

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第24號

上訴人 林立民

訴訟代理人 林立婷律師（法扶律師）

被上訴人 統聯汽車客運股份有限公司

法定代理人 呂奇峯

訴訟代理人 李永裕律師

複代理人 彭祐宸律師

顏聖哲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年7月31日臺灣桃園地方法院111年度勞訴字第96號第一審判決提起上訴，本院於114年2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105年3月3日起至111年8月10日止受僱於被上訴人，擔任駕駛員工作，依被上訴人安排駕駛當日路線。詎被上訴人要求伊於每天首班發車前60分鐘至調度站報班做酒測、量體溫、檢查車輛等前置作業，每天末班車到站後，應完成清潔車廂、匯算車票、加油等後置收班作業約60分鐘，上開2小時應屬駕駛車輛工作之附隨行為，惟被上訴人未將之列入伊之工作時數並給予加班費，而伊每月平日工資應以薪資明細中本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、ISO獎金及延長加給2、其他（即中退津貼）、配合獎金、里程獎金之總額計算，被上訴人應給付106年8月至111年8月之加班費合計新臺幣（下同）825,332元，扣除每月給付之「延長加給1」共249,197元，尚應給付加班費576,135元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24、36、37、38、39條規定，請求被上訴人如數給付，並加計自起訴狀繕本送達翌日

01 起算之法定遲延利息。

02 二、被上訴人則以：伊為客運業者，非勞基法第84條之1規定之
03 工作者，且給付之薪資多有因里程、營收變動金額之項目，
04 難以確定做為平日工資數額，故以薪資給付辦法（下稱系爭
05 薪給辦法）計算駕駛員之平日工資及延長工時工資，上訴人
06 既與伊簽訂勞動契約書（下稱系爭契約）及員工切結同意書
07 （下稱系爭切結書），並參加伊之教育訓練，顯已知悉並同
08 意薪資悉依系爭薪給辦法發給，即系爭薪給辦法為兩造關於
09 正常工時及延長工時工資發放之協議。又上訴人主張之前置
10 作業時間已記錄於其出勤記錄表，不得重複計算，後製作業
11 時間則僅有30分鐘，趟次間之休息時間亦不應列入工時計
12 算；且伊依系爭薪給辦法發放延長加給1、延2、休息日加
13 班、國定假日出勤，均屬加班費，其他（即中退津貼）、配
14 合獎金、里程獎金等項目，為恩惠性給與，如認非屬恩惠性
15 給與，亦屬加班費，並無短少給付情事，上訴人之請求自無
16 理由等語，資為抗辯。

17 三、原審判決駁回上訴人之訴。上訴人不服提起上訴，聲明：（一）
18 原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人576,135元，及自起
19 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
20 息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

21 四、兩造不爭執事項（見本院卷第248-249頁，並依判決文字調
22 整）：

23 （一）上訴人自105年3月3日起至111年8月10日止受僱於被上訴
24 人，擔任駕駛員工作。

25 （二）上訴人於105年3月6日簽訂系爭契約及系爭切結書（見原審
26 卷一第61-66頁），表示知悉且同意包含薪資給付辦法在內
27 之員工工作規則內容（見原審卷一第66、69頁），並於系爭
28 契約第2條約定同意接受被上訴人依薪資給付辦法之管理及
29 指揮調度。

30 （三）上訴人於105年3月3日接受被上訴人之新進駕駛員教育訓
31 練，而該教育訓練之課程內容包括薪資課程（見原審卷二第

223、225頁）。

(四)上訴人因請求加班費等事件申請勞資爭議調解，兩造於111年8月31日經桃園市勞資爭議調解處理協會調解不成立（見原審卷第25-26頁）。

(五)上訴人自106年8月至111年8月領取之薪資及獎金細項有如原判決附表一所示之項目：本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、延長加給1、延2、休息日加班、ISO獎金、油切獎金、楷模獎金、其他、國定假日出勤、補薪資、特休補薪、配合獎金、哩程獎金、團體獎金（見原審卷一第81-201、239-347頁）。被上訴人不爭執本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、ISO獎金、楷模獎金屬正常工時工資；延1、休息日加班、國定假日出勤屬上訴人之平日及假日延長工時工資。

