臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞簡上字第4號

上　訴　人　吳家文

被上訴人　　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

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國110年4月27日本院新竹簡易勞動法庭109年度竹勞簡字第7號第一審判決提起上訴，本院於民國110年12月8日辯論終結，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

壹、程序事項：

按在第二審程序為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255 條第1 項第2 款至第6 款情形，不在此限；又訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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446 條第1 項、第255 條第1 項第2 款、第3 款定有明文。上開規定依同法第436 條之2 ，於簡易訴訟之第二審程序，亦適用之。準此，原告於第二審為訴之變更或追加，苟其請求之基礎事實與原起訴請求之基礎事實同一，或係擴張或減縮應受判決事項之聲明者，即非法所不許。經查，上訴人於原審請求被上訴人應給付其自民國106年1月起至109年5月不足之加班費新台幣(下同)106,549元及未休假加班費135,581元，合計242,130元，經原審駁回其訴提起上訴後，主張其請求之上開給付應將里程津貼及載客獎金扣除休息日未休所生之收益，減縮請求被上訴人應給付上開期間如附表1所示之加班費89,592元及如附表2所示之未休假加班費119,367元，合計208,959元(詳本院卷一第195頁至第28

8頁)，核上訴人所為訴之變更，與其起訴時請求之基礎事實同一，並屬減縮其應受判決事項之聲明，揆諸前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、上訴人主張：

(一)上訴人自91年11月起受僱於被上訴人擔任公車駕駛，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，依勞動基準法(下稱：勞基法)第2條第3款規定，工資係指因工作而獲得之報酬及其他不論任何名義之經常性給與均屬之，則以被上訴人發放上開金額合計上訴人一日工資為35,715元÷30天=1,191元，此為上訴人每日行駛日報表表定每日8小時工作時間內勞務所得，並應以此金額為計算基準加乘計算上訴人應領取之加班費及未休假加班費，詎被上訴人於106年1月1日一例一休制度施行後，竟以日工資856元為計算標準核算加班費、未休假加班費，與勞基法施行細則第14-1條、第24-1條、勞基法第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，此參一日工資856元是被上訴人於88年有向主管機關報備於工作規則，當時政府基本工資一個月為15,840元、一日工資為528元，被上訴人伙食津貼1,800元、本薪6,800元等，經過18年有一半以上會員變動，現今政府基本工資一個月為24,000元，被上訴人伙食津貼2,400元、本薪8,120元等都有變動增加，唯獨一日工資被上訴人還是以856元計算，顯不合法，上訴人為此於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。茲就上訴人之各項請求列舉如下：㈠加班費(即延時工資)：參照勞基法第24條第1項之規定，上訴人自106年1月起至109年5月止按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305,002元，扣除被上訴人已給付該段期間之加班費共215,410元，被上訴人尚應給付上訴人89,592元。㈡

未休假加班費(即休息日、例假日、國定假日延時工資)：參照勞基法施行細則第24-1條第2項、勞基法第39條之規定，上訴人自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279,011元，扣除被上訴人已給付該段期間之未休假加班費159,644元，被上訴人尚應給付上訴人119,367元。據此，上訴人自得請求被上訴人給付自106年1月起至109年5月止不足之加班費89,592元及未休假加班費119,367元，合計共208,959元，被上訴人迄今仍拒絕給付。

