

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第130號

原告 陳利文

陳廷睿

鄭旭伸

上三人共同

訴訟代理人 涂惠民律師

被告 指南汽車客運股份有限公司

法定代理人 李奇峯

訴訟代理人 李永裕律師

複代理人 彭祐宸律師

王怡茹律師

林志鄺律師

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國114年3月5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；但請求之基礎事實同一者、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2、3款定有明文。經查，本件原告起訴時訴之聲明為：「一、被告應給付原告甲○○新臺幣（下同）400,000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。二、被告應給付原告乙○○380,000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。三、被告應給付原告丙○○380,000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。」等語（見本院卷一第13頁），嗣原告3人於民國（下同）114年1月8日擴張及變更聲明為：「一、被告應給付原告甲○○1,143,033元及自民事準備書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。二、被告應給付原告乙○○1,441,045元及自民事準備書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。三、被告應給付原告丙○○692,706元及自民事準備書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。」等語（見本院卷三第385頁），原告上開所為，符合上開規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告甲○○、乙○○、丙○○分別自105年8月27日、109年3月30日、109年5月18日起受僱於被告擔任大客車司機，駕駛880或709公車路線，約定工資每月為50,000元以上。因原告3人任職期間，被告均未依法給付平日延長工時工資、休息日及例假日工作之工資、國定假日工作應加倍發給之工資，且僅以每月薪資明細表所載「底薪」、「伙食津貼」、「運價專案補貼」、「安服獎金」認定屬於平日正常工作時間工資，未將①「行車安全獎金」②「加勤安服獎金」③「加勤行安獎金」④「例假津貼」⑤「單延津貼」⑥「節油津貼」⑦「特殊功績」⑧「補漏誤款」⑨「加班專案獎金」等項目，認定為原告平日正常工作時間之工資，一併作為計算加班費基礎，自屬有短少給付原告加班費。此外，被告於計算每日工作時間時，也未將①駕駛員每日報到後至行車憑單所載第一趟發車時間之準備時間（從事車輛一級保養、接受酒測、身心檢查等準備時間）、②每日趟次間休息時間低於30分鐘者（應屬待命時間，有部分駕車趟次中間有休息大約3小時，予以扣除）、③每日末班車返站後從事車廂內簡易清潔之20分鐘（即下班離站時間），一併列入工時計算給付工資，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5

款、第6款規定之事由，故原告3人於112年2月16日對被告寄發存證信函以上述規定終止勞動契約。為此，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1項、第36條第1項、第37條第1項、第39條等規定，請求被告給付5年內平日延長工作時間、休息日、例假日工作、休假日工作等工資，詳如民事陳報狀附件1、2、3所示（後更正如民事陳報狀附件A-1、A-2、A-3、A-4、A-5、A-6、B-1、B-2、B-3、B-4、C-1、C-2、C-3、C-4所示）；另依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求被告給付原告甲○○、乙○○、丙○○資遣費各192,287元、106,357元、102,997元。併聲明：(一)被告應給付原告甲○○1,143,033元及自民事準備書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。(二)被告應給付原告乙○○1,441,045元及自民事準備書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。(三)被告應給付原告丙○○692,706元及自民事準備書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。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)就工資部分：依原告3人於111年1月間簽訂之勞動契約書、大客車駕駛員工資約定書明文「每月正常工作時間所得之工資為新台幣貳萬柒仟肆佰元(包含原底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服獎金)，未低於基本工資」、「另本人自任職時起，即了解並同意加勤安服獎金、加勤行安獎金、特殊功績(以上三項現已整併為安全服務加班)、逾時津貼、休息日津貼、國定假日津貼及單班延時津貼(包含單班中退、小退及拆班中退)等，均屬延長工時工資(即加班費)」、「其餘若有恩惠性給予或獎金(例如：節油獎金等)，均非屬工資」、「確認公司對本人之正常工作時間工資及加班費均已悉數給付，並無任何拖欠，本人絕無異議。」；另依原告3人於111年11月4日簽訂之加班專案獎金發放約定書明文「本人了解加班專案獎金之發放，核屬恩惠性、激勵性質，非屬

