臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第1號

原　　告　李天武

000000000000000000

訴訟代理人　陳信憲律師

被　　告　新北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　朱麗真律師

　　鄭國煌

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國112年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬捌仟零肆拾玖元，及自民國一百一十年八月二十一起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹拾貳萬捌仟零肆拾玖元或同面額之華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保後得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之；當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之；攻擊或防禦方法之意旨不明瞭，經命其敘明而不為必要之敘明者，亦同，民事訴訟法第196條定有明文。本件原告自民國110年6月18日起訴迄本院112年4月27日最後言詞辯論期日，歷時近兩年，期間原告就本院之

闡明，多一再答以「不知道」、「不清楚」、「看不懂」被告提出之提書狀及自己提出之資料(見本院111年6月23日、111年10月6日、112年3月9日言詞辯論筆錄)，對於被告依本院諭知整理提出之工時、工資等資料，亦僅多次提出內容相同之書狀，而未為回應，且本院已於112年3月9日言詞辯論期日諭知兩造應於兩週內提出言詞辯論意旨狀，詎原告竟於本院112年4月27日言詞辯論期日當日始委任訴訟代理人，並提出民事訴之變更暨言詞辯論意旨狀。查原告上開書狀係於本院最終言詞辯論期日始行提出，且已逾本院諭知提出之期限 ，復未於未能按時提出時具狀陳明其事由或請求展期，顯未依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期為之，而原告於前揭書狀中亦未敘明其何以不能於言詞辯論終結前適當時期提出之理由並附具相關證據資料，應屬意圖延滯訴訟，或因重大過失逾時提出之攻擊防禦方法，且顯然有礙於訴訟之終結，依前揭規定，本院不予斟酌，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

原告自100年11月18日起迄109年11月1日止，受僱於被告公司，在該公司五堵站擔任駕駛員。惟被告公司於其任職期間未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付原告延長工時工資及特休未休之工資：

(一)平日、休息日、例假日、國定假日之出勤延長工資等相關加班費：

1.原告任職期間多為駕駛新北客運817路線（自五堵站起駛行經汐止地區、南港地區、松山地區後再折返回五堵站），一趟來回需耗時2至2.5個小時左右，每日受被告公司排班調度行車四或五趟。原告每日約上午5時到勤後機動調整開出第一趟車，之後受站管人員排班調度後續出車時間，午餐、晚餐及趟次間隔等休息時間都處於站上待命，一天得出車四至五趟，最後一趟車返站約20時以後。又每日駕車前須先至場站報到，到停車場進行車況檢查並實施酒測作業等整備工

作，需耗時約20分鐘；此外，每日收班前尚須將車輛停妥，並取下車內之票證等相關設備、紙本文件繳返站上，由站管人員清點無誤後始能下班，也需耗時約15分鐘。故原告各趟次間隔之短暫休息時間及下午離峰時間，因仍須留在駐點場站支援出車、公務加油、打掃環境、清潔車輛、將車輛送廠保養，均受被告公司之指揮監督而無法自由支配，也應全屬勞工之工作時間。為求訴訟上計算簡便，一日工作總時數僅以13小時計算，故原告平日每日扣除正常工作時間8小時後，仍延長工時出勤5小時。

2. 又105年12月23日勞基法有關1例1休規定生效前，勞工每週工作總時數不得超過40小時，以每天正常工時8小時計算，即每週除依勞基法第36條規定應有1日例假外，尚應有1日休息，嗣於105年12月23日勞基法有關1例1休規定生效後，更明定勞工每工作7日，除1日例假外，應有1日休息日。原告自105年至109年每月多有於休息日出勤工作情事。且被告於106年1月1日前之薪資單上雖列有「例假津貼」乙項，自106年1月起，薪資單上則有「休息日免稅」、「休息日應稅」、「休息日津貼」等項加班費，惟並未依原告每月之正常工時工資計算，有短少給付情事，故被告應依修正前、後之勞基法第24條第2項規定，給付原告不足之休息日加班費。且原告任職期間，經常國定假日未放假，被告於106年1月1日前就國定假日出勤，並未給付原告任何加班費，嗣自106年1月1日起，被告就國定假日出勤雖有給付，然並未依原告之正常工作時間工資計算加班費。

3. 被告公司所核發之工資，其工資名稱項目雜亂，高達十數餘項，不同年份其名稱沿革也有所不同，惟被告公司所發放予駕駛員之底薪、伙食津貼、運價補貼、行車安全獎金、特殊功績、激勵獎金、安全服務獎金、節油津貼等薪津項目，應皆可認定全部應發項目均屬具有「勞務對價性」與「給與經常性」。又原告平日每小時工資額應以每月薪資單據所載「應發小計」扣除被告公司已支付之有關加班費類別即「單

延津貼」、「逾時─免」、「逾時─應」、「例假津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「國定假日津貼」 之工資項目後，再依法除以30日再除以8小時核估。

4.綜上，原告受僱被告期間，被告應給付原告之平日延長工時加班費、休息日加班費、國定假日加班費，扣除被告已經給付之延長工時加班費、休息日加班費、國定假日加班費後，被告就不足額部分應再給付原告如附表一所示之1,378,002元。

