臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第9號

上　訴　人　林修順

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年度勞訴字第119號第一審判決提起上訴，本院於115年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國103年4月22日起受僱於被上訴人，擔任三峽二站大客車駕駛員，從事駕駛公車工作，大多駕駛705、921路線公車，約定每月工資為新臺幣（下同）5萬5,000元以上，並於111年3月15日合意終止勞動契約。伊任職期間，被上訴人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、里程獎金、績效獎金、膳食費等4項作為計算加班費基礎，未將分段津貼、整備津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、專案獎金、公出津貼、加給公出津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼、業務補款等屬工資性質項目一併作為計算加班費基礎，而有短少給付加班費。另被上訴人於計算每日工作時間時，也未將駕駛員早上刷卡報到至每日行車班次表所載第一趟發車之整備時間20分鐘、每日趟次間低於30分鐘之休息時間、行車憑單所載最後一趟返站時間後10分鐘之下班離站時間，一併列入工時計算給付工資。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款、第

2款、第2項、第37條第1項、第39條等規定，請求被上訴人給付平日延長工時，及休息日、例假日、國定假日工作等工資〔詳如原審卷㈢第299頁至第409頁所示〕。並聲明：㈠被上訴人應給付上訴人95萬2,064元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行（原審判命被上訴人應給付上訴人4萬6,945元本息，並駁回上訴人其餘之訴，上訴人聲明不服，提起上訴；被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，不在本院審理範圍，下不贅述）。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡被上訴人應再給付上訴人90萬5,119元，及自起訴狀繕本送達翌日（即111年7月16日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：伊每月對上訴人之給付，可區分為平日正常工時工資（包括底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費等項目）、已給付之加班費（包括「46內加班」或「加班費一」、「46外加班」或「加班費二」、「公出津貼」或「加給公出津貼」等項目），及非屬工資之項目（包括月安全服務獎金、整備津貼、專案獎金、敬老津貼、分段津貼、業務補款等項目）等情形，另全薪假津貼、半薪假津貼係伊就上訴人請假未出勤天數，對上訴人所為恩惠性給與。故伊對上訴人所為各項給付中，得作為「平日每小時工資額」計算基礎者，僅限於底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費等4個項目。又伊按上訴人當月出勤日數，每日15分鐘計算整備工時，並依上訴人當月每日工資比例計算後發給整備津貼；若當日工作時間未滿8小時者，則不予發給。另伊工作規則明訂駕駛員前後兩班次間之趟次時間為其休息時間，並未要求上訴人或其他駕駛員於趟次間休息時間從事其他工作或待命，且駕駛員可於伊在公車停車場站設置之休息室休息，或處理自身事務或外出，故趟次間休息時間縱使低於30分鐘，非屬待命時間，不得計入工時。再者，每日行車班次表所載每日末班車返站時間，為上訴人將所駕駛之公車停好並完成車輛巡視、

票箱交回等工作後，繳回行車憑單，再由站務人員登載行車憑單之時間，此為上訴人當日下班時間，並無上訴人所稱之10分鐘下班離站工時。另伊已將105年12月23日起至107年8月31日止之休息日加班費給付上訴人，上訴人同意拋棄107年8月31日（含）以前，對伊之其他工資、加班費請求；嗣後伊另曾以現金額外給付上訴人於107年9月至12月、108年4月至12月、109年1月至3月「加發一例一休，休息日加班費」，上訴人不得再為重複請求。又經伊將專案獎金列為平日正常工時工資重新計算結果，上訴人任職期間加班費差額僅有4萬6,945元等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第227頁至第228頁）：

㈠上訴人自103年4月22日起受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員，從事駕駛公車工作，並分別駕駛705、921路線公車，兩造於111年3月15日合意終止勞動契約。

㈡被上訴人每月發給上訴人底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費等4項目，並將此4項加總後，除以上訴人當月實際出勤天數，計算為上訴人當月每日可領取之「平日正常工時工資額」，再以上訴人當月之每日「平日正常工時工資額」除以8後，得出上訴人當月之平日每小時工資額，被上訴人再依上訴人當月平日每小時工資額、當月加班時數，分別計算、發給上訴人當月加班費。

