

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第241號

原告 郭雅文

訴訟代理人 涂惠民律師

被告 三重汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣22萬3,626元及自民國111年11月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之六十五，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣22萬3,626元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文可參。查本件原告於起訴時訴之聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）300,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷一第11頁），嗣於民國113年7月16日言詞辯論程序變更訴之聲明為：被告應給付原告356,593元，及其中30萬元部分自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息，及其中56,593元部分自本書狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷二第257頁）；又於113年9月10日具狀變更訴之聲明：被告應給付原告343,677元，及其中3

0萬元部分自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利息，及其中43,677元部分自113年7月17日起至清償日止，按年息百分之5計算利息（見本院卷三第13頁），核原告上開所為，均係本於主張兩造僱傭關係而為加班費之請求，其基礎事實堪認要屬同一，而僅減縮或擴張應受判決事項之聲明者，依上開說明，均不在禁止之列，應予准許，合先敘明。

二、次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部，但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意；訴之撤回應以書狀為之，但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，民事訴訟法第262條第1項、第2項定有明文。另原告之訴倘經合法撤回一部，因該部分之請求已不存在，法院即毋庸就該部分為裁判（最高法院107年度台上字第37號判決意旨參照）。經查，原告起訴時另有曾國益為被告，嗣於言詞辯論前之112年4月9日具狀撤回對曾國益之起訴（見本院卷一第423頁）。是原告上開撤回部分被告曾國益之訴訟行為，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告郭雅文自106年9月6日起受僱於被告三重汽車客運股份有限公司（下稱被告公司），擔任大客車駕駛之工作，與被告公司間僱傭關係為不定期限之勞動契約，約定工資為每月為55,000元以上，嗣原告於109年1月31日與被告合意終止勞動契約（自請離職），惟原告任職期間因被告公司未依勞動基準法（下稱勞基法）規定，計算延長工作時間工資，發給延長工作時間工資，致原告皆未能受領足額有關延長工作時間工資、休息日工作工資、休假日工作工資等，以每日第1趟班次發車前20分，作為每日準備時間（即行前），相加每趟次駕車時間，及趟次間間隔時間未超過30分（含30分）待命時間，並再加上最後一趟班次返站後處理事務時間20分，為原告每日工作時間，原告郭雅

01 文原可請求加班費總額為842,578元，扣除被告公司已給
02 付不足額加班費合計金額498,901元，原告郭雅文尚得請
03 求被告給付加班費金額為343,677元，此有原告列表計算
04 之106年9月份至12月份加班費計算表（如附件A—1，鈞院
05 卷三第21至91頁）、107年1月份至12月份加班費計算表
06 （如附件B—1，鈞院卷三第93至305頁）、108年1月份至1
07 2月份加班費計算表（如附件C—1，鈞院卷三第307至519
08 頁）、109年1月份加班費計算表（如附件D—1，鈞院卷三
09 第521至537頁）。原告前於111年8月9日向新北市政府勞
10 工局申請調解，請求被告給付有關延長工作時間工資、休
11 息日工作工資、休假日工作工資等爭議調解會議，惟被告
12 不同意原告之主張，亦無意進行調解，故調解不成立。爰
13 依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第30條第1
14 項、第36條第1項、第39條規定提起本件訴訟。併聲明：
15 被告應給付原告343,677元，及其中30萬元部分自起訴狀
16 繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算利
17 息，及其中43,677元部分自113年7月17日起至清償日止，
18 按年息百分之5計算利息；請依職權宣告假執行。

19 二、被告則以：

- 20 （一）緣原告係106年9月6日受雇於被告公司，有簽立駕駛員勞
21 動契約、切結同意書、工作規則簽領單。後雙方於109年1
22 月31日雙方合意終止勞動契約；詎料原告於離職兩年後即
23 111年8月9日始向新北市政府勞動局申請勞資爭議調解。
- 24 （二）關於薪資計算雙方並非在工作時間、天數均無約定之情況
25 下有月薪5萬5千元之約定；且原告於聲請勞資爭議調解時
26 主張月薪為4萬5千元，起訴後坐地喊價為5萬5千元；漫天
27 喊價，並無理由。至被告公司薪資結構有年資加給、工作
28 薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、新進
29 或介紹獎金、補發金額、請假扣款、平日加班、休息日加
30 班、國定假日加班、特別加給、特休結算等細項（惟駕駛
31 員如無特定項目之給付，薪資單並不會顯示；然為便於作

