

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第108號

原告 蕭琮翰

訴訟代理人 莊志成律師

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114年3月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國108年3月22日起受僱被告擔任大客車駕駛之工作，駕駛265公車路線（新北市板橋區和平公園『壽德新村』站往返行政院站），兩造為不定期限之僱傭關係，惟被告未依法給付延長工時工資，顯然已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定之事由，原告並於112年5月31日對被告寄發存證信函終止勞動契約，而該存證信函已於112年6月1日合法送達被告，堪認兩造間之勞動契約業於112年6月1日合法終止在案。

(二)原告每日應計入之工作時間如下：

1.被告排定265區間車第1班車自壽德新村站發車，被告規定應提早20分鐘前到達土城站停車場，進行酒測及汽車保養工作等項，再從土城站停車場駕駛空車至壽德新村站，故工作時間應計入發車前20分鐘整備時間。又因壽德新村站未設立停車場，原告返站後僅得依車輛順行方向緊靠道路右側臨時停車，為免車輛遭拖吊及投零錢箱失竊，原告不得離開，故班次間之間隔時間，除明顯超過30分鐘以外，均應屬待命時

01 間，自應列入計算工作時間。又被告班表僅記載最後1班車
02 回到壽德新村站之時間，惟原告回到土城站後之清潔整理時
03 間至少為20分鐘，亦應計入工作時間。據此，原告自108年3
04 月22日起至112年5月31日止之出勤工時及加班時間應如原證
05 6之1所示（見本院卷二第11至735頁，另薪資明細表及按月
06 計酬則修正如附件、附件二所示，即本院卷三第13至111
07 頁、第145至181頁）。

08 2.被告辯稱出車前之整備時間、班次間之間隔時間、到站後之
09 清潔整理時間不應列入計算工作時間云云。惟查：

10 (1)出車前之整備時間：

11 原告每日至場站報到起（酒測機感應顯示報到時間）至第1
12 班車發車期間，約20分鐘為整備期間，整備期間除接受酒
13 測、身心狀況檢查、查驗駕照、行照、服務證有無懸掛或攜
14 帶，完成車輛1級保養檢查項目作業，檢驗路線牌、故障標
15 誌、滅火器是否完妥懸掛及裝置，檢查悠遊卡驗票機、站名
16 播報器、公車動態資訊功能正常，領用、安裝、測試行車記
17 錄器正常等事項。車輛1級保養檢查，含有引擎機油量、水
18 箱、水管、各式履帶、轉向機油、煞車、離合器油、輪胎、
19 離合器、發動引擎、煞車空氣壓力、安全門、重瓶、安全
20 帶、緊急出口、窗擊破器裝置設備是否正常等多項檢查。原
21 告向調度員領取行車憑單，與調度員核對行車紀錄器時間，
22 由調度員在行車憑單上蓋章簽認第1趟發車時間，並蓋妥酒
23 測正常戳印，始得駕駛第1趟車。故第1趟車發車前之整備工
24 作，應屬兩造間勞動契約原告應服勞務工作，整備期間當屬
25 原告工作時間。被告雖辯稱發車前之整備時間僅需10分鐘云
26 云，惟除未提出原告每日至站之簽到紀錄以供計算外，且提
27 出之錄影截圖畫面亦非原告本人，自難遽以截圖內容而認定
28 整備時間僅需10分鐘。

29 (2)班次間之間隔時間：

30 原告所駕駛之路線為265號區間車，因被告在壽德新村站並
31 未設置停車場，返站後僅能違規將所駕駛之公車停放在路

01 邊，並待在車上等待行駛下班車，不能離開，故班次間之間
02 隔時間，除明顯超出30分鐘外，均應屬待命時間，自應列入
03 計算工作時間。因趟次間之出車時間，被告已事先排定，並
04 提出公運處，非係由原告可以自行決定出車時間，趟次間30
05 分鐘內之時間，原告只能於被告框限之工作場域內活動，如
06 短暫休息、喝水、上廁所、補充食物等，實無法離開工作場
07 域隨心所欲從事與工作無關之事務，否則將難以及時回站，
08 故應認原告於各班次間隔時間內，雖非實際從事駕車任務之
09 服勞務時間，但因原告仍於站內工作場所，實際處於雇主指
10 揮監督之下，亦應算入原告之工作時間內。

11 (3)到站後之清潔整理時間：

12 原告每日所駕駛之最後1班車到站後，將行車憑單交給調度
13 員，由調度員用USB讀卡機讀取車輛行駛紀錄、悠遊卡紀
14 錄、零錢箱、車內清潔、洗車、加油、檢查是否有乘客遺失
15 物等工作，所需時間約20分鐘後，始得離開工作場所，前開
16 到站後之清潔整理時間自亦屬原告之工作時間。

17 3.被告復辯稱兩造就例假日、國定假日之延長工時、二周變形
18 工時有特別約定云云，固提出98年第2次勞資會議紀錄為
19 據，惟如涉及變動個別勞工加班、改變上下班起迄時間、休
20 息時間、休假日調整等勞動契約之變更，需要取得個別勞工
21 同意，然被告並未提出勞資會議之出席代表名冊，或上開勞
22 資會議通過之決議，業經原告同意之證據，自屬未經勞工之
23 同意擅自變更勞動條件，對原告自不生拘束力。況原告係汽
24 車客運駕駛員，並非適用勞基法第84條之1規定之勞工，且
25 對於汽車客運駕駛，就其延長工作時間、休假及特別休假等
26 日照常工作，勞基法並無特別排除上開勞動條件規定適用之
27 明文。故原告如有延長工時或休假、國定假日照常工作之情
28 形，被告自應按勞基法第24條、第39條規定以平日工資為基
29 礎加給延長工作時間之工資，以及加倍發給休假及特別休假
30 等之工資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39條
31 等強制規定有違，故兩造縱有前揭特別約定，顯然亦屬違反

