

臺灣南投地方法院民事判決

109年度勞訴字第2號

原告 黃順隆
葉瑞霖
伍文章
伍諭勳

共同

訴訟代理人 柯劭臻律師（法扶律師）

被告 南投汽車客運股份有限公司

法定代理人 郭獻生

訴訟代理人 陳煜峯

吳紹貴律師

許嘗訓律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年7月17日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告均為被告之員工，擔任職業大客車駕駛員，其中原告黃
順隆到職日為民國98年7月15日，原告葉瑞霖到職日為101年
5月28日，原告伍諭勳到職日為104年5月6日，均仍在職；原
告伍文章到職日為105年4月20日，業於110年10月31日離
職。被告本應於原告在職期間按原告提供之勞務，支付相對
應之工資，但被告長期以來延長工時超過法令規定，未依規
定加給延長工時工資，未依規定於連續工作後給予適當休
息，未依規定給予輪班制勞工於更換班次時適當之休息時
間，未依規定給予例假、休息日及特別休假加倍工資，出勤
紀錄記載不實以應付勞動檢查，且延長工時均未按日依勞動

01 基準法（下稱勞基法）、勞基法施行細則第37條訂立之工作
02 規則（下稱工作規則）加給工資，亦未提供原告出勤紀錄表
03 及薪資明細，而有短少給付工資之情事發生。

04 (二)被告累計短少給付原告黃順隆自103年7月1日至108年6月30
05 日之平日延長工作時間之工資、休息日工資、例假日工資、
06 國定假日工作加倍工資共新臺幣（下同）2,071,681元，短
07 少給付原告葉瑞霖自103年7月1日至108年6月30日之平日延
08 長工作時間之工資、休息日工資、例假日工資、國定假日工
09 作加倍工資共1,818,381元，短少給付原告伍文章自105年5
10 月1日至108年6月30日之平日延長工作時間之工資、休息日
11 工資、例假日工資、國定假日工作加倍工資共1,154,035
12 元，短少給付原告伍諭勳自104年6月1日至108年6月30日之
13 平日延長工作時間之工資、休息日工資、例假日工資、國定
14 假日工作加倍工資共1,621,373元。原告為請求被告給付短
15 少之工資，於108年7月24日向南投縣政府申請勞資爭議調
16 解，於108年10月25日調解不成立。

17 (三)兩造就原告薪資之項目組成性質、休息時間之計算與扣除、
18 休息日及例假日之認定等情事均有所爭議，原告認為除逾時
19 津貼、假日津貼非屬平日正常工作時間之工資外，其餘給付
20 項目均為正常工時工資，至於工作時間和休息時間（即未行
21 車時間）之判斷則按行車大餅圖最內圈為主，第二圈及最外
22 圈為輔綜合判斷，如休息時間不超過30分鐘，即不列為休息
23 時間，而不予自工作時間中扣除；休息日及例假日則分別以
24 星期六、星期日認定之。

25 (四)爰依勞基法第24條、第30條第1項、第36條、第37條、第38
26 條第4項、第39條規定、工作規則第20條、第22條、第24
27 條、第26條、第27條，提起本件訴訟等語，並聲明：1.被告
28 應給付原告黃順隆2,071,681元，及自108年10月25日起至清
29 償日止按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告葉瑞霖1,81
30 8,381元，及自108年10月25日起至清償日止按年息5%計算之
31 利息。3.被告應給付原告伍文章1,154,035元，及自108年10

01 月25日起至清償日止按年息5%計算之利息。4.被告應給付原
02 告伍諭勳1,621,373元，及自108年10月25日起至清償日止按
03 年息5%計算之利息。5.願供擔保，請准宣告假執行。

