

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第42號

原告 楊佳欣

訴訟代理人 許恒輔律師

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，本院於民國112年10月19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、程序方面：

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，本件原告起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）560萬7,060元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行（見勞專調卷一第11頁）。嗣於民國112年4月25日以民事變更訴之聲明狀將聲明變更為：(一)被告應給付原告285萬1,887元及自民事變更訴之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請准宣告假執行（見勞訴卷二第235頁）。經核此部分係屬於減縮應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國90年10月26日起受僱於被告，自107年2月起調派樹林站擔任站務員，職務內容為登錄站務系統

01 輸入文書資料、調度客運司機之排班、確認客運起程與返程
02 之行車紀錄、處理站內行政庶務，其間均受被告之指揮監
03 督；原告於擔任站務員期間，依每日站務日報表所示，時常
04 自上午9時許值班至隔日凌晨1時許、復從凌晨4時許值班至
05 上午9時許，雖看似有相隔3小時之休息時間（即凌晨1時許
06 至凌晨4時許），然實際上該3小時仍屬備勤時間，故原告每
07 月工作時數顯已逾勞動基準法（下稱勞基法）所定每日工時
08 8小時、最長工時不得逾12小時、每月加班不得超過54小
09 時、每3個月加班不得超過138小時之規定，就違法延長工時
10 部分，依勞基法第24條、第39條規定請求給付平日、休息
11 日、國定假日及例假日延長工時之加班費；另加班費之計算
12 基礎，因運價補貼性質上仍屬薪資，自應以包含運價補貼在
13 內之薪資總額除以每月工時240小時作為每小時加班費之計
14 算基礎，且將上開間隔3小時計入工作時數後，據此計算原
15 告任職期間即105年5月1日至110年4月30日之平日、休息
16 日、國定假日及例假日加班費合計為285萬1,887元（即勞訴
17 卷二第71至74頁、第239至296頁之附表13、附表15至20，下
18 合稱為原告主張之加班費）等語，並聲明：(一)被告應給付原
19 告285萬1,887元及自民事變更訴之聲明狀繕本送達之翌日起
20 至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)原告願供擔保，請
21 准宣告假執行。

22 二、被告則以：被告針對站務人員之排班方式有分4種，A班為下
23 午2時至凌晨2時（以上下班打卡時間計算為12小時），B班
24 為凌晨5時至下午2時（以上下班打卡時間計算10小時）、C
25 班為依據需求自由排定8小時工時，D班為上午8時至下午5時
26 30分（工時為以上下班卡打卡時間為9時30分），且若該站
27 務人員一日排定A班、翌日排定B班，中間相隔之3小時即屬
28 其休息時間，被告並有提供休息室以避免往返奔波，且依照
29 被告之工作規則第25條前段規定：值班滿4小時即有半小時
30 之休息時間，意即A、B、C、D班各有1.5小時、1小時、1小
31 時、1小時之休息時間，被告從未要求原告於該等休息時間

01 值勤，原告所述與事實不符，其請求延長工時加班費之計
02 算，自應扣除該等休息時間；且排定A班則固定給付3小時加
03 班費、排定B班則固定給付0.5小時加班費及180元之值夜津
04 貼，該等加班費被告已透過薪資總額中之「輪班津貼」、
05 「例假津貼」等項目予以支付，可見被告並未短付加班費；
06 且被告就加班費之計算方式為將薪資總額扣除績效獎金、加
07 入伙食津貼後，計算每小時加班費，加班費之計算基礎亦無
08 違誤可言，至運價補貼屬於主管機關特別因應一例一休施行
09 後、指定用於加班費之補貼款，並非正常工時之給付，自不
10 應作為加班費之計算基礎；再者，被告為汽車客運業，屬經
11 中央目的事業主管機關指定適用之勞基法第36條第4項規定
12 之行業，故被告得依勞基法第36條第4項之規定，得將同條
13 第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每七日之週期內
14 調整，依照原告班表及打卡紀錄，於班表之右方記載：「站
15 務及站工公休均排休6天」，與原告之打卡紀錄互核相符，
16 可以證明原告每月休息均在6天以上，亦可以證明被告僅係
17 將例假之時間依照勞基法第36條第4項之規定於每7日之週期
18 內適度調整；參以兩造於100年10月26日所簽訂之勞動契
19 約，及被告於原告任職前提供其閱覽之工作規則，已約定例
20 假日得分別排定輪休，原告主張被告短少給付加班費，並於
21 計算時仍以週一至週五為平日上班、週六為休息日、週日為
22 例假日、原國定假日之日期計算平日以及休息日出勤之加班
23 費，自屬無據等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。
24 (二)如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、兩造不爭執事項（見勞訴卷一第76頁、勞訴卷二第354
26 頁）：