01 勞資雙方既已約定之工資。同時亦有加班費補貼性質，故不
02 再列入延長工時計算基準，恐口說無憑，特立書約定。」，
03 足認原告3人薪資計算方式係以「正常工作時間所得之工
04 資」、「加班費」、「恩惠性獎金」等不同項目而作區分，
05 且原告3人亦明確表示了解並同意上開薪資計算方式，故原
06 告主張其所受領之「加班費」、「恩惠性獎金」項目均屬工
07 資而應作為當月平日每小時工資額計算基礎云云，不應採
08 信。

09 (二)就工時部分，①被告已將發車前15分鐘計入出勤時間，因駕
10 駛員職前講習之講義敘明：「駕駛員須於排定出車時間提前
11 15分鐘到站做好車輛一級保養、票箱、憑單領用、服裝儀
12 容、駕照、行照、保險卡及牌照檢查。」故駕駛員應依規定
13 於出車時間前15分鐘到站準備，且依示範光碟內容，駕駛員
14 完成酒測、領取憑單、一級保養等準備工作之時間，實際花
15 費甚至不到5分鐘，故被告以15分鐘計算原告3人發車前準備
16 時間，自屬合理。②每日趟次間休息時間低於30分鐘者，非
17 屬待命時間，因依照主管機關行政規則及函釋，只要符合
18 「勞工自雇主指揮、監督狀態下脫離，得自由利用時間之時
19 間」之要件者，即屬所謂「休息時間」，而縱使短如用餐、
20 如廁時間如能符合上開要件，亦屬「休息時間」，而非工作
21 時間；且除勞工能舉證證明勞工於休息時間內繼續工作，或
22 雇主有要求勞工於休息時間工作者外，原則上休息時間不視
23 為工作時間。原告等3人既未舉證證明確有依被告要求在該
24 等30分鐘以下之休息時間內工作，則其主張休息時間在30分
25 鐘以下時間應屬工作時間云云，顯與主管機關所訂頒之行政
26 規則及函釋不符，自非可採。③被告已將末班車返站後5分
27 鐘計入出勤時間，且被告並未硬性規定返站後多久駕駛員可
28 以離開公司，而係以駕駛員交還行車憑單，並將錢箱放到停
29 車調度室後，即可離開。又依示範光碟內容，駕駛員填寫憑
30 單，並將錢箱放到停車調度室之結束工作時間，實際花費時
31 間亦不到5分鐘，足見被告以5分鐘計算原告3人返站後結束

01 工作時間，亦屬合理。每日行車班次表所載每日末班車返站
02 時間，為原告將其駕駛之公車停好並完成車輛巡視、票箱交
03 回等工作後，繳回行車憑單，並由站務人員登載原告繳回行
04 車憑單之時間，即為原告當日的下班時間，自無原告所稱之
05 15至20分鐘下班離站工時。

06 (三)就資遣費部分，原告3人自112年2月16日起即未依勞動契約
07 執行駕駛員職務，且被告已於112年3月10日勞資爭議調解會
08 議上主張因原告3人於112年2月20日連續曠職3天，故依勞基
09 法第12條第1項第6款規定解僱，顯已合法終止勞動契約，自
10 不須給付資遣費。

11 (四)併聲明：1. 原告之訴暨假執行之聲請均駁回。2. 如為不利於
12 被告之判決，請准供擔保宣告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項：

14 (一)原告甲○○、乙○○、丙○○分別自105年8月27日、109年3
15 月30日、109年5月18日起受僱於被告擔任大客車司機，駕駛
16 駛880公車路線（新北市樹林站往返淡海站）或709公車路
17 線。

18 (二)原告3人於112年2月16日以被告給付加班費不足為由，依勞
19 基法第14條第1項第5款、第6款規定，寄發存證信函予被告
20 終止勞動契約，並於翌日合法送達被告。

21 (三)原告3人有參加被證2、3、7、11等教育訓練課程，不爭執被
22 證4、8、12勞動契約書、被證5、9、13大客車駕駛員工資約
23 定書、被證6、10、13加班專案獎金發放約定書之形式上真
24 正，另原告甲○○也不爭執被證1公司員工對工資項目同意
25 書之形式上真正。

26 (四)被告曾於112年3月10日勞資爭議調解會議上主張因原告3人
27 於112年2月20日連續曠職3天，故依勞基法第12條第1項第6
28 款規定終止勞動契約。

