

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第248號

原告 周康年

葉秉順

王志明

共同

訴訟代理人 涂惠民律師

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114年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應各給付原告周康年、葉秉順、王志明新臺幣224,579元、95,426元、158,212元，及均自民國111年11月29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、訴訟費用原告周康年、葉秉順部分由被告負擔百分之42，餘各由原告周康年、葉秉順負擔；訴訟費用原告王志明部分由被告負擔百分之49，餘由原告王志明負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如各以新臺幣224,579元、95,426元、158,212元為原告周康年、葉秉順、王志明預供擔保，得免為假執行。

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，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文可參。查本件原告於起訴時訴之聲明：(一)被告應給付原告周康年新臺幣(下同)650,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日

01 起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(二)被告應給付原
02 告葉秉順350,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
03 日止，按年息百分之5計算利息。(三)被告應給付原告王志明3
04 50,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
05 息百分之5計算利息（見本院卷一第15、17頁），嗣於民國1
06 12年11月14日具狀變更訴之聲明為：(一)被告應給付原告周康
07 年1,035,603元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日
08 止，按年息百分之5計算利息。(二)被告應給付原告葉秉順45
09 0,875元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年
10 息百分之5計算利息。(三)被告應給付原告王志明646,205元，
11 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
12 計算利息（見本院卷三第13頁）；又於113年10月1日具狀變
13 更訴之聲明：(一)被告應給付原告周康年565,387元，及自起
14 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
15 息。(二)被告應給付原告葉秉順223,050元，及自起訴狀繕本
16 送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。(三)被
17 告應給付原告王志明321,071元，及自起訴狀繕本送達之翌
18 日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷四第1
19 3頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為
20 加班費之請求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅減縮或擴張
21 應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應
22 予准許，合先敘明。

23 貳、實體方面：

24 一、原告起訴主張：

25 (一)原告周康年、葉秉順、王志明等3人，分別自102年3月1
26 日、97年11月5日、97年9月30日起受僱於被告三重汽車客
27 運股份有限公司，擔任大客車駕駛之工作，與被告公司間
28 僱傭關係為不定期限之勞動契約，原告3人約定工資大約
29 每月為55,000元以上（薪資項目分別為：年資加給、工作
30 給薪、安全獎金、運價補貼、平日加班、休息日加班、特
31 別加給等），嗣原告周康年、葉秉順、王志明等3人，分

01 別依序於111年7月18日、108年9月19日、108年8月31日與
02 被告公司合意終止勞動契約（自請離職），惟原告等人任
03 職期間因被告公司未依勞動基準法（下稱勞基法）規定，
04 計算延長工作時間工資，發給延長工作時間工資，致原告
05 皆未能受領足額有關延長工作時間工資、休息日工作工
06 資、休假日工作工資等，以每日第1趟班次發車前20分，
07 作為每日準備時間（即行前），相加每趟次駕車時間，及
08 趟次間間隔時間未超過30分（含30分）待命時間，並再加
09 上最後一趟班次返站後處理事務時間20分，為原告每日工
10 作時間。

11 （二）原告等3人請求之項目及金額如下：

- 12 1. 原告周康年請求自106年8月1日至111年7月11日止，原可
13 請求加班費總額為1,722,607元（明細詳如附件A-1至A-6
14 加班費計算表，見鈞院卷四第27至1081頁），扣除被告公
15 司已給付不足額加班費合計金額1,157,220元，原告周康
16 年尚得請求被告給付加班費金額為565,387元。
- 17 2. 原告葉秉順請求自106年8月1日至108年9月12日止，原可
18 請求加班費總額為671,903元（明細詳如附件B-1至B-3加
19 班費計算表，見鈞院卷四第1083至1535頁），扣除被告公
20 司已給付不足額加班費合計金額448,853元，原告葉秉順
21 尚得請求被告給付加班費金額為223,050元。
- 22 3. 原告王志明請求自106年8月1日至108年8月28日止，原可
23 請求加班費總額為761,249元（明細詳如附件C-1至C-3加
24 班費計算表，見鈞院卷四第1537至1977頁），扣除被告公
25 司已給付不足額加班費合計金額440,178元，原告王志明
26 尚得請求被告給付加班費金額為321,071元。

27 （三）原告周康年、葉秉順等2人於111年7月25日、王志明於111
28 年8月2日分別向新北市政府勞工局申請，請求被告給付有
29 關延長工作時間工資、休息日工作工資、休假日工作工資
30 等爭議調解會議，惟被告均不同意原告等3人主張，亦無
31 意進行調解，故調解不成立，爰依勞基法第24條第1項第1