前揭強制規定，而為無效。

4.再者，被告提出之原告出勤工時紀錄（即被證4）係被告自行製作之電腦資料，並非係原告任職期間每日每趟駕車時間登載於行車憑單文件，且均無包含亦屬原告每日工作時間之第1趟發車前之整備期間紀錄，最後1班到站後之清潔整理時間，難認該紀錄內容為真正；另臺北市公共運輸處提供之OMS系統資料內之「業者上傳工時」，縱與原告出勤工時紀錄相符，惟OMS系統資料內之「業者上傳工時」係臺北市公共運輸處依被告自己整理後上傳之資料為轉載，故亦無從由OMS系統資料得知原告平日之實際出勤時間，被告仍有提出紙本行車憑單之義務。

(三)再者，原告薪資結構中除「年資加給」、「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」應列入平日工資據以計算加班費外，另「國定假日加班」部分，被告自108年4月起至110年4月止，每個月均有給予原告「國定假日加班費」，然依內政部所定紀念日及節日實施辦法，並非每個月皆有國定假日，惟原告之薪資明細竟記載每個月均有給予原告「國定假日加班費」，顯然「國定假日加班費」所載有不實。況兩造間並無明文約定「國定假日工作工資」平均分配於每月給付，顯見「國定假日加班費」之金額仍屬原告因工作所得之報酬（因被告每月皆有列「國定假日加班費」，屬經常性給予），亦應屬於工資，而應列入工資並據以計算加班費。勞資雙方雖得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意，且應「確明」所調移應放假日之休假日期，始符合保障個別勞工權益之意旨，並非徵得工會或勞資會議同意即可實施，尚難以員工默示休假日及未減損勞工應有之國定休假日數，即謂符合勞基法可予調移員工假日上班之要件。是以，原告得請求被告給付之加班費共計為新臺幣（下同）15萬8,363元（詳如附件一「原告請求被告給付之加班費」欄所示）。

01 (四)補提繳勞工退休金部分：

02 因被告於108年3月22日至112年5月31日有短付加班費情形，
03 導致原告請求加班費期間，並未提繳足額之退休金至原告之
04 退休金專戶內，經計算後，被告應補提繳2萬0,725元（詳如
05 附件二「雇主應補提繳金額」欄所示）至原告之勞工退休金
06 專戶內。

07 (五)併為聲明：1.被告應給付原告15萬8,363元，及自起訴狀繕
08 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.
09 被告應補提繳2萬0,725元至原告在勞動部勞工保險局所設立
10 之勞工退休金專戶。

11 二、被告則以：

12 (一)原告於103年起受僱被告，於離職後，再於108年回任，至
13 112年6月1日主動寄發存證信函終止兩造間之勞動契約，原
14 告同意依照被告所制訂之工作規則、行車服務規章謹慎行
15 駛、依照被告薪資標準評定薪資，每月以8天休假計給休假
16 日工資、以及於勞動紀念日及其他中央主管機關規定應放假
17 之日與平日執勤時，配合出勤與加班，並與被告簽訂有勞動
18 契約及切結同意書為憑。

19 (二)又原告之工作時間及薪資約定：

20 1.駕駛員薪資係依其空駛及路線上行駛時間加總，並按總計時
21 間是否超過8小時及該日是否為休假日或者調移後之國定假
22 日計算係屬平日或者例假日、國定假日加班費；依兩造勞動
23 契約約定，原告同意每月固定以8天休假計算休假日加班
24 費。

25 2.依據三重汽車客運股份有限公司工作規則（下稱系爭工作規
26 則）第24、25、27、37條等規定，可知員工之正常工作時間
27 每日為8小時，行車人員（即駕駛）之工作時間分為駕駛時
28 間及預備時間，班次間之間隔為休息時間，不計入工作時
29 間。而行車人員之工作時間區分如下：

30 (1)駕駛時間：為駕駛員實際擔任駕駛工作時間。

31 (2)整備時間：

01 排定班次人員應於「第1班車發車前10分鐘」報到，並做行
02 車前檢查、保養及清潔工作之時間。原告雖主張發車前之整
03 備時間約20分鐘，且應計入工作時間內云云，惟發車前之酒
04 測及整備時間根本無須10分鐘，被告亦已提出整備時間錄影
05 暨截圖為證，並經鈞院111年度勞訴字第238號事件勘驗上開
06 錄影在案。至於原告表示其通常早30分鐘到，於扣除土城站
07 至壽德新村站之空駛時間約15分鐘後，整備時間至多亦僅有
08 15分鐘，並非原告所稱之20分鐘。

