臺灣士林地方法院民事簡易判決

111年度勞簡字第28號

原　　告　李惠文

訴訟代理人　王瀅雅律師

被　　告　新北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

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工資等事件，於中華民國111年10月3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壹萬零陸佰伍拾玖元，及自民國一百一十一年六月十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣參仟玖佰柒拾元，由被告負擔新臺幣壹佰貳拾元，其餘新臺幣參仟捌佰伍拾元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹萬零陸佰伍拾玖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、原告主張：

㈠原告自民國103年6月26日起受僱於被告，於被告五堵站擔任公車駕駛員，於原告受僱被告擔任駕駛員期間，每日依被告排班調度行車，於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，尚須將車內之票證等相關設備、紙本文件繳回站上，由站管人員清點無誤後，才能下班回家，而於每日駕駛趟次之間，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12小時以上。為利計算，於本件僅以每日12小時計算工時，即每日延長工時至少應為4小時。原告受僱被告期間，自105年11月起至110年4月止，被告應給付原告按當月正常工時工資計算之加班費，扣除被告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，被告應再給付原告平日延長工時工資共新臺幣（下同）166,975元。

㈡105年12月23日勞動基準法（下稱勞基法）有關1例1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1日例假外，尚應有1日休息，嗣於105年12月23日勞基法有關1例1休規定生效後，更明定勞工每工作7日，除1日例假外，應有1日休息日。原告自105年11月至110年4月每月多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之日數後，原告每月應有未休之休息日日數。被告於106年1月1日前之薪資單上雖列有「例假津貼」乙項，自106年1月起，薪資單上則有「休息日免稅」、「休息日應稅」、「休息日津貼」等項加班費，惟並未依原告每月之正常工時工資計算，有短少給付情事，故被告應依修正前、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123,905元。

㈢原告任職期間，經常國定假日未放假，被告於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，被告就國定假日出勤雖有給付，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，惟被告有短付情事，故除已給付之國定假日加班費外，被告就不足額部分應

再給付原告國定假日延長工時工資共54,147元。

㈣原告自103年6月26日起受僱後，除於107年度有曾請特別休假3日外，其餘年度均未請特別休假，原告105年度特休未休天數10日、106年度特休未休天數14日、107年度特休未休天數11日、108年度特休未休天數15日、109年度特休未休天數15日，被告於每年1月給付前1年度未休特別休假工資，被告於106年至110年分別於各年度之1月給付原告特休津貼：6,300元、11,250元、9,900元、13,500元、15,593元，扣除被告上開已付之特休津貼後，被告應再給付原告特休未休工資共18,073元。

㈤為此，爰依兩造間勞動契約及勞基法等法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告363,100元（即166,975＋123,905＋54,147＋18,073＝363,100，原告誤繕為363,103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。

二、被告則以：

㈠加班費部分：

⑴兩造業已議定加班費，就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，參酌薪資單及薪資清冊所載，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年後之薪資單所示，於下方亦明確載明「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」，足見兩造業已約定加班費之給付方式。再者，原告每月薪資5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，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，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，每月薪資高達5至6萬元，超過8小時之部分即依勞基法計算加班費，顯不符合常理。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，並無給付不足：

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，其中單延津貼屬平日加班費，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。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，而加勤安服獎金係駕駛員工時逾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特殊功績與行車安全獎金並列，均係以里程計算金額，以全月行駛里程（不論係超過8小時與否）計算行車安全獎金，達當月目標或達日曆天-5者，即除行車安全獎金外，加發特殊功績100%，且達當月目標或達日曆天-4者，依1%當月營收獎金計算特殊功績。特殊功績除了無違規有優良表現外，重要考核與發放基準當月日曆天-4或-5（即月休4天或5天），然現行工時制度每月至少有8天例休（例假日4天、休息日4天），故駕駛員當月休假天數必須與當月例假天數（7休1）相符或僅能多1天，超休2天以上者即無法獲得特殊功績，換言之，當月必須有休息日或國定假日出勤方能獲得特殊功績，應屬非正常工作時間所得之工資，即延長工時工資。

