臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第132號

原　　告　陳建樺
訴訟代理人　翁瑋律師
被　　告　國光汽車客運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　陳麒盛
000000000000000000
訴訟代理人　耿秉瑞

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國111年2月24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

壹、程序方面：

本件被告經合法通知未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國106年2月6日起至109年5月19日受僱於被告，擔任駕駛員，受被告指派於宜蘭駕駛各客運路線，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，請求被告給付延長工時工資新臺幣（下同）349,054元（計算式詳如附表1），並聲明：㈠被告應給付原告陳建樺349,054元及自本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。㈡第一項聲明，請准宣告假執行(見本院卷第9頁)。

二、被告則以：

㈠被告之「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本件被告公司駕駛之排班均為預先排定，在預先排定之班次所載應到時間前，原告並無任何應到班之義務，被告自無從在該時段對原告為指揮監督，則班次與班次間之時間自屬勞基法第35條所規定之休息時間，從而該中間休息時間應非工作時間而毋庸給予工時。是原告起訴狀所計算之「上班時間」、「下班時間」，係以當日排定班次之第一班之出發時間為原告所謂「上班時間」，而以當日排定班次之最末班之到達時間為原告所謂「下班時間」，卻刻意忽略當日各班次均依法留有「休息時間」，原告實係刻意誤導，故其所核算被告短付之金額恐有錯誤而不可採。

㈢原告所計算短付之平日加班費、休息日暨國定假日出勤之加班費金額均不正確，被告依被證2、被證4、被證5計算，均符合勞基法關於加班費之規定，被告並無短付平日、休息日出勤及國定假日出勤等加班費等語資為抗辯。

㈣答辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行（見本院卷第91頁）。

三、原告主張：原告自106年2月6日起至109年5月19日受僱於被

告，擔任駕駛員，受被告指派於宜蘭駕駛各客運路線等情，除為被告所不爭執，業據其提出被告公司商工登記公示資料查詢、宜蘭縣政府110年7月9日調解紀錄、薪資明細、109年1月1日、同年月3日駛車憑單附卷可參（見本院卷第47至50頁、第53至59頁），並有原告任職期間之所有標準區間工時、薪資明細光碟附卷可考（見本院卷之證物袋），足見原告所主張之上開事實，應屬可採。

四、至原告主張被告應給付其延長工時工資349,054元等語，則為被告所否認，並以前詞置辯，是本件之爭點厥為：㈠原告依勞基法第24條、第37條、第39條請求延長工時工資，有無理由？若有，金額若干？㈡原告依勞基法第37、39條規定及系爭工作規則第26、27條約定請求被告公司給付例假日、國定假日加倍工資是否有理由？金額若干？茲析述如下：

㈠原告依勞基法第24條、第37條、第39條請求延長工時工資，有無理由？若有，金額若干？

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報請行政院核定之，勞基法第21條第1項、第2項定有明文。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、休假日之延長工時工資。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，不得低於勞委會所核定之基本工資，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而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。

2.經查：

⑴被告公司係屬國道運輸業，依其所營事業特性，不論日、夜間或例假日均需排班出車，且所營路線長短不一、交通狀況有所差異，故其所屬駕駛員工作內容及時間即具特殊性，被告公司自得依其事業特性及勞動態樣，與勞工另行約定關於延長工時及假日工作給與之勞動條件，被告公司因此訂有系爭獎金計算說明在卷（見本院卷第113至114頁），原告任職被告公司期間，被告公司均係按系爭獎金計算說明發給薪資，有原告歷年之薪資清冊可憑（見本院卷證物袋內光碟），是系爭獎金計算說明應屬被告公司所訂之薪資標準，而屬勞動契約之一部甚明。再原告任職被告公司擔任駕駛員期間，依系爭獎金計算說明，並參酌原告歷年薪資清冊，可知原告所領工資項目包括本薪及獎金，每月本薪固定為19,000元，獎金部分於依系爭獎金計算說明可分為公休出勤獎金、超時加給、工時獎金、趟次獎金、考核獎金、配合調度獎金及津貼等項，其中關於超時加給，屬超過駕駛工時及預備工時之延長工時所為加給，是此部分金額應屬超出正常工作時間之加給，不應計入平日工資額；而公休出勤獎金係依據各駕駛員國定假日、休息日出勤日數而算出，同屬超出正常工作時間之加給，亦不應計入平日工資額。從而，被告公司以每月本薪加計工時獎金、考核獎金、趟次獎金，經扣除請假扣薪，作為平日工資額之計算基準，自無不合。另原告每月工時獎金為4,224元，趟次獎金依其駕駛里程計算，於原告未有請假之月份，原告每月為3,660元至5,876元不等之金

