臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第13號

上　訴　人　鄭晨孝

被上訴人　　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

複代理人　　鐘加成

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於民國111年5月30日本院勞動法庭110年度勞簡字第60號第一審判決提起上訴，本院於民國112年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人自民國105年4月起至000年0月00日間任職被上訴人擔任駕駛員，每日服勤工時依公司服務安全指標獎懲實施要點，應於發車前20至30分鐘到站，進行車輛31項之一級保養檢查。再發車後返站，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，仍應依站務指示停好車，完成收班作業才下班，但被上訴人僅以當日出車到返站手握方向盤的工作時間計算工作時間，其餘第一趟出車前準備作業、返站後到出車前，車內外打掃清潔洗車打蠟，以及最後一趟返站後，進行收班作業，均未納入工作時間計算。即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，以及每一趟出車後返站到下一趟出車中間的時間，總計上訴人每日在站上服勤勞務的總工時平均皆達14小時以上，超過法定8小時，被上訴人短少給付延長工時工資（下稱加班費），為求簡便，每日工時僅以14小時計算。又被上訴人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，根本未依勞動基準法一例一休強制規定7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1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。據此，計算被上訴人應給付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，被上訴人應給付之加班費差額為378,886元。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法規定提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告378,886元。

二、被上訴人則以：依駕駛員薪資修正方案及核算標準所載，上訴人薪資項目內之例假津貼（106年勞動基準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年勞動基準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，再參酌上訴人薪資單所載，上訴人每月薪資達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，並無違反勞動基準法之規定，上訴人不得另行請求加班費。況且上訴人亦自承被上訴人歷年來有付加班費，足見兩造業已約定加班費之給付方式。再而上訴人提出之106年後之薪資單，其下方亦明確載明：「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。上訴人每月薪資中之里程獎金、特殊功績獎金本即帶有實質加班費之性質，上訴人每月接獲薪資單均無異議，現今上訴人請求加班

費，並無理由。再被上訴人每月已給付之加班費部分不應計入計算延長工作時間工資，然本件上訴人計算加班費之基準係以當月全額薪資計算每月平均薪資，即有違誤。再者，特殊功績、單延津貼及節油津貼屬獎金，非屬工資。又上訴人主張任職期間之每日工作時間為14小時並非事實，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，即應計入休息時間，而非工作時間。另依上訴人任職期間與被上訴人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，上訴人已同意被上訴人就管理調度需要可安排調整上訴人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。且上訴人於110年5月28日訴請被上訴人給付加班費，則其105年度之加班費已逾5年時效，被上訴人主張時效抗辯等語置辯。並於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、原審認上訴人之訴無理由，判決上訴人之訴駁回，上訴人不服提起上訴。另補充稱：就105年5月1日至105年12月31日平日國定假日及假日、106年至107年2月之平日（範圍不包括106年度休息日及106年10月4日中秋節、106年10月10日國慶日、107年2月18日、19日春節等4日休假日，下稱系爭期間）工作之加班費，為求方便計算，每日工時以13小時計算。又上訴人任職期間特殊功績只有單一項目並未區分正常或延長。單延津貼及特殊功績不應當為不同時期不同算法。另外上訴人於105年任職時原有之薪資項目，被上訴人於106年實施一例一休又增加薪資項目來變更原有薪資項目，致106年後有些加班費項目，係由原來105年正常工時給付的薪資改變而來，其變更未經上訴人同意，故在106年後仍應視其為正常工時之工資，不能視為加班費之給付。其中正常工時工資應將單延津貼及特殊功績計入，故原判決附表二、附

表三及附表四之計算有誤。應以上訴狀提出「105 、106、107 年度加班費請求計算表」為正確，即⑴105年度短計加班費：平日86,424元、國定假日14,124元、假日27,958元。合計128,506元（計算式：本院卷一第50頁）。⑵106年度短計加班費：平日92,796元（計算式：本院卷一第52頁）。⑶107年度短計加班費平日17,822元（計算式：本院卷一第54頁）。故105年至107年短計加班費共計239,124元等語。上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第二項之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人239,124元（上訴人對於原審判決請求逾239,124元部分敗訴，未聲明不服，該部分已告確定，即非本院審理之範圍）。

