

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第19號

原告 黎信福  
吳明哲  
鄭新傳  
李佳珉

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，本院於民國114年5月12日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告黎信福新臺幣貳拾柒萬柒仟捌佰肆拾捌元，及自  
民國一百一十一年八月三十一日起至清償日止，按年息百分之五  
計算之利息。

被告應給付原告吳明哲新臺幣壹萬壹仟伍佰柒拾貳元，及自民國  
一百一十一年八月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算  
之利息。

被告應給付原告李佳珉新臺幣參萬貳仟貳佰參拾玖元，及自民國  
一百一十一年八月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算  
之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用有關原告黎信福請求部分由被告負擔百分之十二，其餘  
由原告黎信福負擔；有關原告吳明哲請求部分由被告負擔百分之  
二，其餘由原告吳明哲負擔；有關原告李佳珉請求部分由被告負  
擔百分之十二，其餘由原告李佳珉負擔；有關原告鄭新傳請求部  
分由原告鄭新傳負擔。

本判決第一項至第三項得假執行。但被告如各以新臺幣新臺幣貳

01 拾柒萬柒仟捌佰肆拾捌元、新臺幣壹萬壹仟伍佰柒拾貳元、新臺  
02 幣參萬貳仟貳佰參拾玖元，分別為原告黎信福、吳明哲、李佳珉  
03 預供擔保後，得免為假執行。

04 原告其餘假執行之聲請駁回。

### 05 事實及理由

#### 06 一、原告主張：

07 (一)緣原告黎信福、吳明哲、鄭新傳、李佳珉（下合稱原告，分  
08 則各稱其姓名），分別自民國101年6月1日、100年8月19  
09 日、84年3月18日、108年9月6日起受僱被告擔任大客車駕駛  
10 員；並分別依序於110年12月3日、108年7月20日、107年9月  
11 13日、110年5月31日與被告合意終止勞動契約。又原告前述  
12 任職期間，工作站場地點分別為被告之三峽二站、三峽二  
13 站、三峽二站、四海站，分別為駕駛932公車路線（三峽二  
14 站往返板橋府中站）、932公車路線（三峽二站往返板橋府  
15 中站）、706公車路線（三峽二站往返西門站）、656公車路  
16 線（四海站經宏國德霖科技大學往返捷運台大醫院站）等工  
17 作。原告每月工資大約有新臺幣（下同）5萬5,000元以上。

18 (二)又原告前述任職期間，分別與被告間為僱傭關係，為不定期  
19 限勞動契約，且並非為經中央主管機關公告之勞動基準法  
20 （下稱勞基法）第84條之1第1項第1款至第3款工作者，兩造  
21 亦無另行書面約定原告工作時間，並報請主管機關核備，原  
22 告每日正常工作時間應為法定8小時；但黎信福每日實際工  
23 作時間，約介於早上6時至晚上9時30分期間，扣除休息時  
24 間，應有平日加班4.5小時，假日加班有時可達12.5小時；  
25 吳明哲每日實際工作時間，約介於早上6時45分至晚上11時  
26 期間，扣除休息時間，應有平日加班5小時，假日加班約可  
27 達13小時；鄭新傳每日實際工作時間，約介於早上5時25分  
28 至晚上11時期間，扣除休息時間，應有平日加班9.5小時，  
29 假日加班亦可達17.5小時；李佳珉實際工作時間大多為下午  
30 班，亦有上午班，上午班通常介於早上5時45分至下午6時，  
31 下午班則介於下午1時45分至晚上12時，扣除休息時間，平

01 日加班約有2至4小時，假日加班可達10至12小時。

02 (三)原告每月工資項目除底薪、里程獎金、膳食費、績效獎金、  
03 專案獎金外，另分段津貼、整備津貼、月安全服務獎金、敬  
04 老津貼、專案獎金、全薪假津貼、半薪假津貼、公出津貼、  
05 加給公出津貼、業務補款，亦應計入每月工資金額，並作為  
06 計算加班費之基礎：

07 1.分段津貼部分：

08 觀諸原告之薪資明細表，被告每月均有給付原告「分段津  
09 貼」項目給與，顯然為反覆給與原告之經常性給與，且原告  
10 即便配合排班而為休息，亦係有關原告駕車勞務之對價，或  
11 遵守駕車紀律規定而獲取，仍具備勞務對價性，自屬平日工  
12 作時間之工資，非為恩惠性給與。縱使為激勵原告遵守駕車  
13 紀律而達成配合調度、排班等整體公共運輸需求，亦類似為  
14 績效獎金之工資性質。

15 2.整備津貼部分：

16 (1)原告每日報到起至第1趟發車前之整備期間，原告須從事車  
17 輛一級保養檢查（即行車憑單背面所載車輛一級保養檢查表  
18 所列12項駕駛員發車前車輛檢查），及接受調度員對原告身  
19 心狀況檢查（即行車憑單背面所載駕駛員出車前身心狀況檢  
20 查紀錄表，所列量血壓、體溫、作酒精檢測、查看精神狀  
21 況、健康狀況、有無服用藥物等情形），以及與調度員校對  
22 行車紀錄器時間，並處理查驗悠遊卡驗票機、站名播報器、  
23 公車動態資訊系統功能正當（即行車憑單背面所載行車前審  
24 查事項欄）等勞務，整備期間顯乃原告平日正常工作時間。  
25 整備津貼既屬原告於整備期間服勞務之對價，並為經常性給  
26 與，其應為平日正常工作時間之工資，而非為逾時工作加班  
27 費。況且原告自站場刷卡簽到報到至第1趟發車期間，亦不  
28 過15分至30分，並非逾越工作8小時超時工作，自非加班，  
29 整備津貼絕非加班費。

30 (2)又觀諸行車憑單正反面記載，原告於每日刷卡簽到起至行車  
31 憑單所載第1趟發車時間前之整備期間，須提供駕駛公車前

01 一級保養、檢查車輛，及接受酒測、無服用藥物檢測、查驗  
02 車輛設備功能正常運作等勞務，自屬每日正常工作時間，併  
03 參以被告之工作規則第47條第2款、第49條第1款、第3款、  
04 第10款、第11款、第24條、第40款等駕駛員懲戒事由，亦可  
05 見每日第1趟發車前之整備工作，乃屬原告應履行勞務工  
06 作，整備期間為正常工作時間，整備期間報酬為正常工作時  
07 間之工資。

08 (3)原告薪資表中整備津貼既符合勞基法第2條第3款「工資」要  
09 件，為原告正常工作時間勞務對價之工資，不論被告是否真  
10 有設定每月一定出勤日數始發給，或每日駕車時間不滿8小  
11 時，不予發給等條件，及其規定是否無效，但整備津貼仍屬  
12 兩造議定工資，且原告每月均固定受領一定金額整備津貼，  
13 其性質仍為制度上勞務對價經常性給與之工資，自應列計作  
14 為計算加班費基礎之平日每小時工資額內。縱被告所設定整  
15 備津貼發給之限制並非無效，亦頂多僅屬工資給付條件或給  
16 付方法，不能遽認非為勞務給付之對價，亦不能速斷為加班  
17 費。甚至未達給付標準，似可認為未遵守被告所訂工作規則  
18 或工作命令之懲處而已，不影響整備津貼，仍屬正常工作時  
19 間工資之性質。

### 20 3.月安全服務獎金部分：

21 (1)依據原告薪資表所示，原告於離職前在職期間，被告不論原  
22 告等駕駛員工作績效如何，不問年資、經驗、學歷、智力、  
23 技能、級職，被告每月均給予原告固定數額「月安全服務獎  
24 金」，自非不確定、不固定性之勉勵性或恩惠性給與，仍係  
25 原告從事駕駛勞務之對價，並在制度上、時間上已形成經常  
26 性，「月安全服務獎金」具工資性質。縱然被告對原告駕駛  
27 工作，須符合無肇事、拋錨等違規之安全要求，方於每月駕  
28 駛達不同里程發給生半額、全額月安全服務獎金，或加發該  
29 獎金，月安全服務獎金仍屬駕車勞務之對價，為平日正常工  
30 作之工資。甚且，觀諸被告之工作規則，亦訂有48條第5  
31 款、第29款、第49條、第46條等與車輛拋錨、肇事相關違規

01 懲戒規範；且第49條第5款「行車過站不停者」、第11款  
02 「行車車輛耗油者」、第41款「行車速度超過最高限速」、  
03 第56款「班車故障不即時報修」、第70款「行車中攜帶行動  
04 電話者」、「行車中使用行動電話者」等有關行車安全懲戒  
05 事由，均見行車遵守安全事項紀律，為原告履行勞務有關。

06 (2)又月安全服務獎金，即便一定里程始發給半額或全額或加發  
07 安全服務獎金，似以從事工作之成果計算，為按一定里程而  
08 發給，此屬兩造所議定之工資，實為工資給付條件或給付方  
09 法，不能遽認非勞務給付之對價。縱該月安全服務獎金，如  
10 有駕駛員違規，得減發金額，此亦因駕駛員違規而對之懲  
11 罰，乃屬以處罰扣款工資方式，使駕駛員遵守行車不得過站  
12 不停、不得絕油之工作規則規定或工作紀律，不影響月安全  
13 服務獎金屬工資性質。遑論，被告所訂之「駕駛員安全服務  
14 獎金實施辦法」，不論規範如何給付原告該名目報酬，如其  
15 性質為工資，自不因被告發給該項目之工資來源或動機如  
16 何，或是否為主管機關要求，均無從改變工資性質。

#### 17 4.敬老津貼部分：

18 敬老津貼係原告處理駕車載運老年乘客，使其以敬老悠遊卡  
19 刷卡，而使被告獲取營利，即便報酬金額不固定，仍具勞務  
20 對價性及經常性給與之工資。且縱為由敬老悠遊卡支付票價  
21 之乘客收入一定比例，發給原告敬老津貼金錢，惟此亦不過  
22 為被告支付原告敬老津貼款項之來源，係由關於敬老悠遊卡  
23 營收中抽取一定比例為給付，不影響其為平日工作時間之工  
24 資。