01 款、第2款、第2項、第30條第1項、第36條第1項、第39條
02 規定提起本件訴訟。

03 (四) 併聲明：

- 04 1. 被告應給付原告周康年565,387元，及自起訴狀繕本送達
05 之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。
- 06 2. 被告應給付原告葉秉順223,050元，及自起訴狀繕本送達
07 之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息。
- 08 3. 被告應給付原告王志明321,071元，及自起訴狀繕本送達
09 之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息
- 10 4. 第一至三項每項請求，請依職權宣告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一) 薪資結構說明

- 13 1. 被告公司給付員工之薪資共分為年資加給、工作薪給、安
14 全獎金、遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、新進或介紹獎
15 金、補發金額、小計金額、請假扣款、平日加班、休息日
16 加班、國定假日加班、特別加給、特休結算等項目，其中
17 年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼等項目為平日
18 正常工作時間工資，計入計算加班費。
- 19 2. 運價補貼為主管機關因為一例一休造成業者成本增加因此
20 給予之補貼，故其性質當然屬於休假日之加班費，並非平
21 日正常工作時間工資。
- 22 3. 中休獎金為鼓勵駕駛員選擇單班特別給予之獎金、新進或
23 介紹獎金係為鼓勵介紹駕駛進入公司服務所給予之獎金，
24 均為被告公司之恩惠性給予。
- 25 4. 至於平日加班、休息日加班、國定假日加班、特別加給，
26 則均屬被告公司給付之加班費，特休結算則係針對未休特
27 休假之給付。

28 (二) 駕駛員之工作時間以實際擔任駕駛時間加計預備時間10分
29 鐘計算，前後班次間隔之時間為休息時間。

- 30 1. 依工作規則第24條、第25條及第27條規定。
- 31 2. 準備時間為10分鐘

01 被告僅要求駕駛員應提早10分鐘報告進行行車前檢查、保
02 養等工作，原告主張被告要求20分鐘前即須開始進行整備
03 等工作云云，並非事實。

04 3. 前後班次之間隔時間為休息時間

05 依工作規則規定，駕駛員於前後班次之間隔時間為休息時
06 間，不得拘束駕駛員之行動自由，故原告主張趟次間之休
07 息時間應全部計算工時，亦屬無由。又班次與班次間之時
08 間，不論長短，均屬駕駛員之休息時間，有被告之工作規
09 則可稽；被告依據：以原本趟次之駕駛時間加上10分鐘整
10 備時間，加上一次休息不滿15分鐘、且前後2小時內無一
11 次休息達15分鐘、前後4小時內無一次休息達30分鐘、前
12 後6小時內無一次休息達45分鐘之休息時間為計算工作時
13 間為條件，提出計算加班費之平日正常工作時間工資及依
14 前開標準計算之加班費，則被告就原告周康年部分溢給之
15 加班費金額為18萬8558元（被證28號）、溢給原告葉秉順
16 之金額7萬6087元（被證29號）；溢給原告王志明之金額
17 為4萬2898元（被證30號）

18 （三）被告公司之班表係於電腦直接登入、紙本僅係其產出結
19 果。

- 20 1. 依勞基法施行細則第21條規定，被告公司提出由電腦檔案
21 列印之表格式書面電磁紀錄，本符合實際且於法並無違
22 誤。
- 23 2. 被告公司對於各路線、各駕駛所安排之排班時間，均已電
24 腦化作業，且駕駛員之出車時間及收班時間，均由站務員
25 直接登錄在電腦，且各場站電腦不僅與總公司即時連線，
26 亦與主管機關之列印之紀錄即所示；至於紙本係在每一次
27 站務員將時間登錄於電腦之後再次列印，故紙本記錄僅係
28 電腦紀錄之產出內容而已。
- 29 3. 站務員登錄電腦之時間係駕駛員與站務員雙方當場確認之
30 時間查站務員所登錄之駕駛員各趟次之發車或返站時間，
31 乃發車前或回站後、駕駛員向站務員報到時，由站務員當

01 場紀錄於電腦、再列印於紙本，故電磁紀錄所記載者，即
02 係雙方當場確認之時間。

03 4. 主管機關之公車營運管理系統（下稱OMS系統）對於所有
04 路線、駕駛、班表、班次、到站、離站時間，完全掌握；
05 被告所提出之班表（見被證1-5、2-3、3-3）係應主管機
06 關要求、同步上傳於主管機關OMS系統之資料，應有確切
07 證明原告工作時間之效力，本件被告已經提出與OMS系統
08 相同之原告班次行駛資料，已足以證明原告之工作時間。

