臺灣新北地方法院民事判決

106年度勞訴字第218號

原　　告　蔡啟楠
訴訟代理人　林福地律師
被　　告　國光汽車客運股份有限公司
法定代理人　陳浴生
訴訟代理人　耿秉瑞

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國107 年12月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠緣原告自民國101 年9 月19日起受僱於被告，擔任大客車駕駛，迄至106 年3 月31日離職，任職期間配合被告排班常超時工作，或於例假日出勤工作。詎被告短少計算工時，且未給付延長工時工資及例假日出勤工資，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第36條、第37條及第39條規定，提起本件訴訟。茲就原告請求項目說明如下：

1.延長工時工資736,020 元：

原告於每班車次出車前必須進行前置檢查作業，收車後必須進行車況保養作業，且每天各該班次間之待命時間，雖被告有安排停車場，但停車位數量不足，原告必須另外尋找停車位，否則無法停車，甚至無法休息，故每日實際工作總時數均較每班次實際駕駛時數為長，僅以每班次實際駕駛時間即發車與到達車班表資料，計算每日之總工作時數，再據以計算工作日超時時數後計算加班費，每月薪資則依據原告之勞工保險被保險人投保資料表投保薪資計算，爰依勞基法第24條規定請求之，而各月份請求金額如附表所示，分述如下：

⑴102 年3 月至同年12月，時薪167 元（計算式：40,100元/月÷ 30日/ 月÷ 8 時/ 日＝167 元/ 時），各月加班時數合

計433小時，超時加班費總計105,862元（詳見附表1-1）。

⑵103年1月至同年4月，時薪為167元，各月加班時數合計206小時，超時加班費總計50,138元（詳見附表1-2）。

⑶103年5月至同年12月，時薪為183元（計算式：43,900元/月÷30日/月÷8時/日＝183元/時），各月加班時數合計570小時，超時加班費總計155,024元（詳見附表1-2）。

⑷104年1月至同年12月，時薪為183元，各月加班時數合計874小時，超時加班費總計241,215元（詳見附表1-3）。

⑸105年1月至同年4月，時薪為183元，各月加班時數合計175.5小時，超時加班費總計46,055元（詳見附表1-4）。

⑹105年5月至同年12月，時薪為191元（計算式：45,800元/月÷30日/月÷8時/日＝191元/時），各月加班時數合計365.5小時，超時加班費總計102,205元（詳見附表1-4）。

⑺106年1月至同年2月，時薪為191元，各月加班時數合計124.5小時，超時加班費總計35,521元（詳見附表1-5）。

2.被告應給付例假日出勤工資245,544元：

原告於102年假日加班計42天、103年假日加班計63天、104年假日加班計57天、105年假日加班計58天、106年假日加班計24天，共計244天，例假日出勤工資計245,544元。

㈡併為聲明：被告應給付原告981,564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：

㈠參照最高法院95年度台上字第2465號、81年度台上字第2492號判決意旨，並依被告100年10月14日國光人字第1000021516號函修正之「駕駛員獎金計算說明」，針對「超時加給」（包括超時一及超時二）之計算方式已有說明，原告自應受其拘束，原告認被告有短付加班費，恐屬誤解。被告所提出

「標準區間工時」之工時計算方式，因係採取平均合理之固定時間計算，且每位駕駛亦會因每次排班及路況而同時享有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益及風險，對勞資雙方均屬合理有利，更無顯然較實際工作時間為少之情況。況被告所經營者乃國道長途客運，所屬駕駛員之工作內容與一般有固定工作地點、固定工作時間之勞工，並不相同，故有訂定「標準區間工時」供被告及各駕駛員共同遵守之必要，以避免駕駛員有為貪圖工時而故意以龜速駕駛，而造成跑車趟數較少卻能獲得較多工時之不公平情形發生。原告既同意按被告所訂定之駕駛員獎金計算方式，受領工資，從無異議，自不得事後翻異。

㈡原告計算加班時間，係依原證1之車次班表彙整作成，與被告所提出之原始駛車憑單工作時間有所差異，自應依原始駛車憑單所載工時為準，蓋原始駛車憑單是由駕駛員依實際跑車時間親自填寫。而原證1發車與到達車班表、附表1工作日加班費年度總計表、附表2休息日加班費總計算表，疑似被告內部資料，遭不明人士洩漏出去，該等資料內容不正確，應以被證5原告任職期間之「標準區間工時」為準，因原證1班表預先排訂，而當天有可能抽班減班，且原告自承其全部計算之工時比被告計算之工時為少。另原告所提之附表4加班時數對照表，被告所計算之工時，遠較原始駛車憑單工時為多，再參被證7原告104年9月份詳細班表，均足以證明被告未短付原告加班費。

