臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第103號

原　　告　莊易晉
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　張清浩律師
被　　告　淡水汽車客運股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　李永裕律師
複代理人　　彭祐宸律師
　　王怡茹律師
訴訟代理人　鄭國煌
000000000000000000
　　林士恩

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國112年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹拾伍萬壹仟玖佰壹拾參元及自民國一百十年八月十九日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，被告如以新臺幣壹拾伍萬壹仟玖佰壹拾參元為原告預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3款定有明文。查原告起訴時訴之聲明第1項原為：被告應給付原告新臺幣（下同）55萬元，及自民國110

年8月19日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷一第14頁）。嗣於112年10月17日以書狀變更前開聲明為如下聲明欄所示（本院卷三第332頁），核其擴張應受判決事項之聲明，與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：原告自103年6月20日起受僱於被告公司，擔任淡水站金山線大客車駕駛員，最後工作日為110年8月18日。詎被告公司僅以駕駛時間為工作時間計算工資，對於其他性質之工作時間，包括首趟發車前作業時間30分鐘、末趟返站後作業時間15分鐘、日常勞務作業時間45分鐘、趟次間時間少於30分鐘、863或875路線之後置時間、連續兩趟專車及公務之間隔時間、自淡水站發車之專車30分鐘及其他特殊作業（公務換車、洗車）工時，皆未計算在內，亦未將特殊功績獎金、行車安全獎金（原里程獎金）、加勤行安獎金（原加勤里程獎金）、安服獎金、加勤安服獎金、單延津貼項目之薪資金額全部列入正常工時工資範圍，而短給105年8月至110年8月之加班費72萬2,433元。復新北市金山區於106年6月2日因颱風停班停課，原告仍於當日出勤超過4小時，原告因被告未計算當日出勤短少領取之工資，至少有2,700元【計算式：175元（原告於106年6月之平日每小時工資額）×4＋2,000元（當日未計算駕駛工時遭扣除之節油獎金）＝2,700元】。又被告公司特別休假制度，係採取曆年制，原告於105年尚有12日特別休假未休，且被告就原告於105年至109年未休日數之特別休假工資因正常工時工資計算標準有誤而短給，而110年6月20日至同年8月18日即原告最後工作日，原告尚有15日之特別休假未休，是被告尚應給付原告特別休假工資4萬8,497元。綜上所述，被告共應給付原告77萬3,630元【計算式：722,433+ 2,700 + 48,497 = 773,630】。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下簡稱勞基法）第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條、第22條第2項、第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1

之規定，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告77萬3,630元，暨自110年8月19日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。2.請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

㈠、原告於105年8月23日前取得之延長工時工資請求權已罹於5年時效，被告得為時效抗辯拒絕給付。

㈡、被告認除駕駛駕車時間查核紀錄表之駕車時間外，其他應計入之原告工時有：1.首班車發車前準備工作5分鐘。2.末班車返站後之收班工作3分鐘。3.洗車工作5分鐘、加油工作2.5分鐘。4.車輛內部清潔3分鐘。而首班車自停車場至首班車發車站點之時間、公務、肇事花費時間、行駛專車往返捷運淡水站時間，已記錄於駕駛駕車時間查核紀錄表內，不應重複計算。原告固主張趟次及公務間隔時間、包車後置時間應計入工時，惟「駕駛駕車時間查核紀錄表」已明確將趟次間之間隔時間列為休息時間，無論間隔時間是否逾30分鐘，均不應計入原告之工時內。原告亦未舉證其有在間隔時間內工作，或被告有要求於間隔時間內工作、待命或不得離開車輛等情事。