29 四、本件爭執點：

30 (一)工資部分：原告每月薪資明細所列①「行車安全獎金」②
31 「加勤安服獎金」③「加勤行安獎金」④「例假津貼」⑤

「單延津貼」⑥「節油津貼」⑦「特殊功績」⑧「補漏誤款」⑨「加班專案獎金」等項目，是否均屬「平日正常工時工資」性質？是否均應列入「平日每小時工資額」計算基礎？

(二)工時部分

1. 原告主張每日工時應列計報到至第一趟發車之準備工時，及末趟車返站後約15至20分鐘離站工時，是否有理由？
2. 原告主張每日趟次間休息時間低於30分鐘者，應屬待命時間，均應列計工時，是否有理由？

(三)原告請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額為何？

(四)原告3人請求給付資遣費，有無理由？

五、本院判斷如下：

(一)就上述①「行車安全獎金」至⑨「加班專案獎金」等，是否均屬「平日正常工時工資」性質：

1. 按「勞動基準法第2條第3款關於工資之規定，所謂『因工作而獲得之報酬』及『經常性之給付』，分別係指符合勞務對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念為之，其給付名稱為何尚非所問。又同法第24條所稱平日每小時工資額，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關者，均不得併入平日每小時工資額之計算。因此，所謂「平日每小時工資額」，係勞工「在平日（不包含國定假日、休息日）之正常工時（不包含延長工作時間）內每小時工作可得獲取之工資數額」，凡不具工資性質（勞務對價、經常性）者，或屬延長工時工資性質者，均不得納入「平日每小時工資額」之計算基礎，合先敘明。
2. 此外，雇主對勞工之某一給付，縱有「工資」（勞務對價）之性質，但各該給付是否僅係「勞工在『正常工時』內所提供勞務」之對價？各該給付是否兼具「勞工在『延長工時』內所提供勞務」對價之性質？亦應區分各該給付之給付標

01 準、發給原因，分別判定，不能僅憑某一給付具備「勞務對
02 價性」，即遽認該給付全部屬於「勞工在正常工時內所提供
03 勞務之對價」，並將該給付全部納入平均每小時工資額之計
04 算及給付依據。

05 3. 就「行車安全獎金（行安獎金）」一項

06 查「行安獎金」一項，被告並不爭執為平日正常工時之工
07 資，且依被告提出之原告甲○○108年12月、109年7月薪資
08 計算方式、原告乙○○110年1月、110年7月薪資計算方式及
09 原告丙○○110年12月、111年7月薪資計算方式（見本院卷
10 三第219至263頁），被告歷年來已將行安獎金列為正常工時
11 薪資，連同底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服（安全服
12 務）獎金一併計入其平日正常工時工資，再據此計算其平日
13 每小時工資額，故原告指被告未予以併計入平日正常工時工
14 資云云，顯不足採。

15 4. 就「加勤安服獎金」一項

16 (1)安全服務獎金核算標準為：「達基本出勤天數者依營收標準
17 核發安全服務獎金，未達應出勤天數(當月日曆天數-奉董事
18 長室核定目標天數)者，按比例核發【(安全服務獎金/應出
19 勤天數)×實際出勤天數】有被告公司之駕駛員薪資修正方
20 案可稽（見本院卷三第113頁）。而於106年1月1日以後，被
21 告將安全服務獎金拆分為「安服獎金」（單班取8/12）及
22 「加勤安服獎金」（單班取4/12），有駕駛員薪資核算標準
23 可稽（見本院卷三第124頁，關於「安服獎金」部分，被告
24 不爭執為平日工時之工資）

25 (2)所謂「安全服務獎金(下稱安服獎金)」，既然係依據被告
26 公司駕駛員當月之全月出勤有無達到基本出勤天數者，以及
27 營收情形，計算出核發予駕駛員之該月「安服獎金」，由於
28 此項目之薪資金額係以全月份之營收金額及出勤天數為計算
29 依據，計算時必將正常工時及延長工時之營收金額及出勤天
30 數一併計算在內，故安服獎金應兼含正常工時工資及延長工
31 時工資之性質。此依原告3人駕駛駕車時間查核紀錄表（見

