

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第53號

原告 張志家

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

被告應給付原告新臺幣參仟零陸拾肆元，及自民國一百一十二年  
五月二十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣參仟零陸拾肆元為原  
告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告自民國105年7月13日起受僱被告擔任大客車駕駛之工  
作，駕駛810公車路線（土城站往返迴龍站），約定每月工  
資為新臺幣（下同）4萬5,000元以上，兩造為不定期限之僱  
傭關係，於107年9月24日自請離職，惟因被告未依法給付原  
告自106年12月1日至107年9月24日之延長工時工資即如附件  
所示6萬2,484元，原告自得請求被告給付。

(二)又原告每日應計入之工作時間如下：

1.被告規定原告第1班車出車前應提早20分鐘至土城站停車  
場，識別證感應刷卡簽到，領取當日行車憑單，將出車時間  
紀錄於行車憑單上，再由調度員進行酒測及是否服用嗜睡藥  
物，如無服用嗜睡藥物就在行車憑單蓋上「已酒測未服用嗜

01 睡藥物」、行車執照查驗、駕駛員身心狀況檢查、行車紀錄  
02 器時間校對等，再按行車憑單背面載有汽車1級保養等工作  
03 事項即就煞車、轉向、燃料、懸吊、發動引擎等系統作檢查  
04 雨刷及各部燈光、車身、冷氣、電瓶電氣、滅火器安全門、  
05 車窗擊破器、電子票證系統、路線指示幕、公車動態系統、  
06 監控系統等20項車輛檢查項目，原告並親自簽名、紀錄日期  
07 等出車前前置作業準備工作，均係確保乘客安全及順利發車  
08 所為，並受被告之指揮監督及管理。

09 2.各每趟次間皆無休息時間，常因交通尖峰時段交通壅塞或路  
10 上車況變化造成駕駛時間不可控制致延後返站時間，乃影響  
11 預定出車班次，因此到站後，隨時處於被告調度員派車提供  
12 駕駛工作狀態之拘束，俾符合交通局規定每天應出車班次，  
13 避免脫班情形而遭交通局裁罰，基此，趟次間實無法離開工  
14 作場域真正隨心所欲從事與工作無關之事務，否則將礙難及  
15 時受調度員或站長指揮從事下1趟班次駕駛工作。

16 3.最後1班車返回土城站停車場，被告規定須給予調度員使用U  
17 SB讀卡機複製行車紀錄資料、悠遊卡刷卡紀錄、車內清潔、  
18 車身清洗、加油、檢查是否有乘客遺失物完成後，所需時間  
19 約需20分鐘，始得離開停車場。

20 4.據此，原告自106年12月3日起至107年9月30日止之出勤工時  
21 及加班時間應如原證2之2所示（見本院卷一第627至734頁、  
22 第747頁、卷二第47至65頁）。

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

25 (1)出車前之整備時間：

26 原告每日至場站報到起（酒測機感應顯示報到時間）至第1  
27 班車發車期間，約20分鐘整備期間，整備期間除接受酒測、  
28 身心狀況檢查、查驗駕照、行照、服務證有無懸掛或攜帶、  
29 完成車輛1級保養檢查項目作業等多項檢查。原告向調度員  
30 領取行車憑單，與調度員核對行車紀錄器時間，由調度員在  
31 行車憑單上蓋章簽認第1趟發車時間，並蓋妥酒測正常戳

01 印，始得駕駛第1趟車。第1趟發車前之整備工作，應屬兩造  
02 間勞動契約原告應服勞務工作，整備期間當屬原告工作時  
03 間。被告雖辯稱發車前整備時間僅需10分鐘云云，惟除未提  
04 出原告每日至站之簽到紀錄以供計算外，且提出之錄影截圖  
05 畫面亦非原告本人，自難遽以截圖內容而認定準備時間僅需  
06 10分鐘。

