

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第81號

原告 陳梓暘

訴訟代理人 張清浩律師（法扶律師）

被告 臺北汽車客運股份有限公司

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工資等事件，經本院於民國114年9月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應為原告提繳新臺幣3,330元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之一，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣3,330元為原告供擔保後，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、或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。查本件原告起訴時，訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）300,000元，及自民國107年7月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷一第13頁），嗣於110年11月17日準備狀變更聲明為：被告應給付原告500,000元，及自107年7月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應提繳30,000元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶（見本院卷一第393頁），又於112年3月10日具狀變更聲明：被告應給付原告1,389,413元，及自107年

01 7月14日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；被  
02 告應提繳92,916元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶  
03 （見本院卷三第187頁），嗣又於112年10月25日具狀變更聲  
04 明第1項為：被告應給付原告1,334,819元，及自107年7月14  
05 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院  
06 卷三第219頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭  
07 關係而為請求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅擴張或減縮  
08 應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應  
09 予准許。

## 10 貳、實體方面：

11 一、原告起訴主張：原告自105年5月20日起受雇於被告公司，並  
12 於107年7月13日最後工作日後離職。原告任職被告公司期  
13 間，被告公司未依勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條之  
14 規定給付原告加班費，以及就該短給加班費按6%計算新制勞  
15 工退休金。兩造曾於110年2月2日進行勞資爭議調解，調解  
16 不成立，原告爰依法起訴，請求被告公司給付自105年6月1  
17 日至107年7月13日止原告加班費1,403,813元（明細詳如鈞  
18 院卷一第431頁），扣除原告依被證12收據及被證14切結書  
19 暨領據所受領之14,100元、54,594元，被告應給付原告1,33  
20 4,819元，並請求被告補提撥勞工退休金差額92,916元（明  
21 細詳如鈞院卷一第435頁）。併聲明：(一)被告應給付原告1,3  
22 34,819元，及自107年7月14日起至清償日止，按週年利率百  
23 分之5計算之利息。(二)被告應提繳92,916元至原告設於勞工  
24 保險局之勞工退休金專戶。(三)依職權宣告假執行。

## 25 二、被告則以：

26 (一)原告自被告公司領取之給付中，「加班費一」、「加班費  
27 二」及「公出津貼」屬被告公司已給付原告之加班費；「月  
28 安全服務獎金」、「專案獎金」、「敬老津貼」、「分段津  
29 貼」等項目則屬恩惠性、獎勵性給與，並非工資（「分段津  
30 貼」係因原告在離峰時間排定較長班次間隔即休息時間而發  
31 給，不具勞務對價性質）；另「整備津貼」係被告公司針對

01 駕駛時間滿8小時以上情形，每日發給，其性質應屬於「被  
02 告公司已給付原告加班費之一部」，而非平日正常工時工資  
03 之一部分。原告計算所謂「加班費差額」之際，納入各該不  
04 屬於正常工時工資之項目，自不合理。

05 (二)被告公司94年制訂、109年修正前之工作規則第10條、第12  
06 條「駕駛員每班次與班次之間歇時間，不約束其個人行為，  
07 為休息時間」、「本公司員工連續工作4小時，至少應有30  
08 分鐘之休息，但為因應本業具有連續性之工作性質，前項休  
09 息時間，得於工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不  
10 約束其個人行為，不列入工作時間計算」等規定，被告公司  
11 人員均知其事，此由證人黃益煥、吳志文、楊智凱、證人張  
12 建華及另案證人范振田均證稱駕駛員前後兩班次之間隔時  
13 間，係屬駕駛員之休息時間，無需從事任何工作等語，足以  
14 證明被告公司109年修正前工作規則第10條、第12條有關駕  
15 駛員班次間歇時間係其休息時間之規定，被告公司人員均已  
16 明確知情，原告與此不符之主張，顯非可採。此外，被告公  
17 司於每個調度站均設有司機休息室、司機寢室等設施，可供  
18 公車駕駛於班次間隔之休息時間內運用。另依被告公司公車  
19 駕駛自報到時起至完成第一班車發車前整備時止之錄影檔  
20 案、錄影畫面截圖觀之，被告公司之公車駕駛第一班車發車  
21 前整備工作，僅需3分鐘左右之時間即可完成，而末班車收  
22 班大部分把收班以後把錢箱收完，把車輛停好，再把行車憑  
23 單交給調度由調度，按照當時的時間登記結班，司機就下  
24 班，是原告請求加班費所提原證6計算表，其工時之計算係  
25 自原告簽到時起，計算至原告末班車返站時間後10分鐘止，  
26 且前後兩班次當中之間隔時間（即前一班車返站時間與次一  
27 班車發車時間當中之間隔）均未扣除，自有虛增原告之工作  
28 及加班時數，不可採信。