(二)原告自100年11月18日起受僱後，於系爭期間均未請特別休假，原告105年度特休未休天數15日、106年度特休未休天數15日、107年度特休未休天數15日、108年度特休未休天數15日、109年度特休未休天數15日，依附表七「原告請求被告應給付」欄所示，以原告當年度最近一個月正常工時日薪計算折抵一日之特休未休工資，被告應給付原告共103,227元，扣除被告已於每年1月給付前一年度未休特別休假工資之43,725元，被告應再給付原告59,502元。

(三)並聲明：

1.被告應給付原告1,437,504元【計算式：1,378,002元＋59,502＝1,387,347元】，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則聲明請求駁回原告之訴，並陳明如受不利判決，願以現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單供擔保免為假執行，其答辯略以：

(一)原告請求之加班費部分：

1.兩造業已議定加班費：

(1)原告薪資項目內國定假日津貼、休息日免稅、休息日應稅、逾時津貼（逾時免、逾時應）及加勤行安獎金、加勤安服獎金、單延津貼及部分特殊功績即係勞雇雙方所約定例假日、休息日、國定假日及平日延長工時之工資，原告每月薪資達5、6萬元，顯見兩造約定工資未低於基本工資加計假日、延

長工時工資之總額，並無違反勞基法之規定，原告不得另行請求加班費。況原告亦自承被告歷年來有已付加班費，且被告公司106年後之薪資明細下方均載明：「駕駛員加班費計算」、「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後五日內向直屬主管提出反應，當即奉答，逾期恕不受理」，足見兩造業已約定加班費之給付方式。

(2)原告每月薪資約5萬餘元，顯見原告身為公車駕駛員之薪資遠高於其他藍領階級之人，此因公車駕駛員，每趟出車往返時間因路況、乘客人數等因素而不固定，每日超過8小時開車實屬常態，故被告約定給予較高之薪資；況且公車司機之工作相對於一般勞工較為單純，若遇紅綠燈仍得稍事休息，與從事腦力、大量勞力工作之人，隨時均得工作亦有不同，故若單單以每日工時僅為8小時即480分鐘，超過部分即依勞動基準法計算加班費，顯不合理。

(3)又依被告公司之薪資核算標準，原告每日駕車之時間一增加（包括延長工時），里程及營收隨即增加，則原告之行車安全獎金增加、特殊功績獎金亦增加，原告之薪資即增加，顯見行車安全獎金、特殊功績獎金本即帶有實質加班費之性質。原告每月接獲薪資單均無異議，現又起訴請求加班費，恐無理由。

(4)綜上所述，勞動基準法乃勞動條件最低標準之強制規定，故雇主提供勞工之勞動條件不得低於勞基法所定之最低標準，然此絕非謂雇主不得與勞工訂定其他不同但高於勞基法規定之勞動條件或加班費計算方式。是以，勞基法之強制效力在於強制雇主與勞工所訂勞動條件應高於勞基法所定之最低標準，而非一律以勞基法規定強制取代勞雇雙方基於契約自由所議定之勞動條件，現實上也不可能無視各行各業之產業特性，強制所有行業的勞動條件完全一致。被告已給付之正常工時工資及加班費，均優於勞基法所定之基本工資及以基本工資為基準計算之加班費（包含假日加給工資），自屬合法。

2.被告實際已給付原告之加班費已超過依勞基法計算之標準，而無違法：

(1)原告於105年5月1日至109年11月1日(即原告起訴請求加班費之期間終日)期間平均每日駕駛駕車時間為550分鐘，即9小時又10分鐘，縱以原告每日實際駕駛方向盤之平均工時加計30分鐘，作為其每日駕駛方向盤以外之工時，再據以推算其延長工時，可知原告每日總工時至多不會超過9小時又40分鐘，亦即每日延長工時不會超過1小時又40分鐘：

A.原告於105年5月1日至109年11月11日期間平均每日駕駛駕車時間為550分鐘，即9小時又10分鐘。又依最高法院106年度台上字第2044號判決，駕駛員於趟次間之休息時間倘不受雇主指揮監督，而無工作之義務者，則該休息時間不應計入工時。原告在班(趟)次間的休息時間不受被告指揮監督，不僅原告可自由運用其休息時間，包括聊天、用餐、休息、外出、返家、處理私事等，且被告並未限制駕駛員休息時間只能在指定區域內活動，若原告外出離開站上，亦無需辦理請假手續，此乃所有駕駛均一體適用且眾所周知之事實。且縱使原告於出車完畢返站後進行簡易車內清潔(包括疫情期間噴灑酒精等)，亦費時甚短，尚不影響其休息時間，故原告如有爭執，自應舉證以實其說。縱認原告除駕駛方向盤之工時外，尚有其他檢查、清潔、加油等工作時間，則若以原告實際駕駛方向盤之平均工時加計30分鐘，試算其等駕駛方向盤以外之工時，實為已足。依此之試算結果可知，原告每日總工時至多僅為580分鐘(即9小時又40分鐘)，不足10小時，亦即縱有加班，其每日延長工時亦不超過1小時又40分。

