

臺灣新北地方法院民事判決

111年度重勞訴字第26號

原告 王明村

林文亮

共同

訴訟代理人 涂惠民律師

被告 台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

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國113年3月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告乙○○新台幣（下同）肆拾柒萬柒仟零玖拾玖元、原告甲○○肆拾壹萬伍仟貳佰壹拾柒元，及均自民國（下同）111年10月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(1)有關原告乙○○部分由被告負擔十分之一，其餘由原告乙○○負擔；(2)有關原告甲○○部分由被告負擔百分之十五，其餘由原告甲○○負擔。

本判決第一項得假執行。但被告為原告乙○○以肆拾柒萬柒仟零玖拾玖元、為原告甲○○以肆拾壹萬伍仟貳佰壹拾柒元供擔保後，得免為假執行。

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。但有下列各款情形之一者，不在此限：三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。」民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。

原告於起訴時聲明第1、2項為「被告應給付原告乙○○4,845,221元、原告甲○○2,773,802元，及均自起訴狀繕本送達

01 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」之後於  
02 訴訟中減縮聲明為「被告應給付原告乙○○2,538,615元、  
03 原告甲○○1,767,306元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至  
04 清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷四第3  
05 35頁），符合法律規定，應予准許。

## 06 貳、實體方面

### 07 一、原告主張：

08 原告乙○○、甲○○分別自96年9月6日、103年8月21日受僱  
09 被告擔任大客車司機，駕駛706公車路線之工作，約定工資  
10 每月為55,000元以上。因原告二人任職期間，被告均未依法  
11 給付平日延長工時工資、休息日及例假日工作之工資、國定  
12 假日工作應加倍發給之工資，且僅以每月薪資明細表所載  
13 「底薪」、「里程獎金」、「績效獎金」、「膳食費」四項  
14 作為計算加班費基礎，未將①「分段津貼」、②「整備津  
15 貼」、③「月安全服務獎金」、④「敬老津貼」、⑤「專案  
16 獎金」、⑥「公出津貼」、⑦「全薪假津貼」、⑧「半薪假  
17 津貼」、⑨「半薪津貼」等屬工資性質項目一併作為計算加  
18 班費基礎，自屬有短少給付原告加班費。此外，被告於計算  
19 每日工作時間時，也未將①駕駛員早上刷卡報到至每日行車  
20 班次表所載第一趟發車之時間（從事車輛一級保養、檢查車  
21 輛，及接受酒測、無服用藥物檢測等勞務，即整備時間，如  
22 無報到資料者應列計20分鐘）、②每日趟次間休息時間低於  
23 30分鐘者（應屬待命時間）、③行車憑單所載最後一趟返站  
24 時間後10分鐘（即下班離站時間），一併列入工時計算給付  
25 工資，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5  
26 款、第6款規定之事由，故原告乙○○、甲○○二人分別於1  
27 11年5月31日、111年7月4日，對被告寄發存證信函以上述規  
28 定終止勞動契約，且已於111年6月1日、111年7月5日合法送  
29 達被告收受。為此，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第24  
30 條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1項、第36條第1  
31 項、第37條第1項、第39條等規定，請求被告給付5年內平日

01 延長工作時間、休息日、例假日工作、休假日工作等工資，  
02 詳如起訴狀附件1至11所示（後更正如民事陳報狀附件A、B  
03 所示）；另依勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付原  
04 告乙○○、甲○○二人資遣費各702,888元、310,204元。併  
05 聲明：(一)被告應給付原告乙○○2,538,615元，及自起訴狀  
06 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。  
07 (二)被告應給付原告甲○○1,767,306元，及自起訴狀繕本送  
08 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(三)願供  
09 擔保，請准宣告假執行。

## 10 二、被告抗辯：

11 (一)就工資部分：被告公司每月對原告之給付，可區分為「平  
12 日正常工時工資」（包括①底薪、②里程獎金、③績效獎  
13 金、④膳食費等項目）、「被告公司已給付原告之加班費」  
14 （包括⑤「46內加班」或「加班費一」、⑥「46外加班」或  
15 「加班費二」、⑦「公出津貼」或「加給公出津貼」等項  
16 目），以及「非屬工資之項目」（包括⑧月安全服務獎金、  
17 ⑨整備津貼、⑩專案獎金、⑪敬老津貼、⑫分段津貼等項  
18 目）等情形，另「⑬全薪假津貼」、「⑭半薪假津貼」係被  
19 告公司就原告請假未出勤天數，對原告所為給付。而其中得  
20 作為「平日每小時工資額」計算基礎者，僅限於「底薪」、  
21 「里程獎金」、「績效獎金」、「膳食費」4個項目。原告  
22 遽行主張其自被告公司受領之「全部給付」均應作為當月平  
23 日每小時工資額計算基礎云云，其主張顯有違誤，不應採  
24 信。(二)就工時部分，①被告按原告當月出勤日數，每日15分  
25 鐘計算整備工時，並依原告當月每日工資比例計算後發給原  
26 告整備津貼。但若原告當日工作時間未滿8小時者，則不予  
27 發給。②每日趟次間休息時間低於30分鐘者，非屬待命時  
28 間，因依照主管機關函釋規定意旨，營業大客車業者雇用之  
29 駕駛人，在駕車時間以外之休息時間，並非工作時間。被告  
30 公司之工作規則也明訂公車司機前後兩班次間之時間為其休  
31 息時間，被告公司亦未要求原告或其他公車駕駛於兩班次間

