

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第78號

原告 蔡達夫

訴訟代理人 莊志成律師

被告 三重汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：(一)原告自民國(下同)83年11月28日起受僱於被告，擔任大客車駕駛工作，駕駛810公車路線(土城站往返迴龍站)，約定工資每月為新台幣(下同)4.5萬元以上，於108年12月31日自請退休。(二)原告任職期間，被告公司未依勞基法規定，發給延長工作時間工資，被告公司規定原告需於每日第一趟發車時間應提早20分鐘前到停車場，依序進行刷卡登載出勤時間，再由調度員進行酒測及是否服用嗜睡藥物，如無服用及蓋上檢測章並手寫紀錄檢查時間；行車執照查驗、駕駛員身心狀況檢查、領取當日行車憑單、行車紀錄器時間校對等，並將出車時間紀錄於行車憑單上後，再按行車憑單背面載有汽車一級保養等工作事項如：煞車、轉向、燃料、懸吊等20項車輛檢查項目，並親自簽名、紀錄日期等前置作業準備工作，係確保乘客安全及順利發車所為，並受被告公司之指揮監督。又每日每趟次間皆無休息時間，係常因交通尖峰時段交通壅塞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間，因此到站後，隨時處於被告調度員派車提供駕駛工作狀態之拘束，俾符合交通局規定每天應

01 出車班次，避免脫班情形而遭交通局裁罰，準此，趟次間實
02 無法離開工作場所或隨心所欲的從事與工作無關之事務，否
03 則將難於及時受調度員或站長指揮從事下一趟車次駕駛工
04 作，再者，又常因交通尖峰時段交通壅塞或路上車況變化造
05 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。
06 故以每一次發車前20分鐘及每日末班返站後加計20分鐘為每
07 日工作時間，並扣除每班次間隔超過30分鐘之休息時間，經
08 計算為工作時間，據此計算每日超過8小時、及休息日、例
09 假日、國定假日之工作時間計算加班時數。另加計年資加
10 給、工資薪給、安全獎金、運價補貼、中休獎金、特別加
11 給、特休結算等項目、扣除平日加班、休息日加費之總額所
12 得金額，除以30日除以8，作為平日每小時工資額，計算加
13 班費如原證2-1所示。惟因被告目前尚未提出原告在職期間
14 正確的出勤紀錄表、行車憑單，目前暫先請求被告給付30萬
15 元之加班費。(三)又原告退休時計算原告一個月平均工資，自
16 應包含計算前揭期間延長工作時間工資在內，原告自得請求
17 被告給付依照工作年資、平均工資計算之退休金數額4,177,
18 332元，扣除原告已領取之退休金數額2,722,840元後，被告
19 仍短付原告退休金差額為1,454,492元。爰依勞動基準法
20 (下稱勞基法)第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條
21 第1項、第36條第1項、第37條第1項、第39條、第55條第1項
22 第1款、第2項規定等規定，請求被告給付平日、休息日、例
23 假日、國定假日之加班費及短發退休金。(四)併聲明：1. 被告
24 應給付原告60萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
25 止，按年息百分之五計算之利息。2. 願供擔保，請准宣告假
26 執行。

27 二、被告抗辯：

28 (一)薪資結構部分：被告公司給付員工之薪資，其中年資加
29 給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼等項目為
30 平日正常工作時間工資，應計入計算加班費。中休獎金為
31 鼓勵選擇單班特別給予之獎金，新進或介紹獎金係為鼓勵