㈢、被告未免計算假日工作及平日延長工時工資之繁雜，乃與所屬駕駛員議定假日工作及平日延時工資加給之計算方式，且未低於基本工資，於法無違。原告薪資項目中屬正常工時工資為「底薪」、「伙食津貼」、「運價專案補貼」、「行車安全獎金（原里程獎金）」（如為105年12月31日以前數額應乘以8/12）、安服獎金（如為105年12月31日以前數額應乘以8/12）。而105年12月31日以前「安服獎金」×4/12、105年12月31日以前「行車安全獎金（原里程獎金）」×4/12、「逾時津貼（即逾時免、應）」、「例假津貼」、「國定假日津貼」、「休息日津貼」、106年1月1日以後之「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金（原加勤里程獎金）」等薪資項目屬加班費性質。復薪資項目中「特殊功績」、「單延津貼」、「節油津貼」係與原告勞務給付對價無關之恩惠性給

與，非屬工資。縱認「特殊功績」、「單延津貼」、「節油津貼」非屬恩惠性給與之獎金性質，「單延津貼」乃以駕駛員配合排班間隔導致出勤時間延後或下班時間延後之對價，應屬加班費之性質；「特殊功績」領取條件為全月實際休假天數在4天以下者，性質上應係休假日加班費。是依被告之試算結果，就原告請求尚未罹於時效之加班費部分，被告於105年8月至000年0月間已給付原告加班費總金額228萬6,668元，業已超過被告依勞基法規定應給付原告之加班費金額152萬1,133元，原告無從再請求被告給付加班費。

㈣、就106年6月2日颱風天原告有無出勤，原告僅提出其私有之攝影機拍攝之照片及影片，非被告裝設於車上之監視器所拍攝，且當日排班表記載原告應為例休，被告否認106年6月2日有要求原告出勤駕駛車輛之情。

㈤、原告於105年之特休未休日數僅有7日，而非12日，被告並已給付原告特休未休工資6,300元，原告係將106年特休未休之日數誤解為105年之特休未休日數等語置辯。並聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件不爭執事項（本院卷二第465頁）：

㈠、原告自103年6月20日起至110年8月18日止受僱於被告公司，擔任駕駛員，被告公司是於每月15日給付前一個月工資。

㈡、被告給付原告之每月薪資單中所列「底薪」、「伙食津貼」屬於平日正常工時工資項目。

㈢、被告公司提出之「駕駛駕車時間查核紀錄表」所記載之發車、返站時間，是原告在車上「駕駛員主控機」按「開班」鍵紀錄之「發車時間」，按「結班」鍵而紀錄之「返站時間」。每趟「發車時間」至「返站時間」，屬於每趟原告駕駛車輛時間。

㈣、被告給付原告105年8月至110年8月之工資及獎金數額如被證三之明細表所載（金額部分兩造沒有意見，但是因為項目名稱有變動，法官請被告重新按照原來薪資單重做被證三的明

細表）。

㈤、原告於105年至110年度特休未休日數分別為106年度12.4天、107年度14天、108年度14.4天、109年度15.4天、110年8 月18日前為15天。

㈥、被告已給付原告105年至109年度特休未休工資之金額分別為105 年度6,300元、106年度1萬1,250元、107年度1萬2,600元、108 年度1萬7,096元、109年度1萬8,011元。

四、本院得心證之理由：

㈠、105年8月薪資尚未罹於時效：

1.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。

2.本件原告起訴請求被告給付105年8月至000年0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，另被告業已就原告105年8月23日前之加班費差額請求權以時效消滅為由拒絕給付（見本院卷二第217頁至第218頁）。經查，原告係於110年10月22日提起本件訴訟，起訴前曾於110年8月23日申請調解，於同年9月10日進行調解，有新北市政府勞資爭議調解紀錄在卷(本院卷一第28頁至第30頁)，依被告公司所提出之駕駛員薪資核算標準（見本院卷二第266至第267頁），被告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8月薪資，被告公司應係於105年9月1日以後始能核算發給，原告亦需於被告公司發給薪資後始能就被告公司所發給105年8月加班費短少與否而為請求，亦即，原告就其105年8月份之加班費差額請求權需於105年9月15日以後始得請求，故原告就其105年8月1日以後加班費差額之請求權時效應自105年9月1