四、法院得心證之理由：

上訴人主張被告短少給付系爭期間之加班費共計239,124元，然為被上訴人否認，茲論述如下：

（一）原判決認定上訴人於系爭期間之「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」均如原判決附表一「本院認定欄」所示（本院卷一第37頁）。上訴人於準備程序固稱以其提出之上訴狀所附105年至107年計算表為主，然上訴人於112年12月21日言詞辯論期日就原判決此部分表示無意見（見本院卷二第155頁）。是以上訴人於系爭期間之「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」均如原判決附表一「本院認定欄」所示。

（二）上訴人於系爭期間之每日工作時間為何？

上訴人主張工時應當以其上班到下班之間計算，不是單純計算其手握方向盤時間而已，其每日在公司實際時間應該14、15小時左右，扣掉休息時間，另加計出車前30分鐘準備時間，以及收班作業30分鐘，應該用13小時計算每日工作時間等語。

1.按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。勞動基準法第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款前段有明文。

2. 經查，被上訴人為公車業者，上訴人工作內容為駕駛公車，攸關公共安全，被上訴人本應依上開法令規定，使上訴人獲得適度充分休息，故若上訴人駕車趟次間時間若未有30分鐘休息，除不符前述規定外，應認該未達30分鐘之趟次間時間實為上訴人為下次駕車之整備時間，仍屬上訴人工作時間，若趟次間時間已達30分鐘以上始屬上訴人休息時間。被上訴人辯稱趟次間時間滿10分鐘以上者，即應納入上訴人之休息時間，並非可採。本院依被上訴人所提出之上訴人任職期間駕駛駕車時間查核紀錄表（見原審卷第478頁至613頁），就上訴人於系爭期間每日駕車工時加計趟次間時間（即該查核紀錄表所載「工時總和」及「休息總和」），扣除趟次間時間達30分以上之上訴人休息時間，上訴人工作時間如原判決附件二「工作時間」欄所示（見本院卷一第33頁至36頁）。雖上訴人每日工作時間長短不一，但上訴人起訴時係以其任職期間平均工作時數對被上訴人為加班費之請求，本院認以原判決附件二「工作時間」欄所示工作分鐘數除以其實際工作日數，上訴人每日駕車時間與未達30分鐘之趟次間時間合計後平均為711分鐘（即11小時又51分鐘）。

3. 另因上訴人除駕駛工作外，每日於發車前需提前到班為酒測、並就車輛為整備及保養，亦須就車輛為清潔、檢查及收銀箱交回等工作，有上訴人所提出之行車憑單、行車人員安全服務指標獎懲實施要點、照片等件為佐（見本院卷一第180頁至194頁）。可認上訴人確實應於發車前為準備，及於收班後為收班作業，考量上開事項應花費的時間，以及上訴人於準備程序稱出車前巡車約20分鐘至30分

鐘、巡車完要登記寫報到表、提錢桶、酒測、量血壓等，收班過程約20分鐘至30分鐘等語（見本院卷一第272頁），則上訴人第一趟發車前，以及最後一趟收車後，應有約39分鐘亦應計入上訴人工作時間。被上訴人固抗辯稱得列入工作時間者僅出車前的準備時間約5分鐘，收班作業約3分鐘，前後總計不到10分鐘云云，並提出模擬影片為佐（見本院卷二第148頁）。然被上訴人上開所模擬出車前及收車後的作業流程，乃被上訴人自行模擬最佳、優化流程後的狀況，並非一般駕駛員日常之作業流程，要難以其不到10分鐘之作業時間作為認定之依據，是被上訴人此部分抗辯並非可採。

4. 故上訴人於系爭期間之每日工作時間應為750分鐘（711＋39＝750）即12.5小時。上訴人主張其每日工作時間應為13小時，另被上訴人主張上訴人每日工作時間為10小時38分鐘，均非可採。

