臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第13號

上　訴　人　劉倫睿

000000000000000000

000000000000000000

鐘員粲

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　涂惠民律師

被 上訴 人　臺北汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李博文

訴訟代理人　葉繼升律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國114年2月27日臺灣新北地方法院111年度重勞訴字第11號第一審判決提起上訴，本院於115年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用，由劉倫睿負擔百分之五十三，餘由鐘員粲負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人劉倫睿自民國100年5月12日起至111年4月11日止、上訴人鐘員粲自104年9月14日起至111年2月26日止，受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員，駕駛920號公車路線。伊等每月領取之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金、整備津貼、公出津貼及加發（給）公出津貼（下合稱系爭公出津貼）、分段津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、全薪假津貼、半薪假津貼或半薪津貼（下逕稱半薪假津貼）、業務補款，均屬平日正常工時工資，每月領取之46內加班（即加班費一）、46外加班（即加班費二），則屬加班費。伊等每日工作時間，包括駕駛時間、首班車發車

前、末班車返站後各20分鐘之整備期間，及班次間之間歇時間未滿30分鐘之待命時間。詎被上訴人於伊等任職期間，未依勞動基準法（下稱勞基法）規定計算伊等平日正常工時工資及及每日實際工作時間，而短少給付劉倫睿自106年6月1日起至111年3月31日止之加班費新臺幣（下同）70萬5185元，短少給付鐘員粲自106年6月1日起至111年2月26日止之加班費62萬5633元，扣除原審命被上訴人應給付劉倫睿4萬3800元、鐘員粲3萬4843元後，被上訴人應再給付劉倫睿66萬1385元、鐘員粲59萬790元等情。爰依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條規定，求為命被上訴人如數給付，及加計自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：上訴人先後於107年12月7日、108年5月14日，各自出具切結書暨領據、收據，就107年8月31日前對伊依勞基法規定之一切請求，均已拋棄，上訴人不得再請求伊給付自106年6月1日起至107年8月31日止之加班費。其次，伊每月發給上訴人之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金者，屬平日正常工作工資；發給之薪資項目為46內加班（加班費一）、46外加班（加班費二）、整備津貼、系爭公出津貼，則屬加班費；伊發給之薪資項目為分段津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、業務補款，則係恩惠性或勉勵性之給與，非屬工資，亦非為加班費。再者，上訴人每日實際之工作時間，乃駕駛時間及首班車發車前15分鐘之整備期間，上訴人於末班車返站後即可下班，且班次間之間歇時間係上訴人之休息時間，並非待命時間，毋庸計入實際工作時間。是扣除原審判命伊給付劉倫睿、鐘員粲加班費各4萬3800元、3萬4843元後，伊並無短少給付上訴人加班費等語，資為抗辯。

三、原審判決被上訴人應給付劉倫睿4萬3800元、鐘員粲3萬4843元，及均自111年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回上訴人其餘請求。上訴人就敗訴部分不服，

提起上訴，其聲明：㈠原判決關於駁回後開第㈡、㈢項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應再給付劉倫睿66萬1385元，及自111年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應再給付鐘員粲59萬790元，及自111年8月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、經查，劉倫睿自100年5月12日起、鐘員粲自104年9月14日起，受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員，駕駛920號公車路線，嗣分別於111年4月11日、111年2月26日，各與被上訴人合意終止勞動契約關係，有卷附勞動契約書可稽（見原審卷㈢第13至14頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第10頁、第178頁），堪信為真實。

五、茲就兩造之爭點：上訴人請求被上訴人再給付劉倫睿、鐘員粲加班費各66萬1385元、59萬790元，有無理由？說明本院之判斷如下：

㈠上訴人請求被上訴人給付自106年6月1日起至107年8月31日止之加班費，為無理由：

1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。又解釋契約固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不能反捨契約文字而為曲解（最高法院77年度台上字第607號判決意旨參照）。次按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者；使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者，民法第247條之1第1款、第3款定有明文。所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者」、「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判

斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017號判決意旨參照）。

2.經查，上訴人於107年12月7日出具切結書暨領據，略謂：「一、茲自105年12月23日起，本人（即上訴人，下同）因一例一休出勤之加班費，公司（即被上訴人，下同）已依據勞動基準法相關計算規定，按月於本人薪資中發放無訛。二、公司為嘉勉員工辛勞，特加發（給）自105年12月23日起至106年12月31日止一例一休出勤加班費計新臺幣伍萬陸仟肆佰伍拾貳元整，本人已領訖並確認無訛，嗣後，本人同意自106年12月31日（含）以前拋棄民法、勞動基準法等一切相關權利主張；亦不得再對工資及因勞動基準法等法規衍生之相關事項提出任何異議……」，有卷附切結書暨領據、支票可稽（見原審卷㈡第295頁、第297頁）。其後，上訴人於108年5月14日出具收據，略謂：「一、茲自107年1月1日起，本人因一例一休出勤之加班費，公司已依據勞動基準法相關計算規定，按月於本人薪資中發放無訛。二、公司為嘉勉員工辛勞，特加發（給）自107年1月1日起至107年8月31日止一例一休出勤加班費計新臺幣參萬肆仟元整（劉倫睿）/參萬零捌佰元整（鐘員粲），本人已領訖並確認無訛，嗣後，本人同意自107年8月31日（含）以前任職期間之例假津貼及加班費不會再提出任何異議」，有卷附收據及支票可稽（見原審卷㈡第327頁、第329頁）。

3.其次，觀諸系爭切結書等文書，均為打印字樣，僅在立切結書人或具領人、身分證統一號、戶籍地址、簽署日期等事項，係以手寫方式填載（見原審卷㈡第295頁、第297頁、第327頁、第329頁）。參以前述系爭切結書等文書之內容，可知系爭切結書等文書係被上訴人單方預先擬定條款，作為勞工領取被上訴人所發給自105年12月23日起至106年12月31日止、自107年1月1日起至107年8月31日止之一例一休出勤加班費之收據及金額確認。又上訴人先後於107年12月7日、108年5月14日分別出具切結書暨領據、收據（下合稱系爭切結

書等文書），業已距離106年12月31日將近1年，亦距離107年8月31日逾8個月，當認上訴人於107年12月7日、108年5月14日出具切結書暨領據、收據時，應已計算及確認其等於106年12月31日（含）以前、107年8月31日（含）以前之任職期間，得領取之例假津貼及加班費數額，核與被上訴人已發給之例假津貼及加班費數額相當，始出具系爭切結書等文書。則系爭切結書等文書關於上訴人拋棄權利且不得異議部分，自非為上訴人所不及知或無磋商變更之餘地。再者，上訴人於107年12月7日、108年5月14日出具系爭切結書等文書時，表明107年8月31日前對被上訴人關於依勞基法所得請求例假津貼及加班費等一切相關權利，已經發生；且上訴人業已確認其等於107年8月31日（含）以前之任職期間，得領取之例假津貼及加班費數額如何，而上訴人出具系爭切結書等文書，確認被上訴人自105年12月23日起，已依勞基法規定，按月計算及給付上訴人一例一休出勤之加班費，且收受被上訴人加發自105年12月23日起至107年8月31日止之一例一休出勤加班費；參以上訴人既係受僱擔任大客車駕駛員，對於契約文書字義及其法律效果如何，自無不知之理。上訴人復未舉證證明其等係在倉促且未處於平等地位或自由決定意思下而出具系爭切結書等文書。據此，上訴人於系爭切結書等文書表明拋棄106年12月31日（含）以前，對被上訴人關於勞基法等一切相關權利，且不再對工資及因勞基法等法規衍生之相關事項提出任何異議，及就107年8月31日（含）以前任職期間之例假津貼及加班費不會再提出任何異議，難謂有何違反誠信原則且顯失公平之情事。故上訴人主張：系爭切結書等文書關於伊等拋棄權利且不得異議部分，係被上訴人預擬內容，利用經濟上優勢地位，規避勞基法第24條、第39條規定，令伊等倉促下簽署，該部分約定有違誠信原則且顯失公平，依民法第247條之1第1款、第3款規定，該部分約定應為無效云云，即無可採。

4.綜上，上訴人於107年12月7日出具切結書暨領據，表明拋棄

106年12月31日（含）以前，對被上訴人關於勞基法等一切相關權利，且不再對工資及因勞基法等法規衍生之相關事項提出任何異議，復於108年5月14日出具收據，表明就107年8月31日（含）以前任職期間之例假津貼及加班費不會再提出任何異議，堪認上訴人出具系爭切結書等文書，就已發生之權利即107年8月31日（含）以前，對被上訴人關於勞基法所得請求例假津貼及加班費等一切相關權利，均已拋棄。上訴人就107年8月31日（含）以前，依勞基法對被上訴人請求加班費權利，既經上訴人拋棄而消滅，則上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條規定，請求被上訴人給付自106年6月1日起至107年8月31日止、短少給付之加班費，顯非有理。