B.被告並無強制規定駕駛員應於第一班車出車前多久要報到，惟在報到後出車前應完成通過相關酒測、精神等檢測；並且對於車輛一級保養應施以檢查如有異常需報修，如無異常則待發車時間到即可出車，相關檢測及檢查均無異常情形下約需10分鐘即可完成。原告所駕駛路線均為固定班次，偶有因路況或天候等其他不可抗力因素致班次調整，如原告所配置

車輛排定需定期至汐止二保或三保時，被告會將保養所需之里程及時間列計為行車安全獎金及工時計算之基礎，並無要求駕駛員利用中退時間去做業務遂行所需之事項。原告所屬五堵站配置有油槽可供所屬車輛不定期加油，原告依其車輛所需補充油料，可視情況安排加油，或有其他因素致加油延遲時，亦可跟站主管報備採更換備用車方式為之。又車內為禁止飲食之空間，偶有因乘客因疏忽致未用之餐食翻倒或天雨造成車廂內髒污，惟此非為常態事件；如偶有此情狀發生在發車班次時間較緊時，可向站主管報備採更換備用車方式為之，亦或返站後整理完畢，始將返站整理後之時間向站主管說明及登錄在駕駛時間內計算工時。

C.被告在五堵站有指派專人協助二保（約1-1.5小時）、三保（平均約2小時）或維修車輛至汐止檢修班檢修，如因需駕駛員親自將車輛開至汐止檢修班檢休時，所需之里程及時間均列計為行車安全獎金及工時計算之基礎，保養返站如有整理之需要，在發車班次時間較緊時，可向站主管報備採更換備用車方式為之，或返站後整理完畢，始將返站整理後之時間跟站主管說明及登錄在駕駛時間內計算工時。

(2)兩造約定之薪資項目包含底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安全服務獎金、行車安全獎金、加勤安服獎金、加勤行安獎金、逾時免稅、逾時應稅、休息日免稅、國定假日加班、特殊功績、單延津貼、節油津貼等項目。其中除節油津貼、單延津貼之性質為獎金，不符合工資之定義外，底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安全服務獎金、行車安全獎金等5項皆為正常工時之工資項目；至於加勤安服獎金、加勤行安獎金、逾時免稅、逾時應稅、休息日免稅、國定假日加班、特殊功績等項目，則皆為延長工時之工資項目，原告雖主張加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績、節油津貼為正常工時工資，單延津貼為加班費，惟由上開5項給付之核算標準，可見原告主張與事實並不相符：

A.加勤安服獎金：

加勤安服獎金為被告按駕駛員當月實際營收績效加發正常工時及延長工時之薪資。以單班駕駛員為例，其營收績效在12萬元以下者，以安全服務獎金6,400元作為其正常工時薪資之給付(計算式：9,600x8/12元)，並以加勤安服獎金3,200元作為其加班費(計算式x：9,600x4/12元)；當月營收績效12萬元以上者，則以營收x8%x8/12作為正常工時8小時之薪資加給，並以營收x8%x4/12作為正常工時8小時以外之加班費。由於客運業須配合政府政策，並因應尖、離峰交通情況，提供一般民眾足夠之公車運輸量，因此，為達到每日所需之交通運輸量及完成負責路線之往返，駕駛員之每日工時勢必超過正常工時8小時，故客運業者皆會與駕駛員約定，以其實際營收績效及實際行駛里程，按比例計算其正常工時工資及延長工時工資(加班費)。無論是依「加勤安服獎金」之名稱「加勤」二字，或是依照實際核算標準，係以當月營收績效獎金扣除正常工時8小時之薪資比例後，才能計算出「加勤安服獎金」之數額一事，均顯示本項給付均屬加班費之性質。

B. 加勤行安獎金(舊稱加勤里程獎金)：

加勤行安獎金係被告按駕駛員當月實際行駛里程加發正常工時及延長工時之薪資。以單班駕駛員為例，按全月行駛里程x每公里係數(市區公車-每公里0.75元)x8/12作為正常工時8小時之薪資給付，並以全月行駛里程x每公里係數(市區公車-每公里0.75元)x4/12作為正常工時8小時以外之加班費。由於客運業須配合政府政策，並因應尖、離峰交通情況，提供一般民眾足夠之公車運輸量及完成負責路線之往返，因此，為達到每日所需之交通運輸量，駕駛員之每日工時勢必超過正常工時8小時，故客運業者皆會與駕駛員約定，以其實際營收績效及實際行駛里程，按比例計算其正常工時工資及延長工時工資(加班費)。無論是依「加勤行安獎金」之名稱「加勤」二字，或是依照實際核算標準係以當月實際行駛里程扣除正常工時8小時之薪資比例後，才能計算出「加勤

行安獎金」之數額一事，均顯示本項給付確屬加班費。

C.特殊功績：

特殊功績係為配合政府政策提供大眾每日所需之公車運輸量，被告與駕駛員間訂有每日目標里程，為鼓勵駕駛員努力行駛以達到目標里程，並考量駕駛員若要達到目標里程，必然需要延長工作時間，故約定於駕駛員全月行駛里程達當月目標者(當月目標里程＝(當月之日曆天數－5天)x每日目標里程)，加發1倍行車安全獎金及加勤行安獎金；全月行駛里程達當月目標高標者(當月目標里程高標＝(當月之日曆天數－4天)x每日目標里程)，加發1%營收獎金(如營收績效低於12萬元，則以1,200元計)，以作為獎勵性之給與，其性質應屬加班費，絕非正常工時工資。退一步言，本項薪資因與里程及營收有關，而里程及營收均包括平日正常工時、平日延長工時以及假日等之里程及營收，故以其實際營收及實際里程，按比例計算其正常工時工資及延長工時工資(加班費)而拆分8/12、4/12以及平日與假日之日數比例計算，因此本項薪資至少有部分屬加班費性質。