5日起算，原告於110年8月提起調解後不成立，於6個月內起訴，本件訴訟時尚未因罹於時效而消滅。被告以此為由拒絕給付105年8月份加班費差額，應屬無據。

㈡、原告之工作時間應如何計算？原告在105年8月份至110年8月份之工作時間（包括各類型法定加成工時）應有多少？

1. 勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。大客車之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間。

2. 應扣除之趟次時間：

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。被告公司為公車業者，原告擔任公車駕駛員，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，由於時間短暫，僅能短暫喝水、上廁所、補充食物等，巡視車內、簡易清潔、並為下趟車做準備，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，依被告公司所提出之原告駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷一第150頁至第546頁），就原告每日駕車工時（即該查核紀錄表所載「工時小計」），趟次間時間（即該查核紀錄表所載「休息小計」）未超過30分仍應認為工作時間。

3.發車前準備時間、結束時間：

證人即被告公司淡水場站副站長鄭銘傑到庭證稱：(問：駕駛員首班車發車前要做什麼準備工作？做保養要花多久時間？）請領行車憑單、做保養。做保養如果是新人要10到20分鐘，熟練的人只要5 分鐘等語(本院卷三第133頁)。證人楊博鈞即先前被告公司駕駛員到庭證稱：酒測30幾秒，一級保養要10到15分鐘。發車前必須完成一級保養等語(本院卷三第150頁)。原告是從被告公司設於金山南勢停車場，駕駛863路線公車，在停車場內除了從事一級保養以外，還要在停車場區步行至酒測地點再回來登上公車駕駛座、開啟小黃機(駕駛主控機)及登入、發動公車，從金山南勢停車場駛往第一站「金山區漁會」等待，並在預訂發車時間在小黃機按「開班」鍵，開始進入駕駛時間，原告出發準備時間以30分鐘計算合理。至於末班返站後停車後，需清理車輛、倒垃圾、以隨身碟讀取行車紀錄、將隨身碟及當日行車憑單等放置於次日他輛首班車之公務袋內、將錢箱放到停車場調度室後才結束當日工作。針對最後一趟返站作業後要花多少時間，證人楊博鈞稱約15到30分鐘(本院卷三第153頁)。是原告主張其工時尚有以原告末班返站後作業時間，以15分鐘計算亦屬合理。是發車前準備30分鐘、末班車後作業時間15分鐘，應屬合理，被告稱發車前保養僅需5分鐘，然未考量原告出車地點並非其路線首站，被告又稱末班車作業時間僅需3分鐘，亦僅為證人鄭銘傑之證詞，然核與楊博鈞證詞差異。原告從金山南勢停車場出發，但從第一站金山區漁會才開始載客，並未重複計算工時，被告固以證人楊博鈞證稱小黃機從停車場開始按鍵等語，但此乃忽略其同時證稱是因為

開始載客緣故(本院卷三第151頁）。是以本件原告出發前準備時間、返站作業時間合計以45分鐘計算合理。

4.趟次間時間例外應計入工作時間：

⑴863或875路線至下一班發車之時間：

原告駕駛863或875號路線公車到達淡水捷運站，不是停在被告公司淡水站停車場，而是停在捷運淡水站等站附近之公共道路上，此屬於駕駛員將公車停在捷運淡水站等附近之公共道路上之類型。證人鄭銘傑就此證稱：「是停在路邊，我們公司沒有停車場，如果被警察抓到開單，司機需要自己負保管責任。」（本院卷三第135頁）；證人楊博鈞證稱：「需要待命，車子停周遭，都是不太能停車區域，且駕駛員不能離開車輛。被警察開單時，駕駛員要自負。」（本院卷三第156頁）。駕駛員駕駛公車停在終點站淡水捷運站時，距離下趟車發車，只能停在捷運站外公共道路時，駕駛員就其所駕駛之公車，負有保管責任；看到或遇到警察時，也要即時駛離，故應保持警戒狀態。縱使可以抽空去上個洗手間，也要趕緊回來，仍然屬於備勤或待命時間，應計工作時間。

