臺灣新竹地方法院民事簡易判決

109年度竹勞簡字第7號

原　　告　吳家文

被　　告　新竹汽車客運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許一平

訴訟代理人　彭亭燕律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國110年4月13日辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，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。本件原告起訴時係聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）242,135元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣變更聲明為：被告應給付原告242,130元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，核屬單純減縮應受判決事項之聲明，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告於民國91年11月起受僱於被告擔任公車駕駛，每月薪資包含伙食津貼、本薪、生活津貼、行車獎金、里程津貼、載客獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼等。詎被告於106年1月1日一例一休制度施行後，竟以日工資新臺幣（下同）856元為計算標準核算加班費、未休假加班費，與勞動基準法施行細則第14-1條、第24-1條、勞動基準法第24條、第39條規定牴觸，而有短付加班費及未休假

加班費等情事，原告遂於109年5月19日向桃園市政府申請勞資爭議調解，惟於同年6月5日調解不成立。茲就原告之各項請求列舉如下：㈠加班費(即延時工資)：參照勞動基準法第24條第1項之規定，原告自106年1月起至109年5月止每月加班時數及每月實際薪資計算後各月加班費如附表1所示共321,959元，扣除原告已領該段期間之加班費共215,410元，被告尚應給付原告106,549元。㈡未休假加班費(即休息日、例假日、國定假日延時工資)：參照勞動基準法施行細則第24-1條第2項、勞動基準法第39條之規定，原告自106年1月起至109年5月止每月休息日、例假日、國定假日出勤天數及每月實際薪資計算各月未休假加班費如附表2所示共295,225元，扣除原告已領該段期間之未休假加班費159,644元，被告尚應給付原告135,581元。據此，原告自得請求被告給付自106年1月起至109年5月止不足之加班費106,549元及未休假加班費135,581元，合計共242,130元，被告迄今仍拒絕給付。

（二）被告依日工資856元為計算標準核發加班費及未休假津貼費顯已違反勞動基準法第24條、勞動基準法施行細則第24-1條規定，新竹汽車客運股份有限公司企業工會（下稱工會）竟於105年12月26日以新客企工字第042號函（下稱系爭函文）同意被告以該標準計給加班費及未休假加班費，是勞雇雙方所簽定之薪資給與辦法違反勞動基準法施行細則24-1條、勞動基準法第38條第4項強制規定，依民法第71條規定，自屬無效。被告已於100年4月15日向工會提出退會申請。又被告辯稱原告對其薪資結構知之甚詳云云，然被告於88年修訂薪資標準，原告91年任職時被告並未告知該薪資標準，原告僅從教育訓練教材內第26頁寫明薪給項目及每月薪資單得知薪資項目及金額，薪資項目內金額如何換算及依何憑據無從得知，原告並非默應勞動契約。另被告所謂「不拘束時間」是算在一天工作8小時內，因每日值勤時刻班表內表定行車時間都在325～375分鐘內即

6小時多，原告每日值勤時數均在8小時以上至10小時，然被告僅計算行車時間，其他加油時間等未計算在內，並以一天值勤超過8小時後始予以計算加班費。

（三）綜上，爰依勞動契約法律關係提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告242,135元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

（一）基本工資自109年1月1日調整為每月23,800元後，月薪制勞工每小時工資額為99.16元，原告每月基本工資為25,680元，換算之日工資為856元、時薪為107元，並未低於基本工資之規定。被告與工會議定駕駛員之加班費及未休假加班費依駕駛員上開方式換算之每小時時薪的支給標準計算，並無違反任何強制或禁止規定，被告所為計算方式高於基本工資，亦無違背勞動基準法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨。