27 (一)原告自90年10月26日起受雇於被告，自107年2月起調派樹林
28 站擔任站務員。

29 (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
30 下班打卡時間計算為12小時），B班為凌晨5時至下午2時
31 （以上下班打卡時間計算10小時）、C班為依據需求自由排

01 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
02 班卡打卡時間為9時30分），排定A班給付3小時加班費、排
03 定B班給付0.5小時加班費及180元之值夜津貼。

04 (三)被告提出被證1之105年5月起至110年4月止之管理人員執勤
05 表上為原告排班之工作時間表，其上原告之簽名為真正（見
06 勞訴卷一第357至369頁）。

07 (四)原告自105年5月1日至110年4月30日之上下班打卡如附表1
08 3、附表15至20「上班時間」、「下班時間」欄位所載。

09 (五)原告自105年5月1日至110年4月30日薪資資料如被告112年2
10 月21日民事陳報狀所載。

11 (六)兩造於100年10月26日簽訂勞動契約（見勞訴卷二第31
12 頁）。

13 四、本院之認定：

14 (一)於A、B班間隔之3小時非屬原告之工作時間，且原告於上午8
15 點至下午5點半之工作時間，應就工作時間4小時之半小時休
16 息時間，予以扣除：

17 1.按勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日及
18 每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給
19 付等為規定（勞基法第24條、第30至35條參照）。而就勞動
20 契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作
21 時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時
22 間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此
23 意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦
24 應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態
25 之時間在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休
26 息時間（勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由
27 活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作
28 時間，甚為明確。又勞基法第24條所規定之延長工時之工資
29 給付本旨，應係指勞工就其提供勞務已逾本法第30條所規定
30 之正常工作時間（如每日8小時），而因勞工於正常工作期
31 間，既已持續密集提供相同內容之勞務，其精神及體力已處

於緊繃狀態，若仍需延長工時而從事相同內容之工作，即違反人體生理之自主調節機能，對人體身心健康亦有造成危害之虞，為保障勞工勞動力之維持及存續，不僅不應鼓勵，更應在法令上加以限制（如勞基法第32條第2項就每日及每月之延長工時均設有上限），且要求雇主應給付較高之工資，以保障勞工之權益。然就勞工未提供勞務之休息時間，因與正常工作時間係提供勞務之狀態有所不同，原則上即尚不致有上開危害之虞，自難認仍有勞基法第24條關於延長工時規定之適用，較符合勞資雙方間權益之衡平。否則，若謂勞工在休息期間，既非提供與正常工作期間相同之勞務內容，而就此段期間仍得適用與正常工作期間相同之工資計付標準，不僅在勞務與報酬之對價性上有所失衡，亦使雇主受有加重責任或重大不利益之結果，亦與延長工時之給付本旨不符。就此而言，勞工之休息時間應不得計入工作時間，始為適當。再者，勞工待命時間與休息時間之區別，就前者而言，應具有與工作時間所從事工作內容相同或大致相同之特性，亦即勞工仍處於雇主指揮監督支配下受拘束之狀態，而雖並未實際提供勞務，但雇主得隨時要求其提供與正常工作時間相同之勞務，或至少提供之密度僅略低於正常工作時間之勞務（如備勤時間，雖未執行工作內容，但隨時有工作之需要）；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅為密度甚低之勞務時，即難認為工作時間，合先敘明。

2. 本件原告主張於A、B班間隔之3小時仍受被告指揮監督而屬備勤性質，應計入工作時間，從而產生延長工時之加班費乙節，查，證人即被告人資部主任許金振於另案審理時證稱：其為被告之人資部主任，曾擔任過7年站務員，A、B班間隔時間內是屬於晚上的休息時間，站務員都不需要值勤或待命，公司也有休息室裡面有床可以睡覺等語（見勞訴卷一第48至49頁），核與證人即曾任職於被告擔任駕駛員之甲○○於本院審理時證稱：樹林站有休息室和簡易床可以供員工使用等語（見勞訴卷二第181頁）相符，足見於原告任職站務