⑵連續兩趟「專車」之間隔時間：

關於「專車」趟次，證人楊博鈞證稱：「是開淡水商工學生專車」、「會看開專車前班次的終點站在哪，而要從哪上去，如果在淡水新春站就是直接開專車上去...從捷運淡水站發車上去...。這兩種情形都是一律回到捷運淡水站按結班鍵。」（本院卷三第152頁至第153頁）。既然連續二趟專車「一律」回到捷運淡水站按「結班」鍵，表示駕駛員會開到淡水捷運站，因第一趟專車返站後到次一趟專車發車間之間隔時間，駕駛員是將公車停在捷運淡水站旁的公共道路，並負保管責任。則連續兩趟「專車」間隔時間(原告舉例如本院卷二第479頁至第480頁)，不應計入屬於「工時減項」之趟次間時間，應屬於工時。

⑶連續兩趟「公務」之間隔時間：

依證人楊博鈞證述：「一、公務有三種，排氣、行照驗車、

板金。二、排氣、行照驗車要開回新春站(本院卷三第153頁)。所以，連續兩趟「公務」時間，是從淡水站發車開到排氣檢查、行照驗車或板金地點，公務結束後，再開回淡水站來，前後兩趟「公務」之間隔時間應屬於工時，不計入屬於「工時減項」之趟次間時間(原告舉例如本院卷二第480頁)。

⑷肇事後趟次時間：

證人楊博鈞：「有發生過肇事。當下是安排客人轉乘、通知保安、警察，並到警局做筆錄。」（本院卷三第153頁頁）。因此，「肇事」趟次之後置時間，應計入工作時間(原告舉例如本院卷二第480頁)。

5.其他工時：

⑴日常勞務之30分鐘工時：

依證人楊博鈞之證述：「（問：一、駕駛員在中退回新春街淡水站要做？）要檢查車輛清潔及是否有乘客灑飲料。」、「（問：二、是否需要洗車、加油、加尿素？）有，還要車輛保養。」、「（問：三、前面洗車、加油、加尿素、車輛保養，是否駕駛要在車上？）洗車、加油、加尿素是由我們駕駛要做，公司有請加油工，但他有時候會休假，但如有他幫忙，也只是按洗車鍵，我們還是要在車上。車輛保養如果是短時間，且技師有空，我們要在車上，但如果要換零件要比較久時間，我們可以先離開，但我們就要更提早時間去保養場把車開出。」、「（問：四、前面作業完成後，停好車是否要拿東西去調度室？）要拿憑單跟票箱。公司有要求中退時間超過半小時要拿票桶去調度室。憑單每一趟都要，除非不會經過總站，但假如像837、紅39每一趟都要繳憑單。」(本院卷三第151頁至第152頁)、「（問：洗車、加油、加尿素要花多少時間？）每天洗車花5到10分鐘。加油也是5到10分鐘，但有司機排隊使用要30分到1小時。清理車輛10到15分鐘。票桶拿到保管室即站務室要5到10分鐘。」(本院卷三第152頁)、「一、如果有預約保養或換其他路線

時如果有特殊需求，就要換車。二、換車時所有東西都要搬走，要搬錢箱、路線圖、路線號碼、職員卡以及看車輛是否要清潔、有無車損要紀錄。三、換車要大約15到30分鐘。」（本院卷三第152頁）。觀諸原告之駕駛紀錄，趟次間除中退較長可能達2、3小時外，僅有一次晚餐時間休息時間較長，已計入休息時間，未計入工作時間，其餘趟次間距均僅有10多分，不一定能完成上述洗車、加油、加尿素、換車等工作，必須要利用中退時間辦理上述工作。雖證人鄭銘傑稱洗車、加油均由站務工完成(本院卷三第133頁)，但是駕駛員仍必須駕駛車輛或在旁待命，仍在雇主指揮監督服勞務中，當屬工作時間。被告雖稱洗車5分鐘、加油2.5分鐘、車內清潔3分鐘，核與證人楊博鈞證述有相當大落差，鑒於加尿素、換車非每日必要，本院認為日常雜務工作以每日30分鐘為妥適。