09 (3)班次間之間隔為休息時間：

10 ①前後班次間隔時間為「休息時間」，休息時間內不得拘束行
11 車人員行動自由，亦不列為工作時間，「但如各站因業務需
12 要，而要求行車人員於休息時間內待命或工作而約束行車人
13 員之行動自由者均列為工作時間。」、「本業為配合大眾運
14 輸需要，其例假日得由本公司分別排定輪休之。」，且為系
15 爭工作規則第27條第2款第2點所明定，自不計入工作時間。

16 ②又依據汽車運輸業管理規則第19-2條、系爭工作規則第25條
17 後段等規定，駕駛之休息時間，以每4小時30分鐘為原則，
18 如實施分次休息時，每次不少於15分鐘者為二要件，惟如工
19 作具連續性或交通壅塞者，仍得另行調配休息時間；故休息
20 超過15分鐘者，依前揭規定，本應認定為休息時間；如有連
21 續休息30分鐘，則其前、後4小時內之休息時間，不論休息
22 時間久暫，均應計為工作時間。是原告班表縱有工作4小時
23 未達30分鐘、且1次未達15分鐘之休息時間，仍係因為連續
24 性及交通壅塞之影響，此部分仍應計為休息時間。

25 ③另駕駛員於班次間或因車輛保養、出車檢查、車輛清潔、整
26 理票券、填寫表單等等、甚至道路上之交通狀況因而影響班
27 次與班次間休息時間之長短，惟此係屬行車班次間之空檔時
28 間，性質上非屬待命時間，而係休息時間，自不應計入工
29 時。且因原告長期間每日工時均在350至450分鐘間，故縱將
30 30分鐘以下之休息或整備時間計入工作時間，衡情亦應於超
31 過480分鐘，始能計算加班費。

01 ④再者，原告亦自承除第1趟次及最末趟次係有預定外，其餘
02 則係由原告自己決定，則第2趟次之發車時間既係由駕駛自
03 行決定，如駕駛不願意休息，可以即刻發車，則第1、2趟次
04 之間隔時間，當然為駕駛自行決定之休息時間；而第2、3趟
05 次之間隔時間，亦係以休息滿30分鐘做為第3趟次之發車條
06 件，至於第4趟次，則因265區間車通常需要之駕駛時間約70
07 分鐘左右，故於第2趟結束、休息30分鐘後，第3、4趟總計
08 之駕駛時間不可能超過4小時，依法毋須再休息，故若有休
09 息，亦當然屬於休息時間。因原告所駕駛之265區間車，係
10 於壽德新村站發車（俗稱站外發車），既然出車與收班均在
11 站外、遠離站務人員，則趟次間之時間，被告本無指揮監督
12 或要求駕駛員待命之可能，故趟次間係屬駕駛員之休息時
13 間，要屬無疑。

14 (4)原告為雙班之早班駕駛，雙班之早班駕駛於最後1趟結束
15 時，尚有雙班車之晚班駕駛接續行駛，故雙班車之早班駕駛
16 於最後1趟結束時並無應額外需處理之事務，本無額外加計2
17 0分鐘之道理，縱當日之最後1趟次有額外工作，亦係完全處
18 理完畢後，才向站務員登記收班時間，故最後1趟次之收班
19 時間已包括所有額外事務需要之時間。

20 3.而被告之薪資結構計有年資加給、工作薪給、安全獎金、遊
21 覽津貼、運價補貼等項，於本件原告均計為平日正常工作時
22 間工資之項目，列入計算加班費。嗣於110年5月之後，因應
23 主管機關要求進行薪資項目整併作業，即以年資加給（此部
24 分為底薪）、工作薪給等2項目為平日正常工作時間工資計
25 算加班費。而平日加班、休息日加班、國定假日加班，均屬
26 被告給付之加班費。至於每月均有給付國定假日加班，係因
27 將國定假日平均分配至各個月，每個月均給予1日國定假
28 日；如調移之該日不能排休，即給予1日國定假日加倍計
29 算；又就休息日之加班，被告於110年4月以前仍依照修正前
30 勞基法24條第3項規定，計算加班費，被告請求以溢給之加
31 班費相抵銷，如仍有不足，原告始能再行請求。

01 4.另被告因具有提供大眾運輸服務之特性，故於各種休假、例
02 假日、國定假日必須同樣提供民眾運輸服務，不可能休息；
03 故於聘僱時即言明必須配合休假日國定假日輪調調移；於7
04 天之週期內例假日必須配合調整。況被告對於例假日、國定
05 假日之延長工時、二周變形工時等，亦業經98年第2次勞資
06 會議通過。另臺北市公共運輸處OMS系統內之「業者上傳工
07 時」係僅上傳正式里程，而未包括第1趟及最末趟車之空駛
08 里程，而該紀錄與被告提出之原告出勤紀錄表完全相符。是
09 原告之每小時工資額係以年資加給、工作薪給、安全獎金及
10 運價補貼之合計，除以14,400分鐘計算，且已往前加計10分
11 鐘整備時間為工作時間，趟次間1次休息達15分鐘之前後2小
12 時內之休息時間、或1次休息達30分鐘之前後4小時內之休息
13 時間、1次休息達45分鐘之前後6小時內之休息時間，縱未達
14 15分鐘，亦不計入工作時間之方式計算，被告業已給付加班
15 費38萬2,842元（即被證13-1），自無庸再給予原告加班
16 費。且依上開條件計算，被告溢給之加班費為5萬6,611元
17 （即被證14），故被告請求以溢給之加班相抵銷，如仍有不
18 足，原告始能再行請求加班費。