01 介紹駕駛進入公司服務所給予之獎金，特別加給屬站長權
02 限內給予駕駛員配合排班之鼓勵，均為被告公司之恩惠性
03 給予。至於平日加班、休息日加班、國定假日加班、特別
04 加給，則均屬被告公司給付之加班費。特休結算則係針對
05 未休特休之給付。被告除於駕駛員應徵時有說明工作內容
06 及大略薪資外，於107年間亦應主管機關要求，再次說明
07 一例一休加班費之計算方式。(二)工時部分：被告公司之主
08 管機關即臺北市政府公共運輸處及新北市政府交通局為管
09 制客運業者之發車準點性、符合派車班次要求以及管制駕
10 駛員工時，建置有「雙北公車動態系統後端平台」(下稱O
11 MS系統)外，該系統功能包括：班表上載管理、稽核管理
12 整合、駕駛工時管理、班表即時檢核、異常事件控制等功
13 能，故原告實際駕駛時間有OMS系統之駕駛工時資料為
14 憑。而被告站務員就駕駛員工時輸入之時間，較OMS系統
15 為多，即已將駕駛員之趟次時間外，其他可能需要之時間
16 均計入在內。另外，被告工作規則明文，駕駛員發車前之
17 預備時間至多應以10分鐘計算，且前後班次間隔之時間為
18 休息時間，即原告等人除中間休息3小時外，趟次與趟次
19 間也都屬休息時間。原告主張應自第一班車發車前20分鐘
20 至最末班返站後20分鐘連續計算工時，應屬無由。至於整
21 備時間10分鐘，被告已經核給工時；而調移例休假日、國
22 定假日本為原告應聘時明知且同意之勞動條件，且被告事
23 實上亦有計算加班費予原告，故被告並無任何積欠加班費
24 之情。(三)併聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供
25 擔保免為假執行。

26 三、兩造不爭執事項：

27 (一)原告自民國(下同)83年11月28日起受僱於被告，擔任大客
28 車駕駛工作，駕駛810公車路線(土城站往返迴龍站)，約定
29 工資每月為新台幣(下同)4.5萬元以上，於108年12月31日
30 自請退休。

31 (二)被告公司給付員工之薪資，其中年資加給、工作薪給、安全

獎金、遊覽津貼、運價補貼等項目為平日正常工作時間工資，應併予計入計算平日每小時工資額。

(三)原告每月薪資單所載平日加班、休息日加班、國定假日加班項目均屬加班費性質。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

(一)平日每小時工資額如何計算？

1. 原告主張加班費係以加計年資加給、工資薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、特別加給、特休結算等項目，扣除平日加班、休息日加班、國定假日加班總額所得金額，除以30日除以8，作為平日每小時工資額，計算加班費如原證2-1所示（見本院卷二第139至406頁）。被告則以前詞置辯。

2. 經查，工資，依勞基法第2條第3款規定，謂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。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。（最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給付，自不具有工資之性質。原告主張依據勞動事件法第37條規定，被告核發之金額均應列入平日加班費之計算依據云云，然查，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，推定為勞工因工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定，然查，上開規定係推定為工資，是否具有工資之性質 仍須依據前

開說明判斷之，從而，原告前開主張，自有誤會。

3. 被告所給付之年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼等項目屬平日正常工作時間工資，均已計入每小時工資據以計算加班費，且為原告所不爭執。然「中休獎金」為各站站長鼓勵駕駛配合排班調度，對選擇單班之駕駛特別給予之獎金，對選擇雙班之駕駛則無此項獎金，有中休獎金核發規則可稽（見本院卷一第167頁）；「新進及介紹獎金」係為提升招募駕駛效率而設，凡是新進、介紹或重僱者均按一定條件發給定額獎金，有被告人事室公告可稽（見本院卷一第169頁），核其性質均為被告公司之恩惠性給予。

「特別加給」則係被告給予站長視情況調整之權限，站長也是根據排班的時間多寡來決定金額；「特休結算」則係針對駕駛每年未休特別休假天數折算工資之給付，顯然均不具備工資之性質。

4. 從而，原告主張加班費除年資加給、工資薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼外，應將中休獎金、介紹或新進獎金、特別加給、特休結算等項目列入併計云云，顯不足採信。

(二)原告每日工時如何計算？

1. 原告主張自83年10月1日起至110年4月30日止，原定出車時間自上午6時20分起至22時00分止，被告規定應提早20分鐘，到停車場及最後一班車回到停車場處理事務時間約為20分鐘，是以，每日應計入的工作時間應自上午6時00分起至22時20分止，每天工作總時數16小時，僅中間休息3小時，及趟次間休息不滿30分鐘者，均屬待命時間，均應計入每日工時，並據以計算加班費等情。被告則以前詞置辯。
2. 被告公司工作規則第24條、第25條及第27條分別規定：「本公司員工之正常工作時間以每天不超過8小時（不含休息時間）…但為因應大眾交通需要起見，及工作之起迄時間，得視實際需要排定之。」、「本公司員工連續工作4小時至少應有30分鐘之休息，但其工作有連續性或時效性者在工作時間內另行調配其休息時間。」，行車人員之工作時間區分如

