

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第80號

原告 張秉楠

李俊毅

共同

訴訟代理人 莊志成律師

被告 臺北汽車客運股份有限公司

0000000000000000

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，本院於民國114年3月24日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告乙○○新臺幣肆萬陸仟零壹拾參元，及自民國一
百一十二年四月二十九日起至清償日止，按年息百分之五計算之
利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用有關原告乙○○請求部分由被告負擔百分之八，其餘由
原告乙○○負擔；有關原告甲○○請求部分由原告甲○○負擔。
本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬陸仟零壹拾參元
為原告乙○○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

一、原告主張：

(一)緣原告乙○○自民國107年9月7日起受僱被告擔任大客車駕
駛工作，駕駛275公車路線（德霖科技大學往返松山機
場），於109年8月6日自請離職；原告甲○○自104年2月2日
起受僱被告擔任大客車駕駛工作，駕駛紅57公車路線（臺北
市建國北路往返臺北市建國南路），於108年3月1日自請離
職（乙○○及甲○○下合稱原告，分則各稱其姓名）。又原
告任職期間，被告未依勞動基準法（下稱勞基法）相關規定

發給延長工作時間工資（含平日、休息、休假日及國定假日），乙○○自107年9月7日起至109年7月31日止得請求被告給付之加班費差額共計為新臺幣（下同）57萬3,368元（如附件1，計算式詳如原證2-2所示）；甲○○自106年10月4日起至108年2月28日止得請求被告給付之加班費差額共計為52萬8,779元（如附件2，計算式詳如原證3-2所示），爰依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第30條第1項、第39條等規定請求被告給付。被告雖辯稱甲○○有部分之請求權已罹於消滅時效云云，惟甲○○係請求被告給付自106年10月4日起至108年2月28日止之加班費，其於111年10月4日向新北市政府申請勞資調解（含有請求之意思），於111年10月18日調解不成立後，即於112年4月5日提起本件訴訟（調解不成立至起訴未超過6個月），則甲○○自106年10月4日以後之請求權，顯然尚未罹於5年之請求權時效，甲○○自得請求自106年10月4日起至108年2月28日止之加班費。

(二)原告薪資表之薪資項目除底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專案獎金得列入計算原告平日正常工時工資外，其餘薪資項目即公出津貼、加給公出津貼、整備津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、分段津貼亦均應列入計算原告平日工作時間之工資：

1.整備津貼部分：

依原告薪資表，於原告本件加班費請求期間，被告每月均固定給予原告整備津貼，每月金額雖非固定，惟須原告當日提供勞務時間滿8小時者，始發給整備津貼，在此意義之下，給付目的、給付制度、與其工作時間長短、工作量多寡、工作成果評價等相關，顯然係原告每日從事駕駛工作之下均可以固定領得之整備津貼，具勞務對價性，且係被告在制度上反覆所為之經常性給付，自應列入工資範圍，而非屬加班費性質。

2.公出津貼、加給公出津貼部分：

(1)兩造間之勞動契約、工作規則就上開項目之給付要件、性

01 質、計算方式、法令依據等項，均未加以說明，已非有據。
02 況被告並未將公出津貼、加給公出津貼之規範予以公告，或
03 於員工到職時給予相關規範文件，亦未針對上開項目另定有
04 薪資獎金給付辦法。而一例一休加班費規定之修正或新增規
05 定，其施行日期應為106年1月1日，然被告其他員工之薪資
06 表於105年9至12月之薪資表即出現公出津貼之給付項目，顯
07 見上開項目應非106年1月1日後始實施之一例一休加班費。
08 是公出津貼、加給公出津貼之項目金額，依勞動事件法第37
09 條規定，亦應推定為勞工因工作而獲得之報酬。且依原告薪
10 資表所載，被告於原告請求期間均有給付公出津貼、加給公
11 出津貼，顯然為反覆定期給付予原告之經常性給與，上開項
12 目金額自應為原告平日工作時間之工資。

13 (2)按勞基法第24條第1項、第2項、第39條等規定，均為強制規
14 定。又大客車之駕駛員，非屬適用勞基法第84條之1之勞
15 工，對於就其延長工作時間、休假及例假日照常工作，勞基
16 法並無排除第24條、第39條之適用，勞雇雙方所簽訂之薪資
17 給與辦法或協議，倘違反勞基法第24條、第39條規定，自屬
18 無效，不生拘束勞工之效力。被告雖於107年12月7日、108
19 年5月15日分別給付乙○○2,400元、2萬7,200元之一例一休
20 出勤加班費；於107年12月8日、108年8月19日分別給付甲○
21 ○4萬4,852元、2萬3,400元之一例一休出勤加班費，經原告
22 出具切結書暨領據、收據表明收訖無誤，另曾以現金發給乙
23 ○○、甲○○一例一休出勤加班費6萬3,000元、1萬8,000
24 元，惟觀諸上開切結書暨領據、收據所記載之拋棄內容，並
25 無分別詳載休息日、例假日法定計算標準內容為何？亦無引
26 用載明為勞基法第24條第2項、第39規定，亦未說明原告於
27 上開期間休息日、例假日出勤日數，更未敘明原告每小時工
28 資額為何及其如何計算暨計算基礎工資項目為何？甚至連原
29 告於上開期間休息日加班費、例假日加班費分別金額為何及
30 其計算公式，均無列載，亦無提供相關必要資訊予原告知
31 悉，以利原告憑以判斷決定是否同意上開文件內容，且亦未

給與原告磋商變更機會，原告為求保住工作，避免被告主管人員刁難或找麻煩，僅能簽署該等文件。況上開文件有關拋棄例休假日加班費請求，或不得對例休假日加班費提出任何異議等部分，依民法第247條之1第1款、第3款規定，應屬無效，無拘束原告之效力，原告自仍得請求被告給付一例一休出勤加班費。縱認上開文件為有效，惟甲○○所拋棄之權利乃分別屬於106年12月31日（含）以前、107年8月31日