員之樹林站確實設有休息室及床位可供職員過夜休憩，則被告抗辯於A、B班間隔時間為休息時間，其提供休息室以避免站務員往返奔波等語，要非無稽。

3.證人甲○○雖於本院審理時證稱：其任職時被告有給一工作規則，有告知其駕駛員之工作內容，據其所知樹林站的站務員是早上9點上班、隔天早上9點下班，會這樣說是因為其曾經碰到是同一個站務員，但其每天出發和結束的時間不固定、也不一定每隔多久才回樹林站，另外其曾經在凌晨2點多打電話到樹林站請假，接電話的站務員還是前一天早上9點多上班碰到的站務員，其也曾有1次在凌晨4點多被站務員聯絡因有司機臨時請假、希望其能提早上班，被告給付的薪資單中會詳列給付項目，包含加班費有多少錢都會列出來，其本人也有向被告提告請求給付資遣費及加班費等語（見勞訴卷二第179至181頁），可見證人甲○○並未親自見聞樹林站之站務人員於A、B班間隔3小時內實際受被告指揮監督、於現場辦公之情況，而僅曾於該期間內與站務員進行電話通訊，除此以外原告別無提出其於該期間內需辦理其他公務或備勤之具體事證，倘若原告於該期間內僅偶爾會因突發狀況受駕駛員請託需代為聯繫其他駕駛員代班、調班，所提供勞務內容尚難謂非屬勞務密度甚低之工作，揆諸上開說明意旨，實難據此認定屬於工作時間。

4.況據被告陳稱：公車的班次和司機都是事先安排好的，若司機有臨時狀況不能上班，可以等早班的公車司機上班時再找人去幫忙代班，且依照工作規則第28條司機非經核准不得擅自變更班表，所以即使有變動班表的需求，標準作法也是司機要自己私下找其他司機代班，因為如果沒有準時到班是司機的過失、公司會處分司機，公司不可能半夜還要求站務員聯絡司機調班、也不可能要求司機半夜還要接聽站務員電話等語，核與被告提出之工作規則第28條規定：員工之工作排班，各單位主管應依業務需要及工作性質事先排定，非經報准事後不得擅自變更（見勞專調卷二第108頁）互核無違，

01 足見被告抗辯即便是證人甲○○所述有臨時調班需求之突發
02 狀況，依照公司規則亦理應由司機本身自行協調司機代班、
03 公司並未要求站務員於A、B班之間隔時間內協助處理等詞，
04 亦非無稽，益徵前揭證人甲○○所述站務員於A、B班之間隔
05 時間內與駕駛員通話之情形，要非被告指揮監督下所為之職
06 務行為，要難僅憑證人甲○○此部分證述內容，遽認原告於
07 A、B班間隔3小時內有需備勤之事實而計入工作時間，本件
08 實乏具體事證足認該間隔時間亦屬工作時間，則原告於A、B
09 班間隔之3小時自不應計入工作時數。

10 5.至被告抗辯依工作規則第25條前段規定每工作4小時有30分
11 鐘休息時間應從工作時數中扣除，且在上午8時至下午5時期
12 間，至少也會有站長同時在場，可以協助輪調、輪流休息之
13 部分，經查，該工作規則第25條前段規定：本公司員工連續
14 工作4小時，至少應有30分鐘之休息。但其工作有連續性或
15 時效性者，在工作時間內另行調配其休息時間（見勞專調卷
16 二第108頁），參以被告提出原告任職期間之管理人員值勤
17 表，其上確實針對各種輪班方式均記載「休息時間30分鐘2
18 次」等字樣，且於說明欄位另記載「一、因由於站管工作是
19 屬於間歇性之工作，時而工作時而休息，很難清楚地段落兩
20 個30分鐘出來休息，（中略）如有副班同上時可請副班同仁
21 代理2個30分鐘」（見勞專調卷一第357至369頁），原告於
22 本院審理時亦自陳該值勤表經其按月親自簽名確認（見勞訴
23 卷一第22頁），可見原告確實知悉被告方面存有每工作4小
24 時即可休息半小時之工作規定；佐以證人甲○○於本院審理
25 時證稱：其雖然有看過站務員會在用餐時間繼續派車辦公，
26 但從未聽過被告方面有人在用餐時間出現要求站務員派車、
27 辦公等語（見勞訴卷二第180頁）、證人許金振於另案審理
28 時證稱：通常早上會有半小時休息、午晚餐會有1小時用餐
29 休息，站上會叫便當或是可自行處理餐食等語（見勞訴卷一
30 第49頁），且觀諸上開管理人員值勤表，亦可見站長均值D
31 班（即上午8時至下午5時半），堪認原告於上午8時至下午5