04 二、被告則以：

05 (一)被告給付原告之薪資項目包含薪級、生活補助費、預備津
06 貼、票損津貼、未違規安全獎金、清潔獎金、其他津貼、加
07 勤津貼、路線補助、外宿津貼、逾時津貼、假日津貼、載客
08 獎金、里程津貼，而被告為免計算假日工作及平日延長工作
09 時間加班費之繁雜，即以加勤津貼、路線補助、外宿津貼、
10 逾時津貼、假日津貼、載客獎金、里程獎金為例假、休息
11 日及逾時工資計算方式。其中加勤津貼係駕駛員無論上班當
12 日是否有延長工時，被告皆會按日給予固定津貼；路線補助
13 係依照駕駛員駕駛各自不同路線計算補助金額；載客獎金係
14 依照載客車資，依照路線分成國道、省道分別提撥不同比例
15 金額給予駕駛員；里程獎金係依國道及省道路線里程數，分
16 別提撥不同比例金額給予駕駛員。是逾時津貼、假日津貼本
17 屬加班費性質，而路線補助、載客獎金及里程獎金乃隨路
18 線、趟數、載客數、載客車資等各種狀況而變動，且駕駛員
19 係合併正常工時及逾時工時、例假工作之勞務合併始能取得
20 上開獎金，足認上開獎金、津貼、補助原本即包含平日延長
21 工作時間之工資、休息日工資、例假日工資、國定假日工作
22 加倍工資。

23 (二)原告不得將休息時間、行車前準備工作時間均加計於工作時
24 間，又原告於105年間在南投客運員工工作及休假調動同意
25 書（下稱系爭同意書）後附之表格簽名，系爭同意書並無違
26 背法令而有效，原告應受系爭同意書之限制，不得擅以禮拜
27 六日為例休假日、以政府行政機關辦公日作為國定假日。

28 (三)原告就薪資制度、各項工資計算標準已因簽立系爭同意書，
29 而與被告達成合意，是被告就平日延長工時工資、例休假日
30 及國定假日工資所約定之給付方式，若給付總額不低於各年
31 度基本工資加計原告所主張之平日延長工時工資、例休假日

01 工資及國定假日工資之總額時，即屬合法。而被告依大餅圖
02 最外圈（即車輪轉動時間）所示原告工作時間，及前述薪資
03 計算標準給付給原告之實際薪資，均已遠高於依基本工資計
04 算之工作時間薪資，足認被告給付薪資之方式並無違反勞基
05 法相關規定，且均已給付完畢，原告不得再請求被告給付等
06 語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁
07 回。2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

08 三、兩造不爭執事項（本院卷五第10-14、82頁、卷九第36-38、
09 47-53頁，並依判決格式增刪修改文句）：

10 (一)原告受僱於被告，擔任職業大客車駕駛員，其中原告黃順隆
11 到職日為民國98年7月15日，原告葉瑞霖到職日為101年5月2
12 8日，原告伍諭勳到職日為104年5月6日，均仍在職；原告伍
13 文章到職日為105年4月20日，業於110年10月31日離職。

14 (二)原告與被告間未簽訂書面勞動契約。

15 (三)被告依勞基法第70條及勞基法施行細則第37條規定訂立工作
16 規則，並報請主管機關南投縣政府核備。

17 (四)被告現行給付薪資之項目及計算方法如附表一所示。

18 (五)附表一薪資項目中，編號1薪級、編號2生活補助費、編號3
19 預備津貼、編號4票損津貼、編號5未違規安全及材料獎金、
20 編號6清潔獎金為正常工作時間之工資。

21 (六)附表一薪資項目中，編號9逾時津貼、編號10假日津貼之性
22 質為延長工作時間之工資。

23 (七)依被告提出之勞資會議記錄，被告曾於107年2月26日召開10
24 7年第1屆第1次勞資會議，於第五案記載加班費之項目各
25 為：1.加班時間的載客獎金為加班費。2.加班時間的里程獎
26 金為加班費。3.加勤津貼。4.逾時津貼。5.支援外站。6.路
27 線補助外宿津貼」並記載「決議：無異議，照案通過」。

28 (八)南投汽車客運股份有限公司企業工會（下稱系爭工會）於10
29 7年12月17日成立，由原告黃順隆擔任第一屆理事長，並於1
30 08年2月21日經南投縣政府准予立案。

