

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第207號

原告 葉輝明
李桂芳

共同

訴訟代理人 涂惠民律師

被告 臺北汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 葉繼升律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國114年10月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告葉輝明新臺幣21萬0,253元及自民國111年10月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用原告葉輝明部分由被告負擔百分之5，餘由原告葉輝明負擔；訴訟費用原告李桂芳部分由原告李桂芳負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣210,253元為原告葉輝明預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款分別定有明文。查原告起訴原訴之聲明係：(一)被告應給付原告葉輝明新臺幣(下同)4,516,967元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(二)被告應給付原告李桂芳778,699元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，

01 按年息百分之5計算利息（見本院卷一第9頁）。嗣於本院民
02 國112年11月29日言詞辯論期日變更聲明為：(一)被告應給付
03 原告葉輝明2,530,084元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至
04 清償日止，按年息百分之5計算利息。(二)被告應給付原告李
05 桂芳295,401元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
06 止，按年息百分之5計算利息（見本院卷三第355頁），核與
07 前揭法條規定相符，應予准許。

08 貳、實體方面：

09 一、原告起訴主張：原告葉輝明、李桂芳等2人，分別自91年6月
10 18日、109年4月10日起受僱於被告臺北汽車客運股份有限公司
11 （下稱被告公司），擔任大客車駕駛之工作，與被告公司
12 間僱傭關係為不定期限之勞動契約，原告2人工資大約每月
13 為55,000元以上（底薪、里程獎金、績效獎金、分段津貼、
14 整備津貼、月安全服務獎金、業務補助、敬老津貼、專案獎
15 金、公出津貼、全薪假津貼、膳食費等均為工資，未列計不
16 足額加班費，另公出津貼、全薪假津貼應非加班費），原告
17 葉輝明、李桂芳等2人，分別於111年5月26日、111年6月2日
18 與被告公司合意終止勞動契約（自請離職），任職期間因被
19 告公司不依勞動基準法（下稱勞基法）規定計算延長工作時
20 間工資，使原告未能受領足額有關延長工作時間工資、休息
21 日工作工資、休假日工作工資等，故原告葉輝明、李桂芳等
22 2人分別向新北市政府勞工局申請請求被告給付有關延長工
23 作時間工資、休息日工作工資、休假日工作工資等爭議調解
24 會議，惟被告均不同意原告等2人主張，亦無意進行調解，
25 故調解不成立，因被告規定出車前應提早到站，依刷卡出勤
26 記錄順序報到由調度員做酒測、行車執照查驗、駕駛員身心
27 狀況檢查、行車紀錄器時間校對、出車時間等登載於行車憑
28 單，經調度員用印後始得做汽車一級保養工作，需耗時約20
29 至30分鐘；又每趟次間幾無休息時間，常因交通堵塞致逾返
30 站時間，故到站後，原告隨時處於被告調度員指揮出車提供
31 駕駛工作狀態之待命時間；另原告於駕駛末班車返站將公車

01 停於定位後，仍需由調度員上車以USB讀卡機讀取車輛行駛
02 紀錄、悠遊卡紀錄及收零錢箱等庶務，引擎熄火後原告尚要
03 檢查車上有無乘客遺失物，並為車輛簡易清潔，而上開末班
04 車停妥後之收尾工作時間，約耗時15分鐘，並未登載於行車
05 憑單最後一趟返站時間內。故原告之工時計算應以出車前整
06 備時間、每日駕車時間、趟次間待命時間及末班車返站後至
07 原告離站時間計算原告之每日工時。出車前整備時間以被告
08 所提供簽到紀錄時間算至第一趟發車時間為準，就被告漏未
09 提出簽到時間部分，原告請求列計為20分鐘；趟次間待命時
10 間部分，扣除中退時間及中午1至2小時午休時間，以30分鐘
11 為標準，待命期間逾30分鐘為休息時間，未逾30分鐘為待命
12 時間，應認屬於工作時間；至末班車返站後至原告離站時
13 間，因前述收尾工作時間，約耗時15分鐘，故以15分鐘為計
14 算。依此計算，原告葉輝明於106年6月17日至111年5月31日
15 之加班費總額為3,140,722元（明細如附件A，見鈞院卷第23
16 至139頁），扣除被告已給付610,638元，原告葉輝明尚可請
17 求加班費2,530,084元；原告李桂芳於109年4月10日至111年
18 5月19日之加班費總額為537,955元（明細如附件B，見鈞院
19 卷第141至189頁），扣除被告已給付242,554元，原告李桂
20 芳尚可請求加班費295,401元。爰依勞基法第24條第1項第1
21 款、第2款、第2項、第39條規定，提起本件訴訟等情。併聲
22 明：(一)被告應給付原告葉輝明2,530,084元，及自起訴狀繕
23 本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(二)
24 被告應給付原告李桂芳295,401元，及自起訴狀繕本送達之
25 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(三)第一項、
26 第二項請求，原告等2人願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：原告雖主張以底薪、里程獎金、績效獎金、分段
28 津貼、整備津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、專案獎金、
29 公出津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、膳食費等作為加班費
30 之計算基礎。然所謂「平日每小時工資額」，係勞工在平日
31 （不含國定假日、休息日）之正常工時內每小時工作可得獲

