臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第78號

原　　告　王睿偉

訴訟代理人　陳信憲律師（法律扶助律師）

被　　告　光華巴士股份有限公司

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　李忠偉

上列當事人間請求給付加班費等事件，於中華民國111年7月4日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬壹仟貳佰壹拾參元，及自民國一百一十年九月十四日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣陸仟貳佰捌拾元，由被告負擔新臺幣壹仟伍佰柒拾元，其餘新臺幣肆仟柒佰壹拾元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹拾伍萬壹仟貳佰壹拾參元或同額華南商業銀行士林分行可轉讓定期存單為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、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款分別定有明文。本件原告起訴時原聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）398,677元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息」，嗣於本院審理中，原告擴張及變更其訴之聲明為「⑴被告應給付原告551,008元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。⑵被告應提繳27,137元至原告之勞工退休金專戶」，核其所為訴之變更，請求基礎事實同一，且屬擴張應

受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：

㈠原告於民國106年11月5日到職，108年1月21日離職，期間受僱於被告，曾於106年11月5日至107年5月31日擔任被告北峯站站務員，自107年6月1日至108年1月21日轉任擔任駕駛員。原告擔任站務員期間每日工作時間為前一天早上10點至隔日早上10點，再輪休1日（即作一休一），工作內容為排班表、派車、幫司機酒測、協助驗車、將未排班之車輛開去其他保養廠保養、製作及修改報表或出車紀錄使之符合法律規定。為配合被告各場站頭班公車發車時間為5時30分至6時、末班公車返站時間為翌日1時至1時30分，站務員工作時間與值班型態普遍均為：每日10時交接班，從上午10時至翌日2時為主要工作時間，並得繼續睡在派駐場站辦公室，不得下班離開返家，在翌日5時30分到6時間起床開站調度派車，繼續工作至10時待另名站務員上班交接，故平日正常工時8小時、延長工時16小時；星期六、日、國定假日亦為相同作息模式，就是當日10時上班至翌日2時暫休，翌日6時起床工作至10時交接。

㈡依勞動基準法（下稱勞基法）第30條及第30之1條規定，被告是否屬中央主管機關指定得適用彈性變形工時之行業尚非無疑，在被告未經工會或勞資會議同意，原告亦否認曾與被告以勞動契約或工作規則有任何特殊工時約定，因此，被告仍屬勞基法法定正常工時（隨政府行政機關辦公日曆表出勤）之行業。在被告未獲交通部同意，也未經工會或勞資會議同意，更未向臺北市政府勞動局報請備查，原告亦否認曾與被告以勞動契約或工作規則調整休息日、例假日之約定，被告不得於7日週期內任意搬挪原告休息日、例假日。且依勞基法第32條規定，可知勞基法立法保障勞工每日工時最多就12小時，一個月總延長工時（加班時數）最多就46小時，然被告因有平日夜間、休息日、例假、國定假日運用駕駛員勞動力需求，卻不思以徵聘人員方式以求全面降低總體延長

工時問題，因此，造成原告只要被排班出勤，每日工作時數永遠超過法令規範12小時，一個月總延長工時也在100小時以上，被告既未向當地縣市勞政機關報備實施變形工時，實際排班調度狀況更遠逾現行勞動法令規範。

㈢原告請求金額如下：

⑴平日、休息日、例假、國定假日之出勤延長工資等相關加班費合計共544,978元：

①被告所核發工資名稱項目雜亂，高達十數餘項，不同年份其名稱沿革也有所不同，被告所發放予站務員之「底薪、伙食津貼、差旅津貼、職務加給、工作津貼、敬業獎金、運價補貼、行車安全獎金、里程獎金、特殊功績 、目標獎金」，及被告所發放予駕駛員之「底薪、伙食津貼、運價補貼、行車安全獎金、特殊功績、激勵獎金、單延津貼、安全服務獎金、節油津貼、專案路線津貼」等薪津項目，均經法院全額認定屬於勞工當月工資。

②原告擔任駕駛員期間多為駕駛藍23路線（自北峯站起駛行經汐止、南港地區後，再折返回北峯站）營大客車，一趟來回需耗時1.5至2小時左右，每日受被告排班調度行車8趟。然原告每日駕車前須先至場站報到，到停車場進行車況檢查並實施酒測作業等整備工作，需耗時約20分鐘，每趟行車從場站停車場開出及返站之時間均製有紙本文件（行車憑單）及電子紀錄，也是被告唯一僅認駕駛員只有這段時間才是所謂的工作時間，此外，每日收班前尚須將車輛停妥，並取下車內票證等設備、紙本文件繳返站上，由站管人員清點無誤後才能下班，也需耗時約15分鐘，因此，原告每日實際工作時間，在被告苛扣受僱勞工之企業文化、不當且違反勞基法之管理制度運作下，事實上均遭嚴重短估低計。

③原告擔任駕駛員各趟次間隔之短暫休息時間及下午離峰時間，因仍須待在駐點場站支援出車、公務加油、打掃環境、清潔車輛，均受被告指揮監督而無法自由支配，應屬工作時間。且依勞基法第30條第1項、第24條第1項規定可知，雇主

延長勞工正常工作時間者（俗稱「加班」），雇主應以「平日每小時工資額」為計算基數，按法定成數加給延長工作時間之工資（俗稱「加班費」），再依勞基法第24條規定可知，加班費之計算基數為「平日每小時工資額」，參諸同法第30條第1項規定，即係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。該規定既具有強制性質，則勞雇雙方縱得基於契約自由原則議定加班費之計算方式，惟其不得低於第24條規定之最低標準，乃屬當然。

④承上，還原推算原告每日實際總工時、平日每小時工資額及各年度短領加班費數額如下：

1.工時部份：

原告擔任站務員期間每日工作時數為24小時，已有違反勞基法一日工作總時數上限12小時之情形，亦即原告平日每日扣除正常工作時間後仍逾時加班出勤16小時。而原告擔任駕駛員期間每日工作總時數為15小時，已有違反勞基法一日工作總時數上限12小時之情形，亦即原告每日扣除正常工作時間8小時後，仍延長工時出勤7小時。