㈡上訴人每月領取之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金、月安全服務獎金、全薪假津貼、半薪假津貼，均屬平日正常工時工資，各如附表一、二之A欄所示；依上訴人平日正常工時工資計算每小時工資、每分鐘工資，各如附表一、二之B欄、C欄所示：

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上；雇主經徵得勞工於第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作者，工資應加倍發給，勞基法第30條第1項前段、第24條第1項第1、2款、第2項、第39條分別定有明文。所謂平日每小時工資額，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（最高法院111年度台上字第4號判決意旨參照）。

2.經查，被上訴人發給上訴人工資之薪資項目包括：底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金、整備津貼、系爭公出津貼、46內加班（即加班費一）、46外加班（即加班費二）、分段津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、業務補款乙節，有卷附上訴人員工薪資明細表、員工薪資表、加發公出津貼簽收名單可稽（見原審卷㈠第67至213頁、卷㈡第31至147頁、卷㈢第71至87頁）。上訴人主張其等每月領取之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金之性質屬平日正常工時工資，每月領取之46內加班（即加班費一）、46外加班（即加班費二）之性質屬加班費乙節，為被上訴人所不爭（見本院卷第168頁），堪為可採。

3.茲就被上訴人發給之整備津貼、系爭公出津貼、分段津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、業務補款之給付性質，分述如下：

⑴整備津貼：

經查，被上訴人就上訴人每日首班車發車前，從事酒測、一級保養所花費之時間，依上訴人當月出勤日數、每日15分鐘計算，並依上訴人當月每日工資比例計算後，發給上訴人整備津貼；倘上訴人當日駕駛時間未滿8小時者，則不予發給整備津貼乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第209頁）。上訴人每日首班車發車前，需進行酒測、一級保養等整備事務，核屬履行大客車駕駛之勞務前之準備工作，且被上訴人係上訴人單日駕駛時間超逾8小時者，一律以15分鐘計算給付整備津貼，堪認整備津貼係因上訴人勞務給付超逾8小時而給付之加班費，非為上訴人平日正常工時工資。

⑵系爭公出津貼：

經查，被上訴人就上訴人當月之國定假日、休息日出勤提供

勞務，即以當月可休天數扣除已休天數後，計算國定假日或休息日等天數而發給系爭公出津貼乙節，業據被上訴人陳明在卷，且有卷附被上訴人薪資表各項給付說明可稽（見原審卷㈢第67頁）。觀諸上訴人提出之員工薪資明細表記載：「實領金額內容『加給公出津貼（加給一例一休，休息日加班費）……元』，已併同存入你的帳戶」（見原審卷㈠第107至111頁、第135至161頁、第167至179頁、第189至205頁、第211至213頁）；上訴人自被上訴人領取加發（給）公出津貼之簽收清冊，載有「加發一例一休，休息日加班費」之字樣（見原審卷㈢第75至81頁、第83至87頁），可知被上訴人係因上訴人於國定假日或休息日出勤提供勞務而加給系爭公出津貼，核屬上訴人於休息日提供勞務所給付之加班費，非為上訴人平日正常工時工資。

⑶分段津貼：

經查，被上訴人就上訴人於公車返站後，因距離下一班公車發車間之休息時間較長，而發給上訴人分段津貼乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第211至212頁）。被上訴人係公路汽車客運業者（見本院卷第365至366頁），兩造不爭執上訴人係擔任駕駛920號公車路線之大客車駕駛員（見本院卷第10頁、第178頁）。而公車因乘車需求多寡而有尖峰時間、離峰時間，被上訴人為了營運調度，將上訴人等駕駛員之排班多安排在早、晚之尖峰時間，離峰時間則反之，此觀920號公車路線平常日尖峰時間之發車間隔為10至15分鐘，離峰時間之發車間隔為20至30分鐘，例假日之發車間隔為15至20分鐘即明（見本院卷第367頁）。則被上訴人就班次間之休息時間（詳如後述）較長部分，發給上訴人分段津貼，核屬因應特殊排班形態所給予之恩惠性給與，非屬上訴人因工作而獲得之報酬，自非為平日正常工時工資，堪以認定。