01 取之工資數額，凡不具工資特性（勞務對價、經常性），或
02 屬延長工時工資性質者，均不得計入。被告就底薪、里程獎
03 金、績效獎金、膳食費等項目不爭執屬原告平日正常工時工
04 資。然分段津貼係被告對駕駛員休息時間額外發給之補貼，
05 係恩惠性給與，而非勞務對價；月安全服務獎金係被告基於
06 主管機關要求，發給駕駛員鼓勵其安全駕駛之獎勵性給與，
07 屬恩惠性給與，而非勞務對價；敬老津貼係被告依駕駛員當
08 月載運、使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分
09 刷卡收入之一定比例發給駕駛之給付，應屬恩惠性、獎勵性
10 給與，而非勞務對價；專案獎金係被告基於政府補助之運價
11 增加，將該補貼回饋駕駛，倘政府補助運價調回則將停止發
12 給，故屬恩惠性給與，而非勞務對價；全薪假津貼、半薪假
13 津貼係被告發給有薪休假之津貼，非平日工作可得之工資；
14 整備津貼屬被告已給付原告加班費之一部，並非正常工時工
15 資；加班費一、加班費二均係被告已給付原告之加班費，公
16 出津貼、加給公出津貼則屬休息日加班費，亦非正常工時工
17 資。又原告於前班公車返站後至次班公車預定發車時間前之
18 班次間隔，係可自由運用之休息時間，被告僅要求原告於預
19 定發車時間準時發車，未干涉原告運用班次間休息時間之方
20 式，亦未要求原告於兩班次間休息時間內從事其他工作或待
21 命，且被告於公車停車場站設有休息室供駕駛員休息，原告
22 可利用班次間空檔時間休息、處理自身事務或外出，被告並
23 未約束原告於前後兩班次間之行為，故原告於前後兩班次間
24 之時間為其休息時間，而非原告之待命或工作時間。況原告
25 葉輝明除受領薪資外，另於107年12月7日、108年5月14日被
26 告分別給付原告葉輝明5萬5452元、3萬3000元作為一例一休
27 出勤加班費，原告葉輝明有簽立切結書，其內容記載拋棄10
28 7年8月31日（含）以前對被告公司之其他例假津貼、加班
29 費請求，另被告曾以「加發一例一休，休息日加班費」名
30 目，於107年9月至12月及108年4月至6月及109年1月至3月
31 陸續以現金發給原告葉輝明共計73,000元，故原告葉輝明已

01 領取加班費，並書立立切結書暨領據、收據，原告葉輝明則
02 已同意拋棄107年8月31日前對被告之其他工資、加班費請
03 求，於原告葉輝明拋棄之範圍內，其請求亦無理由等語，資
04 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回；(二)如
05 受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
07 礎（見本院卷五第110頁）：

08 (一)原告葉輝明自91年6月18日起任職於被告公司三峽二站，擔
09 任駕駛人員，每月平均領取55,000元，於111年5月26日合
10 意終止勞動契約（最後工作日為111年5月26日）。

11 (二)原告李桂芳自109年4月10日起任職於被告公司四海站，擔
12 任駕駛人員，每月平均領取55,000元，於111年6月2日合
13 意終止勞動契約（最後工作日為111年6月2日）。

14 (三)原告葉輝明、李桂芳分別於111年6月17日、111年7月4
15 日於新北市政府勞動局進行勞資爭議調解，惟均調解不成
16 立。

17 (四)被告公司駕駛員之平日正常工時工資薪資結構（工資）包
18 括：「底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費」等項目。

19 (五)被告公司曾於107年12月7日、108年5月14日分別給付原告葉
20 輝明5萬5452元、3萬3000元作為一例一休出勤加班費，原告
21 葉輝明有簽立切結書，其內容記載拋棄107年8月31日
22 (含)以前對被告公司之其他例假津貼、加班費請求（見本
23 院卷二第273至274頁）。

