臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第79號

原　　告　蔡嘉進
訴訟代理人　王瀅雅律師
被　　告　光華巴士股份有限公司000000000000000000
法定代理人　呂奇龍
被　　告　新北汽車客運股份有限公司000000000000000000
法定代理人　呂奇龍
上二人共同
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，於中華民國111年9月5日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告光華巴士股份有限公司應給付原告新臺幣伍萬貳仟伍佰伍拾壹元，及自民國一百一十年十月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告新北汽車客運股份有限公司應提繳新臺幣伍仟肆佰玖拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告光華巴士股份有限公司應提繳新臺幣壹萬柒仟參佰柒拾元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟玖佰柒拾元，由被告光華巴士股份有限公司負擔新臺幣柒佰陸拾肆元，被告新北汽車客運股份有限公司負擔新臺幣陸拾元，其餘新臺幣參仟壹佰肆拾陸元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告光華巴士股份有限公司如以新臺幣陸萬玖仟玖佰貳拾壹元為原告預供擔保後、被告新北汽車客運股份有限公司如以新臺幣伍仟肆佰玖拾元為原告預供擔保後，均得免為假執行。

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。本件原告起訴時原訴之聲明為：「被告光華巴士股份有限公司應給付原告新臺幣（下同）48萬元，及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」，嗣於本院審理中，原告減縮及追加其訴之聲明為「⑴被告光華巴士股份有限公司應給付原告340,739元，及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。⑵被告新北汽車客運股份有限公司應提繳5,490元至原告之勞工退休金個人專戶。⑶被告光華巴士股份有限公司應提繳17,370元至原告之勞工退休金個人專戶」，核其所為訴之追加，請求基礎事實同一，且屬減縮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被告光華巴士股份有限公司（下稱光華巴士公司）與被告新北汽車客運股份有限公司（下稱新北客運公司）均隸屬於中興大業巴士集團，前述集團包括被告光華巴士公司、被告新北客運公司、訴外人中興大業巴士、淡水客運及指南客運等公司，均屬前述集團之家族企業，股東相同或類似、彼此互相持股、擔任董監事，歷來公司負責人均為呂姓父子關係或兄弟關係。

㈡原告自民國100年6月3日起即受僱於被告新北客運公司，在被告新北客運公司五堵站擔任駕駛，因被告光華巴士公司與被告新北客運公司為關係企業且隸屬同一集團，各公司間人員有流用情形。原告於104年間奉命調派至被告光華巴士公司北峰站擔任駕駛，被告新北客運公司於104年6月1日將原告之勞健保退保，同日被告光華巴士公司為原告加保，迄至107年3月間，原告因與北峰站站長就休假事宜發生爭執，原告因一時氣憤下未到班工作，被告光華巴士公司旋以原告連續曠職3日為由，於107年3月19日將原告解僱，並於是日將原告之勞健保退保。

㈢原告擔任被告光華巴士公司駕駛員期間，每日依排班調度行車5趟。每日駕駛前原告須先至場站報到，再到停車場進行車況檢查及實施酒測作業等準備工作，每日最後一趟收班將車輛停妥後，尚須將車內票證等相關設備、紙本文件繳回站上，由站管人員清點無誤後，才能下班。另於每日駕駛趟次間，因須隨時受站管人員排班調度後續出車時間，且須支援出車、加油、保養、清潔車輛等，因此須留在場站內不得任意離開。故原告於工作日抵達場站，開始首班車發車前之準備工作，之後進行各趟次駕駛，迄至末班車回到場站內完成後續交接工作止，每日工作時間均長達13小時以上。惟為利計算，於本件僅以每日13小時計算工時，即每日延長工時至少應為5小時，被告於本件僅承認每日延長工時為3小時，顯有短少計算加班費情事，原告任職被告光華巴士公司期間，自105年6月至107年3月，被告光華巴士公司應給付原告按當月正常工時工資計算之加班費，扣除被告光華巴士公司已經給付之平日延長工時加班費（即每月薪資單上所列「逾時-免」、「逾時-應」、「加勤行安獎金」、「加勤安服獎金」等屬平日延長工時加班費項目）後，被告光華巴士公司應再給付原告平日延長工時工資共183,362元。

㈣105年12月23日勞動基準法（下稱勞基法）有關一例一休規定生效前，勞工每週工作總時數既不得超過40小時，以每天正常工時8小時計算，即每週除依勞基法第36條規定應有一日例假外，尚應有一日休息，嗣於105年12月23日勞基法有關一例一休規定生效後，更明定勞工每工作7日，除一日例假外，應有一日休息日。原告自105年6月至107年3月每月均有於休息日出勤工作情事，原告每月至少應有4日休息日，扣除原告每月已休之休息日日數後，原告每月應有未休之休息日工作日數。被告光華巴士公司於106年1月1日前之薪資單上雖列有「例假津貼」，自106年1月起，薪資單上則有「休息日免稅」、「休息日應稅」等項加班費，惟並未依原告每月正常工時工資計算，有短少給付情事，故被告光華巴

士公司自應依修正前、後之勞基法第24條第2項規定，給付原告不足之休息日加班費，其應再給付之休息日延長工時工資共95,886元。

㈤原告任職期間，經常國定假日未放假，被告光華巴士公司於106年1月1日前就國定假日出勤，並未給付原告任何加班費，嗣自106年1月1日起，被告光華巴士公司就國定假日出勤雖有給，惟縱有給付國定假日加班費，然並未依原告之正常工作時間工資計算加班費，顯有不足情事。依勞基法第39條規定，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，惟被告光華巴士公司有短付情事，故除已給付之國定假日加班費外，被告光華巴士公司就不足額部分應再給付原告國定假日延長工時工資共35,695元。

