臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第24號

原　　告　陳譽仁（原名王國治）

000000000000000000

訴訟代理人　陳信憲律師

　　曾伊萍

被　　告　新北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

訴訟代理人　李忠偉

被　　告　光華巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

共　　同

訴訟代理人　朱麗真律師

複　代理人　楊耀騰

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告新北汽車客運股份有限公司應給付原告新臺幣6,884元，及自民國111年2月15日起至清償日止，按週年利率百之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告新北汽車客運股份有限公司負擔千分之5，餘由原告負擔。

本判決第一項原告得假執行。但被告新北汽車客運股份有限公司如於假執行程序實施前，以新臺幣6,884元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序事項

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之

基礎同一，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限加，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。

二、原告於民國110年11月9日起訴時僅以被告新北汽車客運股份有限公司（下稱新北客運）為被告，請求新臺幣（下同）72萬9,976元及遲延利息；嗣於112年1月5日追加被告光華巴士股份有限公司（下稱光華巴士）為被告，並分列先、備位聲明；最後於112年8月1日提出民事訴之變更狀，確定請求金額擴張如下列原告聲明所示。本院審酌原告追加被告光華巴士及擴張聲明，均係基於原起訴相同之基礎事實，合於民事訴訟法第255條第1項第2、3款之要件，爰准原告為上開追加被告光華巴士及擴張聲明。

乙、實體事項

壹、原告起訴主張略以：

一、請求105年11月7日起至000年0月00日間加班費25萬3,162元部分

(一)先位聲明

1、原告於民國105年11月7日起至000年0月00日間於被告光華巴士擔任駕駛員，被告光華巴士於上開期間並未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條之規定，給付原告足額之加班費，經扣除原告已受領之加班費後，尚有新臺幣（下同）25萬3,162元未給付。

2、原告與被告光華巴士間勞動契約已因契約承擔而移轉至被告新北客運，因此先位請求被告新北客運給付加班費

(1)按契約承擔乃以承受契約當事人地位為標的之契約，亦即依法律行為所生之概括承受，而將由契約關係所發生之債權、債務及其他附隨的權利義務關係一併移轉，與債務承擔者，承擔人僅承擔原債務人之債務，在性質上並不相同（最高法院97年度台上字第1864號判決意旨參照）。另按集團之母公司對集團內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單

就與之簽約之法人為判斷（最高法院109年度台上字第1156號）。是以同一企業集團之不同法人組織間之調動，學說常有兩種見解，其一為雙重契約說，即勞工與新舊雇主成立雙重復合之勞動契約，另一則為單一契約說，則由新雇主概括承受舊雇主之權利義務。然不論採取上開何一學說之見解，均會推導出「勞動契約不中斷」之最高指導原則。從而，勞動契約既均不會因企業集團之不同法人組織間之調動而有所中斷或割裂，則在「一個」勞動契約之情形下，新北客運若非依雙重契約說之原則與集團母公司共同成立雙重勞動契約，則係依單一契約說之原則概括承受先前勞動契約所生之權利義務，無從免責。

(2)準此，原告係經被告光華巴士指派至新北客運任職，並非經被告光華巴士資遣後，再改由新北客運重新僱傭，其服務年資、特休計算等事項均未有變動。不論從事實及勞基法保障勞工權益之立場觀之，均應認定原告與被告光華巴士間之勞動契約，係透過契約承擔之方式移轉至被告新北客運，被告新北客運公司應概括承受先前原告與被告光華巴士間勞動契約關係所發生之債權、債務及其他附隨權利義務關係，至為明瞭。

3、據此，原告先位聲明對被告新北客運起訴請求上開加班費。

(二)備位聲明

1、如法院認被告新北客運未承擔原告與被告光華巴士間之勞動契約，而駁回原告先位聲明之請求，則原告備位聲明請求被告光華巴士應給付25萬3,162元加班費。

2、對被告光華巴士主張時效抗辯部分之主張

參照最高法院103年度台上字第973號判決意旨，原告於110年11月9日提出之訴狀第2頁「二、1、(3)最近五年內之任職期間加班費差額計算表」及「二、出勤日當天，一日最低工作時數最低均以13小時計」之敘述可知，本件原告係就「最近5年內之任職期間加班費差額」之全部為請求，並僅先請求最低數額，是就全部請求之內容，於起訴時已生中斷時效

之效力，自難謂原告於訴訟過程取得被告所提「駕駛駕車時間查核紀錄表」等資料後，再就起訴時之全部請求為擴張或補充聲明，其後擴張或補充聲明之部分已罹於時效。

二、請求105年11月至000年0月間不當扣款2,000元部分

(一)先位聲明

1、原告任職於被告光華巴士期間，並未同意扣薪作為互助金使用，被告光華巴士於原告所應領取之薪資中以互助金之名義合計扣除2,000元，違反勞基法第22條之規定，原告得依勞基法第22條、第26條、民法第179條、第181條之規定及上開所述被告新北客運契約承擔原告與被告光華巴士間勞動契約之法律效果，向被告新北客運請求給付2,000元。

2、與本案相關或相類似案件（如士林地方法院110年度勞簡字第78號等相關民事判決），均認僅以原告任職期間曾扣除互助金或原告未有異議，或該互助金係包括原告在內遭扣除互助金之其他員工贈與請領互助金同事等事由，而認定已經原告同意自薪資扣除互助金之事實，應非可採。