下：

(1)駕駛時間：為駕駛員實際擔任駕駛工作時間。

(2)預備時間：①排定班次人員應於第一班車發車前10分鐘報到，並做行車前檢查、保養及清潔工作之時間。②前後班次間隔時間為休息時間，休息時間內不得拘束行車人員行動自由，亦不列為工作時間…。」（見本院卷一第173至175頁）。

2. 由上可知，駕駛員之工作時間應以實際之駕駛時間計算，另於排定第一班車時，應加計10分鐘之整備時間；惟如該日實際駕駛時間未達8小時，或者加計10分鐘後仍未達8小時，以及於107年2月1日至110年5月間被告對休息日加班於4小時內給滿4小時、超過4小時於8小時內給滿8小時，加計10分鐘後仍不滿4或8小時者，即不應另外加計10分鐘之整備時間。

3. 又依被告公司工作規則第27條規定，僅要求排定「第一班車」之駕駛員應於發車前10分鐘報到；如係排定第二班以後之班次，即無須再行行車前檢查，故亦無提早10分鐘報到之必要；而第一趟次發車前所須進行之行車前檢查(含酒測)，10分鐘內即可完成，有被告公司於其他駕駛員進行行車前檢查(含酒測)時同步錄製之光碟影片及截圖可稽（見本院卷一第195至219頁），其中行車前之酒測，從輸入代碼開始(擷取自「出車前酒測及車輛檢查」影片第3秒；以下截圖來源均同)、拍攝受試者影像(影片第21秒)、開始吹氣(影片第22秒)至酒測完成(影片第29秒)，僅需要26秒時間；而司機由場站走至車輛停放位置開始穿戴手套(影片第1分3秒)、由右前車輪開始檢查(影片第1分13秒)，再依序檢查右後車輪、車後機油、相關設備、左後車輪、左前車輪、回到車上完成全部檢查(影片第2分49秒)，可以證明酒測作業，僅需30秒不到之時間，連同行車前檢查，總共亦僅需要3分鐘左右時間，故被告所要求提前報到十分鐘內應可完成。因此，原告就此部分主張應列計20分鐘工作時間，即無依據。其如果有提早到場情形（即提前上班者），亦非基於被告要求提供勞

務所致，自無從請求被告給付加班費。

4. 至於收班時之作業，僅最末班車需要讀取悠遊卡營收資料以及拆卸投幣錢箱，其他趟次均僅直接向站務員報告登記返站時間即可，有被告公司於其他駕駛員進行末班車收班作業時同步錄製之光碟影片及截圖可稽（見本院卷一第195、221至239頁）。其中於最末班車進入場站、停妥車輛後（「每天最末班次收班」影片第1分22秒；以下截圖來源均同），司機員需要以隨身USB插入悠遊卡讀卡機讀取當日營收資料（影片第1分33秒）、巡檢車內有無遺失物或者垃圾（影片第1分42秒）、卸下投現錢箱（影片第2分12秒）、回到站上向站務員繳回USB（影片第2分34秒），站務員使用站上設備讀取悠遊卡營收紀錄（影片第2分28秒）、紀錄返站時間；駕駛員則同時再領取新投現錢筒（影片第4分21秒）、回到車上裝妥（影片第5分53秒）、隨手關閉車門（影片第6分21秒）後，即完全結束駕駛員當日之工作；從車輛停妥至完成裝設空投幣錢箱，總計時間亦僅不過4分鐘；而裝置空投幣錢箱亦可於次日第一趟車時進行裝置。而駕駛員之返站時間，係以駕駛員返站後向站務員報到之時間進行登錄，故上開作業時間均已紀錄為原告之工作時間，原告爭執應再加計20分鐘返站作業工時，顯無依據。