24 (六)被告公司另曾以「加發一例一休，休息日加班費」名目為
25 由，於107年9月至12月及108年4月至6月及109年1月至3月
26 陸續以現金發給原告葉輝明共計73,000元（見本院卷二341
27 至356頁）。

28 四、協商兩造爭執事項（見本院卷五第110、111頁）：

29 (一)原告2人加班費之計算基礎（薪資項目）為何？

30 (二)原告出勤趟次間隔時間、首班車發車前準備時間得否計入工
31 作時間？

01 (三)原告葉輝明所簽立的切結書暨領據、收據是否發生拋棄效
02 力？原告葉輝明請求自106年6月17日起至111年5月31日
03 止之加班費，有無理由？如有理由，金額為何？

04 (四)原告李桂芳請求自109年4月10日起至111年5月19日止之加班
05 費，有無理由？如有理由，金額為何？

06 五、本院得心證之理由：

07 (一)原告2人加班費之計算基礎（薪資項目）為何？

08 1. 按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之
09 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
10 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
11 與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
12 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一
13 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務
14 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為
15 之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提
16 供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工
17 資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與同法施行細則
18 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
19 然有別（最高法院104年度台上字第728號民事判決意旨參
20 照）。復按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日
21 延長工時者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工時
22 之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第
23 84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工
24 外，勞雇雙方均應遵守。又勞基法所定延長工時之工資，係
25 以平日工資為計算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款
26 規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括
27 工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任
28 何名義，因工作而經常性給與者均屬之。是工資以勞務對價
29 性及給與經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院
30 110年度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇
31 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

01 領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第
02 37條亦定有明文。

03 2. 又勞基法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工每日正常
04 工作時間內每小時所得報酬為限，勞工因延長工作時間所得
05 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
06 之計算。故所謂「平日每小時工資額」，係勞工「在平日
07 （不包含國定假日、休息日）之正常工時（不包含延長工作
08 時間）內每小時工作可得獲取之工資數額」，凡不具工資性
09 質（勞務對價、經常性）者，或屬延長工時工資性質者，均
10 不得納入「平日每小時工資額」之計算基礎。

11 3. 被告係以底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費為基礎計算原
12 告加班費，業如前述。茲就全薪假、半薪假津貼、業務補
13 款、人事補款、專案獎金是否列入，敬老津貼、分段津貼是
14 否為勞務對價，月安全服務獎金是否是獎勵性給予，即就原
15 告主張之其餘項目是否屬「平日每小時工資額」，析述如
16 下：

17 ①敬老津貼之部分：

18 按敬老津貼係依駕駛員當月載運使用敬老悠遊卡支付公車票
19 價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定比例發給駕駛員，足
20 見兩造係約定以實際搭載使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘
21 客人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時數（工
22 作時間）無必然關係。再參酌老年或身心障礙人士上、下公
23 車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供優惠
24 補貼而較低廉，該津貼設置目的係為鼓勵駕駛員停泊、等待
25 及接載該等人士，避免過站不停之情形，顯然具有恩惠性給
26 予之性質，與駕駛員所提供之勞務難認具對價性，應非屬工
27 資之一部，不得納入原告平日每小時工資額，而不得作為原
28 告計算其平日加班費之依據。

29 ②分段津貼之部分：

30 按分段津貼係因部分駕駛員在離峰時間，因部分班次之前一
31 班公車返站至下一班公車發車間之休息時間較長（參每日行

01 車班次表，見本院卷二第135至193頁、第195至220頁），將
02 導致駕駛員下一班次提供勞務時間延後，順延影響其當日最
03 後提供勞務時間，則當日工時雖未超過8小時，但被告仍針
04 對駕駛員因趟次間「休息時間較長」額外發給之補貼，如駕
05 駛員無「休息時間較長」之情形，則不需發給此補貼。故分
06 段津貼之性質應係恩惠性給與，並非平日正常工作時間因提
07 供勞務所獲得之報酬，非屬工資性質，不得納入原告平日每
08 小時工資額，而不得作為原告計算其平日加班費之依據。