(二)備位聲明

如法院認被告新北客運未承擔原告與被告光華巴士間之勞動契約，而駁回原告之先位聲明，則原告依勞基法第22條、第26條、民法第179條、第181條之規定，原告備位聲明請求被告光華巴士給付2,000元。

三、請求106年7月1日至000年00月00日間加班費87萬3,859元部分

(一)原告於106年7月1日至000年00月00日間任職於被告新北客運，被告新北客運於上開期間未依勞基法第24條之規定，給付原告足額之加班費，經扣除原告已受領加班費後，尚有87萬3,859元未給付。

(二)原告出勤日工時之計算方式

原告主張應依駕駛駕車時間查核紀錄表（本院卷一、頁21至333）之工時（分）及休息（分）加總後，再加計原告出車前後所需準備及收拾時間各45分鐘後，扣除60分鐘用餐休息

時間，計算原告出勤日工作時間。

(三)原告所領薪資項目之性質

原告任職期間每月領取薪資之金額及項目，如被告提出之薪資表（本院卷一、頁95至109）所示，原告對被告薪資各給付項目性質主張如下：

1、屬於加班費性質者：「逾時應」、「逾時免」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「國定假日加班」、「單沿津貼」等項目給付。

2、屬於平日薪資者：「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「安全服務獎金」、「運價專案補貼」、「特殊功績全部（8小時正常工時以內者）」、「特殊功績（逾8小時工時部分）」、「節油津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」等項目之給付，針對被告爭執非屬平日薪資項目部分，原告主張理由如下：

(1)按「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作獲得之報酬。」，勞動事件法第37條定有明文。此規定乃為勞動事件法就舉證責任轉換之規定，勞工只要證明係因勞動關係而自雇主受領之給付，即推定為工資，雇主如否認者，應提出反證，以證明該給付之性質；另參以最高法院96年度台上字第1135號判決意旨，勞工之勞力所得，只要該給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，即得列入工資範圍，並得作為核算例休假日及逾時之加班工資之基礎。

(2)本件依據被告公司之駕駛員薪資核算標準，特殊功績獎金係與行車安全獎金併列，均以「全月行駛里程數x每公里獎金係數」計發，且全月行駛里程數當月目標(-5)者，加發特殊功績100%，達日曆天數時，加發1%營收獎金之特殊功績。而節油津貼乃為依各類車型訂定標準所核給之固定數額，顯見前揭特殊功績獎金及節油獎金，均在制度上有經常性，自得列入正常工時之工資範圍。

(3)另參臺灣士林地方法院111年度勞簡上字第14號，邀請葉思

廷及程居威兩位專家參與審判、諮詢，而專家就「特殊功績」、「節油津貼」之性質，均一致認為應係平日工作時間之工資，嗣該院於該日言詞辯論終結後即先行進行中間判決之評議，並將評議結果及心證對兩造公開，其評議之結果亦係採與參與審判諮詢專家相同意見，而認「特殊功績」、「節油津貼」之性質應係平日工作時間工資，堪信特殊功績獎金及節油獎金均列入正常工時之工資範圍，至為明瞭。

3、原告依據上開主張薪資項目之性質，統計其任職被告新北客運期間，每月平日薪資數額及各月份被告已給付加班費數額如附件一所示。

(四)原告主張任職被告新北客運期間之每月平日出勤日天數、休息日出勤天數、國定假日出勤天數如附件二統計表所示。

(五)原告依據上開主張統計之每日工時、工作天數（區分平日出勤天數、休息日出勤天數、國定假日出勤天數）、平日每小時工資，逐月統計被告新北客運應給付加班費總額為136萬0,538元，扣除被告已給付加班費48萬6,679元後，主張被告新北客運尚應給付加班費87萬3,859元（詳細各月加班費如附件三「加上班前後45分再扣60分的吃飯休息」欄位所示）。

四、請求106年7月1日至000年00月00日間不當扣款7,650元部分

原告於上開任職被告新北客運期間，被告新北客運違反勞基法第22條之規定，未經其同意，於原告應領取之薪資中以互助金之名義合計扣除7,650元，原告依勞基法第22條、民法第179條、第181條之規定請求被告新北客運給付上開金額。

五、請求特休未休工資2萬7,700元部分

(一)原告主張自105年11月7日起至000年0月00日間任職被告光華巴士，其後106年7月1日起至000年00月00日間任職被告新北客運期間，應合併計算其休假年資，因此其於滿第一年後即106年特休假應有7天、滿第二年即107年特休假應有10天、滿第三年即108年度特休假應有14天，其均未曾休過特休

假，被告新北客運應依勞基法第38條、勞基法施行細則第24-1條之規定，給付原告特休假未休之工資，經扣除已給付部分尚應給付2萬7,700元，詳細計算如附件四所示。

(二)被告公司係利用公司內部之各項獎懲辦法及核算標準等各項規定變相強迫被告公司之駕駛員「一週僅能休一天例假，而放棄依法得主張之其他例假、休假、國定假日或特別休假等權利之行使而配合被告公司之排班。倘若被告公司之駕駛員只要一有請假者，即會造成該駕駛員無從請領前項各種津貼或者其津貼會遭大幅扣減。從而，被告主張原告本可於退休前自行安排休完特別休假，然原告捨此不為，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，顯與事實不符，自非可採。

六、請求提撥退休金1萬9,454元部分

(一)新北客運於106年7月起至000年00月間，未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條之規定，補提繳勞工勞退提撥差額至原告之勞工退休金專戶，經計算如附件五所示尚應再提撥1萬9,454元退休金至原告退休金帳戶內。

