臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第60號

原　　告　丁○○

被　　告　光華巴士股份有限公司

法定代理人　甲○○

訴訟代理人　乙○○

　　丙○○

上列當事人間請求給付加班費事件，於中華民國111年5月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣肆仟零捌拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國105年4月起至107年3月16日間任職被告擔任駕駛員，每日服勤工時依公司服務指標規定發車前20至30分鐘到站，進行車輛31項之一級保養檢查。出車前實施酒測完後發車到返站，不管時間長短都需自行安排時間車內外打掃清潔打蠟，配合站管人員指揮調度機動出車，到最後一趟返站收完班依站務指示停好車才下班，每日工時平均皆達14小時以上。每日工時紀錄卻只採計當日出車到返站手握方向盤的工作時間而已，其餘返站後到出車前依公司服務安全指標，在站上服勤勞務配合站管人員指揮調度、待命機動出車，車內外打掃清潔洗車打蠟均無納入加班工時。依勞動基準法（下稱勞基法）規定，所謂休息時間係指毋須提供勞務並可任勞工自由運用之時間，若雇主未實際讓勞工休息，而仍令勞工處於隨時受雇主指揮監督待命狀態以為其提供勞務，則該時段自應計入工作時間。每日總工時之計算應當以第一趟發車時間加算30分鐘的前置作業，到最後一趟返站的時間點加算30分鐘的收班作業，來總計當日在站上服勤勞務的總工時。

㈡被告核發薪資津貼項目雜亂，且不同時期名稱也不同，其中

具有加班費性質，不同時期給予加班薪資項目不同。例如105年度為逾時-免、逾時-應、例假津貼，106年1月份起則變更為逾時-免、逾時-應、加勤安服獎金、加勤行安獎金、休息日免稅。106年一例一休實施起，公司無工會情況下，原告也不曾與被告有過勞資雙方會議同意公司任意變更薪資項目。

㈢被告刻意短計基本薪資，未納入加班費計算基準，致勞工少領薪資數額，此外，被告侵吞勞工休息日加班費的手法，尚有把勞工平常日休假天數（排休超過4天的部分）拿來作為休息日休假天數來抵充，根本未依勞基法一例一休強制規定七日為一周期，勞工得事先排定何日為休息日、何日為例假日，只要勞工一個月排休超過4天，第5至8或9天就當作休息日休假，將勞工當月份休息日出勤天數從薪資單、出勤紀錄上給隱匿掉，藉以規避休息日以「平日每小時工資額」按較高之1.34、1.67、2.67法定加成加給延長工時出勤加班費。

㈣據此，計算被告應給付105年加班費為新臺幣（下同）377,833元、106年加班費為465,927元、107年加班費為73,384元，共計887,144元，扣除已付之105年177,078元、106年281,506元、107年49,674元，共計508,258元之加班費，被告應給付之加班費差額為378,886元。為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法之法律關係提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告378,886元。

㈤對被告抗辯之陳述：

⑴原告任職期間被告從未成立工會成員幹部或勞資會議代表之選務工作記錄，根本沒有任何勞資會議公告來明確告知司機薪資項目是什麼原因變動，完全無所謂的勞資雙方會議同意議定，均由被告任意變更，刻意短計工資，未納入加班費計算基準其侵吞勞工平日及休息日加班費。且任職期間被告及員工服務指標內並無提供薪資計算方式給勞工，領薪根本不知道從何提出反應。

⑵原告於107年3月16日離職，還在離職5年內期效內，且原告

於108年在無明確收到被告補發一例一休加班費後就有針對僱主違反勞基法事件提出加班費相關勞資訴訟，期間才得知加班費給付不足之事實而並非未給付。原告提出之加班費差額計算方式，均以月薪資總額，扣除已給付加班費項目金額（即單延津貼、逾時-應、免、加勤安服獎金、加勤行安獎金、休息日免稅），來計算平均月薪、每日工資及1小時時薪。

⑶原告薪資如誠徵駕駛條件所述，經常性給予薪資達4萬元，扣除非津貼非獎金兩項（逾時-免及逾時-應），其他津貼獎金均屬勞基法第2條第3款規定，均符合經常性給予薪資要件且視勞工因工作而獲得之工資，因此原告主張以1日工資及1小時工資計算，不應從薪資總額扣除單延津貼及例假津貼來計算。且如原告所述，被告給付加班費工資是以累積計算，只計算司機手握方向盤開車工時（且是有間斷性累積計算），到站時間也就是被告所謂的休息時間，公車到站停駛後在場站的車內外清潔洗車、車輛一級保養、加油、待命、車輛報修等均不計算在一日累積加班費工時工資內。因此原告主張工資及加班費金額之計算，應當以105年5月正職月休4天起薪工資來計算，且加班費應以每日第一趟發車時間到最後一趟返站上班總時數來計算，不應該單單只累積計算駕駛駕車總時間而已。