④依駕駛駕車時間查核紀錄表及原告任職期間請假明細所示，原告駕車時間並非其所主張之12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4小時計算加班費，自有違誤。

㈡特休未休工資部分：

⑴本件原告係為在職中，且於任職期間曾休過特別休假，就該假別本可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。且被告以1日1,000元至1,300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1,000元至1,300元工資補償發放特休未休獎金，並未不足。

㈢原告所請求105年11月至106年5月之特休未休、平日、假日及國定假日之延長工時等請求權時效，因屬「一年或不及一年之定期給付債權」，具有薪資債權之性質，依民法第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，已罹於時效不得請求，被告得拒絕承認等語，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本件原告自103年6月26日起即受僱於被告，在被告五堵站擔任公車駕駛員。原告自105年11月1日起至110年4月30日間（下稱系爭請求期間），曾自被告處受領如附件一「薪資合計」欄所示薪資。另原告於105年至109年分別有10日、14日、11日、15日及15日之特別休假未休（下稱特休未休），而被告業已給付前述年度特休未休工資合計56,543元（即6,300元＋11,250元＋9,900元＋13,500元＋15,593元＝56,543元）等事實，為兩造所不爭執，並有原告提出勞工保險被保險人投保資料明細、系爭請求期間薪資單及請假明細表等影本在卷可查（分見本院卷第30至31頁及第34至66頁），此部分之事實，堪認為真正。原告主張其於系爭請求期間均有於平日延長工作時間4小時，亦曾於休息日或休假日工作，且工作時間均達12小時，被告未給足平日延時工資、休息日工作工資及休假日工作工資（以上三項工資統稱加班費），被告應補足系爭請求期間加班費差額，另被告亦有未給足特休未休工資等情，然為被告所否認，並以前詞抗辯。故本件所

應審究者為：⑴原告於系爭請求期間之平日延時日數、非平日超時工作日數、休息日工作日數及休假日工作日數各為何？每日延時工作時間為何？⑵原告系爭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被告有無短少給付系爭請求期間加班費？⑷原告主張被告未足額給付特休未休工資，是否有理由？⑸原告前述加班費差額請求權及特休為休工資請求權，有無罹於時效而消滅？茲分別論述如下：

㈡原告於系爭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、休息日工作日數及休假日工作日數均如附表一本院認定欄所示；原告於系爭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、休息日工作、休假日工作）之每日工作時數平均為11小時：

⑴原告主張其於系爭請求期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111年9月5日民事準備書狀所附之原告出勤明細表所示（見本院卷第392至393頁），然此為被告所否認，並抗辯原告系爭請求期間工作日數如111年8月1日民事聲請暨陳報狀所示（見本院卷第110至116頁，兩造前述主張及抗辯以整理於附表一所示）。

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，依被告所提出之原告駕駛駕車時間查核紀錄表及原告所提出之請假明細表（分見本院卷第118至324頁及第62至66頁），可知原告於系爭請求期間曾分別於附表一備註欄所示勞基法第37條第1項所規定之休假日工作。原告除於前述休假日工作外，依被告所提出原告之駕駛駕車時間查核紀錄表及原告所提出之請假明細表，亦可認原告有於如附表一「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（其中原告於備註所示之部分月份，另有多日之工作時間未達8小時）。雖被告並未提出距原告起訴時已超過5年之105年11月、12月之原告駕駛駕車時間查核紀錄表，然依原告所提出之請假明細表，可知原告於105年11月、12月間各有5日例假休息未工作，並參被告所提出之原告薪資核算標準（見本院卷第400至404頁），被告規定若駕駛員當日正常服勤且里程達單班8/12（含），給付單班逾時津貼每日600元，而依原告所提出之105年11月、12月之薪資單（見本院卷第34至35頁），原告於105年11月合計領取逾時津貼15,000元（包括逾時-應8,100元及逾時-免6,900元），可知原告於105年11月出勤日數合計共25日，且此25日之工作日數原告均正常服勤且達里程數後所發給之逾時津貼。另被告亦發給原告例假津貼合計4,381元，足認原告於105年11月，除前述5日例假未工作外，另有於每週5日平日工作後之非平日超時工作，而此例假津貼應係由原告該月所領取之底薪12,000元、伙食津貼2,000元、安服獎金9,600元、行車安全獎金3,757元及運價專案補貼5,500元，合計32,857元，再除以該月份30日再乘以4後計算所得（元以下四捨五入），故原告於105年11月所出