⑵專車：

原告駕駛紅39公車回到淡水站後，均計入前述趟次間時間，若下趟車次為專車時，在有超過30分鐘趟次間時間之情形下，因被告公司規定駕駛員要在表定專車之淡水商工發車時間前30分鐘，就要將公車從被告公司「淡水站」開出前往淡水商工等候，並在表定時間點排隊依序發車載運學生前往淡水捷運站。參諸證人楊博鈞證詞：會看開專車前班次的終點站在哪，而要從哪上去，如果在淡水新春站就是直接開專車上去，但在淡水新春站不會按開班鍵，是到淡水商工校門口，掛上學生專車才會按，是接放學學生。但從捷運淡水站發車上去就會在捷運淡水站按開班鍵，因為要載學生上學。這兩種情形都是一律回到捷運淡水站按結班鍵等語(本院卷三第153頁)。核予原告陳述相符，是以該情形，應加入30分鐘工時即紀錄表上是在淡水商工開始載學生，但原告必須提前從新春站開車前去淡水商工等，增加在【其他工時】之【專車】欄內。

⑶特殊工時：

包括比較少見的需換車「公務」、「颱風」、「肇事」、單趟公務且與下一趟車之車號不同：此類型單趟公務車行程，係原告駕駛公車過去後，將公車留在保養場後自己搭公車回到被告公司「淡水站」，所以才會有更換車輛之情形，105年11月14日（肇事）：原告當日駕駛公車於12點40分發車後，途中發生車禍，當日「駕駛駕車時間查核紀錄表」之「註2」欄有記載為肇事。原告在發生車禍後，需在事故現場處理事故，然後至警察局做筆錄。「駕駛駕車時間查核紀錄表」有記載：「假別：（12）停派請4.0小時」等字樣，表示後續原告處理車禍及做筆錄時間有4小時，計入【特殊】工時欄。

⑷110年6月15日之後清洗車輛：

證人楊博鈞證稱「一直都有要求（洗車），但在110年6月頻率有增加，新春站大約一天要洗2到5 輛車月頻率有增加，新春站大約一天要洗2 到5 輛車，一輛要1小時到2小時之間，是公司安排司機，不會有班別，我一個禮拜排到2、3次。」、「二、洗車細部內容，玻璃、駕駛座、乘客區要清、地板要刷、斜坡版要沖洗、冷氣濾網要拆去清、輪框、車體要去刷。上述沒有記載在憑單上，憑單只記載發車結班。」（本院卷三第153頁至第154頁）。就此，原告業已敘明：「係在6月15日以後，因為處於防疫期間。被告公司要求原告在每日第二趟駕駛紅39公車回到『淡水站』後，時間約在上午9 時之前，必須從事洗車、防疫等工作，一直工作到中午12時。該段期間，皆以3小時計入【其他工時】之【特殊】工時欄。」。原告係主張每個工作日均有清洗車輛，顯與楊博鈞證述不符，證人稱一週2次到3次而已，是應以證人證述為準，亦即1週3次計算。

6.是原告工時之計算，首趟發車前準備工作30分鐘＋首趟車出發至末趟車返站間距＋末趟車返站作業時間15分鐘－趟次間時間＋上述4.5.之其他工作時間(詳如附表一)。

㈢、被告給付如被證三薪資明細表所列之薪資項目中，屬於正常

工時工資之項目及金額為何？屬於延長工時工資之項目及金額為何？屬於獎金之項目及金額為何？

兩造爭議105年12月31日前之「行車安全獎金」之4/12、106年後之「加勤行車安全獎金」（原為「加勤里程獎金」）、105 年12月31日前「安全服務獎金」之4/12、106 年後之「加勤安服獎金」、「特殊功績獎金」、「單延津貼」、是否屬於加班費？