業，仍一併顯示，合先敘明）；其中年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼等項目，於本件原告，均計為平日正常工作時間工資之項目，計入計算加班費。至於中休獎金則係選擇單班所特別給予之獎金，新進或介紹獎金係為鼓勵介紹駕駛進入公司服務所給予之獎金，特別加給則係給予站長視情況調整駕駛員薪資之權限；均為被告公司之恩惠性給予。至於特休結算則係針對未休特休假之給付。故平日加班、休息日加班、國定假日加班，均屬被告公司給付之加班費。

(三) 被告所提出之班表係應主管機關要求、同步上傳於主管機關OMS系統之資料，應有確切證明原告工作時間之證明力。

1. 主管機關之公車營運管理系統(以下簡稱OMS系統)對於所有路線、駕駛、班表、班次、到站、離站時間，完全掌握。查臺北市及新北市主管機關聯手開發OMS 雲端管理系統，於主管機關及業者端稱為營運管理系統，網址為<http://oms.5284.gov.taipei>，外顯於乘客端，使乘客得以即時了解公車動態資訊，查詢網址為ebus.gov.taipei/ebus；該OMS系統要求各業者(當然包括被告公司)預先上傳每一駕駛每天駕駛之每一班次(即所謂之班表)，如有異動，亦須隨時更正皆需上傳；而系統會藉由車上之GPS(衛星定位)，藉由進入各站位時、觸發各站位之訊號發射設備，自動管制線上車輛之到站、離站時間；因為OMS系統之管制，乘客可以查閱所有路線、上線車輛之即時動態。
2. 上情，可參OMS系統之「營運管理系統線上操作手冊」4.1業者上傳管理、4.2.1異常事件統計、4.2.2發車準點稽核、4.2.3行駛里程統計、4.2.4班次不足統計、4.2.5歷史軌跡查詢、4.2.7上線車輛統計、4.2.10站上車輛監控、4.3.1實際發車狀況與駕駛工時管理、4.4.1預排班表與實際發車情況檢核、4.5.1車機路線設定異常監控、4.6.1預估到站準確率分析、4.7.1到站準點管理系統(被證1

01 9號)；而4.2.10站上車輛監控之功能說明：「查詢車輛經
02 過特定站牌的到離站時間」，即上述各業者各路線之上線
03 車輛是否按照業者預先上傳之班表履行，係根據車上GPS
04 自動觸發各站之訊號發射設備而由系統自動管制，並非被
05 告可以手動輸入或企圖變更；而4.3.1實際發車狀況與駕
06 駛工時管理之功能，即：「由系統實際發車資料查詢駕駛
07 工時」；若非因為資料龐大，允許查詢之時間有限，以後
08 被告應考慮以主管機關OMS系統之工時資料作為駕駛員之
09 工時資料；再以4.4.1班表即時檢核之功能說明：「即時
10 監控檢核預排班表與實際發車情況」、4.6.1預估到站準
11 確率分析及4.7.1到站準點管理系統之選單功能係「使用
12 者依管理需求選擇路線別，並可自行選擇分析之日期、或
13 班次區間」；可以見得OMS系統之管理系統之嚴密；面對
14 如此龐大且即時上傳、及時校準之系統資訊，亦係主管機
15 關用以比對查核、對業者之服務水準包括班次準點、有無
16 脫班、漏班以及每一名駕駛員工時進行管理之重要依據，
17 被告如何可以變更竄改？況且，駕駛員之工時與薪資息息
18 相關，駕駛員同樣可以利用乘客端之動態資訊系統查證自
19 己駕駛趟次之行駛時間；如有任何誤差，牽涉所領薪資，
20 駕駛員怎有可能容忍資料有任何錯誤而長期不反應？以相
21 關電子資料彼此間牽一髮而動全身，實不容原告輕率否認
22 被告提出電子資料之真實性。

23 3. 以科技設備管理本為勞動法令所許

24 再依勞基法施行細則第21條規定：「本法第三十條第五項
25 所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁
26 卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈
27 實記載出勤時間工具所為之紀錄。前項出勤紀錄，雇主因
28 勞動檢查之需要或勞工向其申請時，應以書面方式提
29 出。」故所謂之書面，應係相關可以覈實記載出勤時間工
30 作紀錄電子數磁資料之列印資料，本件被告已經提出與OM
31 S系統相同之原告班次行駛資料，已足以證明原告之工作

