臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第104號

原　　告　林金水
　　謝祥佑
上二人共同
訴訟代理人　柯劭臻律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　黃伯弘
訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國109 年2 月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

一、按當事人法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止，惟於有訴訟代理人時不適用之；第168 條至第172 條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170 條、第173 條、第175 條第1 項分別定有明文。經查，被告之法定代理人原為吳運豐，嗣於訴訟繫屬中變更為黃伯弘，並經其於民國107 年8 月3 日具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第41至43頁），此核與前開規定相符，應予准許。

二、次按訴狀送達後，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。經查，原告林金水、謝祥佑起訴時本聲明：㈠被告應給付原告林金水新臺幣（下同）198萬1,506 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；㈡被告應給付原告謝祥佑93萬4,766 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息（見本院卷一第2 至3 頁）。

嗣原告2 人於109 年2 月14日更正聲明為：㈠被告應給付原告林金水166 萬3,725 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息；㈡被告應給付被告謝祥佑41萬6,422 元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5 %計算之利息（見本院卷十七第231 至235 頁）。此舉核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告林金水、謝祥佑分別自102 年4 月1 日、102 年2 月17日起受僱於被告，擔任公車司機，至終止兩造間勞動契約之日止（107 年4 月30日、104 年12月31日），年資分別為5 年1 個月、2 年10個月，正常工時工資分別為5 萬1,669 元、4 萬3,544 元。原告任職期間，被告僅讓原告每月排休4 日，每日平均出勤逾11.5小時，除有剋扣待命工時外，亦未依勞動基準法（下稱勞基法）之相關規定，給付原告2 人平日及假日超時工資、給付原告林金水特別休假未休工資。其中原告林金水自102 年5 月起至107 年4 月止之平日及假日超時工資，合計金額達166 萬3,725 元並未給付，此有原告林金水每月超時工資統計表可參（見本院卷十二第137 至142 頁背面、卷十三第9 至24頁、第122 至123 頁、第186 至208 頁）。又被告短少給付原告林金水於103 年至106 年止之1 萬5,850 元特休假未休之工資，此參年度計算明細表自明（見本院卷十三第123 頁）。另被告亦未給付原告謝祥佑自102 年2 月至104 年2 月止平日及假日超時工資，合計41萬6,422 元，有原告謝祥佑超時工資表可參（見本院卷十三第41至65頁）。為此，爰依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條及74年2 月27日所制定之勞動基準法施行細則第24條第3 款等規定，提起本件訴訟，請求被告給付如附表一（詳如附表1-1 、附表1-2 及附表1-3 ）所示特別休假未休工資、平日及假日超時工資等語。並聲明：㈠被告應給付原告林金水164 萬7,875 元，及自本件起訴狀繕本送

達被告之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈡被告應給付原告謝祥佑41萬6,422元，及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息；㈢原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告林金水、謝祥佑分別自102年4月間、102年2月間受僱被告，依兩造所簽署之勞動契約，其中第5條約定：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工資依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受，…」，而原告之薪資標準乃為「行車人員待遇一覽表」（見本院卷一第58頁），故被告於原告任職時起均有告知薪資給付標準。另被告陸續修訂行車人員待遇一覽表時亦有函知被告各單位及工會並公告之，俾使知會全體員工，此有被告104年12月31日桃汽客總字第469號函之公告、經增修之行車人員待遇一覽表可參（見本院卷一第61至64頁）。又被告於每月發放員工薪資時，均有發給員工「薪津明細表」，其上記載員工每月所領薪資之項目及金額，故原告依勞動契約書、行車人員待遇一覽表、薪資明細表之內容而對薪資結構（含延長工時工資、例假日及國定假日工資）提供勞務工資之計算方式及依據均知之甚詳，原告任職期間亦從未就薪資金額有任何爭議。是兩造就行車人員待遇一覽表之內容而對薪資結構（含延長工時工資、例假日及國定假日工資）已達成明示或默示之合意，而有拘束兩造之效力。是被告既已依行車人員待遇一覽表之給付標準，足額給付原告延長工時及例假及國定假日提供勞務之工資，當無違反勞基法規定之情事。另原告固稱：被告有剋扣待命工時云云，惟被告有按月以「駕駛員時數統計表」公告原告之時數統計結果，復再按被告所公告「駕駛員時數統計表」上所載之時數計算延長工時工資，原告亦未爭執之，兩造就駕駛員出勤工時之核算方式多年來早已形成共識，故被告並無短少給付工時。至員工特休未休工資部分，依被告所訂「員工特別休假實施細則」，特別休假因年度終結未休者，其應休未休之日數，駕駛員以每日1,00

0元計支，原告林金水早已按年受領完畢；至勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2目之規定，係於106年6月16日新增施行，自無溯及適用之規定等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造所不爭執之事實：

㈠原告林金水於102年4月1日至被告公司服務，擔任公車司機工作，迄107年4月30日止，年資為「5年1個月」、原告謝祥佑於102年2月17日至被告公司服務，擔任公車駕駛員工作，迄兩造於104年12月31日終止契約止，年資為「2年10月」。

㈡原告2人於102年間進入被告公司工作時，被告有提供勞動契約書予原告2人簽署，勞動契約書第5條定有：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」。

㈢依被告經主管機關核備之工作規則第30條約定：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給三分之一，其後再延長2小時以內者，每小時以平日每小時工資額加給三分之二；第33條規定「國定假日每年19日」、第36條約定「員工如合於特別休假條件，自願放棄休假而經公司同意者，加給假期之工資」、第39條約定：「經常性津貼及獎金併工資明定於勞動契約內」。

㈣被告每月發放員工薪資時，均有發給薪津明細表。被告於每年1月或2月有發給員工前一年度之年節獎金明細表，其中項目包含「不休假獎金」。

㈤原告每日出車前會先至站上領取當日行車紀錄單，行車紀錄單背面載有：「車輛一級保養安全檢查紀錄表」，其上有：「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、雨刷及各部燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、行車執照及保險卡、擊破錘、電子票證系統、路線指示幕、公車動態系統、行車紀錄器、監控系統」等20項之車輛檢查項目。