㈥被告二家公司負責人同一、設址於同一處，均隸屬同一集團，各公司間之人員有互相支援、流用情形，故原告自100年6月3日起受僱至107年3月19日離職，其間之勞健保雖於104年6月1日分別經被告新北汽車客運公司退保及由被告光華巴士公司接續投保，惟原告之工作並未中斷，於計算工作年資時自應合併計算。原告自100年6月3日起受僱，其於105年度至107年度依勞基法第38條第1項規定應有特別休假，105年度應為10天，106年度應為14天，107年度應為15天。然被告光華巴士公司於原告之106年1月薪資單註記「105年未休特休天數：5.4天」及於107年1月薪資單註記「106年未休特休天數：10.00天」，惟上開特休天數與勞基法規定不符 ，顯有短少。又原告於前述年度除於107年3月間曾請特別休假4日外，其餘年度特別休假均未休，被告光華巴士公司於每年1月給付前一年度未休特別休假工資，被告光華巴士公司於106年1月、107年1月分別給付原告特休津貼：4,950元、9,000元，另被告光華巴士公司於109年7月3日已再給付原告10,340元特休未休折抵工資，故扣除被告光華巴士公司上開已付之特休津貼後，被告光華巴士公司應再給付原告特休未休工資共15,456元。

㈦被告光華巴士公司於原告任職期間，每月均以「互助金」之名義，自原告薪資中扣款不等金額，作為中興大業巴士集團轄下各個公司員工之喪葬補助費用，故原告每月薪資中遭以「互助金」名義扣款之工資，不只由被告光華巴士公司給付予該公司員工，甚至是給付予與原告非同一家公司、互不相識、無關之員工，上開扣款實乃被告光華巴士公司慷勞工之慨，強行自勞工之工資中為不當之扣款。被告光華巴士公司自104年3月至110年3月自原告之薪資中扣款互助金共計10,250元，故原告任職被告光華巴士公司期間，遭不當扣款10,250元，依勞基法第22條第2項前段、民法第179條規定，請求被告光華巴士公司返還。

㈧被告光華巴士公司於原告任職期間為原告提繳之勞工退休金，均有不足情事，被告光華巴士公司已在107年11月份勞工退休金內補繳105年3月至107年3月短計之退休金，惟105年3月以前（即104年6月至105年2月）之勞工退休金，被告光華巴士公司仍有提繳不足情事，原告於107年3月19日離職，迄至本件起訴止，尚未逾5年，自得依勞工退休金條例第31條第1項、第2項規定行使損害賠償請求權。被告光華巴士公司依勞工退休金條例第6條、第14條第1項、第31條第1項規定，應再補提繳17,370元至原告之勞工退休金個人專戶。

㈨而原告自104年3月至104年5月由僱主即被告新北汽車客運公司為原告提繳勞工退休金，其後自104年6月起至105年2月止，則由僱主即被告光華巴士公司為原告提繳勞工退休金，原告所列短繳之原告勞工退休金，應分別二家公司計算，故被告新北汽車客運公司應再補提繳5,490元至原告之勞工退休金個人專戶。

㈩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被告光華巴士公司應給付原告340,649元（即183,362＋95,886＋35,695＋15,456＋10,250＝340,649，原告誤繕為340,739元），及自起訴狀繕

本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。⑵被告新北汽車客運公司應提繳5,490元至原告之勞工退休金個人專戶。⑶被告光華巴士公司應提繳17,370元至原告之勞工退休金個人專戶。⑷願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：

㈠被告光華巴士公司對於兩造於104年2月25日簽訂勞動契約書，原告於同年3月1日起迄107年3月18日受僱於被告光華巴士公司，擔任駕駛員，原告於107年3月16日起無故連續曠工3日依法解雇及原告薪資單上所列「逾時-免」、「逾時-應」、「例假津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」及「國定假日加班」等項目為加班費，被告新北汽車客運公司及被告光華巴士公司為原告提繳勞工退休金之短少金額分別為5,490元及17,370元等事實均不爭執。

㈡兩造就原告「正常工時」工資及「延長工時」加班費之項目、計算方式業已約定如每月薪資單所載之薪資結構，並且優於基本工資及依基本工資為基準計算之延長工時工資及假日加給工資。原告主張被告光華巴士公司另加計延長工時工資及假日加給工資共計314,943元，並無理由：

⑴就勞工所應獲得之工資金額，原則上得由勞、雇雙方基於產業特性自行約定計算方式，倘其約定計算方式優於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資及例休假工資等之總和，該約定即符合勞基法之規定，不容勞工事後翻異別事請求。

⑵被告光華巴士公司就其客運業之產業特性，業與原告約定「正常工作時間」內之工資及「延長工時」之加班費計算方式：

①原告到職時確曾參與被告光華巴士公司新進駕駛員教育訓練課程，而被告光華巴士公司教育訓練課程內容即包含「薪資結構」，故被告光華巴士公司已於原告到職時向其說明薪資計算方式。而關於原告之薪資結構，依照原告薪資單之記載：「駕駛員底薪，內含伙食津貼、運價補貼、保障安

服」，可知原告正常工作時間之平日工資已有定義，其餘項目則皆屬加班費性質，可見每月薪資實已包含「正常工作時間」內之工資及「延長工時」之加班費。且兩造所約定之平日工資及加班費計算方式，並未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，即合於勞基法之規定，兩造均同受拘束。