(二)按勞退條例第14條第1項之規定，依附件五全部任職期間勞工退休金6%提繳工資差額計算表可知，被告於原告任職期間短少提繳之6%勞工退休金至少有1萬9,454元。至於被告所稱依勞工退休金條例施行細則第15條第2項規定，勞工每月工資如不固定，得以最近3個月之工資平均為準提繳之規定，係以雇主有依法於當年8月底前及次年2月底前通知勞保局時，方有前開規定之適用，倘被告未依法於當年8月底前及次年2月底前通知勞保局者，自應以原告所得受領之實際薪資為勞工退休金之提繳。被告抗辯於其依勞退條例第15條第2項之規定通知勞保局前並無提繳不足之情形於法無據，應非可採。

七、基於前述，聲明：

(一)22萬5,162元部分（即105年11月至106年6月加班費25萬3,162元及互助金扣款2,000元）

1、先位聲明

被告新北客運應給付原告25萬3,162元，及自追加聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2、備位聲明

被告光華巴士應給付原告25萬3,162元，及自追加聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

(二)被告新北客運應給付原告90萬9,209元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

(三)被告新北客運應提繳1萬9,454元至原告之勞工退休金專戶。

(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被告答辯略以：

一、原告於105年11月7日至000年0月00日間實際任職於被告光華巴士，被告新北客運前於爭點整理狀自認此段時間係任職於該公司，與駕駛時間查核紀錄表及薪資單記載不符，被告新北客運業於112年1月10日當庭撤銷自認。

二、原告追加被告光華巴士之書狀係於112年1月9日送達於追加被告光華巴士，依民法第126條規定，原告請求追加被告光華巴士給付加班費全部已罹於5年時效，被告光華巴士拒絕給付。

三、原告於112年1月5日擴張聲明部分，被告新北客運主張5年時效抗辯，蓋原告擴張每日因工作時間增加而多請求加班費差額部分，係於112年1月5日方主張，則107年1月5日前因擴張請求之加班費業已罹於5年時效。

四、加班費部分：

(一)兩造業已議定加班費：

1、參照最高法院100年度台上字第1256號判決、最高法院89年度台再字第86號判決、台灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號審查意見。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，參酌原告每月薪資達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，並無違反勞動基準法之規定，原告不得另行請求加班費，先予敘明。

2、況且依據原告亦自承被告等歷年來有已付加班費，足見兩造業已約定加班費之給付方式。再者被告新北客運108年後交付之薪資單下方明確載明：「駕駛員加班費計算」，並記載：「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，當即奉達，逾期恕不受理」，足見兩造業已約定加班費之給付方式。

3、再者原告每月薪資5、6萬元，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，此因原告身為公車駕駛員，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。

4、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，此由原告所提薪資單於106年勞基法修正施行後多增列了「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」（按所謂加勤，係指超過8小時以外之延長工時），原告每月接獲薪資單均無異議，現今原告請求加班費，恐無理由。

5、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。查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。

(二)被告業已給付足額加班費：

依據被告給付薪資項目中，兩造不爭執屬於被告已給付之加班費項目，有「國定假日津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「逾時應」、「逾時免」及「單延津貼」等項目。然被告認「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」及「部分特殊功績」等項目之金額，亦屬被告給付之加班費，說明如下：

1、加勤行安獎金、加勤安服獎金屬加班費：

原告每日駕車之時間增加（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、安服獎金亦增加，原告之薪資即增加，故於106年勞動基準法修正施行後，多增列了「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」（按所謂加勤，係指超過8小時以外之延長工時），足見加勤行安獎金、加勤安服獎金屬加班費。加勤行車安全獎金係指駕駛員工時逾8小時之行駛里程金額，而加勤安服獎金指駕駛員工時逾8小時部分之營收金額。

2、特殊功績平日之出勤8小時以外部分屬加班費：

據被告薪資修正方案及核算標準所示，特殊功績與行車安全獎金並列，均係以里程計算金額，以全月行駛里程（不論係超過8小時與否）計算行車安全獎金（市區公車-每公里0.75元 ，國道路線（行駛快速道路或特殊路線-每公里0.5元），然達當月目標(由被告視大小月公告之）或達日曆天-5者（即當月排假5日），即除行車安全獎金外，加發特殊功

績100%（按即行車安全獎金之1倍，加勤行車安全獎金亦包括在內），且達當月目標或達日曆天-4者（即當月排假4日），加發1%當月營收獎金之特殊功績（如當月營收績效低於12萬元，則以1,200元計），縱若當月排假少於4日，仍以加發1%當月營收獎金計算特殊功績，然因行駛日數增加，當月營收則增加，加發之特殊功績亦因而增加。特殊功績之計算與每日行駛里程及營收有關，退一步言，縱認特殊功績仍屬工資而非獎金（被告仍有爭執），然特殊功績於平日正常工時即8小時以內行駛里程及營收方屬平日工資，平日超過8小時工時以外者，及例假日（含國定假日及休息日）之行駛里程及營收應均屬加班費。

3、節油津貼部分

被告主張屬獎金，並非工資，不計入計算加班費，亦不列計為被告已給付之加班費。被告於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，可知該獎金亦不具有經常性給與之性質，而不符合工資之定義。節油津貼既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，自非屬工

