

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第243號

原告 沈昱廷

黃于飛

鍾志強

前列三人共同

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113年1月2月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告3人自附表1所示之時間受雇被告，均擔任大客車駕駛，並簽訂如附表1所示之勞動契約，任職期間因被告公司未依勞基法規定，發給延長工作時間工資，被告公司規定原告需於每日第一趟發車時間應提早20分鐘前到停車場，依序進行刷卡登載出勤時間，再由調度員進行酒測及是否服用嗜睡藥物，如無服用及蓋上檢測章並手寫紀錄檢查時間；行車執照查驗、駕駛員身心狀況檢查、領取當日行車憑單、行車紀錄器時間校對等，並將出車時間紀錄於行車憑單上後，再按行車憑單背面載有汽車一級保養等工作事項如：煞車、轉向、燃料、懸吊等20項車輛檢查項目，並親自簽名、紀錄日期等前置作業準備工作，係確保乘客安全及順利發車所為，並受被告公司之指揮監督。又每日每趟次間皆無休息時間，係常因交通尖峰時段交通壅塞或路上車況變化

造成駕駛時間不可控制致經常延後返站時間，因此到站後，隨時處於被告調度員派車提供駕駛工作狀態之拘束，俾符合交通局規定每天應出車班次，避免脫班情形而遭交通局裁罰，準此，趟次間實無法離開工作場所或隨心所欲的從事與工作無關之事務，否則將難於及時受調度員或站長指揮從事下一趟車次駕駛工作，再者，又常因交通尖峰時段交通壅塞或路上車況變化造成駕駛時間不可控制而延後返站時間致經常逾時下班情況。故以每一次發車前20分鐘及每日末班返站後加計20分鐘為每日工作時間，並扣除每班次間隔超過30分鐘之休息時間，經計算為工作時間，據此計算每日超過8小時、及休息日、例假日、國定假日之工作時間計算加班時數。另加計年資加給、工資薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、補發金額、特別加給、特休結算等項目、扣除平日加班、休息日加費之總額所得金額，除以30日除以8，作為平日每小時工資額，計算加班費如本院卷3第23-784頁、本院卷4第7-799頁附件A-1、附件A-2、附件A-3、附件A-4、附件A-5、附件A-6、附件B-1、附件B-2、附件B-3、附件B-4、附件B-5、附件B-6、附件C-1、附件C-2、附件C-3、附件C-4、附件C-5、附件C-6。爰依據勞動法規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告甲○○82萬1055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。被告應給付原告乙○○14萬9864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。被告應給付原告丙○○46萬7755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。並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告等同意依據被告之薪資標準計薪，亦同意配合於紀念日勞動日其他中央主管機關規定應放假日之出勤，並同意以每月八天休假日之方式計算薪資。依據兩造簽訂之勞動契約第

四款約定，甲方對於乙方所任工作以甲方薪資標準評定之，乙方同意接受並視乙方工作之繁簡難易、職權輕重、績效程度、服務效果等因素，由甲方調整之。再依據原告受僱時簽訂之切結同意書，原告等同意出勤及加班，亦同意薪資計算方法。又被告公司之工作規則（下稱工作規則）明定行車人員以駕駛時間即實際擔任駕駛工作時間及預備時間，即第一班發車前10分鐘為工作時間；班次與班次間為休息時間，不應計入工作時間，而末班返站時間已計算加班時間。

(二)而就原告薪資部分，薪資共分為年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、新進或介紹獎金、補發金額、小計金額、請假扣款、平日加班、休息日加班、國定假日加班、特別加給、特休結算等項目，其中年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津貼、運價補貼等項目為平日正常工作時間工資，已計入計算加班費；至於中休獎金為選擇單班特別給予之獎金，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，均為被告公司之恩惠性給予；至於平日加班、休息日加班、國定假日加班、特別加給，則均屬被告公司已給付之加班費，特休結算則係針對未休特休假之給付。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見112年3月14日筆錄，本院卷二第7至8頁）：

(一)原告三人受雇之時間起迄及工作內容，領取之薪資並簽定勞動契約及工作規則如附表1所示。

附表1：

姓名	工作時間起迄	駕駛公車路線	自請離職日	簽定契約之證據及工作規則	薪資
甲○○	105.2.19-109.3.24	不固定	109.3.24	被證1-1	被證2-3、原證2
	109.11.16-110.6.3	藍37		被證2-1	同上