D.單延津貼：

為配合政府政策提供大眾每日所需之公車運輸量，並因應尖、離峰交通情況，於上、下班通勤之尖峰時段提供充足、較緊密之公車班次，以緩解交通擁塞，被告依駕駛員之意願選擇駕駛單班或雙班，並依照單、雙班有不同之排班方式。單、雙班緣起於早期單班係指同一輛車由1位駕駛員駕駛全日者，而雙班則係指同一輛車由2位駕駛員輪班駕駛全日，分別駕駛早、晚班者；雖然現因車輛充足，鮮少有2位駕駛員同開一輛車之必要，但單、雙班名稱仍沿用至今。單班駕駛於同日內上、下班尖峰時段皆有排班，趟次間隔時間較長(即中退、小退)；反之，雙班駕駛由2位駕駛分別於上班尖峰時段及下班尖峰時段排班，亦即雙班駕駛員於同日內僅會有上班或下班其一尖峰時段之排班，排班銜接較緊密，通常不會有趟次間隔較長之情形，但偶有例外因配合尖峰排班而

發生趟次間隔較長者，即屬拆班中退。雖然駕駛員於趟次間的間隔時間屬休息時間，不受被告之指揮監督，但為了獎勵駕駛員願意配合尖、離峰時段排班，故依其實際中退、小退情形，發給單延津貼，即單班中退(即趟次間隔超過120分鐘)者每日150元，小退(即趟次間隔超過30分鐘)者每日90元；拆班中退(即趟次間隔超過180分鐘)每日100元，作為鼓勵，其性質應屬獎金，絕非正常工時工資。

E.節油津貼：

被告公司於104年間開始實施節油津貼之制度，其緣由係因部分駕駛員駕駛車輛返站後，為求個人便利，常有怠速不熄火，以便於休息時間在車內吹冷氣、用餐，甚至是離車未熄火，甚且偶見車輛滑動造成危險，亦曾發生車輛遭外人開走等情形，除造成油耗之浪費且不符合節能減碳之環保目的外，尚有安全顧慮。是以，被告公司為促使駕駛員返站後能將車輛熄火，防止浪費油耗、污染環境及安全，故採取提供節油獎金之方式鼓勵駕駛員節約能源，並要求駕駛員在返站停妥車輛後，應養成熄火之習慣，避免在未駕駛車輛時仍怠速運轉，造成油耗浪費及空氣污染等問題，共同為環保盡力，故該獎金之發放實與駕駛員駕駛車輛之勞務提供無關，不具有勞務對價性；且駕駛員必須達到被告公司設定之節油獎金核發標準，始能獲取獎金(即該月達低標者給付1,000元，達高標者給付2,000元)，未達標者則無法獲取該月之節油獎金，可知該獎金為勞基法施行細則第10條第2款所稱之「節約燃料物料獎金」，且非駕駛員因工作而獲得之報酬，不具「勞務對價性」，亦非駕駛員每月均能達到節油標準而得領取獎金，不具有「經常性給與」之性質，故不符合工資之定義。

(3)綜上所述，被告確實已依兩造約定之薪資結構給付足額之正常工時工資及加班費，且被告實際給付之加班費確實高於依勞基法第24條規定計算之金額；退步言，若以被告實際給付原告之正常工時工資計算平日每小時工資額，並以原告實際

駕駛方向盤之平均工時加計30分鐘，作為其他檢查、清潔、加油等工作時間，再依勞基法第24條規定計算原告延長工作時間之工資，則被告實際已給付原告之加班費，亦確實已超過依勞基法計算之標準，並無違法。

（二）特休未休工資部分：

1、原告應自行安排休特別休假，原告捨此不為，屬應休能休而未休，非屬可歸責被告之原因，被告本即無給付未休完特休工資之義務。且被告已給付原告如附表七「被告抗辯」欄下「被告已給付」欄所示之工資補償，歷年來原告收受後並無意見，顯見原告請求被告給付特休未休工資差額，並無理由。

2、退步言，依105年12月修正而106年1月1日施行之勞動基準法第38條第4項規定，被告方有給付特休未休工資之義務，足見原告並不能請求105年度之特休未休工資差額。

(三)原告所請求之特休未休、平日、假日及國定假日之延長工時等請求權時效，因屬「一年或不及一年之定期給付債權」，具有薪資債權之性質，依民法第126條規定，該等請求權之消滅時效期間為5年，已罹於時效之部分不得請求，被告得拒絕承認。

三、經查，原告自100年11月18日起，受僱於被告公司，在該公司五堵站擔任營業大客車駕駛員，嗣於109年11月1日離職之事實，為兩造所不爭執，並有勞動契約書、薪資明細及駕駛駕車查核紀錄表等件影本附卷可稽，應堪信為真實。

