臺灣士林地方法院民事判決

109年度勞簡上字第7號

上　訴　人　林麗玲

被　上訴人　淡水汽車客運股份有限公司

法定代理人　呂奇峯

訴訟代理人　朱麗真律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國108年11月8日本院士林簡易庭108年度士勞簡字第22號第一審判決提起上訴，並為減縮聲明及訴之追加，本院於111年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但民事訴訟法第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限；前開規定，於簡易第一審裁判之上訴程序準用之；有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。民事訴訟法第446 條第1 項前段、第436條之1第3項、第463條、勞動事件法第15條分別定有明文。經查，上訴人原起訴請求被上訴人給付新臺幣（下同）19萬1,600元，嗣於本院中減縮其起訴聲明為15萬7,978元（本院卷三第228頁、第229頁），並於本院追加請求民國106年10月及11月之加班費1萬2,747元及法定遲延利息（本院卷三第228頁、第229頁）。經核其減縮及追加部分，均經被上訴人同意（本院卷三第228頁、第229頁），應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自106年10月2日至107年9月26日止，受僱於被上訴人公司，擔任營業用大客車駕駛，兩造約定每月月薪約為新臺幣（下同）7萬元。詎被上訴人於伊上開任職期

間：㈠以伊開錯路2次為由無故於106年12月、107年1月分別扣薪4,500元，共9,000元；㈡於107年春假以伊駕駛之里程數不足為由在107年2月薪資扣款1萬7,000元；㈢以伊於107年8月底與他人發生擦撞為由停派2天半的班，致伊遭扣薪1萬7,000元；㈣以伊僅上班到107年9月26日為由，無故扣薪3萬7,000元；前述扣薪均不合理，被上訴人應依勞動契約給付薪資。㈤伊任職被上訴人公司期間，每個工作日均有超時工作，被上訴人未給付部分加班費，以每小時150元加班費計算，被上訴人應給付106年12月至107年9月計7萬7,978元之加班費。上開㈠至㈤項總計請求被上訴人應給付15萬7,978元。為此，爰依兩造間勞動契約及勞動基準法（下簡稱勞基法）第24條規定，請求被上訴人如數給付。嗣於本院審理中，依同一法律關係，追加請求被上訴人給付上訴人106年10月、11月加班費1萬2,747元，及15萬7,978元自起訴狀繕本送達被上訴人之翌日起，暨1萬2,747元自111年1月20日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被上訴人則以：

㈠、伊於106年12月及107年1月以「公司借款」名義分別對上訴人扣款4,500元，共9,000元，係因上訴人於106年11月10日駕駛錯誤路線，經臺北市政府交通局以伊未善盡管理之責舉發開罰，經上訴人同意由伊先行繳納後分2次清償，非無故對上訴人扣薪。

㈡、上訴人主張於107年2月休假4日及107年9月離職該月卻遭扣薪等情，係因上訴人身為客運駕駛，其薪資數額本即會因出勤日數、行駛里程及每日營收而變動。上訴人之平均日薪係以底薪、伙食津貼、運價專案補貼、安服獎金、行車安全獎金計算，加總高於基本工資，如當天未出勤即不會拿到平均日薪及加班費。上訴人於107年2月之出勤日、里程數及營收均較前月少，107年9月份僅有出勤13日，經計算後該月薪資當然較前月為少，非伊對上訴人進行扣薪。

㈢、上訴人駕駛伊所有車牌號碼000-0000號車輛於107年8月22日

中午追撞前2部車而肇事，上訴人切結同意依照公司肇事處理辦法第57條第7款規定處理，同意被上訴人處「停派候處」/「留職停薪」自107年8月22日起至同年月24日止，是依規定停派2.5日係經上訴人同意，且於法無違。

