

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第199號

原告 陳彥志

訴訟代理人 莊志成律師

被告 大南汽車股份有限公司

法定代理人 賀政

訴訟代理人 苗怡凡律師

上列當事人間請求請求給付加班費等事件，經本院於民國114年8月26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、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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。原告原起訴訴之聲明第一項請求被告應給付新台幣（下同）30萬元及自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣於民國（下同）114年7月16日具狀擴張聲明為被告應給付原告51萬7879元及其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其餘21萬7879元自擴張聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算利息（見本院卷2第159頁），揆之前開規定，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）107年4月16日起受雇於被告，擔任大客車司機，月薪為新臺幣（下同）6萬元以上。原告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，即被告公司規定原告需於每日第一趟發車時間應提

01 早30分鐘前到停車場，進行酒測、量體溫、行車執照查  
02 驗、駕駛員身心狀況檢查、領取當日行車憑單、行車紀錄器  
03 時間校對等，末班返回停車場，需使用USB讀卡機讀取當日  
04 行駛紀錄、酒測紀錄、悠遊卡紀錄、車廂內清潔、清洗車  
05 輛、加油、零錢箱更換、檢查遺失物、將車輛鑰匙交還站務  
06 員，需20分鐘作業時間始能離開，故上午5時30起至17時30  
07 分下班，扣除休息1小時，延長工作時間為5小時，原告任職  
08 期間因被告公司未依勞基法規定，發給延長工作時間工資，  
09 據此計算每日超過8小時、及休息日、例假日、國定假日之  
10 工作時間計算加班時數，計算加班費如原證3即本院卷2第16  
11 3-257頁，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起  
12 本訴，並聲明：被告應給付原告51萬7879元及其中30萬元自  
13 起訴狀繕本送達翌日起，其餘21萬7879元自擴張聲明狀繕本  
14 送達翌日起至清償日止，均至清償日止，按年息百分之五計  
15 算利息，並依職權請准宣告假執行。

16 二、被告則以：

17 (一)依據被證2辦法駕駛員之工作時間分為方向盤時間與非方向  
18 盤時間，前者包括發車至收班，空駛、勤檢（行車前、中、  
19 後一級保養安全檢查）時間，方向盤時間以基本工資計算，  
20 2小時以內者以1.33計算，2小時以上者以1.66計算，底薪大  
21 於基本工資，以底薪計算，假日加班時間則以工資除以30日  
22 計算，以基本工資計算，2小時以內者以1.33計算，2小時以  
23 上者以1.66計算，底薪大於基本工資，以底薪計算。非方向  
24 盤時間則為趟次與趟次間之時間，加總計算120分鐘以內，  
25 為待勤時間，每分鐘給付1元，超過者121分鐘，以中退，每  
26 分鐘給付0.5元。

27 (二)被證2辦法業經被證3會議通過、被證4會員紀錄追認通過，  
28 有關待勤及中退之定義及給付標準，已有規定，依據團體協  
29 約法之規定，兩造應受拘束。

30 (三)待勤與中退與駕駛載客之服務強度不同，依據服務密度較  
31 低，另行約定工資，應屬適法。否認原告主張車前須30分鐘

之整備時間，末班車需30分鐘之收班時間等事實。

(四)工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，而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，即不應認為違反勞動基準法之規定，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。被告給付薪資與非屬薪資之獎金合計，已超過基本工資加計工時之加班費。

查，被告公司行車人員薪資支給實施辦法，經被告公司第8屆第4次勞資會議修訂內容，再經被告公司產業工會第八屆第二次會員代表大會修訂，約定範圍包括薪資、各項加給(津貼)、逾時工資及退休金等項目，為被告公司發放薪資依據，合先敘明。

(五)是以，被告所經營者乃大眾運輸事業，所屬司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車以利大眾搭乘，常因行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，工時不易掌握；而被告公司就駕駛員之薪資結構完整，除工資外、與非屬工資性質之獎金合計，金額已超過基本薪資計算之加班費。

(六)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114年4月22日筆錄，本院卷2第25至27頁）：

(一)原告於107年4月16日受雇於被告，擔任265公車路線、839、綠9區，駕駛路線為板橋和平公園至行政院往返路程，（每日發車時間為上午6時，末班車為下午7時），最後工作日為112年8月20日。