（三）上訴人於系爭期間正常工時每月工資、每日工資及每小時工資額均如附表A所示：

1. 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，勞動基準法第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。本件原判決附表三認定被上訴人每月所給付薪資中「底薪」、「伙食津貼」、「行安獎金」、「安服獎金」、「運價補貼」、「專案路線」、「節油津貼」、「平日特殊功績工資」（此處係將特殊功績工資依每日正常工作時間8小時占全部工作時間12.5小時之比例計算，見原判決附表二）屬正常工時工資。其餘「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」等項目係具有加班費性質（見本院卷一第26頁至27頁）。上訴人則於上訴狀所附105年度至107年度加班費請求計算表，主張將「單延津貼」、「特殊功績」納入正常工時工資計算。被上訴人另抗辯稱「特殊功績」全部係加班費，「節油津貼」、「專案路線」均係獎金，非平日正常工時工資。茲再分別說明如下。

2. 就上訴人主張單延津貼應屬正常工時之工資部分：查，依照被上訴人所提出之駕駛員薪資修正方案及核算標準（見原審卷第456頁），被上訴人發給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，是因為配合被上訴人之排班，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，應認為係加班費。況上訴人起訴並不爭執單延津貼係屬加班費性質，此觀之上訴人起訴狀所附之105至107年度加班費請求計算表（見原審卷第410頁至414頁），其中「已付加班費」欄所載金額均將單延津貼列入加班費項目（例如原判決附件一105年5月薪資項目中「單延津貼」、「逾時-應」、「逾時-免」及「例假津貼」等項目合計為24,929元，與上訴人起訴狀所附105年度加班費請求計算表之「已付加班費」欄所示金額相符）。是上訴人主張單延津貼屬正常工作時間之工資，原判決未將之列為正常工時工資計算，有所不當等語，並非可採。

3. 上訴人主張特殊功績是因上訴人駕駛所獲得的工資，在未實施一例一休制度前就有發放，每個月都有給，是屬正常工時工資項目，不能認為是實施一例一休後的加班費，故應「全部」列為正常工時工資計算等語。經查，依照被上訴人所提出之駕駛員薪資修正方案及核算標準（見原審卷第456頁），特殊功績工資之考核基準：全月行駛里程數

達當月目標者（-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）。可知駕駛員若要取得特殊功績獎金，當月勢必出勤天數達「當月日曆天數減4天」，相當於除了例假日未出勤外，其他休息日或國定假日均出勤，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、假日之出勤工資，而非平日正常工時之工資，上訴人以其於勞動基準法於106年修法實施一例一休制度前即每月固定有領取該項目工資，認該項目應不能視為加班費，而應「全部」列入正常工作時間之工資云云，並非可採。

4. 就被上訴人抗辯「節油津貼」及「專案路線」均係獎金，非平日正常工時工資部分：查，依照被上訴人所提出之駕駛員薪資修正方案及核算標準（見原審卷第458頁），可知節油津貼係以原告駕車時之油耗量，即其每公升汽油之行駛里程是否達到標準而決定是否發放及發放金額，亦屬對原告工作質量所為之評價，與原告提供勞務之內容(注意節能減碳並節省公司成本支出)有高度關聯，顯亦具「勞務對價性」，應屬工資。另依被上訴人提出專案路線核算標準（見本院卷一第404頁），專案路線津貼係依每月行駛專案路線之日數為計算基礎，每日金額115元，當日行駛班次低於核定班次則依比率發給。可知專案路線津貼係與上訴人每月行駛之專案路線有關，顯亦具「勞務對價性」，應屬工資。被上訴人辯稱上開二項給付均係獎金性質，並非可採。

5. 再按勞動基準法第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（即加班費）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。查，上訴人於系爭期間曾受領如原判決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。而如前所述，上訴人各月份所領取「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」，以及「特殊功績」等薪資項目屬加班費性質，依上開說明，自不得併入平日每小時工資額之計算，上訴人此部分主張並非可採。另「節油津貼」及「專案路線」屬平日正常工時工資，業如前述。因此，原判決附表三所示正常工時工資應調整如本判決附表A所示。即105年度正常工作時間工資合計為250,569元，106年度合計為321,722元，107年度合計為57,114元。105年度平日每日工資為1,044元，平日每小時工資額為131元；106年度平日每日工資為894元，平日每小時工資額為112元；107年度平日每日工資為952元，平日每小時工資額為119元。

（四）被上訴人有無短少給付上訴人系爭期間加班費？

1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求平日加班費、國定休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（最