㈣、公車業者與所屬駕駛員間約定假日及平日延長工作時間之工資計算方式而未低於基本工資者，雙方自應受其拘束，兩造間對於加班費有議定給付方式，上訴人每月接獲薪資單均無異議，足證確有合意給付方式。上訴人薪資結構中屬假日加班費項目有「國定假日津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」，平日加班費則有「逾時津貼（逾時應、逾時免）」、「加勤行車安全獎金」、「加勤安服獎金」、「單班延時津貼」，特殊功績獎金若認為屬於工資，除需無違規及優良表現外，核發標準是當月日曆天－4或－5，亦即每月僅能休息4日或5日，顯然取得特殊功績獎金之前提必須休息日或國定假日出勤，應該非正常工時工作之工資而為加班費，再則，亦應認為特殊功績獎金超過8小時之外為加班費。縱認上訴人除駕駛工時外尚有其他檢查、清潔、加油、返站後作業之工作時間，亦應以30分鐘內為適當。再則，行車趟次間時間苟需計算工作時間，間隔在30分鐘內者為待命時間應屬合理，超過30分鐘者應屬於休息時間，不應計入工作時間。是以復縱依對上訴人最有利之方式計算加班費之平均時薪，亦僅為147.78元，上訴人以每小時150元計算加班費難認有理。本件縱使將特殊功績獎金計入平日正常工時之工資，不認為加班費，而得出被上訴人應給付加班費為32萬4,091元，但已給付36萬3,119元，以此有利上訴人之計算方式被上訴人仍足額給付，是以被上訴人並無短少給付加班費等語置辯。

三、原審判決：上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。

上訴人不服，提起上訴，並為減縮起訴聲明及訴之追加，其上訴及追加聲明為：

上訴聲明：

㈠、原判決廢棄。

㈡、被上訴人應給付上訴人15萬7,978元。

追加聲明：

㈠、被上訴人應給付上訴人15萬7,978 元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。

㈡、被上訴人應給付上訴人1 萬2,747 元，及自111 年1 月20日起至清償日止按年息百分之5 計算之利息。

被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、本院得心證之理由：

㈠、上訴人請求被上訴人給付扣減薪資為無理由：

1.上訴人主張106年12月、107年1月扣減薪資9,000元：

上訴人擔任客運駕駛員，於106年11月10日因行駛路線錯誤，而被上訴人身為其雇主即客運營運者，遭臺北市政府交通局依公路法第77條第1項、汽車運輸業管理規則第19條規定處罰罰鍰9,000元，有舉發違反汽車運輸業管理事件通知單為證(原審卷第29頁)、該局109年6月15日北市交授運字第1093002832號函在卷（本院卷一第94頁）。被上訴人提出上訴人於106年12月20日簽署之清償同意書，表示同意該9,000元罰單從薪資分2次扣除(原審卷第30頁)等情。是以106年12月、107年1月薪資扣減各4,500元，乃是被上訴人繳納前開罰單後，上訴人同意嗣後從薪資分2次清償，是上訴人請求被上訴人給付短發薪資9,000元，為無理由。

2.上訴人主張107年2月春節休息4日遭扣減薪資1萬7,000元云云。查，被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，其所屬駕駛員之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其駕駛員之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且因行駛路線不同、尖峰離峰、載客多寡等，駕駛員之勞逸程度並非一律相同，其因應產業特性，被上訴人所僱用駕駛員之薪資結構並非一固定薪資，除底薪、伙食津貼、運價津貼達基本天數全額發放，如未達基本天數則按日比例發放，其他里程

獎金、特殊功績/激勵獎金(下稱特殊功績獎金)、單延津貼、安全服務獎金、逾時津貼、休假津貼等，均非固定，有其提出之駕駛員薪資核算項目及標準(下稱薪資表)在卷可證(原審卷第46頁至第48頁)。其中里程獎金係按全月行駛里程作為計算基準，而特殊功績獎金是全月行駛里程達當月目標者(-5)，加發特殊功績獎金100%，全月行駛里程達日曆天(-4)者，加發1%營收獎金之特殊功績（營收低於12萬元，以1,200元計算）；單延津貼以日計算；安全服務獎金須達基本出勤天數；是以前開變動金額項目，因駕駛員當月出勤日數、駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡等各種狀況不同而變動。觀諸上訴人提出其取得之薪資明細表(原審卷第7頁至第16頁)，其每月薪資確實不同，足見上訴人對於薪資結構知之甚詳，並無約定每月固定薪資為7萬元。又被上訴人詳列其當月總營收、總里程、目標營收天數等各項數值，並依據前述薪資表所載核算標準，臚列各項名目之計算方式及金額，最終得出上訴人107年2月薪資總額5萬2,992元(原審卷第49頁左)，可見上訴人對各項名目計算公式及使用之運算數值均不爭執(逾時加班費另如後述)。上訴人擔任被上訴人公司之駕駛員，並非約定固定薪資，乃依照前述薪資表核薪，是以上訴人於107年2月因其出勤日數較少，影響里程數、載客營收等，其依據前述標準核算之金額因此較低，並非無故扣減薪資，故上訴人請求被上訴人主張給付107年2月份遭扣減之薪資1萬7,000元，乃屬無據。