②況且，原告自104年3月受僱於被告光華巴士公司時起，每月薪資單上均載明：「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」，而原告任職後長達3年期間對於被告光華巴士公司每月給予之薪資表中各項目計算之基礎與方式均無異議，並按月領取薪資，益足徵其已同意依被告光華巴士公司薪資結構方式計算工資及加班費，故原告自不得另創計算方式或受不法之徒鼓煽，藉詞再請求給付加班費。

⑶依兩造約定之薪資項目計算方式之工資及加班費均優於基本工資及以基本工資為基準計算之延長工時工資及假日加給工資，故被告光華巴士公司自無欠付加班費之事實。依據原告之駕駛駕車時間查核紀錄表可知，原告每日平均出勤工時約為630分鐘（即10.5小時）上下，再加計每日出車前準備作業及收班作業時間，平均每日總工時寬估至多為11小時，包含正常工時8小時及延長工時3小時，以勞動部公告之基本工資計算，可知原告每月薪資單所載金額均高於基本工資及以基本工資為基準計算之延長工時工資及假日加給工資，故被告並無欠付加班費之事實。原告主張每日到班時起至下班返家止之「全部時間」均為工作時間、原告每日工作時間13小時，與事實不符，至於原告於起訴狀附表內加班費之算式均以每日13小時計列，顯為誇大不實，洵不足採。

⑷再者，倘依原告主張，將「延長工時加給」併充作平日工資據以計算加班費，實有循環論斷、重複計算之錯誤。勞基法第24條所稱「平日每小時工資額」係指勞工於每日正常工作時間內每小時所得之報酬，故延長工作時間之工資及休息

日、例假日工作加給之工資（即加班費）均不應列入平日工資中計算，是原告主張將薪資單上已給付之加班費項目再列為計算加班費之基礎，要不可採。且勞基法第2條第3款之「工資」與第24條之「平日每小時工資」之用語明顯不同，依勞基法第24條計算加班費時，係以「平日每小時工資額」作為計算基礎，並非將勞工任何因工作而經常性獲得之報酬均得作為計算基準，故尚不得將加班費納入「工資」之範疇，以避免發生重複計算加班費而有循環論斷之謬誤。

⑸被告光華巴士公司已依原告延長工作時間之時數、天數，以及原告例假日、休息日、國定假日加班情形核實給付加班費予原告，原告主張被告光華巴士公司短付加班費，顯屬無據，無從採信。至於薪資單上之「單延津貼」項目，係因被告光華巴士公司部分公車駕駛在前班公車返站、後班公車發車間之休息時間較長，被告光華巴士公司額外給予原告及其他類似情形駕駛之補貼，其性質係被告光華巴士公司針對原告及其他公車駕駛「休息時間」發給之補貼，不得納入原告平日每小時工資額，亦不得作為原告計算其平日加班費之依據，原告與此不符之主張亦非可採。

⑹原告主張其「每月平日出勤天數」、「休息日出勤天數」及「國定假日出勤天數」均有錯誤。原告自105年6月起至12月止，於國定假日出勤天數為6天，其餘出勤天數173天均屬「平日」出勤，另原告雖主張「105年」曾有休息日出勤情形，但休息日之規定係勞基法105年12月21日修訂時始增列，無從適用於兩造105年勞動契約履行過程，原告此部分主張顯屬於法無據，不應採取。而原告106年出勤情形部分，「平日」出勤天數應為245天、「休息日」出勤天數應為29天、「國定假日」出勤天數應為5天，原告107年出勤情形部分，「平日」出勤天數應為44天、「休息日」出勤天數應為8天、「國定假日」出勤天數應為2天。而原告將105年部分平日出勤天數誤列為休息日，且原告主張之106年及107年平日、休息日出勤天數均有誤，原告基於上開出勤天數錯

誤資料所計算之所謂「加班費差額」亦顯有錯誤。

⑺依照實務見解，所謂「平日每小時工資額」，係勞工「在平日（不包含假日、休息日）之正常工時內每小時工作可得獲取之工資數額」，凡不具工資特性（勞務對價、經常性）者，或屬延長工時工資性質者，均不得納入「平日每小時工資額」之計算基礎。原告主張之「加班費差額」，已納入不具工資性質之給付，亦已納入部分屬延長工時工資性質之給付，其主張顯屬不當。被告光華巴士公司之薪資結構，在106年1月（一例一休實施）前後有所不同，而原告105年自被告光華巴士公司受領之給付項目，包括「僅具正常工時工資性質（包括底薪、伙食津貼、運價補貼）」、「兼具正常工時工資與加班費性質（包括行車安全獎金、安全服務獎金）」、「僅具平日及假日加班費性質（包括逾時津貼、例假津貼、特殊功績獎金）」，及「非屬工資性質（即勞基法施行細則第10條各款所列恩惠性、獎勵性給與，包括專案路線獎金、單延津貼、節油津貼）」等四種情形。另原告106年1月起至兩造勞動契約終止時止，自被告光華巴士公司受領之給付項目，包括「僅具正常工時工資性質（包括底薪、伙食津貼、運價補貼、行車安全獎金、安全服務獎金）」、「僅具平日或假日（含休息日）加班費性質（包括逾時津貼、國定假日津貼、休息日津貼、加勤行安獎金、加勤安服獎金、特殊功績獎金）」，及「非屬工資性質（即勞基法施行細則第10條各款所列恩惠性、獎勵性給與，包括專案路線獎金、單延津貼、節油津貼）」等。