19 (三)補提繳勞工退休金部分：

20 被告會於每年3月、9月調整投保級距，並各依前3個月份平
21 均薪資作為月提繳工資，故依原告之勞工退休金個人專戶明
22 細，被告提繳金額分別有2,178元、2,634元、2,748元、2,2
23 92元，則以6%回推月提繳工資額，分別為3萬6,300元、4萬
24 3,900元、4萬5,800元、3萬8,200元，由於提繳工資額係依
25 級距之最高金額決定，故縱原告主張之加班費有理、惟計入
26 後如未超過級距，則原告此部分之主張亦屬無理由。

27 (四)答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣
28 告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事項：

30 (一)原告自108年3月20日起受僱被告擔任大客車駕駛之工作，駕
31 駛265號公車路線，於112年5月31日寄發台北北門郵局第001

01 407號存證信函，以被告違反勞基法第14條第1項第5、6款之
02 規定通知終止兩造間之勞動契約，前開存證信函於112年6月
03 1日送達被告。

04 (三)原告於112年7月4日以朱瑞堯為代理人，向新北市政府提出
05 勞資爭議調解，於112年7月28日經調解不成立。

06 (四)原告為雙班駕駛，每日行駛265區間路線4車次。

07 (五)原告所提出之112年1月至3月薪資單（即原證4）與被告提出
08 之薪資列表（即被證7）之細項金額相符。

09 四、得心證之理由：

10 (一)原告之平日每小時工資額如何計算？

11 1.按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
12 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
13 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
14 款定有明文。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2
15 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
16 金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、
17 節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。而所謂「因工作而
18 獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價
19 性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
20 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通
21 常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。又所謂經常性之
22 給與，並非僅以有無按月給付相同之款項內容作為唯一標
23 準，尚應探究各項給與之內容、性質，以為實質判斷。倘雇
24 主基於單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質，即非為勞工
25 之工作給付之對價。又按勞工與雇主間關於工資之爭執，經
26 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
27 工作而獲得之報酬，固為勞動事件法第37條所明定。然所謂
28 推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。

29 2.原告主張其薪資結構中除「年資加給」、「工作薪給」、
30 「安全獎金」、「運價補貼」外，「國定假日加班」亦應列
31 入平日工資額據以計算加班費等語。被告則以前揭情詞置

01 辯。經查，被告已將「年資加給」、「工作薪給」、「安全
02 獎金」、「運價補貼」列入平日工資額據以計算加班費，有
03 被證7之薪資列表在卷可稽（見本院卷一第331至333頁），並
04 經被告於歷次答辯狀自陳在卷（見本院卷一第91頁、641頁）
05 。至被告雖將自111年10月以後每月固定給付6,000元之「運
06 價補貼加班」列入已付加班費計算，而未計入平日工資額，
07 惟此部分之給付與110年4月以前每月給付之「運價補貼」，
08 究有何不同之處，未據被告舉證以實其說，被告既不爭執
09 「運價補貼」應列入平日工資額計算，則「運價補貼加班」
10 亦應列入平日工資額計算，尚無從認定屬於已給付加班費之
11 一部。又有關「國定假日加班」部分，依其津貼項目文義，
12 應係加班費性質，不得列入平日正常工時工資之計算，原告
13 雖主張：兩造並未約定「國定假日工作工資」平均分配於每
14 月給付，顯見「國定假日加班」之金額仍屬原告因工作所得
15 之報酬，亦應屬於工資，而應列入工資並據以計算加班費，
16 尚難以員工默示休假日及未減損勞工應有之國定休假日數，
17 即謂符合勞基法可予調移員工假日上班之要件等語。然查，
18 被告為汽車客運業，因時間特殊，業經勞動部於92年5月16
19 日以勞動二字第0000000000號函指定為適用八周變形工時之
20 業者，自得依上述規定調整例假日、休息日。又被告之工作
21 規則第37條約定「員工每七日中有一日之休息，作為例假。
22 本業為配合大眾運輸需要，其例假日得由本公司分別排定輪
23 休之。」（見本院卷一第123頁），並經原告簽署切結同意
24 書，其中第6、7條分別約定：「為遵循勞基法規定及顧全大
25 眾運輸實際需要同時方便薪資計算，平均每月以八天休假日
26 計給，本人茲同意服務期間按前列方法計算薪資絕無異
27 議」、「為大眾運輸之便利，在紀念日勞動節日其他中央主
28 管機關規定應放假之日與平日值勤時，依勤務之需要，本人
29 同意配合出勤與加班，以維護乘客行之權益。」，有原告簽
30 署之勞動契約及切結同意書可稽（見本院卷一第115頁），
31 足認兩造確已約定採行輪班制，被告得依勞基法第36條第4

項規定，調整例假日，此並依同條第5項規定，取得勞資會議同意，有被告提出之勞資協調會議紀錄可憑（見本院卷二第746頁）。又被告抗辯：其將國定假日以每月一日之方式平均分配至各月，即班表上註明「自動指定例假」者，於該日出勤，即調移為國定假日加班，並加倍計算加班費；另「自動指定例假」係指於一例一休之休息日加班，未上班即註明「公休」等語，業據提出原告之工時統計表為證（見本院卷一第341至383頁），且依上開工時統計表之記載可知，原告每月連同國定假日之休假日為10日，若逢休而有出勤，即按照出勤之天數計給加班費。故原告一年共休假天數達120日，而一例一休一年52周共104日，加計國定假日（含勞動節共12日），僅共116日。足認兩造間已確明前開調移國定假日之休假日期，且並未有損原告應有之國定假日日數，則原告因調移至每月其他「工作日」之國定假日有出勤工作之事實，據以於每月均給付原告國定假日加班費，自無不合，尚無從將「國定假日加班」之給付列入平日工資額計算。