二、被告則以：

㈠參諸駕駛員薪資修正方案及核算標準所載，原告薪資項目內之例假津貼（106年勞基法修正施行後因休假別而改稱為國定假日津貼、休息日免稅、休息日應稅）、逾時津貼（區分為逾時1、逾時2，於106年勞基法修正施行後改稱逾時-免、逾時-應）及單延津貼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，參酌原告薪資單所載，原告每月薪資達4至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，並無違反勞基法之規定，原告不得另行請求加班費。

㈡況且據原告主張，原告計算加班費時，亦自承被告歷年來有付加班費，足見兩造業已約定加班費之給付方式。再者，據前開106年後之薪資單所示，於下方亦明確載明：「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」等語，足見兩造業已約定加班費之給付方式。

㈢原告每月薪資4至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，超過部分即依勞基法計算加班費，顯不合理。

㈣揆諸前開駕駛員薪資修正方案及核算標準所載，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，則原告之里程獎金增加、特殊功績獎金亦增加，原告之薪資即增加，顯見里程獎金、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」可見一斑（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。

㈤復按勞基法第24條規定，延長工作時間之工資按平日每小時工資額加給等語，既然係以「按平日每小時工資額」計算，則原告自承被告已給付之加班費（經核對，原告應係指例假津貼、逾時-免、逾時-應及單延津貼，106年勞基法修正施行後則指國定假日津貼、休息日免稅、休息日應稅、逾時-應、逾時-免及單延津貼），以及被告所主張前開實質加班費（按即加勤行安獎金、加勤安服獎金）部分即不應計入計算延長工作時間工資，原告計算加班費之基準以當月全額薪資計算每月平均薪資云云，即有違誤。再者，特殊功績、單

延津貼及節油津貼被告主張屬獎金非屬工資，亦請鈞院審酌，且依最高法院見解，工資依其性質屬於定期給付債權，其消滅時效為5年，原告於110年5月28日訴請主張被告應給付加班費，依前開說明，原告105年度之加班費主張已逾5年，被告以消滅時效抗辯。

㈥原告每月正常工作時間之工資項目如下：底薪、伙食津貼、安服獎金、行車安全獎金、運價專案補貼。另平日延長工作時間之工資項目為單延津貼、逾時（含應、免）及加勤安服獎金與加勤行安獎金。而休息日工作時間之工資項目為休息日免稅及休息日應稅、特殊功績（依休息日出勤天數比例計），休假日工作時間之工資項目為國定假日津貼。另特殊功績之發放標準係月休僅4天或5天方可領取，亦即需有假日出勤達3天或4天方有發放，故亦有假日出勤工資性質。

㈦且依原告任職期間與被告所協議簽訂之假日挪移同意書及約定正常工作時間工資項目同意書以觀，顯知原告已與被告達成上開協議同意被告就管理調度需要可安排調整原告之相關休息日或休假日之出勤或休息，並協議哪些工資項目做為計算相關加班費等之計算基礎。

㈧原告主張任職期間之每日工作時間為14小時並非事實，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，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，即應計入休息時間等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，請准提供現金或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠本件原告於105年4月6日至107年3月16日間（下稱任職期間）任職於被告擔任客運駕駛員。原告於105年5月至107年2月間曾自被告受領如附件一「薪資合計」欄所示薪資；原告於108年7月2日曾對被告提起給付資遣費等訴訟，經本院於1

09年2月3日以108年度士勞簡字第21號為第一審判決，原告不服提起上訴，再經本院於110年2月25日以109年度勞簡上字第9號為第二審判決而確定（下稱另案訴訟）等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出如附件一所示薪資清冊及本院依職權查詢另案訴訟一、二審判決網頁資料等在卷可查（分見本院卷第402頁及第416至436頁），此部分事實，應認為真正。原告主張其任職期間均有於平日延長工作6小時，亦曾於休息日、例假或休假日工作且每日工作時間達14小時，被告卻未給足平日延時工資及休息日工作工資、例假或休假日（以下合稱例休假）工作工資（以上三項工資統稱加班費），被告應補足其任職期間加班費等情，然為被告否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：⑴原告得請求之期間、範圍為何？⑵原告於得請求期間之平日、休息日及例休假工作日數為何？每日工作時間為何？⑶原告得請求期間正常工作時間每日工資、每小時工資額為何？⑷依前述認定後，被告有無短少給付原告得請求期間加班費？茲分別論述如下：