(六)被上訴人所提薪資明細、獎金明細、出勤紀錄表（見原審卷一第81-560頁），上訴人不爭執形式上真正。

(七)兩造就原判決附表三所示之休息日、國定假日日數及假日出勤部分之計算方式不爭執（本院卷第348、364、377頁）。

(八)關於薪資規則適用被上訴人107年11月9日發布之被證10市公車駕駛員薪資核算規則（見本院卷第375-376頁）。

五、上訴人主張被上訴人未將每日工時加計前置作業、後製作業時間各60分鐘，且正常工時工資應加計延長加給2、中退津貼、配合獎金、里程獎金，應依勞基法第24、36、37、38、39條規定給付延長工時工資576,135元等語，為被上訴人否認，並以前詞抗辯。本件爭點為：上訴人請求被上訴人給付加班費576,135元，有無理由？

六、本院之判斷：

(一)上訴人每月所領取之工資如原判決附表一所示，其中屬平日正常工時工資如原判決附表二所示：

1. 被上訴人係依被證10之市公車駕駛員薪資核算規則（下稱系爭薪資規則）按月給付上訴人薪資，此為兩造所不爭執（見本院卷第375-376頁、不爭執事項(九)），核與上訴人及被上訴人提出之薪資明細相符（見原審卷一第13-21、81-235

頁），自堪認屬實。又依被上訴人員工作規則第24條約定「本公司員工之薪資悉依薪資給付辦法發給」等語（見原審卷一第69頁），而被上訴人之工作規則及薪資給付相關辦法，先後於107年8月30日、107年11月9日經新北市政府勞工局同意准予核備等情，亦有新北市政府勞工局112年1月10日新北勞資字第1120039880號函在卷可參（見原審卷二第31-184頁），則以上訴人受僱被上訴人時即已簽立員工切結同意書，表明知悉相關工作規則之內容（見原審卷一第65-66頁），且上訴人受領被上訴人據以發放之薪資及薪資明細，此觀之上訴人提出之薪資明細（見原審卷一第13-23頁），已載明每月發給薪資項目有本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、延長加給1、延2、休息日加班、ISO獎金、楷模獎金、其他、國定假日出勤、里程獎金、配合獎金等項目，並記載計算延長工時之方式，薪資明細所載之各項給付項目核與系爭薪資規則之項目相符，顯見上訴人於每月受領薪資時，已可由被上訴人所提供之薪資明細詳載之項目及加班費數額，加以核對是否相符，如有疑義，本可立時反應，上訴人更難諉為不知，上訴人依此按月領取薪資，可見兩造就被上訴人依系爭薪資規則發給工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，依此，可認系爭薪資規則為兩造勞動契約之一部，兩造約定依系爭薪資規則核發如原判決附表一所示項目之薪資無誤。

2. 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。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）。查上訴人非屬適用勞基法第84條之1之工作者，則其擔任駕駛員，其平日延長工時及休息日、例假日及國定假日工作之工資應依勞基法第24條規定計付。又依兩造不爭執之原判決附表一項目所示，上訴人每月應得薪資項目有本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、ISO獎金、楷模獎金、延長加給1、延2、休息日加班、其他、國定假日出勤、里程獎金、配合獎金。上開給付項目，兩造不爭執本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、ISO獎金、楷模獎金為平日正常工時工資，延長加給1、休息日加班、國定假日出勤為延長工時工資；其餘延2、其他、里程獎金、配合獎金之項目，是否屬平日正常工時之工資，茲分敘如下：

(1)延2：依系爭薪資規則8.延長加給2約定「核算規則：視當月營運狀況，酌情加發加班費」等語（見原審卷二第215頁），可見延2之項目，係被上訴人視營運之狀況，加發予上訴人之加班費，參酌上訴人之薪資明細及出勤紀錄表（見原審卷一第81-379頁、第381-560頁），可見上訴人有延時工作之情形時，被上訴人均會發給延2，係屬與駕駛員提供之勞務相關，並為駕駛員常態性提供勞務可經常取得之對價，故被上訴人抗辯延2係屬上訴人因平日或假日加班工作而獲得之報酬，自屬有據，上訴人主張延2係屬恩惠性之給與或平日工資云云，尚屬無據。