四、得心證之理由：

㈠原告請求被告給付如附表1-1 及附表1-2 所示平日及假日超時工資，有無理由？

1.兩造是否合意以行車人員待遇一覽表（見本院卷一第65頁、第108 至110 頁，以下僅引用本院卷一第65頁）作為薪資計算方式？

①原告主張：未曾看過行車人員待遇一覽表，不知被告給付薪資標準為何，且兩造就薪資計算方式未有任何約定等語，為被告所否認，並辯稱：原告任職之初已簽立勞動契約書，且有提供勞動契約書中所約定之薪資標準即行車人員待遇一覽表予原告，亦有將該給付標準置於各公車站，如有微調其內容，亦會公告於各站及企業公會，兩造就薪資計算方式確有達成合意等語。

②經查，原告受僱於被告時均曾簽訂勞動契約書，此為原告所不爭執，並有勞動契約書2 份在卷可佐（見本院卷一第103 至106 頁），依該勞動契約書第5 條約定：「甲方（被告）對於乙方（原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」之內容（見本院卷一第104 頁、第106 頁），是原告受僱擔任被告駕駛員期間，應依被告之相關規定核領薪資；再依原告提出之被告工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：（一）管理人員待遇。（二）修護人員待遇。（三）行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發給各項獎金，並呈由董事長核定之。」（見本院卷八第48頁），可知，被告得就行車人員之待遇另訂待遇一覽表。是被告辯稱：原告擔任駕駛員之給薪標準，係依行車人員待遇一覽表計算給薪等語，尚非全然無據。

③被告每月發放員工薪資時，均有發給薪津明細表，為兩造所不爭執，先予敘明。另觀諸原告任職期間之薪津明細表所載（頁碼詳如附表二及附表三之卷頁碼欄所示），本俸、生活津貼、伙食津貼為每月領取，且為固定數額（詳如附表二及

附表三所示之平時每月實領之正常工時工資欄所示），與行車人員待遇一覽表記載之月支工資（含俸點、生活津貼、伙食津貼）項目相符一致；而薪津明細表所載之公里獎金（行車人員待遇一覽表係稱公里津貼）、載客獎金（行車人員待遇一覽表係稱載客津貼）、應稅及免稅加班津貼（行車人員待遇一覽表係列於「加班津貼」下之「基礎工資」）、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，每月領取之數額並不相同，對照行車人員待遇一覽表所示，此部分確屬浮動之金額，可知，原告每月之員工薪津明細表與行車人員待遇一覽表中所列項目及數額互核相符。又參以被告104 年12月31日桃汽客總字第469 號函所示內容：「主旨：本公司自105 年1 月1 日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。說明：本案於104 年12月29日召開第35屆第5 次董事會，經全體出席董事同意調整本公司員工待遇，鼓勵員工之辛勞。調整如下：1.…駕駛人員：每月固定加發伙食津貼600 元（原1800元調整為2400元）。2.…駕駛人員部分：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500 元，未符合安全服務指標者，不發獎金500 元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）。…（正本為各單位、副文者為桃園汽車客運股份有限公司企業工會）」（見本院卷一第61頁），可知，被告就員工薪資結構之調整，會以函文方式，告知被告公司之各單位及工會。復觀諸被告公司駕駛員之朱立祥於另案陳稱：被告公司每月都有給薪津明細表，會大約看一下、開不同條路線，薪水多少會有差，因載客率不同，載比較多人錢會比較多、不同路線公里數不同，距離長短會影響薪水、我們都會希望跑人多的路線等語（見本院卷一第68至69頁）；同為被告公司駕駛員之證人范光明亦於另案證稱：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高、載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2 樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有

多少錢，按月依照納金金額計算、行車獎金部分則是每個月固定，只要沒有事故，有開車就有、偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算、老殘票格津貼則是等同刷卡，按照金額計算等語（見本院卷十二第199 頁背面至200 頁），益徵，各駕駛員均知悉其行駛之路線將影響公里數、載客數之多寡，並影響每月薪資中公里獎金、載客獎金計算之數額，而此部分浮動薪資之計算，亦與行車人員待遇一覽表中就公里津貼、載客津貼係「以實際計支」之計算標準（見本院卷一第62至66頁）相符，且前揭證人范光明另就行車人員待遇一覽表中之行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼之給付標準，均能具體說明。再者，原告2 人於任職後，按月受領薪資，至終止勞動契約之日止，原告林金水已任職5 年1 個月、原告謝祥佑已任職2 年10月，此為兩造所不爭執，其2 人應知悉其工作性質顯與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且員工薪津明細表上既已明載公里獎金、載客獎金、應稅及免稅加班津貼等項目，原告亦每月領取薪津明細表長達數年，依卷內證據資料並亦未顯示原告於起訴或調解前已就薪津明細表上所載項目及數額提出異議，而否認每月薪資係依行車人員待遇一覽表計算而得。足認，兩造確有合意以行車人員待遇一覽表作為薪資計算方式；反論之，若兩造就薪資計算方式未以行車人員待遇一覽表有任何合意，則如何認定原告之正常及延長工時工資數額，即成疑問。本院因認原告主張：不知被告之給薪標準、兩造就薪資計算方式未有任何合意云云，實難採信；反之，被告辯稱：其係依行車人員待遇一覽表之計算方式按月計給原告薪資，且為原告所明示或默示同意等語，應可採信。

2.原告之正常工時工資及延長工時工資之項目各為何？

①依原告之薪津明細所示內容，其上所列之本俸、生活津貼、伙食津貼均為原告每月均有領取，且為固定之數額，詳如附表二及附表三，堪認，此均屬原告正常工時工資。而兩造對於應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬於延長工時

工資之範疇，並無爭執。則本院僅就兩造所爭執之公里獎金、載客獎金、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、行車獎金及服務獎金是否具有正常工時工資之性質，分述如下：