⑻原告主張以「每日加班5小時」計算加班費亦與事實不符，被告光華巴士公司所屬公車駕駛均可利用前後二班次間隔時間休息，原告空言班次間隔全屬工作或待命時間，並未舉證以實其說，空言主張自非可採。

㈢原告有關其任職年資、特別休假天數以及未休特別休假工資數額等主張，均有違誤，原告遽行請求被告光華巴士公司給付未休特別休假工資15,456元，逾3,660元之部分顯無理

由，應予駁回：

⑴原告於100年6月3日在被告新北汽車客運公司加保，嗣於103年6月16日自被告新北汽車客運公司退保，遲至104年3月1日始再度於被告新北汽車客運公司加保勞工保險，原告與被告新北汽車客運公司間之勞動契約中斷8個半月之久，依勞基法第10條之反面解釋，原告103年6月16日前任職於被告新北汽車客運公司之年資，已無從與原告104年3月1日起陸續任職於被告新北汽車客運公司、被告光華巴士公司之年資合併計算，故原告各年度之特別休假天數，應依其發生時間而異其計算標準。

⑵被告光華巴士公司係在員工任職次年1月(而非員工任職滿1年當日），按前一年內之員工任職時間，依勞基法規定之第1年特別休假天數，比例給予員工第1年之特別休假。因原告自104年3月1日起陸續任職被告新北汽車客運公司及被告光華巴士公司，於105年1月1日原告任職時間僅滿10個月，未滿1年，故被告光華巴士公司105年1月1日尚無需依105年12月21日修正前勞基法第38條第1款規定，給予原告任何特別休假或未休特別休假工資。

⑶原告105年3月1日在被告光華巴士公司任職屆滿1年後，被告光華巴士公司依105年12月21日修正前勞基法第38條第1款規定應給予原告「7天」特別休假，且原告105年未曾使用其特別休假，但被告光華巴士公司因不諳法令之故，僅於106年1月26日發給原告按「5.4天」計算之未休特別休假工資4,950元，原告應得之未休特別休假工資為8,610元，扣除被告光華巴士公司已給付原告之105年未休特別休假工資4,950元後，被告光華巴士公司尚應給付原告105年未休特別休假工資差額3,660元。

⑷原告106年3月1日任職期間已滿2年，被告光華巴士公司於106年依修正後之勞基法第38條第1項第2款規定給予原告10日特別休假，因原告106年未曾使用其特別休假，故被告光華巴士公司於107年1月30日將原告106年未休特別休假工資9,0

00元發放予原告。原告係於107年3月19日因連續曠職3日遭被告光華巴士公司不經預告終止勞動契約，原告在107年3月1日已任職滿3年，應給予14天特別休假，扣除4日休假後，原告未休特別休假之天數僅餘10天，故被告光華巴士公司於109年7月3日支付原告107年之10天未休特別休假工資10,340元予原告。

㈤被告光華巴士公司薪資結構已合併計算正常工時之工資及逾時加班費，已如前所述，故被告光華巴士公司係根據最近1個月（即每年12月）之總工資，將薪資結構中屬加班費計算之項目金額予以扣除後，作為每日正常工時之工資，並據以計算當年度特休未休折抵工資，洵屬適法。

㈣被告光華巴士公司為確保同仁們係出於自願參加員工喪葬互助制度，為避免爭議，早先於新進駕駛員職前講習時已將互助金制度於講習課程充分說明，被告光華巴士公司更從未強迫原告參加此互助制度，原告亦於104年3月4日經講解後簽署同意參加，且後續每月扣款，原告從未向被告光華巴士公司表達反對/拒絕之意思。故被告光華巴士公司皆是在原告同意下，依原告意願代為扣轉互助金，義務協助同仁互相幫扶渡過急難，被告光華巴士公司並無從中受有任何利益，原告稱其遭被告光華巴士公司不當扣款「互助金/互福金」10,250元，與事實不符，且無任何請求基礎。

㈤此外，暫不論原告本件請求實無理由，原告請求每月加班費差額、特休未休折抵工資差額及每月薪資互助金扣款等請求權時效，因屬「一年或不及一年之定期給付債權」，具有薪資債權的性質，按照民法第126條規定：「利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅。」，該等請求權之消滅時效期間為5年，逾5年以上未請求之工資，被告光華巴士公司得拒絕支付。查原告於110年9月22日提起本件訴訟，就原告請求起訴狀及其附表所載屬105年9月22日以前之差額請求，均已罹於時效等語，資為抗辯。並聲明：原

告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保免予假執行。

四、得心證之理由：

㈠本件原告自104年3月1日起至104年5月31日間曾任職被告新北客運公司擔任駕駛員，並自104年6月1日起轉任被告光華巴士公司繼續擔任駕駛員，嗣於107年3月18日被告光華巴士公司以原告曠職三日為由終止與原告間之勞動契約。另原告於105年9月至107年3月間，曾自被告光華巴士公司處受領如附件一「薪資合計」欄所示薪資；另被告光華巴士曾給付原告任職期間特別休假未休（下稱特休未休）工資合計24,290元（即4,950元＋9,000元＋10,340元＝24,290元）；被告光華巴士公司於原告任職期間曾自原告薪資中以互助金名義扣除10,250元；被告新北汽車客運公司於原告任職期間時曾短少提繳勞工退休金5,490元、被告光華巴士公司於原告任職期間曾短少提繳勞工退休金17,370元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶等事實，為兩造所不爭執，並有被告光華巴士公司所提出之勞動契約書、解雇令、原告於105年9月至107年3月任職被告光華巴士期間之薪資單、被告光華巴士公司給付原告10,340元特休未休工資請款單、匯款單及給付原告特休未休工資4,950元、9,000元之特休媒體報表等影本在卷可查（分見本院卷第64至80頁及第232至234頁），前述事實，應堪認為真正。原告主張其任職被告光華巴士公司期間均有於平日延長工作時間5小時，亦曾於休息日、例假或休假日工作，且工作時間均達13小時，被告光華巴士公司未給足平日延時工資、休息日工作工資及例假、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），被告光華巴士公司應補足其任職期間加班費差額，另被告光華巴士公司亦未給足其特休未休工資，且無故自原告薪資內扣除互助金，另被告新北客運公司及被告光華巴士公司均未足額提撥勞工退休金各情，然均為被告所否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：⑴原告得請求被告光華巴