㈢被上訴人每月發給上訴人「46內加班」（或「加班費一」，即上訴人當月加班未逾46小時部分之加班費，屬上訴人當月免稅所得）、「46外加班」（或「加班費二」，即上訴人當月加班逾46小時部分之加班費，屬上訴人當月應稅所得）等項目，均屬加班費性質。

㈣勞基法修正增列一例一休之規定後，被上訴人曾於107年12月7日、108年5月14日分別給付上訴人1萬8,000元、3萬6,871元作為休息日加班費。之後，被上訴人亦以「公出津貼」、「加發一例一休，休息日加班費」為由，以現金額外給付上訴人107年9月至12月、108年4月至12月、109年1月至3月

共5萬5,600元。

四、本件爭執點：

㈠分段津貼、整備津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、專案獎金、公出津貼、加給公出津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼、業務補款等，是否為工資？

㈡每工作日刷卡報到至每日行車班次表所載第一趟發車之時間（如無報到則以20分鐘計算）之整備工時，及末趟車返站時間後10分鐘離站工時，是否應計入每日工時？

㈢每工作日趟次間休息時間如低於30分鐘，是否屬待命時間，而應計入工時？

㈣上訴人請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額為何？

五、得心證之理由：

㈠分段津貼、整備津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、專案獎金、公出津貼、加給公出津貼、全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼、業務補款等，是否為工資？

按勞基法第2條第3款規定所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問（最高法院100年度台上字第801號民事判決意旨參照）。次按勞基法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工每日正常工時內每小時所得報酬為限，勞工因延長工時所得及與工時之計算無關者，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（不包含延長工時）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。經查：

1.分段津貼（類似其他客運業者單延津貼）部分：

分段津貼，係因被上訴人為大眾運輸事業，為配合主管機關對於公車離、尖峰發車時間之要求，而安排其所屬公車路線，在尖峰時間內需發出較多、較密集班次公車，離峰時間則反之，致其部分公車駕駛員在離峰時間，因部分班次之前1班公車返站、下1班公車發車間之休息時間較長，例如上訴人班表上午約11時30分即返站，但下1班次發車時間為下午15時，休息時間均長達3小時〔見原審卷㈡第185頁〕，此排班結果將會導致駕駛員下1班次提供勞務時間延後，順延影響其當日最後提供勞務時間，則當日工時雖無超過8小時情形，但被上訴人仍額外給予上訴人及其他類似情形駕駛員之補貼；如駕駛員無「休息時間較長」情形，則不需發給。是分段津貼係被上訴人針對上訴人及其他公車駕駛員因趟次間休息時間較長而額外發給之補貼，性質上應屬於恩惠性給與，並非平日正常工時因提供勞務所獲得之報酬，非屬工資之一部。

2.整備津貼部分：

整備津貼，係被上訴人就上訴人及其他公車駕駛員每日開車出勤前，從事酒測、一級保養所花費之時間，依上訴人當月底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費之總和，除以上訴人當月實際出勤天數再除以8之後，得出上訴人當月之「平日每小時工資額」，再以上訴人當月「平日每小時工資額」計給上訴人每日15分鐘，作為上訴人每日得領取之整備津貼數額。但若上訴人當日工時未滿8小時，則不予發給整備津貼。依整備津貼之計算、發給方式觀之，被上訴人係於上訴人單日工時滿8小時以上，始額外給付整備津貼，如單日工時未滿8小時而無加班情形時，被上訴人則不予發給整備津貼。且被上訴人不論上訴人每日整備時間是否少於15分鐘，均一律以15分鐘計算發給。顯見整備津貼應為被上訴人已給付上訴人單日工時滿8小時以上之延長工時之加班費之一部分，而非平日正常工時每小時工資額之一部分。

3.月安全服務獎金部分：

月安全服務獎金，係被上訴人基於主管機關（臺北市政府公共運輸處）之要求，對當月無違規紀錄之公車駕駛員，鼓勵其安全駕駛公車斷給予之獎勵，此有被上訴人員工薪資表之記載可參〔見原審卷㈢第65頁〕。蓋因上訴人及其他公車駕駛員之行車違規行為，不僅影響乘客權益及道路行車安全，更得為主管機關評鑑、裁罰汽車運輸業者之事由。因此，被上訴人發放服務獎金之目的，既為維護行車安全，提高服務品質，減少行車事故及客訴之發生，其性質即屬於為鼓勵公車駕駛員當月確能遵守行車安全服務規則，並無肇事、無交通違規或造成乘客損害客訴者，而提供經濟上誘因之勉勵性給與，如不符合規定者當月即不發給。則月安全服務獎金既須視公車駕駛員是否符合一定條件，而由被上訴人決定是否發給，即非屬按月均應發給之報酬，核其性質應屬勞基法施行細則第10條第2款規定之獎金性質，而非工資之範疇。

