

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上更一字第10號

上訴人 李彥興

葉良駿

上二人

訴訟代理人 柯劭臻律師

被上訴人 桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人 邱政超(即超強投資有限公司指派之代表人)

訴訟代理人 宋嬋玲律師

複代理人 李容珊律師

魏意庭律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年3月6日臺灣桃園地方法院106年度重勞訴字第24號第一審判決提起上訴，經最高法院第一次發回更審，本院於112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審及發回前第三審訴訟費用(除確定及減縮部分外)，由上訴人李彥興負擔百分之三十四，餘由上訴人葉良駿負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

被上訴人之法定代理人原為佑高投資股份有限公司（指定代表人任季男），嗣於本院審理中變更為超強投資有限公司（指定代表人邱政超），茲據其具狀聲明承受訴訟，並提出被上訴人公司變更登記表、指派書等影本為憑（見本院更一卷2第305-309頁），核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人李彥興、葉良駿(下逕稱姓名)分別自民國(下同)96年4月20日、100年8月26日起受僱於被上訴人，擔任駕駛員。伊等擔任駕駛員期間，每月領取薪資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼、勤務津貼、員工獎勵金、其他津

貼、行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、公里獎金、載客獎金者，均屬平日正常工時工資，薪資項目為免稅加班津貼及應稅加班津貼者，則屬平日、例假或國定假日工作之延長工時工資，而伊等每日之工作時間應依據每日駕駛車輛之行車紀錄圖(即大餅圖)最內圈開始及結束波動之時間計算。詎料，被上訴人未依勞動基準法(下稱勞基法)規定計算伊等延長工時工資，且未依行車紀錄圖如實計算伊等每日工作時間，短少給付李彥興於101年3月1日起至106年8月31日止、葉良駿於101年7月2日起至106年8月31日止之加班費依序為新臺幣(下同)151萬486元、290萬982元等情。爰依勞基法第24條、第39條規定，求為命：(一)被上訴人應給付李彥興151萬486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)被上訴人應給付葉良駿290萬982元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息之判決(上訴人提起上訴後，於本院更審程序減縮上訴聲明，見本院更一卷2第587頁，另上訴人於原審請求特別休假未休工資部分，業經判決確定，逾上開範圍請求部分，非屬本院審理範圍，茲不贅敘)。

二、被上訴人則以：上訴人於受僱時所簽訂勞動契約(下稱系爭契約)第5條約定之薪資(含延時工資)標準即為伊所定「行車人員待遇一覽表」(下稱系爭待遇表)，系爭待遇表已載明，駕駛員之加班津貼包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班費以每小時146元發給，休假日以704元發給，及以實際計支之公里津貼、載客津貼，兩造約定之加班工資已逾以法定基本工資計算之金額。上訴人於起訴前，任職期間分別有10年及6年之久，對伊每月按系爭待遇表計算發放之薪資均無異議，應認明示或默示同意伊以系爭待遇表計付薪資，系爭待遇表既未違反勞基法規定，上訴人自應受拘束。伊已依系爭待遇表足額給付上訴人平日及假日之延長工時工資，上訴人領取後再為主張伊短付延長工時工資，其行使權利有違誠信

01 原則，且上訴人持續提供勞務，足使伊正當信任上訴人已不
02 行使其權利，上訴人多年後再為主張伊短付延長工時工資，
03 構成權利失效。又上訴人每月領取之老殘票格及偏遠路線津
04 貼、服務獎金、行車獎金不具勞務對價性及經常性，非屬勞
05 基法第2條第3款所稱之工資，另伊並無苛扣工時之情事等
06 語，資為抗辯。

07 三、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提
08 起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)項之
09 訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付李彥興151萬486元、葉良駿
10 290萬982元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
11 年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

12 四、李彥興、葉良駿主張分別自96年4月20日、100年8月26日起
13 受僱於被上訴人，擔任大客車駕駛員乙節，有上訴人之勞工
14 保險被保險人投保資料表、系爭契約附卷可稽(見原審卷1第
15 13頁、第15頁、第140-143頁)，堪信為真實。