㈡原告得請求之期間為105年5月1日至107年2月28日（下稱得請求期間），範圍不包括106年度休息日工作及106年10月4日中秋節、106年10月10日國慶日、107年2月18、19日春節等4日休假日工作之加班費：

⑴原告任職期間雖係從105年4月6日至107年3月16日，然依被告所提出請假明細表及駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第474至613頁），可知原告自107年3月1日至同年月16日均未至被告工作，原告對此亦不爭執，原告既未工作，當無於此段期間有平日延長工作時間或於休息日、例休假工作之情形。

⑵再按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、第126條、第144條

第1項定有明文。又按消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：二、聲請調解或提付仲裁。時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷。民法第129條、第130條分別定有明文。另按為一部請求者，就實體法而言固得自由行使該一部債權，惟在訴訟法上乃為可分之訴訟標的，其既判力之客觀範圍仍以該起訴之聲明為限度，且祇就該已起訴部分有中斷時效之效果（最高法院98年度臺上字第511號及109年度臺上字第2191號等判決意旨參照）。

⑶原告於105年4月6日至107年2月28日間確於被告處從事駕駛員工作，其每月完成工作後所得請求之加班費，均屬不及1年之定期給付債權，參照前述規定，各月份加班費請求權時效為5年，被告就原告於105年加班費之請求提出時效抗辯。經查，原告前曾就加班費爭議於108年6月6日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，嗣因原告未出席致調解不成立，原告復於同年7月2日曾向本院提起另案訴訟，並於另案訴訟審理期間之108年7月24日追加請求其於105年12月23日至107年3月16日間於休息日、例假工作共58日加班費，嗣經本院於另案訴訟確認原告此部分請求範圍，原告表明係請求其於106年休息日工作及於106年10月4日中秋節、同年10月10日國慶日及107年2月18、19日春節等4日休假日（下稱系爭4日休假日）工作之加班費各節，有臺北市政府勞動局110年8月11日函文所檢附勞資爭議調解申請案件全卷資料及另案訴訟之民事起訴狀、訴訟補充及更改狀及言詞辯論筆錄、準備程序筆錄等影本在卷可查（分見本院卷第632至645頁及另案訴訟士簡卷第4至6頁、第14至16頁、第85頁及另案訴訟勞簡上卷二第58至59頁），可知原告於另案訴訟就其於106年休息日工作，系爭4日休假日工作對被告為加班費之請求，依民法第129條第1項第3款之規定，原告於另案訴訟所為106年休息日工作、系爭4日休假日工作之加班費請求權已生中斷時效效力，然原告其餘加班費之請求權因未於另案訴訟請求，

依照前述判決意旨，其時效並未中斷。另原告係於110年5月28日提起本件訴訟，被告雖抗辯原告105年加班費請求權已罹於時效而消滅，然依被告所提出之駕駛員薪資核算標準（見本院卷第456至460頁），被告就原告任職期間包含加班費在內之薪資核算，均需按月於前月份結束後始能依原告前月份到職日數、行駛里程數、營收績效發給原告前月份薪資，故原告105年5月份薪資，被告應係於105年6月1日後核算發給，原告亦需於被告發給後始能就被告所發給105年5月份加班費有無短少而為請求，亦即，原告就105年5月份之加班費請求權需於105年6月1日以後始得請求，故原告就其105年5月以後之加班費請求權時效於原告提起本件訴訟時並無因時效而消滅，被告主張105年加班費請求權時效均已罹於時效而消滅，恐有誤會。至於原告105年4月份加班費請求權即已因罹於時效而消滅，故被告抗辯其得拒絕給付105年4月份加班費，應屬有據。故原告得請求期間為105年5月1日至107年2月28日。

⑷又按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回之。但其情形可以補正者，審判長應定期間先命補正：七、起訴違背第31條之1第2項、第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為確定判決效力所及，民事訴訟法第249條第1項第7款定有明文；另按除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，民事訴訟法第400條第1項定有明文。準此，訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，除法律別有規定外，有既判力，當事人不得就該法律關係，更行起訴。又訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言，其所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂為同一事件，不受確定判決之拘束（最高法院19年上字第278號裁判意旨參照）。且訴訟有無訴訟標的為確定判決效力所及情形，係屬訴訟合法要件，屬法院應依職權調查之事項，無待抗辯即應進行職權調查。