⑴公里獎金及載客獎金：

原告主張：公里獎金係以行車之里程數計算，與延長工時無關，並非勞動基準法第24條規定之延長工時工資，應屬正常工時工資等語，為被告所否認，並以：因應客運司機工作特性，已預將超過正常工作時間之延長工時納入計算，且優於勞基法規定，自屬延長工時工資等語。經查，因兩造合意以行車人員待遇一覽表為薪資計算方式，已如前述。復觀諸行車待遇一覽表中「其他津貼」，其第1項記載每公里若干元、第2項記載「載客營收每若干元支1元」、另於第3項「加班津貼」項下列有公里津貼及載客津貼以實際計支等情（見本院卷一第62至66頁），可知，兩造應已合意以公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資。退言之，公里獎金及載客獎金乃係以原告於正常工時及延長工時合計之行車里程數及載客量之票價所算出，本院審酌依民法第277條本文規定之舉證責任之一般原則，原告本對於公里津貼及載客津貼屬於正常工時工資，負有舉證責任，於公里津貼及載客津貼究屬於原告於正常工時勞務給付之對價，抑或係原告於延長工時勞務給付之對價，並無法確認之情況下，本院自無法對於原告作出有利之認定，爰認公里獎金及載客獎金為延長工時工資，亦屬妥適；至原告雖主張：此部分有勞動事件法第37條規定：「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。」之適用，然勞動事件法第37條係工資與非工資間舉證責任之規定，此部分為正常工時工資與延長工時工資間之爭議，自與該條規定無涉。

⑵老殘票格及偏遠路線津貼：

觀諸行車待遇一覽表備註欄第1點、第2點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼按票格0.8元計支，桃園縣政

府決定廢止時即予停支」、「駕駛員偏遠路線公里補貼市區公司每公里支0.3元，如政府決定廢止時即予停支」等語（見本院卷一第62至66頁），顯係因地方政府補助被告，而被告亦將該等補助提供予駕駛員，一旦政府停止補助被告，被告即不給予駕駛員，此自非屬經常性給與之勞務對價，而屬恩給性給付，非屬原告工資。

⑷行車獎金：

又行車待遇一覽表最末項記載：「行車獎金（含精勤保安限速）2,000元」等語（見本院卷一第62至66頁）；依字面文義解釋，該行車獎金應屬未違反速限始能領取。是被告辯稱：行車獎金係為鼓勵行車人員愛護車輛、注意行車安全及實施安全禮貌所設等語（見本院卷十三第236頁），洵非無據，是此獎金非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認，此屬被告之恩給性給付，非為原告之正常工時工資。

⑸服務獎金：

審酌行車待遇一覽表備註欄第9點僅記載：「增發服務獎金500元（105年1月1日）」等語（見本院卷一第62至66頁），雖無對領取該服務獎金設有消極條件，然參以被告104年12月31日桃汽客總字第469號函所示內容：「主旨：本公司自105年1月1日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。…駕駛人員部分：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500元，未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）。…」（見本院卷一第61頁），是被告辯稱：服務獎金係為鼓勵行車人員不要交通違規及服務態度不佳朝遭投訴所設等語（見本院卷十三第236頁），洵非無據，是此獎金非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認，此亦屬被告之恩給性給付，非為原告之正常工時工資。

②依此，原告2人之每月正常工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼，應予認定，則原告2人之每月實領正常工資數額詳

如附表2及附表3所示，然原告2人於102年2月起之每月實領正常工資均低於如附表2及附表3所示「基本工資」欄之數額，是應以基本工資作為原告每月正常工資，方為適法。又本院已認定兩造已以合意公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資，已如前述，且兩造對於應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬於延長工時工資之範疇，並無爭執，則原告2人之每月延長工資項目應為應稅及免稅加班津貼、公里獎金、載客獎金，是被告辯稱：兩造已有以公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼之核發，作為延長工時工資之給付等語，應屬可採。至原告主張：臺北高等行政法院業已認定公里津貼、載客津貼具勞務對價性、給予經常性，應屬正常工資一部云云，惟此為本院所不採，且行政法院判決衣法本不能拘束本院，進而，原告主張：兩造約定伊等之每月正常工時工資分別為5萬1,669元、4萬3,544元云云，亦無足採。

3.原告於102年2月後之工作時數為何？

①按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每星期不得超過40小時，勞基法第30條第1項定有明文（勞基法第30條第1項規定於104年6月3日修正前規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。」，對於勞工每日工作時數上限8小時並無異動，併予說明）。

②原告主張：開車前及收班後之車輛檢查時間、各趟次間之待命時間，均應列入工作時數（原告主張之工作時數詳如本院卷十二第137至142頁背面、卷十三第9至24頁、第41至65頁、第84至88頁、第186至208頁所載）等語，為被告所否認，並辯稱：原告提早認定上班時間、延遲認定下班時間，且自行認定趟次間需熄火超過1小時，始能扣除工作時數，原告之上開主張並無依據（被告抗辯之原告工作時數詳如本院卷十二第66至90頁、第269至300頁、卷十七第379至451頁所載）等語，經查：

⑴原告開車前之前置作業時間及收班後之後置作業時間：

原告主張：開車前及收班後需耗時約20至30分鐘的時間整理、檢查車輛，需計入工作時數等語（見本院卷十二第182 頁），核與證人范光明於另案證稱：比如早上第一班是5 點半，我會在5 點10分到達停車場，準備錢箱、檢查車輛、裝設行車大餅，然後提早7 到8 分鐘開到發車點，等客人上車後，時間到就準時發車；開完最後一班趟次後，把車子開回停車場，把錢箱下好，當天歸還公司，行車紀錄器拆下，檢查車內有無乘客留下之東西，進行清潔後下班等語（見本院卷十二第198 頁背面至199 頁）；同為被告公司駕駛員之證人葉良駿於另案證稱：早上一開始先檢查車況…最後一班下班時，會把車開回停車場，作收班動作，把錢箱拿去辦公室，拿第二天的班表，再把車子停放好，做清潔工作等語（見本院卷十二第204 頁）大致相符；再原告每日出車前會先至站上領取當日行車紀錄單，行車紀錄單背面載有：「車輛一級保養安全檢查紀錄表」，其上有：「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、雨刷及各部燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、行車執照及保險卡、擊破錘、電子票證系統、路線指示幕、公車動態系統、行車紀錄器、監控系統」等20項之車輛檢查項目，此為兩造所不爭執，且行車紀錄單背面之附註欄亦記載：「每日開車前及收班後，均應確實檢查車輛。」（見本院卷十三第26頁），故原告於開車前需進行車輛檢查、準備錢箱、裝設行車大餅（即行車紀錄圖，下稱圓餅圖）之前置作業，收班後則需進行車輛檢查、將錢箱繳回公司、檢查車內有無乘客遺留物品並清潔之後置作業，該等事項既係被告規定之工作內容，又與行車安全有關，自屬駕駛業務之附隨行為，而應列入工作時間。