31 (九)系爭工會於108年6月28日向南投縣政府提出申訴，經南投縣

01 政府對被告為勞動檢查，於108年10月30日作成勞動檢查通
02 知書載明被告違反勞基法第24條、第32條第2項、第34條第2
03 項、第36條第1項等4項規定，並於108年10月30日對被告裁
04 罰4次、於109年1月9日對被告裁罰1次、於110年2月2日對被
05 告裁罰1次，合計裁罰6次。

06 (十)原告於108年7月24日向南投縣政府申請勞資爭議調解請求被
07 告給付短給工資、請求被告提供最近五年薪資明細及出勤記
08 錄，於108年10月25日調解不成立。

09 ☐兩造約定每月薪資於次月10日前給付。

10 ☐兩造均未提出103年1月1日至000年00月00日出勤資料。

11 ☐出勤時間、行車趟次間空檔期間之認定，如被告有提供大餅
12 圖者，以大餅圖為依據。

13 四、本院之判斷：

14 (一)原告於105年間同意由被告調動其工作日及休假日（國定假
15 日及週休2日）：

16 1.紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，
17 均應休假。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
18 倍發給（勞基法第37條、第39條中段）。上開第39條所定之
19 休假日工作之加發工資，係雇主經徵得勞工同意於休假日工
20 作者固應加發工資以資補償。惟因勞工之工作內容及性質，
21 該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，此時原
22 本之例休假日對該勞工而言，已改變其性質而成為工作日，
23 是不能以例假日及國定假日到場工作即認雇主應加倍給予工
24 資，此觀改制前勞委會（下同）86年7月17日函釋：「勞基
25 法第37條及同法施行細則第23條所規定應放假之日，均應放
26 假，惟依該法第39條規定經徵得勞工同意後得於該假日工
27 作；亦可經勞資雙方協商同意後，與其他工作日對調，前經
28 本會77年9月6日台（77）勞動二字第20123號函釋在案。應
29 放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，
30 勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題。……」及勞
31 委會87年2月16日函釋：「依勞基法第37條暨同法施行細則

01 第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞
02 資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀
03 念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生
04 加倍發給工資問題。」自明。是倘休假日經勞資雙方協商同
05 意與其他工作日對調，調移後之原休假日（紀念節日之當
06 日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，即不得請求加倍
07 發給工資。

08 2.本件原告於105年間在系爭同意書上載明「本公司為大眾運
09 輸業，因應大眾運輸需要，並配合公司運輸旅客需求，本人
10 同意由公司調動工作日及休假日 此致 南投汽車客運股份有
11 限公司 立同意書人：」等字、抬頭為「本人同意由公司調
12 動工作日及休假日同意書」之表格上簽名等情，有該同意書
13 可佐（本院卷三第113-115、467-473頁、卷五第63-69
14 頁），並經被告提出系爭同意書之原本供本院審閱無誤（本
15 院卷五第140頁、卷九第529頁）。觀諸系爭同意書，除了有
16 全部原告之簽名外，另有多名被告公司職業大客車駕駛員之
17 簽名，每個簽名之筆跡、墨水顏色均有不同，原告復未主張
18 上開原告簽名係遭偽造、變造，依民事訴訟法第358條第1項
19 規定，推定為真正。

20 3.證人即被告公司總站站長高嘉矜於本院109年度重勞訴字第1
21 號（下稱另案一）及本案均證稱：我有看過系爭同意書並簽
22 名，簽名時有看到第1頁同意書之內容及上方之標題，且被
23 告有說明這份工作及休假調動同意書的內容。因為大眾運輸
24 假日比較忙，為配合被告公司調度，同意在休假日的時候出
25 勤等語（本院卷五第45-47、135頁）。證人即被告公司職業
26 大客車駕駛員簡源鉉於本案證稱：我有看過系爭同意書之後
27 面簽名欄位，因為被告說例假日有塞車情形，怕我們人數不
28 夠，詢問我們是否休息，如果我們同意假日即國定假日、連
29 續假期有意來加班的話，就要簽像這樣的內容表示同意等語
30 （本院卷五第127-128頁）。證人即被告公司負責管理被告
31 員工薪資計算事宜之課長郭誌賢於本院110年度勞訴字第6號