⑷月安全服務獎金：

經查，被上訴人為加強駕駛員行車安全與服務，而訂定「臺北汽車客運股份有限公司駕駛員安全服務獎金實施辦法」

（下稱安全服務獎金辦法）。安全服務獎金辦法第2條規定：「駕駛員每月行駛里程，達下列標準者，發給安全服務獎金：1.達3000公里以上者，發給全額安全服務獎金。2.達5000公里以上者，按全額安全服務獎金加發20%。3.達1500公里以上者，發給半額安全服務獎金」、第4、5條規定：「四、班車營運時絕油者，減發安全服務獎金5000元。五、過站不停經查屬實者，減發安全服務獎金2000元」，有卷附安全服務獎金辦法可稽（見本院卷第117頁）。則被上訴人係因駕駛員每月行駛里程如何，且無班車營運時絕油、過站不停之消極事由發生，即會發給月安全服務獎金，無庸與他人評比，實與上訴人所服勞務具有對價性，且屬經常性給付，此觀上訴人於任職期間，多有按月領取月安全服務獎金即明（參附表一、二之「月安全服務獎金」欄所示）。基此，上訴人主張其每月領取之月安全服務獎金係平日正常工時工資等語，堪為可採。被上訴人辯稱：該獎金係屬恩惠性或勉勵性之給與云云，即非可取。

⑸敬老津貼：

經查，被上訴人依上訴人當月載運使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘客人（次）數，提撥該部分刷卡收入之一定比例發給上訴人敬老津貼乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第211頁），且有卷附被上訴人薪資表各項給付說明可稽（見原審卷㈢第67頁）。參以年滿65歲以上之長者或年滿55歲之原住民（下逕稱年長者），即可使用敬老悠遊卡（見本院卷第369頁），可見被上訴人係以上訴人實際搭載年長者之人數，以票值多寡為計算基礎，計算發給敬老津貼，而與上訴人實際駕駛時數（工作時間）無必然關係。衡以年長者上下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供優惠補貼而較低廉，為鼓勵駕駛員停泊、等待及接載，避免駕駛員過站不停，具有恩給性質，與所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。故被上訴人抗辯敬老津貼為恩惠性及獎勵性給與乙節，應為有理。上訴人主張敬老津貼為平

日正常工時工資云云，並無可採。

⑹全薪假津貼、半薪假津貼：

經查，被上訴人於110年4月前，發給上訴人等公車駕駛員之薪資，乃係以其等當月實際出勤人數計算發給，則當月之有薪假，即例假日、特別休假或國定假日（全薪休假）、病假（半薪休假），被上訴人依勞基法、勞工請假規則等規定，依全薪休假天數、半薪休假天數，計算發給全薪假津貼、半薪假津貼乙節，業據被上訴人陳明在卷（見本院卷第212頁）。依勞基法第39條前段規定：「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」、勞工請假規則第4條第3項規定：「普通傷病假1年內未超過30日部分，工資折半發給」，上訴人於例假日、特別休假或國定假日未出勤提供勞務，或有請病假之情事，被上訴人即應依上開規定計算給付工資。又被上訴人於110年4月26日召開第11屆第4次勞資會議，將原發給上訴人等駕駛員之底薪、專案獎金、全薪假津貼，併入底薪乙項，有卷附勞資會議紀錄、原駕駛員薪資單、調整後駕駛員薪資單可稽（見原審卷㈣第303至305頁）。足見被上訴人發給上訴人之全薪假津貼、半薪假津貼，核屬上訴人平日正常工時工資，至為明確。被上訴人辯稱：全薪假津貼、半薪假津貼不具勞務對價性，非屬工資云云，自不足取。

⑺業務補款：

經查，業務補款係由主管額外加給，係僅在於特殊事件下由站主管自行決定額外給予（僅為加項），金額不固定，由站長提出建議金額，被上訴人再做最後決定；額外給予之特殊事件包括：1.駕駛長行駛非原定路線，額外給予。2.差勤正常配合公司，額外給予（鼓勵駕駛長正常休假）。3.原上班正常同仁，因駕駛長本身因素導致當月份薪資受影響，站長額外給予（如：臨時請病假、事假等）。4.非駕駛長刻意發生之肇事案件或車損，站長給予補償。5.營運異常狀況：如遇重大交通事故、突發性道路封閉、天災等不可抗力事件，