29 (三)又原告於取得對被告公司加班費等權利後，簽署系爭收據、  
30 系爭領據，自被告公司受領金錢同時，自願拋棄其已取得權  
31 利之一部，依民法第737條、最高法院19年上字第1964號判

01 例見解，原告於其取得權利「之後」自願拋棄其一部，此一  
02 約定自屬合法、有效，原告與此不符之主張自非可採。縱認  
03 原告並未拋棄對被告之權利，原告依照其自行製作、與事實  
04 不符之原告工作時間統計表（原證6）及加班費計算表（原  
05 證7），主張被告公司短付原告加班費，並請求被告公司給  
06 付加班費差額133萬4819元云云，其請求顯無理由，不應准  
07 許。又因原告離職後簽署之系爭收據、系爭領據，已載明原  
08 告拋棄任職期間之權利主張意旨，原告空言被告應補提撥勞  
09 工退休金差額云云，其請求顯屬無據。

10 (四)原告提起本件訴訟時，僅請求被告公司給付「30萬元」，嗣  
11 原告於民事準備書狀（被告訴訟代理人於「110年11月22  
12 日」收受該書狀繕本）將其訴之聲明第一項有關加班費差額  
13 之請求金額擴張為「50萬元」，其後原告於民事準備五狀  
14 （被告訴訟代理人於「112年3月13日」收受該書狀繕本）將  
15 其請求金額再度擴張為「138萬9413元」（原告於辯論意旨  
16 狀減縮其訴之聲明第一項請求金額為「133萬4819元」；被  
17 告訴訟代理人於「112年10月26日」收受該書狀繕本），但  
18 原告訴之聲明第一項之遲延利息請求均以「107年7月14日」  
19 起算，衡諸原告擴張其訴之聲明第一項請求金額之過程，原  
20 告就其擴張聲明部份，請求擴張聲明前之遲延利息，顯屬無  
21 據，不應准許等語，資為抗辯。

22 (五)併答辯聲明：

- 23 1. 原告之訴暨假執行之聲請均駁回。
- 24 2. 如為不利於被告之判決，請准被告提供擔保，宣告免為假  
25 執行。

26 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基  
27 礎（見本院卷三第359、360頁）：

28 (一)原告自105年5月20日起受僱於被告公司，並自105年6月1日  
29 開始駕駛大型公車，於107年7月13日離職，該日亦為原告之  
30 最後工作日。

31 (二)原告任職被告公司期間，其勞工退休金月提繳工資由最初受

01 雇被告公司時之每月30,300元(000年0月00日生效)，  
02 依序提高為43,900元(000年0月0日生效)、55,400元  
03 (000年0月0日生效)、63,800元(000年0月0日生  
04 效)。

05 (三)被告公司曾於107年12月19日給付原告自105年12月23日至10  
06 6年12月31日止一例一休出勤加班費40,194元支票1紙(被  
07 證14)。

08 (四)被告公司曾於108年5月17日給付原告自107年1月1日至  
09 同年7月14日止一例一休出勤加班費14,400元支票1紙(見  
10 本院卷三第135頁)。

#### 11 四、本院得心證之理由：

12 本件之爭點厥為：(一)原告之工時(包括原告主張含趟次間時  
13 間、酒測時間、行車前檢查時間以簽到時間開始算入，末班  
14 返站時間加計10分鐘等)應如何計算？(二)原告平日每小時工  
15 資額如何計算(全薪假、半薪假津貼、業務補款、人事補  
16 款、專案獎金是否列入，敬老津貼、分段津貼是否為勞務對  
17 價，月安全服務獎金是否是獎勵性給予？)(三公出津貼、整  
18 備津貼是否屬於加班費？(四)原告請求被告應給付原告加班費  
19 1,334,819元及新制退休金92,916元，有無理由？(五)原告是  
20 否已拋棄任職期間的加班費(被證12收據的第2條、被證14  
21 切結書暨領據的第2條)？茲敘明如下：