(下稱另案二)證稱：系爭同意書是我製作的，記得是在105年為了因應週休二日，我有在上面簽名，全公司的人都有簽，是我拿給他們簽的。我一開始請站務室通知各司機來簽名，若沒有來簽名，我也會打電話通知來簽名。系爭同意書除了針對週休二日外，也包括國定假日，雖然政府賦予其名稱為國定假日，但就公司立場來說，國定假日也是司機的工作日。若週休二日、國定假日有調動，就可以休2天，如果沒有休，就給加班費等語（本院卷六第145-147頁）。證人即本案原告黃順隆於另案二證稱：我有在系爭同意書簽名，簽在最右邊第7格，簽名的意思是遇到假日讓我們同意加班。我另外有看過類似的調動同意書，例如端午節就簽端午節，元旦就簽元旦，就是各種假期列上表格式的調動同意書，約是在105至107年那段期間等語（本院卷六第587頁）。上開證人就系爭同意書之成立過程、內容、有無經過全體司機簽名等情之證述，互核大致相符，應可採信。益徵原告於105年間有看過系爭同意書之內容並簽名，同意由被告調動原告週休二日、國定假日。

4.至原告主張：原告不曾於105年間或到職時，在系爭同意書上簽名等語，嗣於被告提出系爭同意書之原本後，改稱：系爭同意書之內文與簽名頁面並非連續等語，均與上開事證不符，且原告於105年簽名後至109年1月16日起訴及原告伍文章110年10月31日離職時，並未舉證於該期間對此簽名有違背其本意，難認原告此部分主張可採。

5.承上，衡以原告分別自到職日至109年1月16日起訴時，任職駕駛員時間數年之久，基於大眾運輸業之特殊性，於週休2日及國定假日屬大眾運輸業較為忙碌之時日，當知之甚明，即使上開同意書未詳予說明休假日是否包括週休2日，然已寫明同意由被告調動原告之工作日，既包括非屬於每週發生的國定假日在內，則尚難想像每週都會發生的週休2日不在原告當初同意之列，足認系爭同意書包括同意由被告調動週休2日。況且，原告於105年間簽名後至起訴前之期間，歷經

數次於週休2日上班，對於被告長期以來之薪資給付內容及方式（包含加班費在內），衡情應已同意上開勞動條件，而與被告繼續勞動契約關係。原告復未舉證證明於此期間確有爭執每週六、日上班非屬經原告同意之工作日，尚難再以事後之爭訟推翻原先兩造之合意，故原告主張不受系爭同意書之限制等語，自不可採。

6. 基上，原告已於105年間簽立系爭同意書，同意由被告調動其工作日及休假日。又被告每月給付原告薪資時，已提供詳載項目之薪津明細表，供原告據以核對，倘有疑義，即可立時反應，並已行之有年。原告於受僱期間對被告以系爭同意書憑以計算附表一薪資項目及支付薪資，自難諉為不知，渠等按月領取薪資，並未為反對之意思，可見兩造就被告依系爭同意書計算發給工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，原告自應受系爭同意書之拘束。本件業經原告同意後，由被告合法調動其休假日（國定假日及週休2日），是原告逕將渠等主張給付工資之期間屬勞基法第37條所定之國定假日及週休2日，均認為非屬原告之一般工作日，據以作為請求被告給付平日、例休假日及國定假日延長工時工資差額之計算基礎，並不可採。

(二)被告給付原告各薪資項目之性質：

1. 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。又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，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照）。另公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪

01 為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，
02 各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所
03 得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工
04 作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加
05 班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬
06 駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計
07 算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條
08 第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立
09 法意旨無違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨參
10 照）。而勞基法所定延長工時之工資，係以「平日工資」為
11 計算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞
12 工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及
13 計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工
14 作而經常性給與者均屬之。是工資以「勞務對價性」及「給
15 與經常性」為要件，至於給付名稱或名目究竟為何，則非所
16 問。