（二）被上訴人依日工資856元為計算標準核發加班費及未休假津貼費顯已違反勞基法第24條、勞基法施行細則第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）同意被上訴人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基法施行細則24-1條、勞基法第38條第4項強制規定，依民法第71條規定，自屬無效。且勞基法第2條第3項、4項及勞基法第24條，係屬強制規定，並不得以團體協約為由，未經團體協約法第9條、第10條工會理事長私自行文被上訴人以該標準計給加班費及未休假加班費，工會理事長違反團體協約法第3條，系爭函文當然無效。又被上訴人辯稱上訴人對其薪資結構知之甚詳云云，然被上訴人於88年修訂薪資標準，上訴人於91年任職時被上訴人並未告知該薪資標準，上訴人僅從教育訓練教材內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。另被上訴人所謂「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，上訴人每日值勤時數均在8小時以上至10小時，然被上訴人僅計算行車時間，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。況汽車運輸管理規則第19-2條營業大客車業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，除應符合勞基法等相關法令關於工作時間之規定外，其調派駕駛勤務並應符合下列規定：二、連續駕車四小時，至少應有三十分鐘休息，休息時間如採分次實施者每次應不得少於十五分鐘。但因工作具連續性或交通壅塞者，得另行調配休息時間：其最多連續駕車時間不得超過六小時，且休息須一次休滿四十五分鐘。

(三)上訴人爰依勞動契約及勞基法規定提起本件訴訟，在原審求為命：被上訴人應給付上訴人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（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院減縮上訴聲明）。減縮後之上訴聲明：１、原判決廢棄。２、上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人208,959元，及自上訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：

(一)按基本工資自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，上訴人每月基本工資為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，則被上訴人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，被上訴人所為計算方式高於基本工資，亦無違背勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨。而被上訴人所屬員工於30年前之待遇尚佳，然因經濟情勢所致，客運本業日漸虧損實難能挽回，因之亦難以調薪，87年間因被上訴人所有新竹火車站站前之土地建物有成熟之租賃計畫而得預期可獲有穩定之業外收入，被上訴人始進而規劃調整員工薪資，並於88年1月間調整，其中駕駛員支給加班津貼或休假日津貼，其數額原為每日704元即時薪88元，調整

為每日856元即時薪107元。若被上訴人能賺錢且有盈餘，被上訴人亦希望能為員工增添福利，惟被上訴人係有多年歷史之客運公司，員工數百人，且員工之流動率尚稱穩定，為維持員工之家計，縱然本業持續虧損也勉力經營，多年來利用場站空間多方拓展業外收入。被上訴人亦確實於88年間在有可預見之業外收入後即大幅提昇員工待遇；多年來亦一直維持著勞資和諧。惟時代之變遷並非個人之力能扭轉，客運業的大環境不好並非被上訴人能改變，且業外收入有其極限，若客運本業無法轉虧為營，被上訴人實無再行調整員工薪資之餘力。

（二）被上訴人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，被上訴人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。而函文中所述『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。被上訴人除每天上班前、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）；上訴人每天行駛之路線、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，且上訴人之行車時間不論長短均已列入工時，上訴人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，工會在106年度一例一休制度即將實施前，亦以系爭函文請被上訴人同意仍維持將

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，此協議確實對被上訴人所屬駕駛員有利，自106年1月起至109年5月止被上訴人依協議將上訴人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，比較被上訴人依據企業工會建議且同意之現行方式及上訴人主張之計算方式，被上訴人多支出108,149元款項予上訴人，被上訴人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上訴人之加班費者，上訴人之每日工時平均將減少約2小時，被上訴人給付之加班費亦無短少可能。故被上訴人自106年一例一休新制實施以來，迄今一直依照與工會之協議，將各駕駛員之不拘束時間計入工時給付加班費予各駕駛員，被上訴人對包含上訴人在內之所有駕駛員加班費及未休假加班費之給付並無短少。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。上訴人為被上訴人員工，依據工會法第7條規定應加入企業工會，上訴人亦屬工會成員，被上訴人與工會之協議效力當然及於上訴人，上訴人稱其已脫離工會，應非事實。