#### 25 5.全薪假津貼、半薪假津貼部分：

26 休息日、例假日、特別休假、國定假日之有薪假，是勞基法  
27 第39條前段明定工資應照給。又勞工請病假應給予半薪，亦  
28 為勞基法第43條授權訂定之勞工請假規則第4條第3項所明  
29 定。而原告既屬被告按月給付工資，並非按日計酬或按件計  
30 酬，上開全薪假應給予薪資、半薪假應給予薪資，既均為平  
31 日工作時間之工資，自應為勞基法第24條第1項、第2項所稱

01 平日每小時工資額所應列計之工資，且為勞基法第39條中段  
02 所稱休息日、例假日、國定假日等休假日上班，須加倍給付  
03 「工資」之工資計算範圍。

04 6.公出津貼、加給公出津貼部分：

05 (1)一例一休加班費之勞基法第36條、第24條第2項等規定修正  
06 或新增規定，其施行日期應為106年1月1日，惟被告所屬駕  
07 駛員於105年9月至12月每月薪資表即出現「公出津貼」項目  
08 金錢給付，顯見「公出津貼」、「加給公出津貼」項目金錢  
09 給付，應非為一例一休加班費。姑不論「公出津貼」、「加  
10 給公出津貼」款項，是否如原告所稱為排班外出勤報酬，或  
11 類似全勤獎金之工資，依勞動事件法第37條規定，上開名目  
12 報酬，亦應推定為勞工因工作而獲得之報酬，且依原告薪資  
13 表所載，被告於106年5月至110年3月每月均有給付「公出津  
14 貼」金額予原告，並曾多月有給付「加給公出津貼」金額予  
15 原告，顯然為反覆定期給付予原告之經常性給與，「公出津  
16 貼」、「加給公出津貼」金額自應為原告平日工作時間之工  
17 資。但如「公出津貼」、「加給公出津貼」項目金額，如為  
18 排班外出勤報酬或全勤獎金，自應為平日工作時間之工資。

19 (2)又被告所給付主管機關補助一例一休加班費，應係於107  
20 年、108年之事，此與「公出津貼」款項自105年起即有該名  
21 目款項，明顯不符，公出津貼顯非一例一休加班費。且被告  
22 給付原告「加給公出津貼」金額，其每月份金額為1,000  
23 元、2,000元、3,000元、4,000元、6,000元不等，均為整  
24 數，沒有零頭10至90元、1至9元，顯非依勞基法第24條第2  
25 項、第39條規定標準計算，應非為一例一休加班費，或國定  
26 假日加班費，反而類似屬全勤獎金性質之定期性給付「工  
27 資」。

28 (3)另觀諸黎信福108、109年員工薪資明細表下方，雖有註記  
29 「加給公出津貼」為（加給一例一休，休息日加班費）等文  
30 字，惟該等註記為被告所片面註記，難憑信為真實，亦難以  
31 黎信福有見聞員工薪資明細表而收領款項，未提出異議，即

01 認為其已承認或同意公出津貼、加給公出津貼金額為一例一  
02 休加班費。遑論吳明哲、鄭新傳及李佳珉未保存員工薪資明  
03 細表，被告亦拒不提出，故無證據可資證明渠等之員工薪資  
04 明細表下方亦有相同之註記，顯亦難遽以他人員工薪資明細  
05 表記載，即速斷被告所給付渠等薪資表中「公出津貼」、  
06 「加給公出津貼」金額，為一例一休加班費。況被告給付黎  
07 信福、吳明哲、李佳珉所謂加給公出津貼，其金額係6,000  
08 元、4,000元、5,000元、2,000元、3,200元、1,600元不  
09 等，亦均為整數，沒有零頭10至90元、1至9元，亦比較像似  
10 全勤獎金或績效獎金之工資，非為加班費甚為明顯。

#### 11 7.業務補款部分：

12 觀諸「業務補款」金額每月大多屬1,000元、2,000元、3,00  
13 0元、8,000元，偶爾為300元、1,500元、2,800元，且於黎  
14 信福106年5月至110年3月在職期間共約47個月中發給「業務  
15 補款」金額有29個月，及名目中含有「業務」等事證情形，  
16 實應認「業務補款」金額，應為駕車勞務表現優良或有特殊  
17 事蹟等情，甚至係落實準時發車、認真做好車輛保養、清  
18 潔、注意行車安全等事項，「業務補款」應為職務津貼或類  
19 似績效獎金之工資，而非加班費或恩惠性給與。縱使為錯誤  
20 薪資款項補給，亦應屬正常工作時間工資，非為加班費。況  
21 被告迄今未提出業務補款給付辦法規定，及其公告實施證明  
22 文件，實難遽認非為工資金額或屬加班費性質。

23 (四)原告駕車前之整備時間、趟次間之待命時間、返站後之整理  
24 工作時間，均為原告平日之工作時間，而得作為原告每日工  
25 作時間、加班時數期間之計算基礎：

#### 26 1.駕車前之整備時間：

27 (1)依據行車憑單正反面記載，原告每日於站場刷卡簽到起至第  
28 1趟發車前之整備期間，須提供駕駛公車前車輛一級保養、  
29 檢查車輛，及接受酒測、無服用藥物檢測、查驗車輛設備功  
30 能正常運作等勞務，符合勞動部所訂頒勞工在事業場所外工  
31 作時間指導原則（下稱系爭指導原則）第2點第2款前段、第

01 3點第4款第1目規定所稱工作前整備期間，或熱車時間、保  
02 養時間、等班時間、待命時間之工作時間規定。

03 (2)又原告每日第1趟發車整備工作，既屬原告應履行勞務工  
04 作，該原告從事勞務工作時間，自為原告工作時間，且原告  
05 於整備期間從事勞務所取得報酬為工資，該履行準備工作勞  
06 務時間之整備期間，當屬工作時間。且依實務見解，勞工出  
07 勤記錄，應從勞工到達工作場所起開始記載，職業汽車駕駛  
08 人工作時間，亦以到達工作現場報到時間為開始，從而原告  
09 自到達站場起至第1趟發車前，所為車輛保養、檢查、酒測  
10 身心狀況檢查等準備工作勞務，明顯為原告工作時間。是  
11 以，原告每日早上第1趟駕車前整備期間，所提供勞務縱非  
12 駕車勞務，但亦屬駕車前準備工作勞務，整備期間工作報酬  
13 為工資，整備期間服勞務自屬工作時間。

14 (3)再者，觀諸行車憑單背面，所載車輛一級保養檢查表、駕駛  
15 員出車前身心狀況查檢紀錄表、行車前審查事項等情，可知  
16 原告於整備期間須處理勞務事項，包含原告須從事車輛一級  
17 保養及檢查項目12項作業，並接受酒精檢測、量血壓、體溫  
18 有無異常、查看精神狀況、健康狀況、有無服用藥物情形等  
19 身心狀況查檢事項，及向調度員領取行車憑單，與調度員核  
20 對悠遊卡驗票機、行車紀錄器時間、查驗駕照、行照、訓練  
21 證明、服務證有無懸掛或攜帶，檢驗路線牌、故障標誌、滅  
22 火器是否完妥懸掛或裝置，檢查悠遊卡驗票機、站名播報  
23 器、公車動態資訊系統功能正常，領用、安裝、測試行車紀  
24 錄器正常等事項，最後更由調度員行車憑單上蓋章簽認第1  
25 趟發車時間，並蓋妥酒測正常戳印，原告始得駕駛第1趟  
26 車。又其中車輛一級保養檢查12項事項，亦含有引擎機油  
27 量、水箱、水管、各式履帶、轉向機油、煞車、離合器油、  
28 輪胎、離合器、發動引擎、煞車空氣壓力、安全門、電瓶、  
29 安全帶、緊急出口、車窗擊破器裝置設備是否正常等事項檢  
30 查。俱見一般有駕駛經驗駕駛員，可知上開第1趟發車前之  
31 一級保養檢查、車輛設備檢查、身心狀況查檢等多項繁雜整

01 備工作事務完成處理，經常須耗費20分鐘、30分鐘，應非15  
02 分鐘即可完成，被告雖提出錄影光碟暨影像畫面截圖為證，  
03 惟該錄影資料，均為被告指示在職司機所片面製成，並無真  
04 正落實車輛保養檢查、身心狀況檢查、車輛設備查驗等行車  
05 安全準備工作，顯然偏離真實整備工作狀況，並不可採。是  
06 以，原告每日工作時間起點之上班時間，應以被告提出原告  
07 每日簽到紀錄簽到時間為準，原告整備期間當以每日簽到時  
08 間，計算至行車憑單或行車班次第1趟發車時間，倘無簽到  
09 時間，整備時間應以20分鐘計算，較為合理。

## 10 2. 趟次間之待命時間：

11 (1) 原告任職被告期間，大多固定駕駛932線、706線、656線等  
12 均為長時間開車，尤其706線、656線公車起站為被告三峽二  
13 站或土城宏國科技大學站，到捷運西門站或台大醫院站再折  
14 返，1趟全程須耗費3小時，每天須駕駛多趟，趟次間間隔時  
15 間除中午明顯有1、2小時外，經常為不滿30分鐘，甚至在20  
16 分鐘以下，無法充分休息，無法隨心所欲從事與工作無關之  
17 事務，處於等待或準備下趟次駕車工作狀態，應認原告於趟  
18 次間間隔時間不滿30分鐘，為待命時間仍處於工作時間。