01 休息時間內從事其他工作或待命（被告公司所屬公車之清  
02 潔、保養等事宜，已指派其他人員處理，並非原告之工作內  
03 容），且被告公司於公車停車場站設有休息室可供司機休  
04 息，原告亦可利用班次間空檔時間休息、處理自身事務或外  
05 出，被告公司並未設有門禁、亦未禁止司機在休息時間外  
06 出。③每日行車班次表所載每日末班車返站時間，為原告將  
07 其駕駛之公車停好並完成車輛巡視、票箱交回等工作後，繳  
08 回行車憑單，並由站務人員登載原告繳回行車憑單之時間，  
09 即為原告當日的下班時間，自無原告所稱之10分鐘下班離站  
10 工時。(三)另外，被告公司已將105年12月23日起至107年8月3  
11 1日止之休息日加班費給付原告2人，原告2人並同意拋棄107  
12 年8月31日（含）以前，對被告公司之其他工資、加班費請  
13 求；之後另曾以現金額外給付原告2人於107年9月至12月、1  
14 08年4月至12月、109年1月至3月「加發一例一休，休息日加  
15 班費」，原告自不得再為重複請求。(四)另經被告將「專案獎  
16 金」列為平日正常工時工資重新計算結果，原告二人任職期  
17 間加班費差額也分別只有115,389元、240,083元。(五)就資遣  
18 費部分，原告乙○○、甲○○分別自111年6月6日、111年7  
19 月1日起無故曠職達3日以上，經被告合法終止勞動契約，自  
20 不須給付資遣費。併聲明：(一)原告之訴暨假執行之聲請均駁  
21 回。(二)如為不利於被告之判決，請准供擔保宣告免為假執  
22 行。

### 23 三、兩造不爭執事項：

24 (一)原告乙○○、甲○○分別自民國（下同）96年9月6日、103  
25 年8月21日受僱被告擔任大客車司機，駕駛706公車路線之工  
26 作。

27 (二)原告乙○○、甲○○二人分別於111年5月31日、111年7月4  
28 日，對被告寄發存證信函以勞基法第14條第1項第5款、第6  
29 款規定之事由規定終止勞動契約，且已於111年6月1日、111  
30 年7月5日合法送達被告收受。

31 (三)被告每月發給原告①「底薪」、②「里程獎金」、③「績效

01 獎金」、④「膳食費」，並將此4項加總後，除以原告當月  
02 實際出勤天數，計算為原告當月每日可領取之「平日正常工  
03 時工資額」，再以原告當月之每日「平日正常工時工資額」  
04 除以8後，得出原告當月之平日每小時工資額，被告再依原  
05 告當月平日每小時工資額、原告當月加班時數，分別計算、  
06 發給原告當月加班費。

07 (四)被告每月發給原告「46內加班」(或「加班費一」，即原告  
08 當月加班未逾46小時部分之加班費，屬原告當月免稅所  
09 得)、「46外加班」(或「加班費二」，即原告當月加班逾  
10 46小時部分之加班費，屬原告當月應稅所得)等項目，均屬  
11 加班費性質。

12 (五)勞基法修正增列一例一休之規定後，被告公司曾於107年12  
13 月7日、108年5月14日陸續給付原告乙○○53,252元、26,00  
14 0元，並陸續給付原告甲○○38,891元、20,000元作為休息  
15 日加班費。之後，被告公司也以「公出津貼」、「加發一例  
16 一休，休息日加班費」為由，以現金額外給付原告乙○○、  
17 甲○○2人自108年4月起至109年3月止各78,000元、59,000  
18 元。

#### 19 四、本件爭執點：

20 (一)工資部分：原告薪資明細表所列①「分段津貼」、②「整備  
21 津貼」、③「月安全服務獎金」、④「敬老津貼」、⑤「專  
22 案獎金」、⑥「公出津貼」(「加給公出津貼」)、⑦「全  
23 薪假津貼」、⑧「半薪假津貼」(⑨「半薪津貼」)等，是  
24 否均屬「平日正常工時工資」性質？是否均應列入「平日每  
25 小時工資額」計算基礎？

#### 26 (二)工時部分

- 27 1. 原告主張每日工時應列計刷卡報到至每日行車班次表所載第  
28 一趟發車之時間(如無報到則以20分鐘計算)之整備工時，  
29 及末趟返站時間後10分鐘離站工時，是否有理由？
- 30 2. 原告主張每日趟次間休息時間低於30分鐘者，應屬待命時  
31 間，均應列計工時，是否有理由？

01 (三)原告請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額為  
02 何？

03 (四)原告二人請求給付資遣費，有無理由？

04 五、本院判斷如下：

05 (一)就上述①「分段津貼」至⑨「半薪津貼」等，是否均屬「平  
06 日正常工時工資」性質：

07 1. 按「勞動基準法第2條第3款關於工資之規定，所謂『因工作  
08 而獲得之報酬』及『經常性之給付』，分別係指符合勞務對  
09 價性及給與經常性之給付，此項判斷應依一般社會之通常觀  
10 念為之，其給付名稱為何尚非所問。又同法第 24 條所稱平  
11 日每小時工資額，僅以勞工每日正常工作時間內每小時所得  
12 報酬為限，勞工因延長工作時間所得及與工作時間之計算無  
13 關者，均不得併入平日每小時工資額之計算。因此，所謂  
14 「平日每小時工資額」，係勞工「在平日（不包含國定假  
15 日、休息日）之正常工時（不包含延長工作時間）內每小時  
16 工作可得獲取之工資數額」，凡不具工資性質（勞務對價、  
17 經常性）者，或屬延長工時工資性質者，均不得納入「平日  
18 每小時工資額」之計算基礎，合先敘明。