（三）再者，被上訴人公司為經營旅客運送之大眾運輸業，載運顧客之時間不分白天夜晚，駕駛員之工作時間，無論日間、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，工作日之工時經常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益，被上訴人自得與員工合意訂定薪資及加班費之計算方式。上訴人任職期間，被上訴人每月付薪兩次，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)。被上訴人給付上訴人之變動津貼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。而上訴人自91年11月起即受僱於被上訴人迄今已達18年，且被上訴人每月均有發給上訴人薪資明細表，上訴人對其工作性質、工作時間將因客觀環境因素之事實及薪資結構知之甚詳，上訴人對被上訴人之薪資內容及方式（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，應認被上訴人於上訴人任職期間已依法給付上訴人所有之平日加班費、休息日暨國定假日出勤加班費、特休日未休之加班費等，並無短付之情。

(四)並聲明：上訴駁回。

三、兩造間不爭執之事項：

(一)上訴人自91年11月起受雇於被上訴人擔任公車駕駛。

(二)上訴人所提出之原證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。

(三)上訴人自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。

(四)上訴人自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。

(五)被上訴人依上訴人之基本工資25,680元換算之時薪為計給加班費及未休假加班費之標準，上訴人已領取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。

(六)被上訴人分別於每月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。被上訴人每月發放員工薪資時，均有發給薪津明細表。

(七)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號函同意被上訴人依現行每小時時薪的支給標準計算加班費。

(八)上訴人於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。

(九)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。

四、本件爭點：

(一)被上訴人抗辯其依照與工會議定駕駛員之基本工資（上訴人之基本工資為每月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，亦無違背勞基法第21條第1項規定之立法意旨，有無理由？

(二)如上開計給標準違反強制或禁止規定而無效，則上訴人主張依勞基法施行細則第24-1條、勞基法第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，而請求被上訴人給付短付之加班費及未休假加班費，有無理由？

五、本院之判斷：

(一)上訴人自91年11月起即受雇於被上訴人擔任公車駕駛，迄提起本件訴訟時已任職近18年，被上訴人亦均按月發給薪資明細表詳載薪資、津貼、獎金、加班費等項目及具體金額予上訴人等情，既為兩造不爭執，則上訴人理當對於在被上訴人受僱期間之薪資結構及加班費計算標準知之甚詳，且衡之常情，上訴人受僱於被上訴人擔任駕駛員工作時，對於每月薪資多少、薪資如何計算，及每週工作日數、休息日數、休例假日如何排休、加班費如何計算等攸關上訴人自身權益之重大事項，如有不明瞭之處，豈有多年均未予聞問之理，此參上訴人曾提出與被上訴人同屬客運業之桃園汽車客運股份有限公司發放予司機記載經常性薪資、加班費計算內容之新式薪資結構同意書附卷可稽(詳原審卷一第341頁)，則上訴人既得知悉桃園汽車客運股份有限公司計算駕駛員之加班費方式，即得以此比對在被上訴人任職期間領取之加班費金額，及二者間之具體差異。是被上訴人辯稱伊於上訴人到職時有告知上訴人駕駛員之薪資標準，按公司組織薪給規定支付加班津貼，上訴人並同意接受等語，尚非無據。

(二)按司法院大法官會議釋字第726號解釋意旨謂：「勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」等語，及理由書稱：「憲法第15條規定：『人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。』、第153條規定：『國家為改良勞工及農民之生活，增進其

生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。』基於上開意旨，本法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的。而工作時間、例假、休假、女性夜間工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。民法第71條規定：『法律行為，違反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。』

係在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與民法第71條平衡國家管制與私法自治之原則不符。故系爭規定中『並報請當地主管機關核備』之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：『……得由勞雇雙方另行約定……，並報請當地主管機關核備，不受……規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」等語。則被上訴人訂立之工作規則就駕駛員之工作時間規定為依業務實際需要排定之，並就國定假日及其他中央主管機關指定應放假之日併入其所屬月份排定實施輪休，並為應付大眾運輸需要，經員工同意，得於休假日指派工作，工資加倍發給，上訴人另將考核獎金、春節獎