01 時間。

02 (四) 又工作時間依雙方勞動契約之約定，乙方（即原告）同意
03 「依甲方薪資標準評定之，乙方同意接受並視乙方工作之
04 繁簡難易、職責輕重、績效程度、服務效果等因素，由甲
05 方調整之」；次據被告公司工作規則（下稱工作規則）第
06 24、25、27條，工作時間應以實際之駕駛時間計算，另於
07 排定第一班車時，加計10分鐘之整備時間；惟如該日實際
08 駕駛時間未達8小時，或者加計10分鐘後仍未達8小時，即
09 不應另外加計10分鐘之整備時間；再據原告所簽訂切結同
10 意書：「為遵循勞基法規定及顧全大眾運輸實際需要同時
11 方便薪資計算，平均每月以八天休假日計給。本人同意服
12 務期間按前列方法計算薪資絕無異議」、「為維護大眾運
13 輸之便利，在紀念日勞動節日其他中央主管機關規定應放
14 假之日與平常執勤時，一勤務之需要，本人同意配合出勤
15 與加班，以維護乘客行之權益。」，及員工規則第37條後
16 段規定：「本業為配合大眾運輸需要，其例假日得由本公
17 司分別排定輪休之。」。原告同意配合公共運輸業之行業
18 特性調移國定假日、排定輪休，並以每月最多8天安排休
19 假日並據以計算休息日加班費；工作時間並應以實際駕駛
20 時間計算；而僅於排定第一班車、非每一班車，加計10分
21 鐘之整備時間。為便於鈎長明瞭，特將駕駛員於出車前及
22 收班後之作業錄製光碟，即可了解原告所主張整備時間超
23 過10分鐘等主張，均與事實不符；且如原告之駕駛時間加
24 計10分鐘後如仍未達8小時，理應仍在原告之正常工作時
25 間內，即無須另計10分鐘之整備時間。至於班次與班次間
26 之時間為休息時間，不應計入工作時間計算，依工作規
27 則，工作時間應根據實際之駕駛時間計算；再依原告班
28 表，原告之駕駛時間並非連續，於班次與班次間均有休息
29 時間，故原告主張30分鐘內為工作時間及以20分鐘為整備
30 時間部分，並無理由。至於收班後，不論何種工作，均會
31 包括在班表之內；因站務員係根據駕駛員結束所有工作

01 後、向站務員報告之收班時間為收班時間；故站務員紀錄
02 之時間當然包括所有收班作業需要之時間，被證12號光碟
03 內容亦可證明。故出車檢查、清潔、填寫表單等工作，係
04 附隨於駕駛工作、密度極低之勞務、耗用之時間精力甚
05 微，根據微量理論，均不應計入工作時間；班次與班次間
06 之時間更係休息時間、非屬工作時間。

07 (五) 關於行車前準備作業及收班時作業錄影光碟說明如下：

08 1. 行車前之酒測及檢查僅需要3分鐘時間

09 查行車前之酒測，從輸入代碼開始(被證12-1號「出車前
10 酒測及車輛檢查」影片第3秒；以下截圖來源均為同一，
11 故逕以「影片」代稱之)、拍攝受試者影像(影片第21
12 秒)、開始吹氣(影片第22秒)至酒測完成(影片第29秒)，
13 僅需要26秒時間；而司機由場站走至車輛停放位置開始穿
14 戴手套(影片第1分3秒)、由右前車輪開始檢查(影片第1分
15 13秒)，再依序檢查右後車輪、車後機油、相關設備、左
16 後車輪、左前車輪、回到車上完成全部檢查(影片第2分49
17 秒)，時間共僅需要1分46秒；故被告工作規則以10分鐘作
18 為行前準備時間，遠超過實際需要之時間、實屬綽綽有
19 餘。

20 2. 收班作業僅需要4分鐘

21 至於收班時之作業，僅最末班車需要讀取悠遊卡營收資料
22 以及拆卸投幣錢箱，其他趟次均僅直接向站務員報告登記
23 返站時間即可；故所提呈之錄影係以最末班車之收班作業
24 為例；於最末班車進入場站、停妥車輛後(被證12-2「每
25 天最末班次收班」影片第1分22秒；以下截圖來源均為同
26 一，故逕以「影片」代稱之)，司機員需要以隨身USB插入
27 悠遊卡讀卡機讀取當日營收資料(影片第1分33秒)、巡檢
28 車內有無遺失物或者垃圾(影片第1分42秒)、卸下投現錢
29 箱(影片第2分12秒)、回到站上向站務員繳回USB(影片第2
30 分34秒)，站務員使用站上設備讀取悠遊卡營收紀錄(影片
31 第2分28秒)、紀錄返站時間；駕駛員則同時再領取新投現