09 ③月安全服務獎金之部分：

10 按月安全服務獎金係被告基於主管機關臺北市公共運輸處之
11 要求，發給駕駛員鼓勵其安全駕駛之獎勵性給與，有被告駕
12 駛員安全服務獎金實施辦法乙份可參（見本院卷二第357
13 頁）。因駕駛員之行車違規行為，不僅影響乘客權益及道路
14 行車安全，更得為主管機關評鑑、裁罰汽車運輸業者之事
15 由。故被告發放服務獎金之目的既為維護行車安全，提高服
16 務品質，減少行車事故及客訴之發生，其性質即屬於為鼓勵
17 司機當月確能遵守行車安全服務規則，並無肇事、無交通違
18 規或造成乘客損害客訴者，而提供經濟上誘因之勉勵性給
19 與，如不符合規定者當月即不發給。足見月服務獎金須視是
20 否符合一定條件而發給或不發給，即非屬按月均應發給之項
21 目，核其性質應屬勞基法施行細則第10條第2款規定之獎金
22 性質，尚非工資之範疇，不得納入原告平日每小時工資額，
23 而不得作為原告計算其平日加班費之依據。

24 ④專案獎金之部分：

25 按政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企
26 業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所
27 給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所
28 得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100年度台
29 上字第1256號判決意旨參照）。查被告所發給之專案獎金，
30 係因臺北市公車票價長年無法調漲，而公車業者需負擔之工
31 資、油價等成本均有大幅增加，導致公車業者若僅依公車票

01 價收取旅客運費，將陷於嚴重虧損，故公共運輸處給予公車
02 業者「公車票價差額補貼」，以彌補公車業者因票價未能調
03 漲所生損失，公車業者對所屬員工每人每月加薪，被告遂依
04 該函之要求，對所屬員工之加薪數額（每月3,000元、4,500
05 元）按月給付予員工，此有原告二人之薪資表附卷可憑（見
06 本院卷二第35至121頁）。揆之前揭說明，專案獎金性質上
07 應屬工資性質。

08 ⑤業務補款之部分：

09 原告主張被告迄未提出業務補款給付辦法規定及其公告實施
10 證明文件，且被告給付原告之業務補款均為整數，應非加班
11 費性質，另被告頗具規模，應不會生連續9個月、5個月、4
12 個月計算加班費錯誤情事，故應依勞動事件法第37條規定，
13 推定為原告平日正常工作時間工資款項云云。然依被告所提
14 原告之薪資表所示（見本院卷二第35至121頁），被告並未
15 固定發給此款項，即與勞基法第2條第3款規定之「經常性給
16 付」要件不符，又原告亦未說明業務補款與其工作內容有何
17 關連而屬「因工作而獲得之報酬」。另觀諸被告薪資項目之
18 說明，業務補款係由主管額外加給之給付，有本院111年度
19 勞訴字第157號民事判決可參（見本院卷五第123頁），性質
20 上應屬被告給付其員工之恩惠性給與，並非平日正常工作時
21 間因提供勞務所獲得之報酬，非屬工資性質，不得納入原告
22 平日每小時工資額，而不得作為原告計算其平日加班費之依
23 據。

24 ⑥全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼之部分：

25 被告就駕駛員薪資制度業已陳明其發給「平日正常工時工
26 資」包含①底薪（被告係依每月1萬6,100元，除以每月30
27 天，再乘以原告當月實際出勤日數，計算當月原告可領取之
28 底薪數額）、②里程獎金（依原告當月實際行駛里程計算並
29 發給）、③績效獎金（依原告當月載客營收之一定比例計算
30 並發給）、④膳食費（依原告當月實際出勤天數，乘以每日
31 60元發給原告）。次將底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費

01 加總後，除以原告當月實際出勤天數，即為原告當月每日可
02 領取之「平日正常工時工資額」，再以原告當月之每日「平
03 日正常工時工資額」除以8後，得出原告當月之平日每小時
04 工資額。故被告係依當月平日每小時工資額及原告當月加班
05 時數，分別計算、發給原告當月加班費。至於原告薪資明細
06 表所列全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼等項目，被告亦
07 陳明因原告每月得領取之「平日工資」，係按「當月出勤天
08 數」比例計算，故原告當月休有薪假（包含全薪休假如例假
09 日、特別休假或國定假日等，及半薪休假如病假）時，雖原
10 告當日並未實際出勤，但依勞基法、勞工請假規則規定，被
11 告仍應分別給予原告全薪或半薪。故被告依原告當月全薪休
12 假（例假日、特別休假或國定假日休假）天數，乘以前述每
13 日工資額後，另行發給原告全薪假津貼；另依原告當月休半
14 薪假（病假）天數，乘以前述每日工資額，再乘以1/2後，
15 發給原告半薪假津貼、半薪津貼。準此，全薪假津貼、半薪
16 假津貼及半薪津貼，既是被告就原告當月未出勤（未提供勞
17 務）之天數計算並發給原告之給付，即非屬提供勞務之對
18 價，自不屬於工資性質，而不得作為原告計算其平日加班費
19 之依據。