19 (2) 又二班次間隔時間，即便原有30分鐘左右，卻因交通因素縮  
20 短時間，在加上再發車前須提早準備發車及作酒測等身心狀  
21 況檢查，有可能使原告每日二班次間隔時間，縮短僅有10餘  
22 分鐘不到20分鐘，使原告處於緊張、隨時待命開車，該二班  
23 次間時間，顯亦屬待命時間之工作時間。縱然被告並無限制  
24 原告於二班次間隔時間不得外出，或另行指派其他工作處  
25 理，惟原告所駕駛公車路線不僅車程長，沿路行經三峽、土  
26 城、中和、永和、臺北市等區域，均為熱鬧工商繁忙地帶，  
27 上下車乘客眾多，通常每趟約須2、3小時，如遇塞車、上下  
28 班道路尖峰時段可能達3小時或3小時30分以上，每趟長時間  
29 駕車身心疲勞，在短短30分鐘間間隔時間無從紓解，又因前  
30 述準備下趟次發車、酒測等因素，縮短僅剩10餘分鐘，實無  
31 法離開工作場域真正隨心所欲去從事與工作無關事務，只能

01 在工作場域之站場內等待及準備下1趟發車，無從真正休  
02 息，自應認仍處於被告監督、約束下待命時間。

03 (3)另倘被告之工作規則，如不問駕車二班次間隔時間是否為待  
04 命時間，及原告實際於上開時間內作息時間，一律規定為休  
05 息時間，恐有違反勞動法令有關工作時間規定，亦應屬無  
06 效，自難徒憑所謂工作規則規定，即遽論二班次間隔時間均  
07 為休息時間。且依勞基法第35條但書，亦明定實行輪班制或  
08 其工作有連續性或緊急性者，雇主得於工作時間內，另行調  
09 配其休息時間，是並非一定勞工須繼續工作達4小時，方得  
10 有休息時間，而勞工未滿4小時繼續工作之休息時間，依勞  
11 基法第35條前後文規定，仍應須30分鐘。而依實務見解，對  
12 照原告所述每天二班次間隔時間情形，經常有不滿30分鐘，  
13 甚至只有10分鐘至20分鐘，可見二班次間時間非為休息時  
14 間，二班次間空檔時間，自應仍屬處於被告雇主指揮監督下  
15 提供勞務或等待勞務狀態，自非為真正休息時間，而應為工  
16 作時間。即使零散每2、3小時班次後間隔期間均為不滿30分  
17 鐘，而累計於4小時工作可能有超過30分鐘，或累計6小時內  
18 有45分鐘間隔時間，亦難認該零散間隔時間為休息時間。俱  
19 見汽車運輸業管理規則第19條之2第2款所定2小時以內休息1  
20 5分鐘，4小時累計休息達30分鐘，或實施者分次休息時每次  
21 15分鐘等規定，恐有違反勞基法第35條規定，自不得以此規  
22 定作為被告有利事實之認定。遑論，汽車運輸業管理規則，  
23 係依公路法第79條第5項規定，授權主管機關交通部管理汽  
24 車運輸業相關規定，本質上為行政規則之命令，並非依勞基  
25 法第35條授權之法規命令，是汽車運輸業管理規則第19條之  
26 2規定，應僅係規範拘束如被告之汽車運輸業，駕駛員勞工  
27 之原告應無受該條規定之拘束。

### 28 3.返站後之整理工作時間：

29 (1)依據勞基法第30條第5項所指「勞工簽到簿或出勤卡」，其  
30 應記載出勤情形之時間長度，為從勞工到達工作場所起，至  
31 其離開工作場所止。原告每日最後一班車返站繳交行車憑單

01 時間，並非等於下班時間或離站時間，原告尚有返站後整理  
02 或清理車輛，亦即檢查乘客遺失物，並為車輛簡易清潔。而  
03 車輛簡易清潔，如處理亂丟紙屑、果皮、塑膠杯、亂吐檳榔  
04 汁等顯然可見廢棄物處理，或車身、隔風玻璃夾帶泥沙或樹  
05 枝、異物處理，此與另有專人於特定時間負責車輛清洗、除  
06 污、打掃等清潔工作，並無衝突。而此段返站後整理工作亦  
07 屬原告工作時間，其時間約為19分鐘較為合理。

08 (2)又原告為使用固定大客車車輛，自負有利用返站後時間維護  
09 車輛外觀、內部清潔，及巡查撿拾遺失物之責，且為免次日  
10 影響首班車發車、行車安全，及無法於次日整備期從容處理  
11 事項，例如須加油或設備損害須立即報修，均應為返站後應  
12 處理工作。至於被告所提出返站後流程錄影光碟暨影像截  
13 圖，均為其他司機於最近錄影內容，並非原告在職期間末班  
14 車返站後，處理事務情形，且並無仔細檢查每個乘客座位有  
15 無遺失物，及查驗車內各角落是否遭人塗鴉、亂吐檳榔汁、  
16 隨意丟棄食物、瓶罐、便當盒、殘渣、其他廢棄物等，亦無  
17 為簡易打掃，不無刻意減少相關流程時間，實難遽為真實。

18 (五)綜上所述，原告平日工作時間之工資金額係包含底薪、里程  
19 獎金、膳食費、績效獎金、分段津貼、整備津貼、月安全服  
20 務獎金、敬老津貼、專案獎金、全薪假津貼、半薪假津貼、  
21 公出津貼、加給公出津貼及業務補款等項目，且屬工作時間  
22 之駕車前之整備期間，係以簽到紀錄時間算至第1趟發車時  
23 間，如無簽到時間，只列計為19分鐘；又趟次間之待命時  
24 間，除中退時間或中午明顯看出有1、2小時午休時間外，以  
25 30分鐘為標準，如超過30分鐘為休息時間，未超過30分鐘為  
26 待命時間工作時間，並加計返站後之整理期間約為19分鐘及  
27 每日駕車時間，最後算出可依法請求加班費總額，再扣減上  
28 開每月被告已支付不足額加班費（即薪資明細表所載加班費  
29 一、二、三項目之總和）後，所得餘額金額，乃為原告得於  
30 本件再請求給付加班費總額。經計算黎信福106年5月至110  
31 年11月（除106年10月外）期間，依法原可請求加班費總額

01 為300萬9,462元，經扣除被告已付不足額加班費合計金額61  
02 萬4,348元，尚得請求加班費金額為239萬5,114元（詳如附  
03 表A-1、A-2、A-3、A-4、A-5所示）；吳明哲106年5月至108  
04 年8月期間，依法原可請求加班費總額為92萬3,480元，經扣  
05 除被告已付不足額加班費合計金額33萬9,895元，尚得請求  
06 加班費金額為58萬3,585元（詳如附表B-1、B-2、B-3所  
07 示）；鄭新傳106年6月至107年7月期間，依法原可請求加班  
08 費總額為84萬4,219元，經扣除被告已付不足額加班費合計  
09 金額26萬8,603元，尚得請求加班費金額為59萬5,616元（詳  
10 如附表C-1、C-2所示）；李佳珉108年9月至110年5月期間：  
11 依法原可請求加班費總額為33萬8,639元，經扣除被告已付  
12 不足額加班費合計金額3萬6,484元，尚得請求加班費金額為  
13 30萬2,153元（詳如附表D-1、D-2、D-3）。惟黎信福、吳明  
14 哲、鄭新傳及李佳珉於本件聲明請求金額分別為235萬4,408  
15 元、72萬8,121元、55萬6,916元、27萬3,723元。

16 (六)被告辯稱黎信福、吳明哲、鄭新傳（下稱黎信福等3人）既  
17 簽立切結書暨領據及收據（下稱系爭切結書），即已發生拋  
18 棄例休假日加班費請求之效力云云：

- 19 1.按勞基法第24條第1項、第2項、第39條等規定，均為強制規  
20 定，如非屬適用勞基法第84條之1之勞工，對於大客車之駕  
21 駛員，就其延長工作間、休假及例假日照常工作，勞基法並  
22 無排除第24條、第39條之適用，勞雇雙方所簽訂之薪資給與  
23 辦法或協議，違反勞基法第24條、第39條規定，自屬無效，  
24 不生拘束勞工之效力。
- 25 2.又依系爭切結書內容所示，該等文件為被告所預擬，並無分  
26 別詳載休息日、例假日法定計算標準內容為何，亦無引用載  
27 明為勞基法第24條第2項、第39條規定；也未說明黎信福等3  
28 人於上開期間休息日、例假日出勤日數、每日出勤日數；更  
29 未敘明黎信福等3人每小時工資額為何及其如何計算暨計算  
30 基礎工資項目為何；甚至連黎信福等3人於上開期間休息日  
31 加班費、例假日加班費分別金額為何及其計算公式，均無列

01 載；均無提供上開休息日、例假日加班費相關必要資訊予黎  
02 信福等3人知悉，以利黎信福等3人判斷決定是否同意上開文  
03 件內容，也未給與黎信福等3人磋商變更機會，黎信福等3人  
04 為求保住工作，避免被告主管人員刁難或找麻煩，只能簽署  
05 該等文件；依民法第247條之1第1款、第3款等規定，該等文  
06 件有關拋棄107年8月31日以前例休假日等一切加班費請求，  
07 或不得對例休假日等一切加班費提出異議，或如有違反應繳  
08 回加班費額等部分，明顯為顯失公平，且違反誠信原則，應  
09 屬無效，不得拘束黎信福等3人。