四、原告主張被告於其受僱期間短付如附表一所示之平日延時工作、例假日、休息日、國定假日加班費1,378,002元，惟為被告所否認，並以前揭情詞置辯。

(一)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主經徵得勞工於第36條所定之例假、休息日、第3

7條所定之休假及第38條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給，勞基法第30條第1項前段、第24條第1、2款、第39條分別定有明文。次按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（大法官會議釋字第726號解釋文參照）。再按依勞基法第84條之1規定，監視性、間歇性或其他性質特殊之工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，但是否屬於該條所稱性質特殊之工作者，以經中央主管機關核定公告者為限，非勞雇雙方得視工作性質任意約定，此觀該條第1項規定自明；且勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院104年度台上字第1194號、106年度台上字第1824號民事裁判意旨參照）。被告雖辯稱公車司機之工作相對於一般勞工較為單純，每日超過8小時之工時若均依勞基法計算加班費，顯不合理；且兩造約定之工資未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，並未違反勞基法規定，而被告公司106年後之薪資單下方均載明：「駕駛員加班費計算」、「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後五日內向直屬主管提出反應，當即奉答，逾

期恕不受理」，原告每月接獲薪資單均無異議，復自承被告歷年均有給付加班費，原告不得另行請求加班費云云。惟查，本件原告為汽車客運駕駛員，並非適用勞基法第84條之1規定之勞工，此為兩造所不爭執。而對於汽車客運駕駛，就其延長工作時間、休假及特別休假等日照常工作，勞基法並無特別排除上開勞動條件規定適用之明文。揆諸前揭規定及說明，原告如有延長工時或休假、特別休假照常工作之情形，被告自應按勞基法第24條、第39條規定以平日工資為基礎加給延長工作時間之工資，以及加倍發給休假及特別休假等日之工資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違，此非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用。至勞基法第21條第1項「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」之下，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、第24條、第39條等強制規定之適用。且勞基法第24條、第39條所規定延長工作時間及勞工於休假日、特別休假日工作，雇主應加給之工資，其所稱之平日每小時工資及應加倍給付之工資，均指勞工平日因工作而經常獲得之報酬而言，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之，本件被告應給付原告之法定例假、休假、特別休假等假日工資及平日延長工時工資，自亦應以按上開經常性給與計算之平日每小時工資，而非基本工資為計算基礎。是兩造縱於系爭勞動契約所為前揭約定，且原告自被告公司所受領薪資總數已逾依各年度所定基本工資及以基本工資另加計假日、延長工時工資之總額，亦顯已違反勞基法第24條、第39條關於雇主給付加班費、休假暨特別休假之強制規定，並有違勞基法之立法意旨，自屬無效。從而，被告以兩造約定汽車客運駕駛每日超過8小時之工時不應依勞基法計算加班費、兩造約定之工資未低於基本工資加計假日及延長工時工資之總額、原告每月接獲薪資單均無異議，復自承被告歷年均有給付加班費為由，抗辯原告不得

另行請求加班費云云，並非可採。本件被告公司依勞基法第24條、第39條規定應給付原告之加班費，仍應以原告自被告公司所受領之正常工作時間工資為計算基準。

(二)次按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第128條前段、第126條及第144條第1項分別定有明文。經查，本件原告起訴請求被告公司給付105年5月至109年10月間之加班費差額，係不及1年之定期給付債權，揆諸上開規定，其請求權時效應為5年。又查，原告係於110年6月18日提起本件訴訟，而依被告公司所提出之駕駛員薪資核算標準，被告公司就原告任職期間包含加班費在內之薪資核算，均需按月於前月份原告工作結束後始能依原告前月份之到職日數、行駛里程數、營收績效核發薪資，故原告105年6月份之全月薪資，被告公司應係於105年7月1日以後始能核算發給，原告亦須於被告公司發給薪資後始能就被告公司短付加班費為請求，是其就105年6月份之加班費差額請求權係自105年7月1日始得行使，故原告就其105年6月1日以後加班費差額之請求權時效於原告110年6月18日提起本件訴訟時，尚未因罹於時效而消滅；而其105年5月份之加班費差額請求權，則已因原告於5年間未行使而消滅，被告就此部分之請求為時效抗辯並拒絕給付，應屬有據。是原告得請求被告給付加班費差額之期間，為105年6月1日至109年10月31日。

(三)次按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言。所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問

（最高法院104年度台上字第728號判決意旨參照）。經查：

1、原告擔任駕駛員期間，每月領取薪資之加項欄下之項目有「底薪」、「伙食津貼」、「運價專案補貼」、「安全服務獎金」、「行車安全獎金」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「逾時—應」、「逾時—免」、「休息日—免稅」、「國定假日加班」、「特殊功績」、「單延津貼」、「節油津貼」等項目，而其中底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安全服務獎金、行車安全獎金均為正常工時之工資項目，「逾時—應」、「逾時—免」、「休息日—免稅」、「國定假日加班」則為加班費等事實，有原告之歷年薪資明細附卷可稽，並為兩造所不爭執，應堪信為真實。