（含）以前之權利，但甲○○本件請求之加班費期間106年10月4日起至108年3月1日止，顯然甲○○並未拋棄107年9月1日至108年3月1日之請求，甲○○自仍得請求甚明。

3.全薪假津貼、半薪假津貼部分：

休息日、例假日、特別休假、國定假日之有薪假，是勞基法第39條前段明定工資應照給。又勞工請病假應給予半薪，亦為勞基法第43條授權訂定之勞工請假規則第4條第3項所明定。而原告既屬被告按月給付工資，並非按日計酬或按件計酬，上開全薪假應給予薪資、半薪假應給予薪資，既均為平日工作時間之工資，自應為勞基法第24條第1項、第2項所稱平日每小時工資額所應列計之工資，且為勞基法第39條中段所稱休息日、例假日、國定假日等休假日上班，須加倍給付工資之計算範圍。

4.月安全服務獎金部分：

不只公車司機、其他職業汽車駕駛人，如遊覽車司機、貨櫃車司機、貨車司機等，亦均有受領雇主給付安全獎金，或安全服務獎金名目之報酬。被告每月均給予原告固定數額之月安全服務獎金，自非不確定、不固定性之勉勵性或恩惠性給與，仍係原告從事駕駛勞務之對價，並在制度上、時間上已形成經常性，月安全服務獎金具工資性質。縱然被告對原告駕駛員駕駛工作，須符合無肇事、拋錨等違規之安全要求，方於每月駕駛達不同里程發給半額、全額月安全服務獎金，或加發該獎金，月安全服務獎金仍屬駕車勞務之對價，為平日正常工作之工資。另觀諸被告之工作規則亦訂有第48條第

01 5款、第29款、第49條、第46條等與車輛拋錨、肇事相關違
02 規懲戒規範；且第49條第5款「行車過站不停者」、第11款
03 「行車車輛耗油者」、第41款「行車速度超過最高限速」、
04 第56款「班車故障不即時報修」、第70款「行車中攜帶行動
05 電話者」「行車中使用行動電話者」等有關行車安全懲戒事
06 由，均見行車遵守安全事項紀律，為原告等駕駛員履行勞務
07 有關。又月安全服務獎金，即便以一定里程始發給半額或全
08 額或加發安全服務獎金，似以從事工作之成果計算，亦屬兩
09 造議定之工資，實為工資給付條件或給付方法，不能遽認非
10 勞務給付之對價。縱該月安全服務獎金，如有駕駛員違規，
11 得減發金額；此亦因駕駛員違規而對之懲罰，乃屬以處罰扣
12 款工資方式，使駕駛員遵守行車不得過站不停、不得絕油之
13 工作規則規定或工作紀律，不影響月安全服務獎金屬工資性
14 質。

15 5.敬老津貼部分：

16 敬老津貼為原告等駕駛員處理載運老年乘客，使其以敬老悠
17 遊卡刷卡，而使被告獲取營利，即便報酬金額不固定，仍具
18 勞務對價性及經常性給與之工資。又縱係由敬老悠遊卡支付
19 票價之乘客收入一定比例，發給原告敬老津貼金錢，此亦不
20 過為被告支付原告敬老津貼款項之來源，係由敬老悠遊卡營
21 收中抽取一定比率為給付，不影響其為平日工作時間之工
22 資。

23 6.分段津貼部分：

24 被告未提出相關工作規則規定，或給付辦法，與公告實施函
25 件，則其所稱分段津貼為公車駕駛休息時間額外發給補貼之
26 恩惠性給與云云，已難為憑信。況被告每月均有給付分段津
27 貼項目，顯然為反覆給與原告等駕駛員之經常性給與，且原
28 告等駕駛員即便配合排班而為休息，亦係有關原告等駕駛員
29 駕車勞務之對價，或遵守駕車紀律規定而獲取，仍具備勞務
30 對價性，自屬平日工作時間之工資，非為恩惠性給與。縱使
31 為激勵原告等駕駛員遵守駕事紀律而達成配合調度、排班等

01 整體公共運輸需求，亦類似為績效獎金之工資性質。

02 (三)原告得計入每日工作時間如下：

03 1.原告每日第1趟車發車前之整備期間，因原證2-2、原證3-2
04 之加班費計算式上之「上班時間」，係以被證18、被證18-1
05 及被證20「簽到記錄」上所列之時間為準，故原告對於整備
06 時間問題已不再爭執，亦即同意被告以15分鐘計算整備時
07 間。

08 2.趟次間隔時間未超過30分鐘者：

09 (1)原告於班次間皆無休息時間，係常因交通尖峰時段交通壅塞
10 或路上車況變化造成駕駛時間不可控制致經常延後返站時
11 間，因此到站後，隨時處於被告調度員派車提供駕駛工作狀
12 態之拘束，俾符合交通局規定每天應出車班次，避免脫班情
13 形而遭交通局裁罰，準此，趟次間實無法離開工作場所或隨
14 心所欲的從事與工作無關之事務，否則將難於及時受調度員
15 或站長指揮從事下一趟車次駕駛工作【甲○○所駕駛公車路
16 線為紅57，紅57其終點站（臺北市建國南路）被告並無設置
17 停車場，是以甲○○到達終點站時，因無適當停車空間，僅
18 能違規將公車停放在路旁，為避免公車輛遭拖吊、公車上之
19 零錢箱失竊等等，甲○○僅能於公車上待命，以駕駛下一趟
20 次班車，無法自由離開公車車廂，趟次間之間隔時間自屬待
21 命時間】。又常因交通尖峰時段交通壅塞或路上車況變化造
22 成駕駛時間不可控制而延後返站時間致經常逾時下班情況。
23 故原告每日之工作時間，應加計班次間隔未超過30分鐘之待
24 命時間。