資。

(三)原告出勤日工時之計算

1、被告主張以駕駛駕車時間查核紀錄表（本卷一、頁111至333）所列駕駛時間，再加計出車前後準備時間共30分鐘，計算工作時間方為合理。被告提出模擬出車前後之準備時間，前後總計不到10分鐘，顯少於30分鐘，則被告以原告出勤日出車前後準備時間合計加30分鐘為工時，已對原告有利。

2、駕駛駕車時間查核紀錄表所列計全部休息時間均應扣除，原告於休息時間本得自由運用，非於被告指揮監督下，非屬工作時間。

3、再者依勞動基準法第35條規定：「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實施輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」，前開法條之立法意旨在避免勞工長時間連續勞動，過度耗費精神及體力，應使勞工適當休息而恢復精神。而所謂「休息」，係指勞工脫離雇主指揮監督，得自由利用時間，然為因應駕駛大眾運輸之連續駕車工作性質，駕駛員於休息時間外，如於工作時間有用膳及如廁之必要，駕駛員臨場平衡兼顧公共安全及個人基本生理需求時，駕駛員仍得用膳及如廁，此即脫離雇主指揮監督，得自由利用時間，應屬休息，而非工作，即應計入休息時間，前開法條但書規定：「實施輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」亦可佐證。

(四)原告出勤天數統計

被告新北客運原於112年6月13日言詞辯論期日對原告以附件三所主張出勤天數統計表不爭執，然嗣後仔細核對該段期間之行事曆後，認原告正確出勤天數應如附件六所示，因原告之附件三統計中有附件六備註欄所示錯誤，顯與事實不符，因此依法撤銷自認，並認應以附件六示出勤天數計算加班費。

四、特休假未休給付工資部分

(一)被告不需給付特休未休工資差額：

1、參照臺灣高等法院96年度勞上易字第20號判決、行政院勞工委員會82年8月27日（82)台勞動二字第44064號函。原告係自請離職，且於任職期間曾休過特別休假，其本可於離職前自行安排休完特別休假，然原告捨此不為，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。況且經被告以1日1,200至1,500元工資補償，歷年來原告收受後並無意見，顯見原告請求被告給付特休假未休工資差額，並無理由。

2、依據於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，足見原告請求105年度之特休未休工資，應有違誤。

3、退一步言，若被告縱需給付，金額亦非原告所主張。揆諸勞動基準法施行細則第24-1條第2項第1款第2目規定：發給工資之基準為計月者，以最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，而原告雖以歷年12月之工資扣除其認為加班費計算，然未經扣除單延津貼、加勤行安獎金、加勤安服獎金及部分特殊功績之加班費，顯屬錯誤。綜上所述，被告以1日1,200至1,500元工資補償發放特休未休獎金，應未不足。

4、退萬步言縱有短少，計算過程應如下：

(1)被告主張原告特休假未休日數，106年為7日、107年為10日、108年僅有10日。因原告於108年5、6月留職停薪，故原告至108年12月16日離職時，任職時間未滿3年，故108年特休假應以10日計算。

(2)原告得請領特休假未休基準之最近一個月即各該年度12月之正常工作時間所得之工資項目，被告主張有6項，即底薪、伙食津貼、行車安全獎金、安全服務獎金、運價補貼及特殊功績平日之正常工時部分。其中因105年行車安全獎金、安全服務獎金尚未區分加勤部分，故拆分為正常工時即8/12以及延長工時4/12，附此敘明。

(3)被告據此計算出如附件七特休假未休假薪資計算表總額為2萬6,234元，經扣除業經兩造不爭執被告已付19,350元，差額僅為6,884元，此即被告尚應給付之部分。

五、請求返還扣繳互助金部分：

(一)被告等之關係企業中興大業巴士於85年2月14日函文記載：「主旨：為擴大辦理員工喪葬互助辦法，以發揮同事愛，自三月份起參照光華現行辦法，凡父母及配偶（不含子女）死亡者，全體關係企業員工一律在公司代扣贈賻儀新台幣伍拾元（原陸拾元）、本人死亡扣贈壹佰元，敬請知照」。

(二)被告自85年3月份起據前開工作規則代扣互助金轉與其他員工，此工作規則係有利於集團員工於危急時發揮互助精神，凝聚向心力，而原告任職起即同意遵守公司所定服務工作規章，亦包括前開函文之內容，足證被上訴人同意上訴人代扣互助金，且原告於新近駕駛員教育訓練時即同意互助金轉帳，嗣後於108年間亦簽立員工喪葬互助同意書。

(三)再者，被告按月將已代扣金額明白顯示於每月薪資單上，原告每月接獲薪資單，均無異議，原告難認並無同意被告代扣互助金，此有臺灣高等法院109年度勞上易字第136號判決亦同此見解請參酌。

(四)系爭互助金係屬奠儀，則為贈與性質，且受贈人亦非被告，原告請求被告返還，並無理由。

六、新制勞工退休金6%提繳工資差額部分：

(一)依勞工退休金條例施行細則第15條第2項規定，勞工每月工資如不固定，以最近三個月之工資平均為準提繳，核先敘明。

(二)本件原告薪資每月均不固定，則被告縱有提繳不足，依勞工退休條例第15條第2項規定亦應以當年8月底前及次年2月底前通知勞保局，此時被告方有提繳不足之問題，並非當月提繳額不足即生提繳不足之法律效果，併予敘明。原告並未據此製作表格，彼等主張有提繳不足，自無理由。