10 3.另系爭切結書乃係被告利用其經濟上優勢地位，藉黎信福等  
11 3人不懂法律，無法確知拋棄例休假日工資所生法律效果，  
12 無法清楚瞭解法令規定每小時工資額基礎工資項目，與休息  
13 日、例假日加班費計算標準等事項情形下，被告亦未提供前  
14 述休息日、例假日加班費相關必要資訊予黎信福等3人知  
15 悉，也未給與黎信福等3人相當審閱期間尋求家人、專家意  
16 見審慎判斷決定，乃要求黎信福等3人領取休例假日加班費  
17 須簽收文件，卻在系爭切結書夾帶不易察覺拋棄權利或不得  
18 異議事項，要求黎信福等3人在倉促下簽署，使黎信福等3人  
19 未處於平等地位或自由決定意思情境下，而為重大不利益決  
20 定，用以規避勞基法第24條第2項、第39條等強制規定，應  
21 認系爭切結書有關拋棄權利，或不得異議等部分，乃屬脫法  
22 行為，有違誠信原則，且顯失公平，均應為無效，不得拘束  
23 黎信福等3人。

24 (七)爰依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條等規  
25 定，請求被告給付短少加班費金額。併為聲明：1.被告應給  
26 付黎信福235萬4,408元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
27 日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應給付吳明哲72  
28 萬8,121元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年  
29 息百分之5計算之利息。3.被告應給付鄭新傳55萬6,916元，  
30 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計  
31 算之利息。4.被告應給付李佳珉27萬3,723元，及自起訴狀

01 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

02 並陳明願供擔保請准宣告假執行。

03 二、被告則以：

04 (一)原告對於任職期間「平日每小時工資額」計算之主張有誤，  
05 應為底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專案獎金等項目  
06 加總後，除以原告當月實際出勤天數（不包括原告請、休假  
07 未出勤天數在內，若被告依法令需就原告請休假未出勤天數  
08 給付全薪或半薪，被告另會發給原告「全薪假津貼」、「半  
09 薪假津貼」），即為原告當月每日可領取之「平日正常工時  
10 工資額」，再以原告當月之每日「平日正常工時工資額」除  
11 以8後，得出原告當月之平日每小時工資額，被告再依原告  
12 當月平日每小時工資額、原告當月加班時數，分別計算、發  
13 給原告當月加班費。而其餘非屬原告平日正常工時工資包  
14 括：(1)分段津貼：被告在原告或其他公車駕駛之駕駛班次存  
15 有「中退」（在離峰時間內長達2小時至4小時餘不等之班次  
16 間隔，即行車憑單上以「中退」記載之時間均屬此一情形）  
17 時，被告額外給予原告及其他類似情形駕駛「分段津貼」，  
18 以作為其配合離峰時間較長班次間隔之補貼，其性質係被告  
19 針對原告及其他公車駕駛「休息時間」額外發給之補貼，屬  
20 於恩惠性給與，並非勞務對價，與原告各自工作時間無關，  
21 不得納入原告平日每小時工資額，亦不得作為原告計算加班  
22 費之依據。(2)整備津貼：此係被告就原告每日開車出勤前，  
23 從事酒測、一級保養所花費之時間，按原告當月出勤日數，  
24 每日依15分鐘計算，按當月每日工資比例計算後發給原告之  
25 津貼，但若原告當日駕駛時間未滿8小時者，則不予發給整  
26 備津貼。又因整備津貼係被告在原告當日駕駛時間滿8小時  
27 後，始額外發給原告之給付，其性質應屬「被告公司已給付  
28 原告加班費之一部分」，而非正常工時工資。(3)月安全服務  
29 獎金：被告基於主管機關（臺北市政府公共運輸處）之要  
30 求，發給被告雇用之公車駕駛，鼓勵其安全駕駛之獎勵性給  
31 與。依被告所訂定之臺北汽車客運股份有限公司駕駛員安全

01 服務獎金實施辦法第2條規定，安全服務獎金係於駕駛員當  
02 月駕駛公車里程累積達一定標準以上時始會發給，其性質並  
03 非勞務之對價，而係因公車司機所服勞務（駕駛公車之行駛  
04 里程）達到一定數量以上始發給；且該辦法第4、5條之規  
05 定，被告所屬公車司機若有公車營運中因油料耗盡而無法繼  
06 續行駛（即該辦法第4條之「班車營運時絕油」）、過站不  
07 停等違規情形，被告亦得減發安全服務獎金。顯見安全服務  
08 獎金之性質屬於被告對所屬公車司機之恩惠性、獎勵性給  
09 與。(4)敬老津貼：係依原告（或被告其他公車駕駛）當月載  
10 運、使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡  
11 收入之一定比例發給原告或其他公車駕駛，亦屬恩惠性、獎  
12 勵性給與。(5)全薪假津貼、半薪假津貼：此係被告依原告當  
13 月休有薪假（例假日、特別休假、國定假日、特別休假或病  
14 假），未出勤之天數發給，足認全薪假津貼、半薪假津貼並  
15 非原告「平日工作可得之工資」，且不影響原告當月「平日  
16 每小時工資額」之計算。以鄭新傳為例，鄭新傳107年9月13  
17 日起自被告離職，而鄭新傳107年9月特別休假12天，故鄭新  
18 傳107年9月全月未出勤，而在鄭新傳107年9月全月未曾出勤  
19 之情況下，其107年9月薪資表僅有「全薪假津貼」單一項  
20 目，其金額並高達1萬2,876元，顯見全薪假津貼、半薪假津  
21 貼並非「原告平日工作所得工資」，而是原告有薪休假之所  
22 得。(6)公出津貼、加給公出津貼：觀諸黎信福所提出自109  
23 年4月起之各月薪資表均載有「實領金額內含『加給公出津  
24 貼（加給一例一休，休息日加班費）若干元』，已併同存入  
25 你的帳戶」等文字觀之，可證明加給公出津貼係屬被告給付  
26 所屬駕駛員之休息日加班費。又黎信福、吳明哲、李佳珉自  
27 被告領取加發公出津貼之簽收清冊，上方載有「加發某年某  
28 月公出津貼」、「加發一例一休，休息日加班費」等文字，  
29 足證渠等已受領款項（即加給公出津貼，被告係在「加給公  
30 出津貼」項目納入薪資表前，以現金另行發放予符合條件之  
31 公車司機）為休息日加班費，亦屬被告已付原告加班費之一

01 部。且依被告薪資項目之說明，亦可證明被告給付原告之  
02 「公出津貼」、「加給公出津貼」，係屬被告已付假日、休  
03 息日加班費性質。另除前述情形外，被告另曾以現金發給黎  
04 信福、吳明哲、鄭新傳一例一休加班費，此由黎信福、吳明  
05 哲、鄭新傳所簽署之系爭切結書均載有「加發…一例一休出  
06 勤加班費」等文字，觀之即明。(7)業務補款：業務補款並非  
07 每月均會出現之項目，僅為公司與司機間之找補。

08 (二)退步言之，縱認被告確有短付原告加班費之情事，但黎信福  
09 等3人已同意拋棄對被告之部分工資、加班費之請求，則於  
10 黎信福等3人已拋棄對被告請求權之範圍內，原告之請求為  
11 無理由：

12 1.黎信福部分：

13 被告公司於107年12月7日、108年5月14日分別給付黎信福4  
14 萬4,852元、3萬4,000元作為一例一休出勤加班費，黎信福  
15 並已拋棄107年8月31日（含）以前對被告之其他例假津貼、  
16 加班費請求，此有黎信福出具之系爭切結書為據。

17 2.吳明哲部分：

18 被告於107年12月7日、108年5月14日分別給付吳明哲5萬4,5  
19 2元、3萬元作為一例一休出勤加班費，吳明哲並已拋棄107  
20 年8月31日（含）以前對被告之其他例假津貼、加班費請  
21 求，此有吳明哲出具之系爭切結書為據。

22 3.鄭新傳部分：

23 鄭新傳自被告公司離職「之後」，被告於107年12月18日、1  
24 08年5月24日分別給付鄭新傳5萬0,162元、2萬5,000元作為  
25 一例一休出勤加班費，鄭新傳並已拋棄107年8月31日（含）  
26 以前對被告之其他例假津貼、加班費請求，此有鄭新傳出具  
27 之系爭切結書為據。

28 4.再者，黎信福等3人均係於取得對被告加班費請求權「之  
29 後」始自願拋棄部分權利，屬於渠等拋棄既得權利之行為，  
30 依向來實務見解，系爭切結書有關黎信福等3人拋棄對被告  
31 部分權利之約定，自屬合法有效。是關於本件加班費之請

01 求，被告已於訴訟繫屬前給付黎信福等3人一例一休加班  
02 費，且黎信福等3人均已同意拋棄對被告之部分請求，則於  
03 黎信福等3人已拋棄對被告請求權之範圍內，黎信福等3人起  
04 訴請求被告再為給付，自無理由，不應准許。

05 5.原告雖主張系爭切結書有關拋棄對被告例假津貼、加班費請  
06 求之約定係屬違反勞基法規定而為無效云云，惟系爭切結書  
07 均係在黎信福等3人取得其拋棄之權利「之後」始行簽署，  
08 則於渠等簽署系爭切結書之際，渠等依系爭切結書所拋棄之  
09 權利均已發生並為獨立債權，渠等於取得權利後自願加以拋  
10 棄，自屬合法、有效。

11 (三)原告主張之「每日工作時間」與事實不符：

12 1.駕車前之整備時間：

13 經被告依黎信福（107年7月至110年11月）、吳明哲（107年  
14 7月至108年7月）、李佳珉（108年9月至110年5月）之簽到  
15 紀錄（107年7月以前之簽到紀錄，以及鄭新傳任職期間之簽  
16 到紀錄，因被告電腦系統已無保存相關資料，故無法提  
17 出）、每日行車班次表，統計黎信福107年9月至110年11  
18 月；吳明哲107年9月至108年7月；李佳珉108年9月至110年5  
19 月各自簽到至第一班車發車間所需時間後，可知黎信福簽到  
20 至第一班車發車之間隔平均約22分鐘、吳明哲簽到至第一班  
21 車發車之間隔平均約14分鐘、李佳珉簽到至第一班車發車之  
22 間隔平均約17分鐘。此外，依被告所屬駕駛員自簽到時起至  
23 第一班車發車時止從事發車前整備工作過程之錄影及錄影畫  
24 面截圖觀之，可知被告所屬駕駛員自簽到時起至車輛發動準  
25 備發車時止之整備工作雖包括：簽到、酒測、拿取公車鑰匙  
26 包、領取當日行車憑單、自調度室步行前往公車停車場、開  
27 啟公車引擎蓋檢查水箱、機油是否足夠，零件有無鬆脫，檢  
28 查完畢後關閉引擎蓋、環繞公車檢查車胎胎壓、登上駕駛  
29 座、發動公車、檢查車輛、刷卡機有無異常燈號後等發車前  
30 整備工作，但發車前整備於3分鐘內即可完成發車前整備，  
31 且黎信福、吳明哲、李佳珉簽到至第一班發車之間隔時間均