4. 從而，原告主張平日每小時工資額除將「年資加給」、「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」列入外，尚應列入「國定假日加班」云云，委不足採。又被告既未舉證證明「運價補貼加班」與「運價補貼」之不同之處，堪認「運價補貼加班」亦應列入平日每小時工資額據以計算加班費。

(二)原告之每日工時應如何計算？

1. 原告主張其自108年3月22日起至112年5月31日止之出勤工時及加班時間應如原證6之1所示，即除駕駛時間外，並應將第1班車發車前20分鐘整備時間、趟次間未逾30分鐘之休息時間即待命時間及末班車到站後20分鐘清潔整理時間等語。被告則以前揭情詞置辯。

2. 查被告工作規則第24條、第25條及第27條分別規定：「本公司員工之正常工作時間以每天不超過8小時（不含休息時間）…但為因應大眾交通需要起見，其工作之起訖時間，得視實際需要排定之。」、「本公司員工連續工作4小時至少

應有30分鐘之休息，但其工作有連續性或時效性者在工作時間內另行調配其休息時間。」、「行車人員之工作時間區分如下：(1)駕駛時間：為駕駛員實際擔任駕駛工作時間。(2)預備時間：①排定班次人員應於第一班車發車前10分鐘報到，並做行車前檢查、保養及清潔工作之時間。②前後班次間隔時間為休息時間，休息時間內不得拘束行車人員行動自由，亦不列為工作時間…。」（見本院卷一第119至121頁）。由上可知，駕駛員之工作時間應以實際之駕駛時間計算，另於排定第一班車時，應加計10分鐘之整備時間。又第一趟次發車前所須進行之行車前檢查(含酒測)，10分鐘內即可完成，倘需取油添加，則需15分鐘等語，業據原告於本院訊問時自承在卷（見本院卷一第508頁），復有被告公司於其他駕駛員進行行車前檢查(含酒測)時同步錄製之光碟影片及截圖可稽（見本院卷一第307至329頁），其中行車前之酒測，從輸入代碼開始(擷取自「出車前酒測及車輛檢查」影片第3秒；以下截圖來源均同)、拍攝受試者影像(影片第21秒)、開始吹氣(影片第22秒)至酒測完成(影片第29秒)，僅需要26秒時間；而司機由場站走至車輛停放位置開始穿戴手套(影片第1分3秒)、由右前車輪開始檢查(影片第1分13秒)，再依序檢查右後車輪、車後機油、相關設備、左後車輪、左前車輪、回到車上完成全部檢查(影片第2分49秒)，可以證明酒測作業，僅需30秒不到之時間，連同行車前檢查，總共亦僅需要3分鐘左右時間。另原告雖需自土城站空駛至壽德新村站發車，惟265區間車路線核定里程為26公里，而土城站至壽德新村站里程為3公里，依被告所提出班表可知（見本院卷一第124至301頁），第1班車及末班車於111年4月18日以前均係以29公里核算工作時間，自111年4月19日以後，則於第1班車及末班車，除路線里程26公里外，另加計空駛往返壽德新村之3公里，足見土城站至壽德新村往返之空駛車程均已計入工作時間，此部分自與整備時間無涉。從而，整備時間依被告工作規則所要求提前報到十分鐘內應可完成，則原告

就此部分主張應列計20分鐘工作時間，即屬無據。縱使原告有提早到場情形（即提前上班者），亦非基於被告要求提供勞務所致，自無從請求被告給付加班費。

- 3.再就班次（趟次）間之休息時間而言，如前所述，被告工作規則第27、28條已明文規定為駕駛員之休息時間，並無待命之需要。再者，駕駛員依其路線、尖離峰，所需要之駕駛時間不同，本屬「分段提供勞務」之性質，故趟次與趟次間之時間，當然不可能如原告所主張以是否達30分鐘之機械性操作做為認定係屬工作時間之標準。既然被告公司工作規則明訂駕駛員於前後趟次間隔時間為休息時間，不得拘束行車人員之自由，且工作排班亦係事先排定，故駕駛員於趟次間時間，本非實際從事工作之時間，亦非屬待命時間（即雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務）。且按依汽車運輸業管理規則第19條之2第2款規定：「營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞動基準法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：二、連續駕車4小時，至少應有30分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於15分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間；其最多連續駕車時間不得超過6小時，且休息須一次休滿45分鐘。」，足見30分鐘之休息時間本得採取分次實施，惟每次不得少於15分鐘。況原告於本院訊問時陳稱：265出車表僅有寫上第一趟跟第三趟的時間，第一趟回來壽德是幾點，自己寫上去回來時間，不用通知站上，自己決定第二趟車出車時間，並以回到北車之時間作為收班時間自己填寫，第二趟後政府強制規定司機一定要開回北車休息30分鐘後，作為第三趟出車時間等語，足見第1、2趟次之間是否休息可由原告自行決定，甚至可未經休息緊接發車，則被告僅將未滿15分鐘之休息時計入工作時間（見被證5、9），核與前揭規定相符，尚無不當。故原告猶主張趟次間之時間，若未達休息30分鐘即均應計入工作時間計算加班費，自非可採。