士公司給付加班費差額之期間為何？⑵原告於前述得請求期間之平日延時日數、非平日超時工作日數、休息日及例休假工作日數為何？每日延時工作時間為何？原告前述得請求期間每月正常工作時間之每日工資、每小時工資額各為何？⑶被告光華巴士公司有無短少給付原告前述得請求期間之加班費差額？⑷原告主張被告光華巴士公司未足額給付特休未休工資及不當扣除互助金，是否有理由？⑸原告主張被告新北客運公司、被告光華巴士公司未足額提繳勞工退休金，是否有據？茲分別論述如下：

㈡原告得請求被告光華巴士公司給付加班費差額之期間為105年9月1日至107年3月15日（下稱得請求期間）：

⑴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條及第144條第1項分別定有明文。

⑵本件原告起訴請求被告光華巴士公司給付105年6月至107年3月間之加班費差額，屬不及1年之定期給付債權，依照前述規定，各月份加班費差額之請求權時效均為5年，另被告光華巴士公司業已就原告105年9月22日以前之加班費差額請求權以時效消滅為由拒絕給付（見本院卷第59頁）。經查，原告係於110年9月22日提起本件訴訟，依被告光華巴士公司所提出之駕駛員薪資核算標準（見本院卷第372至374頁），被告光華巴士公司就原告任職期間包含加班費在內之薪資核算，均需按月於前月份原告工作結束後始能依原告前月份之到職日數、行駛里程數、營收績效核發前月份薪資，故原告105年9月薪資，被告光華巴士公司應係於105年10月1日以後始能核算發給，原告亦需於被告光華巴士公司發給薪資後始能就被告光華巴士公司所發給105年9月加班費短少與否而得為請求，亦即，原告就其105年9月份之加班費差額請求權需於105年10月1日以後始得請求，故原告就其105年9月1日以

後加班費差額之請求權時效於原告提起本件訴訟時尚未因罹於時效而消滅。然原告之105年6月至8月之加班費差額請求權，即已因原告於5年間未行使而消滅，被告以此為由拒絕給付105年6月至8月份加班費差額，應屬有據。故原告得請求被告光華巴士公司給付加班費差額之期間為105年9月1日至107年3月15日。

㈢原告於前述得請求期間之平日工作日數、平日延時日數、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；原告於前述請求期間如有延時工作（包括平日延時工作、非平日超時工作、休息日、例休假工作）之每日工作時數平均為12.5小時：

⑴原告主張其自105年9月至107年3月間之平日延時工作日數、休息日工作日數、國定假日工作日數如110年12月3日民事準備書狀附表一、三、四所示（分見本院卷第272頁、第276頁及第278頁），然此為被告光華巴士公司所否認，並抗辯原告得請求期間工作日數如其民事準備書三狀所示（見本院卷第480頁）。

⑵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，若於該週之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。

⑶經查，依被告光華巴士公司所提出原告之駕駛駕車時間查核紀錄表及請假明細表（分見本院卷第86至223頁及第224至228頁），可知原告於前述得請求期間曾分別於105年之9月15日中秋節、10月10日國慶日、10月25日臺灣光復節、10月31日先總統蔣公誕辰紀念日、12月25日行憲紀念日、106年之1月1日元旦、1月30日、1月31日、2月1日農曆春節、4月4日清明節、5月1日勞動節、5月30日端午節、10月4日中秋節、10月10日國慶日、107年之2月18日、19日、20日農曆春節、2月28日和平紀念日等勞基法第37條第1項所示之休假日工作；原告亦曾於106年1月19日至25日間有連續7日工作之情形，故原告於106年1月間另有1日於例假工作。原告除於前述休假日、例假工作外，亦有於如附表一「本院認定」欄內「平日工作日數」、「平日延時日數」、「非平日超時」、「休息日」等欄所示之平日工作、平日延時工作、非平日超時工作及休息日工作之情形（其中原告於105年9月平日工作日數雖有20日，但9月16日工作時間未達8小時，故105年9月平日延時工作日數為19日；105年11月平日工作日數雖有21日，但11月16日、18日、24日之工作時間均未達8小時，故105年11月平日延時工作日數為18日；原告於105年12月平日工作日數雖有22日，但12月6日、27日之工作時間均未達8小時，故105年12月平日延時工作日數為20日；原告於106年2月平日工作日數雖有17日，但2月17日、20日之工作時間均未達8小時，故106年2月平日延時工作日數為15日；原告於106年8月平日工作日數雖有17日，但8月18日、19日、24日之工作時間均未達8小時，故106年8月平日延時工作日數為14日；原告於106年10月平日工作日數雖有15日，但10月20日之工作時間未達8小時，故105年10月平日延時工作日數為14日；原告於106年12月平日工作日數雖有22日，但12月23