16 五、本院得心證之理由：

17 (一)兩造約定以系爭待遇表計算上訴人之每月工資：

18 1.上訴人主張：伊等並未看過系爭待遇表、歷次變更及公告函
19 文，且系爭待遇表未明訂於系爭契約及工作規則，亦未經主
20 管機關核備，伊等自不受拘束云云。惟查，李彥興、葉良駿
21 與被上訴人先後於96年4月20日、100年8月26日簽訂之系爭
22 契約第5條約定：「甲方(即被上訴人)對於乙方(即上訴人)
23 所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接
24 受…」，有系爭契約影本可稽(見原審卷1第141頁、第143
25 頁)，堪認兩造成立勞動契約時，已約定上訴人之工資係依
26 據被上訴人訂定之薪資標準計算。

27 2.依被上訴人工作規則第5條第6款規定：「新進員工除經理以
28 上人員外，按左列標準遴選，其敘薪標準另訂定之。…6.駕
29 駛員：年在50歲以下持有職業大客車駕駛執照兼具修車技能
30 者」；第26條規定：「本公司員工待遇分為：(一)管理人員待
31 遇。(二)修護人員待遇。(三)行車人員待遇三種。其給與辦法除

01 俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎
02 勵辦法發給各項獎金，並呈由董事長核定之」(見原審卷9第
03 428-429頁、第431頁)，參以上訴人所提出被上訴人行車人
04 員待遇給與辦法(下稱行車人員辦法)之附表即為101年1月1
05 日實施之系爭待遇表(見本院勞上卷6第385-386頁)，上訴人
06 並於本院110年度勞上字第34號事件稱行車人員辦法之附表
07 即為系爭待遇表等語(見本院更一卷1第221頁)，堪認系爭待
08 遇表為被上訴人依工作規則所訂頒之薪資標準。

09 3.證人即被上訴人之員工石祖華證稱：伊自73年3月7日起受僱
10 於被上訴人，擔任過課長、調度、股長、副站長等職，105
11 年間至龍潭站擔任站長，現為新屋站站長，各站均有系爭待
12 遇表，被上訴人係依據該表計算價駕駛員工資，伊於106年
13 間擔任中壢車站站長時，系爭待遇表係放在站長處，各站均
14 有等語(見本院更一卷1第236-237頁)；訴外人即駕駛員江育
15 鴻於本院109年度勞上字第58號事件證稱：伊大約在104年間
16 轉任駕駛員後知道有系爭待遇表，其他同事說被上訴人係依
17 照這個表計算薪資等語(見本院勞上卷6第72頁)；訴外人即
18 駕駛員朱立祥於原法院107年度勞訴字第23號事件陳述：被
19 上訴人每月有發給薪津明細表，載客人數及公里數會影響薪
20 資多寡等語(見原審卷7第284-285頁)；訴外人即駕駛員范光
21 明於原法院106年度勞訴字第105號事件(下稱105號事件)作
22 證時證稱：全公司員工之薪資明細表均相同，公里獎金係依
23 照被上訴人安排之趟次、公里計算，公里獎金會因為駕駛之
24 公里數增多而變高，載客獎金區分為刷卡、現金，現金部
25 分，每兩天將現金箱拿至中壢車站2樓清點，依金額計算載
26 客獎金，行車獎金每月金額固定，沒有發生事故即可領取等
27 語(見原審卷8第61-62頁)，且被上訴人依工作規則頒訂之系
28 爭待遇表迭於91年7月1日、93年9月1日、99年3月29日、101
29 年1月1日、105年1月1日修正，並隨調整之項目金額，重新
30 調整系爭待遇表之給付標準，予以公告，有被上訴人104年1
31 2月31日桃汽客總字第469號函、上開期間修正實施之系爭待