19 2. 此外，雇主對勞工之某一給付，縱有「工資」（勞務對價）  
20 之性質，但各該給付是否僅係「勞工在『正常工時』內所提  
21 供勞務」之對價？各該給付是否兼具「勞工在『延長工時』  
22 內所提供勞務」對價之性質？亦應區分各該給付之給付標  
23 準、發給原因，分別判定，不能僅憑某一給付具備「勞務對  
24 價性」，即遽認該給付全部屬於「勞工在正常工時內所提供  
25 勞務之對價」，並將該給付全部納入平均每小時工資額之計  
26 算及給付依據。

27 3. 就「分段津貼」一項（類似其他客運業者單延津貼）

28 「分段津貼」係因被告公司部分公車駕駛在離峰時間，因部  
29 分班次之前一班公車返站、下一班公車發車間之休息時間較  
30 長（因被告公司係大眾運輸事業，公車在尖峰時間內需發出  
31 較多、較密集班次，而離峰時間則反之，此係配合主管機關

01 對於公車發車時間之要求而安排，例如原告二人班表上記載  
02 間兩班次間隔均有長達2、3小時以上（見本院卷二第227、2  
03 89頁），此排班結果將會導致駕駛員下一班次提供勞務時間  
04 延後，順延影響其當日最後提供勞務時間，則當日工時雖無  
05 超過8小時情形，但被告公司仍額外給予原告及其他類似情  
06 形駕駛之補貼，其性質係被告公司針對原告及其他公車駕駛  
07 因趟次間「休息時間較長」額外發給之補貼。如駕駛員無  
08 「休息時間較長」情形者，則不需發給。故其性質應屬於恩  
09 惠性給與，並非平日正常工作時間因提供勞務所獲得之報  
10 酬，非屬工資性質，故不得納入原告平日每小時工資額，亦  
11 不得作為原告計算其平日加班費之依據。

#### 12 4. 就「整備津貼」一項

13 「整備津貼」係被告公司就原告等公車駕駛每日開車出勤  
14 前，從事酒測、一級保養所花費之時間，依原告當月「底  
15 薪」、「里程獎金」、「績效獎金」、「膳食費」之總和，  
16 除以原告當月實際出勤天數再除以8之後，得出原告當月之  
17 「平日每小時工資額」，再以原告當月「平日每小時工資  
18 額」計給原告每日15分鐘作為原告每日得領取之整備津貼數  
19 額。但若原告當日工作時間未滿8小時者，則不予發給整備  
20 津貼（因被告公司已就原告8小時以內之工作發給薪資之  
21 故）。依此整備津貼之計算、發給方式觀之，被告公司係於  
22 原告單日工作滿8小時以上，始額外給付整備津貼，則因原  
23 告單日工作未滿8小時而無加班情形者，被告公司將不予發  
24 給整備津貼，且不論原告每日整備時間是否少於15分鐘均一  
25 律以15分鐘計算發給，顯然「整備津貼」應認定為原告已給  
26 付被告「加班費」之一部分，而非原告平日正常工作時間每  
27 小時工資額之一部分。

#### 28 5. 就「月安全服務獎金」一項

29 (1)「月安全服務獎金」係被告公司基於主管機關（台北市政  
30 府公共運輸處）之要求，發給被告公司僱用之公車駕駛，  
31 鼓勵其安全駕駛之獎勵性給與。因原告等駕駛員之行車違

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

11 (2)例如依原告甲○○薪資單所載（見原告提出之附件A加班  
12 費明細表，本院卷三第191、219、257頁），其108年2  
13 月、109年4月、110年11月領得之月安全服務獎金僅有半  
14 數（每月1250元），另外110年12月則未領得任何月安全  
15 服務獎金（見本院卷三第259頁）；又依同為被告公司駕  
16 駛之另案（本院111年度勞訴字第122號案件）原告周嘉甫  
17 薪資單所載（見原告提出之附件A加班費明細表，見該案  
18 卷三第279至377頁），其107年2月、109年2月、109年6  
19 月、110年6至9月及111年1月領得之月安全服務獎金僅有  
20 半數（每月1250元），111年3月則未領得任何月安全服務  
21 獎金，參酌原告周嘉甫106年8月至11月之薪資表均有「肇  
22 事扣款」項目（見該案卷二第42至45頁），顯見其確有肇  
23 事紀錄，故之後被告公司即未發給107年2月之全額月安全  
24 服務獎金。顯見月安全服務獎金應係被告公司對原告等公  
25 車司機之獎勵性給與，應認定並非工資性質。