22 (一)原告之工時(包括原告主張含趟次間時間、酒測時間、行車  
23 前檢查時間以簽到時間開始算入，末班反站時間加計10分鐘  
24 等)應如何計算？

##### 25 1. 發車前整備期間之部分：

26 原告雖主張：駕駛員出車前應提早到站，依刷卡出勤記錄順  
27 序報到，由調度員做酒測、行車執照查驗、駕駛員身心狀況  
28 檢查、行車紀錄器時間校對、出車時間等登載於行車憑單，  
29 經調度員用印後始得做汽車一級保養工作，應以被告所提供  
30 簽到紀錄時間算至第一趟發車時間為準云云。然稽之被告之  
31 其他駕駛員范振田於另案本院111年度重勞訴字第26號案件

01 時曾結證稱：「行車憑單上第一班發車時間就代表這一位同  
02 仁的上班時間」、「因為沒有打卡設置，所以用識別證感應  
03 就是報到時間，公司有規定第一班車前15分鐘會列入上班時  
04 間，也會計算工資」、「從一早感應報到，司機就執行他的  
05 駕駛工作，以公司規定要先做一級保養，保養的項目是看  
06 油、水、機械是否要保養，公司有安排每部車輛固定的保養  
07 時間，駕駛員要檢查燈號是否正常，比較細心的駕駛員也會  
08 打開引擎蓋看一看，一級保養只要4、5分鐘即可，駕駛員在  
09 感應報到的時候就要先做酒測，公司給予第一班車前的15分  
10 鐘足足有餘，再來駕駛員就按照前一天的班表出車，如果是  
11 固定班次，就是每趟車回來，把行車憑單交給調度，再等候  
12 班表上下一班次的時間出車，如果是機動班次，就等候調度  
13 簽派下一趟的時間，在行車憑單上都會登記」等語（見本院  
14 111年度勞訴字第157號卷三第514至515頁）。復觀之於另案  
15 即本院111年度重勞訴字第26號案件時被告提出之影片及錄  
16 影畫面截圖可知，影片中示範發車前整備工作之駕駛員，係  
17 以平緩之動作及步伐，於3分鐘內即可完成發車前整備工  
18 作，有本院111年度重勞訴字第26號民事判決乙份可參（見  
19 同上卷三第515頁）。再佐以另案即本院111年度勞訴字第15  
20 7號案件其他駕駛員陳立妍、陳郵邦、蘇澤民之行車憑單及  
21 簽到記錄所示，其等依序於107年12月份、108年8月份、108  
22 年1月份，在簽到後至第一班車之間隔時間可知其等自簽到  
23 至第一班車發車之間隔時間平均依序為13分鐘、17分鐘、19  
24 分鐘，但最短依序亦有1分鐘、11分鐘、11分鐘，有本院111  
25 年度勞訴字第157號民事判決乙份附卷可稽。準此，原告主  
26 張以被證5至7之簽到紀錄所記載之時間為當日工作時間之上  
27 班時間，本院認以15分鐘列計發車前整備期間並計算工資，  
28 應較合理可採。

29 2. 末班車反站後處理事務期間之部分：

30 原告雖主張：末班車返站後，需由調度員上車以USB讀卡機  
31 讀取車輛行駛紀錄、悠遊卡紀錄及收零錢箱等庶務，引擎熄

01 火後尚需檢查車上有無乘客遺失物，並為車輛簡易清潔，上  
02 述末班車停妥後之收尾工作時間，約耗時10分鐘，故以被證  
03 4行車憑單所記載之最後一趟返站時間加計10分鐘為下班時  
04 間云云。然稽之范振田於另案本院111年度重勞訴字第26號  
05 案件時結證稱：「末班車收班大部分把錢箱收完，把車輛停  
06 好，再把行車憑單交給調度，由調度按照當時的時間登記結  
07 班，司機就下班了」、「最後一班車，車輛開回來，由調度  
08 來收錢箱，司機把車輛停好，把行車憑單交給調度登記，就  
09 下班了」、「最後一班車返回站，營收的資料，在收錢箱的  
10 時候，調度會一起下載，行車紀錄器紙卡有的車輛有，有的  
11 沒有，差別在於用電的，每趟跑幾公里，都由調度下載營收  
12 資料一起下載，有紙本的就等停好車的時候，交給調度」、  
13 「駕駛員會檢查遺失物，只要幾秒鐘時間看一看，清潔車輛  
14 有另外的專人負責，不用司機負責」等語（見本院111年度  
15 勞訴字第157號卷三第514、515頁）。被告之駕駛員黃益煥  
16 於本案亦結證稱：「收班的時間是都檢查完有沒有遺失物後  
17 才登記，之後就沒有再工作時間了」等語（見本院卷三第14  
18 頁）。足見末班車返站後，駕駛員將車輛停妥，即由調度員  
19 收錢箱並下載營收資料，駕駛員將行車憑單交給調度員登記  
20 後即可下班，不須再從事清潔或其他工作，堪認行車憑單所  
21 載末班車返站時間即為駕駛員下班時間。原告主張應再列計  
22 行車憑單（行車班次表）所載最後一趟返站時間後10分鐘作  
23 為下班離站工時云云，自難採信。