25 (2)被告雖辯稱駕駛於趟次間為休息時間，無從事任何工作，被
26 告於站場有提供休息室、床鋪供原告等駕駛員休息，不應列
27 入工作時間云云，惟縱然被告並無限制原告於二班次間隔時
28 間不得外出，或另行指派其他工作處理，惟依勞基法第35條
29 前段、汽車運輸業管理規則第19條之2等規定，審酌上揭關
30 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
31 定，除考量駕駛身體健康之個人因素外，亦係保障利用營業

01 大客車之乘客安全，而與駕駛員能否安全執行職務息息相
02 關，及駕駛員依通常情形，應難以於低於30分鐘之趟次時間
03 中退離站休息，再返站駕駛下一班次等情，應認高於30分鐘
04 之趟次時間，固因原告實際上並未提供勞務，且停留處所未
05 受限制，而屬候傳時間，然未達30分鐘之趟次間，則應為原
06 告為下次駕車之整備時間，仍屬原告之工作時間。

07 3.返站後整理工作時間：

08 原告駕駛員每日最後一班車返站繳交行車憑單時間，並非等
09 於下班時間或離站時間，原告駕駛員尚有返站後整理或清理
10 車輛勞務，亦即檢查乘客遺失物，並為車輛簡易清潔。而車
11 輛簡易清潔，如處理亂丟紙屑、果皮、塑膠杯、亂吐檳榔汁
12 等顯然可見廢棄物處理，或車身、隔風玻璃夾帶泥沙或樹
13 枝、異物處理，此與另有專人於特定時間負責車輛清洗、除
14 污、打掃等清潔工作，並無衝突。況原告為使用固定大客車
15 車輛，自負有利用返站後時間維護車輛外觀、內部清潔，及
16 巡查撿拾遺失物之責，且為免次日影響首班車發車、行車安
17 全，及無法於次日整備期間從容處理事項，例如須加油或設
18 備損害須立即報修，均應為返站後應處理工作，堪認該返站
19 後整理工作亦屬原告工作時間，其時間為20分鐘。

20 (四)併為聲明：1.被告應給付乙○○57萬3,368元，及其中30萬
21 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計
22 算之利息，其餘27萬3,368元自追加起訴狀繕本送達翌日起
23 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應給付甲
24 ○○52萬8,779元，及其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起
25 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，其餘22萬8,779元
26 自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5
27 計算之利息。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)被告否認有短少給付原告加班費之情形，且被告亦已支付原
30 告加班費，原告自無從請求被告給付所謂加班費差額，況縱
31 認被告確有短付原告加班費之情事，惟被告於107年12月8

01 日、108年8月19日已分別發給甲○○4萬4,852元、2萬3,400
02 元之一例一休出勤加班費，甲○○並已拋棄107年8月31日
03 (含)以前對被告之其他例假津貼、加班費請求，此有甲○○
04 出具之切結書暨領據、收據足佐。而觀諸上開文件，甲○○
05 係於取得對被告加班費請求權「之後」始自願拋棄部分權
06 利，屬於甲○○拋棄既得權利之行為，自屬合法有效。準
07 此，被告已於訴訟繫屬前給付甲○○一例一休加班費，且甲
08 ○○既已同意拋棄107年8月31日前對被告之其他加班費請
09 求，則於甲○○已拋棄對被告加班費差額請求權之範圍內，
10 甲○○請求被告給付自106年10月4日起至107年8月31日止之
11 加班費差額37萬3,052元，自無理由，不應准許。再退步言
12 之，縱認原告得請求給付加班費差額，然原告係於112年4月
13 5日提起本件訴訟，衡諸被告係於每月15日發放前月薪資，
14 則原告提起本件訴訟之際，107年2月(含)之前之一切薪
15 資、加班費請求權均已罹於消滅時效，被告並主張時效抗
16 辯，亦即甲○○有關106年10月至107年2月加班費差額19萬
17 6,618元之請求，顯已罹於消滅時效，亦不應准許。原告固
18 主張時效並未中斷云云，惟原告提起本件訴訟之日即112年4
19 月5日，距甲○○向新北市政府申請勞資調解之日即111年10
20 月4日已逾6個月，且甲○○與被告間勞資調解不成立，依民
21 法第130條、第133條等規定，甲○○之請求權時效並未因其
22 聲請調解而未中斷，則甲○○107年2月(含)之前之加班費
23 差額請求權顯已罹於消滅時效。

24 (二)原告有關任職期間「平日每小時工資額」計算之主張有誤：

25 1.原告平日正常工時工資項目包括：

26 (1)底薪：被告係依每月1萬6,100元，除以每月天數30天，再乘
27 以原告當月實際出勤日數，計算當月原告各自可領取之底薪
28 數額。

29 (2)里程獎金：依各原告當月實際行駛里程分別計算並發給。

30 (3)績效獎金：依各原告當月載客營收之一定比例分別計算並發
31 給。

01 (4)膳食費：依各原告當月實際出勤天數，乘以每日60元發給各
02 原告。

03 (5)專案獎金：每月3,000元；任職未滿1個月而離職者，比例發
04 給。

05 (6)底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費等項目加總後，除以原
06 告當月實際出勤天數（不包括原告請、休假未出勤天數在
07 內，若被告依法令需就原告請休假未出勤天數給付全薪或半
08 薪，被告另會發給原告「全薪假津貼」、「半薪假津貼」，
09 詳後述），即為原告當月每日可領取之「平日正常工時工資
10 額」，再以原告當月之每日「平日正常工時工資額」除以8
11 後，得出原告當月之平日每小時工資額，被告再依原告當月
12 平日每小時工資額、原告當月加班時數，分別計算、發給原
13 告當月加班費。

14 2.非屬原告平日正常工時工資包括：

15 (1)整備津貼部分：

16 依被告薪資項目之說明，被告所給付原告之整備津貼，係被
17 告就原告每日開車出勤前，從事酒測、一級保養所花費之時
18 間，按原告當月出勤日數，每日依15分鐘計算，按當月每日
19 工資比例計算後發給原告之津貼，但若原告當日駕駛時間未
20 滿8小時者，則不予發給整備津貼。又因整備津貼係被告在
21 原告當日駕駛時間滿8小時後，始額外發給原告之給付，其
22 性質應屬「被告公司已給付原告加班費之一部分」，而非正
23 常工時工資。