⑸原告就其於106年休息日工作，系爭4日休假日工作曾於另案訴訟對被告為加班費請求之事實，已如前述，而原告此部分加班費請求業經本院於110年2月25日以109年度勞簡上字第9號判決駁回原告前述請求而確定乙情，亦有另案訴訟民事判決網頁查詢資料附卷可稽（見本院卷第416至424頁），且經本院調閱另案訴訟卷宗核閱無訛。故原告於本件請求被告給付其於106年休息日工作，系爭4日休假日工作之加班費，既經另案訴訟駁回其請求而確定，依照前述說明，原告應受另案訴訟確定判決既判力拘束，不得重新再提起請求，然原告就此部分屬重複起訴，於法自有未合，故原告前述得請求期間並不包括106年休息日工作及系爭4日休假日工作之加班費。

㈢原告得請求期間之平日工作日數、非平日超時工作日數、休息日工作日數及例休假工作日數均如附表一本院認定欄所示；另原告請求期間每日工作時數為每日12.5小時：

⑴原告主張其自105年5月1日至107年2月28日間之工作日數、休息日、國定假日工作日數均如起訴狀所附105至107年度加班費請求計算表所示（見本院卷第410至414頁，然原告就此加班費請求計算表「工作日數」欄所示日數包括該月份平日延長工作時間及休息日工作、國定假日工作等日數總和），然此為被告所否認，並抗辯原告得請求期間工作日數如民事答辯四狀所示（見本院卷第734至736頁）。

⑵經查，原告於本件請求106年休息日工作加班費部分，業經另案訴訟駁回其請求而確定，另案訴訟就原告於106年休息日工作總日數已認定21日，此經本院調取另案訴訟卷宗核閱屬實，並有另案訴訟判決網頁查詢資料等在卷可稽。因我國民事訴訟實務及學說向來肯認「爭點效理論」，亦即，於相同當事人間，「前案法院就前案爭點之理由論斷」所產生之通用力，於不同之後訴，如以同一爭點為重要之先決問題加以審理時，當事人不得為「與其判斷相反之主張或舉證」，並禁止法院為「與其互相矛盾之判斷」，另案訴訟確定判決

既已認原告106年休息日工作總日數為21日，植基於「爭點效理論」及另案訴訟判決「理由論斷」，應認原告於106年間休息日工作總日數為21日。

⑶再按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞動基準法（下稱勞基法）第30條第1項定有明文；另勞基法第36條於105年12月21日修正前原規定勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假，嗣於105年12月23日修正施行後同法第36條第1項則規定：勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日，另勞基法第37條亦規定：紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。故勞工每7日應有1日為例假，若勞工於7日內連續工作，其中必有1日係於例假工作；再依前述規定，勞工每日正常工作時間如超過8小時，該超過部分即屬平日延時工作；另勞基法於105年12月21日修正前，勞工每7日除有1日為例假外，每週工作時間除於平日（即每日工作8小時、工作5日）外，若於該週非平日且非例假之日工作，且該週正常工作時間已超過40小時，該日即屬非平日超時工作；若勞工於勞基法105年12月21日修正後之勞基法第36條第1項所示之休息日工作或於勞基法第37條所示休假日工作，該日即屬休息日工作或休假日工作。

⑷經查，依原告任職期間請假明細表及原告駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第474至613頁），可知原告於得請求期間曾分別於105年勞動節、端午節、106年1月27日至29日春節、和平紀念日、清明節、中秋節、國慶日及107年2月18日、19日春節等11日休假日工作；原告亦曾於105年6月16日至22日、7月7日至13日、7月28日至8月3日、9月8日至9月14日及105年12月29日至106年1月4日等8週有連續7日工作，故原告應有5日例假工作。另原告除前述例假、休假日工作外，亦於如附表一本院認定之「平日」、「非平日延時」、「休息日」等欄位所示平日延時工作、非平日超時工作及休息日工作之情形。兩造前述主張與答辯，或與前述請假明細

表及駕駛駕車時間查核紀錄表所載工作日數不符，或與勞基法規定未合，均非可採，故原告得請求期間之平日工作日數、非平日超時工作日數、休息日工作日數及例休假工作日數均如附表一本院認定欄所示，至於原告雖不得對被告再請求其於106年度休息日工作及系爭4日休假日工作工資，但為比較被告有無短少給付加班費，故仍將原告於106年度休息日工作總日數21日及系爭4日休假日工作日數列於附表一本院認定欄所示日數內，附此敘明。