09 （四）依據被證8、7及辦理經過，被告於106年2月起薪資即已含
10 一例一休加班費，故追溯發放期間係105年12月23日至106
11 年1月31日，該部分在職駕駛係於107年11月27日發放，離
12 職駕駛分梯次與公司約定時間後領取；且因為運價調整之
13 關係，應主管機關之要求，被告對駕駛全面說明一例一休
14 加班費之計算方式，駕駛並親簽表示一例一休加班費已領
15 取完畢，故應認原告於簽名時已經知悉被告於106年2月1
16 日起之薪資已經包括一例一休加班費、理解並同意被告對
17 於一例一休加班費之計算方式；是以原告臨訟反悔再行爭
18 執，實屬無由。

19 （五）例假、休假及國定假日之說明：

20 依紀念日及節日實施辦法規定，全國應放假之紀念日及節
21 日包括：中華民國開國紀念日、農曆除夕、春節、和平紀
22 念日、兒童節、民族掃墓節、端午節、中秋節及國慶日，
23 其中春節放假3天，合計國定假日放假11天；另勞動節勞
24 工應放假1天，故每年國定假日計有12日；然因為大眾運
25 輸之行業特性，國定假日不能停止服務，故將前開假日調
26 移並分散為每月一日計算國定假日加班費；其顯示於薪資
27 項目者，即係「假日加班」欄之金額。且被告係以包括一
28 例一休及國定假日每月以10日計算員工加班費；簡言之，
29 如不工作之天數未達10日，即均計給加班費，其中一日為
30 國定假日加班，其餘為休息日加班。以被告計給加班費之
31 方式計算，一年12個月、一個月含國定假日之10天休假，

01 總共含國定假日之休假天數達120天；然一年52周，一例
02 一休共為104天，加上12天之國定假日(含勞動節)，總計
03 天數為116天，故被告每年尚且多給4天休假（未休假者即
04 計算休息日加班費）。

05 (六) 併答辯聲明：

06 1. 原告之訴駁回。

07 2. 如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

08 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
09 礎（見本院卷五第63頁）：

10 (一) 原告周康年任職期間自102年3月1日起至111年7月18
11 日止，擔任駕駛員，於111年7月18日合意終止勞動契約
12 （最後工作日為111年7月18日）。

13 (二) 原告葉秉順任職期間自97年11月15日起至108年9月19日
14 止，擔任駕駛員，於108年9月19日合意終止勞動契約
15 （最後工作日為108年9月19日）。

16 (三) 原告王志明任職期間自97年9月30日起至108年8月31日
17 止，擔任駕駛員，於108年8月31日合意終止勞動契約
18 （最後工作日為108年8月31日）。

19 (四) 原告周康年、葉秉舜等2人於111年7月25日、原告王志
20 明於111年8月2日至新北市政府勞動局進行勞資爭議調
21 解，惟均調解不成立。

22 (五) 整備期間，指駕駛員於駕駛公車前一級保養、檢查車輛，
23 及接受酒測、無服用藥物檢測等勞務。

24 (六) 被告公司「一例一休」加班費簽領名冊均有原告等3人簽
25 名，起訖時間為105年12月23日至107年7月31日（見本院
26 卷一第411頁）。

27 (七) 薪資表中項目年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼
28 列入平日正常工作時間工資。

29 四、協商兩造爭執事項（見本院卷五第63頁）：

30 (一) 原告等人應計入加班費之計算基礎（薪資項目）為何？

31 (二) 原告就整備時間、出勤趟次間隔時間、收班作業時間得否

01 計入工作時間？

02 (三) 原告周康年請求自106年7月25日起至111年7月18日止之加
03 班費565,387元，有無理由？

04 (四) 原告葉秉順請求自106年7月25日起至108年9月18日止之加
05 班費223,050元，有無理由？

06 (五) 原告王志明請求自106年8月2日起至108年8月31日止
07 之加班費321,071元，有無理由？

08 五、本院得心證之理由：

09 (一) 原告等人應計入加班費之計算基礎（薪資項目）為何？

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

01 經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院110年
02 度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇主間
03 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領
04 之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第
05 37條亦定有明文。