（二）被告於一例一休制度實施前即與工會協商，而自該制度實施後迄今，被告一直係依照與工會達成之協議，將班次間隔時間（即不拘束時間）依之前之標準計入工時，此有系爭函文可稽。函文中所述“班次間隔時間”即“不拘束時間”亦即駕駛員在前後兩班次中間之空檔時間，此段時間因駕駛員可自由運用，此不拘束時間通常不會計薪，大部分客運業者一般會計薪的不拘束時間時段僅駕駛員上班前的10分鐘以及下班後的10分鐘。被告除每天上班前、下班後各計入10分鐘之不拘束時間為駕駛員之工作時間外，在每天的上班後下班前之各班次間隔另有計入每一班車發車前、到站後各10分鐘之不拘束時間之工時（註：若前一般車到站後未及20分鐘即已發車則重疊部分不計入，惟延遲到站之時間仍會計入工時）；原告每天行駛之路線、趟次約為10趟，平均每天計入工時之不拘束時間約為120分鐘即2小時，且原告之行車時間不論長短均已列入工時，原告稱其因行車時間較其餘駕駛員為長，納入工時計算之不

拘束時間不多云云，並非事實。且依系爭函文所示，將不拘束時間納入工時之計算方式讓駕駛員每月皆能有可觀之加班費收入，一定時數內之加班費收入係免稅所得，對勞工有利。工會因之函請被告同意仍維持將不拘束時間納入工時計給工資，工會則同意按各駕駛員之基本工資換算之時薪來計給加班費及未休假加班費。此協議確實對被告所屬駕駛員有利，自106年1月起至109年5月止被告依協議將原告之不拘束時間納入工時而增加加班時數之總時數如被證十所示，被告確實並無短付加班費之情。況若將不拘束時間扣除，以扣除不拘束時間後之工時計算原告之加班費者，原告之每日工時平均將減少約2小時，被告給付之加班費亦無短少可能。又「工會法第12條第7 款規定，工會章程應記載會員入會、出會、停權及除名。是勞工已加入工會為會員者，其出會之要件及方法，自應依工會章程之規定，如其聲明脫離之要件及方法不符工會章程之規定，尚不發生脫離工會之效力」，有最高法院107年度台上字第1623號判決要旨可稽。原告為被告員工，依據工會法第7條規定應加入企業工會，原告亦屬工會成員，被告與工會之協議效力當然及於原告，原告稱其已脫離工會，應非事實。

（三）原告任職期間，被告分別於每月10日、25日付薪兩次，每月10日給付之薪津中包含有當月之伙食津貼及上個月之加班費、值日夜津貼、休假工作津貼、包車旅費等；每月25日給付之薪津則有當月之本薪、生活津貼及行車獎金等固定薪資，再加上依上個月出勤狀況計算之各項變動津貼(變動津貼1：包含里程津貼、載客獎金、節油獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼等；變動津貼2：非固定發放之恩惠性給付考核獎金、競賽獎金及春節獎金)。被告給付原告之變動津貼2以外所示之各項薪津內容，除本薪、生活津貼、行車獎金及伙食津貼為固定薪資外，其餘津貼乃隨路線、行駛公里數、載客等各種狀況而變動，且將正

常工時及逾時工時、假日工作之勞務合併給付，該等里程津貼、載客獎金、節油獎金、服務獎金、洗車津貼、舊車津貼等等並未區別係正常工時抑或逾時工時、假日工時產生不同計算標準，故亦無將之納入計算加班費之日工資之理。

（四）原告自91年11月起即受僱於被告迄今已達18年，且被告每月均有發給原告薪資明細表，原告對其工作性質、工作時間將因客觀環境因素之事實及薪資結構知之甚詳，原告對被告之薪資內容及方式（包含加班費），顯非單純之沉默，應有默示同意以此勞動條件與雇主繼續勞動契約關係。

（五）綜上，爰答辯聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判斷之理由：

（一）兩造間不爭執之事項：

㈠原告自91年11月起受雇於被告擔任公車駕駛。

㈡原告所提出之原證1薪資明細單、原證3當月休假天數與日期資料、原證4未休假津貼資料、原證5加班明細形式上為真正。

㈢原告自106年1月起至109年5月之當月休假天數及日期如原證3所示。

㈣原告自106年1月1日起至109年5月31日止之加班時數、分數如原證5所示。

㈤被告依原告之基本工資25,680元換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準，原告已領取106年1月起至109年5月止之加班費、未休假加班費如附表1、2所示。（參原證1、6、7薪資明細表、原告製作之加班津貼給付不足算式資料、原告製作之未休假津貼給付不足算式資料）。