4.敬老津貼部分：

上訴人主張：敬老津貼是以刷敬老卡的次數計算敬老津貼之數額，而刷卡次數即為載客人數，被上訴人並依此載客人數計算工資，故為工資之一部云云。被上訴人抗辯稱：敬老津貼係被上訴人依上訴人或其他公車駕駛員當月載運、使用敬老悠遊卡支付公車票價之乘客，提撥該部分刷卡收入之一定比例發給上訴人或其他公車駕駛員，以鼓勵公車駕駛員載送老年乘客，其發給標準與上訴人之工時、工作數量（即載客人數）無關，屬恩惠性、獎勵性給與等語。查，觀諸被上訴人員工薪資表分別記載：「約定薪資：底薪、里程獎金（每月行駛里程給予獎金）、績效獎金（每月載客營收給予獎金）、膳食費」、「敬老津貼：當月載到老人（刷卡）才給予津貼，看當月載到敬老卡的數量」等語〔見原審卷㈢第65頁〕可知，被上訴人已依駕駛員當月載客營收計算績效獎金發給駕駛員，而為薪資之一部，則所謂「載客營收」自包含使用敬老卡之老年乘客在內，顯見敬老津貼係被上訴人為鼓駕駛員遇有老年乘客，能停泊、等待及接載老年乘客，避免過

站不停拒載情形，而額外發給之獎勵，具有恩惠性、獎勵性性質，與駕駛員所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。是被上訴人抗辯敬老津貼係鼓勵駕駛員載送老年乘客所發給之獎金，屬恩惠性、獎勵性給與等語，堪以採信；上訴人主張敬老津貼為工資之一部云云，並無可採。

5.專案獎金部分：

按政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100年度台上字第1256號民事判決意旨參照）。查本件專案獎金係因臺北市公車票價長年無法調漲，而公車業者需負擔之工資、油價等成本均有大幅增加，導致公車業者若僅依公車票價收取旅客運費，將陷於嚴重虧損，故臺北市公共運輸處自100年1月起給予公車業者「公車票價差額補貼」，以彌補公車業者因票價未能調漲所生損失，但臺北市公共運輸處要求公車業者需自100年起，對所屬員工每人每月加薪3,000元乙節，有臺北市公共運輸處101年1月2日北市運綜字第10035065600號函在卷可佐〔見原審卷㈣第189頁〕。被上訴人依該函文要求，以專案獎金名目，按月給付3,000元予包括上訴人在內之員工之情，亦有上訴人之員工薪資明細表可參〔見原審卷㈠第237頁〕。則被上訴人按月發給上訴人之專案獎金，性質上應屬工資，且被上訴人亦同意將此專案獎金納入「平日正常工時工資」〔見原審卷㈣第108頁〕。

6.公出津貼、加給公出津貼部分：

公出津貼及加給公出津貼，係被上訴人基於上訴人當月國定假日、休息日出勤，給予上訴人之加班費，此有被上訴人員工薪資表記載：「加給公出津貼：駕駛員休息日出勤津貼」、「公出津貼：休息日出勤津貼，當月可休天數－已休天數」等語、被上訴人三峽二站駕駛員領取公出津貼（現金）之簽收名單上方記載「加給年/月公出津貼（加發一例一休、

休息日加班費）」〔見原審卷㈢第65頁、第83頁至第125頁〕；及上訴人員工薪資明細表記載：「實領金額內含『加給公出津貼（加給一例一休，休息日加班費）2,000元至5,000元不等』，已併同存入你的帳戶」等文字〔見原審卷㈠第307頁至第349頁〕可佐。可證公出津貼及加給公出津貼為駕駛員於休息日出勤，被上訴人所發給之加班費，並為被上訴人已付加班費之一部，非屬上訴人平日正常工時之工資。