(2)其他（即中退津貼）：依系爭薪資規則11.中退津貼之約定「核算規則：1.以中退天數計算，每日津貼120元。2.中退津貼＝當月中退天數×120元。」等語（見原審卷二第217頁），且依證人即被上訴人桃園市公車主任李錦吉於原審證稱：「中退津貼就是跑班休息到下一次跑班超過2.5小時，公司會給一筆津貼」等語（見原審卷二第337頁），依此可見中退津貼係於駕駛員中退休息超過2.5小時，被上訴人即給予每日120元之中退津貼，核與駕駛員提供之勞務並無對

01 價性，且依上訴人之薪資明細所載，亦非每月均得以領取，
02 自非駕駛員常態性提供勞務可經常取得之對價，故被上訴人
03 抗辯中退津貼係屬為感謝駕駛員因中退返家或在宿舍休息造
04 成不便所為恩惠性之給與，非屬平日正常工時工資等語（見
05 原審卷二第193頁），自屬有據。

06 (3)配合獎金、里程獎金：依系爭薪資規則19. 配合獎金約定

07 「核算規則：依勤務配合狀況發放配合獎金，基礎標準如下
08 表，勤務配合條件視特殊狀況可酌情予以微調，另獎金額度
09 視當月集團整體營運狀況調整修正，另站上主管針對當月駕
10 駛員配合度高/低者有給予調整權力。月休4天3000元、月休
11 5天2000元、支援國道（10-27天）4000元、支援國道（4-9
12 天）3000元、支援國道（1-3天）1000元。」、系爭薪資規
13 則20. 里程獎金約定「核算規則：①每月定額3000元，依駕
14 駛員休假天數發放。②當月實休天數5天以內3000元，實休6
15 天1500元，7天以上不予發放，如遇特殊狀況可酌情予以調
16 整天數標準。③當月累計獎懲（以人令公告日期為準）大過
17 一次以上不予發放。④目前適用配合獎金區域為桃園及高雄
18 市公車。⑤當月離職者不予發放。⑥修加天數含事、病假及
19 停派天數。」等語（見原審卷二第221頁），依此足見配合
20 獎金、里程獎金，係依駕駛員勤務配合狀況、主管評量、營
21 運狀況而決定是否發給及發給之額度，如受有獎懲大過以上
22 或當月離職者均不予發放，顯見配合獎金、里程獎金，均係
23 被上訴人基於人力調度及經營成效之目的而另外發給，與駕
24 駛員之勞務非具有對價性，亦非經常性給付，而係具有恩給
25 之性質，自非屬工資之一部。

26 3. 據上，上訴人每月領取之工資為原判決附表一，其中屬平日
27 正常工時工資者為本俸(一)、本俸(二)、本俸(三)、伙食本俸、IS
28 0獎金、楷模獎金，屬延長工時工資者為延長加給1、延2、
29 休息日加班、國定假日出勤，故上訴人所領取之平日正常工
30 時工資，即如原判決附表二「合計」欄所載，惟其中107年1
31 月、107年2月、109年4月、111年7月之平日正常工時工資低

01 於當年度基本工資，應以基本工資計算其每小時薪資額，依
02 此計算上訴人平日正常工時工資每小時薪資額，即如原判決
03 附表三「平日每小時工資額」欄所示。

04 (二)上訴人之工時，如原判決附表三「工作時數」欄所載，其每
05 月加班時數詳如附表三「平日加班前2小時、加班後6小
06 時」、「休息日加班前2小時、加班後6小時、加班第9小時
07 後」、「例休假日加班8小時、加班第9-10小時、加班第11-
08 12小時」欄所示，被上訴人應給付之加班費如原判決附表三
09 「總計」欄所示：