(三)原告提出任職於被告新北客運期間之勞退新制計算表以及任

職於追加被告光華巴士期間之勞退新制計算表。因被告均依據勞保局通知補提繳完畢，顯見被告並未短少給付勞工退休金。

(四)依勞工退休金條例第15條規定，雇主調整勞工退休金提繳率一年以二次為限，顯見原告以每月調整計算顯不合法；再者，依勞動基準法施行細則第10條規定之各項給與非屬工資範疇，故不列入月提繳工資申報，顯見原告將春節、端午節、中秋節獎金計入，亦非適法。

(五)依據附件八計算後原告於新北客運期間，被告已提撥金額為9萬9,492元，而應提繳之金額為9萬8,244元，顯見被告業已溢提撥1,248元，更遑論據勞保局112年8月10日函文所示，被告業已於111年5月31日補提繳9,162元。至於光華巴士期間，縱被告加計勞保局通知追加被告補提繳6,655元後已提撥金額為2萬7,799元，而應提繳之金額為2萬8,728元，然被告既然業已經勞保局通知補提繳完畢，自無短少。

(六)至於特休未休短少給付部分，經計算後計入前開勞退新制計算表，並不會造成級距升級，併予敘明，蓋被告自承特休未休短少給付金額為6,881元，則以106至108年共計27天特休平均計算，每一個特休日僅增加255元，並不會造成級距升級。

七、基於前述，聲明：

(一)原告之訴駁回。

(二)如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、法院之認定：

一、原告請求105年11月7日起至106年6月30日加班費部分

(一)先位聲明

1、按民事訴訟法第279條第3項規定「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。」。被告新北客運雖曾於111年8月18日以爭點整理狀（本院卷二、頁199）自認原告於上開期間與其成立勞動契約。然嗣於112年1月10日言詞辯論期日（本院卷三，頁71）

以該自認與事實不符，撤銷自認。經核閱卷內原告薪資表、駕駛駕車時間查核紀錄表等證物，堪信原告上開期間實際上任職被告光華巴士，被告新北客運之自認顯與事實不符，應准許撤銷。

2、原告與被告新北客運該段時間並無勞動契約

(1)原告105年11月7日起至106年6月30日止，係任職於被告光華巴士，業據兩造不否認，因此上開時間原告係與被告光華巴士成立勞動契約。

(2)原告主張其受指派前往被告新北客運任職，因此被告新北客運業與被告光華巴士間，就其與光華巴士之勞動契約顯有債務承擔契約，故就被告光華巴士所積欠之加班費，得向承擔債務之被告新北客運請求。被告抗辯原告係自請轉任被告新北客運任職，否認其轉任係經被告等指派，且並被告新北客運並未與被告光華巴士約定承擔原告與被告光華巴士間之勞動契約，並提出原告調職申請書（本院卷三、頁107）為證。據此堪認，原告確屬自行轉職，並非受到被告指派，並無證據證明被告光華巴士與被告新北客運間有承擔原告與被告光華巴士勞動契約之約定存在，是以原告主張被告新北客運承擔原告與被告光華巴士之勞動契約並無可採，是以原告並無依據請求被告新北客運給付其任職被告光華巴士期間之加班費薪資，原告先位之訴應予駁回。

(二)備位聲明

1、原告105年11月7日起至106年6月30日止，係與任職於被告光華巴士，業據兩造不否認，因此上開時間原告係與被告光華巴士成立勞動契約，要堪認定。

2、原告主張被告光華巴士積欠其上開期間加班費，請求被告光華巴士給付加班費。被告光華巴士以原告遲至112年1月9日始具狀追加被告光華巴士為被告，距離上開加班費應給付期限均已超過5年，原告對其加班費請求權已罹於時效消滅而拒絕給付。

3、按民法第126條規定，利息、紅利、租金、贍養費、退職金

及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。薪資包含加班費乃上開規定所指之「其他一年或不及一年之定期給付債權」，故其時效應為5年。

4、原告起訴狀並未列被告光華巴士為被告，難認該時已對被告光華巴士提出請求，原告係遲至112年1月5日始具狀追加光華巴士為被告，足信其對被告光華巴士請求105年11月7日起至000年0月00日間之加班費薪資請求權，距離112年1月5日對被告光華巴士請求，均已超過5年時效而消滅，被告光華巴士拒絕給付顯屬有據，是以原告對被告光華巴士之上開加班費備位之訴請求亦應駁回。

二、原告請求105年11月至000年0月間互助金扣款2,000元部分

(一)先位聲明部分

1、原告主張被告光華巴士於105年11月至000年0月間自其薪資中以互助金名義扣款2,000元未給付該部分薪資，依據前述債務承擔之法律效果，其得依據薪資請求權及不當得利返還請求權向被告新北客運請求給付。被告新北客運否認有債務承擔一事。

2、經查，依據前述認定被告新北客運並未承擔原告與被告光華巴士間之勞動契約，被告新北客運於105年11月7日起至106年6月30日期間，並無給付原告薪資之義務，且亦未曾取得互助金扣款2,000元，顯亦不構成不當得利，是以原告主張對被告新北客運無論依據薪資請求權或不當得利請求權均無理由，原告先位之訴應予駁回。

(二)備位聲明部分

1、原告主張其任職被告光華巴士之105年11月至000年0月間，被告光華巴士自其薪資中以互助金名義扣款2,000元未給付該部分薪。被告光華巴士並未否認上情，僅係抗辯此原告同意從薪資帳戶內扣互助金以作為奠儀贈予同事，被告光華巴士並非受贈人，原告並無理由請求返還。