#### 26 6. 就「敬老津貼」一項

27 「敬老津貼」係依原告（或被告公司其他公車駕駛）當月載  
28 運、使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡  
29 收入之一定比例發給原告或其他公車駕駛，足見兩造係約定  
30 以實際搭載老年人之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕  
31 駛員駕駛時數（工作時間）無必然關係。再參酌年老及身心

01 障礙人士上下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦  
02 由政府提供優惠補貼而較低廉，該獎金設置目的係為鼓勵駕  
03 駛員停泊、等待及接載老年人等，避免過站不停情形，顯然  
04 具有恩惠性給予性質，與所提供勞務難認有對價性，應非屬  
05 工資之一部。

06 7. 就「專案獎金」一項

07 按政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企  
08 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  
09 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  
10 得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100年度台  
11 上字第1256號民事判決參照）。本件「專案獎金」係因台北  
12 市公車票價長年無法調漲，而公車業者需負擔之工資、油價  
13 等成本均有大幅增加，導致公車業者若僅依公車票價收取旅  
14 客運費，將陷於嚴重虧損，故台北市公共運輸處自100年1月  
15 起給予公車業者「公車票價差額補貼」，以彌補公車業者因  
16 票價未能調漲所生損失，但台北市公共運輸處要求公車業者  
17 需自100年起，對所屬員工每人每月加薪3000元（見本院卷  
18 四第199頁），被告公司遂依該函文之要求，將台北市公共  
19 運輸處要求對所屬員工之加薪數額（每月3000元）按月給付  
20 包括原告在內之被告公司員工。依照前述最高法院判決意  
21 旨，該「專案獎金」性質上應屬工資性質，被告公司亦同意  
22 將此「專案獎金」納入「平日正常工時工資」（見本院卷四  
23 第16頁）。

24 8. 就「公出津貼」（「加給公出津貼」）一項

25 「公出津貼」及「加給公出津貼」，係被告公司基於原告當  
26 月國定假日、休息日出勤，給予原告之加班費，原告雖未提  
27 出薪資明細表，但由本院另案原告周嘉甫、何志明（111年  
28 度勞訴字第122號）、劉倫睿、鐘員榮（111年度重勞訴字第  
29 11號案件）、詹哲銘、林修順（111年度勞訴字第119號案  
30 件）所提出之薪資明細表均載有「實領金額內含『加給公  
31 出津貼（加給一例一休，休息日加班費）若干元』，已併同

01 存入你的帳戶」等文字觀之即明（詹哲銘、林修順部份薪資  
02 表見本院卷二第185至187頁）。而此項給予，已歷經多年，  
03 原告二人也從未異議，足認「公出津貼」性質上屬於一例一  
04 休、休息日出勤的加班費，並非正常工時的工資。

05 9. 就「全薪假津貼」、「半薪假津貼」（「半薪津貼」）部  
06 分

07 (1)被告公司就原告等駕駛員薪資制度，業已陳明其發給「平  
08 日正常工時工資」，包括下列項目：①「底薪」（被告公  
09 司係依每月16,100元，除以每月天數30天，再乘以原告當  
10 月實際出勤日數，計算當月原告可領取之「底薪」數  
11 額）；②「里程獎金」（依原告當月實際行駛里程計算並  
12 發給）；③「績效獎金」（依原告當月載客營收之一定比  
13 例計算並發給）；④「膳食費」（依原告當月實際出勤天  
14 數，乘以每日60元發給原告）。再將「底薪」、「里程獎  
15 金」、「績效獎金」、「膳食費」等項目加總後，除以原  
16 告當月實際出勤天數，即為原告當月每日可領取之「平日  
17 正常工時工資額」，再以原告當月之每日「平日正常工時  
18 工資額」除以8後，得出原告當月之平日每小時工資額，  
19 被告公司再依原告當月平日每小時工資額、原告當月加班  
20 時數，分別計算、發給原告當月加班費。

21 (2)就原告2人薪資明細表所列「全薪假津貼」、「半薪假津  
22 貼」項目，被告公司也陳明因原告等駕駛員每月得領取之  
23 「平日工資」，係按「原告當月出勤天數」比例計算；故  
24 於原告當月休有薪假（包括全薪休假如例假日、特別休假  
25 或國定假日等；以及半薪休假如病假）之場合，雖原告當  
26 日並未實際出勤，但依勞基法、勞工請假規則規定，被告  
27 仍應分別給予原告全薪或半薪，故被告依原告當月全薪休  
28 假（例假日、特別休假或國定假日休假）天數，乘以前述  
29 每日工資額後，另行發給原告「全薪假津貼」；另依原告  
30 當月休半薪假（病假）天數，乘以前述每日工資額，再乘  
31 以二分之一後，發給原告「半薪假津貼」。

01 (3)查各企業所採取的薪資制度，本屬公司內部自治事項，如  
02 無違反法令，基於私法自治精神，自應予以尊重。被告就  
03 與該公司數百位駕駛員所採行的薪資制度，類似「論天計  
04 酬、每月結算」方式，並以提供勞務之成果加總計算「底  
05 薪」、「里程獎金」、「績效獎金」、「膳食費」等項  
06 目，再輔以「46內加班」（「加班費一」）、「46外加  
07 班」（「加班費二」）、「分段津貼」、「整備津貼」、  
08 「月安全服務獎金」、「敬老津貼」、「專案獎金」、  
09 「公出津貼」（「加給公出津貼」）、「全薪假津貼」、  
10 「半薪假津貼」（「半薪津貼」）等各項金額。原告二人  
11 任職被告均已達6、7年之久，均按月領取薪資，並受領薪  
12 資明細表，長期以來並無任何反對意思，顯然已非單純之  
13 沉默，可認雙方就工資之勞動條件已達成契約合意，自屬  
14 兩造間勞動契約之一部分。

