臺灣基隆地方法院民事簡易判決

111年度基勞簡字第19號

原　　告　廖秉菘

000000000000000000

被　　告　大都會汽車客運股份有限公司

000000000000000000

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，本院於民國111年12月1日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳仟肆佰元。

原告其餘之訴駁回。

本判決原告勝訴部分得假執行；但被告如以新臺幣貳仟肆佰元預供擔保，得免為假執行。

訴訟費用由被告負擔百分之〇・六，餘由原告負擔。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告應給付新臺幣（下同）39萬6,000元，於民國111年12月1日言詞辯論期日變更聲明請求被告應給付原告16萬3,154元，核屬縮減應受判決事項之聲明，符合前開規定，應予准許。

二、原告主張：原告自108年7月30日起受僱於被告，擔任客運駕駛員，原告任職期間，被告除有剋扣待命工時外，且積欠平日及例假延時工資，原告得請求被告給付自108年8月起至109年2月止、109年6月、7月、9月、110年3月起至110年5月止、110年9月、11月、12月、111年2月、3月、4月之平日及例假延時工資16萬754元，且被告以原告於110年5月、6月在台北市政府轉運站（下稱市府轉運站）停錯月台為由，未經原告同意，於110年11月扣薪2,400元，被告亦應返還予原告

等語。並聲明：被告應給付原告16萬3,154元。

三、被告抗辯略以：被告與大都會汽車客運股份有限公司企業工會（下稱系爭工會）於108年2月14日締結團體協約（下稱系爭團體協約），經臺北市政府勞工局（下稱北市勞工局）於108年6月27日函知同意備查，系爭團體協約已載明系爭工會會員每日正常工作時間以8小時計算，議定休息日及國定假日及平日延長工作時間工資以每月基本工資2萬4,000元計算，延長工時薪資依勞動基準法之規定核發，且被告每日事先排定系爭工會會員行駛趟次時間，趟次與趟次逾5分鐘以上者為駕駛員休息時間，駕駛員可於場站內、外自由活動不列入工時計算。被告已按月依原告之班表出勤狀況，以系爭團體協約上開方式計算加班費，包括正班及調度所產生之空駛均列為工作時間，且平日出勤工作超過8小時者會加計15分鐘整理、檢查車輛之整備時間，休息日出勤不論工作是否超過8小時均直接加計15分鐘之整備時間，至於趟次間之時間非在待命狀態，為休息時間，而非工作時間，被告所給付之加班費，未低於系爭團體協議所議定之加班費計算方式，自無短少或或剋扣原告工資之情形。又業者須依市府轉運站營運管理服務契約書所載月台標的進駐使用月台，非經市府轉運站核准不得佔用、停靠月台，每次錯停月台市府轉運站會對被告罰款1,200元。被告之工作規則就停錯月台雖無特別規定，然此與駕駛員於道路上違規行為而遭裁罰之情形相同，係駕駛員之個人行為所致，本應由駕駛員個人負擔，原告於110年5月、6月停錯月台各1次，被告因此遭市府轉運站共罰款2,400元，依民法第227條準用第226條規定，被告得請求原告賠償損害等語。並答辯聲明：原告之訴駁回。

四、查原告於108年7月30日起至111年8月31日受僱被告擔任客運駕駛員，被告訂有經臺北市政府核備之員工工作規則，並與系爭工會締結系爭團體協約，經北市勞工局於108年6月27日函知同意備查，被告每月於5日、15日、20日發放員工薪資，並有發給薪資通知單等事實，有原告任職期間薪資通知

單、臺北市政府97年11月14日府勞一字第09737651400號函、被告員工工作規則、北市勞動局108年6月27日北市勞資字第1086031005號函、系爭團體協約附卷可憑（本院卷第23頁至第51頁、第319頁至第340頁），且為兩造所不爭執，應可信為真實。

五、茲就兩造之爭點，本院判斷如下：

㈠原告得否請求被告給付加班費16萬754元？

1.工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項定有明文。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞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成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，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條件（最高法院108年度台上字第1540號民事判決意旨參照）。另公車（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年度台上字第1906號判決意旨參照）。本件被告所經營者乃大眾運輸事業，其所屬駕駛員之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形。又其所僱用駕駛員之薪資結構，除底薪為固定數額外，另設有里程津貼、敬業獎金、加班敬業獎金、逾時津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡、出勤天數等各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，亦將隨之變動。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，倘被告與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間加班費之計算方式，而未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，並無違背。

2.「本法（即團體協約法）所稱團體協約，指雇主或有法人資格之雇主團體，與依工會法成立之工會，以約定勞動關係及相關事項為目的所簽訂之書面契約。」「團體協約違反法律強制或禁止之規定者，無效；但其規定並不以之為無效者，不在此限。」「團體協約簽訂後，勞方當事人應將團體協約送其主管機關備查；其變更或終止時，亦同。」「團體協約得約定下列事項：一、工資、工時、津貼、獎金、調動、資遣、退休、職業災害補償、撫卹等勞動條件。」「團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。」團體協約法第2條、第3條、第10條第1項、第12條第1項第1款、第17條第1項第2款分別定有明文。查被告與系爭工會於108年2月14日簽訂系爭團體協約，經北市勞工局同意備查，系爭團體協約第13條約定：