⑸再按勞工繼續工作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，原告則擔任公車駕駛員職務，原告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。本院依被告所提出之原告任職期間駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第478至613頁），就原告得請求期間每日駕車工時（即該查核紀錄表所載「工時總和」）加計趟次間時間（即該查核紀錄表所載「休息總和」），扣除趟次間時間達30分以上之原告休息時間，原告每日工作時間詳如附件二「工作時間」欄所示，雖原告每日工作時間長短不一，然原告於起訴時係以其任職期間平均工作時數對被告為加班費之請求，另被告於原告任職期間亦非以原告於各日實際工作時間計算原告之加班費數額，本院斟酌上述各情，以附件二「工作時間」欄所示原告每日工作分鐘數除以其實際工作日數，原告每日駕車時間與

未達30分鐘之趟次間時間合計後約為711分鐘（即11小時又51分鐘）。另考量原告除駕駛工作外，每日於發車前需提前到班為酒測、並就車輛為整備及保養，亦需救車輛為清潔、檢查及收銀箱交回等工作，有原告所提出之行車憑單、行車人員安全服務指標獎懲實施要點等在卷可查（見本院卷第18至31頁），可認原告所為前述發車前、收班後合計應有約39分鐘亦應計入原告工作時間，故原告每日工作時間應為750分鐘即12.5小時，並以此計算其於平日延時工作工資或於非平日超時工作、休息日工作、例休假工作之工資。原告主張其每日工作時間為14小時，恐係將其駕車趟次間已達30分鐘以上之休息時間計入其工作時間，並非可採。

㈣原告得請求期間各年度正常工作時間之每日工資、每小時工資額詳如附表三所示：

⑴按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假日及例假照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，原則上勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97年度臺上字第929號、106年度臺上字第1221號等判決意旨參照）。本件兩造均未主張原告係屬應適用勞基法第84條之1規定之勞工，故被告就原告於平日延長工作時間、非平日超時工作、休息日工作及例休假工作，勞基法並無特別排除上開勞動條件規定適用之明文，依照前述說明，原告如有於平日延時工作、非平日超時工作，或於休息日、例休假工作，被告自應按勞基法相關規定給付加班費，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條等強制規定有違。

⑵雖被告以原告任職期間自被告所受領薪資，並未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，抗辯其並未違反勞基法

之規定，原告不得再行請求加班費云云。然勞基法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第24條、第39條等強制規定之適用，縱原告得請求期間自被告所受領薪資總數已逾原告任職期間各年度所定基本工資及以基本工資加計假日、延長工時工資之總額，然此仍與勞基法第24條、第39條關於雇主需加成給付勞工加班費等強制規定相違，被告以此為由抗辯原告不得再請求得請求期間加班費，自非可採。故被告是否已依前述勞基法第24條、第39條之規定足額給付原告得請求期間加班費，仍應視原告自被告所受領如附件一所示薪資項目中何者屬原告正常工作時間工資，再據以計算原告各年度之每日工資及每小時工資額為何。

⑶又按工資，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，勞基法第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。又同法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算（最高法院110年度臺上字第2035號判決意旨參照）。

⑷經查，原告於得請求期間曾受領如附件一所示薪資項目及薪資合計欄所示薪資等事實，為兩造所不爭執。另參原告起訴狀所附其據以請求被告給付加班費之105至107年度加班費請求計算表，原告於此加班費請求計算表內被告「已付加班費」欄所載金額，可知原告就被告每月所給付如「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、

「例假津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」等薪資項目係具有加班費性質乙節，並不爭執（如以附件一105年5月薪資項目，其中「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」及「例假津貼」等項目合計為24,929元，與原告105年度加班費請求計算表「已付加班費」欄所示金額相符，再以106年1月薪資項目，其中「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」及「休息日-免稅」」等項目合計為24,852元，亦與106年度加班費請求計算表「已付加班費」欄所示金額相符），故原告各月份所領取如「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「例假津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」等薪資項目屬原告因延長工作所得，依照前述判決意旨，當不得併入平日每小時工資額之計算。

⑸另被告對於如附件一所示「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」及「運價專案補貼」等項目屬原告正常工作時間工資乙節，並不爭執（見本院卷第652頁），故原告每月所領取「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」及「運價專案補貼」等項目當應併入平日每小時工資額為計算。