日、25日、31日之工作時間均未達8小時，故106年12月平日延時工作日數為19日；原告於107年3月平日工作日數雖有7日，但3月2日、10日、12日、14日之工作時間均未達8小時，故107年3月平日延時工作日數為3日）。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情形不符，或與前述勞基法規定未合，均非可採。故原告得請求期間之平日工作日數、平日延時日數、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。

⑷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。被告光華巴士公司為公車業者，原告於擔任公車駕駛員，其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，故原告駕車趟次間時間若未有30分鐘使其休息，除與前述規定不符外，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，然倘若趟次間時間已達30分鐘以上，始屬原告之休息時間，較為合理。經查，依被告光華巴士公司所提出之原告駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第86至223頁），就原告每日駕車工時（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分以上屬原告休息時間後，原告於前述得請求期間每日駕車之工作時間詳如附件二之二「工作時間」欄所示（按附件二之二所示駕車工作時間已將原告若於該日工作時間未達8小時部分排除）。另原告每日駕車之工作時間雖長短不一，然原告於起訴狀及準備書狀均係以其每日平均工作時數對被告光華巴士公司為

加班費差額之請求，本院斟酌上述各情，以附件二之二「工作時間」欄所示每日駕車之工作時間除以原告實際工作日數（不包括原告該日未達8小時之工作日數），原告每日駕車之工作時間平均約為710分鐘（即11小時50分鐘，詳細各月份平均駕車之工作時間，如附件二之一所示）。

⑸另考量原告除駕駛工作外，原告於每日發車前需提前到班為酒測、並就車輛為整備及保養，收班後亦需就車輛為清潔、檢查及收銀箱交回等工作，可認原告所為前述發車前、收班後合計應有40分鐘亦應計入原告工作時間，故原告若延長工作時間（包括於平日延時工作、非平日超時工作、休息日、例休假工作）之每日工作時間應為750分鐘（即12.5小時）。原告主張其每日平均工作時間13小時，恐係將其駕車趟次間時間縱已達30分鐘以上之休息時間計入其工作時間所致，被告光華巴士公司抗辯原告每日平均工作時間為11小時，應係將未達30分鐘之趟次間時間排除所致，均非可信。

㈣原告於前述得請求期間各月份之每小時工資額、平日每日工資各如附表三「平日每小時工資額」欄及「平日每日工資」欄所示：

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屬應適用勞基法第84條之1規定之勞工，故被告光華巴士公司就原告於平日延時工作、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前述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，被告自應按勞基法前述規定給付加班費，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被告光華巴士公司雖以原告任職期間自被告光華巴士公司所受領薪資，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差額云云。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，縱原告前述得請求期間自被告光華巴士公司所受領薪資總數已逾原告前述所得請求期間之各年度所定基本工資及以基本工資另加計假日、延長工時工資之總額，然此仍與勞基法第24條、第39條關於雇主需加成或加倍給付勞工加班費等強制規定相違，被告光華巴士公司以此為由抗辯原告不得再請求前述得請求期間之加班費差額，自非可採。故被告光華巴士公司是否已依前述勞基法第24條、第39條等規定足額給付原告得請求期間加班費，仍應視原告自被告光華巴士公司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，再據以計算原告前述得請求期間之各月份平日每日工資及平日每小時工資額為何。

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。又按同法第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，原告於前述得請求期間曾自被告光華巴士公司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。另原告對於被告光華巴士公司所發給薪資中如「逾時-應」、「逾時-免」、「國定假日津貼」、「例假津貼」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」、「加勤行安獎金」及「加勤安服獎金」等薪資項目係具有加班費性質乙節，並不爭執（分見本院卷第260頁及第272頁），依照前述判決意旨，前述薪資項目即不得併入平日每小時工資額為計算。

⑸另被告光華巴士公司對於如附件一所示「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行車安全獎金」及「運價專案補貼」等薪資項目係屬原告正常工作時間工資乙節，並不爭執（見本院卷第455至458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」等薪資項目本應計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」、「例假津貼」、「休息日-應稅」、「休息日-免稅」、「加勤行安獎金」及「加勤安服獎金」及本需計入平日每小時工資額為計算之「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，尚有「單延津貼」、「特殊功績工資」、「節油津貼」及「專案路線津貼」等薪資項目，經查：

①單延津貼：依照被告光華巴士公司所提出之駕駛員薪資核算標準（見本院卷第372至374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。

另依被告光華巴士公司所提出之「駕駛駕車時間查核紀錄表」（見本院卷第86至223頁），可知原告每日駕車工作時間大多超過8小時正常工作時間，對比前述薪資核算表，可知該單延津貼係因原告擔任公車駕駛員，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，被告光華巴士公司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），俾能使駕駛員於超過8小時正常工作時間之下班尖峰時段繼續駕駛公車，而以駕駛員若配合前述中退或小退等排班者給付單延津貼，足認此單延津貼係以兩造約定（即原告配合被告光華巴士公司排班）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，使原告能在已超過8小時正常工作時間之下班尖峰時段因繼續為駕駛工作所為之給付，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。

②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，被告光華巴士公司並以此里程數計算原告當月之特殊功績工資。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，被告光華巴士公司亦將該部分區分為行安獎金及兩造均不爭執、具有加班費性質之加勤行安獎金等薪資項目，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。原告已從被告受領如附件一「特殊功績」欄所示特殊功績工資，另原

告於前述得請求期間之平日工作日數、平日延時日數、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，且原告若延長工時之每日工作時間平均為750分鐘（即12.5小時），故原告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】），並應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。