金、目標管理獎金、值日、夜津貼、節油獎金、車輛引擎保養獎金、團體燃料獎金、對外修車業務績效獎金、優秀駕駛員獎金、其他非經常性給予之津貼或獎金明定為不具工資性質給與之津貼及獎金等情(詳原審卷一第260頁至第264頁)，既經主管機關新竹市政府於99年9月14日以府勞動字第0990101117號函核備在案(詳原審卷一第255頁)，則上訴人主張被上訴人應以每月給付予上訴人之金額不論任何名義之經常性給與作為計算基準加乘計算上訴人應領取之加班費及未休假加班費金額，顯與被上訴人工作規則記載情節不符，尚屬無據。

(三)次按，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。再按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（最高法院108年度台上字第1540號民事判決意旨同此見解）。另按公車（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

旨同此見解）。本件被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，其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，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，除本薪、生活津貼、行車獎金為每月固定數額外，另設有里程津貼、載客津貼等變動津貼項目，該變動津貼項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡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。倘被上訴人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。經查：

１、行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：106年1月1日起每月21,009元、107年1月1日起每月22,000元、108年1月1日起每月23,100元、109年1月1日起每月23,800元，從而，被上訴人主張基本工資自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，上訴人每月基本工資為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，則被上訴人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，被上訴人所為計算方式高於基本工資，亦無違背勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，要非無據。

２、又按勞基法第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。」，第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之

工資，依下列標準加給：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1/3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2/3以上。……」，第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。」，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。……」。從而上訴人延長工作時間、於休息日、例假日及國定假日照常工作時，被上訴人即應依上開規定發給加班費即延長工時加給，並就國定假日工作部分加倍發給工資。而勞基法第24條所稱平日每小時工資額，係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。則被上訴人每月發放予上訴人之變動津貼既會依據各駕駛員上個月行駛里程、載客人數等實際狀況計算里程津貼、載客獎金、節油獎金，及服務津貼等金額，此有被上訴人提出行車人員里程津貼支給辦法、長途班車載客獎金實施辦法、車輛節油獎金支給辦法、服務津貼支給公文附卷可佐(詳原審卷一第305頁至第314頁)，應認被上訴人按月給付之里程津貼、行車獎金、載客獎金等亦與延長工時之勞務提供有關，則上開里程津貼及載客獎金既含有延長工時之工資性質在內，自不應將全額納入正常工作時間所得據以核算每日每小時工資，上訴人主張此等項目之給付均係正常工時之給付，均應全額列入正常工時每小時工資之計算云云，委無可取，則上訴人以此為基礎而計算被上訴人應給付如附表1、2所示延長工時及假日出勤工資差額，即無所據。

3、再者，被上訴人陳稱該公司在一例一休制度實施前即與工會協商，不僅將駕駛員上班前的10分鐘以及下班後的10分

鐘列為工作時間外，並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，平均每天計入工時之不拘束時間約為120分鐘即2小時，讓駕駛員每月皆能有可觀之加班費收入，工會在106年度一例一休制度即將實施前，亦以系爭函文請被上訴人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，此協議確實對被上訴人所屬駕駛員有利，自106年1月起至109年5月止被上訴人依協議將上訴人之不拘束時間納入工時而增加加班時數之總時數等情，並提出被上訴人公司「現行工作時間計算」與「上班前下班後各給10分鐘(扣除不拘束時間)之工作時間計算」、加班費、休假津貼等計算金額比較表、行車人員工作時間計算基準、新竹汽車客運股份有限公司第九屆第五次及第十屆第七次勞資會議紀錄及勞資會議簽到表為憑(詳原審卷二第17頁至第59頁、本院卷二第79頁至81頁、本院卷一第163頁至第181頁)，而被上訴人提出上訴人之駕駛日報表及製作統計上訴人行車時間及工作時間資料(詳本院卷一第105頁至第161頁)比對行車紀錄資料光碟及紙本記錄(詳本院卷一第293頁至第339頁)，復為上訴人不爭執被上訴人統計其行車時間、工作時間之記載(詳本院卷二第50頁)，觀之上訴人行車路線趟次間之間隔時間而言，短則5分鐘，長則94分鐘，如趟次間隔時間過短，則上訴人在到站後，所餘時間已不多又須發車，僅能在車內或車外稍事等待、休息，無法離開或做其他之運用。故趟次間之間隔時間，上訴人是否屬於無任何工作責任，不受雇主即被上訴人之指揮監督之狀態，仍端視該趟次間隔長短而定。雖就班次間等候之間隔時間，被上訴人並無限制上訴人須在車內或站內等候，得自己自行使用，但該段時間如較短，則上訴人在進行對車輛之查看或整理後，僅能在車內或車外短暫休憩等候開車，難有其他選擇，而無法自由運用以處理個人