15 (4)因此，「全薪假津貼」或「半薪假津貼」，既然是被告就  
16 原告當月未出勤（未提供勞務）之天數計算並發給原告之  
17 給付，即非屬提供勞務之對價，自不屬於工資性質，亦不  
18 應列入當月「平日每小時工資額」之計算金額內。

19 10. 以上，原告自被告公司領取之給付中，認定屬於「平日正常  
20 工時工資」者，僅有「底薪」、「里程獎金」、「績效獎  
21 金」、「膳食費」及「專案獎金」等五項。其他「全薪假津  
22 貼」、「半薪假津貼」、「分段津貼」等項目並非勞務對價  
23 （工資）；「月安全服務獎金」、「敬老津貼」等項目則屬  
24 被告公司對原告之恩惠性、獎勵性給與，亦非工資。此外，  
25 「公出津貼」、「加給公出津貼」係被告公司針對原告國定  
26 假日、休息日出勤給與之加班費，「加班費一」、「加班費  
27 二」等項目則係被告公司已給付原告之加班費，各該項目均  
28 非原告「平日正常工時」之工資，自不得作為原告加班費之  
29 計算基礎。另「整備津貼」一項，如前所述，其性質應屬被  
30 告公司已給付原告加班費之一部分，故「整備津貼」不得作  
31 為原告加班費差額之計算基礎。

01 (二)就工時爭執部分

02 1. 原告主張每日出勤紀錄，應是在職期間，每日以識別證感應  
03 上班報到時間紀錄（如無報到時間應以20分鐘計算整備工  
04 時），及駕駛大客車之行車憑單，以及行車憑單所列日期之  
05 行車紀錄器所記錄之行車時間紀錄，再加上行車憑單所載最  
06 後一趟返站時間後10分鐘為下班離站時間等情。

07 2. 就其中行車時間紀錄部分，證人范振田（即被告三峽二站站  
08 長）於另案證稱：「（請求提示111年度勞訴字第122號案件  
09 被證3、4即原告周嘉甫每日行車班次表，以及111年度勞訴  
10 字第119號案件被證3、被證4即原告林修順、原告詹哲銘每  
11 日行車班次表）請問證人是否看過這些資料？這些資料是如  
12 何製作？依據什麼資料製作？」有看過，班次表還是回到剛  
13 剛的問題，每個人每天該跑幾趟，就依照每個人每天實際出  
14 車時間做出來的，比如說10點出去，12點回來，那趟登記資  
15 料就是實際情形。」、「（每班車都要填行車憑單，所以每  
16 日行車班次表是否內容與行車憑單內容相符？）都一樣。」  
17 等語（見本院卷二第13頁）。再以原告乙○○為例，其111  
18 年1月行車憑單與其每日行車班次表相對照後（見本院卷二  
19 第283、429至453頁），可知每日行車班次表係由其行車憑  
20 單各班次發車、返站時間轉載，兩者記載相符，故被告提出  
21 之行車班次表所載，應屬可信。

22 3. 就原告主張每日工時應計算以識別證感應上班報到時間紀錄  
23 （如無則應以20分鐘計算整備工時），及末趟車返站後10分  
24 鐘離站工時部分：

25 (1)據證人范振田證稱：「行車憑單上第一班發車時間就代表  
26 這一位同仁的上班時間，末班車收班大部分把錢箱收完，  
27 把車輛停好，再把行車憑單交給調度，由調度按照當時的  
28 時間登記結班，司機就下班了。」、「因為沒有打卡設  
29 置，所以用識別證感應就是報到時間，公司有規定第一班  
30 車前15分鐘會列入上班時間，也會計算工資。」、「從一  
31 早感應報到，司機就執行他的駕駛工作，以公司規定要先

01 做一級保養，保養的項目是看油、水、機械是否要保養，  
02 公司有安排每部車輛固定的保養時間，駕駛員要檢查燈號  
03 是否正常，比較細心的駕駛員也會打開引擎蓋看一看，一  
04 級保養只要4、5分鐘即可，駕駛員在感應報到的時候就要  
05 先做酒測，公司給予第一班車前的15分鐘足足有餘，再來  
06 駕駛員就按照前一天的班表出車，如果是固定班次，就是  
07 每趟車回來，把行車憑單交給調度，再等候班表上下一班  
08 次的時間出車，如果是機動班次，就等候調度簽派下一趟  
09 的時間，在行車憑單上都會登記，最後一班車，車輛開回  
10 來，由調度來收錢箱，司機把車輛停好，把行車憑單交給  
11 調度登記，就下班了。」、「最後一班車返回站，營收的  
12 資料，在收錢箱的時候，調度會一起下載，行車紀錄器紙  
13 卡有的車輛有，有的沒有，差別在於用電的，每趟跑幾公  
14 里，都由調度下載營收資料一起下載，有紙本的就等停好  
15 車的時候，交給調度。駕駛員會檢查遺失物，只要幾秒鐘  
16 時間看一看，清潔車輛有另外的專人負責，不用司機負  
17 責。」等情（見本院卷二第14至15頁）。