01 錢筒(影片第4分21秒)、回到車上裝妥(影片第5分53秒)、
02 隨手關閉車門(影片第6分21秒)後，即完全結束駕駛員當
03 日之工作；從車輛停妥至完成裝設空投幣錢箱，總計時間
04 亦僅不過4分鐘；而裝置空投幣錢箱亦可於次日第一趟車
05 時進行裝置。核駕駛員之返站時間係以駕駛員返站後向站
06 務員報到之時間進行登錄，故上開作業時間均已紀錄為原
07 告之工作時間。

08 3. 原告主張出車前之作業需要20至30分鐘、或者返站後之車
09 上巡視、以USB讀取悠遊卡營收資料、卸除零錢箱等時間
10 均未列入班次時間云云，乃屬誇大，且與事實並不相符。

11 (六) 臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第19號民事判決明
12 白不採內政部74年台內勞字第310835號函釋；既不認為報
13 到時間即係工作時間、亦不認為班次間之休息時間應計工
14 作時間。故原告將酒測時間扭曲解釋為報到時間之主張，
15 於實務上根本未獲支持、高院判決根本不認同於報到後即
16 應開始計算工作時間、更不認定班次與班次間之休息時間
17 為工作時間。

18 (七) 併答辯聲明：原告之訴駁回。

19 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
20 礎（見本院卷四第154、155頁）：

21 (一) 原告係106年9月6日受雇於被告，有簽立駕駛員勞動契
22 約、切結同意書、工作規則簽領單，並於109年1月31日與
23 被告合意終止勞動契約。

24 (二) 原告任職於被告自106年9月6日起至109年1月31日止，主
25 要駕駛265區間公車路線，駕駛排班時間如被證6-1。

26 (三) 兩造曾於111年8月9日至新北市政府勞動局進行勞資爭議
27 調解，惟調解不成立。

28 (四) 被告公司「一例一休」加班費簽領名冊有原告簽名，起訖
29 時間為106年9月6日至107年7月31日（見被證23）。

30 (五) 薪資表中項目年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼
31 列入平日正常工作時間工資。

01 (六) 被告已給付原告不足額加班費共498,901元(見本院卷三
02 第15頁)。

03 四、協商兩造爭執事項(見本院卷四第155頁)：

04 (一) 原告加班費之計算基礎(薪資項目)為何？

05 (二) 原告主張出勤前置作業時間、出勤趟次間隔時間、收班作
06 業時間得否計入工作時間？

07 (三) 原告請求自106年9月6日起至109年1月31日止之加班費34
08 3,677元，有無理由？

09 五、本院得心證之理由：

10 (一) 原告加班費之計算基礎(薪資項目)為何？

11 1. 按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得
12 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
13 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
14 常性給與均屬之。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
15 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
16 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
17 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
18 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上
19 通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
20 (報酬)，即具工資之性質而應納入平均工資之計算基
21 礎，此與同法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞
22 務對價之年終獎金性質迥然有別(最高法院104年度台
23 上字第728號民事判決意旨參照)。復按勞基法為勞動
24 條件最低標準之規定，於勞工平日延長工時者，雇主應依
25 勞基法第24條規定標準發給延長工時之工資，乃屬強制規
26 定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情
27 形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應
28 遵守。又勞基法所定延長工時之工資，係以平日工資為計
29 算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞
30 工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金
31 及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，

01 因工作而經常性給與者均屬之。是工資以勞務對價性及給
02 與經常性為要件，至於給付名稱則非所問（最高法院110
03 年度台上字第1512號民事判決亦可參照）。又勞工與雇主
04 間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受
05 領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法
06 第37條亦定有明文。

