

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第138號

原告 張永念

被告 首都客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 葉繼升律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國114年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒萬壹仟伍佰零肆元，及自民國一百一十二年六月二十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒萬壹仟伍佰零肆元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時之聲明原為：被告應給付原告新臺幣(下同)1,974,375元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息(見本院112年度勞專調第47號卷<下稱勞專調卷>第31頁)。嗣於訴訟進行中，迭經變更訴之聲明，最後以民國114年3月11日擴張訴之聲明(三)狀，變更聲明為：被告應給付原告3,917,056元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息(見本院卷三第11頁至21頁)，核屬擴張應受判決事項之聲明，且請求

之基礎事實均為兩造間之勞動契約，合於上揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

(一)原告自107年2月2日起受僱於被告，擔任北宜線之國道客運駕駛，月薪約5萬元，自107年9月1日起轉調為行駛新北市板橋區307路線之市區公車駕駛，起初每日往返板橋前站至松山民生站4趟，月薪約9萬元，直至109年12月間，原告因每日往返4趟，前後加計第一班車出車前之車輛維護時間30分鐘，以及下班後車輛移置定位、加油及安全檢查時間30分鐘，導致每日工作時數長達18.5小時，長期疲勞駕駛之情況下，原告身體不堪負荷，遂更改為每日往返2趟，惟被告對於原告過站不停之情事，屢次予以懲處及罰鍰，經原告表示不服後，被告仍維持原處分，原告迫於無奈，乃於110年10月1日自請離職。

(二)原告於107年9月1日起至109年12月15日之任職期間，共計837日，每日均加班6.5小時，被告卻未依法給付加班費，是按原告時薪214元之2倍計算，被告應給付原告之加班費為2,328,534元(計算式：214×6.5×837×2)。此外，被告亦應給付適當休息時間之工資1,432,944元、訴訟裁判費用17,079元，並退還肇事賠償及車損賠償金額138,499元，共計3,917,056元。爰依勞動基準法(下稱勞基法)第24條、30條、32條、34條、35條、民法第184條第1項前段及保險法第48條提起本件訴訟等語。並聲明如前述變更後之聲明所載。

二、被告則以：

(一)由薪資清冊可見，原告領取之薪資總額為「本薪」、「一人車津貼」、「里程津貼」、「敬業獎金」、「伙食費」、「逾時津貼」、「逾時津貼2」、「假日津貼」、「專案獎金」、「單延津貼」、「加給假日」及「安全獎金」加總之金額，並非每月均為9萬元，是原告主張每月薪資為9萬元，並以此做為計算加班費之基礎，與事實不符。何況原告領取

之薪資中，「逾時津貼」、「逾時津貼2」、「假日津貼」及「加給假日」等項目，係屬加班費之性質，而「單延津貼」、「專案獎金」及「安全獎金」則為恩惠性給與，並無勞務對價性，原告以未扣除上開項目之薪資總額，做為計算勞基法第24條「平日每小時工資額」之基礎，顯與實際情形不符。

(二)觀諸原告任職期間之班次明細表，可見被告均有給予例假，且原告雖於報到時間開始上班，並至最末一班車返站時間下班，然而每一趟次之班次間隔時間，係屬休息時間，原告於該時間內並未受到被告之指揮監督，亦無需待命或從事其他工作，且能自由使用公司設置之寢室及休息室等設施，故原告之每日工作時間，於扣除正常工時8小時後，其加班時數並非皆如原告所稱之6.5小時。又被告給付加班費之方式，係按每月薪資明細項目中，加總「本薪」、「一人車津貼」、「里程津貼」、「敬業津貼」、「單延津貼」、「伙食費」及「安全獎金」，除以30(每月天數)、除以8(每天正常工時)後，再除以60(每小時分鐘數)，得出每分鐘工資，並依原告每月加班之分鐘數，給付2倍之工資，故被告給付之加班費，實已高於勞基法第24條規定之標準。