06 2. 而薪資表中項目年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津
07 貼列入平日正常工作時間工資（見兩造協商不爭執事項
08 (七)）。被告抗辯：運價補貼、中休獎金並非平常正常工作
09 時間工資云云。然被告駕駛員之薪資結構，包括「年資薪
10 給、工作薪給、安全獎金、中休獎金、運價補貼、平日加
11 班、休息日加班、假日加班、介紹獎金、特別加給」等項
12 目，且被告公司之經常性給予之項目有年資加給、工作薪
13 給、安全獎金、中休獎金、運價補貼，此有原告及被告所
14 提薪資單、薪資表等為證（見本院卷一第39至95頁、第20
15 1至202頁、第305頁、第351頁），又被告於另案110年度
16 勞訴字第88號案件中亦自承被告公司加班費計算有計入年
17 資薪給、工作薪給、安全獎金、中休獎金、運價補貼無
18 訛，有上開民事判決書乙份可參，雖被告抗辯：薪資結構
19 其中「中休獎金」則係因為排班中間空檔對於駕駛員造成
20 不便之補貼，並非勞務之對價，「運價調整補貼」則係臺
21 北市政府就其補貼款指定用於一例一休造成行車人員成本
22 增加，故該項目金額不能記為正常工作時間工資，不應計
23 入加班費云云。被告雖以運價補貼此項給付係政府補貼業
24 者票價後，被告轉發部分予原告，屬恩惠性給與，與原告
25 之提供勞務無對價性。然被告自陳政府之補貼係政府為了
26 維持相同票價，考量業者之營運成本而發放，而被告之成
27 本包括支付予原告之工資，則被告給付予原告之這部分給
28 付，應認係就原告提供勞務而給付，要不因其財務來源是
29 政府補貼而有不同。且以中休獎金、運價補貼，僅是被告
30 為能經營因應客運業特性所設計之薪資結構，均為駕駛員
31 提供勞務之對價，並為制度上經常給與，不因其給付名目

01 為獎金或津貼、補貼，而變異其為「勞動對價」、「經常
02 性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給付，故除年資加給
03 及工作薪給、安全獎金、遊覽津貼之外，中休獎金、運價
04 補貼等均應屬原告每月薪資之一部分，並應納入加班費之
05 計算標準。是被告辯稱：中休獎金為恩惠性給予、運價補
06 貼為休假日之加班費性質云云，並無可採。至其中「平日
07 加班」、「休息日加班」、「國定假日加班」，依其津貼
08 項目文義，均係加班費性質，不得列入平日正常工時工資
09 之計算，且為原告所不爭執，另特別加給部分，原告雖稱
10 應列入平常工資內列計加班費，然被告抗辯：特別加給是
11 給站長的權限，針對司機的表現給予，每月發放薪資時，
12 會比較每個司機的薪資，若薪資比較少的會手動作調整，
13 是應非經常性給予，故特別加給應不包含在平日正常工時
14 薪資結構內。

15 (二) 原告就整備時間、出勤趟次間隔時間、收班作業時間得否
16 計入工作時間？

17 1. 原告工時之認定應以何者為據？

18 ①按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀
19 錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申
20 請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」、「本法
21 第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、
22 刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統
23 或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，勞基
24 法第30條第5項、第6項、勞基法施行細則第21條第1項分
25 別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定
26 勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38
27 條定有明文。又103年1月15日修訂之勞工退休金條例第21
28 條第2項規定，雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞
29 工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相
30 關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工保險條例
31 第10條第3項、第4項亦規定，保險人為查核投保單位勞工

01 人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名
02 冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單
03 位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五
04 年。再按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
05 書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第一項之命
06 者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第
07 35條、第36條第4項亦有明文。由上開法律規定可知，出
08 勤記錄（包含但不限於簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁
09 卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統）依法應保存
10 五年，且出勤紀錄上載之時間，推定為經雇主同意而執行
11 職務之工作時間。