「乙方（即系爭工會）會員每日正常工作時間以8小時計算，議定休息日及國定假日及平日延長工作時間工資之計算方式，以每月基本工資貳萬肆仟元計算，其延長工時薪資依勞動基準法之規定核發；另敬業獎金與里程獎金包含延長工時薪資，係依延長工時與正常工時（8小時內）之比例計算。大眾運輸公共事業，有使勞工在正常工作時間以外之工作必要，延長工時依勞動基準法第三十二條第二項規定辦理。甲方(即被告)每日事先安排乙方會員（駕駛員）行駛趟次時間，趟次與趟次間逾5分鐘以上者為駕駛員休息時間，駕駛員可於場站內、外自由活動不列入工時計算。」兩造既屬系爭團體協約團體之雇主及勞工，依前開規定，系爭團體協約所約定之勞動條件，除被告與其所屬駕駛員所議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，低於法定基本工資，或有其他違反法律強制或禁止之規定而無效外，兩造自應受其拘束，不得於事後主張更高之勞動條件。

3.雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內，按平日每小時工資額加給三分之一以上；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三分之二以上；雇主經徵求勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條定有明文。原告主張其於任職期間之加班時數，與被告依據原告每趟次發車及結束向公司站務員報到時間，再加計15分鐘整備時間之出勤紀錄不符，原告並未提出任何證據證明其主張之加班時數屬實，且不是依系爭團體協約第13條方式計算加班費，原告主張被告短少加班費16萬754元，尚難採信。縱以原告主張任職期間短少最多加班費之108年10月一般工作日為21日、每日加班有4小時，及例假日工作4日為例，以當時每月最低基本工資2萬3,100元計算，每日薪資應為770元（23,100÷30＝770），時薪則為96元（770÷8＝96，小數點以下四捨五入，以下同），原告主張例假日工作4日，有關假日工作部分，應給予6,160元之工資（770×2×4＝6,160），有關一般工作日延長工時部

分，於每日延長工時2小時內，依勞基法第24條第1款規定，共應給予2,688元（96×4/3×21＝2,688），至再延長部分，則共應給予3,360元（96×5/3×21＝3,360），總計為3萬5,308元（23,100＋6,160＋2,688＋3,360＝35,308）；另以加班時數最多之109年1月一般工作日為22日、每日加班有4小時，及例假日工作4日為例，以當時每月最低基本工資2萬3,800元計算，每日薪資應為793元（23,800÷30＝793），時薪則為99元（793÷8＝99），原告主張例假日工作4日，有關假日工作部分，應給予6,344元之工資（793×2×4＝6,344），有關一般工作日延長工時部分，於每日延長工時2小時內，依勞基法第24條第1款規定，共應給予2,904元（99×4/3×22＝2,904），至再延長部分，則共應給予3,630元（99×5/3×22＝3,630），總計為3萬6,678元（23,800＋6,344＋2,904＋3,630＝36,678）。然依兩造合意之薪資計算方式計算，原告於108年10月應領薪資為6萬5,049元、109年1月應領薪資為6萬7,300元，有薪資通知單在卷可憑（本院卷第49頁、第47頁），顯見被告所給與原告之工資，及假日工作加給、延長工時加給均未低於勞基法所規定之基本工資，及依基本工資計算之假日工作加給、延長工時工資，原告亦以此計算方式按月領取工資長達2年多，除工作日不滿20日及110年1月（出勤21天領取3萬8,479元）、5月（出勤20.5天領取3萬8,785元）以外，每月薪資均有4萬多元至6萬多元不等，有薪資通知單可證（本院卷第91頁至第109頁），應無低於勞基法之薪資標準，否則原告每月支領薪水，豈會始終未對被告表達異議，迄離職後始請求被告給予加班費達16萬754元，被告抗辯未短付原告之加班費等語，即屬可採。

㈡原告得否請求被告給付110年11月以同年5月、6月停錯市府轉運站月台為由扣發之薪資2,400元？

1.工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。勞基法第22條第2項、第26條分別定有明文。被告

負給付全額工資之義務，如雙方另有約定之事實，自應由被告負舉證責任。

2.原告主張被告給付110年11月份薪資時，以原告停錯市府轉運站月台2次扣款2,400元之事實，為被告所不爭執，並有該月份薪資通知單為證（本院卷第29頁），可信為真實。被告雖以其須依市府轉運站營運管理服務契約書所載月台標的進駐使用月台，非經市府轉運站核准不得佔用、停靠月台，每次錯停月台市府轉運站會對被告罰款1,200元，原告於110年5月、6月停錯月台各1次，此係可歸責於原告之事由，被告得請求損害賠償云云。然被告所訂定之工作規則（本院卷第321頁至第331頁），並無任何停錯月台每次扣款1,200元之規定，且勞工提供勞務可獲取工資與勞工應對雇主負損害賠償責任係屬二事，被告既未舉證證明原告有違反工作規則應予懲處之情形，尚不得未經原告同意以其停錯月台而抗辯得不給付工資，原告請求被告給付所扣2,400元薪資，係有依據。

六、綜上所述，原告依民法第482條規定，請求被告給付2,400元，為有理由，應予准許，超過這個部分的請求，為無理由，應予駁回。

七、本件適用簡易程序所為被告敗訴判決部分，依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並酌情宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

八、本件事證已經明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

九、結論，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條第2項、第79條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　27　　日

基隆簡易庭法　官　陳湘琳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　111　　年　　12　　月　　27　　日

書記官　陳柏宏