10 1. 上訴人主張工時應依出勤紀錄表（見原審卷一第381-560
11 頁）所載工時加計前後各60分鐘之準備及後置時間等語，被
12 上訴人則抗辯僅應於收班時間加計30分鐘等語。查依證人即
13 被上訴人駕駛員鄭永森於原審證稱：「報班就是發車前如果
14 在桃園發車提早40分鐘，在內壢發車要提早1小時，要去調
15 度室酒測、量血壓，再領發車憑證，因為有二個停車場，一
16 個在八德東永街，一個在桃園大林街，我們的車子都在後車
17 站大林街，我們到大林街要先巡油、水、胎壓、胎紋，引擎
18 裡面的水管，看看有無漏水或破掉，然後要先發車，這個時
19 間差不多要接近發車時間，差不多時幾分鐘的時間。... 末
20 班車回來要看裡面有沒有髒，要拖地板，還要巡車子裡面，
21 下班還要酒測、加油、加尿素，還要登記本子，現在收班不
22 用洗車，因為會吵到附近住戶，所以公司叫我們找其他時間
23 洗，現在有洗車廠，像我們車停在大林路，末班車收車後到
24 可以完全離開，差不多半個小時到45分鐘。」、「（問：到
25 班後到實際發車，中間究竟花了多少時間在量血壓、酒測、
26 拿發車憑證、巡水、胎紋等？）差不多正常在30多分鐘左
27 右，像我們在大林路，還要從東勇街到大林路，我們都要提
28 早到班，正常差不多35分鐘。... 從東勇街到大林路，如果
29 從桃園發車差不多是這樣，若是從內壢發車的話要提早一個
30 小時到班。」等語（見原審卷二第329-331頁）；及依證人
31 即被上訴人桃園市公車主任李錦吉於原審證稱：「報班就是

01 必須報到的時間，流程就是我們會依據起站地點及停車場距
02 離，再依據政府規定車輛的一級保養，一般報班時間差不多
03 30、40、50分鐘或是1個小時，看他的距離遠近，從停車場
04 到起站的距離多久，再加上報班所需要檢查一級保養項目。
05 報班制度是為了確認公車可以準時發車。...行車憑單上都
06 有最後的到站時間，也就是他們的收班時間。正常要巡視車
07 子有無垃圾、遺失物，疫情期間還有規定要消毒車輛，我們
08 也有配置消毒用品，整個時間大概5至10分鐘，另外還有加
09 油，不是每天加，大概二至三天加一次。」、「（問：正常
10 工時為何？）開始上班就是預定的報班時間，下班就是最後
11 一趟的到站時間，上班不是第一趟發車時間，是報班時
12 間。」、「（問：末班車收班之後要做的收尾工作有哪
13 些？）檢視車輛有沒有垃圾、清潔消毒、繳交錢箱及憑單，
14 或油料有不足的話要加油。...正常平均下來大概15至30分
15 鐘，有的工作不是每天要做。」等語（見原審卷二第334-33
16 6頁、338-339頁），故依證人鄭永森、李錦吉之證述，可知
17 於第一趟發車前，視發車從桃園或內壢出發之不同而需要30
18 至60分鐘之準備時間，收班後則需要約30分鐘之收尾工作時
19 間，再參酌被上訴人提出111年7月2日之行車憑單，可知當
20 日出勤紀錄表上記載之第一趟之「發車時間」，與行車憑單
21 上之報班時間相符，最末趟「到站時間」，與行車憑單上之
22 最末趟抵達時間相符（見原審卷一第557頁、原審卷二第313
23 頁），可見出勤紀錄表所載之發車時間即報班時間，已有預
24 留第一趟發車前之準備時間，然並未將收班後之收尾工作時
25 間計入，且參酌上開行車憑單中記載進行酒測時間為5點10
26 分，可見駕駛員於當日5點30分表定報班時間前即已需至現
27 場進行準備工作，原定報班時間所預留第一班車出班前之準
28 備時間尚有未足，依此可認上訴人之工作時間，應依出勤紀
29 錄表所載，加計第一趟發車前30分鐘及最末趟抵達後30分鐘
30 為工作時間，則上訴人每日之工作時間，即如附表三「工作
31 時數」欄所示。