(三)薪資清冊所載「肇事賠償」、「車損賠償」及「交通違規」之扣款項目，係因原告於駕駛公車時發生交通事故，導致第三人受傷或車損，嗣經被告與第三人和解，或於修復車輛後，依法得向原告求償之金額，且原告對於車損賠償金額部分，亦同意由被告按月進行扣款，以賠償被告之損失，至於交通違規扣款部分，則係原告違規駕駛，向被告借款繳納罰款，故書立借據同意按月自其薪資中扣款償還，被告並無不當扣款。另原告主張請求給付休息時間工資，並無法律依據，而請求訴訟裁判費部分，亦未舉證，應無依據等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、原告主張自107年2月2日起受僱於被告，擔任職業大客車駕駛，有勞動契約書在卷可稽(見本院卷一第195頁)，且於110

01 年10月1日離職，亦為被告所不爭執(見本院卷一第263頁)，
02 堪信為真實。惟原告主張其自107年9月1日至109年12月15日
03 間駕駛307號公車之期間，每日皆有延長工時6.5小時，故被
04 告應給付上述期間之加班費，以及適當休息時間之工資，並
05 應給付訴訟裁判費用與損害賠償金額等情，俱為被告所否
06 認，且以前詞置辯，是本件之爭點厥為：(一)原告請求被告給
07 付107年9月1日至109年12月15日期間之加班費2,328,534
08 元，有無理由?(二)原告請求被告給付適當休息時間之工資1,4
09 32,944元，有無理由?(三)原告請求被告給付訴訟裁判費用17,
10 079元及損害賠償金額138,499元，有無理由?茲論述如下。

11 四、得心證之理由：

12 (一)原告得請求被告給付之加班費為71,504元：

13 1.原告「平日每小時工資額」之計算方式：

14 (1)按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
15 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
16 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
17 款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給
18 付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以
19 領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與
20 經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為
21 何，尚非所問(最高法院111年度台上字第698號判決意旨參
22 照)。又勞動基準法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞
23 工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬為限，是除不具
24 工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括外，勞工因延長
25 工作時間所得以及與工作時間之計算無關者，均不得併入平
26 日每小時工資額之計算(最高法院110年度台上字第2035號
27 判決意旨參照)。準此，勞基法施行細則第10條所列非勞務
28 對價之給與、勞工因延長工作時間之工資，及休假日、例假
29 日工作加給之工資，均不得列為計算勞基法第24條延時工資
30 時，認定平日每小時工資額之基準(最高法院94年度台上字
31 第182號判決意旨參照)。

(2)經查，雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。勞基法第23條第2項前段定有明文。是由被告提供之薪資單所載內容，可知原告之薪資結構中，包含之項目為「本薪」、「一人車津貼」、「里程津貼」、「敬業獎金」、「伙食費」、「專案獎金」、「單延津貼」、「安全獎金」、「逾時津貼」、「逾時津貼2」、「假日津貼」及「加給假日」（見勞專調卷第127頁至134頁），而原告主張全部項目均屬「平日正常工時工資」之性質；被告則抗辯應扣除恩惠性給與及加班費性質之項目，不予列入「平日正常工時工資」，亦不得作為平日每小時工資額之計算基礎。茲就有爭議之給付項目是否屬於「平日正常工時工資」之性質說明如下：

①專案獎金：按政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100年度台上字第1256號民事判決參照）。被告抗辯「專案獎金」係因地方政府不許被告調整公車票價，而公車業者若僅依公車票價向旅客收取運費，將陷於嚴重虧損，故以運價補貼方式給付被告後，要求被告將運價補貼一部回饋予駕駛員，若運價補貼停止後將停止發放，故不具勞務對價性云云。惟查，「專案獎金」僅為被告因應客運業特性所設計之薪資結構，並不因其給付名目為獎金，或因給付報酬之來源係政府補貼，而變異其「勞務對價性」及「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給付，故仍屬於平日正常工時工資之性質，應併入平日每小時工資額之計算基礎。

②單延津貼：「單延津貼」係因原告駕駛公車之班次配合當日尖峰、離峰時間公車發車密度不同，於離峰時間有較長公車班次間距(休息時間)而發給，該給付發給原因係基於原告之休息時間較長所致，足見具有實質給付加班費(即延長工時工資)之性質，不得併入平日每小時工資額之計算基礎。