01 本院卷二第41至562頁），可知原告每日依排班駕駛市區公
02 車，多有超過8小時正常工作時間後仍有繼續駕車之情形，
03 故原告每月營業績效實無法明確區分何者屬正常工作時間之
04 營業績效，何者係在延長工作時間之營業績效，被告以該月
05 份營業績效所計算之安全服務獎金，就單班駕駛拆分為以8/
06 12核算之安服獎金，另以4/12核算加勤安服獎金，該加勤安
07 服獎金即具有原告因延長工作時間之工作所得性質，自不得
08 計入平日每小時工資額為計算。

09 5. 就「加勤行安（行車安全）獎金」一項

10 (1)行車安全獎金核算標準為：「市區公車每公里0.75元、國道
11 路線（行駛快速道路或特殊路線）以每公里0.5元為計算，
12 按全月行駛里程×每公里獎金係數計發。而於106年1月1日以
13 後，並將行車安全獎金拆分為「行安獎金」（單班取8/12，
14 雙班取8/10）及「加勤行安獎金」（單班取4/12，雙班取2/
15 10），有駕駛員職前講習之講義內容可稽（見本院卷三第18
16 3頁，關於「行安獎金」部分，被告不爭執為平日工時之工
17 資）。

18 (2)行車安全獎金既然是按全月行駛里程×每公里獎金係數計
19 發，而依前述駕駛駕車時間查核紀錄表所載，可知原告3人
20 為配合於下班尖峰時段繼續駕車，多有超過8小時正常工作
21 時間後仍有繼續駕車之情形，且由於此項目之薪資金額係因
22 駕駛時間增加，而使其當月份里程總數隨之增加，故原告每
23 月里程總數即無法明確區分何者屬正常工作時間內之里程
24 數，何者係在延長工作時間之里程數，因此，被告以該月份
25 里程總數所核算之行車安全獎金，就單班駕駛拆分為以8/12
26 為行安獎金，另以4/12為加勤行安獎金，該加勤行安獎金即
27 有原告因延長工作時間之工作所得性質，亦不得計入平日每
28 小時工資額為計算。

29 6. 就「例假津貼」一項

30 (1)查勞基法於105年12月21日修正通過第36條第1項規定：「勞
31 工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息

01 日。」（即一例一休制度），在此之前則採「勞工每七日中
02 至少應有一日之休息，作為例假」制度，則所謂例假津貼，
03 即是指駕駛員於例假日出勤所給予之津貼，該項津貼即屬因
04 延長工作時間之加班費性質，自不得計入平日每小時工資額
05 為計算。

06 (2)再者，被告公司為配合上開勞基法規定，明定「每月最少排
07 休天數會依當月星期天數計算，並由站上以7休1方式安
08 排。」，有駕駛員職前講習之講義內容可稽（見本院卷三第
09 182頁），足見被告公司係規定駕駛員每7日排班至少排休1
10 日，駕駛員並無例假日需要上班之情形，因此薪資項目自無
11 「例假津貼」項目，此從前述原告3人駕駛員駕車時間查核
12 紀錄表所載，自106年起均無「例假津貼」薪資所得或項
13 目，即可佐證。

14 7. 就「單延津貼」一項

15 所謂單延津貼，係指「單班及拆班人員當日正常服勤（無考
16 勤異常紀錄），並配合下列排班者，獎勵發給：1. 單班中
17 退：其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間格超過120分
18 鐘者，每日發給150元。2. 單班小退：其中至少有一趟返站
19 至下一趟出站時間間格超過30分鐘者，每日發給90元。」，
20 有被告之駕駛員薪資修正方案可稽（見本院卷三第113
21 頁）。由此可知，單延津貼之發放原因係駕駛員若同意於離
22 峰時段暫停工作休息120分鐘或30分鐘，而於超過8小時正常
23 工作時間之下班尖峰時段繼續為駕駛工作，即依上開規定發
24 放單延津貼，故應具實質給付加班費（即延長工時工資）之
25 性質，自不得併入平日每小時工資額為計算。