2、經查，依據被告所提出105年11月9日中興、光華、新北-新

進駕駛員教育訓練課程表1份（本院卷二、頁221），其上記載「併同意互助金由個人薪資帳戶轉帳」等語，原告並在其上簽名，堪信原告確實同意被告光華巴士代扣互助金。且原告任職期間每月薪資明細，如代扣互助金，均明列於薪資明細，期間歷經數年，原告知悉未曾反對，益足徵信上情。則原告同意代扣互助金，被告光華巴士自無未給付足額薪資或不當得利情事，從而，原告無論依兩造間勞動契約、勞基法第22條或不當得利等情，請求被告光華巴士給付已扣互助金2,000元，均屬無據，原告備位之訴亦應駁回。

三、原告請求106年7月1日起至108年12月16日加班費87萬3,859元部分：

(一)原告主張於上開期間任職於被告新北客運，被告新北客運尚有加班費87萬3,859元並未給付。被告新北客運對原告上開期間任職於新北客運擔任駕駛員並不爭執，然否認其應給付原告上開加班費。

(二)原告出勤工時之認定

兩造對於被告提出原告任職期間駕駛駕車時間查核紀錄表（本院卷一、頁211至333）真正不爭執，僅係對如何認定工作時間有爭議，本院認應以下列方式認定原告出勤日之工時：

1、駕駛駕車時間查核紀錄表記載為工時（分）部分，應列為工作時間。

2、駕駛駕車時間查核紀錄表記載為休息（分）部分，休息時間如超過30分部分屬於休息時間，不計入工作時間，休息時間少於30分者即計入工作時間，理由如下：

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。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，休息時間如採分次實施者每次應不得少於15分鐘，汽車運輸業管理規則第19條之2第2款前段

亦定有明定。本件被告為公車業者，原告於擔任駕駛員期間擔任市區公車駕駛員，原告前述工作內容攸關公共安全，本應依照勞基法及汽車運輸業管理規則等規定，使其獲得適度充分休息，故若原告駕車趟次間時間若未有30分鐘使原告休息，除不符前述規定外，應認該未達30分鐘之趟次間時間實為原告為下次駕車之整備時間，仍屬原告之工作時間，若趟次間時間已達30分鐘以上，始屬原告休息時間，較為合理（依據上開方式詳細計算每日出勤之時數，參本院卷二、頁277至296）。

3、另考量原告擔任駕駛員期間除駕駛工作外，每日於發車前需提前到班為酒測、並就車輛為整備及保養，亦需就車輛為清潔、檢查及收銀箱交回等工作，可認原告除上開駕駛時間外，發車前、收班後合計應另需花費約40分鐘，亦應列計為原告工作時間，是以原告出勤日工時除上揭時間外，尚應再加計40分鐘其前後準備時間，計算原告出勤日之工時總數。

(二)原告之薪資項目性質認定

兩造對原告於被告新北客運擔任駕駛員期間，所曾領取之薪資項目及薪資數額均如被告所提薪資表所示（本院卷一、頁95至109）不爭執，僅係對薪資各項目之性質部分有爭議。本院認定如下：

1、兩造不爭執屬於加班費給付項目部分，不得併入平日每小時工資額之計算部分：「逾時應」、「逾時免」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「國定假日加班」、「單沿津貼」等項目給付。

2、兩造不爭執屬於平日薪資給付項目部分，應計入平日每小時工資額為計算部分：「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「安全服務獎金」、「運價專案補貼」、「特殊功績全部（平日出勤8小時以內）」等項目給付。

3、加勤安服獎金項目應屬加班費給付項目部分，不得併入平日每小時工資額之計算：

依駕駛員薪資核算標準，安全服務獎金係以單班駕駛員當月

營業績效12萬元以上時發給9,600元，核算標準達基本出勤天數者依營收標準核發安全服務獎金，若未達應出勤日數按比例核發，並將安全服務獎金拆分兩項「安服獎金」（單班取8/12）及「加勤安服獎金」（單班取4/12）等。參以原告係市區公車駕駛，其於正常工作時間或延長工作時間均係依排班駕駛公車行駛路線，衡諸常情，本即會因工作時間增加伴隨營業績效收入增加，故依原告駕駛公車行駛既定路線後以營業績效收入多寡所核算安全服務獎金，誠屬原告因提供勞務所獲得之報酬，具勞務對價性，屬勞基法所稱之工資無訛。又依前述駕駛駕車時間查核紀錄表，可知原告每日依排班駕駛市區公車，多有超過8小時正常工作時間後仍有繼續駕車之情形，故原告每月營業績效實無法明確區分何者屬正常工作時間之營業績效，何者係在延長工作時間之營業績效，被告以該月份營業績效所計算之安全服務獎金，就單班駕駛拆分為以十二分之八核算之安服獎金，另以十二分之四核算加勤安服獎金，該加勤安服獎金即具有原告因延長工作時間之工作所得性質，不得計入平日每小時工資額為計算。