高法院85年度台上字第1973號判決意旨參照）。

2.又按①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32條第3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日修正前勞動基準法第24條定有明文。另②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日修正後勞動基準法第24條第1項、第2項亦有明文；再③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。勞動基準法第39條亦有明文。

3.經查，上訴人於系爭期間確有如原判決附表一「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。另上訴人於系爭期間每日工作時數為12.5小時，業如前述。又上訴人於系爭期間各年度正常工時每日工資、每小時工資額亦如本判決附表A所示。依照前述給付加班費之規定，上訴人於系爭期間各年度所得請求之加班費數額應如本判決附表B所示，合計484,803元。另上訴人於系爭期間各年度已領取之加班費合計為541,612元，而此尚未扣除上訴人已不得請求之106年共有21日休息日工作及4日休假日出勤之加班費，

可見上訴人於系爭期間領取加班費數額並無短少，上訴人主張被上訴人有短少給付其系爭期間加班費乙節，即非有據。

4.綜上，上訴人於系爭期間每月正常工時工資（如附表A「正常工時工資」欄所示），均未低於勞動部所核定之基本工資（105年為20,008元、106年起為21,009元、107年起為22,000元），且系爭期間被上訴人已給付之加班費總額，高於依照上訴人「各年度平均每月正常工時工資」為基礎所計算上訴人延長工作時間之加班費總額（見附表B），可認被上訴人就加班費之給付並無違反勞動基準法第24條規定。故上訴人對於系爭期間延長工作時間部分，請求被上訴人發給短少之加班費，為無理由。

五、從而，上訴人依兩造間勞動契約、勞動基準法規定請求被告給付原告378,886元，為無理由，不應准許。原審就此為上訴人敗訴之判決，核無違誤，應予以維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　11　　日

勞動法庭　審判長法　官　陳章榮

法　官　丞鈺雲

法　官　林銘宏

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　1　　月　　11　　日

書記官　陳怡文

01

附表A

年度月份	底薪	伙食津貼	行安獎金	安服獎金	運價補貼	專案路線	節油津貼	正常工時工資(A)	平日每日工資	平日每小時工資額	當月領取薪資總額(B)	當月領取加班費(B-A)
10505	12,000	2,000	3,054	10,146	5,500	0	1,000	33,700	1,123	140	62,951	29,251
10506	12,000	2,000	2,371	7,754	5,500	115	0	29,740	991	124	46,691	16,951
10507	12,000	2,000	2,664	9,170	5,500	35	2,000	33,369	1,112	139	54,034	20,665
10508	12,000	2,000	3,067	9,600	5,500	230	1,000	33,397	1,113	139	60,985	27,588
10509	12,000	1,943	2,425	8,765	5,317	115	2,000	32,565	1,086	136	51,413	18,848
10510	12,000	2,000	2,859	9,600	5,500	0	0	31,959	1,065	133	62,746	30,787
10511	12,000	1,729	1,467	4,850	4,733	0	0	24,779	826	103	31,443	6,664
10512	11,610	1,950	2,810	9,344	5,323	23	0	31,060	1,035	129	55,877	24,817
合計								250,569			426,140	175,571
平均								31,321	1,044	131		
10601	12,000	2,000	1,717	5,225	5,500	23	0	26,465	882	110	53,892	27,427
10602	10,832	1,793	1,086	2,315	4,961	460	0	21,447	715	89	32,478	11,031
10603	12,000	2,000	1,995	6,547	5,500	0	0	28,042	935	117	59,943	31,901
10604	12,000	2,000	1,617	4,942	5,500	0	0	26,059	869	109	49,807	23,748
10605	11,587	1,946	1,357	3,325	5,312	0	0	23,527	784	98	37,928	14,401
10606	12,000	2,000	1,931	6,047	5,500	0	0	27,478	916	114	53,057	25,579
10607	12,000	2,000	1,739	5,569	5,500	115	0	26,923	897	112	50,898	23,975
10608	12,000	2,000	2,402	8,043	5,500	0	0	29,945	998	125	65,163	35,218
10609	12,000	2,000	2,300	7,398	5,500	0	0	29,198	973	122	61,739	32,541
10610	12,000	2,000	2,208	7,254	5,500	0	0	28,962	965	121	61,919	32,957
10611	12,000	2,000	2,403	8,035	5,500	0	0	29,938	998	125	67,678	37,740
10612	11,223	1,885	1,589	3,895	5,146	0	0	23,738	791	99	38,451	14,713
合計								321,722			632,953	311,231
平均								26,810	894	112		
10701	12,000	2,000	2,395	8,229	5,500	0	1,000	31,124	1,037	130	66,870	35,746
10702	12,000	2,000	1,717	4,773	5,500	0	0	25,990	866	108	45,054	19,064
合計								57,114			111,924	54,810
平均								28,557	952	119		