⑵趟次間之時間：

原告主張：趟次間之熄火時間，原告仍需清潔車輛、與內勤人員接洽、負保管車輛之責，並隨時等候被告調派，故趟次間之熄火時間需達1 小時以上，始能認為係休息時間，否則

仍屬工作時間等語（見本院卷十三第7 、38、82頁，而原告主張之休息時間詳如本院卷一第49至50頁所載），為被告所否認，並辯稱：趟次間之空檔時間均係原告休息時間，不是待命時間，不應列入工時等語。經查，證人即被告公司駕駛員徐永發於另案證稱：「（班與班之空檔，公司會不會要你再開別的線？）看班次之間的時間夠不夠，如果夠，就可以再排，但也可以拒絕」等語（見本院卷十二第第175 頁）；同為被告公司駕駛員之證人李彥興於另案證稱：「（班次與班次之間有空檔，可否自由行動？）公司有一個鐵皮屋可以休息，也可以在附近做私人的事情」、「（班次間之空檔時間，是否均為空檔可以利用？）沒有區分長短，都是可以自由運用」、「（是否在空檔時間中安插新的趟次？）會先用電話跟我確認，但是如果無法趕回公司，公司不會強求。」等語（見本院卷十二第168 頁、107 至171 頁）；同為被告公司駕駛員之證人葉良駿於另案證稱：「（公司是否只要求必須準時發車，至於趟次與趟次中間差距的時間，公司並無要求或限制你待在何處？）公司只有要求必須把車子停在停車格」、「（在中退時間因為你的住處離站上只有5 分鐘車程，你會不會返回你住處？）視情況而定，有發生過」、「（在中退時間公司有無明文規定你們不能返還住處或是強制何處所休息）沒有強制規定」等語（見本院卷十二第205 頁、207 頁及其背面），可知，駕駛員在趟次間可以自由休息、從事休憩活動或外出，亦可拒絕被告臨時指派的出車，且無需從事車輛清潔、保養及檢查工作，是趟次間之時間，駕駛員未受被告之指揮監督，而無工作之義務，甚為明確。因原告在趟次間之時間不負高度之注意程度，以備隨時準備出車之義務，與所謂實際從事工作之時間、備勤時間（即雖未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務）、待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務），得計入工作時間之情有別，故原告主張趟次間之時間，如未達1 小時以

上，則應計入工作時數云云，即無可採。

⑶至於上開前置及後置作業所需時間為何，原告主張其係以行車紀錄單與圓餅圖之時間兩相比較，以較早時點作為原告上班時間，以較晚時點作為原告下班時間等語（見本院卷十二第5頁背面），然此尚難證明原告每日實際所需之前置及後置作業時間長短，尚無可採。又被告自承：駕駛員每日工作時數，係由每站課員依行車紀錄單及圓餅圖判讀，原則上以圓餅圖上的開車時間為準，扣除趟次間休息時間後，將每日工時記載在行車紀錄單右下方之「上班時數」欄位內，再於每月底公告時數統計表，供駕駛員查閱等語（見本院卷十二第5頁背面至第6頁、第179頁背面），業據被告提出原告於102年2月後之行車紀錄單及駕駛員時數統計表為證（見本院卷七第4至52之偶數頁、第75至161之奇數頁、第164至182之偶數頁、第190至290之偶數頁、卷八第4至54之偶數頁、第56至108之偶數頁、第110至298之偶數頁、卷九第4至32之偶數頁、第33至93之奇數頁、第94至316之偶數頁、卷十第4、6、8頁、第9至329之奇數頁、卷十一第4至60之偶數頁、第61、63、65頁、第66至142頁、第143至207頁、卷十四第6至26之偶數頁、第27頁、第53頁、第54、56、58頁、第59至83之奇數頁、第86至98頁、第99頁、第101至104頁、第106、108、110、112、114頁、第115、117、119、121、122頁、卷十五第36、38、40頁、第41至85頁、第86至230頁、第231、233頁、第234至250頁、第253至267頁、第268至286頁之奇數頁、第287至295之奇數頁、卷十六第3至35之奇數頁、第38至138之奇數頁、第139至217之奇數頁、卷十二第66至90頁、第269至332頁、卷十七第337、341、345、349、353、357、361、365、369、371頁），徐永發於另案亦自承：被告會定時公布統計完的總時數等語（見本院卷十二第248頁），而依卷內證據資料無從認定，原告2人於起訴或調解前已對於被告公告之每月時數統計表提出異議，堪認，

行車紀錄單及駕駛員時數統計表上所填載之「上班時數」，即為原告每日實際之工作時間（不含趟次間之休息時間、含駕駛員所需之前揭前置及後置作業時間）。則本院認定林金水自102 年5 月起至107 年4 月止、謝祥佑自102 年2 月至104 年2 月止之工作時數即如行車紀錄單及駕駛員時數統計表所示，即如附表4-1 及附表4-2 所載。

⑷又原告固主張：被告有提出101 年至104 年度行車紀錄單及圓餅圖之義務等語。惟按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1 年，修正前勞基法第30條第5 項定有明文（此條文於104 年6 月3 日修正，並於105 年1 月1 日實施，修正後之規定雖為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5 年」，惟此無溯及既往規定）。又按公路汽車客運業及市區汽車客運業派用車輛時，應據實填載行車憑單，隨車攜帶，市區客運班車經公路主管機關同意者得置於場站，收存備查；行車憑單記載事項至少包括車號、路線編號、路線名稱、發車日期、起站發車時間、休息起訖時間、訖站到達時間及駕駛人姓名、體溫、酒精檢測紀錄，並應保存至少2 年，供公路主管機關查核，汽車運輸業管理規則第19條之3 定有明文。從而，104 年6 月3 日前，被告保存勞工之出勤紀錄、行車憑單年限分別僅1 年、2 年，而原告係於107 年5 月22日提起本件訴訟，是104 年6 月3 日前之行車紀錄單及圓餅圖，被告已無保存之義務，附此敘明。