07 (2)班次間之間隔時間：

08 ①班次間之間隔時間，若少於30分鐘部分，應為待命時間（間  
09 隔超過30分鐘部分，原告同意視為休息時間），非休息時  
10 間，因原告於該段時間內，除要處理上1班車到站車輛之清  
11 潔工作、檢查有無客人遺忘於車上之留置物等，還要為出車  
12 前車輛之安全檢查、車輛清潔、進行酒測等工作，以便駕駛  
13 下1班車，原告須待在工作場所內，根本無法隨心所欲自  
14 主、自由的活動，亦即原告仍處於雇主指揮監督支配下受拘  
15 束之狀態，雖未實際提供勞務、或提供之勞務略低於正常工  
16 作時間之勞務，但仍屬工作時間，非休息時間。

17 ②依據汽車運輸業管理規則第19-2條規定，勞工及駕駛員連續  
18 工作後之休息時間為30至45分鐘之規定，除考量駕駛身體健  
19 康之個人因素外，亦係為保障利用營業大客車之乘客安全，  
20 而與駕駛員能否安全執行職務息息相關，及駕駛員依通常情  
21 形，應難以於低於30分鐘之趟次時間中退離站休息，再返站  
22 駕駛下1班次等情，應認高於30分鐘之趟次時間，固因原告  
23 實際上並未提供勞務，且停留處所未受限制，而屬候傳時  
24 間，然未達30分鐘之趟次時間，則應為原告下次駕車之整備  
25 時間，仍屬原告之工作時間。

26 (3)到站後之清潔整理時間：

27 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  
28 員，由調度員用USB讀卡機讀取車輛行駛紀錄、悠遊卡紀  
29 錄、零錢箱、車內清潔、洗車、加油、檢查是否有乘客遺失  
30 物等工作，所需時間約20分鐘後，始得離開工作場所，前開  
31 到站後之清潔整理時間自亦屬原告之工作時間。

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

17 7.再者，被告提出之原告班表紀錄（即被證3-1）係被告自行  
18 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  
19 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  
20 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  
21 間，難認該紀錄內容為真正，被告仍有提出原告實際出勤紀  
22 錄表、薪資給付明細、紙本行車憑單等資料之義務，然因被  
23 告迄今仍未提出，原告僅得參照被告所提出之班表紀錄，加  
24 計20分鐘整備時間、班次間之間隔未超過30分鐘待命時間，  
25 及最後1班車到站後20分鐘清潔整理時間，並據以計算得出1  
26 06年12月1日至107年9月24日之加班時數。

27 (三)再者，原告薪資結構中除「年資加給」、「工作薪給」、  
28 「安全獎金」、「運價補貼」應列入平日工資據以計算加班  
29 費外，另「特休折算」未說明金額如何計算，縱屬特休未休  
30 工資，亦應列入計算平均工資，又「國定假日加班」部分，  
31 被告自106年12月份起至107年9月份止，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。

(四)併為聲明：被告應給付原告6萬2,484元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

(一)原告係自105年7月13日到職，於107年9月24日自請離職。而原告之工作時間如下：

1.依據三重汽車客運股份有限公司工作規則（下稱系爭工作規則）第24、25、27、37條等規定，可知員工之正常工作時間以每日不超過8小時（不含休息時間），但為因應大眾交通需要，及工作之起迄時間，得視實際需要排定，且連續工作4小時至少應有30分鐘之休息，另有連續性或時效性者於工作時間內另行調配休息時間，又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：

排定班次人員應於「第1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。原告雖主張發車前有諸

01 多項目需要檢測，時間絕對不只10分鐘云云，惟除需打開後  
02 車箱蓋始能檢查之項目外，其餘項目多係回到車內駕駛座上  
03 於儀表版上目測即可以檢視之電子設備項目，例如麥克風等  
04 播音設備，駕駛員均係憑藉前1天駕駛時之使用狀況直接判  
05 定正常，頂多僅需要吹吹氣、試音，即可判斷正常與否。況  
06 原告係雙班車之下午班駕駛，無須進行整備，且被告之酒測  
07 儀係備置於辦公室內，駕駛員可以隨時自行使用，並無管  
08 制，於酒測後，駕駛員仍可自由活動，不受拘束，於原告任  
09 職期間亦無需進行酒測及報到之規定，遑論原告於受僱期間  
10 從未主張整備時間需要超過10分鐘，臨訟始主張於發車前需  
11 加上20分鐘之整備時間，並無依據。