3. 上訴人主張107年8月遭被上訴人以上訴人駕駛車號000-0000號大客車於107年8月22日在新北市淡水區大度路一段因追撞前方二台車，停派2.5日，致扣減薪資1萬7,000元云云。查，107年8月22日上訴人駕駛車輛未注意而追撞前車肇事，有車輛肇事報告表、道路交通事故當事人登記聯單在卷可按（原審卷第36頁、第37頁），為上訴人不爭執。被上訴人辯稱因前開肇事事故，依該公司之車輛肇事處理辦法第57條第7項規定「公司得於肇事後依肇事當事人違規程度、肇責多

寡及肇事情節輕重加重處分，或將肇事當事人停派、留職停薪或解僱。停派或留職停薪者以一個月為原則」(本院卷三第223頁)停派2.5日，並得上訴人之同意(原審卷第36頁)，上訴人薪資因此受影響而減少等語。按前述之薪資表，駕駛如有停派情形而影響其出勤日數，則底薪、伙食津貼、運價津貼、單延津貼因為按日減發，自會受影響，而里程獎金、安全服務獎金、特殊功績獎金、與里程或營收有關，均與出勤日數有連動，因出勤日數變少而減少，且無當日延長工作之加班費。駕駛員肇事時遭暫時停止派車，係基於保障民眾乘車安全，並讓駕駛員先行冷靜再行警惕，有其合理考量。上訴人雖主張如肇事情節輕微，其得自行和解，毋庸停派，其原認賠償金額1萬餘元，公司卻稱5、6萬元，要求停派，唯實際金額僅1萬餘元，故停派並不合理云云。然審認上訴人肇事情節為自後方追撞停等紅燈之車輛，受害車輛有2台(原審卷第36頁)，過失程度非屬輕微，自不能以嗣後之賠償金額遽認被上訴人所為停派處分為不當。上訴人該月薪資固因出勤日數減少而受影響（詳如原審卷第49頁中），然非不當目的之扣減，上訴人請求被上訴人給付短少薪資1萬7,000元，亦屬無據。

4. 上訴人主張於107年9月離職，薪資遭不當扣減3萬7,000元云云。然查，上訴人受領薪資並非固定金額，業如前述，被上訴人客運之駕駛員薪資結構，其底薪、伙食津貼、運價補貼等，均與基本工作天數有關，是未達基本天數，按日比例核發。又里程獎金、加勤里程獎金、特殊功績獎金、安服獎金、加勤安服獎金、逾時津貼、假日津貼、休假津貼、單延津貼等均與出勤日數有連動關係(原審卷第46頁至48頁)，是上訴人於9月扣除假日、休假日，僅出勤13日，有駕駛駕車時間查核紀錄表在卷（原審卷第91頁至第94頁），因此連動影響到薪資計算，並非遭扣減(計算式詳如原審卷第49頁右)。上訴人對各項名目計算公式及使用之運算數值均不爭執(逾時加班費詳如後述)，是以被上訴人並未短付107年9月

之薪資，上訴人請求被上訴人給付107年9月份3萬7,000元薪資，洵屬無據。

㈡、上訴人主張被上訴人短少給付加班費為無理由：

1.106年1月1日施行之勞基法第24條「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、依第三十二條第三項規定，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，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」107年3月1日將第3項刪除。同法第39條「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」次按勞基法為勞動條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。所謂工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於給付名稱則非所問。查上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之上訴人，其平日延長工時及休息日

工作之工資應依勞基法第24條、第39條規定計付。上訴人本件請求之加班費係認以106年10月2日起至107年9月止，每日⑴發車前後準備時間以及返站後作業時間40分鐘、⑵加計每趟車次趟次間未超過60分鐘、⑶每日擦車洗車40分鐘計算，合計604小時50分鐘，而每小時以150元計算（本院卷三第10頁），其係認為前述時間均未經被上訴人計付加班費。然被上訴人則辯稱加班費並無短缺，以前揭情詞置辯。則論述如下：