額，另考核獎金每月為3,000元，則原告每月計算平日延長工時工資之基準，即以本薪、工時獎金、考核獎金、趟次獎金之每月總和為計。再103年7月1日起至104年6月30日止之基本工資為19,273元，104年7月1日起至105年12月31日止之基本工資為20,008元，106年1月1日起至106年12月31日止之基本工資為21,009元，107年1月1日起至107年12月31日止之基本工資為22,000元，108年1月1日起至109年12月31日止之基本工資為23,100元，109年1月1日起至109年12月31日止之基本工資為23,800元，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8小時，每週不得超過40小時。」。被告公司每月所據以計算原告平日延長工時工資之平日工資額，顯已高於各年度法定基本工資，且其超時加給部分，其中超時一部分乃以每日駕駛工時加待命工時加計出、收班各20分鐘，介於8至10小時部分，以平日每分鐘工資額3分之4計算，另超時二部分則以每日駕駛工時加待命工時加計出、收班各20分鐘，超過10小時以上，以平日每分鐘工資額3分之5計算，經核均未低於上開各月法定基本工資加計延長工時工資之總額，自無低於勞基法所訂最低基本工資之情。

⑵被告公司係以標準區間工時計算延長工時工資，惟原告主張其實際上下班時間顯長於標準區間工時，有原告駛車憑單、打卡紀錄光碟、駛車憑單及大餅資料光碟為證（見本院卷證物袋內光碟），並經原告主張可依此估算其任職期間超時工作時間，據以計算延長工時部分之工資云云。然

查，被告公司所提出標準區間工時之計算方式，係以平均合理固定時間計算，各駕駛員均可能因排班或路況而同享縮短或延長駕駛時間之利益及風險，此既經兩造合意以上開方式計算相關超時工作之工資，即應拘束兩造甚明。況依此據以計算延長工作之時數，亦無顯較實際工作時間為少之情，而被告公司乃以經營國道長途客運為業，所屬駕駛員工作時間與一般勞工容有不同，若不以標準區間工時為計算方式，駕駛員亦可能故意以慢速駕駛，致趟次減少，然以工時所計算工資不變之不公平情形，即難率爾認定被告公司以上開方式計算延長工時工資顯不合理。復依勞基法第2條第3款、勞動基準法施行細則第12條等規定，可知允許採取按件計酬方式給付薪資，且計件所得基本工資則以每日工作8小時之方式換算，縱使兩造合意以標準區間工時方式計算延長工時工資，並未違反勞基法強制規定，亦非單方加重勞工責任或減輕雇主責任之條款，基於契約自由原則，兩造約定以標準區間工時方式計算駕駛工時，難認違反勞基法相關規定，是原告主張此部分違反強制規定而無效，難謂可採。被告公司按上開方式計算原告所得延長工時工資，並無短計延長工時、短付該部分薪資之情事，原告請求此部分延長工時工資，即屬無據，不應准許。

⑶按所謂工作時間，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。原告另主張在班次期間中間之休息時間，均應計入

駕駛工時內云云，而為被告公司所否認，並以前詞置辯。經查，被告公司所屬駕駛員之排班為預先排定，在預先排定班次所載應到時間前，原告實無到班義務，被告公司即無對原告指揮監督之可能，是原告主張此部分時間均應計入總工時，難認與兩造間勞動契約約定相符，況被告公司係以標準區間工時方式計算駕駛工時，已如前述，而在班次間之時間，為駕駛員自由活動時間，該部分休息時間即難認屬待命工時。至原告主張出車班次前須前置作業，收車後亦需進行車況保養，均應列入工時云云，惟依被告公司提出之系爭獎金計算說明，可知原告駕駛工時實包含區間工時、調車工時、排車工時，又就超時一部分之工時，則包含每日駕駛工時、加計待命時間、出收班各20分鐘，於10小時以內者，及超時二部分之工時，則包含每日駕駛工時、加計待命時間、出收班各20分鐘，超過10小時以上者，是系爭獎金說明已有涵蓋出車前、收車後各20分鐘（見系爭獎金說明「超時一」、「超時二」欄位，本院卷第113頁），即係包含出車前前置檢查作業及收車後車況保養時間之工時，被告公司並據此核發延長工時工資，自無短發之情。原告主張被告公司仍應再給付其延長工時工資，應無理由。

㈡原告依勞基法第37、39條規定及系爭工作規則第26、27條約定請求被告公司給付例假日、國定假日加倍工資是否有理由？金額若干？

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。又修正後勞基法第36條則規定：「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.經查：原告主張其有於國定假日、例假日、休息日出勤，並提出超時工資統計表（含平日、例假日、國定假日）為證（見本院卷第33至45頁），惟參諸原告薪資明細（見本院卷第185頁、證物袋內光碟），原告薪資中另有區分「超一加班」、「超二加班」、「假日加班」、「休息加班」、「公休出勤」等項目，且依系爭獎金計算說明，國定假日出勤加發1日工資，2週彈性工時內，可領2日休息日加班費，被告公司並依出勤日數或時數核算休息日、國定假日工資，則原告仍重複請求前揭假日出勤工資，即難認有據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞基法第24、37、39條規定請求被告公司給付延長工時工資349,054元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。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、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　3　　月　　24　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

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　　111　　年　　3　　月　　24　　日

書記官　陳又甄