2.工資部份：

因原告每月薪資單應發項目皆固定至少有14項左右不等，應皆可認定全部應發項目均屬具有「勞務對價性」與「給與經常性」。欲計原告平日每小時工資額，則以每月薪資單據所載「應發小計」扣除被告已支付之有關加班費類別之工資名目後，再依法除以30日再除以8小時來核估。

3.逾越法令超時工作部分：

至於逾越法令超時工作部分之加班費發放加給標準，因已逾現行勞基法條文，並無規範，原告認為各該爭點應可參考臺北市政府、勞動部、臺北高等行政法院等見解，並據以估算各類加班費。

4.據此，計算被告應給付原告任職於被告擔任站務員及駕駛員期間之加班費總金額為544,978元。

⑵特休未休工資2,380元：

原告107年度特休天數3日，108年度特休天數7日，均應於隔年1月折抵為工資發放，原告依勞動部全球資訊網特別休假日數試算系統，查知原告107年至108年各該年度應有特別休假日數後，依法核算被告各該年度短發之特休未休折抵工資共11,830元，扣除被告已給付之3,600及5,850元，被告仍有差額2,380元未給付。

⑶不當扣款（互助金/互福金）3,650元：

①被告所屬該集團轄下各關係企業公司獨有一種特殊扣款「互助金/互福金」制度，所屬各受僱勞工每月薪資皆會被扣款50-500元不等之互助金/互福金，但絕非被告所稱勞工間的自發性行為，而係雇主徵用、強迫中獎，考其原因應為該集團無意願發放員工喪葬補助費用，作為其企業經營成本或福利，卻轉嫁由全體員工去共體時艱互相幫忙。

②被告勞動契約、工作規則均無相關代扣互助金/互福金等規定，至於有關奠儀等社交情誼，應由勞工個人依其親疏情感自主決定，不宜由被告自行制定之辦法或以工作規則強行規範，原告否認曾事前同意被告逐月扣減每月薪資，並終身授權被告可以一直代扣互助金/互福金下去，連每月扣減多少工資都是被告逕行決定，受僱勞工完全無從置喙，待收到當月份薪資單（於次月15日收領）後才得知該月又被扣走多少金額，在無其他法令依據之情況下，不論被告扣取後是否轉交給其他勞工，均不得作為被告未給付原告足額工資之理由，原告主張被告應返還原告全部任職期間遭不當扣款之互助金/互福金共3,650元。

⑷勞工退休金6%提繳工資差額27,137元：

勞動部勞動福祉退休司在109年3月16日肯認雇主發給勞工因年度終結未休之特別休假工資，應併入工資範疇計算提繳勞退新制退休金。按此意旨，原告將被告各年度1月份薪資單所結清發放前一年度特休未休津貼，加計併算，復以在職期間勞退6%提繳工資差額明細表來呈示，短提差額計有27,137元。

㈣為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例等法律關係起訴請求，並聲明：⑴被告應給付原告551,008元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。⑵被告應提繳27,137元至原告之勞工退休金專戶。⑶願供擔保請准宣告假執行。

㈤對被告抗辯之陳述：

⑴被告所提出之106年11月至107年5月「出勤紀錄表」為被告為應付政府機關勞動檢查之完全不實及虛假的出勤紀錄，被告擔任務員期間之上班及交接時間均為每日早上10點，而非系爭出勤紀錄所示之6點或15點55分，且原告實際出勤日期均會間隔1日（如1、3、5、7日或2、4、6、8日等隔一日為上班），而非如系爭出勤紀錄所示均是連續天數而為上班（如連續於1、2、3、4日上班）之情形。

⑵原告於107年6月1日起至108年1月12日擔任駕駛員期間，實際上班時間乃第一班發車時間至少40分鐘前即須至被告報到完成做酒測、清潔車輛、一級保養、領錢箱、設定GPS等前置作業後，再依班表發車，於最後一班公車返站後，至少要再花40分鐘時間上傳GPS、做車輛簡易清潔、繳錢箱、寫報表。被告所提出之107年6月至108年1月之「駕駛駕車時間查核紀錄表」僅被告擔任駕駛員之「駕車時間」查核紀錄，並未包含被告於第一趟發車前及最後一趟返站後之工作時數。復因主管機關要求公車業者於前一日末班返站時間與隔日第一班之發車時間間隔不得低於10小時，故被告「駕駛駕車時間查核紀錄表」均會被修正或竄改而與被告駕駛員之實際出勤時間不符，甚且，系爭「駕駛駕車時間查核紀錄表」所示之「休息時間」，實際上僅為「前一班車與後一班車之發車間隔時間」。從而，本件原告之實際上班時間應將上開「駕駛駕車時間查核紀錄表」之「工時（分）」及「休息（分）」的小計分鐘相加，並加計第一班發車前30分及最後一班返站後30分之工作時間，再扣除1小時之休息吃飯時間，方為原告於擔任被告駕駛員時期之真正工作時間。且被

告除於原告於該月第1次排休後，再每隔7日給予原告排休1天例假外，依法應給予原告之休息日、國定假日及特別休假均未給予。

⑶被告所提「核算標準」，其中僅有「逾時津貼」及「休假津貼」與原告之每日出勤時間長短有關，其餘之「行車安全獎金」、「安全服務獎金」或「單延津貼」等工資，其本質上僅為被告於制度上所為「與出勤時間長短無關」之經常性給付的勞務報酬，雖得列入工資範圍，並得作為核算例休假日及逾時之加班工資之基礎，然其並非屬被告因原告延長工作時數所給付之加班費用。被告歷來給付原告之每月薪資報酬，均係為被告於核發薪資時巧立名目將本應依法「加給」之延長工時工資，改以「內含」之方式列入延長工時之工資發給，被告實際上並未「加給」任何延長工時之工資，被告主張其已給付足額加班費，並無給付不足之情形云云，尤與事實不符，應非有理。

⑷被告給付之「差旅津貼」、「特殊功績獎金」、「敬業獎金」及「目標獎金」均屬被告長年之給付制度，具有給付經常性之特徵，其給付之計算，與原告工作時間連動且與原告職務內容有高度之關聯性，自屬有勞務對價關係存在，具實質上工資性質。被告主張前開項目均不具備經常性與勞務對價性，並非工資云云，核與事實不符，應非可採。