5. 再就班次（趟次）間之休息時間而言，如前所述，被告工作規則第27、28條已明文規定為駕駛員之休息時間，並無待命之需要。再者，駕駛員依其路線、尖離峰，所需要之駕駛時間不同，本屬「分段提供勞務」之性質，故趟次與趟次間之時間，當然不可如原告所主張、以是否達30分鐘之機械性操作做為認定係屬工作時間之標準。既然被告公司工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時間為休息時間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係事先排定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時間，亦非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務），故原告主張趟次間之時間，若未達休息30分鐘即均應計入工作時

間計算加班費，自非可採。

6. 原告雖主張被告未能提出行車（駛車）憑單以證明原告二人每日實際駕駛工時云云。惟查，

(1) 被告公司之主管機關即臺北市政府公共運輸處及新北市政府交通局為管制客運業者之發車準點性、符合派車班次要求以及管制駕駛員工時，建置有「雙北公車動態系統後端平台」（下稱OMS系統）外，該系統功能包括：班表上載管理、稽核管理整合、駕駛工時管理、班表即時檢核、異常事件控制等功能。主管機關除要求業者必須預先提供各路線之班表、各班次之駕駛員姓名，上傳至OMS系統外，更直接與被告之派車系統界接，故於站務員根據駕駛員之發車及到站時間輸入被告系統後，相關資料亦同時鍵入主管機關OMS系統。

(2) 在OMS系統中，①於稽核管理整合部分，主管機關管制發車準點、行駛里程統計、站上車輛監控、歷史軌跡查詢、上線車輛統計、異常事件統計、班次不足統計，並用以公告評鑑相關事項；②於駕駛員工時管理部分，主管機關管制實際發車狀況與駕駛工時管理；於點選進入之後，則可以見到客運業者、營業站、路線、駕駛員、異常態樣類型、日期區間類型，以及日期、駕駛員、趟次、業者上傳工時、系統觸發工時、工時異常等欄位；③於班表即時檢核部分，則係進行預排班表與實際發車狀況檢核；④於異常事件監控方面，則係進行車機路線設定異常監控（見本院卷一第337至379頁）。

(3) 又據證人張先得證稱：「駕駛員出車時都有行車憑單，經由行車憑單中的姓名、行駛路線、車號以及當天所有發車班次的發車時間和返站時間，由站務人員登載系統後就會進到公司的綜合資料庫，之後經由報表系統就能產出被證1-2的班表。」、「OMS系統存在的原因是依照汽車客運業者管理條例19之4條，規範公路汽車客運業者要在車上裝置車機設備，車機設備要主動回傳車輛的定時及定點資

訊以及站位點的觸發資訊到主管機關所規範的平台也就是 OMS 系統。這些主動回傳的資料在 OMS 系統中會與路線基礎資訊進行勾稽，這些基礎資訊包含路線尖離峰時段點，以及尖離峰班距，或是固定班次的時刻表，另外主管機關也要求業者上傳被證1-2 的資料表，這些資料也被要求上傳系統來確認上述基礎資料、自動回傳資料、業者上傳資料是否相符。主要目的是控管業者是否依照核定的計畫書去按時發車。」、「（行車憑單、被證1-2號班表、OMS系統之間之關係如何？）三者會主動勾稽或是互相檢視。行車憑單上面有駕駛員所記載的發車時間跟返站時間，經由站務員將資料登載系統中，然後進入資料庫就會產生如被證1-2 的班表，被證1-2 的班表必須要傳到OMS 系統中供主管機關去勾稽跟查核，所以三者中有直接關係。資料內容唯一的差別是行車憑單跟被證1-2號班表會涵蓋部分是像是駕駛員空駛的路段，就是發車點不是在總站的情形，有時候司機返站後會再車上收拾後才返回站務台，司機忘了填載時間就會由站務員幫忙填載，就會有時間差，所以 OMS 系統會相較行車憑單、被證1-2 號班表少一點時間。」等語（見本院卷二第457頁）

