

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第22號

原告 彭安宏

訴訟代理人 許恒輔律師

複代理人 蔡佩蓉律師

被告 三重汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國111年6月21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

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告原起訴請求被告應給付原告183萬8914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，嗣於具狀減縮聲明為被告應給付原告80萬4574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（見本院卷2第51頁、111年3月15日筆錄）揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年3月起受雇於被告，自108年6月調任樹林站擔任站務員，職務內容為登錄站務系統輸入文書資料、調度客運司機之排班、確認客運啟程與返程之行車紀錄、處理站內行政庶務，其間均受雇主之指揮監督。詎被告未依勞動基準法（下稱勞基法）規定實施一例一

01 休，且亦未依法工作滿4小時給予30分鐘休息時間，輪班間
02 隔時間亦未達11小時，致原告自109年10月起至110年12月止
03 之平均總工時長達262小時，顯已逾勞基法每日正常工時8小
04 時、最長工時不得逾12小時、每月加班不得超過54小時、每
05 3個月加班不得超過138小時之規定，就違法延長工時部分，
06 爰依勞基法第24條、第39條之規定，請求給付平日加班費、
07 休息日加班費、例假日加班費、國定假日加班費合計共183
08 萬8914元。爰依勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告
09 應給付原告80萬4574元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
10 止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執
11 行。

12 二、被告則以：

13 (一)被告公司關於站管人員之排班型態有四：A班為14點至24
14 點，B班為5點至14點，C班為各站根據需求自由排定之8小時
15 上班時間、D班為8點至17點30分；於排定A班時，一律計算3
16 小時加班，排定B班時，給予0.5小時加班費及180元值夜津
17 貼。被告雖因行業習慣，就站務人員除正常工作時間外，會
18 搭配於連續3日以1日排定A班、次1日排定B班，第3日全日休
19 息之方式排定值班班表，然此並非連續上班24小時，被告特
20 別要求站管人員注意中間休息，並給予休息室以避免往來奔
21 波，故被告並未要求原告連續24小時上班，原告以連續24小
22 時上班之方式據以主張加班費，實與事實不符。又被告薪資
23 明細之「輪班津貼」係值A班時固定給予3小時加班費、值B
24 班固定給予0.5小時加班費及108元值夜津貼之總和，故除非
25 原告實際上班之時間，每月統計超過A班固定給予3小時、B
26 班固定給予0.5小時之總額，否則被告應無未給付之加班費
27 用。

28 (二)再參原告所提出之薪資表，薪資給付項目包括：本俸、績效
29 獎金、運價補貼、伙食津貼、全勤獎金、專業加給、輪班津
30 貼、例假津貼等欄位，以前開薪資細目之「例假津貼」，明
31 顯即具有例假時間上班之加班費性質，故原告以包含加班費

之薪資總額計算加班費，已屬誤會。又被告計算加班費之方式，係將本俸、職務加給（如有）、專業加給（如有）、站務加給（如有）、其他津貼（如有）、全勤獎金及伙食津貼列入。簡言之，即薪資小計欄位扣除績效獎金、加入伙食津貼後，據以作為加班費計算之基礎，於加班費計算之基礎而言，被告並無應列入計算而未列入之項目。又就「運價補貼」乙項而言，此係主管機關特別因應一例一休施行後，指定用於加班費之補貼款，並非正常工作時間之給付，本不得計入計算加班費。

（三）原告計算之加班費係無視中間用餐休息、夜間休息等時間連續計算，此種計算與事實不符，原告應扣除早餐用餐時間0.5小時、中餐1.5小時、晚餐1.5小時及夜間3小時休息時間，共計6.5小時。又經過夜間休息時間之隔日上班時間不應連續計算為同一日上班時間，夜間休息時間亦不應計入工作時間之理由。原告雖主張樹林站無站門，外人可以進入，故夜間需要注意場站情況，該休息時間應計入工時云云，惟樹林站事實上「場（停車空間）」「站（站管及休息區）」範圍甚小，雖停車場對外出口無門，但場區周圍均有圍牆，站上亦有鐵門可以關閉，夜間並無須站務員負擔任何管理責任，此以樹林站因為停車空間不足，所以多數營業車輛於夜間均停放於站外停車場可以證明。若被告車輛於夜間需要看顧，則不可能停入其他私人停車場，以此，即可以證明被告並未要求站務員於夜間應負擔管理車輛、巡視場站之責任。而於站內，原告於收班之後，並無任何工作，故原告主張因為樹林站無站門，所以夜間無法休息云云，要與事實不符。從而，原告請求平日加班費39萬9859元，扣除中間休息時間3.5小時及夜間休息3小時約22萬6218元，及被告已給付之加班費即輪班津貼16萬8614元，僅有5,027元之差額。