⑸特別休假未休折抵工資部分：被告係利用公司內部之各項獎懲辦法及前揭「核算標準」等各項規定變相強迫駕駛員「一週僅能休一天例假」而放棄依法得主張之其他例假、休假、國定假日或特別休假等權利之行使而配合被告之排班，被告之駕駛員只要一請假，即會造成該駕駛員無從請領前項各種津貼或者其津貼會遭大幅扣減。復被告從未就公司員工之應休未休之特別休假為任何工資補償，被告主張其均有以1日900元為工資補償，歷年來原告收受後並無意見云云，非但與主張自相矛盾且事實不符，自非可採。

⑹返還互助金部分：被告從未徵詢原告是否同意扣薪、是否願

以互助金名義按月扣繳等情，而逕行扣薪，自有應付未付薪資差額，而應為給付其所短付之薪資，被告主張原告同意被告代扣互助金云云，核與事實不符，應非可採。另依鈞院109年度勞訴字第49號判決認被告每月扣減勞工薪資作為互助金，應無法律上之依據。

⑺勞工退休金6%提繳工資差額部分：被告所稱勞工每月工資如不固定，得以最近三個月之工資平均為準提繳，倘被告未依法於當年8月底前及次年2月底前通知勞保局者，自應以原告所得受領之實際薪資為勞工退休金之提繳。被告主張在依勞工退休金條例第15條第2項之規定通知勞保局前並無提繳不足之情形云云，於法無據，應非可採。

三、被告則以：

㈠加班費部分：

⑴兩造業已議定加班費，據最高法院102年度臺上字第1660號判決及108年度臺上字第1540號判決，均認同因駕駛員之薪資項目有變動金額項目，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及公車業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，故公車業者與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於基本工資者，與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。參諸核算標準所載，原告薪資項目內國定假日津貼、休息日免稅、休息日應稅、逾時津貼（逾時免、逾時應）及加勤行安獎金、加勤安服獎金、單延津貼及部分特殊功績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，參酌薪資單所載，原告每月薪資達5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。

⑵據原告106年薪資單所示，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」，足見兩造業已約定加班費之給付方式。再者，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。揆諸前開核算標準所載，原告每日駕車時間一增加（包括延長工時），里程及營收隨即增加，則原告之行車安全獎金增加、特殊功績獎金亦增加，原告之薪資即增加，顯見行車安全獎金、特殊功績獎金本即帶有實質加班費之性質，原告每月接獲薪資單均無異議，現今請求加班費，恐無理由。

⑶被告業已給付足額加班費（106年11月至107年5月站務員期間及107年6月至108年1月駕駛員期間），並無給付不足：

①106年11月至107年5月站務員期間：

1.本件原告就加班費之請求，僅為片面主張云云，實則原告是否於任職期間每日均有加班？實際加班之天數及時數為何？均未見原告舉證證明以實其說，是原告若未能就其確有加班及其主張之加班時數、日數為真正加以舉證，應駁回原告之請求。

2.被告站務人員工作時間係依據其經辦業務之狀況而定，上下班時間並非採取打卡制，而係由站務員依據實際業務情況彈性上下班，主管則依權責監督所屬人員出缺勤狀況。姑不論原告根本無法舉證證明其確實有加班以及實際加班之天數及時數為何，原告計算加班費之方式，亦顯有違誤，而不足採。原告除將底薪、職務加給、工作津貼、伙食津貼四項合於勞基法及其施行細則規定之工資計入外，更將依勞基法施行細則第10條不應計入工資之除外項目，包括敬業獎金、差旅津貼、特殊功績等一併計入，故原告之計算方式，不僅顯與勞基法及最高法院判決見解不符，且將造成每日每小時工資墊高，是依原告核算之加班費用，不僅與法未合，並有重

複計算且浮報加班費之虞，顯不足採，且被告每月均依原告實際工作時間，核發工資及計算加班費，原告逕向被告再行請求給付加班費，洵屬無據。

3.被告否認原告主張任職於助理調度員期間之工作時間為24小時，實際扣除休息時間後原告每次輪值助理調度員之正常工作時間加延長工作時間應為12小時內。原告實際工作時數有被告106年11月至107年5月份關於原告親筆記載之出勤紀錄表可參。且被告主張薪資單上「平日正常工作時間所得工資」之薪資項目為：「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「工作津貼」、「職務加給」及「運價專案補貼」等6項，此為被告計算原告平日每小時工資額之計算基礎，而「逾時-免」、「逾時-應」、「休息日免稅」、「值夜班」及「國定假日加班」等項目為被告給付原告之加班費。至於「差旅津貼」、「特殊功績獎金」、「敬業獎金」及「目標獎金（即目標__變）」等項目均非「平日正常工作時間所得工資」，不應納入加班費平日每小時工資額之計算基礎，原告遽為相反之主張顯有違誤，不應採信。

②107年6月至108年1月駕駛員期間：

1.原告自承被告已給付之加班費，依勞基法第24條規定，應自當月全額薪資中扣除，細繹原告所主張，其認定之加班費項目有國定假日津貼、休息日免稅、休息日應稅、逾時應、逾時免等項，然被告所給付之加班費除前開項目外，尚有加勤行安獎金、加勤安服獎金、單延津貼及部分特殊功績，原告於計算加班費之基準以當月全額薪資扣除前開原告自承之加班費項目云云，即有違誤。

2.被告所給付之加班費項目中，其中單延津貼係單班延時津貼之簡稱，雇主為體恤駕駛員工作中退（離尖峰時間）所造成不便，而給予之恩惠性給與或補延長工時工資之不足，中退時間較短者每出勤天另加發90元，中退時間較長者每天150元，其給付計算方式與駕駛員每天上下班與休息時間息息相關，經勞政單位認可採納為延長工時工資之一部份。故單延