20 4. 公出津貼、整備津貼是否屬於加班費？

21 ①公出津貼、加給公出津貼之部分：

22 查公出津貼係屬原告假日（含勞動基準法修正，適用一例一
23 休制度後之休息日）加班費，此由被告公司所屬公車駕駛所
24 領取各項給付之說明中（見本院卷五第31、32頁），110年4
25 月前適用部分記載「公出津貼：休息日出勤津貼，當月可休
26 天數-已休天數」觀之即明（自110年4月起，公出津貼納入
27 「加班費二」項目內，不再單獨列出，而此亦經被告公司11
28 0年4月26日勞資會議決議通過（見本院卷五第33至35頁），
29 又公出津貼及加給公出津貼均係被告針對駕駛員當月國定假
30 日、休息日出勤，所給予之加班費，此觀被告之其他駕駛員
31 即訴外人詹哲銘之薪資表載有「實領金額內含『加給公出津

01 貼（加給一例一休，休息日加班費）4,000元』，已併同存
02 入你的帳戶」等文字即明。又參諸被告之三峽一站、三峽二
03 站、林口站駕駛員以現金領取加發公出津貼之簽收名單，亦
04 有記載「發一例一休，休息日加班費」等字句，此見另案11
05 1年度勞訴字第157號民事判決可參（見本院卷五第123
06 頁），另原告葉輝明於三峽二站以現金領取加發公出津貼之
07 簽收名單，亦有記載「發一例一休，休息日加班費」等字
08 句，有加給公出津貼簽收單乙份附卷可稽（本院卷二第123
09 至134頁、341至356頁），原告葉輝明110年9月薪資表、原
10 告李桂芳110年10月薪資表，其上均有記載「實領金額內含
11 『加給公出津貼（加給一例一休，休息日加班費）4000或50
12 00元』，已併同存入你的帳戶」等文字（見本院卷三第53
13 1、533頁），益徵公出津貼及加給公出津貼性質上屬於一例
14 一休、休息日出勤的加班費，並非原告平日正常工作時間每
15 小時工資額之一部，自不得納入原告平日每小時工資額，而
16 不得作為原告計算其平日加班費之依據。

17 ②整備津貼之部分：

18 按整備津貼係被告就駕駛員每日開車出勤前，從事酒測、一
19 級保養所花費之時間，依當月每日工資（底薪、里程獎金、
20 績效獎金、膳食費）比例計算後發給之津貼，計給每日15分
21 鐘作為每日得領取之整備津貼數額。但若駕駛員當日工作時
22 數未滿8小時者，則不予發給。依此整備津貼之計算、發給
23 方式觀之，被告係於駕駛員單日工作滿8小時者，始額外給
24 付整備津貼，單日工作未滿8小時而無加班情形者，則不予
25 發給，且不論駕駛員每日整備時間是否少於15分鐘均一律以
26 15分鐘計算發給，且依被告公司110年4月26日勞資會議決議
27 （見本院卷五第33至35頁），整備津貼自110年4月起，亦已
28 納入「加班費二」項目內，不再單獨列出，顯然係將整備津
29 貼認定為加班費之一部，而非原告平日正常工作時間每小時
30 工資額之一部，自不得納入原告平日每小時工資額，而不得
31 作為原告計算其平日加班費之依據。

01 5. 職是，原告自被告領取之給付中，其中底薪、里程獎金、績
02 效獎金、膳食費及專案獎金等項目，屬於「平日正常工時工
03 資」；其餘項目均非原告「平日正常工時」之工資（全薪假
04 津貼、半薪假津貼、半薪津貼等項目並非勞務對價；業務補
05 款、敬老津貼、月安全服務獎金、分段津貼等項目則屬被告
06 對原告之恩惠性、獎勵性給與；公出津貼、加給公出津貼係
07 被告針對原告國定假日、休息日出勤給與之加班費；整備津
08 貼、加班費一、加班費二等項目亦為被告已給付原告之加班
09 費），自不得作為原告加班費之計算基礎。