之私事等，則此段期間其縱未實際提供勞務，然仍處於隨時準備提供勞務之待命狀態，自難認屬於休息時間；反之，如趟次間間隔較長，其於停車後，即得自由運用，已非處於隨時需提供勞務之狀態，則此段期間上訴人即無受到被上訴人之指揮監督，應可認屬其之休息時間，而不得認定為工作時間。至於上訴人如於停車後，仍有較長時間可自由使用，然其仍選擇不離開車輛或僅在車輛附近休息，則此乃其個人對於休息時間如何運用之選擇，自無從執此認定該等時間仍屬工作時間，是以，本院認為如趟次間間隔時間超過30分鐘，即屬前述上訴人可自由運用之休息時間，無從計入工作時間，惟如間隔時間不足30分鐘（不含30分鐘）者，實際上難以自由運用，亦無從期待上訴人得脫離責任工作之狀態，是此部分之時間，即應視為等班時間或待命時間而計入工作時間始為合理。是以本院就此檢視被上訴人統計上訴人行車時間、工作時間之記載是否合理，如以上訴人109年4月1日行車情形為例，依被上訴人記載為：

起站名稱	迄站名稱	實際起站時間	實際迄站時間	準備時間（被上訴人統計列入）	行車時間（被上訴人統計）	整理時間（被上訴人統計列入）	法院認定須增加之待命時間、準備時間
轉運站	龍潭	05:52	06:00	0	0	0	0（發車前10分鐘已在

							下列祥安國小至中壢次計入）
龍潭	祥安國小	06:00	06:20	0	0	0	0
祥安國小	中壢	06:20	06:50	10	58	5	0
中壢	804 醫院	06:55	07:35	0	40	5	0
804 醫院	中壢	07:40	08:50	0	70	10	0
中壢	804 醫院	09:40	10:20	10	40	5	0
804 醫院	中壢	10:25	11:05	0	40	10	0
中壢	龍潭	11:25	11:55	10	30	10	0
龍潭	中壢	12:05	12:35	0	30	5	0
中壢	龍潭	12:40	13:31	0	51	10	0
龍潭	中壢	14:52	15:30	10	38	10	0
中壢高中	804 醫院	16:00	17:00	10	78	10	0
804 醫院	龍潭	17:00	17:10	0	0	0	0（註：此段

							行車時間已併入上開中壢高中到804醫院趟次計算）
龍潭	轉運站	17:10	17:18	0	0	0	0（註：此段行車時間及整理時間已併入中壢高中到804醫院趟次計算）
			合計	50	475	80	0

則被上訴人於計算上訴人109年4月1日工作時間既係將準備時間50分鐘、行車時間475分鐘及整理時間80分鐘合併

計算為605分鐘【計算式：(50+475+80)=605】，並就此給予上訴人在2小時以內按時薪107元加計1/3以上每小時142元，超過2小時按時薪加計2/3計算每小時178元之加班費用，即無不當，此參被上訴人公司企業工會在106年度一例一休制度即將實施前，亦以系爭函文請被上訴人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(詳原審卷一第303頁至第304頁)，故被上訴人上開所辯確與該公司員工約定以基本工資換算之時薪來計給加班費及未休假加班費，亦非無憑。