- 07 2. 被告抗辯：加班費原應僅以本薪，即年資薪給、工作薪給
08 兩項目計算云云。然被告駕駛員之薪資結構，包括「年資
09 薪給、工作薪給、安全獎金、中休獎金、運價補貼、平日
10 加班、休息日加班、假日加班、介紹獎金、特別加給」等
11 項目，且被告公司之經常性給予之項目有年資薪給、工作
12 薪給、安全獎金、中休獎金、運價補貼，此有原告及被告
13 所提薪資清單等為證（見本院卷一第91至145頁、第339
14 頁），又被告於另案110年度勞訴字第88號案件中亦自承
15 被告公司加班費計算有計入年資薪給、工作薪給、安全獎
16 金、中休獎金、運價補貼無訛，有上開民事判決書乙份可
17 參，雖被告抗辯：薪資結構其中「中休獎金」則係因為排
18 班中間空檔對於駕駛員造成不便之補貼，並非勞務之對
19 價，「運價調整補貼」則係臺北市政府就其補貼款指定用
20 於一例一休造成行車人員成本增加，故該項目金額不能記
21 為正常工作時間工資，不應計入加班費云云，並據提出中
22 休獎金核發規則為證（見本院卷二第57頁）。然查，被告
23 雖以運價補貼此項給付係政府補貼業者票價後，被告轉發
24 部分予原告，屬恩惠性給與，與原告之提供勞務無對價
25 性。然被告自陳政府之補貼係政府為了維持相同票價，考
26 量業者之營運成本而發放，而被告之成本包括支付予原告
27 之工資，則被告給付予原告之這部分給付，應認係就原告
28 提供勞務而給付，要不因其財務來源是政府補貼而有不
29 同。且以中休獎金、運價補貼，僅是被告為能經營因應客
30 運業特性所設計之薪資結構，均為駕駛員提供勞務之對
31 價，並為制度上經常給與，不因其給付名目為獎金或津

貼、補貼，而變異其為「勞動對價」、「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給付，故除年資薪給及工作薪給之外，安全獎金、中休獎金、運價補貼等均應屬原告每月薪資之一部分，並應納入加班費之計算標準。是被告辯稱：安全獎金、中休獎金、運價補貼為恩惠性給予云云，並無可採。至其中「平日加班」、「休息日加班」、「國定假日加班」，依其津貼項目文義，均係加班費性質，不得列入平日正常工時工資之計算，且為原告所不爭執，另特別加給是給站長的權限，針對司機的表現給予，並非經常性給予，故特別加給應不包含在平日正常工時薪資結構內，而介紹獎金，依被告所提介紹獎金公告內容（見本院卷二第59頁），是有介紹駕駛進被告公司，且該名駕駛有考核錄用並工作滿三個月，即駕駛順利待下來才有，故介紹獎金亦不包含在薪資結構內。

（二）原告主張出勤前置作業時間、出勤趟次間隔時間、收班作業時間得否計入工作時間？

1. 原告工時之認定應以何者為據？

①按「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。」、「本法第三十條第五項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。」，勞基法第30條第5項、第6項、勞基法施行細則第21條第1項分別定有明文。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。又103年1月15日修訂之勞工退休金條例第21條第2項規定，雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工保險條例第10條第3項、第4項亦規定，保險人為查核投保單位勞工

01 人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名
02 冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單
03 位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存五
04 年。再按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文
05 書，有提出之義務。當事人無正當理由不從第一項之命
06 者，法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第
07 35條、第36條第4項亦有明文。由上開法律規定可知，出
08 勤記錄（包含但不限於簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁
09 卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統）依法應保存
10 五年，且出勤紀錄上載之時間，推定為經雇主同意而執行
11 職務之工作時間。

12 ②被告抗辯應以其所提出之被證6-1號班表（見本院卷二第2
13 3至56頁），因係應主管機關要求、同步上傳於主管機關O
14 MS系統之資料，有確切證明原告工作時間之證明力等語。
15 而查，臺北市及新北市主管機關聯手開發OMS 雲端管理系
16 統，於主管機關及業者端稱為營運管理系統，網址為htt
17 p://oms.5284.gov.taipei，外顯於乘客端，使乘客得以
18 即時了解公車動態資訊，查詢網址為ebus.gov.taipei/eb
19 us；該OMS系統要求各業者預先上傳每一駕駛每天駕駛之
20 每一班次（即所謂之班表），如有異動，亦須隨時更正皆需
21 上傳；而系統會藉由車上之GPS（衛星定位），藉由進入各
22 站位時、觸發各站位之訊號發射設備，自動管制線上車輛
23 之到站、離站時間，因為OMS系統之管制，乘客可以查閱
24 所有路線、上線車輛之即時動態，此有網頁畫面截圖影本
25 2份附卷可稽（見本院卷二第131至133頁），此亦可參OMS
26 系統之「營運管理系統線上操作手冊」4.1.1業者上傳管
27 理、4.2.1異常事件統計、4.2.2發車準點稽核、4.2.3行
28 駛里程統計、4.2.4班次不足統計、4.2.5歷史軌跡查詢、
29 4.2.7上線車輛統計、4.2.10站上車輛監控、4.3.1實際發
30 車狀況與駕駛工時管理、4.4.1預排班表與實際發車情況
31 檢核、4.5.1車機路線設定異常監控、4.6.1預估到站準確