2、原告主張除上開「底薪」、「伙食津貼」、「運價專案補貼」、「安全服務獎金」、「行車安全獎金」等5項外，「節油津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「特殊功績」亦均為正常工時工資，「單延津貼」則為延長工時工資，惟為被告所否認，並辯稱「節油津貼」、「單延津貼」之性質為獎金，不符合工資之定義；「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「特殊功績」等項目，則均為延長工時之工資云云，惟查：

(1)單延津貼部分：

被告對於單延津貼係以單班中退者每日150元、小退者每日90元，拆班中退者每日100元為發放標準；而單班中退係其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過120分鐘，小退係指其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過30分鐘；拆班中退則係其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過180分鐘等事實，為兩造所不爭執。足見單延津貼係以駕駛員排班間隔時間決定津貼之發放及金額，以鼓勵駕駛員配合被告公司所為之班次調度。是原告受領自被告之單延津貼，既係以排班間隔待勤時間為發放標準，自屬對原告所提供之工作質量評價，且與提供勞務之時間有高度關聯，顯

具「勞務對價性」。且查，被告於原告任職期間內，均按月審核計發該項給與，僅金額因輪班時間而有些微出入乙情，有前揭薪資明細附卷可稽，足徵「單延津貼」確係被告於制度上經常性之給與，亦具有「給付經常性」，尚不因其給付名目為津貼或獎金，而否定其工資本質，被告辯稱單延津貼是獎勵員工配合離峰及尖峰時段排班所發給之獎金，並非工資云云，即非足採。況按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第1項、第3項分別定有明文。經查，被告於本院言詞辯論期日曾自認單延貼為延長工時工資，嗣雖撤銷自認(均見本院112年4月27日言詞辯論筆錄)，惟未舉證證明撤銷自認與事實不符，亦未經原告同意，難認其自認之撤銷已合法，益徵單延確係加班費而非獎金。

(2)節油津貼部分：

節油津貼係被告公司為鼓勵駕駛員妥善操作車輛達到節能減碳之目的，當駕駛員油耗量減少達訂定標準，達低標每月給付1,000元，達高標每月給付2,000元，未達標者則無此項獎金不給付等節，亦為兩造所不爭執，並有被告公司薪資核算標準表附卷可稽。足見節油津貼係以客運每公升汽油之行駛里程是否達到標準而決定是否發放及發放金額，以達節省油耗之目的，與原告提供勞務之內容有高度關聯，顯具「勞務對價性」。再觀諸原告自105年6月起至107年7月止，除106年4月及107年1月未領得節油津貼外，其餘月份均領有1000元至2000元之節油津貼，亦可見節油津貼為原告因提供勞務可經常性取得之對價，具有「給付經常性」，應計入工資。被告抗辯節油津貼為恩惠性給與，並非工資云云，即非可採。

(3)加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績：

被告公司安全服務獎金係以單班駕駛員當月營業績效12萬元

以下者發給9,600元，當月營收績效12萬元以上者發給以營收x8%之標準計算，並按8/12、4/12之比例拆分為「安服獎金」及「加勤安服獎金」；行安獎金係以駕駛員當月實際行駛里程x每公里獎金係數(市區公車為每公里0.75元），並按比例拆分為「行安獎金」（單班為8/12）及「加勤行安獎金」(單班為4/12)；特殊功績係以全月行駛里程達當月目標者(當月目標里程＝(當月之日曆天數－5天)x每日目標里程)，加發1倍行車安全獎金及加勤行安獎金；全月行駛里程達當月目標高標者(當月目標里程高標＝(當月之日曆天數－4天)x每日目標里程)，加發1%營收獎金，並以單班8/12、4/12之比例拆分成2項等事實，為兩造所不爭執。可見加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績，並非以駕駛員實際工作時間是否超過正常工時計算，而係因路線長短及營收多寡而支給之不定額給付，係勞工提供勞務之對價，且每日累計，按期統計給付，應屬經常性之給與，復與延長工作時間並無直接關連，顯非加班費性質，更非一時獎勵性給付。從而，被告給付原告之加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績，均屬原告因工作所獲得之經常性給與，應計入工資範圍，憑算延長工時加給，應堪認定（最高法院89年度台上字第1920號判決意旨參照）。至被告雖辯稱加勤安服獎金、加勤行安獎金之名稱均有「加勤」二字，且係依正常工時與正常工時以外之工時比例計算；又駕駛員為達特殊功績發給標準之目標里程，必然須延長工作時間，特殊功績亦係以比例拆分，故均為加班費云云。惟判斷給付性質，本不得以給付之名稱定之；且依前揭勞基法第24條規定，加班費係以勞工延長工作之工作時間為計算基準，而加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績，均非以駕駛員實際工作時間是否超過正常工時為計算標準，既如前述，自難認係被告因原告延長工作時間而給付之加班費；且被告既否認原告每日工時達12小時，則縱其將安服獎金、行安獎金、特殊功績以12為分母，再按8/12、4/12之比例拆分，亦不過徒具形式，自不得以此即謂

以8/12比例計算者，為正常工時工資，以4/12比例計算者則為延長工時工資，並進而認定加勤安服獎金、加勤行安獎金及特殊功績按4/12比例計算部分均為加班費，是被告此部分所辯，自亦非可採。