津貼之發放性質與計算標準，與正常工作間之工作無對價關係（非每日正常工作8小時內的工作報酬），而是趟次下勤與下一趟出勤的起迄時間有關，故若判定此薪資項目為工資，當屬平日延長工時工資，即單延津貼屬平日加班費。而加勤行安獎金、加勤安服獎金亦屬平日加班費，加勤行安獎金係駕駛員工時逾8小時之行駛里程金額，而加勤安服獎金指駕駛員工時逾8小時部分之營收金額。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，則原告之行車安全獎金增加、安服獎金亦增加，原告之薪資即增加，故於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」（按所謂加勤係指超過8小時以外之延長工時），足見加勤行安獎金、加勤安服獎金屬平日加班費。

3.而被告所給付之加班費項目中，特殊功績除超過8小時部分屬加班費，更屬國定假日或休息日出勤工資之一部分，特殊功績之計算與每日行駛里程及營收有關，退步言之，縱認特殊功績仍屬工資而非獎金，然特殊功績不區分8小時以內行駛里程及營收，及超過8小時以外者，亦不區分是屬平日或例假日（含國定假日及休息日）之行駛里程及營收，超過8小時以外者屬加班費。且當月必需有休息日或國定假日出勤方能獲得特殊功績，因此縱若特殊功績認屬工資，也應屬非正常工作時間所得之工資，即延長工時工資。

③依駕駛駕車時間查核紀錄表所示，原告之駕車時間並非其所主張之15小時，其主張包含休息時間亦屬工作時間，被告否認，蓋原告於休息時間本得自由運用，非於被告指揮監督下，故原告以每日超時7小時計算加班費，自有違誤。

㈡特休未休工資部分：

⑴本件原告係自請離職，且於任職期間曾休過特別休假，其本可於離職前自行安排休完特別休假，然原告捨此不為，屬應休能休而未休，非屬可歸責被告之原因，被告本即無給付未休完特休工資之義務。況且經被告以1日900元工資補償，歷

年來原告收受後並無意見，顯見原告請求被告給付特休未休工資差額，並無理由。

⑵退一步言，若被告縱需給付，金額亦非原告所主張，揆諸勞基法施行細則第24-1條第2項第1款第2目規定，發給工資之基準為計月者，以最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，而原告雖以歷年12月之工資扣除其認為加班費計算，然未經扣除單延津貼、加勤行安獎金、加勤安服獎金及特殊功績之加班費，顯屬錯誤，綜上所述，被告以1日900元工資補償發放特休未休獎金，並未不足。

㈢返還互助金部分：

據85年2月14日函文內容，被告自85年3月份起代扣互助金轉與其他員工，此工作規則係有利於集團員工於危急時發揮互助精神，凝聚向心力，而原告任職起即同意遵守公司所定服務工作規章，顯亦包括前開函文之內容，足證原告同意被告代扣互助金，再者，被告按月將已代扣金額明白顯示於每月薪資單上，原告每月接獲薪資單，均無異議，難認原告並無同意被告代扣互助金，既然該筆互助金係屬奠儀，則為贈與性質，且受贈人亦非被告，原告請求被告返還，並無理由。

㈣新制勞工退休金6%提繳工資差額：

本件原告薪資每月均不固定，則被告縱有提繳不足，依勞工退休金條例第15條第2項規定亦應以當年8月底前及次年2月底前通知勞保局，此時被告方有提繳不足之問題，並非當月提繳額不足即生提繳不足之法律效果，準此，原告並未據此製作表格，彼等主張有提繳不足云云，自無理由等語，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。

四、得心證之理由：

㈠本件原告於106年11月5日起至107年1月21日間（下稱任職期間）曾任職於被告，其中自106年11月5日起至107年5月31日間擔任站務員，另自107年6月1日起至108年1月21日間擔任

駕駛員。原告於任職期間曾自被告處受領如附件一「薪資合計」欄所示款項；另被告於原告任職期間曾自原告薪資內以互助金合計扣除3,650元及原告於離職時仍有10日特別休假未休（下稱特休未休），被告曾給付該特休未休工資9,450元予原告等事實，為兩造所不爭執，並有被告所提出之勞動契約書、薪資單及特休媒體報表等影本在卷可查（分見本院卷第230至237頁、第442至444頁及第298頁），此部分事實，堪認為真正。原告主張其擔任站務員期間，每日工時為24小時，作一休一，每日均延長工時16小時，另擔任駕駛員期間每日工時為15小時，被告卻未給足其任職期間之平日延時工資、休息日工作工資、例假或休假日（以下合稱例休假）工作工資（前述三項工資統稱加班費）、另被告亦未給足其10日特休未休工資，且自原告薪資內不當扣除互助金，另亦未足額提撥勞工退休金各情，然為被告否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：⑴原告擔任站務員期間每月正常工時之每日工資、每小時工資額為何？其每月加班日數、時數為何？⑵原告擔任駕駛員期間正常工時之每日工資、每小時工資額為何？其平日、休息日及例休假工作日數、每日工作時間為何？⑶原告主張被告未足額給付其任職期間加班費、特休未休工資及不當扣除互助金，有無理由？⑷原告主張被告未足額提繳勞工退休金，是否有據？茲分別論述如下：

㈡原告擔任站務員期間每月正常工時之每日工資及每小時工資額均如附件二「平日每日工資」欄及「平日每小時工資額」欄所示：

⑴按勞基法第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）。

⑵經查，原告主張其於任職期間曾自被告處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。原告主張其每月所領取薪資項目中之如「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「休息日-免稅」及「值夜班」等項目係具有加班費性質乙節，為被告所不爭執（分見本院卷第398頁及第430頁），故前述「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「休息日-免稅」及「值夜班」等薪資項目為原告因延長工時所得，當不得併入平日每日工資及每小時工資額之計算。

⑶再者，被告就原告所主張於擔任站務員期間所領取如「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「職務加給」、「工作津貼」及「運價專案補貼」等項目均屬原告正常工作時間工資乙節，並不爭執（見本院卷第430頁），故前述「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「職務加給」、「工作津貼」及「運價專案補貼」等薪資項目，本應併入原告擔任站務員期間之平日每日工資及每小時工資額為計算。

⑷至於原告主張其所領取之「特殊功績」、「目標變」、「差旅津貼」及「敬業獎金」等薪資項目均為正常工作時間工資乙節，為被告所否認，並以「差旅津貼」係原告外出洽公之交通費用補助，非屬工資、「特殊功績」、「敬業獎金」及「目標獎金」（按即「目標變」）均為被告對原告之恩惠性、獎勵性給予，不具通常性、勞務對價性，均非工資等情（見本院卷第426頁）。然按工資，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。