1.被告不爭執底薪、伙食津貼、行車安全獎金(105年12月31日前之「行車安全獎金」之8/12)、安服獎金(105年12月31日前之「安全服務獎金」之8/12)、運價專案補貼應列入平日正常工作時間之薪資，辯稱原告薪資結構中屬於加班費項目有「國定假日津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」、「逾時津貼（逾時應、逾時免）」、「加勤行車安全獎金」、「加勤安服獎金」。對於特殊功績獎金、單延津貼、節油獎金，被告認此項目為獎金，如為工資，特殊功績獎金、單延津貼、則屬於實質加班費。

2.經查，國定假日津貼、休息日津貼、逾時（應）、逾時（免），從每月之薪資明細上已明顯可知為假日、休息日、平日之加班費，不應列入正常工作時間之薪資甚明。且被告提出之駕駛員薪資修正方案(本院卷二第266頁至第267頁)上亦有例假津貼之計算方式，有提及依例假加班日數計算，是以應知悉此與加班有關。

3.節油津貼：被告自稱該節油津貼應係鼓勵駕駛員妥善操作車輛以達節能，避免空車發動即開冷氣吃便當或睡覺，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，進而達到被告營運成本之目標而給予報酬，與駕駛員是否駕駛車輛採取節能減碳方式，息息相關，應有勞務對價性，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，故節油津貼應屬正常工時工資 。

4. 被告辯稱單延津貼為獎金，或認為實質加班費，然被告發給駕駛員單延津貼之目的為單班人員配合中退即中間發車間隔較長有關，由於其中退目的，是因為配合被告公司之排班，單班時間由於趟次較多且配合離尖峰時段，每日均有延長工時工作，是以單延津貼之發放顯然與正常工時無關而與延長工時有關聯，應認為實質加班費。

5. 再查，106年後原告每月之薪資單明確有加勤里程獎金、加勤安服獎金，從明細上應可知為加班費之給付。又105年12月31日前，雖無里程獎金、加勤里程獎金、安服獎金及加勤安服獎金之區分，從其被告提出之駕駛員核算標準表(本院卷二第266頁至第267頁)可知，逾時津貼之計算單班採12、雙班採10，是以被告稱安服獎金單班取4/12、行車安全獎金單班取4/12，為延長工時之加班費，應屬可信。

6. 從被告提出之薪資表可知，特殊功績獎金之考核基準：為全月行駛里程數達當月目標者當月目標里程為日曆天減5加發特殊功績獎金100%。全月行駛里程數達日曆天(－4)者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收績效低於12萬元，則以1,200元計）。是以目前一例一休制度，駕駛員若要取得特殊功績獎金，當月勢必有休息日或國定假日出勤，如果僅有平常日出勤，未達當月目標天數，完全無法領取之，從而特殊功績獎金應該均屬於休息日、假日之加班費，而非平日正常工時之工資。

7. 原告稱不知悉上開薪資計算方式，然被告新進駕駛人員教育訓練課程有說明薪資內容及計算方式(本院卷二第272頁)，有原告親自簽名於其上；原告亦曾在工資項目同意書上簽名(本院卷二第264頁)；又每月薪資單明細均有該月里程數、營收金額統計，可讓原告核對，原告辛勞工作即為取得薪資，豈可能對薪資結構莫不關心。以兩造均提出之106年1月薪資單為例，當月里程數7857.8公里、營收22萬3,002元，依據被告「駕駛員薪資修正方案」。被告里程獎金市區公車