26 8. 就「節油津貼」一項：

27 (1)查被告為促使駕駛員返站後能將車輛熄火，防止浪費油耗、
28 污染環境及安全，故採取提供節油獎金之方式鼓勵駕駛員節
29 約能源，故設立節油津貼一項。其發放標準是依車型設定高
30 低標，當月行使達目標里程，算出油耗後，達低標每月給付
31 1,000元，達高標每月給付2,000元，低於低標及高於異常值

則不配發獎金。並依夏、冬兩季訂定不同標準，有被告公司之駕駛員薪資結構可稽（見本院卷三第184頁）。

(2)按勞動基準法施行細則第10條第1項第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」。足見節油津貼係因節約燃料物料而發放之獎金，並非駕駛員因工作而獲得之報酬，不具勞務對價性，亦非駕駛員每月均能達到節油標準而得領取獎金，不具有經常性給與之性質，自非屬工資。何況，依原告任職期間每月薪資單可知（見本院卷一第117至127頁），原告3人並非每月均領取固定之節油津貼獎金，仍須視當月是否符合標準而發給，足見節油津貼確實非經常性發給之工資，應屬被告恩惠性給予，自不得列入平日正常工時工資計算。

9. 就「特殊功績」一項

其核算標準及金額為：「1. 按月行駛里程×每公里獎金係數計發特殊功績（市區公車每公里0.75元；國道或快速道路每公里0.5元）。2. 全月行駛里程達日曆天減5者，加發特殊功績100%。3. 全月行駛里程達日曆天減4者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收低於12萬元，則以1200元計）。」有被告公司之駕駛員薪資修正方案可稽（見本院卷三第113頁）。由此可知，自106年實施一例一休制度後，駕駛員若要取得特殊功績獎金，當月勢必有休息日、例假日或國定假日出勤，如果僅有平常日出勤，未達當月目標天數，完全無法領取之，從而特殊功績獎金應該均屬於休息日、例假日、國定假日之加班費，而非平日正常工時之工資，自不得併入平日每小時工資額為計算。

10. 就「補漏誤款」一項

被告公司規定之每月正常工時所得工資即為底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服獎金、行安獎金等項目，已如前述，而補漏誤款之款項，被告已陳明是因公司與原告之加班

費計算有錯誤或漏給，而於之後月份補給原告，該款項即應屬於加班費性質，而非工資性質。

11. 就「加班專案獎金」一項

所謂「加班專案獎金」，係為配合交通主管機關民國111年運價調整，並提升駕駛總提服務水準，特新設「加班專案獎金」。其發放標準係依當月實際出勤比率發放，計算方式為 $6000 \text{元} \times X/Y$ 。1. 分子X為當月出勤正常天數之工時加總；2. 分母Y為依當月份日曆天數，扣抵當月份之國定假日、休息日、例假日天數後，乘上8小時／天3. 當日工時如未滿8小時（無加班），則該日得納入分子X之時數以0計，有原告3人簽署之加班專案獎金發放約定書可稽（見本院卷一第99、107、115頁）。由該「加班專案獎金」之文義即可看出係加班費之給予，且其金額計算方式，分子X為當月出勤正常天數之工時加總，亦即出勤時數越多，可領取之「加班專案獎金」越多，而分母Y係依當月份日曆天數，扣抵當月份之國定假日、休息日、例假日天數後，乘上8小時／天，又若當日無加班，則分子X以0計，顯見該加班專案獎金自屬給付加班費之性質，自不得計入平日每小時工資額為計算。

12. 以上，原告自被告公司領取之給付中，認定屬於「平日正常工時工資」者，應為底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服獎金、行安獎金等項目，且經被告公司歷年來均如此併計工資，再據此計算其平日每小時工資額。至於「加勤安服獎金」、「加勤行安獎金」、「例假津貼」、「單延津貼」、「特殊功績」、「補漏誤款」、「加班專案獎金」等項目，均屬於加班費性質，即非屬「平日正常工時工資」。另外，「節油津貼」應屬被告公司對原告之恩惠性、獎勵性給與，亦非工資，均不得併計作為原告加班費之計算基礎。