01 遇表等影本可稽(見原審卷1第95頁、第144-148頁)，堪認被
02 上訴人歷年來均係依據系爭待遇表計算駕駛員之工資，且每
03 月會將詳載各項目、明細之薪津明細表交予駕駛員，駕駛員
04 對各該給付項目計算內容知之甚詳。況據證人范光明證稱：
05 伊於105年申請勞動檢查3個月前發覺工資明顯變少，這是新
06 站長徐景爐上任後始發生之情形，負責計算工時之內勤人員
07 彭成章表示關於工時核算跟以往一樣，其上報給徐景爐做確
08 認後，才會上報給公司，徐景爐會刪減工時，之後爆發工時
09 爭議；伊在106年間因公司苛扣工時始申請勞動檢查等語(見
10 本院更一卷1第385頁、原審卷8第62頁)，參以李彥興、范光
11 明於106年6月20日桃園市政府勞資爭議調解程序代理其他37
12 名駕駛員所提出之主張，並未爭執薪資給付項目及計算方
13 式，而係爭執被上訴人採累計工時計算延長工時工資、每日
14 工時之計算、國定假日及例假日未加倍給付工資等節(見原
15 審卷6第162-168頁)，足徵駕駛員歷來對於領取之工資項目
16 及計算方式並無反對意見。

17 4.再審諸上訴人於101年至106年間之員工薪津明細表(見原審
18 卷1第196、243、299、341、385、424、464、512頁、卷2第
19 38、63、91、115、138、152、169、179、189、200、214、
20 303、373、卷3第81、156、237、312、386、451頁、卷4第7
21 7、119、198，278-1、357、430、卷5第75、146、218頁、
22 卷6第2、79、149頁、卷7第251頁、卷8第336-420頁)，每月
23 給付薪資加項欄下之本俸、生活津貼、伙食津貼、行車獎
24 金、服務獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、公里獎金、
25 載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目，核與前述
26 被上訴人於101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表
27 (見原審卷1第95頁、第143頁)所列項目大致相同。準此，被
28 上訴人每月給付上訴人工資時，既已提供詳載項目之薪津明
29 細表，供上訴人據以核對，倘有疑義，上訴人可隨時反應，
30 況被上訴人依據系爭待遇表發放工資已行之有年，而上訴人
31 自受僱於被上訴人時起迄至106年8月8日起訴時止(見原審卷

01 1第2頁)，分別長達約10年、6年，按月領取工資，卻未曾為
02 反對之意思表示，已非僅係為單純之沉默，且被上訴人依系
03 爭待遇表計算並給付上訴人工資及延長工時工資，並未低於
04 勞基法規定(詳後述)，核與系爭契約第5條約定相符，堪認
05 兩造就被上訴人依系爭待遇表發給駕駛員工資及延時工資之
06 勞動條件已達成契約合意，系爭待遇表自屬兩造間勞動契約
07 之一部。則上訴人主張：系爭待遇表未明訂於系爭契約及工
08 作規則，亦未經工會同意，伊等不受拘束云云，並無可採。

09 (二)上訴人每月領取之工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼、
10 其他津貼、行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼者，屬平日
11 正常工時工資，公里獎金、載客獎金、應稅加班津貼、免稅
12 加班津貼則屬延長工時工資，李彥興於101年3月1日起至106
13 年8月31日止、葉良駿於101年7月2日起至106年8月31日止領
14 取之正常工時工資及延長工時工資詳如附表1、2所載：

15 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主經徵得勞
16 工於第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38
17 條所定之特別休假工作者，工資應加倍發給；勞工與雇主間
18 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
19 給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第30條第1
20 項前段、第39條、勞動事件法第37條分別定有明文。復依被
21 上訴人工作規則規定：「(第18條第3款)…3.員工每日正常
22 工作時間以不超過8小時，每週工作總時數以不超過48小時
23 為原則」、「(第20條)因天災事變或突發事件，本公司(即
24 被上訴人)認有繼續工作之必要時，得停止勞動基準法所規
25 定第36條至第38條所定勞工之假期，但停止假期之工資應加
26 倍發給並應於事後補假休息…」、「(第30條)員工依規定延
27 長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小
28 時工資額加給3分之1，其後再延長2小時以內者，每小時以
29 平日每小時工資額加給3分之2」、「(第33條)本公司各課、
30 廠員工凡遇有左列紀念日、勞動節日及其他中央主管機關指
31 定應放假之日，均給予休假，工資照給。…如因業務需要，