③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，減少被告光華巴士公司營運成本支出，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光華巴士公司節約營運成本成正比，屬原告以其駕駛方式達成被告光華巴士公司所設定各類車型、里程數，進而節省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，並非被告光華巴士公司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。

④專案路線津貼：被告光華巴士公司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光華巴士公司所受領之給付，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，被告光華巴士公司亦未舉證推翻前述工資之推定，故前述專案路線津貼亦應併入平日每小時工資額為計算。

⑺綜上，原告自被告光華巴士公司所領取之如「逾時-應」、「逾時-免」、「例假津貼」、「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，因具有加班費性

質，自不得併入平日每小時工資額計算。至於原告所領取之「特殊功績工資」應拆分為如附表二「正常工時特殊功績工資」欄所示，該「正常工時特殊功績工資」再與「底薪」、「伙食津貼」、「安服獎金」、「行安獎金」、「運價專案補貼」、「專案路線津貼」及「節油津貼」等薪資項目計入平日每小時工資額為計算。故原告得請求期間各月份之平日每日工資、每小時工資額均詳如附表三「平日每小時工資額」欄及「平日每日工資」欄所示

㈤被告光華巴士公司尚短少給付原告於前述得請求期間之平日延時工作、非平日超時工作、休息日工作、例休假工作之加班費差額合計38,448元：

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項亦分別定有明文；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，原告於前述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，另原告得請求期間若延時工作（包括平日及非平日）平均每日工作時數為12.5小時，且原告於前述得請求期間各月份之平日每日工資、平日每小時工資額亦如附表三所示。依照前述規定計算，原告前述得請求期間之各月加班費數額即如附表四「平日延時加班費」欄、「非平日超時工作加班費」欄或「休息日工作加班費」欄及「例休假工作加班費」欄所示，而各月份前述三項加班費加總後即如附表四「當月加班費」欄所示，再與當月份「正常工資」欄所示原告於該月份正常工時工資相加後，再減去如附表四「實際已領工資」欄所示原告已自被告光華巴士公司處領取工資後，即為該月份加班費差額（即如附表四「差額」欄所示）。可知被告光華巴士公司就105年間（即105年9月至12月）尚有27,316元之加班費差額未給付，就106年間約有6,041元之加班費差額未給付，就107年間（即107年1月至3月）尚有5,091元之加班費差額未給付，合計被告光華巴士公司就原告前述得請求期間尚短少給付之加班費差額合計為38,448元（計算式為：27,316＋6,041＋5,091＝38,448）。

㈥被告光華巴士公司應給付原告特休未休工資差額3,853元：

⑴按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或減輕稅賦等其他各類理由，同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形

式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而，計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權。另為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。於此情形，應類推適用勞基法第20條規定，將具有實體同一性之「原雇主」與「現雇主」工作年資合併計算（最高法院100年度臺上字第1016號民事判決意旨參照）。

⑵經查，被告新北客運公司、被告光華巴士公司之負責人及公司登記地址均相同，而原告於被告新北客運公司、被告光華巴士公司均擔任駕駛員，且原告所投保之勞工保險於104年6月1日由被告新北客運公司辦理退保後，隨即於同日由被告光華巴士公司辦理加保，投保薪資亦完全相同，此參原告所提出之勞工保險被保險人投保資料表（明細）1份在卷可查（見本院卷第290至291頁），可認被告新北客運公司與被告光華巴士公司間實屬關係密切，依照前述說明，原告先後任職於於被告新北客運公司與被告光華巴士公司，其工作年資應合併計算，亦即，被告光華巴士公司應承受原告於被告新北客運公司任職期間之年資，先予敘明。

⑶再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，105

年12月21日修正前勞基法第38條定有明文。另106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款亦明定：勞基法第38條之特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。而105年12月21日修正後勞基法第38條第1項則規定：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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，該修正規定並自106年1月1日施行。又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項亦定有明文。而106年6月16日修正後勞基法施行細則第24條之1條第2項規定：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：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）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。

⑷本件原告主張其自100年6月3日起即受僱於被告新北客運公司，嗣於104年6月1日轉至被告光華巴士公司任職，並於107年3月19日起離職，原告自105年6月3日起應有10日特別休假，自106年6月3日起應有14日特別休假，於107年3月19日契約終止時應有15日特別休假，而原告除於107年3月間曾休4日特別休假外，其餘特別休假均未休假，故原告於105年度應有10日特休未休，最近一個月正常工時日薪為1,300元、106年度應有14日特休未休，最近一個月正常工時日薪為955元、107年度應仍有11日特休未休，最近一個月正常工時日

薪為1,216元，扣除被告光華巴士公司已給付特休未休工資24,290元後，被告光華巴士公司尚需給付原告特休未休工資差額15,456元等情（見原告110年12月3日民事準備書狀附表五所示，本院卷第280頁）。然：

①依原告所提出之勞工保險被保險人投保資料表明細（見本院卷第290至291頁），雖可認原告自100年6月3日起，即以被告新北客運公司為投保單位投保勞工保險，然原告前述勞工保險已於103年6月16日自被告新北客運公司辦理退保，係自104年3月1日起再辦理加保，則原告自100年6月3日起即在被告新北客運公司繼續工作至104年6月1日乙情，恐即有疑。再依被告新北客運公司所提出之原告於103年5月30日所提出之辭職書（見本院卷第360頁），可知原告係因家庭因素自103年6月16日從被告新北客運公司辭職，而依前述勞工保險被保險人投保資料表明細，原告於103年6月16日自被告新北客運公司辭職後，於103年8月7日至104年4月30日間，另有以基隆市禮儀用品業職業工會為投保單位投保勞工保險，可見原告自103年6月16日從被告新北客運公司離職超過3個月後，始於104年3月1日在被告新北客運公司任職，依勞基法第10條反面解釋，原告於103年6月16日前任職被告新北客運公司之年資（即100年6月3日至103年6月16日）無庸與原告於104年3月1日再任職被告新北客運公司且於104年6月1日任職被告光華巴士公司之年資合併計算。故原告任職被告新北客運公司年資應自104年3月1日起算，並由被告光華巴士公司應承受，原告主張其年資應自100年6月3日起算，即有違誤，非可採信。