3、綜上，原告自被告巴士公司所領取之如「逾時—應」、「逾時—免」、「例假津貼」、「國定假日津貼」、「休息日—應稅」、「休息日—免稅」、「單延津貼」等薪資項目，因具有加班費性質，自不得併入平日每小時工資額計算。至於原告所領取之「特殊功績」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」再與「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行安獎金」、「運價專案補貼」及「節油津貼」等薪資項目計入平日每小時工資額為計算。故原告得請求期間各月份之平日每日工資、每小時工資額均詳如附表五「平均每小時工資額」欄及「平均每日工資」欄所示

(四)原告於系爭請求期間之工作日數及每日工作時間：

1、平日、例假日、休息日、國家假日之工作日數：

依106年1月1日修正施行前之勞基法第36條、第37條規定：勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。107年3月1日修正施行前之勞基法第36條第1項、第37條第1項則規定：勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。原告主張其於系爭請求期間之平日、休息日、例假日及國定假日工作日數如附表二「原告主張」欄所示，惟查，依被告所提出原告之駕駛駕車時間查核紀錄表，原告之工作日數係如附表「本院認定」欄所示，而原告就其主張復未能提出任何說明，則原告於系爭請求期間之平日工作日數、例假日工作日數、休息日工作日數及國定假日工作日數應均如附表二「本院認定」欄所示。

2、按勞基法對工作時間之定義並無明文規定，而內政部74年5

月4日（74）台內勞字第310835號函及75年6月25日（75）台內勞字第416670號函，對「待命時間」或「休息時間」應否列入工作時間，有不同見解，故首應釐清工作時間之性質及工作內容為何，始可為判斷。學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：⑴實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。⑵備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。⑶待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此，基本上並無必要限制其活動。例如值日或值夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。⑷候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此，勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由，而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之「on-call」。因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。⑸休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資等語。

簡言之，上開⑴、⑵、⑶之時間，被認定為勞基法第4章規定之工作時間，其餘⑷、⑸則非屬工作時間。本件原告主張其每日約上午5時到勤後機動調整開出第一趟車，最後一趟車返站約20時以後，每日出車四至五趟，趟次間隔時間均須於站上待命，且每日駕車前須先至場站報到，進行車況檢查並實施酒測作業等整備工作，需耗時約20分鐘，每日收班前尚須將車輛停妥，並取下車內之票證等相關設備、紙本文件繳返站上，由站管人員清點無誤後始能下班，也需耗時約15分鐘。故原告各趟次間隔之短暫休息時間及下午離峰時間，因仍須留在駐點場站支援出車、公務加油、打掃環境、清潔車輛、將車輛送廠保養，均受被告公司之指揮監督而無法自由支配，亦應全屬勞工之工作時間云云，惟為被告所否認。經查：

(1)趟次間之休息時間部分：

A.原告於本院言詞辯論期日陳稱「...出車紀錄表上，當天有跑5趟就是單班，只跑4趟就是雙班。我雙班中間會有三、四個小時的休息時間，公司就叫我回去或是出公差，這不一定，看公司安排。」等語(見本院111年4月28日言詞辯論筆錄)，另參以原告於111年5月18日書狀自承「頭班車回來已07:20左右，馬上又出07:24，回來已10:00，準備中退。若沒有要去保養廠或要我幫其他車輛送去保養廠才能中退。有時回到家還沒休息，就又接到班長電話要我先出車，原本出14:00的車卻提早到13:00，我是待命隨時要出車。」，及被告提出之駕駛駕車時間查核紀錄表中，有「修車」、「公務」等工時項目，並均列計工時等情，足見駕駛員每日行駛時間均已預先排定，各班次間未計入工時之休息時間，駕駛員得自由利用，縱受被告指派從事將車輛送廠保養等公務，亦已列入工作時間，而未以休息時間登載於前揭查核紀錄表，原告於趟次時間實際上並未提供勞務，且有極高機率無須實際提供勞務，停留處所亦未受限，只須留下連絡方式，以備被告要求、提供勞務，是該趟次時間性質上應較接近候

傳時間，而非待命時間，更非工作時間，被告本無給付該時間工資之義務。至原告雖以被告自認以駕駛員排班間隔時間決定之單延津貼為加班費為由，主張趟次時間亦均為工作時間云云，惟查，雇主基於獎勵勞工之目的，自願就非屬工作時間之侯傳時間或休息時間給付給付勞工工資，係提供優於勞基法就工資給付之規定之勞動修件，自無不許之理，尚不得以此遽謂該侯傳時間或休息時間之性質因而變更為工作時間，原告上開主張，要非足取。