01 徵得員工(或工會)同意於放假日工作者，加發該假日之工
02 資。假日工作時間未滿8小時，按比例加給其工資。…前項
03 規定應放之假日，如逢例假，翌日補假1天，工資照發」，
04 有工作規則影本可稽（見原審卷9第428-433頁）。又勞基法
05 第21條第1、2項明定：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低
06 於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審
07 議委員會擬訂後，報請行政院核定之」。而勞雇雙方於勞動
08 契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之
09 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
10 契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，
11 勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、國定假日及延長
12 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
13 假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規
14 定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行
15 請求例、休假日之加班工資（參照最高法院108年度台上字
16 第1540號判決意旨）。所謂平日每小時工資額，依勞基法第
17 2條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，
18 凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼
19 等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社
20 會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於
21 給付名稱則非所問（參照最高法院111年度台上字第4號判決
22 意旨）。

23 2.經查，上訴人每月領取之工資分為本俸、生活津貼、伙食津
24 貼、勤務津貼、其他津貼、其他加項、行車獎金、服務獎
25 金、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、
26 應稅加班津貼等，上訴人主張：免稅加班津貼、應稅加班津
27 貼屬延長工時工資，員工獎勵金並非每月固定給付，至其餘
28 給付項目應屬平日正常工時工資等語（見本院更一卷3第23-2
29 4頁），被上訴人不爭執工資項目其中本俸、生活津貼、伙食
30 津貼、行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼等給付屬平日正
31 常工時工資，免稅加班津貼、應稅加班津貼屬延長工時工資

(見本院更一卷3第23-24頁)，惟否認其他津貼、勤務津貼、其他加項、公里獎金、載客獎金、老殘票格津貼等給付屬平日正常工時工資，並抗辯：勤務津貼、老殘票格津貼均非每月固定給付，公里獎金、載客獎金則屬延長工時工資等語。茲就被上訴人發給之老殘票格津貼、公里獎金、載客獎金、其他津貼、勤務津貼等項性質，分述如下：

(1)老殘票格津貼部分：

依101年1月1日、105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第1點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼，按每票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」(見原審卷1第95頁、第148頁)，足見兩造約定老殘票格津貼係以實際搭載年老、身心障礙人士之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時數無涉。衡以年老及身心障礙人士上下公車受其生理限制，可能較為不便，且票價亦由政府提供優惠補貼而較低廉，為鼓勵駕駛員停泊、等待及接載，避免駕駛員過站不停，具有恩給性質，與駕駛員所提供勞務難認有對價性，應非屬工資之一部。被上訴人抗辯老殘票格津貼為恩惠性給與乙節，應為有理。上訴人主張老殘票格津貼應算入平日正常工時工資云云，並無可採。

(2)公里獎金及載客獎金部分：

觀諸系爭待遇表「其他津貼」欄之「加班津貼(每小時)」項下，記載「基礎工資88元、2小時以內117元、2小時至4小時146元、休假日(每日)704元」、「公里津貼：以實際計支」、「載客津貼：以實際計支」(見原審卷1第95頁、第148頁)，堪認公里津貼(公里獎金)、載客津貼(載客獎金)係列於系爭待遇表「加班津貼」項下。又據范光明分別於原法院106年度勞訴字第72號事件、105號事件證稱：載客獎金、公里獎金為浮動計算，會影響工資之因素為公里獎金、載客獎金及工作時數，工時長相對工資會多，市區公車路線工時沒有很長，要靠載客獎金及公里獎金，1公里為1塊，載客獎金為13塊抽1塊，刷悠遊卡1次有0.6塊，上下車共計1次；公