01 為15分鐘左右，且最短亦有簽到時間與第一班車發車僅相距  
02 5分鐘或7分鐘之情形，原告空言每日發車前整備工作需時20  
03 分鐘云云，顯非事實。

04 **2. 趟次間之待命時間：**

05 (1) 依據勞基法第35條、汽車運輸業管理規則第19條之2第1項第  
06 2款規定，營業大客車業者雇用之駕駛人，在駕車時間以外  
07 之休息時間，並非工作時間。且依被告之工作規則第10條、  
08 第12條明訂被告所屬公車司機前後兩班次間之時間為其休息  
09 時間，被告不約束公車司機於該時間內之行為，亦可證明班  
10 次間隔確屬原告之休息時間，並非原告之待命時間，更不能  
11 逕行認定為原告之工作時間。

12 (2) 又原告任職被告期間，分別在被告之三峽二站（即黎信福、  
13 吳明哲、鄭新傳）、四海站（即李佳珉）擔任公車駕駛。依  
14 黎信福106年5月至110年11月之每日行車班次表（因黎信福  
15 曾自被告離職後又復職，故無黎信福106年10月之每日行車  
16 班次表）、吳明哲106年5月至108年7月之每日行車班次表、  
17 鄭新傳106年6月至107年7月之每日行車班次表（鄭新傳107  
18 年9月13日離職，但鄭新傳107年8月19日起至離職前1日止均  
19 休假，故無鄭新傳107年8月19日至107年9月12日之每日行車  
20 班次表）、李佳珉108年9月至110年5月之每日行車班次表觀  
21 之（各該行車班次表，係依原告每日行車憑單所登載公車發  
22 車時間、返站時間彙總製作），原告於前班公車返站後至次  
23 班公車預定發車時間（原告每班公車返站時，被告之調度人  
24 員即會在行車憑單上登載原告負責駕駛之下一班公車預定發  
25 車時間）前之空檔時間，係原告可自由運用之休息時間，被  
26 告僅要求包括原告在內之公車駕駛於預定發車時間準時發  
27 車，而未干涉原告或其他公車駕駛運用班次間休息時間之方  
28 式。被告亦未要求原告或其他公車駕駛於兩班次間休息時間  
29 內從事其他工作或待命（被告所屬公車之清潔、保養等事  
30 宜，被告已指派其他人員處理，並非原告之工作內容），且  
31 被告於公車停車場站設有休息室，可供司機休息，原告可利

01 用班次間空檔時間休息、處理自身事務或外出，被告並未設  
02 有門禁、亦未禁止司機在休息時間外出。而依原告每日行車  
03 班次表觀之，原告任職被告期間內，於前班公車返站後至次  
04 班公車發車前，均有長達十餘分鐘至數十分鐘，甚至長達數  
05 小時之休息時間，可供原告自由運用。

06 (3)原告雖主張班次間隔，如超過30分鐘為休息時間，若未超過  
07 30分鐘則列為待命時間，並納入原告之工作時間計算云云，  
08 惟所謂待命時間，係指勞工未從事勞務，卻處於隨時等待雇  
09 主指示命令之下之時間，反之，倘勞工無須隨時等待雇主指  
10 示命令之時間，即無從認定為待命時間。另依勞基法第35前  
11 段之反面解釋，若勞工並未「繼續工作4小時」，其休息時  
12 間即不以滿30分鐘以上為必要，且依勞基法第35條後段、汽  
13 車運輸業管理規則第19條之2等規定，營業大客車駕駛人  
14 (如原告)如無連續駕車4小時者，其休息時間得採分次實  
15 施，且不以每次休息時間滿30分鐘為必要。而依原告之每日  
16 行車班次表觀之，原告「單一班次」行車時間未達4小時，  
17 且原告並無前一班車返站後立即發下一班車，前後兩班次行  
18 車時間合計4小時以上之情形，顯見原告並無「連續工作4小  
19 時」之情形，無從適用勞基法第35條前段有關連續工作4小  
20 時應有30分鐘以上休息時間之規定。

### 21 3.返站後之整理工作時間：

22 每日行車班次表所載每日末班車返站時間，則係原告將其駕  
23 駛之公車停好並完成車輛巡視、票箱交回等工作後，繳回行  
24 車憑單，始由站務人員將原告繳回行車憑單之時間登載為末  
25 班車返站時間，故每日行車班次表所載末班車返站時間，即  
26 為原告當日的下班時間。此外，依被告所屬駕駛員自末班車  
27 返站時起至司機下班為止之工作流程錄影及錄影畫面截圖觀  
28 之，公車投幣箱之更換、悠遊卡營收資料及里程資料之下載  
29 等工作，係由「被告公司之調度人員」在公車暫停調度室門  
30 口時處理，並非原告之工作內容，且原告係於停妥公車、檢  
31 查車廂內有無乘客遺失物品等所有工作完成後，始繳回行車

01 憑單、由調度人員登載末班車返站時間，當時原告即已下  
02 班。

03 4.綜上所述，原告任職被告期間，雖需於第1班車發車前簽  
04 到，以便進行酒測及車輛一級保養（以目視方式檢查車輛有  
05 無異常，僅需短短數分鐘即可完成），但原告簽到至第1班  
06 車發車間之時間，被告已發給整備津貼；此外原告前1班車  
07 返站至次1班車發車間之空檔時間，係屬原告之休息時間，  
08 原告可自由運用，亦可外出，且無須等待雇主（被告）之指  
09 令（因次班車預定發車時間已於前班車返站時排定之故）；  
10 至於原告末班車返站時間，即為原告完成當日所有工作後始  
11 登載之時間，該時間即為原告當日下午下班時間。顯見原告有關  
12 其工作時間之主張與事實有重大出入，原告遽行依該不實工  
13 作時間，主張被告公司短付加班費云云，顯屬無據，並非可  
14 採。

15 (四)再者，縱認原告得請求被告給付加班費差額，原告之訴亦大  
16 部分均無理由：

17 1.倘認黎信福等3人簽署系爭切結書後，渠等已合法拋棄107年  
18 8月31日（含）以前對被告之全部加班費差額請求權，已如  
19 前述。扣除黎信福、吳明哲已拋棄對被告加班費請求權之期  
20 間（107年8月31日及當日之前）後，被告已製作黎信福、吳  
21 明哲、李佳珉加班費差額計算表，經計算後黎信福至多僅得  
22 請求被告給付21萬8,231元（即如附表8所示）、吳明哲尚有  
23 溢領加班費9,634元（即如附表9所示）、李佳珉至多僅得請  
24 求被告給付1萬1,301元（即如附表11所示），逾上開範圍之  
25 請求即無理由；至於鄭新傳，因其自107年8月19日起即未出  
26 勤，且於107年9月13日即已離職，並已於離職後簽署系爭切  
27 結書，自願拋棄107年8月31日（含）前對被告之加班費差額  
28 請求權，故鄭新傳依系爭切結書拋棄之權利，係其在職期間  
29 之「全部」加班費差額請求權，鄭新傳顯然不得請求被告給  
30 付任何加班費差額（即如附表10所示），併予敘明。

31 2.縱認系爭切結書不能發生拋棄加班費差額請求權之效力，惟

01 扣除黎信福、吳明哲、鄭新傳依系爭切結書已受領之金額各  
02 為7萬8,852元、8萬0,452元、7萬5,162元後，黎信福得請求  
03 被告給付之加班費差額為27萬8,189元（即附表1-1所列差額  
04 14萬7,830元，扣除上開受領金額7萬8,852元，再加計附表8  
05 所列差額21萬8,231元，金額共計28萬7,209元）、吳明哲已  
06 無加班費差額可供請求（即附表2-1所列差額2萬5,381元，  
07 扣除上開受領金額8萬0,452元，再加計附表9所列溢領加班  
08 費9,634元，並無差額可供請求）、鄭新傳得請求被告給付  
09 之加班費差額為18萬3,878元（即附表7所列差額25萬9,040  
10 元，扣除上開受領金額7萬5,162元，金額共計18萬3,878  
11 元）、李佳珉得請求被告給付之加班費差額為1萬1,301元  
12 （即附表11所列差額1萬1,301元）。

13 (五)併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供  
14 擔保請准宣告免為假執行。

### 15 三、兩造不爭執事項：

16 (一)黎信福自101年6月1日起受僱被告，於106年9月25日至106年  
17 10月31日期間自被告離職，嗣於106年11月1日復職，迄於11  
18 0年12月3日與被告合意終止勞動契約，受僱期間皆擔任被告  
19 大客車駕駛員。

20 (二)吳明哲自100年8月19日起受僱被告，嗣於108年7月20日與被  
21 告合意終止勞動契約，受僱期間皆擔任被告大客車駕駛員。

22 (三)鄭新傳自84年3月18日起受僱被告，嗣於107年9月13日與被  
23 告合意終止勞動契約（因鄭新傳107年8月公休5天、特別休  
24 假14天、未住院病假5天、事假1天，且鄭新傳107年9月特別  
25 休假12天，故鄭新傳自107年8月19日起即未出勤），受僱期  
26 間皆擔任被告大客車駕駛員。