B. 惟按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，勞基法第35條前段定有明文。再按營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：二、連續駕車4小時，至少應有30分鐘休息，……；其最多連續駕車時間不得超過6小時，且休息須1次休滿45分鐘，汽車運輸業管理規則第19條之2亦有明定。本院審酌上揭關於勞工及駕駛員連續工作後之休息時間為30至45分鐘之規定，除考量駕駛身體健康之個人因素外，亦係為保障利用營業大客車之乘客安全，而與駕駛員能否安全執行職務息息相關，及駕駛員依通常情形，應難以於低於30分鐘之趟次時間中退離站休息，再返站駕駛下一班次等情，認本件高於30分鐘之趟次時間，固因原告實際上並未提供勞務，且停留處所未受限制，而屬候傳時間，然未達30分鐘之趟次時間，則應為原告為下次駕車之整備時間，仍屬原告之工作時間。經查，依被告所提出之原告駕駛駕車時間查核紀錄表，就原告每日駕車時間（即該查核紀錄表所載「工時小計」）加計趟次時間（即該查核紀錄表所載「休息小計」），扣除趟次間時間達30分以上屬原告休息時間後，原告於系爭請求期間之每日駕車工作時間詳如附表三「工作時間」欄所示，原告就上開駕車時間及趟次間時間亦不爭執。另原告每日駕車之工作時間雖長短不一，然原告於起訴時係以其任職期間每日平均工作時數對被告為加班費差額之請求，本院斟酌上述各情，以附表四「每

月合計工作分鐘數」欄所示每月駕車之工作時間除以原告實際工作日數，原告每日駕車之工作時間平均約為570分鐘，各月份每日平均之工作時間，則如附表四「每日平均工作時間」欄所示。

(2)發車前、收班後之整備時間部分：

原告主張其每日第一趟車發車前、最末趟車收班後之整備時間分別約為20分鐘、15分鐘；被告亦不爭執原告每日第一趟出車前及收班後之整備、清潔時間分別為10分鐘、20分鐘（見本院112年1月12日言詞辯論筆錄），本院衡酌原告主張之發車前之車況檢查酒測作業、收班後之繳回票證文件等工作內容，認本件原告每日發車前、收班後之整備時間以30分鐘計算，應屬相當。

(3)準此，依附表四「每日平均工作時間」欄所示之原告每日工作時數，加計30分鐘之每日發車前、收班後之整備時間，原告自105年6月至109年10月擔任駕駛員期間，每日平均工作時間約為600分鐘即10小時。

(五)原告本件得請求之加班費數額：

按105年12月21日修正前勞基法第36條規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假」，第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之」，第37條第1項規定「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假」，第39條規定「第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，105年12月21日修正後，第36條規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日」，第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2

小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計」。第37條第1項規定「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假」，第39條前段規定「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，107年1月31日修正公布之24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上」。準此，105年12月23日起有一例一休之規定，且於105年12月23日起至107年2月28日止，休息日加班費之計算，係以4小時內，以4小時計算，4小時以上至8小時，以8小時計算，8小時以上以12小時計算，其餘加班費，仍以2小時以內，以3分之1計算，2小時以上，則以3分之2計算。又原告於休息日加班超過8小時部分，並未包含在被告依月薪制給付之工資對價範圍內，被告除加班費外，尚須補給勞動契約所定工資，亦即，原告就此部分得請求加班費數額，應按平日每小時工

資數額之2又3分之2（即2.67倍）計算。本件原告並不爭執係依排班結果出勤，且其計入平日工資之項目，係包括全月份輪班出勤之行車安全獎金、安服獎金、特殊功績及其他正常工時工資項目之給付在內，堪認被告已給付該等休息日、例假日或國定假日出勤之平日工資，或計付當日延時工資，是其短付工資自不得再計入已核發之工資。經查，原告於系爭請求期間確有如附表二「本院認定」欄所示之平日、例假日、休息日及國家假日工作日數，另原告於系爭請求期間若延時工作（包括平日及非平日）平均每日工作時數平均為10小時，且原告於系爭請求期間各月份之平日每日工資、平日每小時工資額亦如附表五所示；則依前揭規定計算，原告於系爭請求期間之各月加班費數額即如附表六「被告應給付之加班費」欄所示，扣除如附表六「被告已給付之加班費」欄所示被告已給付之加班費，被告尚短付原告加班費102,849元。

五、原告請求特別休假工資部分：

按勞基法於105年12月21日增訂第38條第4項：「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日數，經勞資雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，並自106年1月1日起開始施行。此項所定雇主應發給工資之基準，為勞工之特別休假於年度終結之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，修正後勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第2款第2目定有明文。經查，原告自105年至109年止，每年特別休假日均為15日，且均未休假之事實，為兩造所不爭執，又被告已給付105年至109年之特別休假工資如附表七「本院認定」欄內之「被告已給付」欄所示，亦為兩造所不爭執，並有被告提出之新北客運特休媒體報表附卷可稽，而原告105年12月、106年12月、107年12月、108年12月、109年10月每

日工資如附表七之「發放特休未休工折抵工資時之最近月份正常工時日薪」欄所示，依此計算，被告應給付之特特別休假工資差額為25,200元。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條、第38條、第39條規定，請求被告給付128,049元(計算式：102,849元＋25,200元＝128,049元)，及自起訴狀繕本送達翌日即110年8月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，其逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、兩造均陳明願供擔保，請准宣告假執行及免為假執行。而本件依勞動事件法第44條第1項規定應依職權告假執行，原告請求供擔保宣告假執行，核無必要，本院併依同條第2項規定酌定被告以相當金額供擔保後，得免為假執行。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已因訴之駁回失所附麗，應併予駁回之。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第87條第1項、勞動事件法第44條第1項第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　26　　日

勞動法庭法　官　姚貴美

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　　26　　日

書記官　林萱恩