里獎金是依照被上訴人安排之趟次、公里去計算，跑的公里越多，公里獎金越高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每2天將錢箱封條拆掉倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金的金額計算等語（見原審卷8第132頁、第424頁、第429頁）；被上訴人課長簡仲鵬於107年6月26日接受桃園市政府勞動檢查處勞動條件訪談時證稱：「公里獎金，即有加班之情形時，依載客不同路線，給予不同獎金；載客獎金，即有加班之情形時，依載客不同路線給予不同獎金，均與勞務提供有對價關係」等語，有桃園市政府勞動條件訪談紀錄影本可稽（見本院勞上卷2第43-44頁），衡以駕駛員之行車時間，會因趟次遠近、離尖鋒時段、路況、乘客多寡等不確定因素，而影響其出勤時間、服務品質，難以逕予特定，而上開計付基礎，已包括駕駛員在正常工作時間外之延長工時（含平日及例假日加班工時），則被上訴人抗辯公里獎金及載客獎金係屬延長工時工資，即屬有據。準此，系爭待遇表為兩造勞動契約之一部，業如前述，兩造既已約定公里獎金及載客獎金為延長工時工資之計付項目，且該約定核與兩造勞動契約性質及被上訴人產業特性相符，並非規避平日正常工時工資之給付，依前揭說明，被上訴人給付不低於依勞基法規定計算之延時工資，尚難認有何違反法令之情形。上訴人主張公里獎金、載客獎金應算入平日工資云云，亦無可採。

(3)服務獎金部分：

服務獎金係指駕駛員符合安全服務指標，即會發給500元，如未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽煙、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程，見原審卷1第144頁、本院更一卷1第26頁），且依105年1月1日實施之系爭待遇表備註欄第9點規定：「增發服務獎金500元」（見原審卷1第95頁），堪認該項給付之條件為駕駛員於執行駕駛勤務時遵守交通規則、禮儀要求，且無上述所列消極事由發生，被上訴人即會每月定額給付，無

庸與他人評比，實與駕駛員所服勞務具有對價性，且屬經常性給付，並為駕駛員平日正常時間應獲得之工資，故服務津貼應認屬於平日正常工時工資。

(4)勤務津貼、其他津貼、其他加項部分：

系爭待遇表並未記載勤務津貼、其他加項之給付內容，另系爭待遇表所記載之其他津貼包括「公里津貼」、「載客津貼」、「宿泊」、「駐在」、「路線補助」等項目(見原審卷1第95頁、第143頁)，然審諸上訴人之薪資明細表(見本院更一卷1第73-77頁)所列之其他津貼，並非系爭待遇表記載之上開其他津貼之項目，且被上訴人亦未提出證據證明上開項目給付與平日正常工時工資無涉，則依勞動事件法第37條規定，推定為上訴人因工作而獲得之報酬，應列入平日正常工時工資計算。

(5)至於上訴人提出桃園市政府105年11月24日府勞檢字第1050282428號裁處書、106年4月5日府勞檢字第1060070947號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、106年11月7日府勞檢字第1060264638號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、107年4月16日府勞檢字第1070070675號裁處書及桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄、107年7月25日府勞檢字第1070182400、10701824001、10701824002號裁處書及桃園市政府勞動條件檢查訪談紀錄、107年12月3日府勞檢字第1070299371、10702993711、10702993712號裁處書及勞動條件檢查訪談紀錄、勞動部106年6月5日勞動法訴字第10600288351號訴願決定書、107年5月25日勞動法訴字第1060028851號訴願決定書、107年10月26日勞動法訴字第1070011587號訴願決定書、108年2月15日勞動法訴字第1070021960號訴願決定書、108年4月26日勞動法訴字第1080000319號訴願決定書、台北高等行政法院109年1月16日所為108年度訴字第1183號判決、108年6月4日所為108年度簡上字第70號判決、109年12月31日所為109年度簡上字第23號判決、108年10月4日所為108年度簡上字第21號判決、109年7月21日所為109年度簡上字第22號判決、108