12 (3)班次間之間隔為休息時間：

13 ①前後班次間隔時間為休息時間，依系爭工作規則，休息時間  
14 內不得拘束行車人員行動自由，亦不列為工作時間。又駕駛  
15 於班次間所為之車輛保養、出車檢查、車輛清潔、整理票  
16 券、填寫表單等工作，係屬附隨於駕駛工作、極低密度之勞  
17 務，尚不能與駕駛工作相提並論，自不能計為工作時間，縱  
18 因道路上之交通狀況而影響班次與班次間休息時間之長短，  
19 惟此班次間之空檔時間，性質上非屬待命時間，而係休息時  
20 間，自不應計入工作時間。

21 ②依據汽車運輸業管理規則第19-2條規定，駕駛之休息時間，  
22 以每4小時30分鐘為原則，如實施分次休息時，每次不少於1  
23 5分鐘者；如延至6小時休息，休息1次須滿45分鐘；2小時以  
24 內休息15分鐘、4小時累計休息達30分鐘，或6小時1次休息  
25 滿45分鐘，均符合法規，不應計入工作時間。

26 (4)到站後之清潔整理時間：

27 站務員所登錄之收班時間係駕駛員完成一切動作後、走回場  
28 站，跟站務員報到之時間，包括所有原告主張需要之收票  
29 箱、讀卡、清潔等等時間，故原告於末班車收班後再加計20  
30 分鐘，亦無理由。

31 (5)綜上，原告工作時間應以實際駕駛時間計算，而於排定第1

01 班車時，10分鐘為限計算整備時間，惟如駕駛時間加計10分  
02 鐘仍未達8小時者，即無須另計10分鐘之整備時間。至於班  
03 次間之時間為休息時間，不應計入工作時間計算。

04 (二)被告之薪資結構中年資加給、工作薪給、安全獎金等項目，  
05 於本件原告均計為平日正常工作時間工資之項目，列入計算  
06 加班費。至於運價補貼則係臺北市公共運輸處給予1例1休加  
07 班費之補貼、特休結算則係針對未休特休假之給付，均不應  
08 計入平日正常工作時間工資。又平日加班、休息日加班、國  
09 定假日加班，均屬被告給付之加班費（詳如被證21-1）。

10 (三)又被告於計算加班費時，係依照平日以及休息日之實際加班  
11 時間，於平日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時  
12 工資額加給3分之1，再延長工作時間在2小時以內者，按平  
13 日每小時工資額加給3分之2；就休息日工作部分，依據修正  
14 前勞基法第24條第3項規定即4小時內以4小時計算、4至8小  
15 時以8小時計算、8至12小時以12小時計算，故原告薪資項目  
16 及列表有備註「休息日多給金額」欄。另依據修正後勞基法  
17 第24條第3項規定，自107年3月1日起應以實際加班時間計  
18 算，惟被告仍依修正前之規定給付加班費。則該部分超過原  
19 告實際之工作時間，如被告確有短付加班費（被告否認  
20 之），亦應根據原告主張之加班費時間換算為加班費金額  
21 後，以該部分抵償仍有不足，被告始有給付義務。是原告之  
22 每小時工資額係以年資加給、工作獎金、安全獎金、運價補  
23 貼列為平日正常工作時間工資，除以14400分鐘（每月30  
24 天、每天8小時、每小時60分鐘）計算出平日每分鐘正常工  
25 作時間工資。

26 (四)另依據兩造所簽立之勞動契約第3、4條約定，原告同意接受  
27 被告之薪資標準，並依績效程度及服務效果等因素，由被告  
28 適時調整之。被告因具有提供大眾運輸服務之特性，故於各  
29 種休假、例假日、國定假日必須同樣提供民眾運輸服務，不  
30 可能休息，故於聘僱時即言明必須配合休假日國定假日輪調  
31 調移，於7日之週期內例假日必須配合調整。至於國定假日