24 (2)公出津貼、加給公出津貼部分：

25 觀諸乙○○109年1月至8月薪資表、甲○○108年1月至2月薪
26 資表均載有「實領金額內含『加給公出津貼（加給一例一
27 休，休息日加班費）若干元』，已併同存入你的帳戶」等文
28 字觀之，可證明加給公出津貼係屬被告給付所屬駕駛員之休
29 息日加班費。又原告自被告領取加發公出津貼之簽收清冊，
30 上方載有「加發某年某月公出津貼」、「加發一例一休，休
31 息日加班費」等文字，足證原告已受領款項（即加給公出津

貼，被告係在「加給公出津貼」項目納入薪資表前，以現金另行發放予符合條件之公車司機）為休息日加班費，亦屬被告已付原告加班費之一部。且依被告薪資項目之說明，亦可證明被告給付原告之「公出津貼」、「加給公出津貼」，係屬被告已付假日、休息日加班費性質。

(3)全薪假津貼、半薪假津貼部分：

①被告發給原告之底薪、里程獎金、績效獎金及膳食費，係依原告當月出勤天數比例發給，並未就「原告當月請假或休假未出勤日數」發給，若原告當月請假、休假，而屬有薪休假者，被告依勞動基準法、勞工請假規則等法令，另行發給原告全薪假津貼（如例假、休息日、國定假日、特別休假等，依法令雇主應照給薪資），或半薪假津貼（如普通傷病假，依法令雇主得發給半薪），其發給標準係以當月原告每日正常工時工資乘以天數、給付比例（全薪或半薪）。

②又因全薪假津貼、半薪假津貼係被告依原告當月休有薪假（例假日、特別休假、國定假日、特別休假或病假），未出勤之天數發給，足認全薪假津貼、半薪假津貼並非原告「平日工作可得之工資」，且不影響原告當月「平日每小時工資額」之計算。此外，若原告全月多日請假或休假，且其請休假類別屬有薪休假者，縱原告當月並未實際出勤，被告仍會依法令發給全薪假津貼或半薪假津貼。

③以甲○○為例，甲○○108年2月因國定假日、例假日、休息日未出勤共7天0小時、特別休假未出勤共11天0小時、未住院病假共2天0小時，108年2月份總天數28天，扣除甲○○請休假天數20天後，甲○○當月僅出勤8天，甲○○108年2月薪資表記載甲○○當月領取「全薪資津貼」1萬5,894元（佔甲○○當月自被告可領取給付總額3萬6,902元近半數）、「半薪假津貼」883元，各款項均就甲○○當月請休假未出勤天數發給，顯然並非甲○○平日工作所得工資，而係甲○○有薪休假之所得，不應納入原告加班費計算基礎。

(4)分段津貼部分：

01 原告領取之分段津貼，係因被告屬大眾運輸事業，在尖峰時
02 間（上下班、上下學時段）班次較多、班次間隔較短，於離
03 峰時間（尖峰時間以外之時段）班次較少、班次間隔較長之
04 特殊情形，故被告在離峰時間內部分公車駕駛之前班公車返
05 站，至次班公車發車間之班次間隔（屬原告各自之休息時
06 間，詳如後述）較長，故被告在原告或其他公車駕駛之駕駛
07 班次存有「中退」（在離峰時間內長達2小時至4小時餘不等
08 之班次間隔，即行車憑單上以「中退」記載之時間均屬此一
09 情形）時，被告額外給予原告及其他類似情形駕駛「分段津
10 貼」，以作為其配合離峰時間較長班次間隔之補貼，其性質
11 係被告針對原告及其他公車駕駛「休息時間」額外發給之補
12 貼，其性質屬於恩惠性給與，並非勞務對價（被告發給原告
13 「分段津貼」，係針對原告在離峰時間較長班次間隔即休息
14 時間發給，顯見分段津貼不具勞務對價性質），且與原告各
15 自工作時間無關，不得納入原告平日每小時工資額，亦不得
16 作為原告計算加班費之依據。

17 (5)月安全服務獎金部分：

18 被告基於主管機關（臺北市政府公共運輸處）之要求，發給
19 被告雇用之公車駕駛，鼓勵其安全駕駛之獎勵性給與。依被
20 告所訂定之臺北汽車客運股份有限公司駕駛員安全服務獎金
21 實施辦法第2條規定，安全服務獎金係於駕駛員當月駕駛公
22 車里程累積達一定標準以上時始會發給，其性質並非勞務之
23 對價，而係因公車司機所服勞務（駕駛公車之行駛里程）達
24 到一定數量以上始發給；且該辦法第4、5條之規定，被告所
25 屬公車司機若有公車營運中因油料耗盡而無法繼續行駛（即
26 該辦法第4條之「班車營運時絕油」）、過站不停等違規情
27 形，被告亦得減發安全服務獎金。顯見安全服務獎金之性質
28 屬於被告對所屬公車司機之恩惠性、獎勵性給與。

29 (6)敬老津貼部分：

30 係依原告（或被告其他公車駕駛）當月載運、使用敬老悠遊
31 卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定比例發

給原告或其他公車駕駛，亦屬恩惠性、獎勵性給與。

(三)原告主張之「每日工作時間」與事實不符：

1.趟次間隔時間未超過30分鐘者：

(1)依據勞基法第35條、汽車運輸業管理規則第19條之2第1項第2款等規定，可知勞工繼續工作4小時以上，雇主始需給予30分鐘以上之休息時間，若勞工繼續工作未滿4小時者，雇主給予勞工之休息時間即不以達30分鐘以上為必要。併參照被告於94年制訂、109年修正前之工作規則、被告109年修正後之工作規則（該工作規則業經新北市政府109年11月11日新北府勞資字第1092076274號函核準備查）第10條、第12條等規定，足見原告前後二班次間之間隔時間，確屬原告之休息時間，且不以「滿30分鐘以上」為必要。