(4)由上可知，被告駕駛員之排班狀況，包括駕駛員、路線、班次、行駛時間等各項資訊，均掌握在主管機關之系統中；且上開資料亦為使用公車動態資訊系統之民眾可以隨時查詢。故被告所提出之原告班表資料（見本院卷一第101至134頁），既然是即時傳輸於主管機關後台之資訊所列印者，自應可作為判斷駕駛員實際駕駛時間之依據，亦符合勞動基準法施行細則第21條規定。故原告主張應以行車（駛車）憑單所載才能認定原告實際駕駛工時云云，實不足採。

(三)被告是否已給付平日、休息日、休假日延長工時工資？

1. 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定

之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第36條第1項、第4項、第37條第1項、第39條定有明文。

2. 被告為汽車客運業，因時間特殊，業經勞動部於92年5月16日以勞動二字第0000000000號函指定為適用八周變形工時之業者，自得上述規定調整例假日、休息日。又被告之工作規則第37條約定「員工每七日中有一日之休息，作為例假。本業為配合大眾運輸需要，其例假日得由本公司分別排定輪休之。」（見本院卷一第177頁），又參照同為被告公司駕駛之另案原告袁宗華、吳鎮平（本院111年度勞訴字第238號請求給付工資事件）簽署切結同意書，其中第6、7條分別約定：「為遵循勞基法規定及顧全大眾運輸實際需要同時方便薪資計算，平均每月以八天休假日計給，本人同意服務期間按前列方法計算薪資絕無異議」、「為大眾運輸之便利，在紀念日勞動節日其他中央主管機關規定應放假之日與平日值勤時，依勤務之需要，本人同意配合出勤與加班，以維護乘客行之權益。」，有該二人簽署之勞動契約及切結同意書可稽（見該案卷二第301、383頁），足認被告與公司駕駛員間確已約定採行輪班制，被告得依勞基法第36條第4項規定，調整例假日，此並依同條第5項規定，取得勞資會議同意，有被告提出之勞資協調會議紀錄可憑（見本院卷二第449頁）。
3. 又勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，

01 且雇主不得減損勞工應有之國定假日日數。本件中，被告業
02 已陳明，其將國定假日以每月一日之方式平均分配至各月，
03 班表上註明「國定假日挪移」者，於該日出勤，即加倍計算
04 加班費；另每月連同國定假日會預設10天休假，若逢休為達
05 10日，即按照出勤之天數計給加班費（國定假日加倍給付、
06 例假休假依規定按工作時間加權給付）。故原告一年共休假
07 天數達120天，而一例一休一年52周共104天，加計國定假日
08 （含勞動節共12天），僅共116天，足認被告所給予的休假
09 天數顯然優於法令規定的天數。

10 4. 從而，原告之例假日、休息日、國定假日，不能以通常之星
11 期六、日、國定假日作為判斷標準，而仍應依被證1-2、1-3
12 班表決定（見本院卷一第101至152頁）。則原告仍依據一般
13 例假日、休息日、國定假日之加班費計算方法請求被告給付
14 國定假日之加班費，自有誤會。

15 5. 再就原告平日、休息日、國定假日之加班費計算而言：

16 (1)按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延
17 長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間
18 在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以
19 上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時
20 工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規
21 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇
22 主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小
23 時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分
24 之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工
25 資額另再加給一又三分之二以上。」，然就休息日加班，
26 於修正前(民國105年12月21日至民國107年01月31日間)原
27 條文規定為：「…雇主使勞工於第三十六條所定休息日工
28 作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資
29 額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
30 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前
31 項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四

01 小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小
02 時至十二小時以內者，以十二小時計。」依上開修正前後
03 之規定，加班費計算之標準相同，惟105年12月21日至民
04 國107年01月31日間就休息日加班之情況，四小時內以四
05 小時計算、四至八小時以八小時計算、八至十二小時以十
06 二小時計算。

07 (2)被告於計算加班費時，均依照上開標準，且於107年2月1
08 日至110年5月，縱法規已修正改以實際加班時間計算，然
09 被告仍採用4小時內以4小時計算(2小時以內者以加給1.34
10 倍計算、2小時至4小時以1.67倍計算)、4至8小時以8小時
11 計算、8至12小時以12小時計算之方式給付加班費；故如
12 原告於該段時間加班時數未達上開門檻，就被告溢付加班
13 費之範圍，即不能認為被告有短付加班費之情。