01 4.另有關收班時之作業，依另案即本院111年度勞訴字第238號
02 一案，勘驗被告收班時間，自車輛回到停車場停好車，交付
03 車輛行駛紀錄隨身碟、悠遊卡紀錄、零錢箱、檢查是否有乘
04 客遺失物等工作，所需時間約4分36秒，嗣領取新零錢箱、
05 關閉電源，並關閉車門離開，時間亦僅需6分31秒，有被證1
06 0言詞辯論筆錄可按（見本院卷一第495頁）。且被告抗辯原
07 告為雙班之早班駕駛，雙班之早班駕駛於最後1趟結束時，
08 尚有雙班車之晚班駕駛接續行駛，故雙班車之早班駕駛於最
09 後1趟結束時並無應額外需處理之事務等語，亦難認與常理
10 有違。況駕駛員之返站時間，係以駕駛員返站後向站務員報
11 到之時間進行登錄，故上開作業時間均已紀錄為原告之工作
12 時間，原告爭執應再加計20分鐘到站清潔整理時間，顯無依
13 據。

14 5.至原告雖主張被告未能提出行車憑單以證明原告每日實際駕
15 駛工時云云。惟查，依證人張先得在另案即本院112年度勞
16 訴字第78號一案審理時證稱：「駕駛員出車時都有行車憑
17 單，經由行車憑單中的姓名、行駛路線、車號以及當天所有
18 發車班次的發車時間和返站時間，由站務人員登載系統後就
19 會進到公司的綜合資料庫，之後經由報表系統就能產出被證
20 1-2的班表。」、「OMS系統存在的原因是依照汽車客運業者
21 管理條例19之4條，規範公路汽車客運業者要在車上裝置車
22 機設備，車機設備要主動回傳車輛的定時及定點資訊以及站
23 位點的觸發資訊到主管機關所規範的平台也就是OMS系統。
24 這些主動回傳的資料在OMS系統中會與路線基礎資訊進行勾
25 稽，這些基礎資訊包含路線尖離峰時段點，以及尖離峰班
26 距，或是固定班次的時刻表，另外主管機關也要求業者上傳
27 被證1-2的資料表，這些資料也被要求上傳系統來確認上述
28 基礎資料、自動回傳資料、業者上傳資料是否相符。主要目
29 的是控管業者是否依照核定的計畫書去按時發車。」、
30 「（行車憑單、被證1-2號班表、OMS系統之間之關係如
31 何？）三者會主動勾稽或是互相檢視。行車憑單上面有駕駛

員所記載的發車時間跟返站時間，經由站務員將資料登載系統中，然後進入資料庫就會產生如被證1-2的班表，被證1-2的班表必須要傳到OMS系統中供主管機關去勾稽跟查核，所以三者中有直接關係。資料內容唯一的差別是行車憑單跟被證1-2號班表會涵蓋部分是像是駕駛員空駛的路段，就是發車點不是在總站的情形，有時候司機返站後會再車上收拾後才返回站務台，司機忘了填載時間就會由站務員幫忙填載，就會有時間差，所以OMS系統會相較行車憑單、被證1-2號班表少一點時間。」、「OMS系統有三種資料，基礎資料、觸發資料、業者上傳資料。被證1-2號班表會多於OMS系統的觸發資料，原因是我們採取信任制，駕駛員有多填的時間，或是人為誤載的時間，例如下午三點寫成五點，以及末班車返站後的清潔時間。」等語（見本院卷三第134至137頁）。因此，被告駕駛員之排班狀況，包括駕駛員、路線、班次、行駛時間等各項資訊，均掌握在主管機關之OMS系統中；且上開資料亦為使用公車動態資訊系統之民眾可以隨時查詢。故被告所提出之原告班表資料（見本院卷一第127至301頁），既然是即時傳輸於主管機關後台之資訊所列印者，自應可作為判斷駕駛員實際駕駛時間之依據，亦符合勞基法施行細則第21條規定。此外，依臺北市公共運輸處所檢送原告於保存期限內之駕駛紀錄（OMS系統）相關資料，經比對「業者上傳工時」及「系統觸發工時」，「業者上傳工時」均較「系統觸發工時」為多（見本院卷一第585至637頁）。故原告此部分主張，實不足採。

(三)被告是否已給付足額之平日、休息日、休假日延長工時工資？

- 1.按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每7日之週期內調整之。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。

第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第36條第1項、第4項、第37條第1項、第39條定有明文。

2.查被告為汽車客運業，因時間特殊，業經勞動部於92年5月16日以勞動二字第0000000000號函指定為適用八周變形工時之業者，自得依上述規定調整例假日、休息日，且被告與公司駕駛員間確已約定採行輪班制，被告得依勞基法第36條第4項規定，調整例假日，此並依同條第5項規定，取得勞資會議同意，有被告提出之勞資協調會議紀錄可憑，業如前述。從而，原告之例假日、休息日、國定假日，不能以通常之星期六、日、國定假日作為判斷標準，而應依被證8之工時統計表上記載之勤怠狀態決定之（見本院卷一第341至383頁）。則原告仍依據一般例假日、休息日、國定假日之加班費計算方法請求被告給付例假日、休息日、國定假日之加班費，容屬有誤。