10 (二)原告出勤趟次間隔時間、首班車發車前準備時間得否計入工
11 作時間？

12 1. 發車前整備期間之部分：

13 原告雖主張：駕駛員出車前應提早到站，依刷卡出勤記錄順
14 序報到，由調度員做酒測、行車執照查驗、駕駛員身心狀況
15 檢查、行車紀錄器時間校對、出車時間等登載於行車憑單，
16 經調度員用印後始得做汽車一級保養工作，需耗時約20至30
17 分鐘，應以被告所提供簽到紀錄時間算至第一趟發車時間為
18 準，如無簽到紀錄則應以20分鐘計算發車前整備期間云云。
19 然稽之被告之其他駕駛員范振田於另案本院111年度重勞訴
20 字第26號案件時曾結證稱：「行車憑單上第一班發車時間就
21 代表這一位同仁的上班時間」、「因為沒有打卡設置，所以
22 用識別證感應就是報到時間，公司有規定第一班車前15分鐘
23 會列入上班時間，也會計算工資」、「從一早感應報到，司
24 機就執行他的駕駛工作，以公司規定要先做一級保養，保養
25 的項目是看油、水、機械是否要保養，公司有安排每部車輛
26 固定的保養時間，駕駛員要檢查燈號是否正常，比較細心的
27 駕駛員也會打開引擎蓋看一看，一級保養只要4、5分鐘即
28 可，駕駛員在感應報到的時候就要先做酒測，公司給予第一
29 班車前的15分鐘足足有餘，再來駕駛員就按照前一天的班表
30 出車，如果是固定班次，就是每趟車回來，把行車憑單交給
31 調度，再等候班表上下一班次的時間出車，如果是機動班

01 次，就等候調度簽派下一趟的時間，在行車憑單上都會登
02 記」等語（見本院卷二第336、337頁）。復觀之被告提出之
03 影片及錄影畫面截圖可知，影片中示範發車前整備工作之駕
04 駛員，係以平緩之動作及步伐，於3分鐘內即可完成發車前
05 整備工作，有司機自簽到時至第一班車發車止整備影片光碟
06 及錄影畫面截圖各乙份可參（見本院卷三第457至471頁）。
07 再佐以另案即本院111年度勞訴字第157號案件其他駕駛員陳
08 立妍、陳邨邦、蘇澤民之行車憑單及簽到記錄所示，其等依
09 序於107年12月份、108年8月份、108年1月份，在簽到後至
10 第一班車之間隔時間可知其等自簽到至第一班車發車之間隔
11 時間平均依序為13分鐘、17分鐘、19分鐘，但最短依序亦有
12 1分鐘、11分鐘、11分鐘，有本院111年度勞訴字第157號民
13 事判決乙份附卷可稽（見本院卷五第126頁），而本件原告
14 葉輝明依111年2月份及原告李桂芳依1114年3月之每日簽到
15 時間至第一班車發車時間之時間差平均亦為14至15分鐘（詳
16 如附表5所示）。準此，被告抗辯以15分鐘列計發車前整備
17 期間並計算工資，應屬可採。

18 2. 末班車返站後處理事務期間之部分：

19 原告雖主張：末班車返站後，需由調度員上車以USB讀卡機
20 讀取車輛行駛紀錄、悠遊卡紀錄及收零錢箱等庶務，引擎熄
21 火後尚需檢查車上有無乘客遺失物，並為車輛簡易清潔，上
22 述末班車停妥後之收尾工作時間，約耗時10至15分鐘云云。
23 然稽之范振田於另案本院111年度重勞訴字第26號案件時結
24 證稱：「末班車收班大部分把錢箱收完，把車輛停好，再把
25 行車憑單交給調度，由調度按照當時的時間登記結班，司機
26 就下班了」、「最後一班車，車輛開回來，由調度來收錢
27 箱，司機把車輛停好，把行車憑單交給調度登記，就下班
28 了」、「最後一班車返回站，營收的資料，在收錢箱的時
29 候，調度會一起下載，行車紀錄器紙卡有的車輛有，有的沒
30 有，差別在於用電的，每趟跑幾公里，都由調度下載營收資
31 料一起下載，有紙本的就等停好車的時候，交給調度」、

01 「駕駛員會檢查遺失物，只要幾秒鐘時間看一看，清潔車輛
02 有另外的專人負責，不用司機負責」等語（見本院卷二第33
03 7頁）。被告之其他駕駛員黃益煥於他案（即本院110年度勞
04 簡字第25號）亦結證稱：「收班的時間是都檢查完有沒有遺
05 失物後才登記，之後就沒有再工作時間了」等語（見本院卷
06 五第127頁），且有司機末班車返站至司機下班過程影片光
07 碟及錄影畫面截圖各乙份可參（見本院卷三第457頁、第473
08 至501頁）。足見末班車返站後，駕駛員將車輛停妥，即由
09 調度員收錢箱並下載營收資料，駕駛員將行車憑單交給調度
10 員登記後即可下班，不須再從事清潔或其他工作，堪認行車
11 憑單所載末班車返站時間即為駕駛員下班時間。原告主張應
12 再列計行車憑單（行車班次表）所載最後一趟返站時間後15
13 分鐘作為下班離站工時云云，自難採信。