率分析、4.7.1到站準點管理系統，有OMS營運管理系統線上操作手冊節文影本乙份附卷可參（見本院卷二第135至156頁），而其中4.2.10站上車輛監控之功能說明：「查詢車輛經過特定站牌的到離站時間」，即上述各業者各路線之上線車輛是否按照業者預先上傳之班表履行，係根據車上GPS自動觸發各站之訊號發射設備而由系統自動管制，並非被告可以手動輸入或企圖變更；而4.3.1實際發車狀況與駕駛工時管理之功能，即：「由系統實際發車資料查詢駕駛工時」，再以4.4.1班表即時檢核之功能說明：

「即時監控檢核預排班表與實際發車情況」、4.6.1預估到站準確率分析及4.7.1到站準點管理系統之選單功能係「使用者依管理需求選擇路線別，並可自行選擇分析之日期、或班次區間」，可以見得OMS系統之管理系統之嚴密，面對如此龐大且即時上傳、及時校準之系統資訊，亦係主管機關用以比對查核、對業者之服務水準包括班次準點、有無脫班、漏班以及每一名駕駛員工時進行管理之重要依據，況兩造復不爭執原告任職於被告自106年9月6日起至109年1月31日止，主要駕駛265區間公車路線，駕駛排班時間如被證6-1（見上開兩造協商不爭執事項(二)所示），是本院因認被告所提出之上述被證6-1之班表電子資料內容，應可作為本件原告工時資料之參考依據。準此，本院認被告所提反對證據，可推翻勞動事件法上述推定，則本件應認以被告提出之被證6-1班表內容所示出勤紀錄時間據以計算工時等，堪信為真。

2. 原告得否主張就每出車班次中間之趟次待命時間，及前置作業時間（包含檢查車輛、酒測等）及最後一班到站後，必須繳交報表及錢箱等行政作業，此部分收班作業時間是否應計入工作時間：

①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，應依勞基法第24條所定標準加給。又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。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。倘上開準備工作係為確保乘客安全及順利發車所為，並受雇主之指揮監督，依上說明，自應計入工作時間，如有實際從事駕駛工作，另應計入駕車時間（最高法院109年度台上字第1398號民事判決意旨參照）。故所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩者合計。即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮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有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

②被告雖辯稱原告於趟次間可自由活動云云，然原告主張而實際上在趟次間，原告仍是被調度員支配，需要隨時支援其他路線，因此偶有原告車輛改掛其他固定時間發車路線號碼行駛，而每趟間隔15至20分鐘，三趟下來即是一個小時，且更不包含將車子開至保養廠維修、日常檢查等時間，然而不論係行車前檢查、保養、清潔工作之時間及前開待命時間，依被告公司之工作規則，均應係工作時間。

③原告主張：前置作業時間（包含檢查車輛、酒測等）應計入工作時間等語，被告則抗辯：出車檢查乃附隨於駕駛工

01 作、極低密度之勞務，不能與駕駛工作相提並論，不能計
02 為工作時間云云。查被告工作規則已載明：「排定班次人
03 員應於第一班車發車前10分鐘報到，並做行車前檢查、保
04 養及清潔工作」等語（見本院卷二第57頁），而上開檢查
05 車輛、酒測等準備工作，包括拍攝受試者影像、開始吹氣
06 至酒測完成，而司機由場站走至車輛停放位置開始穿戴手
07 套、由右前車輪開始檢查，再依序檢查右後車輪、車後機
08 油、相關設備、左後車輪、左前車輪、回到車上完成全部
09 檢查等，此有被告提出之錄影光碟及出車前酒測及相關行
10 前準備作業錄影截圖等為證（見本院卷二第69至91頁），
11 而另案112年度勞簡字第108號265區間駕駛即證人蕭琮翰
12 亦證稱一級保養速度快的話10分鐘內完成（見本院卷四第
13 37頁），係為確保乘客安全及順利發車所為，並有受被告
14 之指揮監督，顯見原告每日發車前10分鐘即須到被告公司
15 做行前準備，自屬為被告服勞務，而應計入工作時間，被
16 告以前開錄影光碟行車前置時間僅需3分鐘，然本院基於
17 酒測及相關行前準備作業內容觀之及被告公司工作規則載
18 明司機應於第一班車發車前10分鐘報到，認以10分鐘計入
19 工作時間為宜，原告主張應以20分鐘列計發車前置作業時
20 間，應以10分鐘部分為有理由，超過部分，尚屬無據，不
21 能准予。