2.平日每小時工資之計算：

⑴上訴人每月薪資項目分別為底薪、伙食津貼、里程獎金、加勤里程獎金、特殊功績獎金、假日津貼、休息日津貼、逾時（應）、逾時（免）、安服獎金、加勤安服獎金、單延津貼、專案補貼項目，觀諸每月薪資單明細，為每月均有之給付，而參考薪資表，其給付標準，係與工作日數、駕駛里程數、駕駛營收收益、單班中退等有關，堪認屬於勞工勞務之對價，且為經常性給與，應屬勞基法第2條第3項之工資無誤。惟所謂勞基法第24條所謂「平日每小時工資額」，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入，此參照改制前行政院勞工委員會77年7月15日（77）台勞動二字第14007號函可稽。是以計算平日每小時工資，須將屬於延長工作時間之工資即加班費扣除後再行計算。

⑵被上訴人辯稱上訴人薪資結構中屬假日加班費項目有「國定假日津貼」、「休息日免稅」、「休息日應稅」，平日加班費則有「逾時津貼（逾時應、逾時免）」、「加勤行車安全獎金」、「加勤安服獎金」、「單班延時津貼」。對於特殊功績獎金，被上訴人認此項目為獎金，如認為工資則屬於假日延長工時工資或以超過8小時部分為加班費。被上訴人不爭執底薪、伙食津貼、里程獎金（行車安全獎金）、安服獎金、運價專案補貼應列入平日正常工作時間之薪資。至於國定假日津貼、休息日津貼、逾時（應）、逾時（免）從薪資

明細上已明顯可知為假日、休息日、平日之加班費，不應列入正常工作時間之薪資。但加勤里程獎金、加勤安服獎金、特殊功績獎金、單延津貼則有爭議。經查，上訴人每月之薪資單明確有將里程獎金及加勤里程獎金、安服獎金及加勤安服獎金做拆分，且計算式上亦可分為正常工時之薪資或延長工時之薪資，有其駕駛員核算標準表可按，亦即里程獎金（單班取8/12、雙班取8/10）、加勤里程獎金（單班取4/12、雙班取2/10）、安服獎金(單班取8/12、雙班取8/10）及加勤安服獎金(單班取4/12、雙班取2/10）（見原審卷第46頁、第47頁），應可認定加勤里程獎金、加勤安服獎金同為加班費之給付。被上訴人再辯稱單延津貼為實質加班費，被上訴人發給單延津貼之目的為單班人員配合中退即中間發車間隔較長有關，由於其中退目的，是因為配合被上訴人公司之排班，單班時間由於趟次較多且配合離尖峰時段，每日均有延長工時工作，是以單延津貼之發放顯然與正常工時無關而與延長工時有關聯，應認為實質加班費。末者，從被上訴人提出之薪資表可知，特殊功績獎金之考核基準：為全月行駛里程數達當月目標者（－5）加發特殊功績獎金100%。全月行駛里程數達日曆天(－4)者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收績效低於12萬元，則以1,200元計）。是以目前一例一休制度，駕駛員若要取得特殊功績獎金，當月勢必有休息日或國定假日出勤，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、假日之出勤工資，而非平日正常工時之工資。

⑶依上所述，本院認為上訴人之薪資中，國定假日津貼、休息日津貼（應）、休息日津貼（免）、逾時津貼（應）、逾時津貼（免）、加勤里程獎金、加勤安服獎金、單延津貼、特殊功績獎金均為加班費，亦即應以底薪、伙食津貼、里程獎金、安服獎金、運價專案補貼合計作為平日正常工時之工資基準。

3.上訴人工時之計算：

⑴勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提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工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定。大客車之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，則為休息時間。