27 (四)李佳珉自108年9月10日起受僱被告，嗣於110年5月31日與被  
28 告合意終止勞動契約，受僱期間皆擔任被告大客車駕駛員。

29 (五)黎信福、吳明哲於任職期間，均從事駕駛公車932路線（三  
30 峽站往返板橋府中站）工作；鄭新傳於任職期間，從事駕駛  
31 公車706路線（三峽站往返西門站）工作；李佳珉於任職期

01 間，從事駕駛公車656路線（土城宏國科技大學往返台大醫  
02 院站）工作。

03 (六)原告於任職期間每天每趟駕駛公車出車前，被告調度員均須  
04 對原告進行酒精檢測、有無服用藥物檢查等出車前身心狀況  
05 檢查，並於行車憑單中記錄。又原告於任職期間每天第1趟  
06 發車預定時間前，依被告規定須提早到站，除須接受前述出  
07 車前身心狀況檢查外，並須為行車憑單背面所載12項出車前  
08 車輛一級保養等檢查，且亦須與調度員為校對行車紀錄器時  
09 間、查驗悠遊卡驗票機、站名播報器、公車動態資訊系統功  
10 能正常、駕照、行照、服務證等行車憑單背面所載行車前審  
11 查事項；上開事項檢測完畢，原告及調度員須於每日行車憑  
12 單上簽名或蓋章。

13 (七)被告於原告任職期間，所給付原告報酬項目，含有「底  
14 薪」、「里程獎金」、「績效獎金」、「敬老津貼」、「分  
15 段津貼」、「整備津貼」、「月安全服務獎金」、「專案獎  
16 金」、「公出津貼」、「全薪假津貼」、「半薪假津貼」、  
17 「加班費一」（即為46小時內為免稅加班費）、「加班費  
18 二」（即46小時以外為應稅加班費）及「膳食費」等項目。

19 (八)被告以「底薪」、「里程獎金」、「績效獎金」、「膳食  
20 費」等項目給與，作為計算原告任職期間給付加班費計算基  
21 礎。

22 (九)黎信福106年5月至110年11月之薪資表如被證3所示、每日行  
23 車班次表則如被證12所示（因黎信福曾自被告離職後又復  
24 職，故無黎信福106年10月之每日行車班次表）。

25 (十)吳明哲106年5月至108年7月之薪資表如被證4所示、每日行  
26 車班次表則如被證13所示。

27 □鄭新傳106年6月至107年9月之薪資表如被證5所示、每日行  
28 車班次表則如被證14所示。

29 □李佳珉108年9月至110年5月之薪資表如被證6所示、每日行  
30 車班次表則如被證15所示。

31 □被證20簽到紀錄，為黎信福自107年7月1日至110年11月30日

01 期間，每日上午至被告站場報到時間紀錄；但缺漏黎信福10  
02 6年5月至106年9月、106年11月至107年6月每日簽到紀錄。

03 □被證21簽到紀錄，為吳明哲自107年7月1日至108年7月19日  
04 期間，每日上午至被告站場報到時間紀錄；但缺漏吳明哲10  
05 6年5月至106年12月、107年1月至107年6月每日簽到紀錄。

06 □被證22簽到紀錄，為李佳珉自108年9月6日至110年5月30日  
07 期間，每日上午至被告站場報到時間紀錄。

08 □被告未提出鄭新傳自106年6月23日至107年7月31日期間，每  
09 日上午至被告站場報到之簽到紀錄。

10 □黎信福、吳明哲於110年6月10日與被告就請求加班費爭議，  
11 進行勞資爭議調解，惟未達成調解。

12 □鄭新傳、李佳珉於111年7月11日與被告就請求加班費爭議，  
13 進行勞資爭議調解，惟未達成調解。

#### 14 四、得心證之理由：

##### 15 (一)原告之平日每小時工資額如何計算？

16 1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按  
17 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
18 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3  
19 款定有明文。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2  
20 條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎  
21 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、  
22 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。而所謂「因工作而  
23 獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價  
24 性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是  
25 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通  
26 常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所謂經常性之  
27 給與，並非僅以有無按月給付相同之款項內容作為唯一標  
28 準，尚應探究各項給與之內容、性質，以為實質判斷。倘雇  
29 主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非為勞工  
30 之工作給付之對價。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經  
31 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因

01 工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定。然所謂  
02 推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。

03 2.查兩造對於原告薪資項目中之底薪、里程獎金、績效獎金、  
04 膳食費及專案獎金等項，均應列入計算原告平日正常工時工  
05 資，並不爭執，惟有關其餘薪資項目即公出津貼、加給公出  
06 津貼、整備津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、月安全服務獎  
07 金、敬老津貼、分段津貼等項，應否列入計算原告平日正常  
08 工時工資，則互有爭執，茲論述如下：

09 (1)公出津貼、加給公出津貼部分：

10 查公出津貼及加給公出津貼，係被告基於原告當月國定假  
11 日、休息日出勤，給予原告之加班費，此觀諸原告所提出黎  
12 信福於108年1月以後薪資明細表（見本院卷一第107至141  
13 頁），載有「實領金額內含『加給公出津貼（加給一例一  
14 休，休息日加班費）4,000元（或為5,000元、2,000元）』，  
15 已併同存入你的帳戶」等文字即明。則此項給與已歷經多  
16 年，其餘原告既同為被告之駕駛員，堪認均有領取相同之薪  
17 資明細表，原告就薪資明細表所載從未異議，足認公出津  
18 貼、加給公出津貼之性質上屬於一例一休、休息日出勤的加  
19 班費，並非正常工時的工資。

20 (2)整備津貼部分：

21 查整備津貼係被告就原告及其他公車駕駛每日開車出勤前，  
22 從事酒測、一級保養所花費之時間，依原告當月底薪、里程  
23 獎金、績效獎金、膳食費之總和，除以原告當月實際出勤天  
24 數再除以8之後，得出原告當月之「平日每小時工資額」，  
25 再以原告當月「平日每小時工資額」計給原告每日15分鐘作  
26 為原告每日得領取之整備津貼數額。但若原告當日工作時間  
27 未滿8小時者，則不予發給整備津貼（因被告已就原告8小時  
28 以內之工作發給薪資之故）。依此整備津貼之計算、發給方  
29 式觀之，被告係於原告單日工作滿8小時以上，始額外給付  
30 整備津貼，則因原告單日工作未滿8小時而無加班情形者，  
31 被告將不予發給整備津貼，且不論原告每日整備時間是否少

01 於15分鐘均一律以15分鐘計算發給，顯然整備津貼應認定為  
02 被告已給付原告之加班費一部分，而不應列入當月平日每小  
03 時工資額之計算金額內。

04 (3)全薪假津貼、半薪假津貼部分：

05 查全薪假津貼、半薪假津貼，係被告基於駕駛員每月得領取  
06 之「平日工資」，因按「當月出勤天數」比例計算，於當月  
07 休有薪假（包括全薪休假如例假日、特別休假或國定假日  
08 等；以及半薪休假如病假）之場合，雖當日並未實際出勤，  
09 但依勞基法、勞工請假規則規定，被告仍應分別給予原告全  
10 薪或半薪，故被告依駕駛員當月全薪休假（例假日、特別休  
11 假或國定假日休假）天數，乘以每日工資額後，另行發給全  
12 薪假津貼；另依當月休半薪假（病假）天數，乘以前述每日  
13 工資額，再乘以二分之一後，發給半薪假津貼。參諸各企業  
14 所採取的薪資制度，本屬公司內部自治事項，如無違反法  
15 令，基於私法自治精神，自應予以尊重。被告就與該公司數  
16 百位駕駛員所採行的薪資制度，類似「論天計酬、每月結  
17 算」方式，並以提供勞務之成果加總計算「底薪」、「里程  
18 獎金」、「績效獎金」、「膳食費」、「專案獎金」等項  
19 目，再輔以「加班費一」、「加班費二」、「分段津貼」、  
20 「整備津貼」、「月安全服務獎金」、「敬老津貼」、「公  
21 出津貼」（「加給公出津貼」）、「全薪假津貼」、「半薪  
22 假津貼」等各項金額。又原告均已在被告任職多年，均按月  
23 領取薪資，並受領薪資明細表，長期以來並無任何反對意  
24 思，顯然已非單純之沉默，可認雙方就工資之勞動條件已達  
25 成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部分。因此，全薪假  
26 津貼或半薪假津貼，既係被告就原告當月未出勤（未提供勞  
27 務）之天數計算並發給原告之給付，即非屬提供勞務之對  
28 價，自不屬於工資性質，亦不應列入當月平日每小時工資額  
29 之計算金額內。

30 (4)月安全服務獎金部分：

31 查月安全服務獎金係被告基於主管機關（台北市政府公共運

01 輸處)之要求，發給被告僱用之公車駕駛，鼓勵其安全駕駛  
02 之獎勵性給與。因駕駛員之行車違規行為，不僅影響乘客權  
03 益及道路行車安全，更得為主管機關評鑑、裁罰汽車運輸業  
04 者之事由。因此，被告發放服務獎金之目的既為維護行車安  
05 全，提高服務品質，減少行車事故及客訴之發生，其性質即  
06 屬於為鼓勵司機當月確能遵守行車安全服務規則，並無肇  
07 事、無交通違規或造成乘客損害客訴者，而提供經濟上誘因  
08 之勉勵性給與，如不符合規定者當月即不發給。既然該款項  
09 須視是否符合一定條件而決定發給或不發給，即非屬按月均  
10 應發給之項目，核其性質應屬勞基法施行細則第10條第2款  
11 規定之獎金性質，自非工資之範疇。