導致當日趟次無法正常行駛，站長額外給予。6.因身體狀況或家庭因素導致需請長假，站長額外給予等節，有卷附被上訴人薪資單各項給付說明、業務補款發放說明可稽（見原審卷㈢第67頁、本院卷第119頁）。被上訴人係因上開特殊事件而額外發給業務補款，且非每月發給，每次發給數額亦非固定，此觀上訴人之薪資表即明（見原審卷㈡第31至147頁）。故被上訴人抗辯：業務補款為恩惠性及獎勵性給與等語，應為有理。上訴人主張業務補款為平日正常工時工資云云，並無可採。

4.綜上，被上訴人發給之底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費、專案獎金、月安全服務獎金、全薪假津貼、半薪假津貼之給付性質，係屬平日正常工時工資；被上訴人發給之46內加班（即加班費一）、46外加班（即加班費二）、整備津貼、系爭公出津貼之給付性質係屬加班費；被上訴人發給之分段津貼、敬老津貼、業務補款之給付性質，係屬恩惠性及獎勵性給與，非屬平日正常工時工資，亦非加班費。準此，劉倫睿自107年9月1日起至111年3月31日止、鐘員粲自107年9月1日起至111年2月26日止，其等每月平日正常工時工資各如附表一、二之A欄所示，每月領取之加班費數額，各如附表一、二之D欄所示。又每月平日正常工時工資，以每月30日、每日8小時計算上訴人正常工作時間之每小時工資（此為兩造所不爭執，見本院卷第169至170頁），各如附表一、二之B欄所示；再以每小時工資除以60分鐘計算之每分鐘工資，各如附表一、二之C欄所示。

㈢上訴人每日實際工作時間，如附表三、四之乙欄所示：

1.上訴人主張：伊等每日工作時間，包括駕駛時間、首班車發車前、末班車返站後各20分鐘之整備期間，及班次間之間歇時間未滿30分鐘之待命時間，伊等實際工作時數計算如原審卷㈢第213至297頁、第329至411頁云云（見本院卷第170頁）。被上訴人辯稱：上訴人每日工作時間為駕駛時間、首班車發車前15分鐘之整備時間，班次間之間歇時間屬休息時

間，不計入工作時等語（見本院卷第170頁）。

2.上訴人每日駕駛時間，如附表三、四之甲欄所示：

經查，被上訴人辯稱：劉倫睿自107年9月1日起至111年3月31日止、鐘員粲自107年9月1日起至111年2月26日止之每日駕駛時間，如附表三、四之甲欄所示等語（見本院卷第170頁），有卷附每日行車班次表可稽（見原審卷㈡第164至206頁、第222至262頁），而被上訴人提出之每日行車班次表，係根據上訴人每日駕駛之行車憑單輸入電腦後列印得出乙節，業據證人即被上訴人樹林站站長范振田證述明確（見原審卷㈢第93頁、第97頁），堪採為上訴人每日駕駛時間之認定。故上訴人每日駕駛時間，如附表三、四之甲欄所示。

3.上訴人每日首班車發車前15分鐘為整備時間，應計入工作時間；上訴人每日末班車返站後即下班，並無加計20分鐘之整備時間為工作時間之必要：

⑴經查，證人范振田證稱：司機每日報到後，就要執行駕駛工作，要先做一級保養，保養的項目就是看油、水、機械是否要保養，檢查燈號是否正常，司機也要進行酒測，被上訴人給予首班車前15分鐘進行上開整備事務足足有餘，被上訴人也有規定首班車前15分鐘會列入上班時間；司機末班車返站後，把錢箱收完、停好車輛，再把行車憑單等資料等交給調度人員登記結班，檢查遺失物後，即可下班，檢查遺失物的時間只要幾秒鐘看一看即可，且清潔車輛有另外的專人負責，司機不用負責等語（見原審卷㈢第94至95頁）。又證人即被上訴人林口站站長黃益煥、被上訴人前司機吳志文、楊智凱，於原法院110年度勞簡字第25號請求給付工資等事件（下稱另案25號事件）證稱：被上訴人規定司機要在首班車發車前15分鐘刷卡報到，司機要從事的一級保養、酒測也是在這15分鐘以內，發車前的一級保養，大概5至10分鐘；收班的時間是都檢查完有沒有遺失物後才登記，之後就沒有再工作時間了等語（見原審卷㈡第270至271頁、第277頁、第284頁）。依上可知，被上訴人衡酌駕駛員於首班車發車前之