①依被告所提出之「助理調度員薪資計算辦法」（見本院卷第384頁），此薪資計算辦法即已載明「差旅津貼3,000元」，係每月定額給付，並無因有無出差或外出而有所扣減，被告前開所辯，恐非可採。另前述助理調度員薪資計算辦法亦載明「敬業獎金2,000元，有違反規定應予減發」等語，而觀諸原告所領取如附件一薪資項目，原告除106年11月因非全月在職而未足額領取敬業獎金2,000元外，其餘擔任站務員期間，原告均足額領取該敬業獎金，可見該敬業獎金給與予否，取決原告當月份有無未到班或請假，其性質與全勤獎金相當，故此敬業獎金仍屬原告正常出勤，被告對該勞務提供所給與之對價，有勞務對價性，況依附件一薪資項目所示，原告擔任站務員期間均受領同數額之敬業獎金，具有經常性給與之性質，故敬業獎金應屬工資無訛。

②再依助理調度員薪資計算辦法，特殊功績獎金為固定數額，並依當月考核予以加發或減發。另目標獎金則視營收提撥0.002至0.0026計算目標獎金後依比例發給。故特殊功績獎金以當月考核為計算，目標獎金則係營收為基準，參以原告擔任站務員係負責人員、車輛調度及排班事宜，被告因原告工作績效所為之考核，且因考核所核發之特殊功績獎金，仍屬勞務之對價，且原告工作內容亦與營業績效息息相關，故特殊功績獎金與目標獎金雖名為獎金，然與原告工作性質及勞務之提供有密切關連，均具有勞務對價關係。再依附件一所示，可知該特殊功績獎金與目標獎金有制度上經常性給付之性質，應屬工資，被告辯稱為恩惠性給與乙情，恐與事實不合，自非可採。原告主張其擔任站務員期間之特殊功績獎金與目標獎金（按即目標變）均為原告正常工作時間工資，應屬可採。

⑸綜上，原告於擔任站務員期間所受領如附件一所示薪資項目中之「底薪」、「伙食津貼」、「行車安全獎金」、「職務加給」、「工作津貼」、「運價專案補貼」、「特殊功績」、「目標變」、「差旅津貼」及「敬業獎金」等薪資項

目均為原告正常工作時間工資，故原告擔任站務員期間之平日每日工資、平日每小時工資額即應如附件二「平日每日工資」欄及「平日每小時工資額」欄所示。

㈢原告擔任站務員期間之每月加班日數、時數如附表一「平日延時日數」欄、「休息日工作日數」欄、「例假工作日數」欄及「休假工作日數」欄所示：

⑴關於原告於擔任站務員期間每日工作時間為何乙節，原告係主張其每日工時24小時，且作一休一，每日均有延長工作時間16小時乙情，然此為被告所否認，並提出原告擔任站務員期間所填載之出勤紀錄表影本為佐（見本院卷第280至292頁）。雖原告辯稱該出勤紀錄表記載不實，出勤紀錄表所載簽到、簽退時間並非其實際工作時間等情。然按私文書應由舉證人證其真正，但他造於其真正無爭執者，不在此限；私文書經本人或其代理人簽名、蓋章或按指印或有法院或公證人之認證者，推定為真正。民事訴訟法第357條、第358條第1項分別定有明文。前述出勤紀錄表為私文書，且原告就該出勤紀錄表內簽到欄、簽退欄等簽名為真正，並不爭執，依前述規定，此出勤紀錄表即可推定為真正。再者，前述出勤紀錄表均係由原告親自填載，況原告亦未能舉證證明該出勤紀錄表所載有何不實，可認此出勤紀錄表所載出勤時間即為原告擔任站務員期間之實際工作時間。又依被告所提出之前述出勤紀錄表尚欠缺107年3月之出勤紀錄，然原告主張其於107年3月之工作日數為13日（見本院卷第498頁下方），被告亦同此認定（見本院卷第512頁下方），應可認定原告於107年3月間之工作日數為13日。

⑵另觀諸此出勤紀錄表，原告擔任站務員期間之工作時間常有下列情形：

①於同一日工作日時常工作4或5小時後，休息約4或5小時後又再繼續工作（如106年11月5日、6日等），此於同一日短暫休息後前後之工作時間，應合併計算。

②另原告亦常有繼續工作時間跨越2曆日（如106年11月18日繼

續工作跨越至19日凌晨1點），依勞基法施行細則第17條規定，此跨越2曆日之工作時間應合併計算，且併入前一日工作時間。

③再者，原告亦有於跨越2曆日繼續工作後，常有經短暫休息約4或5小時後即再為工作之情形（如106年11月19日工作至凌晨1點結束，經休息4小時後，再於同日5點繼續工作），原告主張此段時間係在場站休息、睡覺，準備5時左右起床繼續工作乙節，被告對此亦不爭執，本院審酌原告於凌晨時分約4或5小時因未受被告指揮、監督，屬休息時間不計入工作時間，然此究與一般勞工結束工作後，可返回居住處休息8至10小時，使勞動力得以恢復有所不同，應認原告若於凌晨時分休息4或5小時前後之工作時間，亦應合併計算且需計入前一日工作時間。

④故依前述出勤紀錄表所載出勤時間，原告於擔任站務員期間之每日工作時間及該日延長工作時間時數均詳如附件四之一「工作時數-總計」欄及「延長工時」欄所示所示。另兩造對於原告於107年3月之工作日數為13日乙節均不爭執，已如前述，而被告對於原告於107年3月之此13日工作日數之工作時數亦主張與107年4、5月相當（見本院卷第519頁下方），而依原告於107年4、5月之每日工作時數多數均為每日工作20小時，故原告於107年3月之工作日數應為13日，每日工作時數為20小時，每日延長工作時間均為12小時，應可認定。故原告主張其每日工作時間為24小時、被告抗辯跨越曆日工作時間不應合併計算及於凌晨休息後之工作時間不應併入前一日工作時間為計算等節，均與事實不合，自非可信。

⑶按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；再按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，勞基法第30條第1項、第36條第1項分別定有明文；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；勞工若於7日內連續