4.被告給予原告於102 年2 月後之延長工時工資，是否違反勞基法第24條或被告之工作規則第30條規定？

原告主張：其每日工作時間超過8 小時，每月僅休4 日，國定假日亦未休假，被告未依法給付如附表一所示平日及假日延長工時工資等語，為被告所否認，並辯稱：兩造已另行約定以公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼核發加班費，被告已按月足額給付完畢等語。

①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第

21條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給3分之2以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條分別定有明文。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行政院勞工委員會所核定之基本工資，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，是以，如勞動條件所約定工資，未違反基本工資加計延時工資之規定，自屬合法，勞工自不得再行請求。

㈡經查，被告工作規則第30條規定：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給3分之1，其後再延長2小時內者，每小時以平日每小時工資額加給3分之2。」（見本院卷十二第244頁背面），上開工作規則第30條規定，實與勞基法第24條規定相同。復查，原告請求被告給付之延長工時工資期間之正常工時工資項目及數額（數額以基本工資為準），已如前述，並以本院認定之原告工作時數為憑，據以計算原告每月延長工時工資數額，應低於原告實領之延長工時工資之總合（即公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼之加總，該等項目為延長工時工資之理由，已如前述）。蓋原告請求被告給付延長工時工資之期間，於102年4月1日起每月基本工資為19,047元、103年7月1日起每月基本工資為19,273元、104年7月1日起每月基本工資為2萬0,008元、106年1月1日起每月基本工資為2萬1,009元，所換算之時薪分別為79.36元、80.30元、83.37元、87.54元，而觀諸行車人員待遇一覽表於應稅及免稅加班津貼之延長工資計算基礎為每小時88元，已高於上開基本工資所換算之時薪數額，

復加計公里獎金及載客獎金，必優於以正常工時工資（以基本工資數額為準）所計算之延長工時工資數額，此自無原告所指違反勞基法第24條或被告之工作規則第30條之情事。揆諸前揭說明，兩造約定之延長工時工資數額，未違反勞基法第24條之規定，亦未違反兩造間勞動契約書第5 條約定，兩造自應同受其拘束，原告應不得事後任意翻異，更行請求其他延長工時工資。

5.原告於102 年2 月後之工作期間是否有未休例假及國定假日之情形？

①按休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題，行政院勞工委員會87年2 月16日（87）台勞動二字第005056號函釋採相同見解。而勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，勞工若知悉工作規則之存在及其內容而予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。

②經查，原告主張：星期日為其之例假，因其於例假及國定假日工作而均未放假，被告就此應加倍給薪等語。然原告之上開有關星期日為其例假之主張，已無可採，因勞基法第36條並無星期日為例假之規定；另觀諸被告工作規則第31條規定：「本公司員工按政府規定給假休假，惟為配合業務需要，各站員工需按每月休（例）假日數實施輪休，其輪休按月由各站排定，並報請總公司核備」等語（見本院卷十二第145頁），是被告因有大眾運輸之業務需求，員工需實施輪休，此為原告所知悉且無異議，原告既同意被告以排班方式將例假及國定假日排訂於輪值表中，另於其他非輪班日排定休假，此輪班制工作之性質既兩造同意而訂定於工作規則，已成為僱傭契約內容之一部而有拘束勞工與雇主雙方之效力，原告自不得以其於星期日及國定假日仍有上班為由，遽以主張被告應加倍發給工資。至於原告另主張：被告非勞基法第84

條之1 經主管機關核定公告之特殊工作者，不得就例假日另行約定等語，惟前揭工作規則第31條之規定，並無違反勞動基準法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之情形，尚難僅以被告非勞基法第84條之1 所核定公告之特殊工作者，逕認前揭工作規則第31條之規定無效。另原告主張：被告僅讓原告每月排休4 日等語，然如附表5 所示之原告2 人之已休假日數統計表內容，原告於任職期間並非每月均休4 日，有為數頗多之月份均休4 日以上，且如有未休達法定假日天數之月份，被告亦有依行車人員待遇一覽表給付原告2 人每日704 元之假日加班津貼（以原告林金水於103 年11月之超時工資計算式為例，詳如附表6 所示），是原告之上開主張，尚非可採。

㈡原告林金水請求被告給付如附表1-3 所示特別休假未休工資差額，有無理由？

原告林金水主張：其特別休假應休未休日數自103 年至106 年止，各有5 天、7 天、7 天、14天，共計33天，依該年度12月工資換算日薪各為1,286 元（38,568元÷ 30日，小數點以下四捨五入，下均同）、1,611 元（48,332元÷ 30日）、1,447 元（43,422元÷ 30日）、1,501 元（45,032元÷ 30日），故未給付加倍工資為4 萬8,850 元【計算式：（1,286 元x 5 日）＋（1,611 元x 7 日）＋（1,447 元x 7 日）＋（1,501 元x 14日）＝48,850元】，又原告林金水所受領之於103 年度至106 年不休假獎金分別為5,000 元、7,000 元、7,000 元、14,000元，計3 萬3,000 元，故被告短少給付其1 萬5,850 元【計算式：（6,430 元－5,000 元）＋（11,277元－7,000 元）＋（7,000 元－3,129 元）＋（14,000 元－7,014 元】，此參年度計算明細表自明（見本院卷十三第123 頁）等語，為被告所否認，並辯稱：伊訂有員工特別休假實施細則，並於各年度終結後，將特別休假應休未休日數，按特別休假實施細則規定，按日給付原告林金水1,000 元等語。經查：