(2)又觀諸原告任職期間之每日行車班次表，其中乙○○每一班車之行車時間較長（2小時餘至3小時餘不等）、每日行車班次數量較少，但並無任何單一班次行車時間達到4小時以上，或前一班車返站後立即發車次一班車之連續工作情形；另甲○○每一班車之行車時間較短（部份班次未滿1小時，部份班次則超過1小時；並無單一班次行車時間2小時以上之情形）、每日行車班次較多，且並無任何單一班次行車時間達4小時以上，或前一班車返站後立即發車次一班車之連續工作情形。是以，原告任職期間並無「連續工作4小時以上」情形，自無從適用勞基法第35條前段有關連續工作4小時應有30分鐘以上休息時間之規定。

(3)況公車駕駛每班車返站時，調度人員即會預先排定次班車之預定發車時間，以便公車駕駛自行運用班次間空檔時間，故在班次間空檔時間，原告顯然無須「隨時等待雇主指示命令」，亦無其他工作可做。

2.返站後整理工作時間：

(1)被告所屬司機每日行車班次表、行車憑單所載末班車返站時間即屬其下班時間。且被告所屬公車駕駛自末班車返站時起至司機下班為止之工作流程如下（即被證31影片、被證32影

片畫面截圖)：

- ①公車駕駛將公車暫停於調度室門口，由調度人員上車提取投幣箱、更換空的投幣箱（因近期乘客多半以悠遊卡支付車資，以現金支付車資之乘客人數及金額甚少，故被告自112年5月起，改為每週僅收取、更換1次投幣箱）、讀取悠遊卡當日營收及車輛里程資料，並將公車停車位置告知公車駕駛後，調度人員下車。
 - ②公車駕駛將公車停放至指定之停車位，其後公車駕駛取下行車記錄器紙盤（被告較新型之車輛已改採數位行車紀錄，而無行車記錄器紙盤）、在行車憑單背後之一級保養表上簽名。
 - ③公車駕駛停妥公車後，巡視車廂、檢查車內有無乘客遺失物品，其後公車駕駛將公車熄火、關閉車輛電源，並下車關閉前方車門。
 - ④公車駕駛步行前往調度室，公車駕駛歸還公車鑰匙、刷卡並再次酒測（末班車收班後之刷卡及酒測，係被告自112年11月起新增之流程，原告在職時尚無此一流程，公車駕駛刷卡後，由酒測機拍攝公車駕駛臉部照片，係為確認酒測者之身分，與發車前整備流程相同）。
 - ⑤公車駕駛繳交行車憑單及行車記錄器紙盤予調度人員，調度人員將末班車返站時間登載於行車憑單，同時公車駕駛下班。
- (2)而由上開影片暨畫面截圖可知，公車投幣箱之更換、悠遊卡營收資料及里程資料之下載等工作，係由「調度人員」在公車暫停調度室門口時處理，並非原告公車駕駛之工作內容，且原告公車駕駛係於停妥公車、檢查車廂內有無乘客遺失物品等所有工作完成後，公車駕駛始繳回行車憑單、由調度人員在行車憑單上登載末班車返站時間，而公車駕駛將行車憑單繳回、調度人員登載末班車返站時間同時，公車駕駛即已下班，顯見原告末班車返站時間，即為原告完成當日所有工作後始登載之時間，該時間即為原告當日下班時間。

01 (四)併為答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明
02 如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)被告之工作規則如被證25、被證26所示。

05 (二)乙○○部分：

06 1.乙○○自106年12月12日起受僱被告擔任公車司機一職，其
07 後乙○○於107年8月6日自被告辭職，至107年9月7日乙○○
08 再度任職被告，至乙○○109年8月6日自請辭職而合意終止
09 勞動契約為止。

10 2.除被證8薪資表所列給付外，乙○○另曾自被告受領下列給
11 付：(1)乙○○自107年10月起至109年3月止，曾陸續自被告
12 領取6萬3,000元；(2)被告於107年12月7日、108年5月15日分
13 別發給乙○○2,400元、2萬7,200元之一例一休出勤加班
14 費。

15 3.乙○○107年7月至109年8月之簽到紀錄如被證18、18之1。

16 4.乙○○106年12月15日至109年8月4日之每日行車班次表如被
17 證5（因乙○○於107年8月6日自被告辭職，至107年9月7日
18 再度任職被告，而乙○○107年8月薪資表記載乙○○請事假
19 1天5小時，故乙○○107年8月僅出勤「4天」；此外，因乙
20 ○○自109年8月6日起離職，而乙○○109年8月薪資表記載
21 乙○○109年8月公休1天、未住病假即未住院病假1天，故乙
22 ○○109年8月僅出勤「3天」）。

23 5.乙○○109年7月份之行車憑單如被證17。

24 6.乙○○與被告於111年8月12日就加班費爭議進行勞資爭議調
25 解，而調解不成立。

26 (三)甲○○部分：

27 1.甲○○自104年2月2日起受僱被告擔任公車司機一職，並於1
28 08年3月1日合意終止勞動契約。

29 2.除被證10薪資表所列給付外，甲○○另曾自被告受領下列給
30 付：(1)甲○○自107年9月起至107年12月止，曾陸續自被告
31 領取1萬8,000元；(2)被告於107年12月8日、108年8月19日分

01 別發給甲○○4萬4,852元、2萬3,400元之一例一休出勤加班
02 費。

03 3.甲○○107年7月至108年2月之簽到紀錄如被證20。

04 4.甲○○106年9月起至108年2月13日之每日行車班次表如被證
05 7（甲○○雖自108年3月1日起離職，但甲○○108年2月薪資
06 表記載其當月「公休7天、特別假11天、未住院病假2天」，
07 即甲○○108年2月請休假天數合計20天，故甲○○108年2月
08 僅出勤「8天」）。