7.全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼部分：

被上訴人抗辯伊發給上訴人及其他駕駛員之薪資，係按駕駛員當月出勤天數比例計算發給，於駕駛員當月休有薪假（包括全薪假：如例假日、特別休假或國定假日等，半薪假：如病假）時，雖該駕駛員當日未實際出勤，但伊仍按駕駛員當月全薪休假天數或半薪休假（病假）天數，乘以每日工資額或每日工資額之1/2後，另行發給全薪假津貼或半薪假津貼、半薪津貼等情，業據其提出被上訴人員工薪資表為憑〔見原審卷㈢第65頁〕。觀諸前開員工薪資表記載：「全薪假津貼：當月已休假給予津貼，日薪x全薪假天數」、「半薪假津貼：請病假給予半薪，全薪假÷2」等語〔見原審卷㈢第65頁〕，可知全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼，係被上訴人就上訴人及其他駕駛員當月因例假日、特別休假、國定假日或請病假未出勤提供勞務，並按其未出勤天數計算發給之津貼，與上訴人及其他駕駛員當月之工作時間無關，顯見全薪假津貼、半薪假津貼、半薪津貼不具勞務對價性，而屬被上訴人之恩惠性給與，非工資之一部。

8.業務補款部分：

查依前開員工薪資表記載：「業務補款：由主管額外加給」等語〔見原審卷㈢第65頁〕；及上訴人106年6月至111年2月員工薪資表〔見原審卷㈠第81頁至第137頁〕可知，業務補款係由上訴人之主管即三峽二站站長決定是否額外發給，且非每月固定發給，每次發給金額亦不固定，少則150元，多則2,200元，顯見不具勞務對價性，而屬被上訴人之恩惠性

給與，非工資之一部。

9.綜上，上訴人自被上訴人領取之給付中，除底薪、里程獎金、績效獎金、膳食費及專案獎金等5項，係屬上訴人平日正常工時工資，得作為其加班費差額之計算基礎外；其餘之全薪假津貼、半薪假津貼、分段津貼、月安全服務獎金、敬老津貼、業務補款，則均屬恩惠性、獎勵性給與，非工資之一部；另公出津貼、加給公出津貼、整備津貼為被上訴人發給之加班費，並為已付加班費之一部；均非工資，自不得作為上訴人加班費差額之計算基礎。

㈡每工作日刷卡報到至每日行車班次表所載第一趟發車之時間（如無報到則以20分鐘計算）之整備工時，及末趟車返站時間後10分鐘離站工時，是否應計入每日工時？

本件上訴人主張：每日工時應以伊每日以識別證感應上班報到時間紀錄（如無報到時間應以20分鐘計算整備工時），及駕駛公車之行車憑單、行車憑單所列日期之行車紀錄器所記錄之行車時間紀錄，再加上行車憑單所載最後一趟返站時間後10分鐘為下班離站時間等語。被上訴人則辯稱：上訴人自簽到時起至車輛發動準備發車時止之整備工時，伊以15分鐘計算，並依上訴人當月每日工資比例計算後發給整備津貼。另每日行車班次表所載每日末班車返站時間，為上訴人將所駕駛之公車停好並完成車輛巡視、票箱交回等工作後，繳回行車憑單，再由站務人員登載行車憑單之時間，此為上訴人當日下班時間，並無上訴人所稱之10分鐘下班離站工時等語。經查：

1.行車時間紀錄部分：

依證人范振田（即被上訴人三峽二站站長）於原審證稱：「〔問（請求提示原法院另案111年度勞訴字第122號案件被證3、4即周嘉甫每日行車班次表，以及被證3、被證4即林修順、詹哲銘每日行車班次表）：請問證人是否看過這些資料？這些資料是如何製作？依據什麼資料製作？〕答：有看過，班次表還是回到剛剛的問題，每個人每天該跑幾趟，就依照

每個人每天實際出車時間做出來的，比如說10點出去，12點回來，那趟登記資料就是實際情形。」、「（問：每班車都要填行車憑單，所以每日行車班次表是否內容與行車憑單內容相符？）答：都一樣。」等語〔見原審卷㈢第131頁〕；復參以上訴人111年1月行車憑單與其每日行車班次表相對照〔見原審卷㈡第185頁至第242頁、第401頁至第440頁〕，可知上訴人每日行車班次表係由其行車憑單各班次發車、返站時間轉載，二者記載相符，是被上訴人提出之行車班次表所載，應屬可信。