4、加勤行安獎金應屬加班費給付項目部分，不得併入平日每小時工資額之計算：

依駕駛員薪資核算標準，行車安全獎金係以市區公車每公里0.75元、國道路線（行駛快速道路或特殊路線）以每公里0.5元為計算。其核算標準為按全月行駛里程x每公里獎金係數計發。並將行車安全獎金拆分兩項「里程獎金（按即行安獎金）」（單班取8/12）及「加勤里程獎金（按即加勤行安獎金）」（單班取4/12）等。參以原告係市區公車駕駛，其於正常工作時間或延長工作時間依排班駕駛公車行駛路線，衡諸常情，本即會因駕駛時間增加使其當月份里程總數亦隨之增加，故依原告駕駛公車以里程數多寡所核算之行車安全獎金，本質上為原告提供勞務所獲得之報酬，具勞務對價性，為勞基法所稱之工資。又依駕駛駕車時間查核紀錄表所載，可知原告每日依排班駕駛市區公車，多有超過8小時正常工

作時間後仍有繼續駕車之情形，故原告每月里程總數即無法明確區分何者屬正常工作時間內之里程數，何者係在延長工作時間之里程數，故被告以該月份里程總數所核算之行車安全獎金，就單班駕駛拆分為以十二分之八為行安獎金，另以十二分之四為加勤行安獎金，該加勤行安獎金即有原告因延長工作時間之工作所得性質，亦不得計入平日每小時工資額為計算。

5、特殊功績工資（平日逾8小時部分及假日工時）應屬加班費給付項目部分，不得併入平日每小時工資額之計算：

依駕駛員薪資核算標準，特殊功績工資係與行車安全獎金併列，均以全月行駛里程x每公里獎金計發，且全月行駛里程數達當月目標者（-5）加發特殊功績100％，達日曆天（-4）時，加發1％營收獎金之特殊功績，故此特殊功績工資係以原告全月行駛里程數為計算基準，與原告勞務提供有密切關連，當屬工資無訛。另此特殊功績工資既係以原告全月行駛里程數為計算，故不論原告於正常工時駕車，或於平日延長工時駕車、休息日或例休假駕車，均屬原告該月份駕駛里程數，被告並以此里程數計算原告當月特殊功績工資。另與特殊功績工資同以全月行駛里程數計算工資之行車安全獎金，被告亦將該部分區分為行安獎金及具有加班費性質之加勤行安獎金，已如前述，故原告所領取特殊功績工資，逾基本工時以外者乃具加班費性質之延長工時特殊功績工資，始為公允，就此特殊功績之分列計算方式如附件九。

6、節油津貼應計入平日工資額為計算：

依駕駛員薪資核算標準，該節油津貼應係鼓勵駕駛員妥善操作車輛已達節能，減少被告營運成本支出，當駕駛員駕車油耗量減少達到目標時給予該節油獎金，可認原告所領取之節油津貼與被告節約營運成本成正比，屬原告以其駕駛方式達成被告所設定各類車型、里程數，進而節省被告營運成本之目標而給予報酬，其性質具有勞務對價性，屬勞基法所稱之工資，並非被告所抗辯具有勉勵性或恩惠性之給付。再依前

述核算標準所載領取節油津貼標準，亦無法認定此節油津貼之給予與原告延長工作時間有何相關或具有連動關係，故節油津貼應併入平日工資額為計算。

7、綜上，原告於擔任被告新北客運駕駛員期間，自被告處所領取之如「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日加班」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」、「單延津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」「特殊功績工資（逾平日正常工時8小時以外部分）」等薪資項目，因均具有加班費性質，自不得併入平日每小時工資額計算。另原告所領取「特殊功績工資（平日正常工時8小時以內）」、「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」、「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。依據上開意旨原告任職期間每月所領薪資屬於平日薪資、加班費給付部分之金額，並據此計算平日每日及每小時工資均如附件十所示。

(三)原告任職被告期間每月平日、休息日、例假日出勤工作日數之認定

1、被告新北客運曾於112年6月13日對原告以附件三所主張出勤天數統計表不爭執，然嗣後仔細核對該段期間之行事曆後，認原告正確出勤天數應如附件六所示，因原告之附件三統計中有附件六備註欄所示錯誤，顯與事實不符，因此依法撤銷自認，並認應以附件六所示出勤天數計算加班費。

2、原告於附件三統計表確有被告提出附件六備註欄所示錯誤，是以被告主張撤銷自認應予准許。

3、依據被告提出附件六比對結果，兩造統計之出勤天數，分別在106年10月、107年1月、4月、5月、6月有差距，經審酌依據被告備註欄之記載，應以提出之附件六所示計算，方屬正確。

(四)依據上開認定，詳細計算原告應得向被告請求之各月加班費應如附件十一所示。

(五)依據附件十一上開計算計算統計原告得請求加班費合計為61

萬7,617元，然被告已給付加班費為68萬6,780元，詳如附件十二所示，原告對被告新北客運顯然已無加班費債權存在，原告此部分請求應予駁回。

四、原告請求返還互助金扣款7,650元部分：

(一)原告主張被告新北客運於其任職106年7月1日起至108年12月16日期間，以互助金名義自其薪資內扣款合計7,650元而未給付該部分薪資。被告新北客運並未否認上情，僅係抗辯此乃經原告同意從薪資內扣互助金以作為奠儀贈予同事，被告新北客運並非受贈人，原告並無理由請求返還。