1. 被告於102 年3 月26日修訂公布其員工特別休假實施細則規定，該細則第5 條約定：特別休假之申請手續及規定與其他請假同；第6 條約定：特別休假因年度終結未休者，其應休未休之日數，管理、維修人員以每月生活津貼除以30核算每日不休假獎金；駕駛員則以每日1,000 元計支等語（見本院卷一第83頁）；復觀諸原告每年年初均領取前一年之年節獎金明細表，，該年節獎金明細表（見本院卷一第84至92頁）明確記載不休假獎金之項目及金額，此為兩造所不爭執，原告自難推諉不知特別休假未休之不休假獎金，係按日支付1,000 元，且不休假獎金以每日1,000 元計支，並未低於每月正常工時工資即基本工資所換算之日薪數額（若以原告林金水於106 年實領正常工時工資19,400元為例，因低於基本工資21,009元，而以基本工資21,009元為計算標準，每日工資約為700 元），自難謂為無效，勞雇雙方自均應遵守。是原告林金水主張：被告所提出之「員工特別休假實施細則」，未經其看過而達成合意，自不生拘束勞工之效力云云，應非可採。

2. 原告林金水於103 年至106 年間之特別休假為每年各5 天、7 天、7 天、14天，故於103 年至106 年間，合計有33天特別休假均未休（計算式：5 ＋7 ＋7 ＋14＝33，詳如附表1-3所示），被告已按日發給原告林金水不休假獎金1,000 元，合計給付33,000元等情，為兩造所不爭執（見本院卷一第52頁、卷十三第118 頁），並有年節獎金明細表在卷可稽（見本院卷一第84至87頁），堪認，被告已依前開員工特別休假實施細則之約定，如數給付原告林金水於103 年至106 年止之之特別休假未休工資，並無短少給付之情，原告此部分之請求，自無理由。

五、綜上，原告依勞基法第24條、第37條、第38條、第39條及74年2 月27日所制定之勞動基準法施行細則第24條第3 款等規定，請求被告給付如附表1 所示平日及假日超時工資、特別休假未休工資（請求金額明細，詳如附表1-1 、附表1-2 及

附表1-3所示），及自本件起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5％計算之利息，均無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條規定、第85條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

民事勞動法庭　法　官　姚葦嵐

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　30　　日

書記官　賴昱廷

附表1：原告請求項目及金額

編號	原告	特別休假未休工資（新臺幣）	超時工資（含例假日、國定假日加倍工資，新臺幣）	請求總金額
1	林金水（102年4月1日到職）	15,850元（參附表1-3）	1,647,875元（參附表1-1）	1,663,725元
2	謝祥佑（102年2月17日到職）	0元	416,422元（參附表1-2）	416,422元

附表1-1

林金水請求工資金額（新臺幣/元）						
請求年月	平時暨例假日、國定假日延長工時工資	例假日及國定假日加倍工資	應領取之超時工資	已領取之超時工資	請求被告給付之超時工資	卷頁碼
102年5月	24783	9925	34708	12737	21971	卷十三第186頁
102年6月	20883	8792	29675	9785	19890	卷十三第187頁
102年7月	20718	7073	27791	10604	17187	卷十三第188頁

（續上頁）

102年8月	15144	3400	18544	9434	9110	卷十三第189頁
102年9月	11983	6926	18909	10019	8890	卷十三第190頁
102年10月	19118	11187	30305	10955	19350	卷十三第191頁
102年11月	18095	7222	25317	10136	15181	卷十三第192頁
102年12月	19078	9438	28516	10487	18029	卷十三第193頁
103年1月	18464	10326	28790	9434	19356	卷十三第194頁
103年2月	14101	7997	22098	4986	17112	卷十三第195頁
103年3月	5093	2428	7521	4752	2769	卷十三第196頁
103年4月	23005	12379	35384	10838	24546	卷十三第197頁
103年5月	38326	11621	49947	18435	31512	卷十三第198頁
103年6月	32202	15991	48193	32202	34141	卷十三第199頁
103年7月	22588	8626	31214	11130	20084	卷十三第200頁
103年8月	28745	6337	35082	15951	19131	卷十三第201頁
103年9月	28899	11220	40119	13614	26505	卷十三第202頁
103年10月	32933	14835	47768	16389	31379	卷十三第203頁
103年11月	28950	12746	41696	13760	27936	卷十三第204頁
103年12月	31970	12506	44476	16389	28087	卷十三第205頁
104年1月	31362	7851	39213	15074	24139	卷十三第84頁
104年2月	21033	13160	34193	6976	27217	卷十三第206頁
104年3月	39529	13865	53394	18435	34959	卷十三第84頁反面
104年4月	34994	14631	49625	13906	35719	卷十三第85頁
104年5月	37736	10770	48506	17266	31240	卷十三第85頁反面
104年6月	36231	14853	51084	10984	40100	卷十三第86頁
104年7月	22335	5243	27578	8497	19081	卷十三第207頁
104年8月	31749	12192	43941	14782	29159	卷十三第86頁反面

（續上頁）

104年9月	27764	8918	36682	11568	25114	卷十三第208頁
104年10月	31930	14197	46127	16243	29884	卷十三第87頁
104年11月	30114	12580	42694	14344	28350	卷十三第87頁反面
104年12月	60672	13162	73834	19165	54669	卷十三第88頁
105年1月	40668	11020	51688	13760	37928	卷十二第137頁
105年2月	4311	0	4311	9430	0	卷十二第137頁反面
105年3月	42596	11288	53884	17420	36464	卷十二第138頁
105年4月	32953	17289	50242	13175	37067	卷十二第138頁反面
105年5月	48739	14067	62806	19749	43057	卷十二第139頁
105年6月	42331	14383	56714	16974	39740	卷十二第139頁反面
105年7月	31585	11563	43148	14636	28512	卷十二第140頁
105年8月	32392	8825	41217	16389	24828	卷十二第140頁反面
105年9月	26038	12785	38823	12591	26232	卷十二第141頁
105年10月	28094	15846	43940	14782	29158	卷十二第141頁反面
105年11月	0	0	0	13029	0	卷十二第142頁
105年12月	28193	13527	41720	14344	27376	卷十二第142頁反面
106年1月	22717	14543	37260	8614	28646	卷十三第9頁
106年2月	24514	11257	35771	10838	24933	卷十三第10頁
106年3月	30320	10780	41100	17120	23980	卷十三第11頁
106年4月	28565	18365	46930	13322	33608	卷十三第12頁
106年5月	30729	16660	47389	16827	30562	卷十三第13頁
106年6月	30052	7522	37574	15951	21623	卷十三第14頁
106年7月	27657	12213	39870	14344	25526	卷十三第15頁
106年8月	30583	9127	39710	15659	24051	卷十三第16頁
106年9月	33227	13847	47074	17120	29954	卷十三第17頁