09 5.甲○○108年1月份之行車憑單如被證19。

10 6.甲○○與被告於111年10月19日就加班費爭議進行勞資爭議
11 調解，而調解不成立。

12 四、得心證之理由：

13 (一)原告之平日每小時工資額如何計算？

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。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2
18 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎
19 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、
20 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。而所謂「因工作而
21 獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價
22 性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
23 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通
24 常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所謂經常性之
25 給與，並非僅以有無按月給付相同之款項內容作為唯一標
26 準，尚應探究各項給與之內容、性質，以為實質判斷。倘雇
27 主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非為勞工
28 之工作給付之對價。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經
29 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
30 工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定。然所謂
31 推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。

01 2.查兩造對於原告薪資項目中之底薪、里程獎金、績效獎金、
02 膳食費及專案獎金等項，均應列入計算原告平日正常工時工
03 資，並不爭執，惟有關其餘薪資項目即公出津貼、加給公出
04 津貼、整備津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、月安全服務獎
05 金、敬老津貼、分段津貼等項，應否列入計算原告平日正常
06 工時工資，則互有爭執，茲論述如下：

07 (1)公出津貼、加給公出津貼部分：

08 查公出津貼及加給公出津貼，係被告基於原告當月國定假
09 日、休息日出勤，給予原告之加班費，此觀諸被告所提出乙
10 ○○於109年5月至8月之薪資明細表及甲○○於108年2月之
11 薪資明細表（見本院卷二第287至296頁），載有「實領金額
12 內含『加給公出津貼（加給一例一休，休息日加班費）4,00
13 0元（或為5,000元、2,000元）』，已併同存入你的帳戶」等
14 文字即明，原告雖以薪資明細表未經其簽名而否認其真正，
15 然經核與本院另案由同屬被告僱用之駕駛員詹哲銘、林修順
16 提出之薪資明細表格式及記載文字相符（見本院卷一第309
17 至311頁），且衡諸常理，雇主為薪資明細表之交付本無需
18 由員工簽名之規定，堪認上開薪資明細表自具有證據力。則
19 此項給與已歷經多年，原告就薪資明細表所載，也從未異
20 議，足認公出津貼、加給公出津貼之性質上屬於一例一休、
21 休息日出勤的加班費，並非正常工時的工資。

22 (2)整備津貼部分：

23 查整備津貼係被告就原告及其他公車駕駛每日開車出勤前，
24 從事酒測、一級保養所花費之時間，依原告當月底薪、里程
25 獎金、績效獎金、膳食費之總和，除以原告當月實際出勤天
26 數再除以8之後，得出原告當月之「平日每小時工資額」，
27 再以原告當月「平日每小時工資額」計給原告每日15分鐘作
28 為原告每日得領取之整備津貼數額。但若原告當日工作時間
29 未滿8小時者，則不予發給整備津貼（因被告已就原告8小時
30 以內之工作發給薪資之故）。依此整備津貼之計算、發給方
31 式觀之，被告係於原告單日工作滿8小時以上，始額外給付

01 整備津貼，則因原告單日工作未滿8小時而無加班情形者，
02 被告將不予發給整備津貼，且不論原告每日整備時間是否少
03 於15分鐘均一律以15分鐘計算發給，顯然整備津貼應認定為
04 被告已給付原告之加班費一部分，而不應列入當月平日每小
05 時工資額之計算金額內。

06 (3)全薪假津貼、半薪假津貼部分：

07 查全薪假津貼、半薪假津貼，係被告基於駕駛員每月得領取
08 之「平日工資」，因按「當月出勤天數」比例計算，於當月
09 休有薪假（包括全薪休假如例假日、特別休假或國定假日
10 等；以及半薪休假如病假）之場合，雖當日並未實際出勤，
11 但依勞基法、勞工請假規則規定，被告仍應分別給予原告全
12 薪或半薪，故被告依駕駛員當月全薪休假（例假日、特別休
13 假或國定假日休假）天數，乘以每日工資額後，另行發給全
14 薪假津貼；另依當月休半薪假（病假）天數，乘以前述每日
15 工資額，再乘以二分之一後，發給半薪假津貼。參諸各企業
16 所採取的薪資制度，本屬公司內部自治事項，如無違反法
17 令，基於私法自治精神，自應予以尊重。被告就與該公司數
18 百位駕駛員所採行的薪資制度，類似「論天計酬、每月結
19 算」方式，並以提供勞務之成果加總計算「底薪」、「里程
20 獎金」、「績效獎金」、「膳食費」、「專案獎金」等項
21 目，再輔以「加班費一」、「加班費二」、「分段津貼」、
22 「整備津貼」、「月安全服務獎金」、「敬老津貼」、「公
23 出津貼」（「加給公出津貼」）、「全薪假津貼」、「半薪
24 假津貼」等各項金額。又原告任職被告均已達3、4年之久，
25 均按月領取薪資，並受領薪資明細表，長期以來並無任何反
26 對意思，顯然已非單純之沉默，可認雙方就工資之勞動條件
27 已達成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部分。因此，全
28 薪假津貼或半薪假津貼，既係被告就原告當月未出勤（未提
29 供勞務）之天數計算並發給原告之給付，即非屬提供勞務之
30 對價，自不屬於工資性質，亦不應列入當月平日每小時工資
31 額之計算金額內。

01 (4)月安全服務獎金部分：

02 查月安全服務獎金係被告基於主管機關（台北市政府公共運
03 輸處）之要求，發給被告僱用之公車駕駛，鼓勵其安全駕駛
04 之獎勵性給與。因駕駛員之行車違規行為，不僅影響乘客權
05 益及道路行車安全，更得為主管機關評鑑、裁罰汽車運輸業
06 者之事由。因此，被告發放服務獎金之目的既為維護行車安
07 全，提高服務品質，減少行車事故及客訴之發生，其性質即
08 屬於為鼓勵司機當月確能遵守行車安全服務規則，並無肇
09 事、無交通違規或造成乘客損害客訴者，而提供經濟上誘因
10 之勉勵性給與，如不符合規定者當月即不發給。既然該款項
11 須視是否符合一定條件而決定發給或不發給，即非屬按月均
12 應發給之項目，核其性質應屬勞基法施行細則第10條第2款
13 規定之獎金性質，自非工資之範疇。