- 01 ③安全獎金：「安全獎金」係因原告駕車符合被告之安全規定
02 且無肇事紀錄而發給，足認係屬勉勵性、恩惠性給與，亦不
03 屬於工資性質，不得併入平日每小時工資額之計算基礎。
- 04 ④逾時津貼：「逾時津貼」為原告於正常日出勤超過8小時，
05 其超過部分，被告即按當月正常工時每分鐘工資給予2倍之
06 津貼，足認係屬因延長工作時間之加班費性質，自不得計入
07 平日每小時工資額之計算基礎。
- 08 ⑤逾時津貼2：「逾時津貼2」為原告於休息日出勤時，被告除
09 發給「假日津貼」及「加給假日」之外，另加發2日工資，
10 足見此津貼之性質屬於因延長工作時間之加班費，故不得計
11 入平日每小時工資額之計算基礎。
- 12 ⑥假日津貼：「假日津貼」為被告依原告當月休息日、國定假
13 日出勤天數，每日加發1日之當月每日工資，故屬因延長工
14 作時間之加班費性質，不得計入平日每小時工資額之計算基
15 礎。
- 16 ⑦加給假日：「加給假日」為前述之「假日津貼」外，被告另
17 依原告當月休息日出勤天數，發給單班每日1000元、雙班80
18 0元，亦屬因延長工作時間之加班費性質，不得計入平日每
19 小時工資額之計算基礎。
- 20 (3)從而，原告領取之薪資項目中，得以作為平日每小時工資額
21 之計算基礎者，應為「本薪」、「一人車津貼」、「里程津
22 貼」、「敬業津貼」、「伙食費」及「專案獎金」之總和，
23 而「安全獎金」、「單延津貼」、「逾時津貼」、「逾時津
24 貼2」、「假日津貼」及「加給假日」，因分別具有恩惠性
25 給與或延長工時工資之性質，故不得做為計算加班費之基
26 礎。
- 27 (4)原告固主張計算勞基法第24條之「平日每小時工資額」，應
28 以月薪9萬元除以30，再除以8加上2小時乘以1.34倍，以及2
29 小時乘以1.67倍，故其「平日每小時工資額」為214元【計
30 算式：9萬÷30÷(8+2×1.34+2×1.67)】(元以下四捨五入，下
31 同)云云。惟查，原告係以包含恩惠性給與及加班費性質等

給付項目在內之月薪，作為計算平日每小時工資額之基礎，揆諸前開說明，並非適法，自不可採；而被告抗辯應以「本薪」、「一人車津貼」、「里程津貼」、「敬業獎金」、「單延津貼」、「伙食費」及「安全獎金」項目加總後，除以30天，再除以8小時，以計算平日每小時工資額(見本院卷一第43頁至44頁、第65頁至109頁)，並未將屬於工資性質之「專案獎金」納入計算基礎，卻另將加班費性質之「單延津貼」及恩惠性給與性質之「安全獎金」納入計算基礎，固有可議，惟自原告之薪資明細表觀之，被告於107年9月至109年12月間，每月納入無須加計之「單延津貼」及「安全獎金」，其金額皆高於漏未加計之「專案獎金」，足見被告計算所得之「平日每小時工資額」，實已優於原告依法得主張之金額，併此敘明。

2.原告「每日工作時間」之計算方式：

- (1)按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。客車之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院109年度台上字第1398號判決意旨參照）。又勞動基準法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約

01 定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民
02 法第148條所揭權利濫用禁止原則、誠實信用原則以定之(最
03 高法院106年度台上字第2044號判決意旨參照)。

04 (2)原告主張其每日工作時間除駕車往返4趟之時間外，另應加
05 計發車前之準備時間，以及返站後車輛檢查時間各30分鐘，
06 作為原告之每日工作時間；被告則以班次明細表，主張已將
07 發車前之整備時間，及返站後之檢查時間計入原告每日工作
08 時間內，而趟次間隔屬駕駛員之休息時間，故不得計入工作
09 時間等語置辯。可見兩造對於原告之每日工作時間，有爭執
10 者在於每日第一班車發車前之準備時間、返站後車輛檢查時
11 間，以及出車班次中之趟次間隔時間，是否得納入原告之每
12 日工作時間。經查：