### 24 3. 趟次間隔時間之部分：

25 ①細繹被告之員工工作規則第10條規定「駕駛員每班次與班  
26 次之間歇時間，不約束其個人行為，為休息時間」；第12  
27 條規定「本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之  
28 休息，但為因應本業具有連續性之工作性質，前項休息時  
29 間，得於工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約  
30 束其個人行為，不列入工作時間計算」各等詞（見本院卷  
31 三第366頁），核與汽車運輸業管理規則第19條之2第2款

01 規定相仿。復稽之范振田於另案本院111年度重勞訴字第2  
02 6號案件時結證稱：「台北客運的公車司機在他自己負責  
03 駕駛的前一班車返站後、後一班車發車前之間的時間，公  
04 司沒有指派工作，司機只要休息等待下一趟駕駛的工作。  
05 我們站上有娛樂室及休息室及寢室，可以看電視、睡覺，  
06 都可以外出，做他自己的事情，公司沒有任何規定」、  
07 「除了每天第一班以外，其餘各班次每一班車出車前都要  
08 做酒測，只要幾秒鐘的時間，不需要再做一級保養或檢查  
09 車輛」等語（見本院111年度勞訴字第157號卷三第517  
10 頁）。佐以證人黃益煥於本案結證稱：「每一個站都有設  
11 置休息室及男女駕駛寢室」（見本院卷三第14頁）；其他  
12 駕駛員即證人吳志文於本案亦結證稱：「我是第一班，所  
13 以返站的時間幾乎都沒有在做事情，除了有看一下有沒有  
14 掉東西」、「第二趟以後我沒有在做甚麼，不用提前15分  
15 鐘到，因為休息時間我通常在車子裡面，除非是去外面上  
16 廁所，偶而會去吃東西」（見本院卷三第22頁）；證人楊  
17 智凱於本案結證稱：「班次間通常不太會叫駕駛做其他的  
18 事情，通常都是駕駛的休息時間」（見本院卷三第64  
19 頁）；其他駕駛員即證人張建華於本案結證稱：「每一趟  
20 返站沒有事情做」各等語（見本院卷三第70頁），且有被  
21 告設置之司機寢室、休息室照片4份可憑（見本院卷二第5  
22 15至517頁），足見前後二班次間之空檔，確屬原告之休  
23 息時間。

24 ②原告雖主張：每日趟次間休息時間應屬待命時間，均應列  
25 計為工作時間云云。然駕駛員依其路線、尖離峰，所需要  
26 之駕駛時間不同，本屬「分段提供勞務」之性質，故趟次  
27 與趟次間之時間，當然不可能如原告所主張以是否達30分  
28 鐘之機械性操作做為認定係屬工作時間之標準。既然被告  
29 前述工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時間為休息時  
30 間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係事先排  
31 定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時間，

01 亦非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然  
02 並未實際上提供勞務）。且按勞工繼續工作4小時，至少  
03 應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊  
04 急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞  
05 基法第35條定有明文。次按營業大客車業者派任駕駛人駕  
06 駛車輛營業時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作  
07 時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：…

08 二、連續駕車4小時，至少應有30分鐘休息，休息時間如  
09 採分次實施者每次應不得少於15分鐘。但因工作具連續性  
10 或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其最多連續駕車時  
11 間不得超過6小時，且休息須一次休滿45分鐘，汽車運輸  
12 業管理規則第19條之2第1項第2款亦規定甚明。審諸上開  
13 各條文意旨，休息時間需滿30分鐘以上者，應僅限於「勞  
14 工繼續工作4小時」（若為公車駕駛員，則為「連續駕駛4  
15 小時」）之情形。倘勞工繼續工作未滿4小時（或公車駕  
16 駛員連續駕駛未滿4小時），雇主已給予休息時間者，即  
17 不受勞基法第35條規定之限制。而依原告之每日行車班次  
18 表觀之，原告之連續工作時間（即原告駕駛同一班公車，  
19 自發車至返站所需時間）均未達4小時，揆之前揭說明，  
20 被告自無須於每次班次間隔均給予30分鐘之休息時間，原  
21 告此部分趟次班次間均為工作時間之主張自屬於法無據。