則係平均分配至各個月，並以每個月均有1日國定假日之方式，如不能排休，即給予1日國定假日加班費之方式計算（顯示於薪資項目者，即係「國定假日加班」欄之金額）。且為遵循勞基法規定及顧全大眾運輸實際需要同時方便薪資計算，原告亦同意平均每月以8日休假日計給，然被告係以每月10日休假之方式計算員工薪資，即此10日內如有出勤，均計給加班費，以此計算，1年12個月、1個月含國定假日有10日休假，總共含國定假日之休假天數達120日，然1年52周，1例1休共為104日，加上12日之國定假日（含勞動節），總計天數為116日，故被告每年尚且多給4日休假，即如休假日出勤，均會給予休假日加班費。

(五)再者，被告經營之事業為大眾運輸業，一方面有便民、準確之需求，另一方面有安全之需求，為達成上開需求，故主管機關要求各公車加裝GPS、各站位亦有觸發裝置，以準確定位車輛發車、到站之時間，並以公車動態資訊系統（下稱OMS系統），由班表管理、稽核管理整合、駕駛員工時管理、班表即時檢核、異常事件監控等方面，全方位對於公車進行管制。於稽核管理整合部分，主管機關管制發車準點、行駛里程統計、站上車輛監控、歷史軌跡查詢、上線車輛統計、異常事件統計、班次不足統計，並用以公告評鑑相關事項；於駕駛員工時管理部分，主管機關管制實際發車狀況與駕駛工時管理，於點選進入之後，則可以見到客運業者、營業站、路線、駕駛員、異常態樣類型、日期區間類型，以及日期、駕駛員、趟次、業者上傳工時、系統觸發工時、工時異常等欄位；於班表即時檢核部分，則係進行預排班表與實際發車狀況檢核；於異常事件監控方面，則係進行車機路線設定異常監控，是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系統中。事實上，上開資料亦為使用公車動態資訊系統之民眾可隨時查詢，亦即被告所提出之前揭資料，雖係電腦列印資料，然係即時傳輸於主管機關後台之資訊，其正確性應屬無

01 虞，原告一再否認其真實性，自無理由。

02 (六)答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣  
03 告免為假執行。

04 三、兩造不爭執之事項：

05 原告自105年7月13日起受僱被告擔任大客車駕駛之工作，駕  
06 駛810公車路線（土城站往返迴龍站），於107年9月24日自  
07 請離職。

08 四、得心證之理由：

09 (一)原告之平日每小時工資額如何計算？

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

28 2.原告主張其薪資結構中除「年資加給」、「工作薪給」、  
29 「安全獎金」、「運價補貼」外，「國定假日加班」、「107  
30 年9月之「特休結算」亦應列入平日工資額據以計算加班費  
31 等語。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告已將「年資加

給」、「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」列入經常性薪資之範圍，有被證3-3之薪資列表在卷可稽（見本院卷一第129頁），且亦自陳係將「年資加給」、「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」列為平日正常工作時間工資額據以計算加班費，並計算如被證20所示（見本院卷一第436頁、第599頁），堪認「年資加給」、「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」等項均應列入計算平均工資。至有關「國定假日加班」、「特休結算」部分，依其給付項目文義，分別係屬加班費及勞動契約終止時所結算特別休假未休之折算工資，均非屬「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，自不得列入平日正常工時工資之計算。原告雖主張：兩造並未約定「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」之金額仍屬原告因工作所得之報酬，亦應屬於工資，而應列入工資並據以計算加班費，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等語。然查，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，自得上述規定調整例假日、休息日。又被告之工作規則第37條約定「員工每七日中有一日之休息，作為例假。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休之。」（見本院卷一第76頁），並經原告簽署切結同意書，其中第6、7條分別約定：「為遵循勞基法規定及顧全大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計給，本人茲同意服務期間按前列方法計算薪資絕無異議」、「為大眾運輸之便利，在紀念日勞動節日其他中央主管機關規定應放假之日與平日值勤時，依勤務之需要，本人同意配合出勤與加班，以維護乘客行之權益。」，有原告簽署之勞動契約及切結同意書可稽（見本院卷一第183頁），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