3.茲就原告請求被告給付不足之加班費15萬8,363元，有無理由，說明如下：

(1)按105年12月21日公布施行之勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日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上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時

計。嗣於107年1月31日修正公布第24條，刪除第3項之規定，並自107年3月1日起施行。是以，就休息日加班，自107年3月1日以後應依照實際之工作時間計算，已無4小時以內者，以4小時計；逾8小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計之規定之適用。又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假。勞基法第37條第1項、第39條前段及勞基法施行細則第24條之3分別定有明文。

(2)經查，被告依被證4之班表計算每日每趟次之駕駛時間，並將各趟次未滿15分鐘休息時間計入工作時間如被證5、9所示，經整理如被證8之工時統計表，其中平日出勤工時部分，即未記載「自動指定公休」、「自動指定例假」等文字之各日工作時間；休息日出勤工時部分，即記載「自動指定公休」之各日工作日期；國定假日出勤工時部分，即記載「自動指定例假」之各日工作日期，且被告於各工作日經加計10分鐘整備時間後，計算各月份工作時數如被證14所示，以被告所計算108年4月份加班時數為例，經比對被證8之各日工作時數，各日再加計10分鐘整備時間，其中休息日加班為4月5日368分鐘、4月6日340分鐘、4月9日389分鐘、4月14日366分鐘、4月22日411分鐘，是2小時內加班時數共計120分鐘即10小時，逾2小時至8小時內之加班時數共計1,274分鐘即21.23小時，另國定假日加班為4月25日419分鐘即6.98小時，核與被證14之記載相符，足見被告於加班時數之計算上，應屬可採。又關於原告平日每小時工資額，揆諸前揭說明，依被證7之薪資列表所示，其中111年10月起至112年5月各月份之「運價補貼加班」6,000元亦應計入工資計算，故被告依各月份工資所計算如被證14之各月份時薪，其中111

01 年10月起至112年5月之各月份時薪均應各增加25元（計算
02 式： $6,000 \div 30 \div 8 = 25$ ），而加班費之計算，其中平日延長工
03 時工資，逾8小時至10小時部分，應依平日每小時工資額加
04 給三分之一，逾10小時至12小時部分，應依平日每小時工資
05 額加給三分之二；休息日工資，在2小時以內者，應依平日
06 每小時工資額另再加給一又三分之一；超過2小時至8小時部
07 分，應依平日每小時工資額另再加給一又三分之二；國定假
08 日工資，在8小時以內者應發給1日工資，超過8小時部分至1
09 0小時部分，應依平日每小時工資額加給三分之一，超過10
10 小時至12小時部分，應依平日每小時工資額加給三分之二。
11 被告抗辯其計算加班費，均依照上開標準，惟就休息日之加
12 班費，雖勞基法第24條第3項規定已於107年3月1日修正刪
13 除，然其於110年4月間以前仍依照修正前規定計算等語，故
14 原告請求給付加班費期間，就被告有溢付加班費之範圍，即
15 不能認為被告有短付加班費之情。茲以被告於被證14所計算
16 108年4月份加班費為例，國定假日出勤6.98小時應加給1日
17 工資，休息日出勤其中10小時以1.34倍計算，另21.23小時
18 以1.67倍計算，據此計算，該月份加班費為7721.07元【計
19 算式： $(32,590 \div 30) \times 1 + (32,590 \div 30 \div 8 \times 10 \times 1.34) + (32,590 \div 30$
20 $\div 8 \times 10 \times 1.67)$ 】，核與被證14之記載相符，足見被告自108年
21 3月至110年9月於加班費之計算，應屬可採。至111年10月至
22 112年5月，經依前述各月份時薪應各增加25元計算，該段期
23 間加班費合計應增加7,133元【計算式： $25 \times 1.34 \times (6 + 8 +$
24 $0.53 + 8 + 2 + 6 + 10 + 6 + 10) + 25 \times 1.67 \times (20.13 + 18.9 + 0.$
25 $53 + 19.5 + 4.05 + 12.75 + 21.63 + 13.55 + 22.23) = 7,13$
26 3 】。又被告雖抗辯依被證14，其就已付加班費部分，溢給5
27 萬6,611元等語，惟被告就被證14之加班費計算結果尚應增
28 加給付加班費7,133元，已如前述；且關於被證13所示已付
29 加班費部分，自111年10月至112年5月所給付「運價補貼加
30 班」合計4萬8,000元（計算式： $6,000 \times 8 = 48,000$ ），尚無
31 從認定為加班費之給付。是以，堪認被告尚溢給加班費1,47

8元（計算式：56,611－7,133－48,000＝1,478）。從而，原告主張被告有短付加班費之事由，自不足採信。

(四)補提繳勞工退休金部分：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。再依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決參照）。次按「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效」，勞工退休金條例第15條第2項定有明文。然勞工每月工資如不固定者，或新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，依勞工退休金條例施行細則第15條第2項、第3項規定，前者以最近3個月工資之平均為準，按應申報調整期限前3個月平均薪資來認定調整生效月份之投保薪資，即以5、6、7月或11、12月及次年1月平均薪資核算9月起或次年3月起之投保薪資；後者暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳分級表之標準申報。又勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算，勞工退休金條例施行細則第22條第1項亦有明定。