22 (二)原告平日每小時工資額如何計算（全薪假、半薪假津貼、業  
23 務補款、人事補款、專案獎金是否列入，敬老津貼、分段津  
24 貼是否為勞務對價，月安全服務獎金是否是獎勵性給予？）

25 1. 按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之  
26 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
27 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  
28 與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
29 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
30 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
31 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為

01 之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提  
02 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工  
03 資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則  
04 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥  
05 然有別（最高法院104年度台上 字第728號民事判決意旨參  
06 照）。復按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日  
07 延長工時者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工時  
08 之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第  
09 84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工  
10 外，勞雇雙方均應遵守。又勞基法所定延長工時之工資，係  
11 以平日工資為計算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款  
12 規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括  
13 工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任  
14 何名義，因工作而經常性給與者均屬之。是工資以勞務對價  
15 性及給與經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院  
16 110年度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇  
17 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  
18 領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第  
19 37條亦定有明文。

- 20 2. 又勞基法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工每日正常  
21 工作時間內每小時所得報酬為限，勞工因延長工作時間所得  
22 及與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額  
23 之計算。故所謂「平日每小時工資額」，係勞工「在平日  
24 （不包含國定假日、休息日）之正常工時（不包含延長工作  
25 時間）內每小時工作可得獲取之工資數額」，凡不具工資性  
26 質（勞務對價、經常性）者，或屬延長工時工資性質者，均  
27 不得納入「平日每小時工資額」之計算基礎。
- 28 3. 被告係以底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費為基礎計算原  
29 告加班費，業如前述。茲就全薪假、半薪假津貼、業務補  
30 款、人事補款、專案獎金是否列入，敬老津貼、分段津貼是  
31 否為勞務對價，月安全服務獎金是否是獎勵性給予，即就原

01 告主張之其餘項目是否屬「平日每小時工資額」，析述如  
02 下：

03 ①敬老津貼之部分：

04 按敬老津貼係依駕駛員當月載運使用敬老悠遊卡支付公車  
05 票價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定比例發給駕駛  
06 員，足見兩造係約定以實際搭載使用敬老悠遊卡支付公車  
07 票價之乘客人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕  
08 駛時數（工作時間）無必然關係。再參酌老年或身心障礙  
09 人士上、下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦  
10 由政府提供優惠補貼而較低廉，該津貼設置目的係為鼓勵  
11 駕駛員停泊、等待及接載該等人士，避免過站不停之情  
12 形，顯然具有恩惠性給予之性質，與駕駛員所提供之勞務  
13 難認具對價性，應非屬工資之一部，不得納入原告平日每  
14 小時工資額，而不得作為原告計算其平日加班費之依據。

15 ②分段津貼之部分：

16 按分段津貼係因部分駕駛員在離峰時間，因部分班次之前  
17 一班公車返站至下一班公車發車間之休息時間較長（參每  
18 日行車班次表，見本院卷一第125至177頁），將導致駕駛  
19 員下一班次提供勞務時間延後，順延影響其當日最後提供  
20 勞務時間，則當日工時雖未超過8小時，但被告仍針對駕  
21 駛員因趟次間「休息時間較長」額外發給之補貼，如駕駛  
22 員無「休息時間較長」之情形，則不需發給此補貼。故分  
23 段津貼之性質應係恩惠性給與，並非平日正常工作時間因  
24 提供勞務所獲得之報酬，非屬工資性質，不得納入原告平  
25 日每小時工資額，而不得作為原告計算其平日加班費之依  
26 據。

27 ③月安全服務獎金之部分：

28 按月安全服務獎金係被告基於主管機關臺北市公共運輸處  
29 之要求，發給駕駛員鼓勵其安全駕駛之獎勵性給與。因駕  
30 駛員之行車違規行為，不僅影響乘客權益及道路行車安  
31 全，更得為主管機關評鑑、裁罰汽車運輸業者之事由。故

01 被告發放服務獎金之目的既為維護行車安全，提高服務品  
02 質，減少行車事故及客訴之發生，其性質即屬於為鼓勵司  
03 機當月確能遵守行車安全服務規則，並無肇事、無交通違  
04 規或造成乘客損害客訴者，而提供經濟上誘因之勉勵性給  
05 與，如不符合規定者當月即不發給。足見月服務獎金須視  
06 是否符合一定條件而發給或不發給，即非屬按月均應發給  
07 之項目，核其性質應屬勞基法施行細則第10條第2款規定  
08 之獎金性質，尚非工資之範疇，不得納入原告平日每小時  
09 工資額，而不得作為原告計算其平日加班費之依據。