- 01 2. 上訴人主張應以出勤紀錄表上「出勤工時」計算工作時間，
02 不應扣除出勤紀錄表上「休息工時」項目，該休息時間並非
03 實際休息時間，應係事後人為變更，不應予扣除等語，此為
04 被上訴人所否認。查依證人李錦吉於原審證稱：「（問：提
05 示被證7，這些紀錄是按照駕駛員自己填寫還是按照電腦或
06 車馬表跑出來的數字打上去？）這就是依照行車憑單上寫
07 的。」等語（見原審卷二第341頁），可知系爭出勤紀錄表
08 上之紀錄，確係依據行車憑單上之時數而為記載，則上訴人
09 主張系爭出勤紀錄表上「休息工時」為事後人為變更不應扣
10 除云云，自屬無據。
- 11 3. 據上，上訴人之工時，即應依系爭出勤紀錄表所載實際工時
12 加計出勤紀錄表第一班發車前30分鐘之準備時間，及最末班
13 抵達後30分鐘之收尾時間為工作時間，即如原判決附表三之
14 「工作時數」欄所載，則上訴人每月平日、休息日及例休假
15 日加班時數即分別詳如附表三「平日加班前2小時、加班後6
16 小時」、「休息日加班前2小時、加班後6小時、加班第9小
17 時後」、「例休假日加班8小時、加班第9-10小時、加班第1
18 1-12小時」各項所示。
- 19 4. 被上訴人應給付之平日、休息日及例休假日加班費，依原判
20 決附表三所示之平日每小時工資額欄所示之每小時工資，依
21 原判決附表三所示之工時（即「平日加班前2小時、加班後6
22 小時」、「休息日加班前2小時、加班後6小時、加班第9小
23 時後」、「例休假日加班8小時、加班第9-10小時、加班第1
24 1-12小時」各項），依勞基法第24條、第39條規定計算平
25 日、休息日及例休假日之延時工資，即如原判決附表三「加
26 班費」各欄所載，被上訴人應付加班費之總額即如原判決附
27 表三「總計」欄所示。
- 28 (三)承前所述，被上訴人應給付之加班費，依原判決附表三「平
29 日每小時工資額」、原判決附表三「工作時數」所示之工
30 時，依勞基法第24條、第39條規定計算平日、休息日及例休
31 假日延時工資，即如原判決附表三「加班費」欄所示，被上

訴人應給付之加班費總額即為1,011,241元（計算式：13,499+12,464+16,631+11,870+13,540+4,483+9,992+16,800+19,771+17,428+14,327+15,665+20,252+19,600+15,882+17,143+18,362+17,816+22,448+17,958+14,469+19,261+16,593+21,093+17,996+18,405+25,413+26,068+28,669+15,563+18,094+9,055+16,444+15,237+15,814+18,525+18,675+22,629+19,525+23,319+19,546+17,723+22,785+25,653+18,624+7,180+8,507+10,283+14,310+19,093+19,505+18,345+18,630+16,083+17,005+18,277+15,065+15,150+8,873+3,826=1,011,241），而被上訴人已付之加班費如原判決附表一「延長加給1」、「延2」、「休息日加班」、「國定假日出勤」欄所示，被上訴人已付之加班費即為原判決附表三「被告已付」欄所示，總金額即為1,429,697元（計算式：22,123+19,197+22,432+23,849+25,606+8,318+21,969+25,572+32,932+28,248+27,283+26,251+25,802+27,007+24,936+24,852+21,557+23,520+26,059+24,887+23,354+24,631+25,264+25,515+24,186+27,251+27,000+27,135+32,314+19,923+21,631+11,294+23,717+21,109+22,243+24,264+25,591+25,850+22,143+26,896+23,871+22,654+26,575+28,061+24,096+15,019+12,802+18,913+18,938+29,349+30,162+25,638+29,080+23,375+28,038+27,073+29,105+28,745+14,513+9,979=1,429,697），依此計算，被上訴人並未短付上訴人加班費（計算式：1,011,241-1,429,697=-418,456），故上訴人請求被上訴人給付加班費即屬無據。至上訴人雖主張被上訴人已付平日、休息日及例休假日加班費各項應分別計算扣除，依此計算仍有短付加班費等語，此為被上訴人所否認。經查，「延2」項目之給付，係屬延長工時工資之性質，被上訴人抗辯「延2」係屬視營收狀況所加發平日及假日加班費之給付，即非無據，已如前述，則被上訴人所給付「延2」加班費既兼有平日及假日加班費之性質，則被上訴人按月以「延長加給1」、「延2」、「休息日加班」、「國定假日出勤」

01 之項目給付上訴人加班費，既已逾其應付之加班費數額，則
02 上訴人主張被上訴人分別計算後仍有短付加班費云云，自屬
03 無據。

04 七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第36條、第37條、第38
05 條、第39條，請求被上訴人給付加班費576,135元及自起訴
06 狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利
07 息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判
08 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
09 為無理由，應駁回其上訴。

10 八、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
11 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
12 逐一論列，附此敘明。

13 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
14 項、第78條，判決如主文。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日
16 勞動法庭

17 審判長法 官 李慈惠

18 法 官 吳燁山

19 法 官 鄭貽馨

20 正本係照原本作成。

21 不得上訴。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

23 書記官 郭晉良