13 ①認定原告工作時間應以何者為據？

14 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，
15 應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出
16 勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5
17 項、第6項定有明文。又出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，
18 推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第
19 38條亦有明文。是雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係
20 未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入
21 工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理
22 資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所
23 負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等（該條立
24 法理由參照）。本件被告係以被證2、被證2-1及被證2-2所
25 示班次明細表佐證原告之出勤紀錄，核與110年8、9月份之
26 行車憑單所載每班次之發車時間及返站時間相符（見勞專調
27 卷第135頁至178頁、本院卷二第251至253頁、本院卷一第11
28 5頁至157頁），堪認足以班次明細表推定原告於該時間內經
29 被告同意而執行職務。且據證人柯廷儒到庭具結證稱：被證
30 2班次明細表是由調度員輸入行車憑單上的資料，再彙整出
31 來的報表，其內容為真實正確之記載等語（見本院卷二第293

頁、294頁)，足見班次明細表所載內容堪信為真實。原告固主張班次明細表中曾有出車時間不足或錯誤之情事，應為被告所偽造、變造之文書云云。惟查，班次明細表中所載有不足或倒填之情形，係因當次出車後發生事故所致，此有被告提出之行車憑單、道路交通事故當事人登記聯單、行車事故處理紀錄為憑(見本院卷一第251頁至261頁、267頁至271頁)，難認班次明細表之記載有偽造或變造之情事，本院自應依班次明細表所示之出勤時間，據以作為計算原告工時之基礎，合先敘明。

②關於原告之工作時間是否包含發車前之準備時間：

原告主張每日第一班車發車前進行車輛一級保養檢查，以及駕駛員出車前身心狀況檢查之時間約為30分鐘，並提出車輛一級保養檢查表為憑(見本院卷二第49頁)。惟查，據證人柯廷儒到庭具結證稱：「(問：班次明細表上有多一個報到時間，報到時間如何產生？)前一天會有隔天預排的出車時間，是依照出車時間前15分鐘做刷卡報到。(問：所以報到時間就是司機刷卡的時間？)是。」、「(問：整個出車前從車輛檢查、添加三五油水、校正、調整到酒測、量血壓、測體溫，共需多少時間？)20分鐘，這部分含在一級保養裡。」、「(問：上班發車前的車輛一級保養檢查表的檢查、添加、設定、校正，加上酒測、量血壓、體溫等工作時間，是否有記載於被證2出勤紀錄上？)好像沒有在憑單上，但上班會刷卡報到，會有紀錄。」(見本院卷二第293頁、349頁)；另據證人陳耀恭到庭具結證稱：「早上5點半報到後，離真正發車的時間約20幾分鐘。」(見本院卷二第27頁)；而證人周文懋亦到庭具結證稱：「(報到時間到第一趟車發車時間，要做甚麼？)車輛一級檢查、外觀檢查、車內檢查。(這些東西都是用目視的方式做檢查？)機油、水箱水、胎壓要用手去測試，其他基本上是目視。(這樣一趟要多久？)按照表格去檢查，超過20-30分鐘都有可能。(快的時候呢？)混水摸魚的走一圈，可能10秒結束，細心檢查30分鐘跑不

掉。」等語(見本院卷二第39頁至40頁)，堪認發車前進行之準備工作，係為確保乘客安全、舒適及順利發車所為，且為被告之指揮監督下所提供之勞務，自應計入工作時間。惟兩造並未就出車前之前置作業約定固定工時，係由駕駛員依個人需求及車輛狀況進行安排，且據證人所述，發車前之一級檢查大多皆以目視方式完成，是依一般社會通念得於10至15分鐘內完成前述工作，較為合理，而班次明細表中所載，原告報到時間距離真正發車尚有一段時間，每日均為10至15分鐘不等(見勞專調卷第135頁至178頁)，衡情應已足供原告完成發車前之整備作業，是以班次明細表所載之報到時間至第一班車發車時間，認定為原告發車前之準備時間，應屬可採，原告主張逾此部分之時間，則乏所據，並無理由。