(二)經查，被告除已提出105年11月9日中興、光華、新北-新進駕駛員教育訓練課程表1份（卷二、頁221），其上記載「併同意互助金由個人薪資帳戶轉帳」等語，原告在其上已簽名，且另提出108年8月21日原告簽立之員工喪葬互助同意書，原告簽名勾選「本人基於自由意志願意繼續參加員工喪葬互助辦法，並委請公司依上述辦法進行薪資帳戶代扣轉作業」，嗣後原告任職期間每月薪資明細，原告薪資如遭代扣互助金，其代扣項目及金額均明列於薪資明細，原告明確知悉，期間歷經數年，原告亦未曾反對，堪信被告抗辯原告已同意代扣互助金作為贈與同事奠儀目的使用等情為真，則原告既同意代扣互助金，被告新北客運自無未給付足額薪資事實。從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條或不當得利等情，請求被告新北客運返還其同意扣轉贈與同事奠儀之互助金，均屬無據，原告此部分請求應予駁回。

五、原告請求特休假未休薪資2萬7,700元部分

(一)原告特休假天數認定

1、原告主張依據其自105年11月7日起開始任職被告光華巴士起，後至被告新北客運任職期間，應合併計算特休假年資。因此其於滿第一年後特休假應有7天、滿第二年特休假應有10天、滿第三年108年11月7日後特休假應有14天，合計31天，其均未曾休過特休假。

2、被告新北客運不爭執原告得將任職被告光華巴士期間得合併

計算休假年資，因此原告任職滿第1年即106年11月7日後確有7天休假，滿第2年即107年11月7日後確有10天休假等情，然針對108年度休假天數，抗辯原告於108年12月16日離職前，因曾在108年5、6月間留職停薪2個月，不得計算休假年資，扣除上開留職停薪2個月期間，原告離職時年資尚未滿3年以上，故108年度仍僅有10天休假，合計共27天特休假，被告承認原告未休過特休假。

3、按勞動基準法第38條第1項規定「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」。又按行政院勞工委員會於92年1月15日所發（92）台勞動二字第0920002588號函文意旨：勞工因故留職停薪，其留職停薪前後之工作年資應合併計算。故復職當年度之特別休假，依其工作年資及勞動基準法第三十八條規定計給。堪信留職停薪期間不計入特別休假年資。

4、依據前開函文意旨，被告新北客運抗辯扣除留職停薪之計算特休假年資方式顯屬可採，原告任職期間合計應僅有27天特休假未休。

(二)原告得請求特休未休薪資之認定

1、按106年1月1日修正施行之勞基法第38條第4項規定「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，經勞雇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。」

2、本件原告主特休假未休期間係自106年11月7日起至108年12月8日離職之日止，原告自得適用上開規定，請求被告給付特休未休假之工資。

3、原告歷年特休未休假工資，兩造均主張以各該年度12月份之

薪資計算給付，而原告所領取薪資項目依據本院前開平日薪資之認定，106年12月、107年12月、108年12月平均日薪分別為1,133元、889元、941元，因此各該年度原告得請求之特休假未休之薪資應如附件七所示，且被告前已給付1萬9,350元，業據原告不爭執，因此依據附件七計算後，原告尚得請求之特休假未休之薪資僅有6,884元，原告請求6,884元範圍內應准許，逾此部分，並無依據，應予駁回。

六、原告請求被告提撥退休金1萬9,454元部分

(一)原告主張被告新北客運應為其再提撥如附件五所示自105年11月7日起至108年12月16日，退休金合計1萬9,454元。

(二)首查，原告於105年11月7日起至106年6月30日係任職於被告光華巴士，為兩造所不爭執，是以該段期間如有需補提之退休金，應由當時之雇主被告被告光華巴士提撥。且本院前已認定被告新北客運並未承擔原告與被告光華巴士間勞動契約，因此，原告主張被告新北客運有義務為其提撥105年11月7日起至106年6月30日之退休金，顯屬無據，應予駁回。

(三)次查，原告於106年7月1日起至000年00月00日間，任職於被告新北客運期間，依據本院認定原告每月薪資如附件十所示計算提撥金額如附件八所示，且勞動基準法施行細則第10條規定之各項給與非屬工資範疇，故不列入月提繳工資申報，春節、端午節、中秋節獎金應不計入提撥薪資之計算。

(四)依據附件八計算後原告於新北客運期間，被告已提撥金額為99,492元，而應提繳之金額為98,244元，顯見被告業已溢提撥1,248元。且被告業已於111年5月31日再補提繳9,162元，然被告既然業已經勞保局通知補提繳完畢，自無短少。

(五)另特休未休短少給付薪資部分，經計算後計入前開勞退新制計算表，並不會造成級距升級，併予敘明，蓋被告自承特休未休短少給付金額為6,881元，則以106至108年共計27天特休平均計算，每一個特休日僅增加255元，並不會造成級距升級，因此並無再為補提退休金之必要。

(六)據此原告主張被告新北客運應補提退休金顯無理由，應予駁

回。

七、縱上所述，原告請求被告新北客運部分特休假未休之薪資6,884元部分及自起訴狀繕本送達翌日即111年2月15日起至清償日止按年息百之5計算之遲延利息應予准許，原告其餘先位請求均無理由應予駁回。原告對被告光華巴士之備位請求，亦無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

十、原告勝訴部分依據勞動事件法第44條第1項規定「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」，職權宣告原告得假執行。並依同法第2項規定「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」。宣告被告新北客運得提供原告勝訴金額之擔保或將請求標的物提存而免為假執行。本件勞動事件如原告勝訴，法院應依職權宣告假執行，無庸原告聲請，故原告敗訴部分其假執行之聲請應視為促請法院發動職權，故不另為駁回之諭知。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭法官　王翠芬

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　12　　月　　29　　日

書記官　陳怡君