01

	0				
	109.7.1-111.6.7	同上	111.6.7	同上	同上
乙○○	106.12.1-108.5.31	265 區間車		被證3-1	被證3-4、原證3
	108.6.1-110.9.30	同上		同上	同上
	110.10.1-111.2.28	同上	111.2.28	同上	同上
丙○○	104.11.3-111.8.31	946 (及、946 副線其他路線)	111.8.31	被證4-2	被證4-4、原證4

02 四、本件爭點應為：原告依據勞動法令，請求被告給付加班費，
03 是否有理由？茲分述如下：

04 (一)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
05 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
06 於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成
07 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
08 工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約
09 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，
10 且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之
11 總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應
12 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之
13 加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作
14 性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數
15 額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資
16 協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合
17 公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給
18 付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動
19 條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不
20 得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法
21 律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及
22 平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所
23 憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運
24 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
25 資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞

01 基法第二十一條第一項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低
02 於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第166
03 0號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方
04 於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原
05 告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立
06 時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所
07 約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額
08 時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原
09 告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加
10 班工資，合先敘明。

11 (二)勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四
12 十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位
13 無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工
14 作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，
15 每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小
16 時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無
17 工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加
18 以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總
19 時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主
20 管機關指定之行業、勞動基準法第30條之1中央主管機關指
21 定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資
22 會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正
23 常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小
24 時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工作
25 時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、
26 女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49
27 條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中
28 華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第3條規定適用
29 本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適
30 用前項規定。勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例
31 假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之

限制：一、依第三十條第二項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第三十條第三項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第三十條之一規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日。雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第三十二條第二項所定延長工作時間總數。但因天災、事變或突發事件，雇主有使勞工於休息日工作之必要者，其工作時數不受第三十二條第二項規定之限制。經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第一項、第二項第一款及第二款所定之例假，於每七日之週期內調整之。前項所定例假之調整，應經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，始得為之。雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應報當地主管機關，勞基法第30條第1項至第4項、第30條之1、第36條分別定有明文。準此，適用勞基法第30條第3項之八周變形工時之業者，不適用每七日一例一休之規定，變更為彈性工時為每周至少一日之例假日，每8周內之例假日及休息日至少16日。被告為客運業者，經勞動部於92年5月16日指定適用八周變形工時之業者，揆之前開說明，自不適用一例一休之規定，原告提出之附表，仍依據一例一休計算加班費，自有誤會。

(三)勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函略以：

「勞動基準法第 37、39 條及勞動基準法施行細則第 23 條規定參照，受僱於公、私立幼兒園之勞工，國定假日均應予休假，如雇主徵得勞工同意出勤，工資應加倍發給，又勞資雙方得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，但因涉及個別勞工勞動條件變更，仍應徵得勞工「個人」同意

」，準此，...勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當

01 日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應
02 使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定假日日
03 數，因此，被告已將國定假日業經挪移至其他平常日，則原
04 告仍依據國定假日之加班費計算方法請求被告給付國定假日
05 之加班費，自有誤會。

06 (四)原告主張加班時間係以每一次發車前20分鐘及每日末班返站
07 後加計20分鐘為每日工作時間，並扣除每班次超過30分鐘之
08 休息時間，據此計算每日超過8小時加班費云云，然為被告
09 所否認，並以前詞置辯，然查：

10 1. 就每一次發車前部分：

11 ①同為司機之蕭琮瀚於本院112年度勞簡字第108號事件陳述，
12 每一次發車前一般保養僅需10分鐘，如要取油添加，大約要
13 15分鐘，有被告提出被證16之筆錄可按（見本院卷2第293
14 頁）。

15 ②被告提出第一次發車前之行車前酒測及錄影光碟如被證6-1
16 光碟，經本院111年度勞訴字第238號事件，勘驗被告公司行
17 前準備及收班作業，第一次發車前之準備時間僅需3分鐘，
18 有被證20筆錄可按（見本院卷2第329頁）。