工作，其中有1日於休息日工作、另1日為例假工作；若勞工於勞基法第37條所定休假工作，則屬休假日工作。

⑷依前開出勤紀錄表，可知原告於擔任站務員期間曾於106年11月5日至11日有連續7日工作，故原告於106年11月間有1日係於休息日工作，另有1日於例假工作，且依附件四之一「工作時數-總計」欄及「延長工時」欄所示，原告於此2日工作時間均為10小時。另原告於107年1至5月擔任站務員期間，曾於1月1日開國紀念日、2月15日農曆除夕、2月16日、18、19日春節、2月28日和平紀念日、4月4日兒童節、4月5日民族掃墓節及5月1日勞動節等休假日工作之事實。故原告於擔任站務員期間之每月加班日數、時數即如附表一「延時日數」欄（按有區分延時1小時、2小時、3小時及12小時）、「休息日工作」欄、「例假工作」欄及「休假工作日數」欄所示。

㈣原告於擔任駕駛員期間平均之平日每日工資為1,199元、平日每小時工資額為150元。另原告於107年間擔任駕駛員之平日延長工作日數共148日、休息日工作日數共31日、例休假工作日數共4日，前開工作日數每日工作時間為13小時（即780分鐘），原告於108年1月有於平日延長工作共3日，此3日每日工作時間為13.25小時（即795分鐘）：

⑴經查，原告於擔任駕駛員期間曾領取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。另原告對於其擔任駕駛員期間被告所發給薪資中如「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「休息日-應稅」及「休息日-免稅」等薪資項目係具有加班費性質乙節，並不爭執，依照前述判決意旨，即不得併入平日每小時工資額之計算。

⑵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」等薪資項目屬原告正常工作時間工資乙節，亦不爭執（見本院卷第652頁），故原告擔任駕駛員期間每月所領取「底薪」、「伙食

津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」及「運價專案補貼」等薪資項目本應計入平日每小時工資額為計算。

⑶而原告擔任駕駛員期間所領取之薪資項目，除具有延長工作時間所得性質之「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「休息日-應稅」及「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」等薪資項目外，另有「單延津貼」、「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「特殊功績」、「節油津貼」等薪資項目，經查：

①單延津貼：依照被告所提出之駕駛員薪資核算標準（見本院卷第224至228頁），可知該單延津貼之單班金額為中退者每日150元，小退者每日90元，核算標準為：單班人員當日正常服勤，並配合下列排班者獎勵發給，中退-其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔120分鐘，小退-其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過30分鐘等。另依被告所提出之原告擔任駕駛員期間之「駕駛駕車時間查核紀錄表」（見本院卷第238至279頁），可知原告擔任駕駛期間係擔任市區公車單班駕駛，每日工作時間大多超過8小時正常工作時間（此部分詳後述），對比前述薪資核算表，可知該單延津貼係因原告擔任市區公車駕駛員，而市區公車本有上下班尖峰時段與離峰時段之區別，而離峰時段多為平日中午、下午之8小時正常工作時間內，被告為使包括原告在內之公車駕駛員在8小時正常工作時間內之離峰時段先為120分鐘或30分鐘休息（即前述中退或小退），俾能在超過8小時正常工作時間之下班尖峰時段繼續駕駛，而以駕駛員若配合前述中退或小退排班者給付單延津貼，足認此單延津貼係以兩造約定（即原告配合被告排班）在8小時正常工作時間內先暫停工作休息120分鐘或30分鐘，且在超過8小時正常工作時間之下班尖峰時段因繼續工作所為之給付，具有延長工作時間工資之性質，即不得併入平日每小時工資額為計算，原告主張前述主張，即非可採。

②加勤安服獎金：依前述駕駛員薪資核算標準，安全服務獎金係以單班駕駛員當月營業績效12萬元以上時發給9,600元，核算標準達基本出勤天數者依營收標準核發安全服務獎金，若未達應出勤日數按比例核發，並將安全服務獎金拆分兩項「安服獎金」（單班取8/12）及「加勤安服獎金」（單班取4/12）等。參以原告係市區公車駕駛，其於正常工作時間或延長工作時間均係依排班駕駛公車行駛路線，衡諸常情，本即會因工作時間增加伴隨營業績效收入增加，故依原告駕駛公車行駛既定路線後以營業績效收入多寡所核算安全服務獎金，誠屬原告因提供勞務所獲得之報酬，具勞務對價性，屬勞基法所稱之工資無訛。又依前述駕駛駕車時間查核紀錄表，可知原告每日依排班駕駛市區公車，多有超過8小時正常工作時間後仍有繼續駕車之情形，故原告每月營業績效實無法明確區分何者屬正常工作時間之營業績效，何者係在延長工作時間之營業績效，被告以該月份營業績效所計算之安全服務獎金，就單班駕駛拆分為以十二分之八核算之安服獎金，另以十二分之四核算加勤安服獎金，該加勤安服獎金即具有原告因延長工作時間之工作所得性質，不得計入平日每小時工資額為計算。

③加勤行安獎金：依前述駕駛員薪資核算標準，行車安全獎金係以市區公車每公里0.75元、國道路線（行駛快速道路或特殊路線）以每公里0.5元為計算。其核算標準為按全月行駛里程x每公里獎金係數計發。並將行車安全獎金拆分兩項「里程獎金（按即行安獎金）」（單班取8/12）及「加勤里程獎金（按即加勤行安獎金）」（單班取4/12）等。參以原告係市區公車駕駛，其於正常工作時間或延長工作時間依排班駕駛公車行駛路線，衡諸常情，本即會因駕駛時間增加使其當月份里程總數亦隨之增加，故依原告駕駛公車以里程數多寡所核算之行車安全獎金，本質上為原告提供勞務所獲得之報酬，具勞務對價性，為勞基法所稱之工資。又依駕駛駕車時間查核紀錄表所載，可知原告每日依排班駕駛市區公

車，多有超過8小時正常工作時間後仍有繼續駕車之情形，故原告每月里程總數即無法明確區分何者屬正常工作時間內之里程數，何者係在延長工作時間之里程數，故被告以該月份里程總數所核算之行車安全獎金，就單班駕駛拆分為以十二分之八為行安獎金，另以十二分之四為加勤行安獎金，該加勤行安獎金即有原告因延長工作時間之工作所得性質，亦不得計入平日每小時工資額為計算。