(二)就工時爭執部分

1. 原告主張每日工時應列計報到至第一趟發車之準備工時、末趟車返站後約15至20分鐘離站工時，以及每日趟次間休息時間低於30分鐘者之待命時間等情。

01 2. 查原告甲○○自107年2月13日起、原告乙○○自109年4月8
02 日起、原告丙○○自109年5月25日起之出勤紀錄，業經被告
03 提出原告3人駕駛駕車時間查核紀錄表為憑（見本院卷二第4
04 1至562頁）。又經原告提出原告3人112年1月份之行車憑單
05 （見本院卷三第293至354頁），與前述駕駛駕車時間查核紀
06 錄表所載相符，可知系爭駕車時間查核紀錄表所載各班次發
07 車、返站時間係由其行車憑單各班次發車、返站時間轉載，
08 故被告提出之系爭駕車時間查核紀錄表所載內容，應屬可
09 信。

10 3. 就原告主張每日工時應列計報到至第一趟發車之準備工時、
11 末趟車返站後約15至20分鐘離站工時部分：

12 (1)依被告提出之光碟影片、影片畫面截圖可知（見本院卷三第
13 187、207至217頁），影片內示範發車前整備工作之司機，
14 其以平緩之動作及步伐，從駕駛走入駕駛室完成酒測吹氣，
15 約11秒，駕駛拿鑰匙及錢箱並完成書面簽到、領取駕駛憑
16 單，約54秒，出來走去車輛開始進行一級保養，打開車門放
17 好錢箱，戴上手套走到車輛後方拉開後車廂蓋做保養檢測完
18 成後蓋好後車箱蓋，約2 分39秒，駕駛走到輪胎旁檢測前後
19 輪胎狀況，完成四輪檢查，約3 分20秒，駕駛再走回駕駛座
20 旁，開啟行車紀錄器的螢幕，時間約3 分47秒，到此準備時
21 間結束，有勘驗筆錄可稽（見本院卷三第191至192頁），足
22 見一般駕駛員應可於4分鐘內完成發車前整備工作，故被告
23 辯稱其以15分鐘列計準備時間並計算工資，自屬可採。原告
24 雖爭執發車前一級保養事項繁多，不可能於短暫3至5分鐘完
25 成云云，惟影片內示範之司機是以平緩之動作及步伐為之，
26 並無刻意加快速度，應屬可信。

27 (2)又依上述光碟影片內容，末班車收班後，駕駛先將行車紀錄
28 器關閉，填寫憑單，取下鑰匙及錢箱，走回駕駛室，將憑單
29 交給站務人員，確認錢箱的重量，完成書面簽退，再把錢箱
30 放回調度室內，就可以下班離開，時間共1分28秒，亦有勘
31 驗筆錄可稽（見本院卷三第192頁），故被告辯稱其以5分鐘

01 列計末班車收班時間並計算工資，自屬可採。至於車輛清潔
02 一事，原告已自認被告「另有專人於特定時間負責車輛清
03 洗、除汙、打掃等清潔工作」（見本院卷三第133頁），故
04 原告主張末班車返站後尚需從事車廂內簡易清潔、檢查遺失
05 物約需花費20分鐘云云，未能舉證證明，自無法採信。更何
06 況，被告系爭駕車時間查核紀錄表（即行車憑單）所載每日
07 末班車返站時間，為原告將其駕駛之公車停好並完成車輛巡
08 視、交回票箱、繳回行車憑單並由站務人員登載繳回之時
09 間，原告繳回憑單後即可下班離去，自無原告所稱之15至20
10 分鐘下班離站工時。

11 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
12 間，均應列計工時部分：

13 (1) 按「勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從
14 事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提
15 供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付
16 工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以
17 勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及
18 性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素
19 而定。客車之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含
20 熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加
21 油時間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指
22 揮監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監
23 督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院107年
24 度台上字第 2463 號、109年度台上字第1398號民事判決意
25 旨參照）。故所謂即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮
26 監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從
27 事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不
28 得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確
29 有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

30 (2) 再按「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但
31 實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時