10 ④專案獎金之部分：

11 按政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該  
12 企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工  
13 作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分  
14 勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院10  
15 0年度台上字第1256號判決意旨參照）。查被告所發給之  
16 專案獎金，係因臺北市公車票價長年無法調漲，而公車業  
17 者需負擔之工資、油價等成本均有大幅增加，導致公車業  
18 者若僅依公車票價收取旅客運費，將陷於嚴重虧損，故臺  
19 北市公共運輸處自100年1月起給予公車業者「公車票價差  
20 額補貼」，以彌補公車業者因票價未能調漲所生損失，但  
21 臺北市公共運輸處要求公車業者需自100年起，對所屬員  
22 工每人每月加薪3,000元（見本院111年度勞訴字第157號  
23 卷三第473、475頁），被告遂依該函之要求，將臺北市公  
24 共運輸處要求對所屬員工之加薪數額（每月3,000元）按  
25 月給付予員工。而被告於另案111年度勞訴字第167號案件  
26 亦同意將專案獎金納入「平日正常工時工資」（見本院本  
27 院111年度勞訴字第157號卷二第379、381頁）。揆之前揭  
28 說明，專案獎金性質上應屬工資性質。

29 ⑤業務補款之部分：

30 原告主張被告迄未提出業務補款給付辦法規定及其公告實  
31 施證明文件，且被告給付原告之業務補款均為整數，應非

01 加班費性質，另被告頗具規模，應不會生連續9個月、5個  
02 月、4個月計算加班費錯誤情事，故應依勞動事件法第37  
03 條規定，推定為原告平日正常工作時間工資款項云云。然  
04 依被告所提原告之薪資表所示（見本院卷三第131頁），  
05 被告並未固定發給此款項，即與勞基法第2條第3款規定之  
06 「經常性給付」要件不符，又原告亦未說明業務補款與其  
07 工作內容有何關連而屬「因工作而獲得之報酬」。另觀諸  
08 被告薪資項目之說明，業務補款係由主管額外加給之給  
09 付，有本院111年度勞訴字第157號民事判決可參，性質上  
10 應屬被告給付其員工之恩惠性給與，並非平日正常工作時  
11 間因提供勞務所獲得之報酬，非屬工資性質，不得納入原  
12 告平日每小時工資額，而不得作為原告計算其平日加班費  
13 之依據。

14 ⑥全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼之部分：

15 被告就駕駛員薪資制度業已陳明其發給「平日正常工時工  
16 資」包含①底薪（被告係依每月1萬6,100元，除以每月30  
17 天，再乘以原告當月實際出勤日數，計算當月原告可領取  
18 之底薪數額）、②里程獎金（依原告當月實際行駛里程計  
19 算並發給）、③績效獎金（依原告當月載客營收之一定比  
20 例計算並發給）、④膳食費（依原告當月實際出勤天數，  
21 乘以每日60元發給原告）。次將底薪、里程獎金、績效獎  
22 金、膳食費加總後，除以原告當月實際出勤天數，即為原  
23 告當月每日可領取之「平日正常工時工資額」，再以原告  
24 當月之每日「平日正常工時工資額」除以8後，得出原告  
25 當月之平日每小時工資額。故被告係依當月平日每小時工  
26 資額及原告當月加班時數，分別計算、發給原告當月加班  
27 費。至於原告薪資明細表所列全薪假津貼、半薪假津貼、  
28 半薪津貼等項目，被告亦陳明因原告每月得領取之「平日  
29 工資」，係按「當月出勤天數」比例計算，故原告當月休  
30 有薪假（包含全薪休假如例假日、特別休假或國定假日  
31 等，及半薪休假如病假）時，雖原告當日並未實際出勤，

01 但依勞基法、勞工請假規則規定，被告仍應分別給予原告  
02 全薪或半薪。故被告依原告當月全薪休假（例假日、特別  
03 休假或國定假日休假）天數，乘以前述每日工資額後，另  
04 行發給原告全薪假津貼；另依原告當月休半薪假（病假）  
05 天數，乘以前述每日工資額，再乘以1/2後，發給原告半  
06 薪假津貼、半薪津貼。準此，全薪假津貼、半薪假津貼及  
07 半薪津貼，既是被告就原告當月未出勤（未提供勞務）之  
08 天數計算並發給原告之給付，即非屬提供勞務之對價，自  
09 不屬於工資性質，而不得作為原告計算其平日加班費之依  
10 據。