14 3. 趟次間隔時間之部分：

15 ①細繹被告之員工工作規則第10條規定「駕駛員每班次與班次
16 之間歇時間，不約束其個人行為，為休息時間」；第12條規
17 定「本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，
18 但為因應本業具有連續性之工作性質，前項休息時間，得於
19 工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約束其個人行
20 為，不列入工作時間計算」各等詞（見本院卷三第503至529
21 頁），核與汽車運輸業管理規則第19條之2第2款規定相仿
22 （見本院卷二第33頁）。復稽之范振田於另案本院111年度
23 重勞訴字第26號案件時結證稱：「台北客運的公車司機在他
24 自己負責駕駛的前一班車返站後、後一班車發車前之間的時
25 間，公司沒有指派工作，司機只要休息等待下一趟駕駛的工
26 作。我們站上有娛樂室及休息室及寢室，可以看電視、睡
27 覺，都可以外出，做他自己的事情，公司沒有任何規定」、
28 「除了每天第一班以外，其餘各班次每一班車出車前都要做
29 酒測，只要幾秒鐘的時間，不需要再做一級保養或檢查車
30 輛」等語（見本院卷二第337、338頁）。佐以被告之其他駕
31 駛員黃益煥於他案（即本院110年度勞簡字第25號）結證

01 稱：「每一個站都有設置休息室及男女駕駛寢室」；其他駕
02 駛員吳志文於他案結證稱：「我是第一班，所以返站的時間
03 幾乎都沒有在做事情，除了有看一下有沒有掉東西」、「第
04 二趟以後我沒有在做甚麼，不用提前15分鐘到，因為休息時
05 間我通常在車子裡面，除非是去外面上廁所，偶而會去吃東
06 西」；其他駕駛員楊智凱於他案結證稱：「班次間通常不太
07 會叫駕駛做其他的事情，通常都是駕駛的休息時間」；其他
08 駕駛員張建華於他案結證稱：「每一趟返站有沒事情做」各
09 等語（見本院卷五第128頁），且有三峽二站、四海站司機
10 休息室、司機寢室照片乙份可憑（見本院卷二第223至243
11 頁），足見前後二班次間之空檔，確屬原告之休息時間。

12 ②原告雖主張：每日趟次間休息時間低於30分鐘者，應屬待命
13 時間，均應列計為工作時間云云。然駕駛員依其路線、尖離
14 峰，所需要之駕駛時間不同，本屬「分段提供勞務」之性
15 質，故趟次與趟次間之時間，當然不可能如原告所主張以是
16 否達30分鐘之機械性操作做為認定係屬工作時間之標準。既
17 然被告前述工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時間為休息
18 時間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係事先排
19 定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時間，亦
20 非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未
21 實際上提供勞務）。且按勞工繼續工作4小時，至少應有30
22 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，
23 雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條
24 定有明文。次按營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業
25 時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作時間之規定
26 外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：…二、連續駕車4
27 小時，至少應有30分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次
28 應不得少於15分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另
29 行調配休息時間；其最多連續駕車時間不得超過6小時，且
30 休息須一次休滿45分鐘，汽車運輸業管理規則第19條之2第1
31 項第2款亦規定甚明。審諸上開各條文意旨，休息時間需滿3

01 0分鐘以上者，應僅限於「勞工繼續工作4小時」（若為公車
02 駕駛員，則為「連續駕駛4小時」）之情形。倘勞工繼續工
03 作未滿4小時（或公車駕駛員連續駕駛未滿4小時），雇主已
04 給予休息時間者，即不受勞基法第35條規定之限制。而依原
05 告之每日行車班次表觀之，原告之連續工作時間（即原告駕
06 駛同一班公車，自發車至返站所需時間）均未達4小時（見
07 本院卷四第11至533頁），揆之前揭說明，被告自無須於每
08 次班次間隔均給予30分鐘之休息時間，原告此部分主張自屬
09 於法無據。

10 (三)原告葉輝明所簽立的切結書暨領據、收據是否發生拋棄效
11 力？原告葉輝明請求自106年6月17日起至111年5月31日
12 止之加班費，有無理由？如有理由，金額為何？