按每公里0.75元計算，106年將里程獎金拆分為里程獎金、加勤里程獎金；里程獎金（行車安全獎金）、加勤里程獎金（加勤行安獎金），根據駕駛當月之出勤有無達基本天數及工時，再按照營收情形計算金額，亦即8小時、延長工時（即逾8小時以後），計算式各為當月行駛里程×0.75×（8/12）、(4/12)【計算式：7,857.8×0.75×（8/12）＝3,929、7,857.8×0.75×（4/12）＝1,964】。安全服務獎金12萬元以上為營收8%，且根據駕駛當月之出勤有無達基本天數及工時，再按照營收情形計算金額。106年將安全服務獎金拆分為安服獎金、加勤安服獎金，即8小時內、延長工時（即逾8小時以後），計算式為當月駕駛營收×8%×（8/12）、(4/12)。分別為1萬1,893元、5,947元【 計算式：223,002×0.08×（8/12)＝11,893，223,002×0.08×（4/12)＝5,947】。特殊功績獎金之考核基準：為全月行駛里程數達當月目標者加發特殊功績獎金100%，當月目標里程為日曆天減5，原告目標里程達到可加發100%，3,929＋1,964＝5,893，又全月行駛里程數達日曆天(－4)者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收績效低於12萬元，則以1,200元計），原告達日曆天(－4)，另加發營收1%亦即223,002×0.01＝2,230，故該月特殊功績獎金為5,893＋2,230＝8,123。依據里程數、營收計算後，核與原告提出之薪資明細相符(本院卷二第44頁)，是被告確實按照其「駕駛員薪資修正方案」方式，而將單班以12小時工時計算，區分8/12、4/12，縱使其未依照每一位駕駛員實際工時計算，而統一以單班12小時工時計算，但其仍有將屬於平日正常工資、加班費加以區分。

㈣、原告得請求之加班費：

1.按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長

勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1 款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。次按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。105年12月21日以前勞基法第24條「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日施行之「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。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。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內

者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」107年3月1日將第3項刪除。同法第39條「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」查原告非屬適用勞基法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告，其平日延長工時及休息日工作之工資應依勞基法第24條、第39條規定計付。

2. 平日每小時工資之計算：所謂勞基法第24條所謂「平日每小時工資額」，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入，此參照改制前行政院勞工委員會77年7月15日（77）台勞動二字第14007號函可稽。是以計算平日每小時工資，須將屬於延長工作時間之工資即加班費扣除後再行計算。依上所述，本院認為原告之薪資中，在105年12月31日前，以底薪、伙食津貼、里程獎金8/12、安服獎金8/12、運價專案補貼、節油津貼合計為平日正常工時之工資基準。106年之後，以底薪、伙食津貼、里程獎金(行車安全獎金)、安全服務獎金、運價專案補貼、節油津貼合計作為平1日正常工時之工資基準。105年12月31日前之里程獎金4/12、安服獎金4/12、國定假日津貼、休息日津貼（應）、休息日津貼（免）、逾時津貼（應）、逾時津貼（免）、加勤里程獎金、加勤安服獎金、單延津貼、特殊功績獎金為延長工時之工資。106年後之國定假日津貼、休息日津貼（應）、休息日津貼（免）、逾時津貼（應）、逾時津貼（免）、加勤里程獎金、加勤安服獎金、單延津貼、特殊功績獎金為延長工時工資。

3. 原告於前述得請求期間確有如附表一所計算之延長工時，且原告於前述得請求期間各月份之平日每日工資、平日每小時工資額如附表二所示。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二「應給加班費」欄，再減去如附表二「已給加班費」欄所示原告已自被告公司處領取工資後，即為該月份加班費差額（即如附表二「應補加班費」欄所示）。可知被告公司就就原告前述得請求期間尚短少給付之加班費差額合計為11萬3,678元(本院先前已諭知兩造針對本件工時、平日每小時之計算方式分別依各自主張、本院曉諭之方式各自完成附表，並對他造完成附表進行核對，兩造均無意見，此參見本院卷三第212頁、第329頁，是本判決附表二係依原告提出之原證19為基礎所為調整，附此敘明)。