11 4. 職是，原告自被告領取之給付中，其中底薪、里程獎金、  
12 績效獎金、膳食費及專案獎金等項目，屬於「平日正常工  
13 時工資」；其餘項目均非原告「平日正常工時」之工資  
14 （全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼等項目並非勞務對  
15 價；業務補款、敬老津貼、月安全服務獎金、分段津貼等  
16 項目則屬被告對原告之恩惠性、獎勵性給與；公出津貼係  
17 被告針對原告國定假日、休息日出勤給與之加班費；整備  
18 津貼、加班費一、加班費二等項目亦為被告已給付原告之  
19 加班費，而本件並無人事補款之問題），自不得作為原告  
20 加班費之計算基礎。

21 (三)公出津貼、整備津貼是否屬於加班費？

22 1. 公出津貼之部分：

23 按公出津貼及加給公出津貼均係被告針對駕駛員當月國定  
24 假日、休息日出勤，所給予之加班費，此觀被告之其他駕  
25 駛員即訴外人詹哲銘之薪資表載有「實領金額內含『加給  
26 公出津貼（加給一例一休，休息日加班費）4,000元』，  
27 已併同存入你的帳戶」等文字即明（見本院111年度勞訴  
28 字第157號卷一第389頁）。又參諸被告之三峽一站、三峽  
29 二站、林口站駕駛員以現金領取加發公出津貼之簽收名  
30 單，亦有記載「發一例一休，休息日加班費」等字句，此  
31 見另案111年度勞訴字第157號民事判決可參，益徵公出津

01 貼及加給公出津貼性質上屬於一例一休、休息日出勤的加  
02 班費，並非原告平日正常工作時間每小時工資額之一部，  
03 自不得納入原告平日每小時工資額，而不得作為原告計算  
04 其平日加班費之依據。

05 2. 整備津貼之部分：

06 按整備津貼係被告就駕駛員每日開車出勤前，從事酒測、  
07 一級保養所花費之時間，依當月每日工資（底薪、里程獎  
08 金、績效獎金、膳食費）比例計算後發給之津貼，計給每  
09 日15分鐘作為每日得領取之整備津貼數額。但若駕駛員當  
10 日工作時數未滿8小時者，則不予發給。依此整備津貼之  
11 計算、發給方式觀之，被告係於駕駛員單日工作滿8小時  
12 者，始額外給付整備津貼，單日工作未滿8小時而無加班  
13 情形者，則不予發給，且不論駕駛員每日整備時間是否少  
14 於15分鐘均一律以15分鐘計算發給，顯然係將整備津貼認  
15 定為加班費之一部，而非原告平日正常工作時間每小時工  
16 資額之一部，自不得納入原告平日每小時工資額，而不得  
17 作為原告計算其平日加班費之依據。

18 (四)原告是否已拋棄任職期間的加班費（被證12收據的第2  
19 條、被證14切結書暨領據的第2條）？

20 1. 被告主張原告除受領薪資外，並於107年12月19日、108年  
21 5月17日分別書立切結書暨領據、收據，依序受領41,094  
22 元、14,400元，已據其提出原告書立之切結書暨領據、收  
23 據之簽收名單為憑（見本院卷三第215、135頁），原告對  
24 被證12收據及被證14切結書暨領據形式真正均不爭執，且  
25 承認有在上簽章，自堪信屬實。

26 2. 原告雖主張上開切結書暨領據、收據所載拋棄其他工資、  
27 加班費請求之記載違反公序良俗依民法第72條為無效云  
28 云。按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。又法  
29 律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效，民法第71  
30 條前段及72條固定有明文。惟勞基法關於工資、加班費等  
31 之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71

01 條規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋  
02 棄，即屬無效，但如勞工之請求權一旦發生，則為獨立之  
03 債權，依私法契約自由原則，勞工自非不得予以拋棄。而  
04 上開切結書暨領據、收據所載拋棄其他工資、加班費，經  
05 核均係已發生之債權，而屬原告得處分之事項，原告既已  
06 同意拋棄，依法自生其效力，且無違背公共秩序或善良風  
07 俗之情，是原告自不得再向被告為請求。

08 (五)原告請求被告應給付原告加班費1,334,819元及新制退休  
09 金92,916元，有無理由？

10 1. 加班費1,334,819元部分：

11 ①次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工  
12 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內  
13 者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延  
14 長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給  
15 三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工  
16 作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工  
17 於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內  
18 者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一  
19 以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資  
20 額另再加給一又三分之二以上。」、「第三十六條所定  
21 之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條  
22 所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工  
23 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係  
24 有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」  
25 勞基法第24條、第39條定有明文。查原告非屬適用勞基  
26 法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告，其  
27 平日延長工時及休息日工作之工資應依勞基法第24條、  
28 第39條規定計付。