（四）又依勞基法第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，故於休息日工作者，工資應係以加倍發給之方式計算，惟原告係全數以加班之方式計算，此種計

01 算方式應有未洽。且薪資之運價補貼項目即係包含休息日工
02 作性質之給付，該項目被告已給付之金額為15萬5501元，扣
03 除後僅有8,512元之差異。

04 (五)關於原告請求例假日加班費20萬9336元、休息日（國定假
05 日/特休）加班費3萬1367元部分，因被告為大眾運輸業，例
06 假日仍須派車，故於工作規則第37條規定：「本業為配合大
07 眾運輸需要，其例假日得由本公司分別排定輪休之」。經查
08 原告班表，應均符合7日有1日例假休息，然原告於計算時卻
09 固定將星期日作為例假，若有調移即計為加班，此種計算方
10 式於法應有未洽，原告以此種方式計算之例假日加班費，應
11 無理由。至於國定假日部分，被告係將國定假日調移，並以
12 國定假日之總日數於每月平均安排，而於3月、6月、9月連
13 同例假日與休假日總計安排9日休假，其他月份則安排10日
14 休假。

15 (六)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執
16 行。

17 三、兩造不爭執之事項（見111年3月15日筆錄，本院卷2第51至5
18 2頁）：

19 (一)原告自108年3月起受雇於被告，自108年6月1日起調派樹林
20 站擔任站務員。

21 (二)被告之排班方式有分四種，A班為下午2時至凌晨2時（以上
22 下班打卡時間計算為12小時），B班為凌晨5時至下午2時
23 （以上下班打卡時間計算10小時）、C班為依據需求自由排
24 定8小時工時，D班為上午8時至下午5時30分（工時為以上下
25 班卡打卡時間為9時30分），排定A班一率給付3小時加班
26 費、排定B班給付0.5小時加班費及180元之值夜津貼。

27 (三)被告提出被證1之108年6月起至110年2月止之管理人員執勤
28 表上為原告排班之工作時間表，其上原告之簽名為真正（見
29 調字卷第359~381、417頁）。

30 (四)被告提出被證3為原告自108年3月起至110年4月之薪資明細
31 表（見調字卷第407頁）。

01 四、原告起訴主張其於受雇於被告期間，經常超時工作，惟被告
02 並未給付延長工時工資，爰依據勞動法令之規定，請求如訴
03 之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：原告依
04 據勞動法令，請求被告給付加班費，是否有理由？茲分述如
05 下：

06 (一)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
07 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
08 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
09 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
10 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
11 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，
12 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
13 總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應
14 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之
15 加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作
16 性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數
17 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
18 協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合
19 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
20 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
21 條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不
22 得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法
23 律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及
24 平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所
25 憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運
26 業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工
27 資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞
28 基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低
29 於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第
30 1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙
31 方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，

原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造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，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

(二)勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業、勞動基準法第30條之1中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。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。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假

01 及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正
02 常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週
03 內之例假及休息日至少應有八日。雇主使勞工於休息日工作
04 之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但
05 因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必
06 要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。經中
07 央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，
08 雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每
09 七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同
10 意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。
11 雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關，勞
12 基法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有明
13 文。準此，適用勞基法第30條第3項之八周變形工時之業
14 者，不適用每七日一例一休之規定，變更為彈性工時為每周
15 至少一日之例假日，每8周內之例假日及休息日至少16日。
16 被告遊覽車客運業者，經勞動部於92年5月16日指定適用八
17 周變形工時之業者，揆之前開說明，自不適用一例一休之規
18 定，原告提出之附表6，仍依據一例一休計算加班費，自有
19 誤會。