㈢原告所計算之加班費及公休出勤之工資，其以勞保投保薪資計算每月薪資金額，並非正確，因投保薪資包含加班費在內，造成重複計算，且原告並未扣除被告已給付之加班費。被告依100年10月14日國光人字第1000021516號函所載之駕駛員薪資辦法及原告任職期間之「標準區間工時」計算公休出勤獎金、免稅加班費、應稅加班費，並依105年12月21日修正公布之勞基法，計算休息日出勤加班費及國定假日出勤加班費，另國定假日係可挪移，非侷限在當日。原告於國定

假日出勤之詳細日期及工時應以被證8為準，原告未以正確之國定假日出勤工時計算，所計算之金額有誤。

㈤併為答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告於101年9月19日起受僱於被告，擔任大客車駕駛之職務，迄於106年3月31日離職。

㈡原告任職被告期間之投保薪資，如原證2勞工保險被保險人投保資料表所載。實際薪資如被證6薪資明細表所載。

四、原告主張其自101年9月19日起受僱於被告，擔任大客車駕駛，迄至106年3月31日離職，任職期間配合被告排班常超時工作，或於例假日出勤工作。詎被告短少計算工時，且未給付延長工時工資及例假日出勤工資，爰依勞基法第24條、第39條規定，請求被告給付延長工時工資736,020元、例假日出勤工資245,544元，合計981,564元等語；被告則以前詞置辯。是本件兩造間應審酌之爭點厥為：㈠原告依據勞基法第24條規定，請求被告給付延長工時工資736,020元，有無理由？㈡原告依據勞基法第36條、第37條及第39條規定，請求被告給付休息日加班費245,544元，有無理由？茲分述如下：

㈠原告依據勞基法第24條規定，請求被告給付延長工時工資736,020元，有無理由？

1.按客運業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。（

最高法院105 年度台上字1906號判決參照）。準此，被告為因應事業特性及勞動態樣，與其所屬駕駛員另行約定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，而訂定系爭駕駛員獎金計算說明，倘其金額不低於法定基本工資，自為法之所許。

3.查原告前受僱於被告從事大客車駕駛工作，其自被告支領工資之項目，依系爭駕駛員獎金計算說明，包括本薪及獎金，其中本薪部分於102 年3 月為12,258元，自102 年4 月起至10 6年2 月每月固定為19,000元，獎金部分於105 年12月23日修正系爭駕駛獎金計算說明前分為工時獎金、超時加給、公休出勤獎金、趟次獎金、考核獎金等，於105 年12月23日修正後分為工時獎金、超時加給、國定假日加班費、休息日加班費、趟次獎金、津貼、考核獎金及配合調度獎金等。揆諸前揭說明，關於超時加給，既屬超過駕駛工時及預備工時之延長工時所為加給，此部金額確屬超過正常工作時間之加給無訛，自不應計入平日工資額。另公休出勤獎金、國定假日加班費、休息日加班費，係依據各駕駛員公休出勤日數而算出，自屬超過正常工作時間之加給無訛，自亦不應計入平日工資額。是被告於系爭駕駛獎金計算說明，乃以每月本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金、包車加給，再扣除請假扣薪，為平日工資額之計算基準，自無不合。又查，原告每月工時獎金為4,224 元，趟次獎金依其駕駛里程計算，每月為4,980 元至8,730 元不等之金額，另考核獎金每月為3,000 元（僅102 年10月為1,983 元、104 年3 月為2,800 元、104 年7 月、8 月為2,600 元、104 年12月為2,000 元），則原告每月計算平日加班費之基準，最高為34,954元（即本薪19000 元+ 工時獎金4224元+ 考核獎金3000元＋趟次獎金8,730 元），最低為31,060元（即本薪19000 元+ 工時獎金4224元+ 考核獎金2000元＋趟次獎金5,836 元），縱102 年3 月亦達19,504元（即本薪12258 元+ 工時獎金2748元+ 考核獎金1290元＋趟次獎金3,208 元）。再查，依行政院核