勤之25日中，應有4日於非平日超時工作之情形。另原告於105年12月合計領取逾時津貼15,600元（包括逾時-應8,700元及逾時-免6,900元），可知原告於105年12月出勤日數合計共26日，且此26日之工作時間均正常服勤且達里程數後所發給。另被告亦發給原告例假津貼5,197元，可知原告於105年12月，除前述5日例假未工作外，另有每週5日平日工作後之非平日超時工作，而此例假津貼應係由原告該月所領取之底薪12,000元、伙食津貼2,000元、安服獎金9,244元、行車安全獎金3,477元及運價專案補貼5,500元，合計32,221元，再除以該月份31日再乘以5後計算所得（元以下四捨五入），故原告於105年12月所出勤之26日中，應有5日於非平日超時工作。兩造前述主張與抗辯，或與前述請假明細表及駕駛駕車時間查核紀錄表所載原告工作情形不符，或與前述勞基法規定未合，均非可採。故原告於系爭請求期間之平日工作日數、平日延時工作日數、非平日超時工作日數、休息日工作日數及休假日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，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，依被告所提出之原告駕駛駕車時間查核紀錄表（見本院卷第118至324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，原告於系爭請求期間之每日駕車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，然原告於起訴時係以其任職期間每日平均工作時數對被告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620分鐘（即10小時又20分鐘，詳細各月份平均駕車之工作時間，如附件二之一所示）。再者，被告雖未提出距原告起訴時已超過5年之105年11月、12月之原告駕駛駕車時間查核紀錄表，然原告於105年11月、12月除前述例假休息未工作外，未有其他請假情形，此參前述請假明細表即明，且依被告所述（見本院卷第378至380頁），原告於105年11月、12月應為單班駕駛，被告復已給付原告於前述2月份逾時津貼、例假津貼，堪認原告於105年11至12月每日駕車工作時間，應與前述620分鐘相當。

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、休息日工作、例休假工作）之每日工作時間應為660分鐘（即11小時）。原告主張其每日平均工作時間12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，被告抗辯原告每日平均工作時間為9.5小時，顯係將未達30分鐘之趟次間時間排除所致，均非可信。

㈢原告於系爭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，故被告就原告於平日延時工作、非平日超時工作、休息日工作及休假日工作，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，或於休息日工作、休假日工作，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被告雖以原告系爭請求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，縱原告系爭請求期間自被告所受領薪資總數已逾原告系爭請求期間之各年度所定基本工資及以該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，被告以此為由抗辯原告不得再請求系爭請求期間之加班費差額，自非可採。故被告是否已依前述勞基法第24條、第39條等規定足額給付原告系爭請求期間加班費，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，再據以計算原告系爭請求

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，原告於系爭請求期間曾自被告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。原告雖主張109年10月「補誤漏款」之薪資項目5,000元，應計入其109年10月薪資內，然此為被告否認，並抗辯被告於109年10月份所核發「補誤漏款」5,000元，係因被告從原告於109年9月份已領取安服獎金內扣除，嗣因查明原告並無肇責，所以在109年10月以「補誤漏款」名義核發該5,000元等語，而原告對此亦未曾爭執，可認該109年10月「補誤漏款」，實係將原告109年9月已扣除之安服獎金5,000元再發給原告，故此補誤漏款5,000元，並非原告於109年10月工作所獲得之報酬，且被告於109年9月將已計算並發給之安服獎金中扣除前述5,000元，故此亦無需計入原告之109年9月薪資項目，併此敘明。