01 意，有被告提出之勞資協調會議紀錄可憑（見本院卷二第21  
02 頁）。又被告抗辯：其將國定假日以每月一日之方式平均分  
03 配至各月，即班表上註明「自動指定例假」者，於該日出  
04 勤，即調移為國定假日加班，並加倍計算加班費；另「自動  
05 指定例假」係指於一例一休之休息日加班，未上班即註明  
06 「公休」等語，業據提出原告之工時統計表為證（見本院卷  
07 一第121至127頁），且依上開工時統計表之記載可知，原告  
08 每月連同國定假日之休假日為10日，若逢休而有出勤，即按  
09 照出勤之天數計給加班費。故原告一年共休假天數達120  
10 日，而一例一休一年52周共104日，加計國定假日（含勞動  
11 節共12日），僅共116日。足認兩造間已確明前開調移國定  
12 假日之休假日數，且並未有損原告應有之國定假日日數，則  
13 原告因調移至每月其他「工作日」之國定假日有出勤工作之  
14 事實，據以於每月均給付原告國定假日加班費，自無不合，  
15 尚無從將「國定假日加班」之給付列入平日工資額計算。

- 16 4. 從而，堪認原告平日每小時工資額僅應將「年資加給」、  
17 「工作薪給」、「安全獎金」、「運價補貼」列入計算。

18 (二)原告之每日工時應如何計算？

- 19 1. 原告主張其自106年12月1日起至107年9月24日止之出勤工時  
20 及加班時間應如原證2之2所示（見本院卷一第627至734頁、  
21 第747頁、卷二第47至65頁），即除駕駛時間外，並應將第1  
22 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  
23 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  
24 則以前揭情詞置辯。
- 25 2. 查系爭工作規則第24條、第25條及第27條分別規定：「本公  
26 司員工之正常工作時間以每天不超過8小時（不含休息時  
27 間）…但為因應大眾交通需要起見，其工作之起訖時間，得  
28 視實際需要排定之。」、「本公司員工連續工作4小時至少  
29 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  
30 間內另行調配其休息時間。」、「行車人員之工作時間區分  
31 如下：(1)駕駛時間：為駕駛員實際擔任駕駛工作時間。(2)預

01 備時間：①排定班次人員應於第一班車發車前10分鐘報到，  
02 並做行車前檢查、保養及清潔工作之時間。②前後班次間隔  
03 時間為休息時間，休息時間內不得約束行車人員行動自由，  
04 亦不列為工作時間…。」（見本院卷一第75頁）。由上可  
05 知，駕駛員之工作時間應以實際之駕駛時間計算，依系爭工  
06 作規則規定，僅要求排定第一班車駕駛員，應於發車前10分  
07 鐘報到，如係排定第二班以後之班次，即無須再進行行車前  
08 檢查。再參以被告公司於其他駕駛員進行行車前檢查(含酒  
09 測)時同步錄製之光碟影片及截圖可稽（見本院卷一第77至9  
10 8頁），其中行車前之酒測，從輸入代碼開始(擷取自「出車  
11 前酒測及車輛檢查」影片第3秒；以下截圖來源均同)、拍攝  
12 受試者影像(影片第21秒)、開始吹氣(影片第22秒)至酒測完  
13 成(影片第29秒)，僅需要26秒時間；而司機由場站走至車輛  
14 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  
15 查(影片第1分13秒)，再依序檢查右後車輪、車後機油、相  
16 關設備、左後車輪、左前車輪、回到車上完成全部檢查(影  
17 片第2分49秒)，可以證明酒測作業，僅需30秒不到之時間，  
18 連同行車前檢查，總共亦僅需要3分鐘左右時間。從而，依  
19 被告工作規則於排定第一班車時始需加計10分鐘整備時間，  
20 則原告就此部分主張應列計20分鐘工作時間，即屬無據。縱  
21 使原告有提早到場情形（即提前上班者），亦非基於被告要  
22 求提供勞務所致，自無從請求被告給付加班費。

23 3.再就班次（趟次）間之休息時間而言，如前所述，被告工作  
24 規則第27、28條已明文規定為駕駛員之休息時間，並無待命  
25 之需要。再者，駕駛員依其路線、尖離峰，所需要之駕駛時  
26 間不同，本屬「分段提供勞務」之性質，故趟次與趟次間之  
27 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  
28 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  
29 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  
30 員之自由，且工作排班亦係事先排定，故駕駛員於趟次間時  
31 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。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。