(四)綜上所述，被上訴人依勞資協議之約定，而依上訴人基本工資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。又被上訴人既已依該標準發給上訴人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。是上訴人主張被上訴人應依包含伙食津貼、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，被上訴人應再給付短付上訴人自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208,959元，即非有據。從而，原審判決為上訴人敗訴之判決並無不當，上訴意旨指摘原判決不當，聲明求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論述。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436 條之1第3項、第449條第1項、第78條、判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　審判長法　官　鄭政宗

法　官　陳麗芬

法　官　王佳惠

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　30　　日

書記官　黃伊婕

以下附表之金額單位均為新臺幣/元。

附表1:上訴人主張被上訴人應給付、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	6961	4798	2163	
106年2月	7006	4930	2076	
106年3月	8192	5749	2443	
106年4月	8291	5749	2542	
106年5月	8113	5660	2453	
106年6月	4441	3488	953	
106年7月	5354	3781	1573	
106年8月	4382	3165	1217	
106年9月	8356	5711	2645	
106年10月	7639	5380	2259	
106年11月	8188	5734	2454	
106年12月	6686	4949	1737	
107年1月	7480	5461	2019	
107年2月	5061	3698	1363	
107年3月	6733	4911	1822	
107年4月	8148	5619	2529	
107年5月	7419	5162	2257	
107年6月	6256	4393	1863	
107年7月	6729	4806	1923	
107年8月	6913	4860	2053	
107年9月	8882	6123	2759	
107年10月	8417	5836	2581	
107年11月	7460	5349	2111	
107年12月	9149	6333	2816	
108年1月	7013	5178	1835	

108年2月	6319	4617	1702	
108年3月	8798	6238	2560	
108年4月	8105	5772	2333	
108年5月	9880	6677	3203	
108年6月	9991	6669	3322	
108年7月	7273	5034	2239	
108年8月	6056	4293	1763	
108年9月	7376	5088	2288	
108年10月	8944	6122	2822	
108年11月	8247	5727	2520	
108年12月	9568	6567	3001	
109年1月	7621	5392	2229	
109年2月	4926	3849	1077	
109年3月	6534	4818	1716	
109年4月	7089	5277	1812	
109年5月	9004	6447	2557	
合計	305002	215410	89592	

附表2:上訴人主張被上訴人應給付、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	7830	3424	4406	
106年2月	8880	5992	2888	
106年3月	7690	3424	4266	
106年4月	9010	5992	3018	
106年5月	8957	5136	3821	
106年6月	6870	3424	3446	
106年7月	1910	856	1054	
106年8月	0	0	0	
106年9月	5920	2568	3352	
106年10月	8871	5136	3735	
106年11月	8922	7704	1218	
106年12月	7290	3424	3866	
107年1月	8557	4280	4277	

（續上頁）

107年2月	1846	856	990	
107年3月	9150	4708	4442	
107年4月	7824	5136	2688	
107年5月	8980	5136	3844	
107年6月	0	0	0	
107年7月	7556	5136	2420	
107年8月	5756	3424	2332	
107年9月	7827	5992	1835	
107年10月	3892	1712	2180	
107年11月	8712	4280	4432	
107年12月	9027	5136	3891	
108年1月	8462	4280	4182	
108年2月	3692	1712	1980	
108年3月	8815	4280	4535	
108年4月	8776	4280	4496	
108年5月	9247	5992	3255	
108年6月	6064	4280	1784	
108年7月	3898	1712	2186	
108年8月	3806	1712	2094	
108年9月	0	0	0	
108年10月	9128	5992	3136	
108年11月	7772	3424	4348	
108年12月	9105	5992	3113	
109年1月	7627	5136	2491	
109年2月	6904	3424	3480	
109年3月	7317	3424	3893	
109年4月	8393	5136	3257	
109年5月	8728	5992	2736	
合計	279011	159644	119367	