01

附表B

年度		日數	平日工資	平日每小時工資額	應給付加班費	當年度已領取加班費	加班費計算式
105	平日延長工作	156	1,044	131	139,620		平均每日工時12.5小時，加班4.5小時。 2×131×4/3＋2.5×131×5/3＝895。 895×156＝139,620。
	非平日延長工作	23	1,044	131	36,658		(1)前2小時：2×131×1/3＝87。 (2)第3-8小時：6×131×2/3＝524。 (3)後9-12.5小時：4.5×131×5/3＝983。 {(1)＋(2)＋(3)}×23＝36,658。 計算式說明見註1。
	例休假工作	6	1,044	131	11,634		(1)前8小時：1,044。 (2)後4.5小時：2×131×4/3＋2.5×131×5/3＝895。 {(1)＋(2)}×6＝11,634。
				合計	187,912	175,571	當年度已領取加班費計算式見附表A。
106	平日延長工作	229	894	112	175,185		平均每日工時12.5小時，加班4.5小時。 每日加班費：2×112×4/3＋2.5×112×5/3＝765。 765×229＝175,185。
	休息日工作	21	894	112	58,023		2×112×4/3＋6×112×5/3＋4.5×112×8/3＝2,763。 2,763×21＝58,023。
	例休假工作	8	894	112	13,275		(1)前8小時：894。 (2)後4.5小時：2×112×4/3＋2.5×112×5/3＝765。 {(1)+(2)}×8＝13,275。
				合計	246,483	311,231	當年度已領取加班費計算式見附表A。
107	平日延長工作	36	952	119	29,268		平均每日工時12.5小時，加班4.5小時。 每日加班費：2×119×4/3＋2.5×119×5/3＝813。 813×36＝29,268。
	休息日工作	6	952	119	17,610		2×119×4/3＋6×119×5/3＋4.5×119×8/3＝2,935。 2,935×6＝17,610。
	例休假工作	2	952	119	3,530		(1)前8小時：952。 (2)後4.5小時：2×119×4/3＋2.5×119×5/3＝813。 {(1)+(2)}×2＝3,530。
				合計	50,408	54,810	當年度已領取加班費計算式見附表A。
				105-107年度合計	484,803	541,612	

02

註1：105年12月21日增訂勞動基準法第36條第2項立法理由：配合修正條文第36條增訂休息日之規定，增訂第2項及第3項，定明休息日出勤之工資給付標準及工作時間計算方式。可知，於上開修正前，並無休息日之規定，則於非平日延長工作(例如週休二日之星期六出勤，且已超 過勞動基準法第30條所定法定正常工作總時數部分)及例休假工作部分，其中因平日正常工時工資實際上係包括非平常日及例休假之8小時以內之工資，雇主在此範圍內已有給付報酬，並非完全未給付延長工時工資或國定假日工資，僅其給付未依勞動基準法第24條、第39條等規定加給或加倍，從而於計算該日之加班費時，在該日之8小時以內應僅需就加給或加倍之數額為計算即可(即1/3、2/3或1倍)，否則如就非平日延長工時或例休假日出勤時數再按平日每小時工資額乘以1又1/3、1又2/3或2倍作為計算基準，即有忽略被告就此已給付之工資而致過度評價、重複給付延長工時或例休假出勤工資之弊。故雇主使勞工於非平日延長工作，工作時間在2小時以內者，其工資應按平日每小時工資額另再加給1/3以上；工作3小時至8小時者，按平日每小時工資額另再加給2/3以上，超過8小時部分，按平日每小時工資客再加給5/3以上。