④特殊功績工資：依前述駕駛員薪資核算標準，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、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安獎金及具有加班費性質之加勤行安獎金，已如前述，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。原告於擔任駕駛員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，另被告對於原告所主張其擔任駕駛員期間之107年各月份（按原告於108年1月並未領取特殊功績獎金）總工作日數、平日工作日數均不爭執（見本院卷第397頁），且原告於107年間每日工作時數平均為780分鐘即13小時（此部分詳後述），故原告於擔任駕駛員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x（8/13）x（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。

⑤節油津貼：依駕駛員薪資核算標準，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。

⑥綜上，原告於擔任駕駛員期間自被告處所領取之如「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」、「單延津貼」、「加勤安服獎金」及「加勤行安獎金」等薪資項目，因均具有加班費性質，自不得併入平日每小時工資額計算。另原告所領取「特殊功績工資」應拆分如附表二「正常工時特殊功績工資」欄所示，再與「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」、「運價專案補貼」及「節油津貼」等薪資項目計入平日每小時工資額為計算。

⑷故原告擔任駕駛員之107年各月份正常工作時間每日工資、每小時工資額如附件三「平日每日工資」欄、「平日每小時工資額」欄所示。故原告於107年度平均之平日每日工資為1,199元、平日每小時工資額為150元。另原告於108年1月間亦係擔任駕駛員，然原告於當月月中即已離職，且當月份離職前原告常有請事、病假，尚無法正確計算原告於108年1月正常工作時間之平日每日工資及平日每小時工資額為何，原告對於以107年度平均之平日每日工資及平日每小時工資額計算108年度1月之平日每日工資及平日每小時工資額，表示沒有意見，被告對此亦未有爭執（均見本院卷第519頁），故即應以原告於107年度平均之平日每日工資1,199元及平日

每小時工資額150元，為原告於108年1月之平日每日工資及平日每小時工資額。

⑸另被告對於原告所主張其於107年擔任駕駛員期間之平日延長工作時間日數共148日、休息日工作日數共31日、例休假工作日數共4日（如本院卷第100頁）等事實，並不爭執（見本院卷第397頁）。另原告主張其於108年1月間共有5日於平日延長工作時間（見本院卷第101頁），然觀諸被告所提出之該月份駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第278至279頁），原告於108年1月駕車時間連同趟次間時間超過8小時（即480分鐘）僅有該月5日、8日及12日，共3日，其餘工作日數之工作時間縱加計發車前準備及收班後清潔合計40分鐘之工作時間（此部分詳後述），仍均未超過480分鐘即8小時，故原告主張其於108年1月間，共有5日係於平日延長工作時間乙節，即與事實不符，難以採信。

⑹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，原告於擔任駕駛員期間擔任市區公車駕駛員，原告前述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，仍屬原告之工作時間，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擔任駕駛員期間之駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第238至279頁），就原告擔任駕駛員期間每日駕車工時（即該查核紀錄表所載「工時小計」）加計趟次間時間（即該查核紀錄表所載「休息小計」），扣

除趟次間時間達30分以上之原告休息時間後，原告擔任駕駛員期間之每日工作時間詳如附件四之二「工作時間」欄所示，雖原告於擔任駕駛員期間之每日工作時間長短不一，然原告於起訴時係以其擔任駕駛員期間之107年度、108年度之每日平均工作時數對被告為加班費之請求，本院斟酌上述各情，以附件四之二「工作時間」欄所示原告107年度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，107年度平均駕車時間約為740分鐘（即12小時又20分鐘），108年度1月該3日駕車延長工作時間約755分鐘（即12小時又35分鐘，此部分之計算均如附件四之三所示）。另考量原告擔任駕駛員期間除駕駛工作外，每日於發車前需提前到班為酒測、並就車輛為整備及保養，亦需就車輛為清潔、檢查及收銀箱交回等工作，可認原告擔任駕駛期間所為前述發車前、收班後合計應有約40分鐘亦應計入原告工作時間，故原告於107年擔任駕駛員期間每日工作時間應為780分鐘（即13小時），其於108年1月共3日延長工時之每日工作時間應為795分鐘（即13.25小時）。原告主張其擔任駕駛員期間每日工作時間均為15小時，恐係將其駕車趟次間縱已達30分鐘以上之休息時間計入其工作時間所致，另被告抗辯原告擔任駕駛員期間之每日工作時間僅11.5小時，均非可信。

㈤被告就原告擔任站務員期間共短少給付加班費114,700元，就原告擔任駕駛員期間共短少給付加班費30,483元：

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、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，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雖被告以原告於擔任駕駛員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請求其擔任駕駛員期間加班費，自非可採。

⑶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；另按第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24條第1項第1、2款、第2項及第39條分別定有

明文。

⑷原告於擔任站務員期間之每月加班日數、時數均如附表一「平日延時日數」欄、「休息日工作日數」欄、「例假工作日數」欄及「休假工作日數」欄所示（即106年11月計有延時1小時工作1日、延時2小時工作11日、延時3小時工作5日、延時12小時工作2日、休息日工作10小時1日、例假工作10小時1日；106年12月延時工作12小時共13日；107年1月計有延時12小時工作13日，其中包括於休假日工作1日；107年2月延時1小時工作5日、延時3小時工作4日、延時12小時工作6日，前開日數包括於休假日工作5日；107年3月延時工作12小時13日；107年4月計有延時3小時工作1日、延時12小時工作12日，前開日數包括於休假日工作2日；107年5月計有延時3小時工作1日、延時12小時工作13日，前開日數包括於休假日工作1日），另原告擔任站務員期間每月正常工時之每日工資及每小時工資額均如附件二「平日每日工資」欄及「平日每小時工資額」欄所示，依此計算原告於擔任站務員期間每月得領取加班費即如附表一「當月加班費」欄所示，再與如附件二每月「正常工時工資」欄所示金額合計後，即如附表一「加班費與正常工資合計」欄所示，再與原告於擔任站務員期間所領取如附件一「薪資合計」欄所示金額相減後，被告就原告擔任站務員期間每月均有短少給付加班費（各月份差額詳如附表一「差額」欄所示），合計被告就原告擔任站務員期間尚短少給付加班費合計為114,700元。