- 22 ④原告主張趟次間在30分鐘以內，應計入工作時間等語，被
23 告則以依汽車運輸業管理規則第19-2規定，2小時休息達1
24 5分鐘、4小時休息達30分鐘、或於6小時休息達45分鐘
25 者，該休息時間均不應計入工時等語，資為抗辯。又行車
26 趟次間隔之時間，是否為備勤時間、待命時間或者為休息
27 時間，不能一概而論，必須視可否自由活動、是否在雇主
28 指揮監督下來判斷。其中原告趟次間有間隔相差1個多小
29 時至2個多小時者，可認原告可以自由活動休息離開工作
30 現場，待發班時間前再準備出車即可，應為休息時間無
31 誤。但趟次間間隔不到30分鐘者，因距離下趟發車時間不

多，駕駛員必須利用空檔進行洗車及清潔工作，駕駛員不太可能離開工作場所處理私務。再按勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息。勞基法第35條前段定有明文。營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞基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，汽車運輸業管理規則第19條之2第2款前段有明文。被告為公車業者，原告工作內容為駕駛公車，攸關公共安全，被告本應依上開法令規定，使原告獲得適度充分休息，故若原告駕車趟次間時間若未有30分鐘休息，除不符前述規定外，由於時間短暫，僅能短暫喝水、上廁所、補充食物等，巡視車內、簡易清潔、並為下趟車做準備，應認該未達30分鐘之趟次間時間實為原告為下次駕車之整備時間，仍屬原告之工作時間，然倘若趟次間時間已達30分鐘以上，始屬原告之休息時間，較為合理。準此，原告主張趟次間在30分鐘以內，應計入工作時間等語，較為可採。

- ⑤原告主張：最後一班到站後，必須繳交報表及錢箱等行政作業，此部分亦屬工作時間，應列計20分鐘等語。經查，司機最後一班到站後，需要讀取悠遊卡營收資料以及拆卸投幣錢箱，其他趟次均僅直接向站務員報告登記返站時間，故司機最後一班到站後，必須繳交登記報表及錢箱等行政作業等返站作業，既是被告要求之工作，均受被告之指揮監督提供勞務，依上說明，自應計入工作時間。而以司機員需要以隨身USB插入悠遊卡讀卡機讀取當日營收資料、巡檢車內有無遺失物或者垃圾、卸下投現錢箱、回到站上向站務員繳回USB，站務員使用站上設備讀取悠遊卡營收紀錄、紀錄返站時間；駕駛員則同時再領取新投現錢筒、回到車上裝妥、隨手關閉車門後，即完全結束駕駛員當日之工作，有被告提出之收班時作業錄影光碟及照片截

圖等為證（見本院卷二第93至111頁），本院以目前多數大眾運輸工具得以電子票證支付，返站後結束作業時間，以司機所應完成之上開收班作業內容，認以約10分鐘估算為適當，應計入工作時間應屬可採，原告主張應以20分鐘列計收班作業工作時間，本院認以10分鐘列計為有理由，超過部分之請求，尚屬無據，不能准予。

（三）原告請求自106年9月6日起至109年1月31日止之加班費34,677元，有無理由？

1. 按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付。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。105年12月21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

01 加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內
02 者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三
03 十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資
04 額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，
05 工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另
06 再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，
07 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休
08 息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時
09 計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至
10 十二小時以內者，以十二小時計。」，107年3月1日將第3
11 項刪除。是105年12月21日至107年3月1日前就休息日加班
12 之情況，四小時內以四小時計算、四至八小時以八小時計
13 算、八至十二小時以十二小時計算；於107年3月1日之
14 後，則係依照實際之工作時間計算。查原告非屬適用勞基
15 法第84條之1之工作者，則擔任客運駕駛員之原告，其平
16 日延長工時及休息日工作之工資應依勞基法第24條、第39
17 條規定計付。