③關於原告之工作時間是否包含返站後之車輛檢查時間：

原告主張車輛返站後仍進行車輛檢查之時間為30分鐘云云。惟據被告公司提出被證28影片、被證27影片畫面截圖可知，影片內示範最末一班車輛返站前進行檢查及維護工作之司機，係將公車停在調度室門口，讓調度員上車讀取當日營收及里程資料後，再駕駛公車停至停車位，停妥後巡視車廂、確認有無乘客遺失物品、關閉車輛電源，接著步行至調度室刷卡及再次酒測後，將行車憑單交給調度員，調度員始登載末班車返站時間，前後共需時4分34秒(見本院卷二第133頁至157頁)。且據證人周文懋到庭具結證稱：「(問：每天最後一班車返站時間是如何登載？)回站先收錢箱，把車子停好後，才會把行車憑單交給調度員」(見本院卷二第39頁)。足見班次明細表登載最末一班車之返站時間，係駕駛員完成車輛檢查及維護工作後，將交付憑單給調度員之時間，堪認已包含原告完成返站後之車輛檢查及維護作業時間在內，則原告主張應於末班車返站時間，再加計30分鐘，洵非可採。

④關於原告之工作時間是否包含出車班次之趟次間隔時間：

①經查，行車趟次間隔之時間，是否為備勤時間、待命時間或者為休息時間，不能一概而論，必須視可否自由活動、是否

01 在雇主指揮監督下來判斷。觀諸原告之班次明細表，可見其
02 趟次間隔時間有1個多小時至4小時多者，顯然在趟次之間可
03 以自由活動休息離開工作現場，待發車時間前再準備出車即
04 可，應屬休息時間。惟趟次間隔時間不到30分鐘者，則因距
05 離下趟發車時間不多，駕駛員不太可能離開工作場所處理私
06 務，是認趟次間之間隔時間超過30分鐘者，屬於勞工休息時
07 間，而未達30分鐘者，由於時間短暫，駕駛員僅能利用該時
08 間喝水、上廁所、補充食物，或巡視車內、簡易清潔，並為
09 下班車做準備，則應列入工作時間計算，較為可採。

10 ②再查，趟次間隔時間超過30分鐘之部分，業據證人陳耀恭到
11 庭具結證稱：「(問：趟跟趟之間算什麼?)算休息，可以自由
12 決定做什麼。」、「(問：提示被證3照片，上面拍攝的地點
13 是否就是板橋站司機休息室、寢室?)是。(問：板橋站司
14 機休息室、寢室，司機都可以去用?)休息室可以...休息室
15 是在客廳，大家都可以用。(問：班次間的空檔時間，司機
16 是否可以用剛剛提到的休息室?)是。」「(見本院卷二第28
17 頁、31頁)；另據證人柯廷儒證稱：「(問：首都客運的公車
18 司機在他自己負責駕駛的前一班車返站後、後一班車發車前
19 之間的時間，公司有無指派工作?該時間是否為司機之休息
20 時間?)這中間沒有指派工作，都是駕駛員的休息時
21 間。」、「(問：提示被證9，首都客運有無提供設施、設備
22 給公車司機在兩班車間之空檔利用?該設施、設備是否跟剛
23 才給你看的照片一樣?)有。是。」等語(見本院卷二第292
24 頁至293頁)。足見原告可任意使用公司提供之休息室，為其
25 自由活動之時間，並未處於雇主指揮監督之下，此亦有照片
26 為憑(見勞專調卷第179頁至第193頁、本院卷一第49頁至第6
27 3頁)，應認趟次間隔時間超過30分鐘者，屬於原告之休息時
28 間，而非工作時間。

29 ③原告另主張被告曾於趟次間隔時間要求駕駛從事勞務工作云
30 云，業據證人周文懋到庭具結證稱：「(問：被告是否要求
31 駕駛空檔時間內，無償至宿舍、辦公室上道安講習、負責車

01 輛細部清潔、全車打蠟，至三重重新路總公司上教育訓練課
02 程等，皆未記錄於出勤紀錄中？)不清楚。」，另據證人柯
03 廷儒到庭具結證稱：公司在趟次間隔時間內沒有指派任何工
04 作，都是駕駛員的休息時間等語(見本院卷二第40頁、第292
05 頁)，足見原告之主張，並無可取。