18 (2)又依被告提出之被證27影片、被證28影片畫面截圖可知，  
19 影片內示範發車前整備工作之司機，其以平緩之動作及步  
20 伐，即可於3分鐘內完成發車前整備工作（見本院卷四第2  
21 59至287頁）。另依被告提出之附表三、附表四可知，原  
22 告乙○○從感應報到至第一班車之間隔時間平均約15分  
23 鐘，但最短者亦有6分鐘；原告甲○○從感應報到至第一  
24 班車之間隔時間平均約16分鐘，但最短者亦有10分鐘（見  
25 本院卷四第205至211頁）。

26 (3)再依證人黃益煥（即被告林口站站長）於另案（本院110  
27 年度勞簡字第25號請求給付工資等事件）證稱：「例如  
28 6：00的班，公司規定5：45分就要打卡，就是15分鐘前就  
29 要刷卡簽到，一級保養也是在這15分鐘以內。」、「發車  
30 前的一級保養。大概巡個5分鐘就夠了」等語（見本院卷  
31 二第356至357頁）、證人吳志文（被告公司前公車司機）

01 也於該案證稱：「第一趟公司規定提前15分鐘」一語（見  
02 本院卷二第363頁）、證人楊智凱也於該案證稱：「第一  
03 班發車前駕駛需要做車輛的一級保養，還有酒測，需要大  
04 概5至10分鐘」（見本院卷二第370頁），足見原告等駕駛  
05 員依公司規定應於首班車發車前15分鐘到達調度站即可，  
06 如有提早到達（提前上班）情形，應認定非屬依被告要求  
07 提供勞務之狀態，自無從請求被告給付報酬。誠如證人范  
08 振田所稱：「如果早上八點的車，我提早在五點就到，難  
09 道公司也要給這3個小時的工資？」（見本院卷二第14  
10 頁），故原告主張一律應以識別證感應上班報到時間紀錄  
11 （如無則以20分鐘計）作為整備工時時間，即非可採。

12 (4)由上可知，原告二人固然主張發車前整備時間至少需20分  
13 鐘，但實際上兩人也可於6分鐘或10分鐘內完成，另依示  
14 範司機以平緩動作步伐為之，也可於5分鐘內完成，再參  
15 酌前述證人證詞均證稱一般均可於15分鐘內完成發車前一  
16 級保養，故被告以15分鐘列計整備時間並計算工資，自屬  
17 可採。

18 (5)又依證人范振田所述，於末班車返站後，司機將車輛停  
19 妥，即由調度來收錢箱並下載營收資料，司機將行車憑單  
20 交給調度登記後即可下班，不須再從事清潔或其他工作，  
21 足見行車憑單所載末班車返站時間即為駕駛員下班時間。  
22 另外，證人黃益煥於另案也證稱：「收班的時間是都檢查  
23 完有沒有遺失物後才登記，之後就沒有再工作時間了」  
24 （見本院卷二第370頁），故原告主張應再列計行車憑單  
25 （行車班次表）所載最後一趟返站時間後10分鐘作為下班  
26 離站工時云云，顯無理由，無法准許。

27 4. 就原告主張每日趟次間休息時間低於30分鐘者，應屬待命時  
28 間，均應列計工時部分：

29 (1)被告公司94年制訂、109年修正前之工作規則第10條明文  
30 「駕駛員每班次與班次之間歇時間，不約束其個人行為，  
31 為休息時間」、第12條明文「本公司員工連續工作4小

01 時，至少應有30分鐘之休息，但為因應本業具有連續性之  
02 工作性質，前項休息時間，得於工作時間內，另行調配，  
03 其間歇休息時間，不約束其個人行為，不列入工作時間計  
04 算」（見本院卷四第290頁），此項規定與公路運輸業管  
05 理規則第19條之2第2款規定相同。被告公司109年修正後  
06 之工作規則第10條、第12條亦為相同規定（見本院卷四第  
07 305頁），足見原告前後二班次間之空檔，確屬原告之休  
08 息時間。

09 (2)又據證人范振田證稱：「台北客運的公車司機在他自己負  
10 責駕駛的前一班車返站後、後一班車發車前之間的時間，  
11 公司沒有指派工作，司機只要休息等待下一趟駕駛的工  
12 作。我們站上有娛樂室及休息室及寢室，可以看電視、睡  
13 覺，都可以外出，做他自己的事情，公司沒有任何規  
14 定。」、「除了每天第一班以外，其餘各班次每一班車出  
15 車前都要做酒測，只要幾秒鐘的時間，不需要再做一級保  
16 養或檢查車輛。」等情（見本院卷三第15至16頁）。此  
17 外，於前述本院110年度勞簡字第25號案件中，證人黃益  
18 煥也證稱：「每一個站都有設置休息室及男女駕駛寢  
19 室」、證人吳志文也證稱：「我是第一班，所以返站的時  
20 間幾乎都沒有在做事情，除了有看一下有沒有掉東西」、  
21 「第二趟以後我沒有在做甚麼，不用提前15分鐘到，因為  
22 休息時間我通常在車子裡面，除非是去外面上廁所，偶而  
23 會去吃東西」、證人楊智凱也證稱：「班次間通常不太會  
24 叫駕駛做其他的事情，通常都是駕駛的休息時間」、證人  
25 張建華也證稱：「每一趟返站有沒事情做」等情（見本院  
26 卷二第360、364、370、376頁），均足以證明原告前後二  
27 班次間之空檔，確屬原告之休息時間。。