29 ②原告於107年12月19日、108年5月17日分別書立切結書  
30 暨領據、收據，依序受領41,094元、14,400元，依其內  
31 容107年12月19日切結書暨領據記載：「□茲自105年12

01 月23日起，本人因一例一休出勤之加班費，公司已依據  
02 勞基法相關計算規定，按月於本人薪資中發放無訛。□  
03 公司為嘉勉員工辛勞，特加發自105年12月23日起至106  
04 年12月31日止一例一休出勤加班費計40,194元整，本人  
05 已領訖並確認無訛，嗣後，本人同意自106年12月31日  
06 (含)以前拋棄民法、勞基法等一切相關權利主張；亦不  
07 得再對工資及因勞基法等法規衍生之相關事項提出任何  
08 異議」等語（見本院卷三第215頁）。又108年5月17收  
09 據記載：「□茲自107年1月1日起，本人因一例一休出  
10 勤之加班費，公司已依據勞基法相關計算規定，按月於  
11 本人薪資中發放無訛。□公司為嘉勉員工辛勞，特加發  
12 自107年1月1日起至107年7月14日止一例一休出勤加班  
13 費計14,400元整，本人已領訖並確認無訛，嗣後，本人  
14 同意自107年7月14日(含)以前任職期間之例假津貼及加  
15 班費不會再提出任何異議」等語（見本院卷三第135  
16 頁），係原告已同意拋棄107年7月14日（含）以前任職  
17 期間之例假津貼及加班費請求，原告亦同意拋棄106年1  
18 2月31(含)以前對被告之其他工資、加班費請求等事  
19 實，此已據被告提出原告書立之切結書暨領據、收據之  
20 簽收單為憑。

21 ③基上，本件原告係請求105年6月1日至107年7月13日間  
22 之加班費，而原告依上開書立切結書暨領據、收據內  
23 容，既已拋棄107年7月14日前任職期間所生之加班費，  
24 業如前述，則原告本件對被告請求105年6月1日至107年  
25 7月13日間之加班費1,334,819元，即於法無據，無法准  
26 予。

## 27 2. 新制退休金92,916元部分：

28 ①按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休  
29 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇  
30 主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工  
31 資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有

01 明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之  
02 規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害  
03 者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累  
04 積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所  
05 定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例  
06 之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞  
07 工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損  
08 害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於  
09 勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳  
10 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀  
11 （最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

12 ②原告任職被告公司期間，其勞工退休金月提繳工資由最  
13 初受雇被告公司時之每月30,300元（000年0月00日生  
14 效），依序提高為43,900元（000年0月0日生效）、55,  
15 400元（000年0月0日生效）、63,800元（000年0月0日  
16 生效），（參前開協商不爭執事件(二)）。而本件被告既  
17 已按月為原告提繳如前述之勞工退休金，此有原告提出  
18 勞工退休金月提繳分級表、原告勞工退休金個人專戶明  
19 細資料及被告提出之勞工退休金提繳工資明細等各乙份  
20 等為證（見本院卷一第27、28頁、第67頁、第433  
21 頁），且原告復對被告有上述提繳之事實並不爭執，顯  
22 見被告確有依照原告薪資調整情形，陸續調整勞工退休  
23 金提繳工資，故原告請求被告給付此部分應補足之勞退  
24 金，即乏所據，無法准予。至原告於107年12月19日、1  
25 08年5月17日分別書立切結書暨領據、收據，依序受領4  
26 1,094元、14,400元部分之工資，因被告確實未就此部  
27 分提繳，此為被告所不爭，則原告此部分請求被告補提  
28 繳3,330元（計算式： $55,494 \times 6\% = 3,330$ 元，元以下四  
29 捨五入）至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶，要  
30 無不合，應予准許。

31 六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求

01 被告應補提繳3,330元至原告設於勞工保險局之勞工退休金  
02 專戶，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則乏所據，  
03 應予駁回。

04 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
05 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
06 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  
07 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之給付即原告請求補提  
08 繳退休金部分之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行  
09 及免為假執行之宣告。

10 八、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之  
11 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自  
12 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

13 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 114 年 10 月 23 日

15 勞動法庭 法官 吳幸娥

16 以上正本係照原本作成。

17 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  
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 10 月 23 日

20 書記官 黃靜鑫