⑵上訴人主張其抵達調度站後，均須進行出車前準備工作（如：接受酒測、血壓及體溫量測、檢查油表尺、車輛胎壓、皮帶、機油、煞車油、水箱、引擎皮帶、煞車系統等）等一級保養工作，最後一班到站後，必須繳交報表及錢箱等行政作業，此均為被上訴人所不爭，是上開準備工作係為確保乘客安全及順利發車所為，返站作業是被上訴人要求之工作，均受被上訴人之指揮監督提供勞務，依上說明，自應計入工作時間。兩造僅對於前述時間多寡有爭議，上訴人先稱需要準備工作及返站作業需40分鐘、雜事處理40分鐘，其聲請傳訊之證人甲○○雖證稱發車前準備工作約半小時左右（本院卷一第113頁），但被上訴人提出之一級保養調查表，則多數駕駛員花費時間約5至10分鐘，亦有10至15分鐘者，有被上訴人提出之統計表可證(本院卷一第258頁至第260頁），本院綜合上情，認為行車前準備工作以20分鐘為適當，又目前多數大眾運輸工具得以電子票證支付，返站後結束作業工作時間約10分鐘估算為適當，合計30分鐘，應計入工作時間。又行車趟次間隔之時間，是否為備勤時間、待命時間或者為休息時間，不能一概而論，必須視可否自由活動、是否在雇主指揮監督下，上訴人趟次間有間隔相差1個

多小時至2個多小時，顯然上訴人可以自由活動休息離開工作現場，待發班時間前再準備出車即可，應為休息時間無誤。但趟次間間隔不到30分鐘者，因距離下趟發車時間不多，駕駛員不太可能離開工作場所處理私務，又勞基法第35條前段規定「勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息」。是以本院認為趟次間時若未間隔超過30分鐘者，均應列入工作時間計算。至於上訴人所稱伊在車輛髒汙時必須為簡易清潔打掃或有其他雜事處理，當可在行車趟次間間隔不到30分鐘內之待命時間為之，本院認為不需重複加計。

⑶依上所述，上訴人之工時以①行車記錄器之駕駛時間、②行車前一級保養及最後到站後整理時間30分鐘、③趟次間休息時間不超過30分鐘，上述三者合計為上訴人之工作時間。

4. 本院命被上訴人依循上開認定之平日每小時工資之計算基準、工作時間，依勞基法第24條、第39條規定，逐日計算上訴人應得之加班費，經被上訴人製作附表四(本院卷二第12頁、第70頁至第96頁），該附表四有下列錯誤⑴106年10月至107年2月，上訴人未依斯時有效之勞基法第24條第3項規定將休息日之工作時間8小時以上未滿12小時，以12小時計算；⑵國定假日9-10小時按平日每小時工資加給1又3分之1、11-12 小時加給1又3分之2計算加班費，被上訴人有依上開標準計算，但備註欄記載不清，計算式為正確。是以上訴人106年10月至107年2月應得之加班費應如本判決之附表(詳如附件一)，其106年10月至107年9月合計金額為28萬3,583元（詳如附件二）。被上訴人已給付之加班費為39萬8,771元（本院卷二第12頁、第72頁），且本院命被上訴人依前述之工時、平日每小時工資之計算方式製作之附表，被上訴人於110年11月16日提出書狀及附表，並提供有EXCEL計算式之電子檔供上訴人核對，受命法官於110年11月2日、110年12月8日諭知上訴人需自行核對被上訴人計算之表格是否正確(本院卷一第491頁、卷二第356頁至第357頁)，上訴人迄至言詞辯論終結前均未爭執附表四有其他計算方式錯誤。從

而，被上訴人並無短付加班費。

五、綜上所述，上訴人依勞動契約及勞基法第24條規定請求被上訴人給付不應扣款之薪資8萬元及106年12月起至107年9月止之加班費7萬7,978元，合計15萬7,978元，為無理由，不應准許，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加請求被上訴人應給付106年10月、11月加班費1萬2,747元、及15萬7,978元自起訴狀繕本送達翌日起、1萬2,747元自111年1月20日起均至清償日止之遲延利息，亦無理由，不應准許，應予駁回。上訴人於原審並未請求給付遲延利息，原審逕自駁回並駁回假執行之聲請，屬於訴外裁判，惟該部分無訴之存在，且未據上訴人聲明不服，無需准駁，附此敘明。

六、本件為判決基礎之事證已臻明確，本院經逐一審酌兩造歷審所提其餘攻擊、防禦方法及援用之證據，均認與前開論斷結果無礙，爰不再逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　審判長法　官　許碧惠

法　官　謝佳純

法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　7　　日

書記官　楊家玲