12 (5)敬老津貼部分：

13 查敬老津貼係被告依原告或其他公車駕駛當月載運、使用敬  
14 老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定  
15 比例發給原告或其他公車駕駛，足見兩造係約定以實際搭載  
16 老年人之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時  
17 數（工作時間）無必然關係。再參酌年老及身心障礙人士上  
18 下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供  
19 優惠補貼而較低廉，該獎金設置目的係為鼓勵駕駛員停泊、  
20 等待及接載老年人等，避免過站不停情形，顯然具有恩惠性  
21 給與性質，與所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一  
22 部。

23 (6)分段津貼部分：

24 查分段津貼係因被告屬大眾運輸事業，在離峰時間內部分公  
25 車駕駛之前班公車返站，至次班公車發車間之班次間隔較  
26 長，故被告在原告或其他公車駕駛之駕駛班次存有「中退」  
27 時（在離峰時間內長達2小時至4小時餘不等之班次間隔），  
28 額外給予原告及其他類似情形駕駛「分段津貼」，以作為配  
29 合離峰時間較長班次間隔之補貼，其性質係被告針對原告及  
30 其他公車駕駛「休息時間」額外發給之補貼。故其性質應屬  
31 於恩惠性給與，並非平日正常工作時間因提供勞務所獲得之

01 報酬，非屬工資性質，故不應列入當月平日每小時工資額之  
02 計算金額內。

03 (7)業務補款部分：

04 查業務補款係由被告主管額外加給，且非每月固定發給，金  
05 額亦非固定，顯然具有恩惠性、獎勵性質給與，與所提供勞  
06 務難認有對價性，應非屬工資之一部。

07 3.綜上，堪認原告平日每小時工資額僅應將薪資項目中之底  
08 薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專案獎金等項列入計  
09 算。

10 (二)原告之每日工時應如何計算？

11 1.原告主張黎信福自106年6月1日起至110年11月30日止之出勤  
12 工時及加班時間應如附表A-1至A-5所示（見本院卷五第17至  
13 557頁），惟聲明請求金額為235萬4,408元；吳明哲自106年  
14 5月24日起至108年7月19日止之出勤工時及加班時間應如附  
15 表B-1至B-3所示（見本院卷六第15至277頁），惟聲明請求  
16 金額為72萬8,212元；鄭新傳自106年6月23日起至107年7月3  
17 1日止之出勤工時及加班時間應如附表C-1至C-2所示（見本  
18 院卷五第559至702頁），惟聲明請求金額為55萬6,916元；  
19 李佳珉自108年9月10日起至110年5月30日止之出勤工時及加  
20 班時間應如附表D-1至D-3所示（見本院卷六第279至509  
21 頁），惟聲明請求金額為27萬3,723元。亦即除駕駛時間  
22 外，尚應將第1趟車發車前20分鐘整備時間、趟次間未逾30  
23 分鐘之休息時間即待命時間及末班車返站後19分鐘整理時間  
24 計入工時等語。被告除對於應將駕駛時間及15分鐘整備時間  
25 計入工時並不爭執外，其餘部分則以前揭情詞置辯。

26 2.經查，就趟次間之休息時間而言，被告94年制訂、109年修  
27 正前之工作規則第10條第3項規定：「駕駛員每班次與班次  
28 之間歇時間，不約束其個人行為，為休息時間；…」、第12  
29 條規定：「本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之  
30 休息，但為因應本業具有連續性之工作性質，前項休息時  
31 間，得於工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約束

01 其個人行為，不列入工作時間計算。」（見本院卷三第50  
02 頁），被告109年修正後之工作規則第10條、第12條亦為相  
03 同規定（見本院卷三第65頁），足見原告前後二班次間之空  
04 檔，確屬原告之休息時間，並無待命之需要。再者，駕駛員  
05 依其路線、尖離峰，所需要之駕駛時間不同，本屬「分段提  
06 供勞務」之性質，故趟次與趟次間之時間，當然不可能如原  
07 告所主張以是否達30分鐘之機械性操作做為認定係屬工作時  
08 間之標準。既然被告工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時  
09 間為休息時間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係  
10 事先排定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時  
11 間，亦非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，  
12 然並未實際上提供勞務）。且按「勞工繼續工作4小時，至  
13 少應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊  
14 急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」、

15 「營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞  
16 動基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤  
17 務並應符合下列規定：二、連續駕車4小時，至少應有30分  
18 鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於15分鐘。  
19 但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其  
20 最多連續駕車時間不得超過6小時，且休息須一次休滿45分  
21 鐘。」，勞基法第35條、汽車運輸業管理規則第19條之2第1  
22 項第2款分別定有明文，足見30分鐘之休息時間本得採取分  
23 次實施。故原告猶主張趟次間之時間，若未達休息30分鐘即  
24 均應計入每日工時計算加班費，自非可採。

25 3. 又查，就第1趟車發車前之整備時間而言，依證人黃益煥

26 （即被告林口站站長）於另案（即本院110年度勞簡字第25  
27 號）證稱：「發車前的一級保養。大概巡個5分鐘就夠  
28 了」、「例如6：00的班，公司規定5：45分就要打卡，就是  
29 15分鐘前就要刷卡簽到，一級保養也是在這15分鐘以內。」  
30 等語（見本院卷二第376至377頁）、證人楊智凱（即被告江  
31 子翠站站長）亦於該案證稱：「第一班發車前駕駛需要做車

01 輛的一級保養，還有酒測，需要大概5至10分鐘」（見本院  
02 卷二第390頁），足見原告等駕駛員依公司規定應於第1趟車  
03 發車前15分鐘到達調度站即可，如有提早到達（提前上班）  
04 情形，應認定非屬依被告要求提供勞務之狀態，自無從請求  
05 被告給付報酬。再稽之另案證人范振田（即被告樹林站站長）  
06 於本院111年度重勞訴字第11號等案證稱：「行車憑單上第  
07 一班發車時間就代表這一位同仁的上班時間」、「因為沒有  
08 打卡設置，所以用識別證感應就是報到時間，公司有規定第  
09 一班車前15分鐘會列入上班時間，也會計算工資」、「從一  
10 早感應報到，司機就執行他的駕駛工作，以公司規定要先做  
11 一級保養，保養的項目是看油、水、機械是否要保養，公司  
12 有安排每部車輛固定的保養時間，駕駛員要檢查燈號是否正  
13 常，比較細心的駕駛員也會打開引擎蓋看一看，一級保養只  
14 要4、5分鐘即可，駕駛員在感應報到的時候就要先做酒測，  
15 公司給予第一班車前的15分鐘足足有餘，再來駕駛員就按照  
16 前一天的班表出車，如果是固定班次，就是每趟車回來，把  
17 行車憑單交給調度，再等候班表上下一班次的時間出車，如  
18 果是機動班次，就等候調度簽派下一趟的時間，在行車憑單  
19 上都會登記」等語（見本院卷二第404至405頁）。復觀之被  
20 告提出之影片及錄影畫面截圖可知，影片中示範發車前整備  
21 工作之駕駛員，係以平緩之動作及步伐，於3分鐘內即可完  
22 成發車前整備工作（見本院卷三第731至745頁）。準此，被  
23 告抗辯以15分鐘列計發車前整備期間並計算工資，應屬可  
24 採。

25 4.再查，就末班車返站後是否需加計19分鐘整理時間而言，依  
26 另案證人黃益煥證稱：「收班後，調度員會在門口上去取票  
27 箱，收完後駕駛員會把車子停在停車格，駕駛員要巡一下看  
28 有沒有遺失物，沒有的話就拿憑單、行照交給調度員，調度  
29 員等駕駛員拿進來就會登錄時間，收班作業就這樣完  
30 成。」、「收班的時間是都檢查完有沒有遺失物後才登記，  
31 之後就沒有在工作時間了。」等語（見本院卷二第375至376

01 頁)；另案證人楊智凱亦於該案證稱：「末班車的返站時間  
02 就是駕駛把車停好後，憑單繳回，就是駕駛的下班時  
03 間。」、「最後一班車收班後就沒有其他事情了。」等語  
04 (見本院卷二第389至390頁)；另案證人范振田證稱：「末  
05 班車收班把錢箱收完，把車輛停好，再把行車憑單交給調度  
06 由調度按照當時的時間登記結班，司機就下班了。」、「駕  
07 駛員會檢查遺失物，只要幾秒鐘時間看一看，清潔車輛有另  
08 外的專人負責，不用司機負責。」等語(見本院卷二第404  
09 頁至第405頁)。又依被告提出之被證31影片、被證32影片  
10 畫面截圖可知(見本院卷四第105至135頁)，駕駛員收班  
11 時，車輛先暫停調度室門口，由調度員上車更換投幣箱及讀  
12 取悠遊卡營收及里程資料，調度員下車後，駕駛員再至指定  
13 位置停妥車輛，取下行車紀錄器紙盤、巡查車廂確認有無遺  
14 失物，其後熄火、關閉電源及前方車門，將行車憑單及行車  
15 紀錄器紙盤繳回調度室，最後方由調度員登載末班車返站時  
16 間等情，且原告並未舉證證明其所稱返站後之整理工作時  
17 間，係在繳交行車憑單之後，足見簽到紀錄所載末班車返站  
18 時間即為駕駛員下班時間。故原告主張末班車返站後應再加  
19 計19分鐘整理時間計入每日工時計算加班費云云，亦不足  
20 採。

21 (三)原告請求被告給付加班費差額，是否有據？如有，金額為若  
22 千元？

23 1.原告主張黎信福得請求被告給付自106年6月1日起至110年11  
24 月30日止短付之加班費235萬4,408元；吳明哲得請求被告給  
25 付自106年5月24日起至108年7月19日止之短付之加班費72萬  
26 8,212元；鄭新傳得請求被告給付自106年6月23日起至107年  
27 7月31日止短付之加班費55萬6,916元；李佳珉得請求被告給  
28 付自108年9月10日起至110年5月30日止短付之加班費27萬3,  
29 723元等語。被告則以前揭情詞置辯。