12 ②被告抗辯應以其所提出之被證1-5、2-3、3-3號班表（見
13 本院卷一第203至301頁、第307至347頁、第353至389
14 頁），因係應主管機關要求、同步上傳於主管機關OMS系
15 統之資料，有確切證明原告工作時間之證明力等語。而
16 查，臺北市及新北市主管機關聯手開發OMS 雲端管理系
17 統，於主管機關及業者端稱為營運管理系統，網址為htt
18 p://oms.5284.gov.taipei，外顯於乘客端，使乘客得以
19 即時了解公車動態資訊，查詢網址為ebus.gov.taipei/eb
20 us；該OMS系統要求各業者預先上傳每一駕駛每天駕駛之
21 每一班次（即所謂之班表），如有異動，亦須隨時更正皆
22 需上傳；而系統會藉由車上之GPS（衛星定位），藉由進
23 入各站位時、觸發各站位之訊號發射設備，自動管制線上
24 車輛之到站、離站時間，因為OMS系統之管制，乘客可以
25 查閱所有路線、上線車輛之即時動態，此有網頁畫面截圖
26 影本2份附卷可稽（見本院卷二第155至157頁），此亦可
27 參OMS系統之「營運管理系統線上操作手冊」4.1.1業者上
28 傳管理、4.2.1異常事件統計、4.2.2發車準點稽核、4.2.
29 3行駛里程統計、4.2.4班次不足統計、4.2.5歷史軌跡查
30 詢、4.2.7上線車輛統計、4.2.10站上車輛監控、4.3.1實
31 際發車狀況與駕駛工時管理、4.4.1預排班表與實際發車

01 情況檢核、4.5.1車機路線設定異常監控、4.6.1預估到站
02 準確率分析、4.7.1到站準點管理系統，有OMS營運管理系
03 統線上操作手冊節文影本乙份附卷可參（見本院卷二第15
04 9至181頁），而其中4.2.10站上車輛監控之功能說明：

05 「查詢車輛經過特定站牌的到離站時間」，即上述各業者
06 各路線之上線車輛是否按照業者預先上傳之班表履行，係
07 根據車上GPS自動觸發各站之訊號發射設備而由系統自動
08 管制，並非被告可以手動輸入或企圖變更；而4.3.1實際
09 發車狀況與駕駛工時管理之功能，即：「由系統實際發車
10 資料查詢駕駛工時」，再以4.4.1班表即時檢核之功能說
11 明：「即時監控檢核預排班表與實際發車情況」、4.6.1
12 預估到站準確率分析及4.7.1到站準點管理系統之選單功
13 能係「使用者依管理需求選擇路線別，並可自行選擇分析
14 之日期、或班次區間」，可以見得OMS系統之管理系統之
15 嚴密，面對如此龐大且即時上傳、及時校準之系統資訊，
16 亦係主管機關用以比對查核、對業者之服務水準包括班次
17 準點、有無脫班、漏班以及每一名駕駛員工時進行管理之
18 重要依據，況被告復不爭執原告等人任職於被告，主要駕
19 駛265區間公車路線，駕駛排班時間如被證1-5、2-3、3-
20 3，並據此為加班費之時間依據而計算加班費（見本院卷
21 四第15頁），是本院因認被告所提出之上述被證1-5、2-
22 3、3-3之班表電子資料內容，應可作為本件原告工時資料
23 之參考依據。準此，本院認被告所提反對證據，可推翻勞
24 動事件法上述推定，則本件應認以被告提出之被證1-5、2
25 -3、3-3班表內容所示出勤紀錄時間據以計算工時等，堪
26 信為真。

27 2. 原告得否主張就每出車班次中間之趟次待命時間，及前置
28 作業時間（包含檢查車輛、酒測等）及最後一班到站後，
29 必須繳交報表及錢箱等行政作業，此部分收班作業時間是
30 否應計入工作時間：

31 ①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應

01 依勞基法第24條所定標準加給。又勞動法上之工作時間，
02 係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時
03 間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提
04 供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是
05 否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平
06 為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經
07 濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。客車
08 之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時
09 間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時
10 間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮
11 監督下從事相關工作之時間。倘上開準備工作係為確保乘
12 客安全及順利發車所為，並受雇主之指揮監督，依上說
13 明，自應計入工作時間，如有實際從事駕駛工作，另應計
14 入駕車時間（最高法院109年度台上字第1398號民事判決
15 意旨參照）。故所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮
16 監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工
17 於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包
18 括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作
19 時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以
20 勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不
21 應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞
22 工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應
23 以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由
24 活動之利益為要件。

25 ②被告雖辯稱原告於趟次間可自由活動云云，然原告主張而
26 實際上在趟次間，原告仍是被調度員支配，需要隨時支援
27 其他路線，因此偶有原告車輛改掛其他固定時間發車路線
28 號碼行駛，而每趟間隔15至20分鐘，三趟下來即是一個小
29 時，且更不包含將車子開至保養廠維修、日常檢查等時
30 間，然而不論係行車前檢查、保養、清潔工作之時間及前
31 開待命時間，依被告公司之工作規則，均應係工作時間。