17 2.本件兩造就被告給付予駕駛員之薪資制度如不爭執事項(三)之
18 工作規則、附表一所示。又被告曾於107年2月26日召開107
19 年第1屆第1次勞資會議（本院卷三第91-99頁），於第五案
20 記載加班費之項目各為：1.加班時間的載客獎金為加班費。
21 2.加班時間的里程獎金為加班費。3.加勤津貼。4.逾時津
22 貼。5.支援外站。6.路線補助外宿津貼」並記載「決議：無
23 異議，照案通過」，已如前述。足見被告公司之薪資制度於
24 原告任職期間均係如此，復經上開107年第1屆第1次勞資會
25 議再次確認。

26 3.證人郭誌賢於另案二證稱：我任職於被告，擔任課長職務，
27 除了負責薪資計算、人事，還有其他不特定的行政事務。勞
28 方代表是經過推舉，每次勞資會議完都有公告，且該公告
29 完，會給勞方申覆的時間。勞資會議完的公告都是我在製
30 作，目前沒有遇到有勞方來申覆的情形。公告的地點在排班
31 站務室內，由我親手張貼在埔里總站，因為每個司機都會回

來總站繳交並拿取新的大餅圖及行車憑證。關於另案二卷一第512頁各項給付之意義，「生活津貼」是每個人都會有的項目，這是固定且大家都相同的，我到公司任職之時就有這項生活津貼，我不清楚來由，每月給付1,750元。「預備津貼」是有司機排班待命，如其他司機有突發狀況時要接替開車，但須沒有實際開車時才会有此項給付，如果有實際接替開車，就以實際開車的薪資計算，就不會有這項預備津貼之給付，而另案二原告所跑的台中-日月潭路線，因為都是從台中發車，幾乎都有開車，所以另案二卷一第512頁才會沒看到此項給付。「清潔津貼」是公司固定給付司機每月600元，是補貼車子洗車的費用，公司會定期檢查司機清潔車子的狀況，即使司機並未如實清潔，就我所知，只要司機有開車，公司都會給付此項目。「票損津貼」我則不太清楚當初設計給付之意義，我來公司服務時就有這項給付，應該是當初司機有在車上賣車票，公司給予的補助，此部分是固定給付500元，每位司機都一樣，而公司新制已無票損津貼。「未違規安全及材料獎金津貼」是按月給付8,500元，每位司機都一樣，如果有違規或是有肇事歸責於司機本人，這部分就會減發。「加勤津貼」是106年公司因應薪資調整結構後所增加的，從107年開始實施，類似加班費，是以司機上班天數乘以40元做為計算的基準。「載客獎金」是司機有載客人，用當天載客的收入金額來計算載客獎金，所以此金額是浮動的，並非固定。「里程獎金」是依照司機當日行車路線所行駛的里程數加以計算，里程數則是按行車憑證上面之記載，而行車憑證是公司會同監理單位就該行車路線的里程數加以測量，所以路線若相同則里程數應該都是一樣的。「路線補助」是司機行車時間超過420分鐘公司就會給付，是依各該司機所行車之路線給付此項目之金額，所以此金額是浮動的，不同路線之司機金額會不同。「外宿津貼」必須是跑山區的路線，因為司機早上要從那邊發車，外宿津貼給付是固定的，只要是跑該山區的路線的司機，公司就會給

01 付。「逾時津貼」是只要當日行車超過420分鐘就會給付。

02 「假日加班津貼」是司機假日有來上班，公司會給津貼，至
03 於「逾時津貼及假日加班津貼」兩者如何計算給付數額之基
04 礎，此部分太過於細節性，我忘記了，所以無法說明。至於
05 是否具有加班費的性質，因為「載客獎金、里程獎金」都是
06 若超過正常工作時間8小時，公司還是按原給付標準持續計
07 算；「逾時津貼、路線補助」都是超過420分鐘後會另外給
08 的項目，因此這些項目都具有加班費的性質等語（本院卷六
09 第131-143頁）。證人高嘉玟於另案一及本案均證稱：我於1
10 07年2月11日至110年2月10日擔任勞資會議勞方代表，是前
11 總站站長推舉的，勞資會議開過幾次，每季都有開，會議紀
12 錄的結論都有公告在總站的公佈欄等語（本院卷五第55-5
13 7、136頁）。上開證人就駕駛員薪資制度、107年第1屆第1
14 次勞資會議、會議紀錄結論後續過程之證述，互核大致相
15 符，應可採信。足見附表一各給付項目有經勞資會議討論及
16 公告，並有一定之計算方式。