2.首趟車前之整備工時，及末趟車返站後10分鐘離站工時部分：

⑴依證人范振田於原審證稱：「行車憑單上第一班發車時間就代表這一位同仁的上班時間，末班車收班大部分把錢箱收完，把車輛停好，再把行車憑單交給調度，由調度按照當時的時間登記結班，司機就下班了。」、「因為沒有打卡設置，所以用識別證感應就是報到時間，公司有規定第一班車前15分鐘會列入上班時間，也會計算工資。」、「從一早感應報到，司機就執行他的駕駛工作，以公司規定要先做一級保養，保養的項目是看油、水、機械是否要保養，公司有安排每部車輛固定的保養時間，駕駛員要檢查燈號是否正常，比較細心的駕駛員也會打開引擎蓋看一看，一級保養只要4、5分鐘即可，駕駛員在感應報到的時候就要先做酒測，公司給予第一班車前的15分鐘足足有餘，再來駕駛員就按照前一天的班表出車，如果是固定班次，就是每趟車回來，把行車憑單交給調度，再等候班表上下一班次的時間出車，如果是機動班次，就等候調度簽派下一趟的時間，在行車憑單上都會登記，最後一班車，車輛開回來，由調度來收錢箱，司機把車輛停好，把行車憑單交給調度登記，就下班了。」、「最後一班車返回站，營收的資料，在收錢箱的時候，調度會一起下載，行車紀錄器紙卡有的車輛有，有的沒有，差別在於用電的，每趟跑

幾公里，都由調度下載營收資料一起下載，有紙本的就等停好車的時候，交給調度。駕駛員會檢查遺失物，只要幾秒鐘時間看一看，清潔車輛有另外的專人負責，不用司機負責。」等語〔見原審卷㈢第132頁至第133頁〕可知，被上訴人所屬駕駛員每工作日以識別證感應報到後，於首趟車發車前，被上訴人會給予15分鐘之整備工時，並會將此15分鐘之整備工時計入駕駛員之每日工時及計算工資。另於末趟車返站後，駕駛員將車輛停妥，即由調度前來收取車內錢箱及下載營收資料，駕駛員將行車憑單交給調度登記後即可下班，不須再從事清潔或其他工作，足見行車憑單所載末班車返站時間即為駕駛員下班時間。

⑵再依證人黃益煥（即被上訴人之林口站站長）於原法院另案110年度勞簡字第25號請求給付工資等事件（下稱勞簡字第25號案件）證稱：「頭班開始要發車時，第一個駕駛員報到、酒測，酒測過了之後，調度員就會把單給駕駛員，調度員會在憑單上面電腦登錄駕駛員的發車時間，駕駛員拿了憑單以後就開始作車子的一級保養……收班後，調度員會在門口上去收取票箱，收完後駕駛員會把車子停在指定停車格，駕駛員就要巡一下看有沒有遺失物，沒有的話就拿憑單、行照給調度員，調度員等駕駛員拿進來就會登錄時間，收班作業就這樣完成。」、「……站上也有洗車工，車輛也有清潔工，洗車、清潔都不用司機做……」、「發車前的一級保養，大概巡個五分鐘就夠了，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。」、「例如6：00的班，公司規定5：45分就要打卡，就是15分鐘前就要刷卡簽到，一級保養也是在這15分鐘以內。車子收班時，停車停好後，檢查有沒有遺失物，也會算給駕駛員每天工時內，所以前15分鐘、後15分鐘都有算在駕駛員的工時內。」等語〔見原審卷㈣第280頁至第283頁〕。證人吳志文（即被上訴人前公車司機）於勞簡字第25號案件證稱：「第一趟公司規定提