㈤、106年6月2日颱風日原告有出勤，但被告並未有其工作紀錄，原告業已提出當日出車之錄影光碟(原證15)，雖被告爭執此乃原告自行拍設，並非車內監視器畫面，日期可能有誤云云。被告不爭執錄影畫面與原證5照片一致，又原證5之照片大雨滂沱、路面積水，公車內部十分潮濕(本院卷一第60至第62頁)，日期上為106年6月2日，核予颱風日當日景象符合，被告無故爭執日期真偽，顯無可採。原告主張當日出勤4小時，故雇主應另外給付工資，然依勞動部發布之「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，颱風日不得視為勞工曠工或遲到，不得扣發全勤獎金或不利處分，並無加發工資之規定，是以原告請求加發工資，自屬無據。原告稱因此當月未發給節油津貼2,000元，被告未予否認，依據前述規定，不得扣減獎金或不利處分，是原告請求被告給付2,000元節油津貼，應屬有據，逾此範圍，即屬無據。

㈥、原告105年度特休未休日數為何？105年至110年度特休未休日數，是否應再補充給付特休未休工資？若是，應再補充給付之金額為多少？

1. 按106年1月1日施行之勞基法第38條規定「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。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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。」再依勞基法施行細則第24條之1第2項、第3項，勞基法第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。（三）勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，按原特別休假年・度終結時應發給工資之基準計發。二、發給工資之期限：（一）年度終結：於契約約定之工資給付日發給或於年度終結後三十日內發給。（二）契約終止：依第九條規定發給。勞雇雙方依本法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，其遞延之日數，於次一年度請休特別休假時，優先扣除。是計算未休之特別休假發給工資基準應指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。

2. 被告公司特別休假制度，係採取曆年制，也就是以每年1月1日至12月31日為區間，依勞工到職日數比例換算特別休假日數，被告公司會在每年一月之原告薪資單上紀錄原告在前一年度未休之特別休假日數，並在發給一月份工資之同時，發

給特別休假工資(參見原告起訴狀)，此未經被告爭執。原告於105年特別休假未休日數主張有12日，但被告抗辯為7日，兩造均提出106年1月之薪資單，但二份薪資單對於特別休假記載方式不同，前者為「至106年底還有12天特休未休」、後者為「105年未休特休天數7天，特休津貼6300」(本院卷二第44頁、第326頁)。然原告稱因為104年有7天未休完，故至105年有12天，依前述規定，雇主即被告應舉證證明原告之權利不存在，本院已當庭命被告應提出原告之詳細出勤紀錄確認特別休假實際已休日數以資核對(本院卷三第27頁)，被告僅提出被證9之特休津貼查核報表(本院卷三第84頁、第86頁)，僅為內部統計資料，本院認為其未舉證證明原告權利不存在，應以原告所稱105年度特休未休日數應為12日為準。

3.原告105年度至110年度特休未休日數分別為105年12天、106年度12.4天、107年度14天、108年度14.4天、109年度15.4天、110 年8 月18日前為15天。被告已給付原告105年至109年度特休未休工資之金額分別為105 年度6,300元、106年度1萬1,250元、107年度1萬2,600元、108 年度1萬7,096元、109年度1萬8,011元，如不爭執事項所述，特別休假未休之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，105年特休未休為例，應以105年12月之正常工作時間之工資計算之，原告薪資結構中，正常工作之工資計算方式業如前述，故據以計算如附表三。依附表三所示，被告公司應給付原告前述任職期間之特休未休工資有差額3萬6,235元(原告承認之已發特休津貼較被告主張更多)，故被告公司尚需給付原告特休未休工資差額3萬6,235元。

㈦、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法

第233條第1項、第203條亦定有明文。再按依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。勞動基準法施行細則第9條有明文。原告係於110年8月18日終止勞動契約，被告短少之加班費、節油津貼，於各該月份薪資發放日即應給付、特別休假未休工資應於各年度終結給付予原告，是其請求自110年8月19日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，未逾上開範圍，為有理由。

五、從而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條、第22條第2項、第38條第4項前段請求被告公司給付原告15萬1,913元（即加班費差額113,678元+節油津貼2,000元＋特休未休工資差額36,235元+＝151,913元），及自110年8月19日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，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。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，主文第1項應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁。

八、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　12　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　8　　日

書記官　邱勃英