01 時半該段期間內，遇到休息時間即至少有站長可供輪調而得
02 以用餐休息。本件被告抗辯原告每工作4小時即得休息半小
03 時，於上午8時至下午5時半該時段內因有站長可資輪調換
04 手，且綜觀上開證據後足認被告確有提供休息時間，則就此
05 部分之休息時間應予扣除；至下午5時半以後之晚間及上午8
06 時前之清晨時段，則因缺乏事證足認有其他站務員可供輪
07 調，無從認定該時段確有休息時數可言，故就此部分尚難依
08 被告所請予以扣除（實際得予扣除之休息時數，詳如附表
09 「中間休息時間」欄所示）。

10 (二)本件被告並無短少給付加班費，原告請求為無理由：

11 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
12 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
13 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
14 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
15 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
16 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方
17 式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工
18 資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方
19 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假
20 日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依
21 工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工
22 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
23 工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且
24 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
25 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
26 勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工
27 自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99
28 年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工
29 作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司
30 機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘
31 客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時

間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙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。

2. 次按勞工正常工作時間，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85年12月27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7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。

01 雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條
02 第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日
03 之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。二、依第30
04 條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1
05 日之例假，每8週內之例假及休息日至少應有16日。三、依
06 第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每2週內至少應有
07 2日之例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日。雇主使
08 勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作
09 時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休
10 息日工作之必要者，其工作時數不受第32條第2項規定之限
11 制。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定
12 之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，
13 於每7日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會
14 同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為
15 之。雇主僱用勞工人數在30人以上者，應報當地主管機關，
16 勞基法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有
17 明文。準此，適用勞基法第30條第3項之8週變形工時之業
18 者，不適用每7日一例一休之規定，變更為彈性工時為每周
19 至少1日之例假日，每8周內之例假日及休息日至少16日。被
20 告為遊覽車客運業者，經勞動部於92年5月16日指定適用8週
21 變形工時之業者，揆之前開說明，自不適用一例一休之規
22 定，原告主張之加班費係依據一例一休計算，容有誤會。

23 3. 又按勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函略
24 以：勞動基準法第37、39條及勞動基準法施行細則第23條
25 規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予
26 休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資
27 雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉
28 及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意；準
29 此，勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作
30 日」實施，仍應確明前開調移國定假日之休假日期，即國定
31 假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常

01 工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休
02 假，且雇主不得減損勞工應有之國定假日日數。因此，原告
03 主張於國定假日工作之加班費，因該國定假日揆諸上開按語
04 意旨業經挪移至其他平常日，則原告仍依據國定假日之加班
05 費計算方法請求被告給付國定假日之加班費，要非有理。

06 4.原告主張其於105年5月1日至110年4月30日之實際上下班時
07 間如勞訴卷二第71至74頁、第239至296頁之附表13、附表15
08 至20所示，對此被告並不爭執其打卡時間（見勞訴卷一第76
09 頁，卷二第354頁），僅爭執該等附表不應將A、B班中間相
10 隔之時間計入工時，以及應扣除每工作4小時即得休息之半
11 小時工時，本院業已認定A、B班中間相隔之時間非屬工作時
12 間，且於上午8時至下午5時半該工作期間內每4小時之半小
13 時休息時間應予扣除（詳如前述），並審酌上開附表當中10
14 6年6月7日上班卡、000年0月00日下班卡部分經核對被證2之
15 實際打卡時間後（見勞專調卷一第375頁、第383頁）顯係誤
16 繕而予以更正，於此基礎計算出每日總工時（已扣除前揭本
17 院認定之每4小時之半小時休息時間），再扣除每日工時8小
18 時後得出之加班時數，前2小時以每小時加班費1.34計算、
19 超過2小時以上以每小時加班費1.67計算，依據基本工資計
20 算加班費如附表「應給付加班費」欄所示，足見原告於105
21 年5月1日至110年4月30日各月份所受領之薪資（如附表「原
22 告薪資」欄所示），皆逾基本工資加計加班費之金額（如附
23 表「加計基本工資總和」欄所示），是本件被告給付既已超
24 過基本工資加計延長工資之總和，原告請求被告給付加班
25 費，為無理由，應予駁回。

26 五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第39條規定，請求被告應
27 給付原告285萬1,887元及自民事變更訴之聲明狀繕本送達之
28 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並無理由，應
29 予駁回；原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附
30 麗，併予駁回。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核

與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 12 月 28 日

勞動法庭 法 官 趙悅伶

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，並按他造人數附繕本。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 112 年 12 月 28 日

書記官 尤秋菊