(二)原告於113年6月7日聲請勞資爭議調解，經調解不成立，有

01 原告提出之新北市政府勞資爭議調紀錄可按（見本院卷第19  
02 -20頁）。

03 （三）原告於自108年6月起至112年8月薪資單如被證5（見本院卷  
04 第143-168頁）。

05 （四）原告自108年6月1日起至112年8月31日之排班表如被證6（見  
06 本院卷第169-329頁）

07 （五）被證1新北市政府勞動局函文、被證2被告行車人員薪資支給  
08 辦法（以下簡稱被證2辦法）、被證3為99年9月27日勞資會議  
09 紀錄（以下簡稱被證3紀錄）、被證499年12月5日產業工會第8  
10 屆第2次會員代表大會紀錄（以下簡稱被證4會員紀錄）之證物  
11 形式為真正（見本院卷第121-142頁）。

12 四、本件爭點如下：原告依據勞動法令，請求被告給付加班費、  
13 提繳勞工退休金，是否有理由？

14 原告主張：每日發車前須30分鐘進行酒測、量血壓、體溫、  
15 行車執照查驗、身心狀況檢查、領取行車憑單、行車紀錄器  
16 校對時間，末班車需20分鐘，須從板橋區重慶路重慶國中站  
17 駕駛空車返回土城停車場（新北市土城區青雲路434巷），  
18 在確認以USB讀取當日車輛行駛紀錄、酒測紀錄、悠遊卡紀  
19 錄、車廂內清潔、清洗車輛、加油、零錢箱更換、檢查是否  
20 有乘客遺失物等，以5時30分到7時30分。扣除休息1小時，  
21 每日加班工時5小時，然為被告所否認，並以前詞置辯，經  
22 查：

23 （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  
24 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基  
25 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  
26 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞  
27 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  
28 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，  
29 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  
30 總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應  
31 受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之

01 加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作  
02 性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數  
03 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  
04 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  
05 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  
06 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  
07 條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不  
08 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  
09 律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及  
10 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  
11 憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運  
12 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  
13 資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞  
14 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  
15 於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第166  
16 0號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方  
17 於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原  
18 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  
19 時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所  
20 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  
21 時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原  
22 告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加  
23 班工資，合先敘明。

24 (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  
25 十小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位  
26 無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工  
27 作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，  
28 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  
29 時。第1項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無  
30 工會者，經勞資會議同意後，得將八週內之正常工作時數加  
31 以分配。但每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總

時數不得超過四十八小時。前二項規定，僅適用於經中央主管機關指定之行業、勞動基準法第30條之1中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得依下列原則變更：一、四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時，不受前條第2項至第4項規定之限制。二、當日正常工作時間達十小時者，其延長之工作時間不得超過二小時。三、女性勞工，除妊娠或哺乳期間者外，於夜間工作，不受第49條第1項之限制。但雇主應提供必要之安全衛生設施。依中華民國八十五年十二月二十七日修正施行前第3條規定適用本法之行業，除第1項第1款之農、林、漁、牧業外，均不適用前項規定。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。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，原告提出之原證3加班費計算式，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日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定假日日數，因此，被告已將國定假日業經挪移至其他平常日，則原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之加班費，自有誤會。

(四)原告主張加班時間係以每一次發車前30分鐘及每日末班返站後加計20分鐘為每日工作時間，並扣除中間休息1小時，據此計算每日超過8小時加班費云云，然為被告所否認，並以前詞置辯，然查：

1. 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：一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。前項第三款之團體協約關係人，其關於勞動條件之規定，除該團體協約另有約定外，自取得團體協約關係人資格之日起適用之。團體協約法第17條第一項所列團體協約關係人因團體協約所生之權利義務關係，除第二十一條規定者