14 (5)敬老津貼部分：

15 查敬老津貼係被告依原告或其他公車駕駛當月載運、使用敬
16 老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定
17 比例發給原告或其他公車駕駛，足見兩造係約定以實際搭載
18 老年人之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時
19 數（工作時間）無必然關係。再參酌年老及身心障礙人士上
20 下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供
21 優惠補貼而較低廉，該獎金設置目的係為鼓勵駕駛員停泊、
22 等待及接載老年人等，避免過站不停情形，顯然具有恩惠性
23 給予性質，與所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一
24 部。

25 (6)分段津貼部分：

26 查分段津貼係因被告屬大眾運輸事業，在離峰時間內部分公
27 車駕駛之前班公車返站，至次班公車發車間之班次間隔較
28 長，故被告在原告或其他公車駕駛之駕駛班次存有「中退」
29 時（在離峰時間內長達2小時至4小時餘不等之班次間隔），
30 額外給予原告及其他類似情形駕駛「分段津貼」，以作為配
31 合離峰時間較長班次間隔之補貼，其性質係被告針對原告及

01 其他公車駕駛「休息時間」額外發給之補貼。故其性質應屬
02 於恩惠性給與，並非平日正常工作時間因提供勞務所獲得之
03 報酬，非屬工資性質，故不應列入當月平日每小時工資額之
04 計算金額內。

05 3. 綜上，堪認原告平日每小時工資額僅應將薪資項目中之底
06 薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專案獎金等項列入計
07 算。

08 (二)原告之每日工時應如何計算？

09 1. 原告主張乙○○自107年9月7日起至109年7月31日止之出勤
10 工時及加班時間應如原證2之2所示（見本院卷三第11至240
11 頁）；甲○○自106年10月4日起至108年2月28日止之之出勤
12 工時及加班時間應如原證3之2所示（見本院卷三第241至408
13 頁），即除駕駛時間外，尚應將簽到至第1班車發車前15分
14 鐘整備時間、趟次間未逾30分鐘之休息時間即待命時間及末
15 班車返站後20分鐘整理時間計入工時等語。被告除對於應將
16 駕駛時間及15分鐘整備時間計入工時，並不爭執外，其餘部
17 分則以前揭情詞置辯。

18 2. 經查，就趟次間之休息時間而言，被告94年制訂、109年修
19 正前之工作規則第10條規定：「駕駛員每班次與班次之間歇
20 時間，不約束其個人行為，為休息時間。」、第12條規定：
21 「本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，但
22 為因應本業具有連續性之工作性質，前項休息時間，得於工
23 作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約束其個人行
24 為，不列入工作時間計算。」（見本院卷一第206頁），被
25 告109年修正後之工作規則第10條、第12條亦為相同規定
26 （見本院卷一第221頁），足見原告前後二班次間之空檔，
27 確屬原告之休息時間，並無待命之需要。再者，駕駛員依其
28 路線、尖離峰，所需要之駕駛時間不同，本屬「分段提供勞
29 務」之性質，故趟次與趟次間之時間，當然不可能如原告所
30 主張以是否達30分鐘之機械性操作做為認定係屬工作時間之
31 標準。既然被告工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時間為

01 休息時間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係事先
02 排定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時間，
03 亦非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並
04 未實際上提供勞務）。且按「勞工繼續工作4小時，至少應
05 有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性
06 者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」、「營業
07 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
08 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
09 符合下列規定：二、連續駕車4小時，至少應有30分鐘休
10 息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於15分鐘。但因
11 工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其最多
12 連續駕車時間不得超過6小時，且休息須一次休滿45分
13 鐘。」，勞基法第35條、汽車運輸業管理規則第19條之2第1
14 項第2款分別定有明文，足見30分鐘之休息時間本得採取分
15 次實施。故原告猶主張趟次間之時間，若未達休息30分鐘即
16 均應計入每日工時計算加班費，自非可採。

- 17 5.又查，就末班車返站後是否需加計20分鐘整理時間而言，依
18 另案證人黃益煥（即被告林口站站長）於本院110年度勞簡
19 字第25號一案證稱：「收班後，調度員會在門口上去取票
20 箱，收完後駕駛員會把車子停在停車格，駕駛員要巡一下看
21 有沒有遺失物，沒有的話就拿憑單、行照交給調度員，調度
22 員等駕駛員拿進來就會登錄時間，收班作業就這樣完
23 成。」、「收班的時間是都檢查完有沒有遺失物後才登記，
24 之後就沒有在工作時間了。」等語（見本院卷一第119頁、第
25 121頁）；另案證人楊智凱（即被告江子翠站站長）於同上開
26 事件證稱：「末班車的返站時間就是駕駛把車停好後，憑單
27 繳回，就是駕駛的下班時間。」、「最後一班車收班後就沒
28 有其他事情了。」等語（見本院卷一第147頁、第149頁）；
29 另案證人范振田（即被告樹林站站長）於本院111年度重勞訴
30 字第11號等案證稱：「末班車收班把錢箱收完，把車輛停
31 好，再把行車憑單交給調度由調度按照當時的時間登記結

01 班，司機就下班了。」、「駕駛員會檢查遺失物，只要幾秒
02 鐘時間看一看，清潔車輛有另外的專人負責，不用司機負
03 責。」等語（見本院卷一第177頁、第179頁）。又依被告提
04 出之被證31影片、被證32影片畫面截圖可知，駕駛員收班
05 時，車輛先暫停調度室門口，由調度員上車更換投幣箱及讀
06 取悠遊卡營收及里程資料，調度員下車後，駕駛員再至指定
07 位置停妥車輛，取下行車紀錄器紙盤、巡查車廂確認有無遺
08 失物，其後熄火、關閉電源及前方車門，將行車憑單及行車
09 紀錄器紙盤繳回調度室，最後方由調度員登載末班車返站時
10 間等情，且原告並未舉證證明其所稱返站後之整理工作時
11 間，係在繳交行車憑單之後，足見簽到紀錄所載末班車返站
12 時間即為駕駛員下班時間。故原告主張末班車返站後應再加
13 計20分鐘整理時間計入每日工時計算加班費云云，亦不足
14 採。