⑹而原告所領取如附件一所示薪資項目，除具有延長工作時間所得性質之「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「例假津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」及本需計入平日每小時工資額之「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」及「運價專案補貼」等項目外，另有「節油津貼」、「專案路線」及「特殊功績」等薪資項目，經查：

①節油津貼：依照被告所提出之駕駛員薪資修正方案及核算標準影本（見本院卷第456至460頁），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每小時工資額為計算。

②專案路線津貼：被告並未舉證證明該專案路線津貼之核發標準為何，當無從認定此專案路線津貼與原告延長工作時間是否具有連動關係。再者，原告所領取專案路線津貼，係原告於任職期間自被告所受領之給付，依照勞動事件法第37條之規定，推定原告因工作而獲得之報酬，被告亦未舉證推翻前述工資之推定，故專案路線津貼亦應併入平日每小時工資額為計算。

③特殊功績工資：依照被告所提出之駕駛員薪資修正方案及核算標準，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、非平日超時駕車、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「行車安全獎金」及具有加班費性質之「加勤行安獎金」，兩造對於「行車安全獎金」需列入平日每小時工資額為計算及「加勤行安獎金」係具有加班費性質之事實，均不爭執，故原告所領取特殊功績工資，亦

應區分何者屬平日正常工時特殊功績工資及具加班費性質之延長工時特殊功績工資，始為公允。原告於得請求期間已從被告受領如附件一「特殊功績」欄所示特殊功績工資，再參附表一本院認定欄所示原告於得請求期間之各該月份平日工作日數及平日應有8小時應屬當月份正常工作時間，故原告得請求期間之正常工作時間特殊功績工資應如附表二「正常工時特殊功績工資」欄所示【各月份計算式為：當月特殊功績工資×（8/12.5）×（當月平日工作日數/當月總工作日數）＝正常工時特殊功績工資】），並將此正常工時特殊功績工資併入平日每小時工資額為計算。

⑺依前開所述，原告得請求期間每月正常工作時間工資均如附表三「正常工作時間工資」欄所示（105年度合計為259,193元，106年度合計為337,201元，107年度合計為59,769元），並依此計算，原告得請求期間各年度平日每日工資及平日每小時工資額均如附表三所示（即105年度平日每日工資為1,080元，平日每小時工資額為135元；106年度平日每日工資為937元，平日每小時工資額為117元；107年度平日每日工資為996元，平日每小時工資額為125元）。

㈤被告並無短少給付原告得請求期間加班費：

⑴按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之，105年12月21日修正前勞基法第24條定有明文，另按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。。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上，105年12月21日修正後勞基法第24條第1項、第2項亦有明文；又按第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39條亦有明文。

⑵經查，原告得請求期間確有如附表一本院認定欄所示之平日延時工作日數、非平日超時工作日數、休息日工作日數及例休假工作日數，另原告得請求期間每日工作時數為12.5小時，且原告得請求期間各年度正常工作時間每日工資、每小時工資額亦如附表三所示。依照前述規定，原告得請求期間各年度所得請求之加班費數額即如附表四所示（為比較被告有無短少給付加班費，附表四所示加班費數額仍將原告不得請求之106年21日休息日工作工資及系爭4日休假日工作工資計入）。

⑶依附表四所示，原告於105年5至12月得請求加班費數額為193,703元，另原告於105年5至12月正常工作時間工資為259,193元，合計為452,896元，原告於106年整年度加班費數額為257,584元，另原告於106年整年度正常工作時間工資為337,201元，合計為594,785元，原告於107年1至2月加班費為52,950元，原告於107年1至2月正常工作時間工資為59,769元，合計為112,719元，故原告於得請求期間加班費數額與正常工作時間工資合計為1,160,400元，而此尚未扣除原告不得請求之106年21日休息日工作工資及系爭4日休假日工作工資，而參附件一所示被告於原告得請求期間合計業已給付原告包括正常工作時間工資及加班費工資合計共1,171,017元，已較原告於得請求期間加班費數額與正常工作時間工資合計1,160,400元為多，故被告並無短少給付原告得請求期間加班費，原告主張被告有短少給付其得請求期間加班費乙節，即非有據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法相關規定，請求被告給付前述得請求期間加班費合計378,886元，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件所為原告敗訴之判決，依職權確定訴訟費用為4,080元（第一審裁判費），應由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　30　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　30　　日

書記官　王淳平