定之基本工資，自101 年1 月1 日起為每月1 萬8,780 元，自102 年4 月1 日起為每月1 萬9,047 元，自103 年7 月1 日起每月1 萬9,273 元，自104 年7 月1 日起每月20,008元，自106 年1 月1 日起每月21,009元。復按修正前勞基法第30條第1 項規定：「復按修正前勞基法第30條第1 項規定：「勞工每日正常工作時間不得超過8 小時，每2 週工作總時數不得超過84小時。」，第24條第1 款、第2 款規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、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，二、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。」。又105 年1 月1 日施行之修正後勞基法第30條第1 項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」。而被告每月計算原告平日加班費之平日工資額既均高於各年度法定基本工資，且其超時加給部分，其中超一乃以每日駕駛工時加計出、收班各20分鐘，介於8-10小時部分，以每分鐘平日每分鐘工資額乘以4/3 計算，另超二乃以每日駕駛工時加計出、收班各20分鐘，超過10小時以上，以每分鐘平日每分鐘工資額乘以5/3 計算，經核亦均未低於上開各月法定基本工資加計延長工資之總額，是自不違反勞基法之規定，勞雇雙方均應受其拘束。

4.至原告雖提出原證1 之發車與到達車班表主張被告憑以計算之駕駛工時有誤云云。惟查，被告已否認上開原證1 發車與到達車班表之真正，按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357 條定有明文，上開原證1 既屬私文書，自應由原告證明該原證1 之形式及實質真正，然原告迄未舉證以實其說，上開原證1 之內容自難認為真正。又被告就各日駕駛工時之計算業已提出駛車憑單為證，又駕駛工時依系爭駕駛員獎金計算說明可知，乃包括區間工時、純調車工時、起訖調車工時及核定工時，其中就兩造主張有差異部分之駛車憑單固有所缺漏，惟衡諸常情，每日駕駛工時涉及超時加給之計

算，倘有記載錯誤之情事，原告焉有不即時反應更正之理，是堪認被告憑以計算之駕駛工時並無錯誤之情。

5.從而，原告依據勞基法第24條規定，請求被告給付延長工時工資736,020 元，為無理由，應予駁回。

㈡原告依據勞基法第36條、第37條及第39條規定，請求被告給付休息日加班費245,544 元，有無理由？

1.按勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假；又第36條所定之例假、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。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。105 年12月21日修正前勞基法第36條、第39條定有明文。又修正後第36條規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」、第39條規定：「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。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。」。準此，依勞基法規定，第36條所定之例假、第37條所定之國定假日休假及第38條所定之特別休假，雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，至休息日則應依其工時計付延長工時工資。故休息日之出勤較為彈性，其出勤性質屬延長工作時間，雇主如有使勞工於休息日工作之必要，在遵守勞基法第24條第2 項、第3 項、第32條及第36條規定之前提下，可徵求勞工之同意出勤。

2.原告固主張其於102 年假日加班計42天、103 年假日加班計63天、104 年假日加班計57天、105 年假日加班計58天、106 年假日加班計24天，共計244 天，爰請求例假日出勤工資計245,544 元云云。惟查，原告並未區分其究係於例假日、休息日或國定假日出勤，其主張已有未當，且觀諸被告所提出如附件所示被證6 原告之薪資明細及被證11被告核發加班費明細可知，原告自102 年3 月至106 年已領有公休出勤工

資、國定假日加班費、休息日加班費，合計288,600 元（計算式：3,924 元＋6,958 元＋4,361 元＋7,470 元＋6,209 元＋6,991 元＋6,984 元＋4,584 元＋5,694 元＋5,670 元＋6,700 元＋7,281 元＋5,443 元＋5,407 元＋6,613 元＋6,476 元＋5,070 元＋6,603 元＋6,585 元＋5,608 元＋6,613 元＋3,304 元＋7,613 元＋9,866 元＋5,555 元＋6,694 元＋8,052 元＋5,615 元＋4,292 元＋6,823 元＋6,558 元＋6,744 元＋5,547 元＋4,275 元＋7,583 元＋11,121元＋1,060 元＋7,371 元＋6,176 元＋5,225 元＋6,326 元＋4,216 元＋3,663 元＋10,090元＋1,107 元＋359 元＋1,346 元＋1,120 元＋373 元＋1,400 元＋373 元＋1,400 元＋1,120 元＋1,120 元＋1,120 元＋1,124 元＋375 元＋1,405 元＋375 元＋1,405 元＋1,124 元＋375 元＋109 元＋1,124 元＋375 元＋468 元＝288,600 元），顯已超逾原告請求之例假日出勤工資245,544 元。從而，原告依據勞基法第36條、第37條及第39條規定，請求被告給付休息日加班費245,544 元，為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依據勞基法第24條、第36條、第37條及第39條之規定，請求被告應給付原告981,564 元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　21　　日

民事勞工法庭　法　官　王士珮

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　23　　日

書記官　梁馨云