㈥如依原告所主張之實際薪資（即包含伙食津貼、本薪、生活津貼、行車獎金、里程津貼、載客獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼）作為計算加班費及未休假加班費之標

準，則被告應給付原告自106年1月起至109年5月之各月份加班費、未休假津貼如附表1、2所示。（參原證1、6、7薪資明細表、原告製作之加班津貼給付不足算式資料、原告製作之未休假津貼給付不足算式資料）。

㈦被告分別於每月10日、25日付薪兩次，每月10日給付之薪津中包含有當月之伙食津貼及上個月之加班費、值日夜津貼、休假工作津貼、包車旅費等；每月25日給付之薪津則有當月之本薪、生活津貼及行車獎金等固定薪資，再加上依上個月出勤狀況計算之各項變動津貼。被告每月發放員工薪資時，均有發給薪津明細表。

㈧新竹汽車客運股份有限公司企業工會於105年12月26日以新客企工字第042號函同意被告依現行每小時時薪的支給標準計算加班費。（參被證1）

㈨被告於100年4月14日以中壢興國郵局432號存證信函向新竹汽車客運股份有限公司產業工會提出退會申請。（參原證19）

㈩兩造於109年6月5日在桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議調解不成立。

（二）兩造間主要之爭點：

㈠被告抗辯其依照與工會議定駕駛員之基本工資（原告之基本工資為每月25,680元）換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準並未違反任何強制或禁止規定，且所為計算方式高於基本工資，亦無違背勞動基準法第21條第1項規定之立法意旨，有無理由？

㈡如上開計給標準違反強制或禁止規定而無效，則原告主張依勞動基準法施行細則第24-1條、勞動基準法第2條第3款、第24條、第39條規定應以實際薪資（即包含伙食津貼、本薪、生活津貼、行車獎金、里程津貼、載客獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼）作為計算加班費及未休假加班費之標準，而請求被告給付短付之加班費及未休假加班費，有無理由？

（三）得心證之理由：

㈠被告抗辯其依照與工會議定駕駛員之基本工資（原告之基本工資為每月25,680元）換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準並未違反任何強制或禁止規定，且所為計算方式高於基本工資，亦無違背勞動基準法第21條第1項規定之立法意旨，為有理由：

⑴按雇主延長工作時間者，應依勞動基準法第24條所定標準加給延長工作時間之工資，以及雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，亦經同法第24條、第39條明文規定，前開規定應屬強制規定。（最高法院104年度台上字第1965號判決要旨參照）。然勞基法第21條第1、2項明定：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，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之。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。又公車業者僱用之駕駛員，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，該變動金額項目，常因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，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煩雜，並顧及上揭公車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，倘公車業者與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延時工資加給之計算方式，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..兩造間所約定之勞動條件既未低於勞基法

所規定之最低標準，該約定並非無效，勞雇雙方自應受其約束。（最高法院108年度台上字第1540號判決要旨參照）。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號判決要旨參照）。據此，被告依照與企業工會所議定駕駛員之基本工資（原告之基本工資為每月25,680元）換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準，且所為之計算方式亦高於基本工資，即與勞動基準法第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，自難認有何違反強制或禁止規定，勞雇雙方即兩造自應受其約束。況依新竹汽車客運股份有限公司企業工會105年12月26日以新客企工字第042號函所示，新竹汽車客運股份有限公司企業工會係同意被告依現行每小時時薪的支給標準計算加班費，自足堪認該計給加班費及未休假加班費之標準本即早已存在。然原告係自91年11月起即受雇於被告，迄提起本件訴訟時已任職近18年，被告亦均按月發給薪津明細表，原告理當對於薪資結構及加班費計算標準知之甚詳，然原告迄提起本件訴訟前並未曾對於該加班費計算標準給付表示異議，亦應視為同意。況被告另抗辯稱本件之緣起係原告於109年1月5日上班時將車輛自停車場行駛至發車站途中，因違規使用手機遭被告懲處，嗣原告提起勞資爭議調解未獲變更懲處，始主張被告短付加班費及未休假加班費，有被告提出之原告109年1