17 4.綜合上開不爭執事項及證人所述，足見附表一各給付項目均
18 為原告提供勞力之對價，且可透過被告公司制度之說明化約
19 為一數學公式計算出數額，合乎「勞務對價性及經常性給
20 與」之要件，自屬工資。是附表一所示各項目給付如何區分
21 平日正常工時之工資、延長工時之工資及例休假與國定假日
22 工資，說明如下：

23 (1)附表一薪資項目中，編號1薪級、編號2生活補助費、編號3
24 預備津貼、編號4票損津貼、編號5未違規安全及材料獎金、
25 編號6清潔獎金，為正常工作時間之工資；編號9逾時津貼、
26 編號10假日津貼之性質，為延長工作時間之工資等情，為兩
27 造所不爭，已如前述。若於例休假、國定假日出勤，編號9
28 逾時津貼、編號10假日津貼則屬例休假與國定假日工資。

29 (2)平日正常工時工資：

30 附表一編號11載客獎金、編號12里程獎金之給付雖為浮動，
31 然附表一編號11載客獎金部分係以載客多寡決定計算給付之

數額，涵蓋駕駛員當天工作時間超過與不超過8小時之情形；附表一編號12里程獎金則係由行車路線經過國道給予每公里0.8元、經過省道則給予每公里1.1元，是以行車距離及公路種類決定計算給付之數額，亦涵蓋當天工作時間超過與不超過8小時之情形，故此部分給付於每日不超過8小時部分，均屬平日正常工時工資。附表一編號13椅套津貼與延長工時、例休假與國定假日之工作時間無關，為原告於平日正常工時工作而獲得之報酬，應屬平日正常工時工資。

(3)平日延長工時工資及例休假與國定假日工資：

兩造不爭執附表一編號9逾時津貼為延長工作時間之工資及例休假與國定假日工資，則因應年度薪資調整而從屬於附表一編號9逾時津貼給付基礎下所為給付之附表一編號7加勤津貼，亦同具有延長工時工資，若於例休假、國定假日出勤，則屬例休假與國定假日工資。附表一編號8路線補助/外宿津貼是因行車時間超過420分鐘而為給付，當具有延長工時工資及例休假，若於例休假、國定假日出勤，則屬例休假與國定假日工資。附表一編號11載客獎金、編號12里程獎金，係考量因被告屬大眾運輸業之特性，給付之金額當得包括與其他行業不同之考量，如：載客數量、里程多寡、營運情形等，來決定如何評價勞方勞力支出之辛勞程度，以作為計算給付薪資方式之依據，均涵蓋當天工作時間超過8小時之情形，故此部分給付於超過8小時部分，均屬平日延長工時工資，若於例休假、國定假日出勤，則屬例休假與國定假日工資。

5.基上，只要被告上開就平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資所約定之給付方式，給付總額不低於各年度基本工資加計原告所主張平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資之總額時，應屬合法。

(三)被告給付原告之薪資總額，並未低於原告請求期間之基本工資加計其所主張平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資之總額：

01 1.被告於105年間至108年6月按月給付原告之當月薪資如原告1
02 05年1月至108年6月工時統計表、拆分表所示（本院卷○000
03 -000頁、卷九第75、95-417頁），對照我國於上開時期各年
04 度各月基本工資（本院卷九第91-93頁），上開期間之基本
05 工資總額加計各原告主張短付之平日延長工時工資、例休假
06 日及國定假日工資後，仍低於被告已分別給付之薪資總額
07 （參附表二）。可見被告給付各原告之薪資總額，並未低於
08 各原告請求期間之基本工資加計其所主張平日延長工時工
09 資、例休假日及國定假日工資之總額。

10 2.被告既依兩造約定之平日正常工時工資、平日延長工時工
11 資、例休假日及國定假日之計算方式給付各原告該時期之薪
12 資，並未低於各原告主張期間正常工時之基本工資總額，加
13 上各原告所主張之平日延長工時工資、例休假日及國定假日
14 工資之總額，已高於勞基法對勞工之最低保障基準，原告即
15 不得事後對被告再為請求。是各原告請求被告給付上開主張
16 期間之平日延長工作時間之工資、休息日工資、例假日工
17 資、國定假日工作加倍工資，即屬無據。