18 2. 次查，原告以被告提供之班表內容，以每日發車前20分
19 鐘、趟次間於30分鐘內、及收班加計20分鐘計算原告之加
20 班費，然本院以駕駛排班時間如被證6-1之班表（見兩造
21 不爭執事項(二)），以每日發車前10分鐘、趟次間於30分鐘
22 內，及收班加計10分鐘計算原告之加班費（各年月日計算
23 明細之加班費數額即如附表1「加班費」欄所示），並將1
24 06年9月6日起至109年1月31日間計算出應得之加班費，合
25 計總共為722,527元，扣除被告已給付之加班費498,901元
26 後，應為223,626元（明細詳如附表2所示）。可知被告公
27 司就原告前述得請求期間尚短少給付之加班費差額合計為
28 223,626元。是以，本件被告短少給付原告之加班費為22
29 3,626元，原告於此部分加班費之請求，核屬有據，逾此
30 部分之請求，則乏所據，不應准許。

31 3. 另依勞基法第39條規定徵得勞工同意後得於該假日工作，

01 亦可經勞資雙方協商同意後與其他工作日對調，應放假之
02 日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日，勞工
03 於該工作日工作，應無加倍發給工資問題，行政院勞工委
04 員會（86）台勞動二字第028692號函釋；原告於受雇時即
05 同意國定假日調移，此有勞動契約、切結同意書、工作規
06 則、及簽領工作規則證明等附卷可憑（見本院卷一第411
07 至421頁）；被告依照上開協議將國定假日調整成每月一日
08 之方式給予國定假日加班費，有加班統計表乙份附卷可稽
09 （見本院卷一第375至393頁）；則調移後原放假之日即為
10 應工作之日，並無加倍發給工資之問題，準此，原告主張
11 於原本國定假日之日期加倍計算國定假日加班費云云，依
12 上說明，尚乏所據。

13 4. 另查，被告得適用勞基法第30條之兩周變形工時、第32條
14 之延長工作時間、休假日工作、調整例假日休假週期，且
15 上開調整均經勞資會議後實施。且被告為汽車客運業，屬
16 經中央目的事業主管機關指定適用之勞基法第36條第4項
17 規定之行業，故被告得依勞基法第36條第4項之規定，得
18 將同條第1項、第2項第1款及第2款所定之例假，於每七日
19 之週期內調整，而原告每月均有月休6天，故每7日均最少
20 有1休息，故可證被告僅係將例假之時間依照勞基法第36
21 條第4項之規定於每7日之週期內適度調整，原告主張以週
22 一至週五為平日上班、週六為休息日、週日為例假日、原
23 國定假日之日期計算平日以及休息日出勤之加班費，自屬
24 無據，且參被告所提加班時間統計表，原告每月固定有6-
25 7日之公休，1日國定假日挪移、4-5日之休息日加班；故
26 就無法一例一休、於休息日加班部分，被告均已計給加班
27 費。原告主張固定將例假日之後一日計為休息日計算休息
28 日加班費，容屬有誤。

29 5. 末查，根據被告107年10月24日回覆與主管機關臺北市公
30 共運輸處之函文，被告當時依據臺北市公共運輸處107年1
31 0月5日北市運綜字第1076001787號函，回覆以：「本公司

01 為讓駕駛員充分了解一例一休加班費計算模式及發放情
02 形，除安排各營運站駕駛班長1~2名參加公司所召開之勞
03 資協調會議（如照片），另派公司主管分赴各營運站與駕
04 駛員說明一例一休加班費如何計算，經過說明駕駛員已充
05 分了解並同意簽名（如簽領名冊）。」等語，有被告公司函
06 文乙份可憑（見本院卷二第201頁）。另據上述簽領名冊，
07 原告應知悉並同意被告公司關於一例一休之計算方式，並
08 有原告表示簽領一例一休加班費完畢之親筆簽名之一例一
09 休加班費簽領清冊乙份可稽（見本院卷二第203、205
10 頁），應可認定於107年7月31日前一例一休之加班費，原
11 告已領取完畢，至於其後之一例一休加班費，應認原告了
12 解並同意被告之加班費計算方式，準此，原告嗣再行爭執
13 尚有何種原未計入之薪資項目應再行計入計算加班費，依
14 上說明，並不採信，亦屬無據。

15 六、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
16 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
17 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
18 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
19 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
20 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又
21 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
22 利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於111年11
23 月11日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本院
24 卷一第163頁），因此，原告請求被告就積欠223,626元部分
25 自111年11月12日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
26 息，應屬有據。

27 七、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基
28 法等規定，請求被告應給付223,626元及自111年11月12日起
29 至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予
30 准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

31 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項
03 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開
04 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

05 九、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之
06 證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，
07 自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

08 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

09 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
10 勞動法庭 法 官 吳幸娥

11 以上正本係照原本作成

12 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
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
15 書記官 黃靜鑫