19 2. 就末班返站時間而言：

20 於本院111年度勞訴字第238號事件，勘驗被告公司收班時
21 間，最快4分36秒，駕駛員重回站務室拿取零件袋，僅需6分
22 鐘31秒，有被證20筆錄可按（見本院卷2第329頁）。原告請
23 求20分鐘之工作時間，其計算方式自有誤會，不得作為計算
24 加班費之依據。

25 3. 就班次與班次之間隔時間而言：

26 ①同為駕駛員之王長雄於112年度勞簡字第53號事件陳述：班次間
27 如果有10分鐘我會去上廁所、裝水、抽菸等情，有被告提出被
28 證19之筆錄可按（見本院2卷第319頁），足見，班次與班次之
29 時間確實為駕駛員之自由休息時間，不得計入工作時間。

30 ②同為駕駛員之蕭琮瀚於112年度勞簡字第108號事件陳述：自己
31 決定第二趟出車時間，第二趟回到北車時機作為收班時間自己

01 填寫，再加30分鐘為第三趟出車時間，第四趟則由司機及調度
02 人員時間決定，準此，第一趟、第二趟、第三趟中間之休息
03 時間係以滿30分鐘為休息時間，自不計入工作時間。故原告以
04 每趟次間隔超過30分鐘以上計算為工作時間，自有誤會。

05 (五)原告主張加班費係以加計年資加給、工資薪給、安全獎金、
06 遊覽津貼、運價補貼、中休獎金、補發金額、特別加給、特
07 休結算等項目、扣除平日加班、休息日加費之總額所得金
08 額，除以30日除以8，作為平日每小時工資額，計算加班費
09 如本院卷3第23-784頁、本院卷4第7-799頁附件A-1、附件A-
10 2、附件A-3、附件A-4、附件A-5、附件A-6、附件B-1、附件
11 B-2、附件B-3、附件B-4、附件B-5、附件B-6、附件C-1、附
12 件C-2、附件C-3、附件C-4、附件C-5、附件C-6云云，然為
13 被告所否認，並以前詞置辯，經查：

14 1. 工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得之報
15 酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
16 實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與
17 均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基法第2條第3
18 款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競
19 賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃
20 料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工資應係勞工之勞力
21 所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞
22 工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有
23 勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與
24 勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

25 (最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照)。準此，如
26 非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性
27 給付，自不具有工資之性質。原告主張依據勞動事件法第3
28 7條規定，被告核發之金額均應列入平日加班費之計算依據
29 云云，然查，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
30 於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
31 之報酬，固為勞動事件法第37條所明定，然查，上開規定係

01 推定為工資，是否具有工資之性質 仍須依據前開說明判斷
02 之，從而，原告前開主張，自有誤會。

03 2. 其中被告所給付之年資加給、工作薪給、安全獎金、遊覽津
04 貼、運價補貼等項目為平日正常工作時間工資，已計入每小
05 時工資據已計算加班費。

06 3. 另中休獎金為選擇單班特別給予之獎金，均為被告公司之恩
07 惠性給予、特別加給，則均屬被告公司給付之加班費，特休
08 結算則係針對未休特休假之給付，均不具備工資之性質。

09 原告主張106年8月起至109年3月、109年12月至110年5月
10 均受領特別加給，106年8月起至111年6月、每月均受領中休
11 獎金，自應屬經常性給付云云，然查，依據原告主張被告給
12 付特別加給、中休獎金之時間，僅為上開特定期間，顯為
13 不定期給付，自不符合工資之定義。原告復以被告給付之特
14 休結算之時間，與勞基法施行細則第24條第3項給付特休未
15 休之時間為年終終結核發之時間不同，故將之列為工資云
16 云，顯與前開工資之定義不符，難以憑信。

17 4. 原告所計算之每小時工資及工作時間，均不得作為計算加班
18 費之依據，原告請求被告給付加班費，自無理由，應予駁
19 回。

20 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告甲○○82
21 萬1055元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
22 分之五計算之利息。被告應給付原告乙○○14萬9864元及自
23 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
24 利息。被告應給付原告丙○○46萬7755元及自起訴狀繕本送
25 達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並無理
26 由，應予駁回

27 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁
28 回。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
30 與判決結果無涉，爰不一一論述。

31 八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主

01 文。
02 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
03 勞動法庭 法 官 徐玉玲
04 以上正本係照原本作成。
05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判
07 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
08 書記官 林昱嘉