18 五、綜上所述，原告依工作規則第20條、第22條、第24條、第26
19 條、第27條規定，勞基法第24條、第30條第1項、第36條、
20 第37條、第38條第4項、第39條規定，請求如訴之聲明所
21 示，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
22 聲請，亦失所依附，併予駁回。

23 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，經本院
24 斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，併此敘
25 明。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項本
27 文。

28 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

29 勞動法庭 審判長法官 鄭順福

30 法官 葛耀陽

31 法官 鄭煜霖

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日

05 書記官 沈柏樺

06 附表一：薪資項目及計算方法
07

編號	薪資項目	被告所提出之計算方法說明（幣別：新臺幣）
1	薪級	每月350元。
2	生活補助費	每月1,750元。
3	預備津貼	當日排預備班未開車時給付，每日100元。
4	票損津貼	每月500元。
5	未違規安全及材料獎金	當月無違規案件、車損情形時給付，每月8,500元，如有違規案件、車損情形時按實際狀況減發。
6	清潔津貼	車輛簡易清潔，每月600元。
7	加勤津貼	因應法定基本工資調漲對於逾時津貼所做之調整，在每日領取逾時津貼外，另以實際上班日數按每日40元給付加勤津貼。
8	路線補助／外宿津貼	依據當日路線別行駛，完成該路線載客任務後按日以該路線補助標準給付。
9	逾時津貼	每日170元。
10	假日津貼	於休息日、例假日、國定假日上班時給付，休息日、例假日以每日1,232元計算，並按法定基本工資調整；國定假日以每日1,000元計算。
11	載客獎金	依載客收入其中紙本車票收入之百分之6，IC卡收入於國道以百分之4.8、省道以百分之6.2給付員工載客獎金。
12	里程獎金	上班行駛路線依行車憑單記載之里程數給予里程獎金，國道部分以每公里給予0.8元，省道部分以每公里給予1.1元。
13	椅套津貼	

08 附表二
09

編號	原告	條文依據	原告請求期間 每月平均薪資	計算公式	被告給付是否高於勞基法？	備註

(續上頁)

01

			(元以下四捨五入)			
1	黃順隆	依勞基法第24條第1項規定，延長工時在2小時以內，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小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。	45,361元	1. 每月工作日為30日，假定原告每月上班26日，每月僅休息4日，每天工作均為12小時之超負荷標準計算以108年度每月基本工資為基礎計算26日每日延時工作4小時之薪資為15,065元【計算式： $(23,100 \div 240 \times 1.34 \times 2 \times 26) + (23,100 \div 240 \times 1.67 \times 2 \times 26) = 15065$ ，元以下四捨五入】。 2. 故以108年度每月基本工資計算正常工時工資及延時工資為38,165【計算式： $23,100 + 15,065 = 38,165$ 】	是 (45,361 > 38,165)	1. 觀之原告每月上班工作情形，至少均休息4日以上，且衡諸一般實務月休低於4日之工作條件甚難想像，故每月工作日為30日，假定原告僅休息4日，剩餘26日均在工作。 2. 又原告主張部分延時工作時間雖超過4小時，但以上開月休僅4日之情形觀之，已屬嚴苛之工作條件，應可平衡此部分逾時之差額。 3. 另因原告同意調動國定假日、休息日及例假日，故此三部分不再以勞基法之規定計算延時工資。 4. 因原告請求期間以108年度最低工資作之數額為最高，且因通貨膨脹及勞工政策等因素，歷年基本工資均為越後面年度高於前面，故以108年度計算被告之給付結果仍是大於此年度基本工資，如以更前面年度之基本工資計算必然會高於更多。故取108年度做為比較基準即可。
2	葉瑞霖		44,872元		是 (44,872 > 38,165)	
3	伍文章		50,351元		是 (50,351 > 38,165)	
4	伍諭勳		45,930元		是 (45,930 > 38,165)	