20 (三)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函略以：

21 「勞動基準法第 37、39 條及勞動基準法施行細則第 23 條
22 規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予
23 休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資
24 雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉
25 及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意
26 」，準此，...勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至
27 其他「工作日」實施，仍應確明前開調移國定假日之休假期
28 期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當
29 日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應
30 使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定假日日
31 數，因此，原告提出之附表6將國定假日業經挪移至其他平

01 常日，則原告仍依據國定假日之加班費計算方法請求被告給
02 付國定假日之加班費，自有誤會。

03 (四)原告主張加班時間如111年1月3日陳報(三)狀附表6所示云
04 云，並以A、B班間連續上班達24至25小時，並無休息3小時
05 云云，傳訊證人丙○○為證，然為被告所否認，則以扣除早
06 餐0.5小時、中餐1.5小時、晚餐1.5小時，中間3小時，應扣
07 除6.5小時，且經夜間休息時間隔日上班，不應連續計算為
08 同一日之上班時間，中間另有休息3小時，因樹林站對外出
09 口無門，並無須站務員擔任任何管理之工作等語置辯。經
10 查：證人丙○○於本院審理時證述：「(法官問：2020年10月1
11 號早上9:27分工作到10月2 號凌晨1:27分，這段期間內公司
12 有安排休息時間嗎?)帳面上有。」「(法官問：那麼在2020
13 年10月2 號凌晨01:27 到04:28 這三個小時的期間內，是否
14 就是你的休息時間呢?)實際上不是，我要負責金庫保管，
15 因為內有現金是當日營收，我們有保管義務，所以我們要在
16 裡面備勤，雖然打下班卡，但我實際上不可以離開站務。廠
17 站安全維護，因為樹林站整個廠站是沒有門的，車輛停放的
18 位置外人可以隨意出入。若有風吹草動我們有檢查義務，公
19 司沒有另外找保全。我印象中也沒有警鈴設備。如果車門、
20 車輛有任何異常我們要去視察，如果有異狀我們要去查看但
21 沒有巡邏。」「(法官問：請再看一下原證1 站務日報表第5
22 頁中，在2020年10月2 日時，乙○○的到勤明細表中顯示值
23 班時間自09:26 至01:59，然後第7 頁中，2020年10月3 日
24 時，乙○○的到勤明細表中顯示值班時間自04:30 至9:30，
25 這是否也代表乙○○在2020年10月2 日時，從早上09:26 工
26 作至10月3 號凌晨01:59，然後間隔2 個半小時之後，又從
27 10月3 日凌晨04:30 工作至早上9:30呢?)是。」「(法官
28 問：就你所知，以乙○○而言，在2020年10月2 日09:26 至0
29 1:59 這段連續工作的期間內，公司有安排時間讓他休息
30 嗎?)實際上沒有。」「(法官問：在2020年10月3 號凌晨0
31 1:59 到04:30 這兩個半小時的期間內，乙○○是否能休息

01 呢?)要備勤。」、「(被告訴訟代理人問:你所稱的備勤期
02 間是否要去查看保安站情形?)2020年12月保安站才開始有
03 人員去管理,我不用去,那邊管理的人員叫做何文良。樹林
04 站本站的車輛是我要去查看的。保安站的不用。」「(被告
05 訴訟代理人問:樹林站有無鐵門?)辦公室有,廠站沒
06 有。」「(被告訴訟代理人問:你方稱的金庫放在辦公室裡
07 面,有無需要特別的管理?)保管的義務,因為裡面有現金
08 沒有其他保護措施,只有鐵條封著沒有密碼跟上鎖。」「
09 「(法官問:你稱的金庫為何?)駕駛車輛投幣箱。」「
10 「(法官問:投幣箱如何開啟?)每日回票證課,由裡面
11 的人員開啟,一般行政人員無法開啟,但可以提著走。」「
12 「(被告訴訟代理人問:你任內有無因為夜間備勤或保管而
13 發生投幣箱遺失或遭人破壞、或夜間車輛保管不利遭公司懲
14 處的情形?)我自己沒有。我知道以前有其他人被懲處
15 過。」「(被告訴訟代理人問:你本人有無對被告公司提出
16 訴訟?請求內容為何?)1.有。還沒有結案。2.請求加班
17 費。」「(被告訴訟代理人問:證人是否有未陳建志作
18 證?)有。」等語(見本院卷第56~58頁、111年3月15日筆
19 錄)。依據證人丙○○之證詞可知,證人與被告間另有關加
20 班費之訴訟,已難期為真實正確之證詞,況證人丙○○證述
21 中間3小時雖打卡下班,但仍需備勤查看停放在樹林站及停
22 放在樹林站圍牆外之保安站之車輛,並保管樹林站內之金庫
23 云云,然查,原告並未舉證被告要求於上開時間備勤查看保
24 安站或樹林站內之車輛及保管駕駛車輛上之車輛投幣箱等
25 情,自難認原告於上開3小時有何須備勤之事實,或曾經於
26 上開3小時出勤之時間,自無從計算為工作時間據此計算加
27 班費。