外，於該團體協約終止時消滅。團體協約簽訂後，自團體協約當事團體退出之雇主或勞工，於該團體協約有效期間內，仍應繼續享有及履行其因團體協約所生之權利義務關係。團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。團體協約期間屆滿，新團體協約尚未簽訂時，於勞動契約另為約定前，原團體協約關於勞動條件之約定，仍繼續為該團體協約關係人間勞動契約之內容。團體協約法第17條、第18條、第21條分別定有明文。準此以解，團體協約法有(1)直接性效力：團體協約直接適用於勞動契約關係上，並優先於勞動契約內容。若勞動契約有與團體協約不同之約定，且該約定對勞工不利，該部分勞動契約無效，應以團體協約的規定取代之。(2)關係人拘束性效力：簽訂團體協約的當事團體及其會員，以及加入該協約的雇主，皆受協約拘束。即使個別勞工不屬於工會，但在其勞動契約存續期間，若該雇主為團體協約之當事雇主，則該勞工的勞動條件應受團體協約規範。勞工不得於勞動契約期間拋棄團體協約所賦予的權利，若拋棄，該拋棄無效。(3)餘後效力團體協約期間屆滿後，若未簽訂新團體協約，在勞動契約另有約定前，原團體協約中關於勞動條件的約定仍持續適用於團體協約關係人間的勞動契約內容。此效力在於避免法律空窗期，保障勞動條件的持續性，但並非原協約的強制性，不適用「團體協約有利原則」。(4)規範性效力團體協約保障了勞動關係的穩定性，同時也促進勞資和諧與勞工權益的提升。在團體協約簽訂後，加入當事團體的雇主及勞工，在關於勞動條件方面將受到協約的約束，先為敘明。

2. 台北市大南汽車股份有限公司企業工會之團體協約，已向台北市政府勞動局報備，有被告提出被證1即台北市大南汽車



股份有限公司企業工會107年12月10日函文可按，而行車人員之薪資支給辦法（以下簡稱被證2辦法），並經被告99年9月27日之勞資會議通過，依據被證2辦法已明確規定駕駛員之薪資結構及工時計算辦法，薪資結構包括底薪、里程津貼、載客津貼、逾時加給、假日加給、公勤補貼、專車獎金、補貼金貼，包括待勤、中退津貼、敬業獎金、業績獎金等各項金額，其中每日非方向盤時間為120分鐘，每分鐘以1元計算，被告依據被證2辦法、被證6班表，計算如被證5之薪資單，揆之前開說明，兩造計算薪資，自應就團體協約之拘束。

3. 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酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或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款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久任獎金、節約燃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所得，為其勞動對價而給付之經常性給與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，應不得列入工資之範疇。

（最高法院99年度勞上字第3號判決意旨參照）。準此，如非經常性給付，須視公司營運狀況，由雇主任意性及恩惠性給付，自不具有工資之性質。原告主張依據勞動事件法第37條規定，被告核發之金額均應列入平日加班費之計算依據云云，然查，勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本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之報酬，固為勞動事件法第37條所明定，然查，上開規定係推定為工資，是否具有工資之性質仍須依據前開說明判斷之。依據被證1函文所附之團體協約已明確規定，排定第一趟班次者，於行前15分鐘報告，實施必要之溫車餘採靜

01 態檢查及一級保養，每日工作時間扣除休息時間、中退時間  
02 外為8小時，超出時間依第37條核給加班費，從而，被告提  
03 出被證5薪資單記載「逾時加給」、「休息日加班費」、  
04 「假日加班費」等薪資項目，及非工資性質之「服務評  
05 鑑」、「中退津貼」等項目，原告卻將當月工資全部列入工  
06 資作為計算加班費之依據，自有誤會。

07 4. 原告主張每一次發車前需提前30分鐘，末班需延後20分鐘下  
08 班云云，為被告所否認，原告並未舉證以實其說，自難作為  
09 本件判斷之依據。

10 5. 原告計算之每小時工資及工作時間，均不得作為計算加班費  
11 之依據，原告請求被告給付加班費，自無理由，應予駁回。

12 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告51萬7879  
13 元及其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起，其餘21萬7879元  
14 自擴張聲明狀繕本送達翌日起至清償日止，均至清償日止，  
15 按年息百分之五計算利息，並無理由，應予駁回

16 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁  
17 回。

18 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  
19 與判決結果無涉，爰不一一論述。

20 八、結論：原告之訴為無理由，判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

22 勞動法庭 法 官 徐玉玲

23 以上正本係照原本作成

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

27 書記官 王卓鵬