4.另有關收班時之作業，依另案即本院111年度勞訴字第238號一案，勘驗被告收班時間，自車輛回到停車場停好車，交付車輛行駛紀錄隨身碟、悠遊卡紀錄、零錢箱、檢查是否有乘客遺失物等工作，所需時間約4分36秒，嗣領取新零錢箱、關閉電源，並關閉車門離開，時間亦僅需6分31秒，有被證10言詞辯論筆錄可按（見本院卷一第540頁）。況駕駛員之返站時間，係以駕駛員返站後向站務員報到之時間進行登錄，故上開作業時間均已紀錄為原告之工作時間，原告爭執應再加計20分鐘到站清潔整理時間，顯無依據。

5.至原告雖主張被告未能提出行車憑單及薪資明細，並否認被證3-1班表紀錄及被證3-3薪資列表之真正。惟按，公路及市區汽車客運業，應依公路主管機關之規定裝置車機設備，並維持正常運作及納入該管公路主管機關建置或指定之動態資訊管理系統監控列管。汽車運輸業管理規則第19之4條第1項定有明文。查依臺北市公共運輸處113年4月26日函復本院稱：該處已建置公車動態資訊系統（下稱OMS系統），可依公車車機回傳時間及位置資料，演算各路線各站預估到站時間供民眾查詢，並可依紀錄檢視各趟次出車行駛情形。民眾端可透過「大臺北公車網站」及「智慧型站牌」，提供民眾查詢公車預估到站時間，並將公車動態資訊置於本市資料開放

大平台，提供民眾業者可加值利用開發網站及App；業者端可依業者上傳班表及系統觸發紀錄比對稽核發車情形，並可依車輛軌跡檢視異常之行駛行為。系統可紀錄車機設定之路線、位置及時間，各趟次駕駛姓名由業者上傳，之後可依姓名及行駛時間計算駕車時間，資訊保存期限為3年等語（見本院卷一第513至515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。故被告所提出之被證3-1原告班表紀錄（見本院卷一第99至119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。又本件因原告請求期間之駕駛紀錄已逾主管機關保存期限無法調取，惟依臺北市公共運輸處所檢送另案原告蕭琮翰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（見本院卷二第97至149頁），益見被證3-1原告班表紀錄並無不利於原告，應可採認。復按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年。勞基法第23條第2項定有明文。查被告已提出被證3-3薪資列表，經核其上所記載預領薪資及入帳金額，均與原告提出之薪資轉帳戶各月份薪資入帳金額相符（見本院卷一第327至336頁），堪信為真，且難認該等文件非屬工資清冊，是原告猶爭執被證3-3之真正，亦不足採。

(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

01 日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。  
02 第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所  
03 定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於  
04 休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必  
05 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第36條第  
06 1項、第4項、第37條第1項、第39條定有明文。

07 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  
08 16日以勞動二字第0000000000號函指定為適用八周變形工時  
09 之業者，自得上述規定調整例假日、休息日，且被告與公司  
10 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  
11 項規定，調整例假日，此並依同條第5項規定，取得勞資會  
12 議同意，有被告提出之勞資協調會議紀錄可憑，業如前述。  
13 從而，原告之例假日、休息日、國定假日，不能以通常之星  
14 期六、日、國定假日作為判斷標準，而應依被證3-2之工時  
15 統計表上記載之勤怠狀態決定之（見本院卷一第121至127  
16 頁）。則原告仍依據一般例假日、休息日、國定假日之加班  
17 費計算方法請求被告給付例假日、休息日、國定假日之加班  
18 費，容屬有誤。

19 3.茲就原告請求被告給付不足之加班費6萬2,484元，有無理  
20 由，說明如下：

21 (1)按105年12月21日公布施行之勞基法第24條規定：「雇主延  
22 長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加  
23 給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資  
24 額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內  
25 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十  
26 二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加  
27 倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時  
28 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  
29 又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小  
30 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  
31 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

01 時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時  
02 計。嗣於107年1月31日修正公布第24條，刪除第3項之規  
03 定，並自107年3月1日起施行。是以，就休息日加班，自107  
04 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  
05 者，以4小時計；逾8小時至8小時以內者，以8小時計；逾8  
06 小時至12小時以內者，以12小時計之規定之適用。又內政部  
07 所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指  
08 定應放假日，均應休假；第36條所定之例假、休息日、第37  
09 條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照  
10 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發  
11 給。本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38  
12 條所定特別休假。勞基法第37條第1項、第39條前段及勞基  
13 法施行細則第24條之3亦分別定有明文。