2.查被告每月應給付之加班費並無短付，甚至有溢給之情形，

業經本院認定如前，是原告各月份應領薪資，除110年5月份薪資應為28,714元外（依被證14所示），仍應如被證7之薪資列表所示。又原告於108年3月22日到職，於112年5月31日離職，每月應領薪資不固定，爰依勞工退休金條例第15條、第22條、同條例施行細則第15條規定及前開說明，計算被告應為原告提繳之勞工退休金金額如下：

(1)原告於108年3月22日到職，每月薪資不固定，則被告就新進勞工得暫以同一工作等級勞工之工資申報，故被告以月薪資總額3萬6,300元為原告申報提繳工資，並按工作日數比例提繳799元（ $36,300 \times 6\% \times 11/30 = 799$ ），尚無不合。

(2)又雇主依前揭規定本得於當年8月底或次年2月底始為月提繳之工資之調整，惟雇主願於期限前自行申報調整月提繳工資，尚無不可，則被告以原告於108年4、5、6月之3個月平均工資4萬1,824元【計算式： $(42,299 + 43,219 + 39,955) \div 3 = 41,824$ 】，申報自108年6月1日起調整月提繳工資為4萬3,900元，每月為原告提繳勞工退休金2,634元，核屬有據，是被告自108年6月起至108年8月止，每月為原告提繳勞工退休金2,634元，尚難有提繳不足之情。

(3)原告於108年5、6、7月之3個月平均工資為4萬0,788元【計算式： $(43,219 + 39,955 + 39,191) \div 3 = 40,788$ 】，月提繳工資為4萬2,000元，每月應提繳2,520元，則被告自108年9月起至109年2月止仍以月提繳工資4萬3,900元，每月為原告提繳勞工退休金2,634元，尚難認有提繳不足之情。

(4)原告於108年11、12月及109年1月之3個月平均工資為4萬3,165元【計算式： $(41,963 + 42,039 + 45,494) \div 3 = 43,165$ 】，月提繳工資為4萬3,900元，每月應提繳2,634元，則被告自109年3月起至109年8月止以月提繳工資4萬5,800元，每月為原告提繳勞工退休金2,748元，尚難認有提繳不足之情。

(5)原告於109年5、6、7月之3個月平均工資為4萬2,960元【計算式： $(41,219 + 43,110 + 44,552) \div 3 = 42,960$ 】，月提繳

工資為4萬3,900元，每月應提繳2,634元，則被告自109年9月起至110年2月止以月提繳工資4萬5,800元，每月為原告提繳勞工退休金2,748元，尚難認有提繳不足之情。

(6)原告於109年11、12月及110年1月之3個月平均工資為4萬2,260元【計算式： $(44,429+44,109+38,241) \div 3 = 42,260$ 】，月提繳工資為4萬3,900元，每月應提繳2,634元，則被告自110年3月起至110年8月止以月提繳工資4萬5,800元，每月為原告提繳勞工退休金2,748元，尚難認有提繳不足之情。

(7)原告於110年5、6、7月之3個月平均工資為2萬6,485元【計算式： $(28,714+24,100+26,640) \div 3 = 26,485$ 】，月提繳工資為2萬7,600元，每月應提繳1,656元，則被告自110年9月起至111年2月止以月提繳工資4萬5,800元，每月為原告提繳勞工退休金2,748元，尚難認有提繳不足之情。

(8)原告於110年11、12月及111年1月之3個月平均工資為4萬1,437元【計算式： $(42,797+40,770+40,745) \div 3 = 41,437$ 】，月提繳工資為4萬2,000元，每月應提繳2,520元，則被告自111年3月起至111年8月止以月提繳工資4萬3,900元，每月為原告提繳勞工退休金2,634元，尚難認有提繳不足之情。

(9)原告於111年5、6、7月之3個月平均工資為3萬5,430元【計算式： $(37,809+36,915+31,567) \div 3 = 35,430$ 】，月提繳工資為3萬6,300元，每月應提繳2,178元，則被告自111年9月起至112年2月止以月提繳工資3萬8,200元，每月為原告提繳勞工退休金2,292元，尚難認有提繳不足之情。

(10)原告於111年11、12月及112年1月之3個月平均工資為4萬7,198元【計算式： $(47,373+48,572+45,648) \div 3 = 47,198$ 】，月提繳工資為4萬8,200元，每月應提繳2,892元，而被告自112年3月起至112年5月止以月提繳工資4萬8,200元，每月為原告提繳勞工退休金2,892元，且迄至112年6月3日始退保，有勞工提繳異動資料查詢可稽，自亦難認

01 有提繳不足之情。

02 (11)從而，原告請求被告依附件二所示補提繳勞工退休金2萬
03 0,725元，洵屬無據，不應准許。

04 五、綜上所述，原告依前揭相關勞動法令之規定，請求被告應給
05 付加班費15萬8,363元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
06 日止，按年息百分之5計算之利息；暨請求被告應補提繳2萬
07 0,725元至原告在勞動部勞工保險局所設立之勞工退休金專
08 戶，均為無理由，應予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
10 證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐
11 一論述，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 114 年 5 月 5 日
14 勞動法庭 法 官 王士珮

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 5 月 5 日
19 書記官 李依芳