13 1. 原告葉輝明是否已拋棄107年8月31日前之加班費（被證1
14 0）？

15 ①被告主張原告葉輝明除受領薪資外，並於107年12月7日、10
16 8年5月14日分別書立切結書暨領據、收據，依序受領55,452
17 元、33,000元，已據其提出原告書立之切結書暨領據、收據
18 為憑（見本院卷二第273、274頁），堪信屬實。

19 ②原告葉輝明雖主張上開切結書暨領據、收據所載拋棄其他工
20 資、加班費請求之記載無效云云。惟勞基法關於工資、加班
21 費等之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第
22 71條規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋
23 棄，即屬無效，但如勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債
24 權，依私法契約自由原則，勞工自非不得予以拋棄。而上開
25 切結書暨領據、收據所載拋棄其他工資、加班費，經核均係
26 已發生之債權，而屬原告葉輝明得處分之事項，原告葉輝明
27 既已同意拋棄，依法自生其效力，不得再向被告為請求。

28 2. 原告葉輝明請求被告應給付原告加班費2,530,084元，有無
29 理由？

30 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
31 展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同

01 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
02 其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但
03 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
04 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
05 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
06 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。
07 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
08 酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定
09 額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班
10 費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標
11 準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞
12 雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足
13 之部分，請求雇主給付。次按勞基法為勞動條件最低標準之
14 規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞
15 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，
16 乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1
17 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙
18 方均應遵守。

- 19 ②第按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
20 依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平
21 日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在
22 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。
23 三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每
24 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
25 工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資
26 額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
27 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」、
28 「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假
29 及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
30 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性
31 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」

01 勞基法第24條、第39條定有明文。查原告2人非屬適用勞基
02 法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告2人，其平
03 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
04 規定計付。

05 ③被告公司曾於107年12月7日、108年5月14日分別給付原告葉
06 輝明5萬5452元、3萬3000元作為一例一休出勤加班費，原告
07 葉輝明有簽立切結書，依其內容係原告葉輝明已同意拋棄10
08 7年8月31日（含）以前任職期間之例假津貼及加班費請求等
09 事實，此已據被告提出原告葉輝明書立之切結書暨領據、收
10 據、駕駛員以現金領取加發公出津貼之簽收名單為憑（見本
11 院卷二第341至356頁），準此，原告葉輝明則僅能請求被告
12 給付107年9月後任職期間所生之加班費。

13 ④基上，專案獎金應納入「平日正常工時工資」，原告葉輝明
14 之月薪詳如附表1所示，並應加計每日發車前15分鐘整備時
15 間計算每日工時，則被告應給付原告葉輝明之加班費總和共
16 1,273,519元（詳如附表3所示），並應扣除被告已按月給付
17 原告葉輝明之加班費為1,063,266元（詳如附表4所示，包括
18 原告葉輝明簽收現金之公出津貼合計73,000元）。依此計算
19 結果，被告應給付原告葉輝明210,253元【計算式：1,273,5
20 19－1,063,266＝210,253元，詳如附表2所示】，逾上開金
21 額之範圍，則不應准許。

22 (四)原告李桂芳請求自109年4月10日起至111年5月19日止之加班
23 費，有無理由？如有理由，金額為何？

24 基上，專案獎金應納入「平日正常工時工資」，原告李桂芳
25 之月薪詳如附表1所示，並應加計每日發車前15分鐘整備時
26 間計算每日工時，則被告應給付原告李桂芳之加班費總和共
27 351,400元（詳如附表3所示），並應扣除被告已按月給付原
28 告李桂芳之加班費為361,148元（詳如附表4所示）。依此計
29 算結果，被告已經溢付原告李桂芳9,748元【計算式：351,4
30 00－361,148＝-9,748元，詳如附表2所示】。

31 六、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
02 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
03 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以
04 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
05 息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，
06 週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項
07 前段、第203條分別定有明文。故原告葉輝明主張加班費之
08 給付應自起訴狀繕本送達翌日即111年10月12日（見本院卷
09 一第349頁）起算法定遲延利息，亦屬有據。

10 七、綜上所述，原告二人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、
11 第2項、第39條規定，請求被告給付原告葉輝明210,253元，
12 及自111年10月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
13 息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應
14 予駁回。

15 八、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依
16 勞動事件法第44條第1項、第2項，應依職權宣告假執行，並
17 酌定相當之擔保金額，宣告被告得供擔保後免為假執行。原
18 告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回之。

19 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審
20 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

21 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項後
22 段。

23 中 華 民 國 114 年 12 月 17 日
24 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 12 月 17 日
29 書 記 官 黃 靜 鑫