06 (3)綜上所述，原告之每日工作時間，應以每日報到時間計算至
07 最末一班車之返站時間，扣除中途超過30分鐘屬於休息時間
08 之趟次間隔時間後，所得之計算結果為據。至於原告主張10
09 7年9月1日至109年12月15日間，每日皆加班6.5小時云云，
10 並未舉證以實其說，亦未證明趟次間有如何受雇主指揮監督
11 而無法享有自由活動之情形，故其主張趟次間隔時間均應納
12 入工時等情，難認可採。

13 3.原告請求被告給付加班費2,328,534元，有無理由？

14 (1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
15 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
16 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小
17 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依
18 第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工
19 資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，
20 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再
21 加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平
22 日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第24條
23 定有明文。而被告之員工工作規則第34條亦有相同規定(見
24 本院卷一第162頁)。

25 (2)經查，原告於107年9月至109年12月之薪資結構中，屬於
26 「平日正常工時工資」者，為「本薪」、「一人車津貼」、
27 「里程津貼」、「敬業獎金」、「伙食費」及「專案獎金」
28 之總合，故原告之平日每小時工資額，經本院計算如附表一
29 之「平日每小時工資額」欄所示。又原告之每日工作時間，
30 係依班次明細表計算報到至末班車之返站時間後，再予扣除
31 超過30分鐘之趟次間隔時間，已如前述，故計算結果如附表

二、三、四、五之「工作時間」欄所示。另將工作時間扣除每日正常工時8小時後，計算原告之延長工時如附表二、三、四、五之「加班時間」欄，再分別依平日、休息日、例假日及國定假日之法定計算方式，計算原告得請求之加班費，如附表二、三、四、五之「當月平日加班費總額」欄、「當月休息日加班費總額」欄、「當月例假日加班費總額」欄及「當月國定假日加班費總額」欄，並於合計上述欄位之金額後，與被告已給付之加班費金額相較(見本院卷一第65頁至109頁)，總計原告得請求之加班費，如附表六加班費差額對照表中「加班費不足額」欄加總之金額71,504元。逾此部分之請求，則無理由。

(二)原告請求被告給付適當休息時間之工資，有無理由？

原告主張其連續工作4小時，被告至少應給予休息時間30分鐘，而被告並未依法給予休息時間，故應給付適當休息時間之工資云云。惟查，趟次間隔時間不足30分鐘者，業經本院認定納入工作時間，並據以計算加班費，及核給加班費差額，則原告復主張107年9月1日至109年12月15日共計837天之任職期間，被告應另給付837日之適當休息時間工資，並以時薪214元及每日8小時計算為1,432,944元【計算式：214×8×837=1,432,944】(見本院卷三第11頁)，顯屬重複加計之加班費，且亦於法無據，難認可採。

(三)原告請求被告給付訴訟裁判費、損害賠償金額，有無理由？

1.原告請求給付因本件訴訟所生包含裁判費及證人旅費在內之訴訟費用，以及保全程序費用，共計17,079元云云。惟查，保全程序費用於法院駁回其聲請後，本應由聲請人負擔，而本件訴訟所生之裁判費，則為本案判決後，由法院認定兩造負擔之比例，尚非本案訴訟中所得請求，故原告於本案訴訟進行中，追加請求被告給付上開費用，並無理由。

2.原告請求返還其任職期間因遭被告扣款之肇事及車損賠償金額138,499元(見本院卷一第287頁、勞專調卷第127頁至134頁)，業據被告逐筆說明扣款之依據，並有肇事報告表、借

據、不起訴處分、交通事故處理紀錄、交通事故之肇事賠償及議處通知單，以及經原告簽名之車損扣償月報表為憑(本院卷二第53頁至第93頁)，經核均與被告於薪資清冊中所載之扣款金額相符(勞專調卷第127至134頁)，且未見原告提出反證推翻上情，足認被告扣除之肇事賠償及車損賠償金額，於法有據，原告請求返還上述肇事及車損之賠償金額，並無理由。

(四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民31法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於112年6月28日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見勞專調卷卷第95頁），因此，原告請求被告自起訴狀繕本送達翌日，即112年6月29日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依勞基法相關規定，請求被告給付71,504元，及自112年6月29日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 114 年 6 月 12 日
02 民事第三庭 法 官

03 中 華 民 國 114 年 6 月 13 日