需進行一級保養、酒測等整備時間，業已規定發車前15分鐘為整備時間，亦無規定駕駛員於末班車返站後需進行整備事務，參以上訴人所擔任之大客車駕駛員工作，與其他駕駛員之工作內容類似，雖須於首班車發車前從事保養、酒測，於末班車返站後檢查有無遺失物，但並無在首班車發車前再增加5分鐘之整備時間之必要，亦無在末班車返站後固定提供20分鐘勞務之必要。

⑵上訴人雖主張：伊等駕駛員每日簽到後，直至首班車實際發車時間，多有超逾15分鐘之情事，且末班車返站後亦需時20分鐘整備時間，故首班車發車前之整備時間應再加計5分鐘而為20分鐘，且末班車返站後之20分鐘整備時間應計入工作時間云云。惟查，證人即曾任被上訴人大客車駕駛員張建華於原法院110年度勞簡字第25號請求給付工資等事件中證稱：伊擔任駕駛員時，每日首班車發車前，要提早20至30分鐘到，因為要做酒測、一級保養等事務；最後一趟返站，會插USB讀取今日的營收，再去加油，大約需時10至20分鐘等語（見原審卷㈡第288頁、第290頁）；證人即曾任被上訴人大客車駕駛員詹錫隆於原法院111年度勞訴字第167號請求給付加班費等事件證稱：伊擔任被上訴人大客車司機，上班流程為簽到、酒測、列印行車憑單，6點發車，大約5點半到5點40分就要到公司；每日末班車返站停好車子後，檢查車內有無乘客遺失物、遭乘客丟棄紙屑、便當盒、食物、吐口香糖等廢棄物，車內設備有無遭塗鴉、刻字、破壞等損害，簡易打掃車內、外表清潔，最久大約15至20分鐘等語（見本院卷第351頁、第359頁）。則依證人張建華、詹錫隆之證述，僅能證明其等係在首班車發車前20至30分鐘抵達被上訴人公司，尚無法舉證證明被上訴人規定首班車發車前之整備時間需時20分鐘。又依上訴人比對其等107年7、8月之每日行車班次表及每日簽到紀錄結果（見本院卷第289至299頁），上訴人每日簽到後，直至首班車實際發車時間，固有超逾15分鐘之情事，然上訴人就超逾被上訴人規定之15分鐘部分，並

未舉證證明此係經被上訴人同意之延長工時（參員工工作規則第11條規定，見原審卷㈢第16頁、第31頁）。又被上訴人既規定其等駕駛員於末班車返站後即可下班，則上訴人或證人張建華、詹錫隆於末班車返站後，從事車輛清潔等整備事務，僅係基於上訴人或證人張建華、詹錫隆自主決定所為，則末班車返站後之20分鐘整備時間，自不得計入工作時間。故上訴人主張首班車發車前之整備時間應再加計5分鐘而為20分鐘，且末班車返站後之20分鐘整備時目應計入工作時間云云，即無可採。

4.上訴人於班次間之間歇時間為休息時間，不計入工作時間：

⑴經查，觀諸兩造簽訂之勞動契約書第13條約定：「乙方（即上訴人）應確實遵守甲方（即被上訴人）頒定之『員工工作規則』各項規定」（見原審卷㈢第13至14頁）。次依被上訴人於94年間制訂之員工工作規則第10條第3項規定：「駕駛員每班次與班次之間歇時間，不約束其個人行為，為休息時間」；第12條規定：「……其間歇休息時間，不約束其個人行為，不列入工作時間計算」（見原審卷㈢第16頁）；嗣被上訴人於109年間修訂，並經新北市政府109年11月11日新北府勞資字第1092076274號函核備之員工工作規則第10條第3項規定：「駕駛員因肩負大眾交通需要之需，採排班制，駕駛員每班次與班次之間，不約束其個人行為，為休息時間」（見原審卷㈢第31頁）。據此，上訴人受僱擔任大客車駕駛員，依兩造勞動契約約定及被上訴人制訂之工作規則規定，上訴人班次間之時間，無論長短，均為上訴人之休息時間。