28 (3)原告雖又主張「未滿30分鐘之休息應計入工作時間而非休  
29 息時間」云云。惟按「勞工繼續工作四小時，至少應有三  
30 十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性  
31 者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間」、「營

01 業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞動  
02 基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤  
03 務並應符合下列規定：二、連續駕車四小時，至少應有三  
04 十分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於十  
05 五分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休  
06 息時間；其最多連續駕車時間不得超過六小時，且休息須  
07 一次休滿四十五分鐘。」，勞基法第35條、汽車運輸業管  
08 理規則第19條之2第1項第2款分別定有明文，但依各該條  
09 文意旨，休息時間需滿30分鐘以上者，僅限於「勞工繼續  
10 工作4小時」（於公車司機之場合，則為「連續駕車4小  
11 時」）之情形，若勞工繼續工作未滿4小時（或公車司機  
12 連續駕車未滿4小時）前，雇主已給予休息時間者，即不  
13 受勞動基準法第35條規定之限制。而依原告2人之每日行  
14 車班次表觀之，原告2人連續工作時間（即原告駕駛同一  
15 班公車，自發車至返站所需時間）均未達4小時，且若原  
16 告負責駕駛之公車，其發車時間不屬尖峰時間者，其單一  
17 班次行車時間亦有短至1小時左右之情形，故被告依法無  
18 須於每次班次間隔均給予30分鐘之休息時間，故原告此部  
19 分主張顯然於法無據，不應採取。

20 (三)就原告請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額  
21 為何？

- 22 1. 查被告陳明係依原告平日加班時數（區分「當日加班未逾2  
23 小時」及「當日加班逾2小時」等兩部分，分別依「平日每  
24 小時工資額」1.34倍或1.67倍計算）、休息日加班時數（於  
25 勞基法修正增列「休息日」之規定後，依平日每小時工資額  
26 「2.67倍」計算），及國定假日加班時數（區分「當日加班  
27 未逾2小時」及「當日加班逾2小時」兩部分，按平日每小時  
28 工資額兩倍，分別乘以1.34倍或1.67倍計算），分別計算並  
29 發給原告當月之加班費（見本院卷二第26頁）。
- 30 2. 被告於勞基法修正增列一例一休之規定後，曾於107年12月7  
31 日、108年5月14日陸續給付原告乙○○53,252元、26,000

01 元，並陸續給付原告甲○○38,891元、20,000元，作為一例  
02 一休出勤之加班費，原告2人並已同意拋棄105年12月23日起  
03 至107年8月31日止期間內，原告對被告公司之其他工資、加  
04 班費請求，有切結書暨領據、收據可稽（見本院卷二第223  
05 至226頁），之後陸續又於107年9月至12月、108年4月至12  
06 月、109年1月至3月發給原告乙○○、甲○○加給公出津貼7  
07 8,000元、59,000元，此有簽收名單可證（見本院卷二第189  
08 至222頁），該簽收名單上記載「加發一例一休，休息日加  
09 班費」等文字，顯見該給付也是作為支付原告二人一例一  
10 休、休息日之加班費。

11 3. 原告雖主張上述切結書暨領據、收據所載拋棄其他工資、加  
12 班費請求之記載無效云云，惟勞基法關於工資、加班費等之  
13 規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之  
14 規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即  
15 屬無效，但如勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依  
16 私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄。而上開有  
17 關加班費、工資之記載均屬於已經發生之債權範圍，屬原告  
18 得處分之事項，則原告同意拋棄，依法自己發生效力。

19 4. 如前述，因被告之前未將「專案獎金」部分納入「平日正常  
20 工時工資」，故經加計後再重新計算原告任職起訖期間，有  
21 關平日加班、休息日加班、國定假日、例假日加班後之加班  
22 費，再扣減每月已給付加班費及前述簽收名單所載已加給一  
23 例一休公出津貼後，應給付之差額即如被告所提出之附表  
24 一、二所示（見本院卷四第19至198頁），即被告同意再給  
25 付原告乙○○115,389元、原告甲○○240,083元（見本院卷  
26 四第332頁）。

27 (四)原告二人請求給付資遣費，有無理由？

28 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
29 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
30 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
31 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個

01 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
02 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退  
03 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求  
04 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

05 2. 被告於原告二人任職期間既然有短付原告乙○○115,389  
06 元、原告甲○○240,083元加班費之情形，已構成勞基法第1  
07 4條第1項第5款、第6款規定之事由，故原告乙○○、甲○○  
08 二人分別於111年5月31日、111年7月4日，對被告寄發存證  
09 信函以上述規定終止勞動契約，且已於111年6月1日、111年  
10 7月5日合法送達被告收受（見本院卷一第81至89頁），自屬  
11 合法終止勞動契約。被告雖抗辯原告乙○○、甲○○分別自  
12 111年6月6日、111年7月1日起無故曠職達3日以上，經被告  
13 先後於111年6月9日、111年7月7日合法終止勞動契約等情  
14 （見本院卷二第383至385頁），但其終止時間均在原告二人  
15 已經合法終止契約之後，自不發生任何效力。