01 ③原告主張：前置作業時間（包含檢查車輛、酒測等）20分
02 鐘應計入工作時間等語，被告則抗辯：出車檢查乃附隨於
03 駕駛工作、極低密度之勞務，不能與駕駛工作相提並論，
04 不能計為工作時間云云。查被告工作規則已載明：「排定
05 班次人員應於第一班車發車前10分鐘報到，並做行車前檢
06 查、保養及清潔工作」等語（見本院卷一第395頁），而
07 上開檢查車輛、酒測等準備工作，包括拍攝受試者影像、
08 開始吹氣至酒測完成，而司機由場站走至車輛停放位置開
09 始穿戴手套、由右前車輪開始檢查，再依序檢查右後車
10 輪、車後機油、相關設備、左後車輪、左前車輪、回到車
11 上完成全部檢查等，此有被告於另案111年度勞訴字第241
12 號案件所提出之錄影光碟及出車前酒測及相關行前準備作
13 業錄影截圖為證，而另案112年度勞簡字第53號駕駛即證
14 人王長雄證稱車輛檢查大約要10分鐘等語（見本院卷三第
15 441頁），另案112年度勞簡字第108號265區間駕駛即證人
16 蕭琮翰亦證稱一級保養速度快的話10分鐘內完成（見本院
17 卷三第421頁），係為確保乘客安全及順利發車所為，並
18 有受被告之指揮監督，顯見原告每日發車前10分鐘即須到
19 被告公司做行前準備，自屬為被告服勞務，而應計入工作
20 時間，被告以前開錄影光碟行車前置時間僅需3分鐘，然
21 本院基於酒測及相關行前準備作業內容觀之及被告公司工
22 作規則載明司機應於第一班車發車前10分鐘報到，認以10
23 分鐘計入工作時間為宜，原告主張應以20分鐘列計發車前
24 置作業時間，應以10分鐘部分為有理由，超過部分，尚屬
25 無據，不能准予。

26 ④原告主張趟次間在30分鐘以內，應計入工作時間等語，被
27 告則以依汽車運輸業管理規則第19-2規定，2小時休息達1
28 5分鐘、4小時休息達30分鐘、或於6小時休息達45分鐘
29 者，該休息時間均不應計入工時等語，資為抗辯。又行車
30 趟次間隔之時間，是否為備勤時間、待命時間或者為休息
31 時間，不能一概而論，必須視可否自由活動、是否在雇主

01 指揮監督下來判斷。其中原告趟次間有間隔相差1個多小
02 時至2個多小時者，可認原告可以自由活動休息離開工作
03 現場，待發班時間前再準備出車即可，應為休息時間無
04 誤。但趟次間間隔不到30分鐘者，因距離下趟發車時間不
05 多，駕駛員必須利用空檔進行洗車及清潔工作，駕駛員不
06 太可能離開工作場所處理私務。再按勞工繼續工作4小
07 時，至少應有30分鐘之休息。勞基法第35條前段定有明
08 文。營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符
09 合勞基法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛
10 勤務並應符合下列規定：二、連續駕車4小時，至少應有3
11 0分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於15
12 分鐘，汽車運輸業管理規則第19條之2第2款前段有明文。
13 被告為公車業者，原告工作內容為駕駛公車，攸關公共安
14 全，被告本應依上開法令規定，使原告獲得適度充分休
15 息，故若原告駕車趟次間時間若未有30分鐘休息，除不符
16 前述規定外，由於時間短暫，僅能短暫喝水、上廁所、補
17 充食物等，巡視車內、簡易清潔、並為下趟車做準備，應
18 認該未達30分鐘之趟次間時間實為原告為下次駕車之整備
19 時間，仍屬原告之工作時間，然倘若趟次間時間已達30分
20 鐘以上，始屬原告之休息時間，較為合理。準此，原告主
21 張趟次間在30分鐘以內，應計入工作時間等語，較為可
22 採。

23 ⑤原告主張：最後一班到站後，必須繳交報表及錢箱等行政
24 作業，此部分亦屬工作時間，應列計20分鐘等語。經查，
25 司機最後一班到站後，需要讀取悠遊卡營收資料以及拆卸
26 投幣錢箱，其他趟次均僅直接向站務員報告登記返站時
27 間，故司機最後一班到站後，必須繳交登記報表及錢箱等
28 行政作業等返站作業，既是被告要求之工作，均受被告之
29 指揮監督提供勞務，依上說明，自應計入工作時間。而以
30 司機員需要以隨身USB插入悠遊卡讀卡機讀取當日營收資
31 料、巡檢車內有無遺失物或者垃圾、卸下投現錢箱、回到