前15分鐘，首先要磁卡簽到，然後酒測、量血壓，然後再去寫行車憑單，寫完後交給調度員……第一趟車我會提前15分鐘檢查……」等語〔見原審卷㈣第289頁〕；證人楊智凱（即被上訴人之站長）於勞簡字第25號案件證稱：「第一班發車就是駕駛第一趟開出站的時間，末班車的返站時間就是駕駛把車停好，憑單繳回，就是駕駛的下班時間。」、「第一班發車前駕駛需要做車輛的一級保養，還有酒測，需要大概5至10分鐘。最後一班車收班後就沒有其他事情了。」、「（問：駕駛是否須做車廂清潔、洗車）答：不用，我們都有洗車工。」等語〔見原審卷㈣第295頁至第296頁、第298頁〕。證人詹錫隆（即被上訴人前公車司機）於原法院另案111年度勞訴字第167號請求給付加班費等事件（下稱勞訴字第167號案件）證稱：首趟車被上訴人只有說要提前到，早上到站後要簽到、酒測，酒測通過會列印行車憑單，還會檢查精神狀況，之後拿到鑰匙，檢查車輛，正常需要十幾分鐘；返站拿行車憑單給調度員打返站時間，繳回即可下班等語（見本院卷第465頁至第469頁）。可知上訴人依被上訴人之規定，應於首趟車發車前15分鐘到達調度站，並完成上班流程即可，如有提早到達（提前上班）情形，應認定非屬依被上訴人要求提供勞務之狀態，自無從請求被上訴人給付報酬。且末趟車駛回車站，檢查完車內無遺失物，將行車憑單交給調度登記後即可下班，並無須清潔車輛內部。是證人詹錫隆於勞訴字第167號案件另證稱：末班車返站後先停好車，須檢查車內有無乘客丟棄紙屑、便當盒、食物、口香糖、檳榔渣等廢棄物，更換損害設備、簡易打掃車內、外表清潔云云（見本院卷第473頁），並無可採。

⑶又依被證19影片、被證20影片畫面截圖〔見原審卷㈣第207頁至第221頁〕所示，影片內示範發車前整備工作之駕駛員，以平緩之動作及步伐，即可於5分鐘內完成發車前整備工作。另依被上訴人提出之附表四〔見原審卷㈣第199

頁、第201頁〕所示，上訴人從感應報到至第一班車之間隔時間平均約23分鐘，但最短者亦有5分鐘。

3.從而，上訴人主張：首班車發車前整備時間至少需20分鐘，並應計入工時計算工資；末班車應再列計行車憑單所載返站時間後10分鐘作為下班離站工時，並計算工資云云，洵無可採。

㈢每工作日趟次間休息時間如低於30分鐘，是否屬待命時間，而應計入工時？

上訴人主張：伊趟次間休息時間之休息時間如未滿30分鐘，應計入工作時間云云。被上訴人抗辯：伊工作規則明訂駕駛員前後兩班次間之趟次時間為其休息時間，並未要求上訴人或其他駕駛員於趟次間休息時間從事其他工作或待命，且駕駛員可於伊在公車停車場站設置之休息室休息，或處理自身事務或外出，故趟次間休息時間縱使低於30分鐘，非屬待命時間，不得計入工作時間。經查：

1.參勞基法第35條本文規定：「勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。」，汽車運輸業管理規則第19條之2第2款：「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……」〔見原審卷㈡第35頁〕等規定意旨，及行政院勞工委員會（現改制為勞動部）88年3月9日（88）台勞動二字第008685號函釋意旨稱：「說明：……二、……勞基法第35條休息時間之規定，旨在避免長時間連續勞動，俾使勞工得以適當休息。該條前段雖規定勞工繼工作4小時，至少應有30分鐘之休息……」等語〔見原審卷㈡第33頁〕，可知休息時間需滿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「連續駕駛公車4小時」）之情形，若勞工繼續工作未滿4小時（或公車司機連續駕駛公車未滿4小時）前，雇主已給予休息時間者，即不受勞基法第35條本文

規定之限制。查，觀之上訴人之每日行車班次表〔見原審卷㈡第185頁至第242頁〕，上訴人連續工作時間（即駕駛同一班公車，自發車至返站所需時間）均未達4小時，且若上訴人所駕駛之公車，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，則被上訴人自無須依前開規定，於上訴人每趟次間隔時間均給予30分鐘休息時間之必要。