30 2.按勞基法關於工資、加班費、退休金之規定，雖係為保護勞  
31 工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不

01 得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請  
02 求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原  
03 則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互  
04 相讓步成立和解。又和解契約合法成立，兩造當事人即均應  
05 受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事  
06 後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上  
07 字第1964號判決要旨參照）。查被告於勞基法修正增列一例  
08 一休之規定後，於107年12月7日、108年5月14日各給付黎信  
09 福4萬4,852元、3萬4,000元；於107年12月7日、108年5月14  
10 日各給付吳明哲5萬0,452元、3萬元；於107年12月18日、10  
11 8年5月14日各給付鄭新傳5萬0,162元、2萬5,000元，作為一  
12 例一休出勤之加班費，黎信福、吳明哲、鄭新傳並分別簽立  
13 切結書暨領據、收據表示：「…本人同意自106年12月31日  
14 (含)以前拋棄民法、勞動基準法等一切相關權利主張…」、  
15 「…本人同意自107年8月31日(含)以前任職期間之例假津貼  
16 及加班費不會再提出任何異議…」之意思(見本院卷二第225  
17 至230頁)，既非事先拋棄權利，且已明確表示同意不再向被  
18 告請求107年8月31日(含)以前之加班費，核其性質，應屬黎  
19 信福、吳明哲、鄭新傳對於其既得權利之處分，依契約自由  
20 之原則，此項拋棄之意思表示，並無違反勞基法之規定，自  
21 屬有效。況黎信福、吳明哲、鄭新傳簽立系爭切結書暨領據  
22 時，距其拋棄權利之時點均相距近1年之久，難謂無充分時  
23 間確認所得請領之加班費金額，且渠三人簽立之切結書暨領  
24 據、收據相比對，其中關於所加發一例一休加班費金額均有  
25 不同，難認未經個別磋商，是原告主張違反強制規定，且有  
26 違誠信原則，顯失公平，應為無效云云，自不足採，是黎信  
27 福、吳明哲、鄭新傳自應受其出具之系爭切結書暨領據、收  
28 據之拘束，而不得再行請求被告給付107年8月31日(含)以前  
29 之加班費，堪認被告此部分抗辯為可採，且因鄭新傳於本件  
30 訴訟請求被告給付加班費之期間為106年6月23日起至107年7  
31 月31日止，其自己不得再請求被告給付不足額之加班費。

01 3.復按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延  
02 長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在  
03 二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。  
04 二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額  
05 加給三分之二以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時  
06 間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條  
07 所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日  
08 每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再  
09 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以  
10 上。」；又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其  
11 他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例  
12 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，  
13 工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，  
14 工資應加倍發給。本法第39條所定休假日，為本法第37條所  
15 定休假及第38條所定特別休假。勞基法第37條第1項、第39  
16 條前段及勞基法施行細則第24條之3分別定有明文。經查，  
17 原告平日每小時工資額僅應將薪資項目中之底薪、里程獎  
18 金、績效獎金、膳食費及專案獎金等項列入計算；且每日工  
19 時應以駕駛時間及15分鐘整備時間列入計算，業經本院認定  
20 如前。又被告已以原告之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食  
21 費及專案獎金，據以計算平日每小時工資，並依平日加班時  
22 數、休息日加班時數及國定假日加班時數，分別計算應發給  
23 黎信福、吳明哲各自107年9月起之加班費、李佳珉自108年9  
24 月起之加班費（因黎信福、吳明哲、鄭新傳已不得請求107  
25 年8月31日以前之加班費差額，逾此範圍本院自毋庸審究），  
26 此有其提出之黎信福107年9月至110年11月之加班費計算表  
27 （見本院卷三第569至645頁、卷四第317至319頁）、吳明哲1  
28 07年9月至108年7月之加班費計算表（見本院卷三第649至66  
29 9頁、卷四第321頁）、李佳珉108年9月至110年5月之加班費  
30 計算表在卷可稽（見本院卷三第673至713頁、卷四第325  
31 頁）。而前揭卷三、卷四有關加班費之計算，在加班時數之

01 統計上並無不同，各月份加班費計算上雖有不同，惟經核係  
02 因有關國定假日加班費之計算，卷三部分就逾8小時部分均  
03 按平日每小時工資額加給三分之一之2倍計算，卷四部分則  
04 就逾8小時部分之第9、10小時按平日每小時工資額加給三分  
05 之一，第11小時起按平日每小時工資額加給三分之二以上計  
06 算，致金額計算上有所不同，經核應以前揭卷四之計算方式  
07 合於法令，堪予採認。又被告已給付原告之加班費，除原告  
08 所不爭執之「加班費一」、「加班費二」以外，其餘薪資項  
09 目上之「整備津貼」、「公出津貼」（「加給公出津貼」）  
10 等項，亦屬加班費之給付，此已經本院認定如前，是被告已  
11 給付黎信福、吳明哲、李佳珉各月份之加班費總額應如其所  
12 提出之附表八、九、十一所示（見本院卷四第317頁、第321  
13 頁、第323頁，各月份明細詳如本院卷二第94至132頁、第15  
14 1至161頁、第179至199頁）；且被告另加給原告之公出津貼  
15 （加發一例一休，休息日加班費），亦應認定屬加班費之給  
16 付，而被告已加給黎信福107年9月至107年12月、108年4月  
17 至109年3月之公出津貼共計7萬3,000元、加給吳明哲107年9  
18 月至107年12月、108年4月至108年6月之公出津貼共計3萬  
19 元、加給李佳珉108年9月至109年3月之公出津貼共計2萬4,8  
20 00元，亦有被告提出之簽收名單附卷可查（見本院卷二第20  
21 1至223頁）。又被告已給付黎信福之110年4月至11月加班  
22 費，吳明哲之107年9月至11月、108年1月至3月、5月加班  
23 費，李佳珉之108年11月、109年5月至9月、11月、12月、11  
24 0年4月至5月加班費，雖均超過依法應給付之加班費，惟法  
25 律規定乃為最低給付標準，雇主本得給付高於法定應付之加  
26 班費，且被告亦未證明有何誤算之情，此部分尚難認應予扣  
27 減，況被告於歷次書狀亦不爭執已付部分超過應付部分毋庸  
28 扣除，是被告所給付黎信福110年4月至11月超逾法定標準之  
29 加班費5萬9,617元【計算式： $(26,287-36,055)+(13,483-1$   
30  $9,474)+(994-7,820)+(2,128-12,300)+(12,779-18,680-1,0$   
31  $00)+(23,097-22,600-4,000)+(26,762-29,287-5,000)+(24,$

01 202-32,833-300)=-59,617】；給付吳明哲107年9月至11  
02 月、108年1月至3月、5月超逾法定標準之加班費2萬1,206元  
03 【計算式： $(19,805-12,131-7,518-582)+(18,237-13,504-$   
04  $5,360-558)+(19,015-16,227-4,316-584)+(16,004-14,492-$   
05  $8,080-574)+(19,444-12,588-9,588-497)+(21,467-14,073-$   
06  $12,993-562)+(20,457-15,807-5,035-566)=-21,206】；給$

07 付李佳珉之108年11月、109年5月至9月、11月、12月、110  
08 年4月至5月超逾法定標準之加班費2萬0,938元【計算式：  
09  $(7,648-2,876-5,055-421)+(10,382-3,997-10,799-286)+$   
10  $(8,000-000-0,185-307)+(7,000-000-0,612-395)+(10,000-$   
11  $000-00,842-294)+(5,000-000-0,401-422)+(7,000-000-0,4$   
12  $16-198)+(5,740-1,347-5,634-292)+(14,531-19,040-3,20$   
13  $0)+(7,266-8,296-2,400)=-20,938】，自均毋庸扣減。據上$

14 計算，堪認被告應給付黎信福短付之加班費，應如被告所提  
15 出之附表8所示，再加計上開110年4月至11月不應扣減之差  
16 額5萬9,617元，經計算為27萬7,848元【計算式： $218,231+5$   
17  $9,617=277,848】；被告應給付吳明哲短付之加班費，應如$

18 被告所提出之附表9所示，再加計上開107年9月至11月、108  
19 年1月至3月、5月不應扣減之差額2萬1,206元，經計算為1萬  
20 1,572元【計算式： $-9,634+21,206=11,572】；被告應給付$

21 李佳珉短付之加班費，應如被告所提出之附表11所示，再加  
22 計上開108年11月、109年5月至9月、11月、12月、110年4月  
23 至5月不應扣減之差額2萬0,938元，經計算為3萬2,239元  
24 【計算式： $11,301+20,938=32,239】。$

25 4.從而，黎信福請求被告給付短付之加班費27萬7,848元、吳  
26 明哲請求被告給付短付之加班費1萬1,572元、李佳珉請求被  
27 告給付短付之加班費3萬2,239元，均洵屬有據，應予准許，  
28 逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回；另鄭新傳請求被告  
29 給付短付加班費55萬6,916元，洵屬無據，不應准許。

30 五、綜上所述，原告依前揭相關勞動法令，請求被告給付黎信福  
31 27萬7,848元、吳明哲1萬1,572元、李佳珉3萬2,239元，及

01 均自起訴狀繕本送達翌日即111年8月31日（見本院卷一第57  
02 9頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，為有  
03 理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則均為無理由，應予  
04 駁回。

05 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
06 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
07 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
08 有明文。本件判決第1項至第3項為被告即雇主敗訴之判決，  
09 依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至  
10 於原告敗訴部分，其假執行之聲請失其依據，均應併予駁  
11 回。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之  
13 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加  
14 論述，附此敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但  
16 書。

17 中 華 民 國 114 年 7 月 7 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 7 月 7 日  
23 書 記 官 李 依 芳