28 (五)另證人甲○○即被告之人資主管於本院審理時證述:「(法
29 官問:面試過程會對求職者說明哪些內容?例如工作內容?
30 薪資?)我會跟應徵者說明站務員的工作內容、輪班時間A
31 B C班的時間及薪水,薪水有包括A B C班輪值所造成的加

01 班費，我們會說明薪資總和，就是一個總數。」「（法官
02 問：加班費有沒有說明？如何說明？怎樣計算？）加班費會
03 另外說明，就是用薪資項目裡面的本俸，職務津貼、專業津
04 貼、站級津貼、全勤伙食等基本薪資項目核算加班費。」

05 「（法官問：如何確定站務員有同意這樣的工作內容或者薪
06 資方式？）我們會向應徵者說明工作內容、輪班時間，我們
07 會明確的詢問應徵者對於這樣的工作內容、輪班時間可否接
08 受，是否願意來公司任職。如果應徵者表明可以接受，後續
09 我會安排業務的主管進一步面談。當時應徵者就知道A B C
10 的排班方式。」「（法官問：A B班的上班時間為何？中間
11 有無休息時間？用餐時間多久？）A B班就是我們所謂的正
12 班，A班是下午兩點到凌晨兩點，B班是凌晨五點到下午兩
13 點。A B班中間有休息時間，可以睡覺，不用待命。A B班
14 中間有用餐時間，早上是半個小時，午餐、晚餐是一個小
15 時，通常是站上會叫便當，也可以自行帶便當。」「（法官
16 問：晚上的三小時休息時間站務員是否須要執勤或者待
17 命？）不用。」「（法官問：站務員在夜間要不要看顧車
18 輛？投幣箱？場站安全？）不用，睡覺就是睡覺，有床可以
19 睡，我們有休息室。」等語（見本院卷第89頁、111年6月21
20 日筆錄）。足見，原告於凌晨2時至5時間，確實有休息時
21 間，無須待命或出勤，從而，被告抗辯中間3小時，並非上
22 班時間等語，自屬可信。

23 （五）被告抗辯原告於中餐休息1.5小時，晚餐休息1.5小時，早餐
24 休息0.5小時云云，然查，被告之樹林站站務員僅有3人，輪
25 流輪值A、B、C、D班，並無其他人可輪流交替休息之時間，
26 從而，原告用餐時間仍需在樹林站內，並無實際可休息之時
27 間，從而，被告前開抗辯並未舉證以實其說，自難採信。

28 （六）原告主張如陳報二狀附表6之工時，被告並不爭執其打卡時
29 間，僅爭執4小時可休息30分鐘及中午休息1.5小時並未扣除
30 云云，準此，本院依據原告主張之工作時間扣除中間打卡下
31 班之時間，即附表所示之中間休息時間，計算出總工時，以

01 每日工時8小時計算，扣除連續2日上班之法定工時為16小時
02 後，前4小時以每小時加班費1.34計算，超過4小時以上之每
03 小時加班費以1.67計算，依據基本工資計算加班費如附表所
04 示，僅有被告於108年5月給付薪資僅2萬7000元少於基本工
05 資加計延時工資之總和為3萬33751.67元以外，其餘各月份
06 給付薪資均已逾上開金額，被告給付已超過基本工資加計延
07 時工資之總和，原告請求被告給付加班費，自無理由，應予
08 駁回。

09 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告80萬4574
10 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
11 計算之利息，並無理由，應予駁回。

12 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
13 回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
15 與判決結果無涉，爰不一一論述。

16 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主
17 文。

18 中 華 民 國 111 年 7 月 12 日
19 勞動法庭 法 官 徐玉玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 111 年 7 月 12 日
24 書記官 王思穎