⑸另原告擔任駕駛員期間之107年平均平日每日工資為1,199元、平日每小時工資額為150元，108年1月之平日每日工資及平日每小時工資額均以107年全年度平均為計算。另原告於107年間擔任駕駛員期間之平日延長工作日數共計148日、休息日工作日數共計31日、例休假工作日數共計4日，前開工作日數之每日工作時間平均為13小時（即780分鐘），而原告於108年1月於平日延長工作日數共計3日，此3日平均每日工作時間為13.25小時（即795分鐘），均如前述。依此計

算原告於107年整年度擔任駕駛員期間之整年度加班費即如附表三「整年度加班費」欄所示即300,496元，再與原告擔任駕駛員期間之107年整年度正常工作時間工資即251,705元相加後，合計為552,201元，再扣除原告擔任駕駛員期間之107年度整年度已領取合計522,379元後，被告尚有29,822元加班費差額並未給付。另原告於108年1月份加班費即如附表三「整年度加班費」欄所示即3,450元，再與原告擔任駕駛員之108年1月間正常工作時間工資即9,946元相加後，合計為13,396元，再扣除原告於108年1月已領取之12,735元後，被告尚有661元之加班費差額未給付。故被告就原告擔任駕駛員期間尚有30,483元之加班費差額並未給付（計算式為：29,822+661＝30,483）。

㈥被告應給付原告特休未休工資2,380元：

⑴勞基法第38條第1項、第4項、第6 項規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」

⑵經查，兩造對於原告於108年1月離職終止勞動契約時，仍有10日特休未休之事實，並不爭執。依照前述說明，被告本即需給付該10日特休未休工資予原告。另依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目規定：「本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工

資除以三十所得之金額。本件原告係於108年1月21日離職，依照前述說明，被告所應給付予原告之特休未休工資當以契約終止前最近一個月即107年12月正常工作時間所得之平日正常工時工資除以30之金額為計算。而原告於107年12月之平日正常工作時間工資為36,594元（如附件三所示），則107年12月正常工作時間除以30為1,220元（計算式為：36,594÷30＝1,220，元以下四捨五入），被告應給付原告該10日特休未休工資應為12,200元，另兩造對於被告業已給付9,450元特休未休工資予原告之事實，均不爭執，則被告尚有2,750元特休未休工資尚未給付（計算式為：12,200-9,450＝2,750），原告就其中2,380元請求被告給付，即屬有據，應予准許。

㈦被告應返還互助金3,650元：

⑴原告主張被告於其任職期間曾自其薪資內合計扣除互助金3,650元乙節，為被告所不爭執，並有原告任職期間薪資單影本1份在卷可佐。被告雖抗辯其已將代扣互助金金額顯示於各月份薪資單內，原告每月接獲薪資單均無異議，應認原告已同意被告代扣互助金等情。

⑵依前述薪資單（見本院卷第230至237頁）其上雖記載「薪資明細請詳閱，若有疑問，請在領薪後5日內向直屬主管提出反應，當即奉答，逾期恕不受理」等文句，然此薪資單係被告單方製作，且均係先扣款後再通知原告，縱原告取得薪資單後未向被告反應，亦難認原告於被告扣款前已同意被告自其薪資中扣除互助金，被告前述所辯，並不可採。至於被告另提出兩造間勞動契約書及新進駕駛員教育訓練課程表等影本（見本院卷第442頁及第294至296頁），並主張兩造間已協議或原告曾同意被告自其薪資內扣除互助金云云。然細究前述勞動契約書，該勞動契約書第6條僅言明：被告所有之福利制度及福利設施，原告得依被告之規定享受、享有、享用之等語。並無被告可從原告薪資內扣除互助金之約定。再依被告所提出、已由原告簽名確認之新進駕駛員教育訓練課

程表，其中僅就「互助金申請辦法」向原告說明，並於簽名欄上簡略記載「併同意互助金由個人薪資帳戶轉帳」等字語，未曾向原告告知互助金之用途、來源或將於原告之任職期間每月或不定期扣除不定額款項等字句，且未說明該互助金扣除之計算標準為何，恐難僅以原告任職期間曾扣除互助金或原告未有異議，或該互助金係係包括原告在內遭扣除互助金之其他員工贈與請領互助金同事等事由，而認已經原告同意自薪資中扣除互助金之事實，是原告主張被告應返還其任職期間遭被告扣除之互助金3,650元，應屬有據。

㈧被告業已補提繳勞工退休金15,243元至原告設於勞動部勞工保險局之個人勞工退休金專戶：

原告雖主張被告就原告任職期間因有短少提繳勞工退休金至原告設於勞工保險局之個人勞工退休金專戶等情，然依被告所提出之勞動部勞工保險局110年7月19日函文影本1份（見本院卷第454至457頁），被告因就原告任職期間未覈實申報原告月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕予更正及調整後，通知被告應補提繳15,243元至原告設於勞工保險局之個人勞工退休金專戶。而被告已於111年4月29日將前述金額提繳至原告前述帳戶，亦有被告所提出之被告公司分類帳明細影本1紙在卷可查（見本院卷第458頁），可知勞動部勞工保險局業已就被告於原告任職期間短少提繳之勞工退休金經逕予更正及調整後，認被告應補提繳金額為15,243元，被告復已將前述金額提繳至原告設於勞動部勞工保險局之個人勞工退休金專戶，故原告主張被告應補提繳勞工退休金27,137元乙節，恐屬無據，應予駁回。

五、從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法等規定，請求被告應給付原告151,213元（即站務員加班費114,700元+駕駛員加班費30,483元+特休未休工資2,380元+互助金3,650元＝151,213元），及自起訴狀繕本送達翌日（即110年9月14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，原告逾此部分之主張，為無理由，應予駁回。而原告

此駁回之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、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。

七、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以151,213元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為6,280元（第一審裁判費），由被告負擔1,570元，其餘4,710元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　1　　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　　8　　月　　1　　日

書記官　王淳平