14 (3)平日延長工時部分

15 被告依據被證1-2原告班表加總計算各日之工作時間、均
16 計算至分鐘；即為被證1-3「分鐘數」欄。各該日之上班
17 時間，於正常工作日8小時以內者，為「正常上班時間」
18 欄，紀錄為480分鐘；延長工作時間在2小時內；即上班時
19 間超過8小時至10小時內之實際分鐘數，紀錄於「正常13
20 4」欄，依平日正常工作時間工資加給三分之一；延長工
21 作時間在10小時至12小時以內者，即上班時間超過10小時
22 至12小時內之實際分鐘數，紀錄於「正常167」欄，依平
23 日正常工作時間工資加給三分之二；此三欄之加總即為
24 「分鐘數」欄。

25 (4)休息日延長工作時間之加班費計算

26 依據被證1-3統計表，可由「勤怠狀態」欄及各該日之出
27 勤狀況，判斷工作以及休假之狀況、該工作日係正常上班
28 日、公休、休假日、事假、或者曠職，應以正常工作日或
29 者休假日計算加班費。根據上開統計表，於「勤怠狀態」
30 欄記載「公休」、「自動指定公休」、「自動指定例
31 假」，而有工作時間紀錄者，均係以「休息日加班」之方

式計算加班費；即於2小時以內應按實際工作時間加給1.34倍、2小時以上應按實際工作時間加給1.67倍計算之加班費；而被告於110年4月前，休息日工作於4小時以內者，均會以4小時計算、前2小時加給1.34倍之加班費、後2小時加給1.67倍之加班費，工作滿4小時於8小時以內者，就該部分亦會以加給1.67倍給滿4小時之加班費，如工作滿8小時以上者，就該部分亦會加給以2.67倍計算之加班費。如係「國定假日挪移」，則會加倍計算工資。

(5)被告已依上述方式計算並給付原告平日、休息日及國定假日加班費，詳如被證1-1統計表所示（見本院卷一第99頁），其中「休息日加班費」欄實際所領取的金額，較「應給休息日加班費」欄金額為多，足認被告每月確有多給休息日加班費之情形，多給金額即如「備註，休息日多給」欄所載，故原告主張被告有短付平日、休息日、國定假日加班費之事由云云，自不足採信。

(四)被告是否短付原告退休金？

1. 原告主張自83年11月28日到職於108年12月31日自請退休，工作年資為25年又1個月，年資基數為40.5，計算原告退休時一個月平均工資，自應包含延長工作時間工資在內，故原告得請求給付退休金4,177,332元，扣除原告已領取之退休金2,722,840元後，被告仍短付原告退休金差額為1,454,492元等情。
2. 經查，被告自陳係依原告108年5月至10月薪資總額平均金額68,071元，乘以40基數，共給付原告退休金2,722,840元（見本院卷一第391頁）。惟原告工作年資共25年又1個月，基數應為40.5【計算式： $(15 \times 2 = 30) + (10.5 \times 1 = 10.5) = 40.5$ 】，非被告所主張之40個基數。而計算原告退休時平均工資，應以其退休前6個月即108年7至12月工資總額為計算基礎，則依被證1-1所載，依序為70,905元、68,446元、66,368元、67,451元、65,144元、65,720元（00000-00000=65720），總計為404,034元，原告平均工資即為65,875元（40

01 4,034/184日×30日=65,875元，元以下四捨五入）。

02 3. 因此，原告得請求被告給付依照工作年資、平均工資計算之
03 退休金數額為2,667,938元（65875×40.5=0000000），顯然
04 低於原告實際已領取之退休金數額2,722,840元，自無從再
05 請求被告給付退休金差額。

06 五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2
07 項、第30條第1項、第36條第1項、第37條第1項、第39條、
08 第55條第1項第1款、第2項等規定，請求被告給付原告60萬
09 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
10 5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判
11 決，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
13 與判決結果無涉，不再一一論述。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

16 勞動法庭 法 官 劉以全

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日

21 書記官 余佳蓉