01 站上向站務員繳回USB，站務員使用站上設備讀取悠遊卡
02 營收紀錄、紀錄返站時間；駕駛員則同時再領取新投現錢
03 筒、回到車上裝妥、隨手關閉車門後，即完全結束駕駛員
04 當日之工作，有被告於另案111年度勞訴字第241號案件所
05 提出之收班時作業錄影光碟及照片截圖為證，本院以目前
06 多數大眾運輸工具得以電子票證支付，返站後結束作業時
07 間，以司機所應完成之上開收班作業內容，認以約10分鐘
08 估算為適當，應計入工作時間應屬可採，原告主張應以20
09 分鐘列計收班作業工作時間，本院認以10分鐘列計為有理
10 由，超過部分之請求，尚屬無據，不能准予。

11 (三) 原告周康年請求自106年7月25日起至111年7月18日止之加
12 班費565,387元，原告葉秉順請求自106年7月25日起至108
13 年9月18日止之加班費223,050元，原告王志明請求自106
14 年8月2日起至108年8月31日止之加班費321,071元，有無
15 理由？

16 1. 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
17 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並
18 依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業
19 單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動
20 條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所
21 稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、
22 第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過
23 變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1
24 第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數
25 有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內
26 之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分
27 何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之
28 給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第
29 24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬
30 違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給
31 付。次按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日

01 延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定
02 按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規
03 定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情
04 形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應
05 遵守。105年12月21日施行之勞基法第24條「雇主延長勞
06 工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
07 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額
08 加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
09 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三
10 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
11 額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，
12 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另
13 再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，
14 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休
15 息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時
16 計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至
17 十二小時以內者，以十二小時計。」，107年3月1日將第3
18 項刪除。是105年12月21日至107年3月1日前就休息日加班
19 之情況，四小時內以四小時計算、四至八小時以八小時計
20 算、八至十二小時以十二小時計算；於107年3月1日之
21 後，則係依照實際之工作時間計算。查原告非屬適用勞基
22 法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告，其平
23 日延長工時及休息日工作之工資應依勞基法第24條、第39
24 條規定計付。

25 2. 次查，原告以被告提供之班表內容，以每日發車前20分
26 鐘、趟次間於30分鐘內、及收班加計20分鐘計算原告之加
27 班費，然本院以駕駛排班時間如被證1-5、2-3、3-3之班
28 表，以每日發車前10分鐘、趟次間於30分鐘內，及收班加
29 計10分鐘計算原告等人之加班費（原告周康年、葉秉順、
30 王志明各年月日計算明細之加班費數額即分別如附表1、
31 2、3「加班費」欄所示），並將原告周康年、葉秉順、王

01 志明所請求期間之加班費計算出應得之加班費，合計總共
02 各為1,437,305元、578,655元、629,746元，扣除被告已
03 給付之加班費1,212,726元、483,229元、471,534元後，
04 應分別224,579元、95,426元、158,212元（明細各詳如附
05 表4、5、6所示）。可知被告公司就原告周康年、葉秉
06 順、王志明前述得請求期間尚短少給付之加班費差額合計
07 各為224,579元、95,426元、158,212元。職是，原告周康
08 年、葉秉順、王志明各請求加班費224,579元、95,426
09 元、158,212元，核屬有據，應予准予，逾此部分之請
10 求，則乏所據，不應准許。

11 3. 另依勞基法第39條規定徵得勞工同意後得於該假日工作，
12 亦可經勞資雙方協商同意後與其他工作日對調，應放假之
13 日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工
14 於該工作日工作，應無加倍發給工資問題，行政院勞工委
15 員會（86）台勞動二字第028692號函釋；原告於受雇時即
16 同意國定假日調移，此有被告提出之勞動契約、切結同意
17 書、工作規則、及簽領工作規則證明等附卷可憑（見本院
18 卷一第197、199頁、第303頁、第349頁、第391至397
19 頁）；被告依照上開協議將國定假日調整成每月一日之方
20 式給予國定假日加班費，則調移後原放假之日即為應工作
21 之日，並無加倍發給工資之問題，準此，原告主張於原本
22 國定假日之日期加倍計算國定假日加班費云云，依上說
23 明，尚乏所據。