（續上頁）

106年10月	28134	18394	46528	15805	30723	卷十三第18頁
106年11月	33758	15315	49073	17850	31223	卷十三第19頁
106年12月	34061	15360	49421	17558	31863	卷十三第20頁
107年1月	31529	12004	43533	16535	26998	卷十三第21頁
107年2月	24436	13954	38390	6859	31531	卷十三第22頁
107年3月	31132	10930	42062	16681	25381	卷十三第23頁
107年4月	29519	13968	43487	14344	29143	卷十三第24頁

附表1-2

謝祥佑請求工資金額（新臺幣/元）						
請求年月	平時暨例假日、國定假日延長工時工資	例假日及國定假日加倍工資	應領取之超時工資	已領取之超時工資	請求被告給付之超時工資	卷頁碼
102年2月	4539	1305	5844	2728	3116	卷十三第41頁
102年3月	20305	5718	26023	11568	14454	卷十三第42頁
102年4月	19244	8724	27968	8965	19003	卷十三第43頁
102年5月	20367	8430	28797	10253	18544	卷十三第44頁
102年6月	11313	7618	18931	3960	14971	卷十三第45頁
102年7月	17103	4255	21358	4048	17310	卷十三第46頁
102年8月	15385	8138	23523	4488	19035	卷十三第47頁
102年9月	10662	4844	15506	3960	11546	卷十三第48頁
102年10月	22370	7757	30127	7327	22800	卷十三第49頁
102年11月	20272	6947	27219	7912	19307	卷十三第50頁
102年12月	15680	0	15680	4312	11368	卷十三第51頁
103年1月	12658	7087	19745	4488	15257	卷十三第52頁
103年2月	9802	5436	15238	2288	12950	卷十三第53頁
103年3月	16253	7729	23982	4664	19318	卷十三第54頁

（續上頁）

103年4月	17258	8944	26202	4400	21802	卷十三第55頁
103年5月	13618	5415	19033	5103	13930	卷十三第56頁
103年6月	16635	5078	21713	5454	16259	卷十三第57頁
103年7月	10767	2219	12986	3432	9554	卷十三第58頁
103年8月	12431	7612	20043	3080	16963	卷十三第59頁
103年9月	19674	7906	27580	6508	21072	卷十三第60頁
103年10月	17428	13075	30503	7093	23410	卷十三第61頁
103年11月	19257	7957	27214	6859	20355	卷十三第62頁
103年12月	25913	11329	37242	11276	25966	卷十三第63頁
104年1月	19273	7180	26453	6976	19477	卷十三第64頁
104年2月	5604	7010	12614	3960	8654	卷十三第65頁

附表1-3

	原告林金水之特別休假未休之工資（新臺幣）						
年度	特休未休日數	當年度12月工資換算日薪		應領加倍工資	實領工資	給付差額	備註
103年	5 天	38568元	1286元	6430元	5000元	1430元	
104年	7 天	48332元	1611元	11277元	7000元	4277元	
105年	7 天	43422元	1447元	10129元	7000元	3129元	
106年	14天	45032元	1501元	21014元	14000元	7014元	
合計	33天			48850元	33000元	15850元	

附表2

原告林金水之正常工時工資							
日　期	每月實領之正常工時工資（新臺幣/ 元）				基本工資（新臺幣/ 元）	卷頁碼	備　註
	本　俸	生活津貼	伙食津貼	總計			
102年5月至102年12月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19047	卷十五第4至11頁	薪津明細表
103年1月至106年6月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19047	卷十五第12至17頁	薪津明細表
103年7月至103年12月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19273	卷十五第18至23頁	薪津明細表
104年1月至104年6月	各1100	各15700	各1800	各18600	19273	卷十五第24至35頁	薪津明細表
104年7月至104年12月	各1100	各15700	各1800	各18600	20008	卷十五第30至35頁	薪津明細表
105年1月至105年6月止	各1200	各15700	各2400	各19300	20008	卷七第53、76、134、185、241、293頁	薪津明細表
105年7月至105年12月	各1200	各15700	各2400	各19300	20008	卷八第55、109、161、217、245、299頁	薪津明細表
106年1月至106年6月止	各1300	各15700	各2400	各19400	21009	卷九第50、99、155、207、263、317頁	薪津明細表
106年7月至106年12月止	各1300	各15700	各2400	各19400	21009	卷十第54、106、162、218、274、330頁	薪津明細表
107年1月至107年4月止	各1350	各15700	各2400	各19450	22000	卷十一第59、101、156、208頁	薪津明細表

附表3

原告謝祥佑之正常工時工資							
日　期	每月實領之正常工時工資（新臺幣/ 元）				基本工資（新臺幣/ 元）	卷頁碼	備　註
	本　俸	生活津貼	伙食津貼	總計			

（續上頁）

102年2月	467	7327	840	8634	18780	卷十二91頁	薪津明細表 （102年2月17日任職）
102年3月	1000	15700	1800	18500	18780	卷十二92頁	薪津明細表
102年4月至102年12月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19047	卷十二第93至101頁	薪津明細表
103年1月至103年6月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19047	卷十二102頁至107頁	薪津明細表
103年7月至103年12月止	各1000	各15700	各1800	各18500	19273	卷十二第108至113頁	薪津明細表
104年1月至104年2月止	各1050	各15700	各1800	各18550	19273	卷十二第114、115頁	薪津明細表 （自104 年3 月起育嬰留職停薪至104 年12月31日離職止）