月45日違規行為稽查紀錄表暨照片、桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄在卷可稽，亦堪認原告於任職近18年後始提起本件訴訟，亦有違誠信。從而，被告依勞資協議之約定，依原告基本工資25,680元換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準，並已依該標準發給原告106年1月起至109年5月止之加班費、未休假加班費如附表1、2所示，自無短付。原告主張應依包含伙食津貼、本薪、生活津貼、行車獎金、里程津貼、載客獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼之實際薪資作為計算加班費及未休假加班費之標準，被告應再給付短付原告自106年1月起至109年5月之各月份加班費、未休假津貼如附表1、2所示共242,130元，則非有據。

⑵第按，勞工均有組織及加入工會之權利。工會之任務如下：一、團體協約之締結、修改或廢止。工會組織類型如下：一、企業工會：結合同一廠場、同一事業單位、依公司法所定具有控制與從屬關係之企業，或依金融控股公司法所定金融控股公司與子公司內之勞工，所組織之工會。依前條第一項第一款組織之企業工會，其勞工應加入工會。工會法第4條第1項、第5條第1款、第6條第1項第1款、第7條分別訂有明文。又工會法第12條第7款規定，工會章程應記載會員入會、出會、停權及除名。是勞工已加入工會為會員者，其出會之要件及方法，自應依工會章程之規定，如其聲明脫離之要件及方法不符工會章程之規定，尚不發生脫離工會之效力。（最高法院107年度台上字第1623號判決要旨參照）。據此，被告抗辯新竹汽車客運股份有限公司企業工會於77年間即已成立，原告係於91年迄任職於被告公司，依上開規定，自有加入新竹汽車客運股份有限公司企業工會之權利，並應加入，且原告亦稱於於100年4月14日以存證信函向新竹汽車客運股份有限公司產業工會（按應係企業工會之誤）提出退會申請（按尚不生會會之效力），顯然亦不否認確有加入，則新竹汽車

客運股份有限公司企業工會既與被告就加班費及未休假加班費之計算標準締結團體協約，勞資雙方即兩造自應均受約束。至原告雖主張已於100年4月14日以中壢興國郵局432號存證信函向新竹汽車客運股份有限公司產業工會提出退會申請，然該存證信函僅表示提出退會申請，而未證明是否符合出會之要件及方法，尚難認定已發生脫離工會之效力。況依新竹汽車客運股份有限公司企業工會105年12月26日以新客企工字第042號函所示，新竹汽車客運股份有限公司企業工會係同意被告依現行每小時時薪的支給標準計算加班費，亦已堪認該計給加班費及未休假加班費之標準本即早已存在，已如前述。易言之，新竹汽車客運股份有限公司企業工會與被告係早在105年12月26日之前即就加班費及未休假加班費之計算標準締結團體協約（105年12月26日之函示係同意依原標準計算加班費），縱然原告100年4月14日向新竹汽車客運股份有限公司企業工會提出退會申請，發生脫離工會之效力，然原告出會之前新竹汽車客運股份有限公司企業工會與被告就加班費及未休假加班費計算標準所締結之團體協約效力仍及於原告。

㈡揆諸上開認定，被告依勞資協議之約定，而依原告基本工資25,680元換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準，核並未違反任何強制或禁止規定，勞雇雙方即兩造應均受其約束。又被告既已依該標準發給原告106年1月起至109年5月止之加班費、未休假加班費如附表1、2所示，自無短付之情事。是原告主張應依包含伙食津貼、本薪、生活津貼、行車獎金、里程津貼、載客獎金、舊車津貼、全勤獎金、洗車津貼之實際薪資作為計算加班費及未休假加班費之標準，被告應再給付短付原告自106年1月起至109年5月之各月份加班費、未休假津貼如附表1、2所示共242,130元，即非有據。