⑵佐以證人范振田證稱：被上訴人於司機班次間的時間，沒有指派工作，司機只要休息等待下一趟駕駛的工作；伊等站上有娛樂室、休息室及寢室，司機可以看電視、睡覺，或外出做他自己的事情；除了每天首班車外，其餘各班次每一班車出車前都要做酒測，只要幾秒鐘的時間，不需要再做一級保養或檢查車輛等語（見原審卷㈢第95至96頁）。證人黃益煥、吳志文、楊智凱、張建華於另案25號事件證稱：每一個

站都有設置休息室及男女駕駛寢室；司機返站後沒有在做什麼事情，被上訴人於班次間通常不太會叫司機做其他的事情，通常都是司機的休息時間等語（見原審卷㈡第274頁、第278頁、第284頁、第290頁）。依上可知，被上訴人並未於班次間指派含上訴人在內之駕駛員提供勞務，班次間之時間確屬上訴人之休息時間，自不得計入工作時間。

⑶上訴人雖主張：班次間之間歇時間通常未滿30分鐘，無法充分休息，處於等待或準備下趟次駕車的工作狀態，難使伊等身心獲得紓解，故休息時間未滿30分鐘者，均應計入工作時間云云。惟被上訴人依兩造勞動契約及員工工作規則規定，不得於上訴人班次間之間歇時間，指派上訴人提供勞務。又上訴人擔任大客車駕駛員，通常每日出車班次即於前1日預告乙節，業據證人范振田證述在卷（見原審卷㈢第92頁），可見上訴人每班次返站後，即已知悉下一班次之出車時間，上訴人即得於班次間之間歇時間妥適休息或安排自己事務，不受被上訴人指揮監督。上訴人於班次間之間歇時間既未受被上訴人指揮監督，亦無須提供勞務或等待勞務，該等時間即為上訴人之休息時間，而非等待或準備下趟次駕車之待命時間。勞基法第35條前段規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息」，乃針對勞工繼續工作4小時，其休息時間至少應有30分鐘，自不得執此反認班次間之間歇時間未達30分鐘者即為工作時間。故上訴人以前揭情詞，主張其等班次間之間歇時間未滿30分鐘者，應計入工作時間云云，即無可採。

5.基上，劉倫睿自107年9月1日起至111年3月31日止、鐘員粲自107年9月1日起至111年2月26日止，其等每日實際工作時間乃駕駛時間加計首班車發車前15分鐘之整備時間，合計如附表三、四之乙欄所示。

㈣又查，上訴人主張其等每日工作之出勤別如附表三、四之「出勤別」欄所示等語，為被上訴人所不爭執（見本院卷第170頁）。準此，上訴人於出勤別為「工作日」之平日工作

時數，就超逾每日正常工作時間8小時部分，延長工作時間在2小時以內，按附表一、二之C欄所示每分鐘工資加給3分之1，延長工作時間超過2小時部分，按附表一、二之C欄所示每分鐘工資加給3分之2（每日之加班費，元以下均四捨五入，下同）計算當日加班費；上訴人於休息日之工作時間，在2小時以內，按附表一、二之B欄所示每小時工資加給3分之1，超過2小時部分部分，按附表一、二之C欄所示每分鐘工資加給3分之2；上訴人於休假日或例假日之工作時間，就工作時間8小時部分，按每日時薪計算加班費，就超逾8小時部分，延長工作時間在2小時以內，按附表一、二之C欄所示每分鐘工資加給3分之1，延長工作時間超過2小時部分，按附表一、二之C欄所示每分鐘工資加給3分之2計算加班費。依此計算結果，被上訴人應給付上訴人每月之加班費，如附表一、二之E欄所示，扣除被上訴人每月發給上訴人之46內加班（即加班費一）、46外加班（即加班費二）、整備津貼、系爭公出津貼，合計如附表一、二之D欄所示之加班費，則被上訴人每月短少給付上訴人加班費如附表一、二之F欄所示，合計被上訴人短少給付劉倫睿加班費1萬3444元、短少給付鐘員粲加班費7628元。再扣除原審命被上訴人應給付劉倫睿4萬3800元、鐘員粲3萬4843元後，被上訴人已無短少給付上訴人加班費。準此，上訴人請求被上訴人再給付劉倫睿66萬1385元、鐘員粲59萬790元之加班費，均為無理由。

六、綜上，上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條規定，請求被上訴人再給付劉倫睿66萬1385元、鐘員粲59萬790元各本息，為無理由，不應准許。原審就該部分為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　22　　日

書記官　簡　如