14 (2)經查，被告依被證3-1之班表計算每日每趟次之駕駛時間，  
15 而依被證3-2所示，其中平日出勤工時部分，即未記載「自  
16 動指定公休」、「自動指定例假」等文字之各日工作時間；  
17 休息日出勤工時部分，即記載「自動指定公休」之各日工  
18 作日期；國定假日出勤工時部分，即記載「自動指定例假」  
19 之各日工作日期。且加班費之計算，其中平日延長工時工  
20 資，逾8小時至10小時部分，應依平日每小時工資額加給三  
21 分之一，逾10小時至12小時部分，應依平日每小時工資額加  
22 給三分之二；休息日工資，於107年3月1日以後在2小時以內  
23 者，應依平日每小時工資額另再加給一又三分之一，超過2  
24 小時至8小時部分，應依平日每小時工資額另再加給一又三  
25 分之二，逾8小時部分，應依平日每小時工資額另再加給二  
26 又三分之二；修正施行前則為4小時以內者，以4小時計；逾  
27 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  
28 者，以12小時計；國定假日工資，在8小時以內者應發給1日  
29 工資，超過8小時部分至10小時部分，應依平日每小時工資  
30 額加給三分之一，超過10小時至12小時部分，應依平日每小  
31 時工資額加給三分之二。又平日每小時工資額，依前揭說

01 明，應計算如被證20所示。而被告抗辯其計算加班費，均依  
02 照上開標準，惟就休息日之加班費，雖勞基法第24條第3項  
03 規定修正刪除，然其於110年5月間以前仍依照修正前規定計  
04 算駕駛員之加班費等語，故原告請求給付加班費期間，就被  
05 告有溢付加班費之範圍，即不能認為被告有短付加班費之  
06 情。又查，被告提出連續駕車2小時一次休息達15分鐘、連  
07 續駕車4小時一次休息達30分鐘、連續駕車6小時一次休息達  
08 45分鐘，則其休息時間之前、後2、4、6小時內之休息時間  
09 均計為休息時間之加班費計算表如被證23，另復提出將趟次  
10 間休息時間15分鐘內之休息時間均計入工作時間之加班費計  
11 算表如被證24，依前揭說明，並採最有利於原告之計算方  
12 式，應認以被證24之計算表為可採，據上計算，被告自106  
13 年12月1日起至107年9月24日止應給付原告之平日加班費為1  
14 萬5,679元（計算式：1578+1827+2506+1241+1915+1464+940  
15 +1034+1726+1448=15679）、休息日加班費為7萬1,056元

16 （計算式：6245+9585+5983+7792+7642+5874+8119+7056+94  
17 15+3345=71056）及國定假日加班費為1萬1,911元（計算式：  
18 1311+1208+1216+1256+1322+1237+1261+1218+1173+709=119  
19 11），合計9萬8,646元，又被告已給付原告自106年12月1日  
20 起至107年9月24日止之平日、休息日及國定假日加班費如被  
21 證21-1所示（見本院卷二第19頁），合計9萬5,582元（原告  
22 未請求106年11月加班費，該月份給付應予扣除，計算式：0  
23 00000-000-0000-0000=95582）。從而，堪認原告得請求被  
24 告給付上開期間短付之加班費為3,064元（計算式：00000-0  
25 0000=3064），逾此範圍之請求，洵屬無據。

26 五、綜上所述，原告依前揭相關勞動法令之規定，請求被告給付  
27 加班費3,064元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年5月27日  
28 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應  
29 予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

30 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
31 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或

01 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
02 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1項為被告即雇主敗  
03 訴之判決，依據上開規定，依職權為假執行及免為假執行之  
04 宣告。至原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失其依據，  
05 應併予駁回。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提  
07 證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐  
08 一論述，併此敘明。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

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

12 以上正本係照原本作成。

13 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  
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 5 日  
16 書記官 李依芳