附表 4-1

林金水工作時數統計 / 時數											
年度 月份	102年	卷頁碼	103年	卷頁碼	104年	卷頁碼	105年	卷頁碼	106年	卷頁碼	107年	卷頁碼
1月			261.5	卷十二第292頁	307.2	卷十二第280	286.6	卷七第52頁	247.7	卷九第49頁	306.2	卷十一第58頁
2月			227.3	卷十二第291頁	234.3	卷十二第279	255.1	卷七第75頁	267.0	卷九第98頁	233.9	卷十一第100頁
3月			116.6	卷十二第290頁	330.2	卷十二第278	309.2	卷七第133頁	309.0	卷九第154頁	306.2	卷十一第155頁
4月			254.1	卷十二第289頁	299.5	卷十二第277	283.1	卷七第184頁	283.9	卷九第206頁	291.2	卷十一第207頁
5月	287.1	卷十二300	329.9	卷十二第288頁	320.2	卷十二第276	327.0	卷七第240	307.5	卷九第262頁		
6月	265.0	卷十二299	300.6	卷十二第287頁	277.4	卷十二第275頁	307.9	卷七第292頁	301.3	卷九第316頁		
7月	271.5	卷十二298	280.9	卷十二第286頁	258.6	卷十二第274頁	292.5	卷八第54頁	282.7	卷十第53頁		
8月	222.0	卷十二297	312.4	卷十二第285頁	305.1	卷十二第273頁	305.0	卷八第108頁	299.7	卷十第105頁		

（續上頁）

9月	187.5	卷十二296	296.0	卷十二第284頁	283.7	卷十二第272	279.7	卷八第160頁	309.6	卷十第161頁	
10月	263.0	卷十二295	316.6	卷十二第283頁	315.7	卷十二第271	293.2	卷八第216頁	301.6	卷十第217頁	
11月	237.5	卷十二294	298.1	卷十二第282頁	312.1	卷十二第270頁	281.5	卷八第244頁	314.6	卷十第273頁	
12月	270.0	卷十二293	315.0	卷十二第281頁	332.7	卷十二第269頁	289.5	卷八第298頁	313.0	卷十第329頁	

附表 4-2

謝祥佑工作時數統計 / 時數						
年度 月份	102年	卷頁碼	103年	卷頁碼	104年	卷頁碼
1月			199.6	卷十二第77頁	244.7	卷十二第89頁
2月	109.6	卷十二第66頁	166.6	卷十二第78頁	139.6	卷十二第90頁
3月	283.0	卷十二第67頁	224.4	卷十二第79頁		
4月	261.3	卷十二第68頁	222.0	卷十二第80頁		
5月	272.6	卷十二第69頁	230.3	卷十二第81頁		
6月	200.4	卷十二第70頁	232.7	卷十二第82頁		

（續上頁）

7月	219.0	卷十二第71頁	212.0	卷十二第83頁		
8月	184.6	卷十二第72頁	208.2	卷十二第84頁		
9月	162.2	卷十二第73頁	241.9	卷十二第85頁		
10月	237.1	卷十二第74頁	246.6	卷十二第86頁		
11月	233.0	卷十二第75頁	243.0	卷十二第87頁		
12月	220.6	卷十二第76頁	279.5	卷十二第88頁		

附表5

林金水已休假之日數統計							謝祥佑已休假之日數統計		
年度 月份	102年	103年	104年	105年	106年	107年	102年	103年	104年
1 月		5 日	5 日	7 日	8 日	4 日		9 日	5 日
2 月		5 日	6 日	7 日	4 日	7 日	2 日	10日	12日
3 月		19日	3 日	3 日	4 日	4 日	3 日	8 日	
4 月		7 日	5 日	5 日	5 日	5 日	4 日	8 日	
5 月	5 日	3 日	4 日	4 日	4 日		4 日	6 日	
6 月	5 日	4 日	4 日	5 日	4 日		5 日	6 日	

（續上頁）

7 月	5 日	5 日	7 日	6 日	6 日		9 日	7 日	
8 月	9 日	4 日	5 日	5 日	5 日		12日	8 日	
9 月	11日	4 日	6 日	5 日	3 日		13日	6 日	
10月	5 日	4 日	4 日	4 日	4 日		8 日	5 日	
11月	7 日	4 日	3 日	4 日	3 日		8 日	5 日	
12月	4 日	4 日	3 日	5 日	4 日		8 日	4 日	
合計	51日	68日	55日	60日	54日	20日	76日	82日	

備註：
各年度已休日數統計，乃係參照如附表4-1 之所列卷頁碼所示行車紀錄單及駕駛員時數統計表。

附表6

超時工資之計算式（示例：林金水於103 年11月之超時工資、新臺幣）				
	加班2時以下時數	加班2時以上時數	休假日出勤日數	合計金額
時/日數	47.2時	43時	2 日	
應領超時工資金額	5522元	6321元	1408元	13251元
應稅加班津貼	3043元（參卷十五第22頁之薪資明細表）			13760元
免稅加班津貼	10717 元（參卷十五第22頁之薪資明細表）			

備註：
①依被告提出行車人員待遇一覽表所示：駕駛員超時工作2 小時以下，以每時117 元（88元× 1.33）、超時工作2 小時以上，以每時147 元計算延長工時工資（88元× 1.66）；休假日出勤之加倍工資以704 元計（88元/ 時× 8 時＝704 元）。
②原告林金水超時時數部分依駕駛員時數統計表計算（見卷十二第282 頁）。
③原告林金水應領超時工資部分，係依上開①行車人員待遇一覽表所列計算方式計算之。

（續上頁）

④被告主張：駕駛員超時工資均計入應稅、免稅津貼及公里獎金、載客獎金內。
⑤當月休假日數依法為6 日（含例假日5 日、國定假日1 日），林金水實際休假為4 日（見卷十二第282 頁），假日出勤日數為2 日。
⑥依本表所示：林金水實領超時工資即應稅、免稅加班津貼計為13,760元（不另計已領公里獎金7,385 元、載客獎金8,082 元部分），已逾按正常工時工資即基本工資所計算之超時工資金額。