15 (三)原告請求被告給付加班費差額，是否有據？如有，金額為若
16 千元？

17 1.原告主張乙○○得請求被告給付自107年9月7日起至109年7
18 月31日止短付之加班費差額57萬3,368元（如附件1）；甲○
19 ○得請求被告給付自106年10月4日起至108年2月28日止短付
20 之加班費差額52萬8,779元（如附件2）等語。被告則以前揭
21 情詞置辯。

22 2.按勞基法關於工資、加班費、退休金之規定，雖係為保護勞
23 工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不
24 得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請
25 求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原
26 則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互
27 相讓步成立和解。又和解契約合法成立，兩造當事人即均應
28 受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事
29 後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上
30 字第1964號判決要旨參照）。查被告於勞基法修正增列一例
31 一休之規定後，曾於107年12月8日、108年8月19日各給付甲

○○4萬4,852元、2萬3,400元，作為一例一休出勤之加班費，甲○○並分別簽立切結書暨領據、收據表示：「…本人同意自106年12月31日(含)以前拋棄民法、勞動基準法等一切相關權利主張…」、「…本人同意自107年8月31日(含)以前任職期間之例假津貼及加班費不會再提出任何異議…」之意思(見本院卷一第315至316頁)，既非事先拋棄權利，且已明確表示同意不再向被告請求107年8月31日(含)以前之加班費，核其性質，應屬甲○○對於其既得權利之處分，依契約自由之原則，此項拋棄之意思表示，並無違反勞基法之規定，自屬有效。況甲○○簽立系爭切結書暨領據時，距其拋棄權利之時點均相距近1年之久，難謂無充分時間確認所得請領之加班費金額，且經與乙○○於107年12月7日、108年5月15日簽立之切結書暨領據、收據(見本院卷一第313至314頁)相比對，其中關於所加發一例一休加班費之期間及金額暨拋棄權利之期間均有不同，難認未經個別磋商，是原告主張應依民法第247條之1第1款、第3款認定為無效云云，自不足採，是甲○○自應受其出具之系爭切結書暨領據、收據之拘束，而不得再行請求被告給付107年8月31日(含)以前之加班費。從而，被告抗辯甲○○已不得向其請求自106年10月4日起至107年8月31日止之加班費差額37萬3,052元等語，自屬有據。又甲○○既已不得請求被告給付107年8月31日以前之加班費差額，則有關甲○○自106年10月4日起至107年2月28日止之請求權有無罹於消滅時效之爭點，本院即毋庸再予審究，附此敘明。

- 3.復按勞基法第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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。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，工作時間在二小時以內者，其工資按平日

01 每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再
02 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以
03 上。又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中
04 央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、
05 休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資
06 應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資
07 應加倍發給。本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休
08 假及第38條所定特別休假。勞基法第37條第1項、第39條前
09 段及勞基法施行細則第24條之3分別定有明文。經查，原告
10 平日每小時工資額僅應將薪資項目中之底薪、里程獎金、績
11 效獎金、膳食費及專案獎金等項列入計算；且每日工時應以
12 駕駛時間及15分鐘整備時間列入計算，業經本院認定如前。
13 又被告已以原告之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專
14 案獎金，據以計算平日每小時工資，並依平日加班時數、休
15 息日加班時數及國定假日加班時數，分別計算應發給原告當
16 月之加班費，此有其提出之乙○○107年9月至109年7月之加
17 班費計算表、甲○○107年9月至108年2月之加班費計算表在
18 卷可稽（見本院卷二第123至167頁、第173至183頁，因甲○
19 ○已不得請求107年8月31日以前之加班費差額，逾此範圍本
20 院自毋庸審究），經核在計算上尚無不合，堪予採認。又被
21 告已給付原告之加班費，除原告所不爭執之「加班費一」、
22 「加班費二」以外，其餘薪資項目上之「整備津貼」、「公
23 出津貼」（「加給公出津貼」）等項，亦屬加班費之給付，
24 此已經本院認定如前，是被告已給付原告各月份之加班費總
25 額應如其所提出之附表一、二所示（見本院卷二第121頁、
26 第171頁）；且被告另加給原告之公出津貼（加發一例一
27 休，休息日加班費），亦應認定屬加班費之給付，而被告已
28 加給乙○○107年10月至107年12月、108年4月至109年3月之
29 公出津貼共計6萬3,000元、加給甲○○107年10月至107年12
30 月之公出津貼共計1萬8,000元，亦有被告提出之簽收名單附
31 卷可查（見本院卷一第317至331頁、第335至338頁），並為

兩造所不爭執（見不爭執事項(二)2.(1)、(三)2.(1)）。則據上計算，堪認被告應給付原告之加班費差額，應計算如被告所提出之附表一、二所示（見本院卷二第121頁、第171頁），且由上觀之，顯見被告亦同意尚應給付乙○○加班費差額4萬6,013元。

4.從而，乙○○請求被告給付加班費差額4萬6,013元，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回；另甲○○請求被告給付加班費差額52萬8,779元，則均屬無據，不應准許。

五、綜上所述，原告依前揭相關勞動法令，請求被告給付乙○○4萬6,013元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年4月29日（見本院卷一第39頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有理由，應予准許，逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回；另請求被告給付甲○○52萬8,779元，及其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，其餘22萬8,779元自追加起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請失其依據，均應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

01
02
03
04
05
06

勞動法庭 法官 王士珮

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 114 年 5 月 26 日
書記官 李依芳