間內，另行調配其休息時間」、「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、連續駕車四小時，至少應有三十分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於十五分鐘。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六小時，且休息須一次休滿四十五分鐘。」，勞基法第35條、汽車運輸業管理規則第19條之2第1項第2款分別定有明文。依上開條文意旨，休息時間需滿30分鐘以上者，僅限於「勞工繼續工作4小時」（於公車司機之場合，則為「連續駕車4小時」）之情形，若勞工繼續工作未滿4小時（或公車司機連續駕車未滿4小時）前，雇主已給予休息時間者，即不受勞動基準法第35條規定之限制。而依原告3人之系爭駕車時間查核紀錄表觀之，原告3人連續工作時間（即原告駕駛同一班次公車，自發車至返站所需時間）均未達4小時，且若原告負責駕駛之公車，其發車時間不屬尖峰時間者，其單一班次行車時間亦有短至1小時左右之情形，被告依法無需於每次班次間隔均給予30分鐘之休息時間，故原告此部分主張顯然於法無據。

(3)何況，原告並未舉證於每日趟次間有如何受雇主指揮監督而無法享有自由活動之情形？為何休息10分鐘、20分鐘等均不足以認定屬休息時間？故其主張每日趟次間休息時間低於30分鐘者，均屬待命時間，均應列計工時等情，自不足採信。

(三)就原告請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額為何？

1. 如前所述，原告自被告公司領取之給付中，認定屬於「平日正常工時工資」者，應為底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服獎金、行安獎金等項目，且經被告公司歷年來均如此併計工資，再據此計算其平日每小時工資額，其計算基礎即無錯誤。

2. 又依前述原告甲○○108年12月、109年7月薪資計算方式、

原告乙○○110年1月、110年7月薪資計算方式及原告丙○○
110年12月、111年7月薪資計算方式（見本院卷三第219至26
3頁）對照系爭駕車時間查核紀錄表可知，被告計算原告每
日工時，是將系爭駕車時間查核紀錄表所載當日各班次工時
加總計算後，再加計準備工時15分鐘、末班車離站工時5分
鐘共計20分鐘，作為當日出勤工時，接著扣除各趟次間休息
時間後，計算當日加班時數，再依「當日加班未逾2小時」
及「當日加班逾2小時」兩部分，分別依「平日每小時工資
額」1.34倍或1.67倍計算。如遇休息日加班者，則區分「前
2小時」、「第3至8小時」、「超過8小時」三部分，分別依
「平日每小時工資額」1.34倍、1.67倍、2.67倍計算。如遇
國定假日加班者，除加倍發給工資外，另視有無「當日加班
未逾2小時」及「當日加班逾2小時」兩部分，按平日每小時
工資額分別乘以1.34倍或1.67倍計算並發給加班費。以上加
班費計算方式均符合勞基法第24條第1項、第2項、第39條規
定，並無違誤。

3. 由上可知，被告計算其平日每小時工資額之計算基礎，及發
給加班費之計算方式，均符合勞基法規定，即無差額可言，
故原告請求給付加班費差額顯無理由，無法成立。

(四)原告二人請求給付資遣費，有無理由？

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
年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
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
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
月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求
雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。
2. 原告3人於112年2月16日雖曾以被告給付加班費不足為由，
依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，寄發存證信函予
被告終止勞動契約，並於翌日（17日）送達被告，有存證信

01 函及回執可稽（見本院卷一第25至41頁）。惟如前所述，被
02 告均已依法給付加班費，並無不足情形，故原告3人所為終
03 止契約之意思表示，自屬不合法而不生任何效力。

04 3. 又原告3人自112年2月17日起即未提供勞務，也未依法請
05 假，依法應視為曠職，經被告於112年3月10日勞資爭議調解
06 會議上主張因原告3人於112年2月20日連續曠職3天，故依勞
07 基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約等情，有勞資爭議
08 調解紀錄可稽（見本院卷一第43至44頁）。

09 4. 由上可知，原告3人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定
10 終止勞動契約不合法，而被告依勞基法第12條第1項第6款規
11 定終止勞動契約合法，依照前述說明，原告3人自無從請求
12 被告給付資遣費。

13 六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2
14 項、第30條第1項、第36條第1項、第37條第1項、第39條等
15 規定，請求被告給付原告甲○○1,143,033元、原告乙○○
16 1,441,045元、原告丙○○692,706元及均自民事準備書狀繕
17 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，均
18 為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲
19 請已經失去依據，應併予駁回。

20 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
21 與判決結果無涉，不再一一論述。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日

24 勞動法庭 法 官 劉以全

25 以上正本係照原本作成

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 4 月 16 日

29 書記官 溫凱晴