②再依被告光華巴士公司所提出之106年1月及107年1月之薪資單（分見本院卷第73頁及第79頁），被告光華巴士公司均係於各年度1月份薪資，給付前年度特休未休工資，可見兩造係約定原告可於每年1月1日至12月31日間行使特別休假權利（按即採歷年制）。原告係自104年3月1日起任職於被告新北客運公司，復於104年6月1日起任職於被告光華巴士公司

至107年3月18日，被告光華巴士公司應承受原告於被告新北客運公司任職期間年資等情，均如前述，故依105年12月21日修正前勞基法第38條之規定，原告於105年12月31日年度終結時，係繼續工作1年以上3年未滿，應有7日特別休假，被告光華巴士公司就原告此7日特別休假均未休假之事實，並不爭執。被告光華巴士公司應以105年度終結前最近一個月即105年12月正常工作時間所得工資除以30所得金額，給付此7日特休未休工資。而依附表三所示，原告於105年12月正常工作時間所得為36,883元，經除以30後所得金額為1,229元（小數點以下四捨五入），被告光華巴士公司應給付原告105年度終結之特休未休工資為8,603元（計算式為：1,229×7＝8,603）。

③另依105年12月21日修正後勞基法第38條第1項之規定，原告於106年度終結時，係繼續工作2年以上3年未滿，應有10日特別休假，被告光華巴士公司就原告此10日特別休假均未休假，並不爭執。被告光華巴士公司應以106年度終結前最近一個月即106年12月正常工作時間所得工資除以30所得金額，給付此10日特休未休工資。依附表三所示，原告於106年12月正常工作時間所得為26,692元，經除以30所得金額為890元（小數點以下四捨五入），故被告光華巴士公司應給付原告106年度終結特休未休工資為8,900元（計算式為：890×10＝8,900）。

④而兩造係於107年3月18日終止勞動契約，依勞基法第38條第1項規定，兩造終止契約時，原告已繼續工作3年以上5年未滿，應有14日特別休假，兩造對於原告就此14日特別休假已休假4日，仍有10日特別休假未休假之事實，均不爭執。且原告於107年3月間因僅實際工作7日，故107年3月並非契約終止前最近一個月正常工作時間，故應以最近一個月正常工作時間即107年2月正常工作時間所得工資除以30所得金額，給付此10日之特休未休工資。依附表三所示，原告於107年2月正常工作時間所得為31,932元，經除以30所得金額為1,06

4元（小數點以下四捨五入），被告光華巴士公司應給付原告107年度契約終止時特休未休工資為10,640元（計算式為：1,064×10＝10,640）。被告光華巴士公司應給付原告前述任職期間之特休未休工資應為28,143元（計算式為：8,603＋8,900＋10,640＝28,143），而被告光華巴士公司業已給付原告特休未休工資合計為24,290元，已如前述，故被告光華巴士公司尚需給付原告特休未休工資差額應為3,853元。（計算式為：28,143-24,290＝3,853）

㈦被告光華巴士公司應返還互助金10,250元：

⑴原告主張被告光華巴士公司於其任職期間曾自其薪資內合計扣除互助金10,250元乙節，為被告光華巴士公司所不爭執，並有原告任職期間薪資單影本1份在卷可佐。被告光華巴士公司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68至80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，然此薪資單係被告光華巴士公司單方製作，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光華巴士公司反應，亦難認原告於被告光華巴士公司扣款前已同意被告光華巴士公司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（分見本院卷第64至65頁及第82至84頁），並主張兩造間已協議或原告曾同意被告光華巴士公司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，原告得依被告光華巴士公司之規定享受、享有、享用之等語。並無被告光華巴士公司可從原告薪資內扣除互助金之約定。再依被告光華巴士公司所提出、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，是原告主張被告光華巴士公司應返還其任職期間遭被告扣除之互助金10,250元，應屬有據。

㈧被告新北客運公司應提繳5,490元、被告光華巴士公司應提繳17,370元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶：

原告主張因被告新北客運公司、光華巴士公司於原告任職期間因仍有未足額提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，故主張被告新北客運公司應提繳5,490元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。另被告光華巴士公司應提繳17,370元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶等情，此為被告新北客運公司、光華巴士公司所不爭執（見本院卷第474頁），故原告前述主張，即屬有據。

五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法及勞工退休金條例等規定，請求被告光華巴士公司給付原告52,551元（即加班費差額38,448元+特休未休工資差額3,853元+互助金10,250元＝52,551元），及自起訴狀繕本送達翌日（即110年10月7日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息、被告新北客運公司應提繳5,490元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶、被告光華巴士公司應提繳17,370元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均為有理由，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光華巴士公司如以69,921元、被告新北客運公司如以5,490元為原告預供擔保，均得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為3,970元（第一審裁判費），由被告光華巴士公司負擔764元，被告新北客運公司負擔60元，其餘3,146元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　3　　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　　10　　月　　3　　日

書記官　王淳平