2.被上訴人94年制訂、109年修正前之工作規則第10條規定：「……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：「本公司員工連續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，但為因應本業具有連續性之工作性質，前項休息時間，得於工作時間內，另行調配，其間歇休息時間，不約束其個人行為，不列入工作時間計算。」等語〔見原審卷㈢第16頁〕，前開第12條規定與汽車運輸業管理規則第19條之2第2款規定相同。被上訴人109年修正後之工作規則第10條、第12條亦為相同規定〔見原審卷㈢第31頁〕。參以證人范振田於原審證稱：「台北客運的公車司機在他自己負責駕駛的前一班車返站後、後一班車發車前之間的時間，公司沒有指派工作，司機只要休息等待下一趟駕駛的工作。我們站上有娛樂室及休息室及寢室，可以看電視、睡覺，都可以外出，做他自己的事情，公司沒有任何規定。」、「除了每天第一班以外，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133頁至第134頁〕。證人黃益煥於勞簡字第25號案件證稱：「每一個站都有設置休息室及男女駕駛寢室」等語〔見原審卷㈣第286頁〕；證人吳志文於勞簡字第25號案件證稱：「我是第一班，所以返站的時間幾乎都沒有在做事情，除了有看一下有沒有掉東西。」、「第二趟以後我沒有在做甚麼，不用提前15分鐘到，因為休息時間我通常在車子裡面，除非是去外面上廁所，偶而會去吃東西。」等語〔見原審卷㈣第290頁〕；證人楊智凱

於勞簡字第25號案件證稱：「班次間通常不太會叫駕駛做其他的事情，通常都是駕駛的休息時間。」等語〔見原審卷㈣第296頁〕；證人張建華於勞簡字第25號案件證稱：「每一趟返站有沒事情做。等語〔見原審卷㈣第302頁〕。足證上訴人趟次間之間歇時間，確屬其休息時間，並無處於待命之情形。

3.從而，上訴人每工作日趟次間休息時間，確屬其休息時間，而非待命時間，縱低於30分鐘，亦不應計入其每日工時。是上訴人此部分主張，尚無可採；被上訴人所辯，為可採信。

㈣上訴人請求給付加班費差額，是否有理由？如有理由，金額為何？

1.查被上訴人陳明係依上訴人平日加班時數（區分「當日加班未逾2小時」及「當日加班逾2小時」等兩部分，分別依「平日每小時工資額」1.34倍或1.67倍計算）、休息日加班時數（於勞基法修正增列「休息日」之規定後，依平日每小時工資額「2.67倍」計算），及國定假日加班時數（區分「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兩倍，分別乘以1.34倍或1.67倍計算），分別計算並發給上訴人當月之加班費〔見原審卷㈡第19頁至第20頁〕。

2.被上訴人於勞基法修正增列一例一休之規定後，曾於107年12月7日、108年5月14日陸續給付上訴人1萬8,000元、3萬6,871元作為一例一休出勤之加班費，上訴人並已同意拋棄105年12月23日起至107年8月31日止期間內，其對被上訴人之其他工資、加班費請求乙節，有切結書暨領據、收據可稽〔見原審卷㈡第389頁、第391頁〕，之後陸續又於107年9月至12月、108年4月至12月、109年1月至3月發給上訴人加給公出津貼5萬5,600元之情，有簽收名單可證〔見原審卷㈢第69頁、第71頁、第77頁、第79頁、第83頁、第91頁、第95頁、第99頁、第103頁、第106頁、第109頁、第112頁、第115頁、第119頁、第123頁〕，該簽收名單上記載「加發一例一休，

休息日加班費」等文字，顯見該給付亦是作為支付上訴人一例一休、休息日之加班費。

3.上訴人雖主張：上述切結書暨領據、收據所載拋棄其他工資、加班費請求之記載無效云云。惟勞基法關於工資、加班費等之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，但如勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄。而上開有關加班費、工資之記載均屬於已經發生之債權範圍，屬上訴人得處分之事項，則上訴人同意拋棄對被上訴人其他已發生之工資、加班費請求權，自已發生效力。

4.依上開㈠5.所述，被上訴人既未將「專案獎金」部分納入上訴人之「平日正常工時工資」，經加計後再重新計算上訴人任職起訖期間，有關平日加班、休息日加班、國定假日、例假日加班後之加班費，再扣減每月已給付加班費及前述簽收名單所載已加給一例一休公出津貼後，應給付之差額即如被上訴人所提出之附表二所示〔見原審卷㈣第145頁至第188頁〕，被上訴人同意再給付上訴人4萬6,945元〔見原審卷㈣第322頁〕。從而，上訴人請求被上訴人給付加班費差額4萬6,945元為有理由，逾前開範圍之請求，則為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第37條第1項、第39條之規定，請求被上訴人應再給付上訴人90萬5,119元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，非屬正當，不應准許。從而，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回此部分假執行之聲請，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

勞動法庭

審判長法　官　邱　琦

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　6　　日

書記官　郭彥琪