⑸另原告對於被告所發給薪資中如「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（見本

院卷第20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。

⑹另被告對於原告所主張之如附件一所示「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，並未爭執（見本院卷第78至85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。

⑺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」及「特殊功績工資」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400至404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「駕駛駕車時間查核紀錄表」，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分鐘以上，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，實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、休息日駕車或例休假駕車，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，被告自106年1月後，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，另原告於系爭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660分鐘（即11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x（8/11）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。

⑻綜上，原告自被告所領取之如「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」及「運價專案補貼」等薪資項目計入平日每小時工資額為計算。故原告系爭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

㈣被告並未短少給付原告系爭請求期間之平日延時工作、非平日超時工作、休息日工作、休假日工作之加班費：

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，原告於系爭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、休息日工作日數及休假日工作日數，另原告於系爭請求期間若延時工作（包括平日及非平日）平均每日工作時數平均為11小時，且原告於系爭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，原告於系爭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）。觀諸如附表四之「差額」欄所示，被告並未短少給付原告於系爭請求期間之加班費，故原告請求被告給付系爭請求期間之加班費差額，並無依據。

㈤被告應給付原告特休未休工資差額10,659元：

⑴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。

⑵經查，原告自103年6月26日起即受僱於被告，原告105年至109年分別有10日、14日、11日、15日、15日之特休未休，另被告業已給付前述年度特休未休工資合計56,543元等事實，為兩造所不爭執。再依原告所提出前述年度薪資單（見本院卷第35至59頁），被告均係於各年度1月份薪資中給付前一年度特休未休工資，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）。而依附表三所示，原告於105年12月正常工作時間所得為34,263元，經除以30後所得金額為1,142元；106年12月正常工作時間所得為31,135元，經除以30後所得金額為1,038元；107年12月正常工作時間所得為30,154元，經除以30後所得金額為1,005元；而原告於108年12月間，因曾請多日婚假，該月份非屬正常工作時間月份，應另以最近月份即108年11月，計算其正常工作時間所得較為合理，而原告於108年11月正常工作時間所得為30,198元，經除以30後所得金額為1,007元；原告於109年12月正常工作時間所得為30,170元，經除以30後所得金額為1,006元。故被告應給付原告105至109年之特休未休工資分別如附表五「應給付特休未休工資」欄所示，合計應為67,202元，而被告業已給付原告前述年度之特休未休工資合計為56,543元，故被告尚需給付原告特休未休工資差

額應為10,659元。

㈥至於被告另抗辯原告所請求之105年11月至106年5月間之加班費差額及特休未休工資差額，均已罹於時效而不得請求云云。

⑴然按消滅時效，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。

⑵經查，原告前曾就其與被告間關於加班費差額及特休未休工資差額等爭議，於110年10月間申請勞資爭議調解，嗣於同年10月19日為勞資爭議調解後，因兩造差距過大致調解不成立，有原告所提出之勞資爭議調解紀錄影本在卷可查（見本院卷第32至33頁），而原告於6個月內之111年4月8日向本院提起本件訴訟，依照前述規定，原告就其系爭請求期間之加班費差額請求權及特休未休工資請求權，即已因聲請調解且遵期起訴而生中斷時效之效力，被告抗辯原告前述請求權已因罹於時效已消滅，尚非可信。

四、從而，原告依勞基法相關規定，請求被告給付特休未休工資差額10,659元，及自起訴狀繕本送達翌日（即111年6月11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。而原告前述駁回之部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

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，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，並諭知被告如以10,659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。並依職權確定訴訟費用額為3,970元（第一審裁判費），由被告負擔120元，其餘3,850元由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　31　　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　　31　　日

書記官　王淳平