㈢綜上，原告依勞動契約之法律關係請求被告給付短付自106年1月起至109年5月之各月份加班費、未休假加班費共24

2,130元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，核屬無據，為無理由，應予駁回。

四、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，核均與本判決結果無影響，爰不一一予以論列，併此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　汪銘欽

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　　110　　年　　4　　月　　27　　日

書記官　周育瑜

以下附表之金額單位均為新臺幣/元。

附表1:原告起訴主張應給付、已給付、應補給付加班費之金額				
年月	應給付加班費	已給付加班費	應補加班費	備註
106年1月	7363	4798	2565	
106年2月	7570	4930	2640	
106年3月	8636	5749	2887	
106年4月	8877	5749	3128	
106年5月	8685	5660	3025	
106年6月	4722	3488	1234	
106年7月	5421	3781	1640	
106年8月	4382	3165	1217	
106年9月	8697	5711	2986	
106年10月	8171	5380	2791	
106年11月	8739	5734	3005	
106年12月	7090	4949	2141	
107年1月	8004	5461	2543	
107年2月	5132	3698	1434	

107年3月	7283	4911	2372	
107年4月	8624	5619	3005	
107年5月	7975	5162	2813	
107年6月	6256	4393	1863	
107年7月	7069	4806	2263	
107年8月	7185	4860	2325	
107年9月	9372	6123	3249	
107年10月	8657	5836	2821	
107年11月	8035	5349	2686	
107年12月	9837	6333	3504	
108年1月	7535	5178	2357	
108年2月	6510	4617	1893	
108年3月	9485	6238	3247	
108年4月	8732	5772	2960	
108年5月	10596	6677	3919	
108年6月	10423	6669	3754	
108年7月	7467	5034	2433	
108年8月	6227	4293	1934	
108年9月	7376	5088	2288	
108年10月	9591	6122	3469	
108年11月	8761	5727	3034	
108年12月	10254	6567	3687	
109年1月	8030	5392	2638	
109年2月	5195	3849	1346	
109年3月	6890	4818	2072	
109年4月	7534	5277	2257	
109年5月	9571	6447	3124	
合計	321959	215410	106549	

附表2:原告起訴主張應給付、已給付、應補給付未休假加班費之金額				
年月	應給付未休假加班費	已領未休假加班費	應補給付未休假加班費	備註
106年1月	8282	3424	4858	
106年2月	9597	5992	3605	

106年3月	8107	3424	4683	
106年4月	8331	5992	2339	
106年5月	9588	5136	4452	
106年6月	7306	3424	3882	
106年7月	1934	856	1078	
106年8月	0	0	0	
106年9月	6163	2568	3595	
106年10月	9490	5136	4354	
106年11月	9524	7704	1820	
106年12月	7730	3424	4306	
107年1月	9158	4280	4878	
107年2月	1872	856	1016	
107年3月	9895	4708	5187	
107年4月	8281	5136	3145	
107年5月	9653	5136	4517	
107年6月	0	0	0	
107年7月	7938	5136	2802	
107年8月	5982	3424	2558	
107年9月	8260	5992	2268	
107年10月	4002	1712	2290	
107年11月	9384	4280	5104	
107年12月	9706	5136	4570	
108年1月	9091	4280	4811	
108年2月	3804	1712	2092	
108年3月	9503	4280	5223	
108年4月	9452	4280	5172	
108年5月	9918	5992	3926	
108年6月	6325	4280	2045	
108年7月	4002	1712	2290	
108年8月	3913	1712	2201	
108年9月	0	0	0	
108年10月	9789	5992	3797	
108年11月	8257	3424	4833	
108年12月	9758	5992	3766	

（續上頁）

109年1月	8036	5136	2900	
109年2月	7280	3424	3856	
109年3月	7717	3424	4293	
109年4月	8920	5136	3784	
109年5月	9277	5992	3285	
合計	295225	159644	135581	