24 4. 另查，被告得適用勞基法第30條之兩周變形工時（見本院
25 卷五第75頁）、第32條之延長工作時間、休假日工作、調
26 整例假日休假週期，且上開調整均經勞資會議後實施。且
27 被告為汽車客運業，屬經中央目的事業主管機關指定適用
28 之勞基法第36條第4項規定之行業，故被告得依勞基法第3
29 6條第4項之規定，得將同條第1項、第2項第1款及第2款所
30 定之例假，於每七日之週期內調整，而原告每月均有月休
31 6天，故每7日均最少有1休息，故可證被告僅係將例假之

01 時間依照勞基法第36條第4項之規定於每7日之週期內適度
02 調整，原告主張以週一至週五為平日上班、週六為休息
03 日、週日為例假日、原國定假日之日期計算平日以及休息
04 日出勤之加班費，自屬無據，且參被告所提加班時間統計
05 表，原告每月固定有6-7日之公休，1日國定假日挪移、4-
06 5日之休息日加班；故就無法一例一休、於休息日加班部
07 分，被告均已計給加班費。原告主張固定將例假日之後一
08 日計為休息日計算休息日加班費，容屬有誤。

09 5. 未查，根據被告107年10月24日回覆與主管機關臺北市公
10 共運輸處之函文，被告當時依據臺北市公共運輸處107年1
11 0月5日北市運綜字第1076001787號函（見本院卷一第401
12 頁），回覆以：「本公司為讓駕駛員充分了解一例一休加
13 班費計算模式及發放情形，除安排各營運站駕駛班長1~2
14 名參加公司所召開之勞資協調會議（如照片），另派公司
15 主管分赴各營運站與駕駛員說明一例一休加班費如何計
16 算，經過說明駕駛員已充分了解並同意簽名（如簽領名
17 冊）。」等語，有被告公司函文乙份可憑（見本院卷一第4
18 09頁）。另據上述簽領名冊，原告應知悉並同意被告公司
19 關於一例一休之計算方式，並有三重汽車客運股份有限公
20 司一例一休增加員工加班費勞資協調會議議程、會議紀
21 錄、簽到簿及照片影本各乙份乙份可稽（見本院卷一第40
22 3至408頁、第411頁），依公告內容：「一、離職駕駛員追
23 溯加發休息日加班費津貼說明：雙北運價調整案已於日前
24 通過，不論在職及離職駕駛員只要追溯期程內在職皆加發
25 休息日加班費津貼，在職駕駛本公司已於107年11月27日
26 加發，離職駕駛將採四梯次辦理…。二、離職駕駛員加發
27 休息日加班費說明：…追溯期程：因本公司自106年2月起
28 薪資即已含休息日加班費，故僅追溯自105年12月23日至1
29 06年1月31日止。…」等語（見本院卷五第73頁），對照
30 前開被告公司107年10月19日舉辦之勞資協調會議議程及
31 會議紀錄內容，足見被告公司於106年2月起薪資即已含一

01 例一休加班費，故追溯發放期間係105年12月23日至106年
02 1月31日，該部分在職駕駛係於107年11月27日發放，離職
03 駕駛分梯次與公司約定時間後領取；且因為運價調整之關
04 係，應主管機關之要求，被告對駕駛全面說明一例一休加
05 班費之計算方式，駕駛並親簽表示一例一休加班費已領取
06 完畢，故應認原告於簽名時已經知悉被告公司於106年2月
07 1日起之薪資已經包括一例一休加班費、理解並同意被告
08 對於一例一休加班費之計算方式。準此，原告嗣再行爭執
09 尚有何種原未計入之薪資項目應再行計入計算加班費，依
10 上說明，並不採信，亦屬無據。

11 六、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
12 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
13 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
14 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
15 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
16 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又
17 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
18 利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於111年11
19 月28日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本院
20 卷一第147頁），因此，原告等人請求被告就積欠延長工時
21 加班費部分自111年11月29日起至清償日止，按年息百分之
22 五計算之利息，應屬有據。

23 七、綜上所述，原告周康年、葉秉順、王志明本於兩造間勞動契
24 約之法律關係，依據勞基法等規定，請求被告應各給付224,
25 579元、95,426元、158,212元及均自111年11月29日起至清
26 償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准
27 許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

28 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
29 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
30 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
31 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開

01 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。
02 九、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
03 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自
04 無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

05 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日
07 勞動法庭 法官 吳幸娥

08 以上正本係照原本作成

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日
12 書記官 黃靜鑫