16 3. 原告二人既依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之事由  
17 合法終止勞動契約，自得依勞工退休金條例第12條第1項定  
18 請求被告給付資遣費。

19 (1)原告乙○○部分

20 ①原告乙○○自96年9月6日起至111年5月31日受僱於被  
21 告，年資共計14年8個月又25日，故依勞工退休金條例  
22 第12條規定，其年資雖為7.367個月【計算式： $(14+8/$   
23  $12 \times 0.5) + (25+365 \times 0.5) = 7.367$ 】，但僅能請求最高6個  
24 月計算之平均工資。

25 ②依原告所提出且被告未予爭執之計算方式，原告乙○○  
26 自被告受領110年12月份起至111年5月份工資數額，依  
27 原告台新銀行薪資轉帳金額，尚無包含扣除原告勞工保  
28 險自負額1,054元、全民健康保險費自負額710元、工會  
29 會費100元、自願提繳退休金4,368元（110年12月至111  
30 年2月、見本院卷二第106至108頁）、4008元（111年3  
31 月至5月、見本院卷二第109至111頁））合計共6,232元

01 或5,872元，故薪資轉帳金額自應加計每月扣除金額6,2  
02 32元或5,872元在內。依序為60,845元（54,613元+6,23  
03 2元）、65,094元（58,862元+6,232元）、59,961元（5  
04 3,729元+6,232元）、52,881元（47,009元+5,872  
05 元）、59,937元（54,065元+5,872元）、55,954元（5  
06 0,082元+5,872元）。上開金額已經包含被告於當月計  
07 算後所給付之加班費，故依前述被告重新計算後所提出  
08 之附表一加班費統計表，應再加計111年2月、5月短付  
09 之加班費3,194元、3,842元（見本院卷四第21頁）。從  
10 而，原告乙○○110年12月份至111年5月份每月薪資數  
11 額，加計加班費後，依序應為60,845元、65,094元、6  
12 3,155元（59,961元+3,194元）、52,881元、59,937  
13 元、59,796元（55,954元+3,842元），總計為361,708  
14 元，原告平均工資即為60,285元（ $361,708/6=60,285$ ，  
15 元以下四捨五入）。

16 ③故原告乙○○得請求被告給付依照工作年資、最高發給  
17 六個月平均工資計算之資遣費為361,710元（ $60,285 \times 6 =$   
18 361,710元）。

19 (2)原告甲○○

20 ①原告甲○○自103年8月21日起至111年7月4日受僱於被  
21 告，年資共計7年10個月又13日，故依上開勞工退休金  
22 條例第12條規定，被告應給付原告3.934個月平均工資  
23 之資遣費【計算式： $(7+10/12 \times 0.5) + (13+365 \times 0.5) = 3.$   
24 934】。

25 ②按勞基法施行細則第2條規定，依勞工請假規則請普通  
26 傷病假者不列入平均工資計算，因原告甲○○自111年1  
27 月1日起至111年7月4日終止勞動契約止為普通傷病假期  
28 間，故原告甲○○六個月內所得工資，應自110年7月份  
29 起至110年12月份自被告受領工資數額計算之。依依原  
30 告所提出且被告未予爭執之計算方式，原告甲○○台新  
31 銀行薪資轉帳金額，尚無包含扣除原告、全民健康保險

01 費自負額710元、工會會費100元合計共810元，故薪資  
02 轉帳金額自應加計每月扣除金額810元在內。依序為37,  
03 320元（36,510元+810元）、43,420元（42,610元+810  
04 元）、49,320元（48,510元+810元）、46,620元（45,8  
05 10元+810元）、46,220元（45,410元+810元）、32,770  
06 元（31,960元+810元）。上開金額已經包含被告於當月  
07 計算後所給付之加班費，故依前述被告重新計算後所提  
08 出之附表二加班費統計表，應再加計110年9月、12月短  
09 付之加班費128元、11,311元（見本院卷四第115至117  
10 頁）。從而，原告林亮110年7月份至110年12月份每月  
11 薪資數額，加計加班費後，依序應為37,320元、43,420  
12 元、49,448元（49,320元+128元）、46,620元、46,220  
13 元、44,081元（32,770元+11,311元），總計為267,109  
14 元，原告平均工資即為44,518元（267,109/6=44,51  
15 8）。

16 ③故原告甲○○得請求被告給付依照工作年資、平均工資  
17 計算之資遣費為175,134元（44,518x3.934=175,134  
18 元）。

19 五、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2  
20 項、第30條第1項、第36條第1項、第37條第1項、第39條、  
21 勞工退休金條例第12條第1項等規定，請求被告給付原告乙  
22 ○○477,099元（加班費115,389元+資遣費361,710元）、原  
23 告甲○○415,217元（加班費240,083元+資遣費175,134  
24 元），及均自起訴狀繕本送達翌日即111年10月12日（見本  
25 院卷一第405頁）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息  
26 部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理  
27 由，應予駁回。

28 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  
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，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
31 有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據

01 上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原  
02 告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁  
03 回。

04 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  
05 與判決結果無涉，不再一一論述。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

07 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日  
08 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

09 以上正本係照原本作成。

10 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  
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日  
13 書 記 官 余 佳 蓉