01 年12月25日所為107年度簡上字第115號判決(見原審卷6第16
02 9-171頁、卷9第226-240頁、第378-398頁、第434-449頁、
03 卷10第157-176、本院勞上卷1第101-103頁、第439-442頁、
04 卷2第95-113頁、第21-62頁、卷3第143-154頁、卷6第455-4
05 63頁)，雖可明被上訴人之員工於桃園市政府勞動檢查時陳
06 明被上訴人之薪資結構，惟均未稱老殘票格津貼、公里獎金
07 及載客獎金為每月正常工時工資(見本院勞上卷1第414-415
08 頁)。況被上訴人給付之老殘票格津貼、公里獎金及載客獎
09 金是否為每月正常工時工資，屬法院依職權個案判斷之事
10 項，雖桃園市政府對被上訴人為勞動檢查後所為上開裁處，
11 或有將老殘票格津貼、公里獎金及載客獎金列入計算每月正
12 常工時工資，被上訴人不服，提起訴願，經勞動部以上開訴
13 願決定書，維持桃園市政府之裁處結果，被上訴人對訴願決
14 定提起行政訴訟，復經行政法院判決認公里獎金及載客獎金
15 與勞基法上之加班費係屬延長工作時間所加給之勞務報酬之
16 性質不同，而未認定公里獎金及載客獎金屬延長工時工資
17 (見本院勞上卷1第415頁、第417-422頁)，惟僅係行政機關
18 或行政法院就個案所表示之見解，對本院並無拘束力，均無
19 足採為對上訴人有利之認定。

20 3.準此，被上訴人發給李彥興於101年3月1日起至106年8月31
21 日止、葉良駿於101年7月2日起至106年8月31日止之平日正
22 常工時工資及延時工資金額，應以每月薪津明細表之給付為
23 據，其中公里獎金、載客獎金、應稅加班津貼、免稅加班津
24 貼加總金額為延長工時工資；其餘給付，再扣除老殘票格津
25 貼、員工獎勵金，即為其平日正常工時工資，其金額分別如
26 附表1、2所示。

27 (三)上訴人之工時計算應以行車紀錄圖最外圈為據，上訴人之工
28 作時數及延長工時各如附表3、4所載：

29 上訴人主張：被上訴人統計其出勤工時，僅以車輛運轉時間
30 計算，將所有熄火時間扣除，有短計延長工時情形；本件請
31 求期間，其中被上訴人未能提出每日行車紀錄單及行車紀錄

圖(即大餅圖)部分(李彥興為101年4至5月、9月、11至12月、102年1至12月、103年1至3月、6至7月、104年2月、4至7月、9至11月；葉良駿為101年7至10月、102年2月、8至10月、103年6至7月、104年6至7月、9月，見本院更一卷1第61頁、129頁)，依被上訴人提出之時數統計表，以每日逾10小時加計1小時待命時間，10小時以上加計2小時待命時間計算工作時數；被上訴人已提出行車紀錄單及大餅圖部分，則以當次大餅最內圈波動(發動)起始、結束為上、下班時間，熄火期間未逾1小時時間為待命時間，均應計入實際工作時間等語；被上訴人則抗辯其每日統計工時所憑以製作之時數統計表，係依行車紀錄單，兼參考上下班打卡時間、大餅圖，再加計約15至20分鐘為出車前準備時間及收班後之整理時間，並無短計工時等語。經查：

1. 證人石祖華證稱：被上訴人聘僱之副站長或調度每月會製作駕駛員時數統計表並公告，副站長或調度會將各站所提供之駕駛員行車紀錄單及大餅圖相互核對以計算工時，以確認駕駛員該趟行車工時，係由各站副站長或調度每天計算工時，大餅圖有分第一、二、三針，第三針(最外圈)係計算時數，算出工時後會輸入電腦，每月做1次統計表並公告在各站之公佈欄給駕駛員看，被上訴人並無駕駛員須在一定期限內對工時提出異議，否則其後不得表示意見之規定；李彥興在中壢公車站擔任駕駛員時，伊係擔任中壢公車站站長，伊會將工時統計表張貼在站內公佈欄，葉良駿在桃園站擔任駕駛員時，伊係擔任桃園站副站長，伊會將工時統計表置放在辦公室空桌上，桃園站慣例係在辦公室空桌上公告應公告事項，因為駕駛員每天要到桃園站辦公室交行車紀錄單及大餅圖，所以放在辦公室空桌上就可以看到；每個站僅有一間辦公室，公佈欄在辦公室內；在伊分別擔任中壢車站站長、桃園站副站長期間，上訴人並未向伊表示過公告之工時不正確等語(見本院更一卷1第234-236頁)；證人即被上訴人前會計、調度人員林立程證稱：伊曾在中壢公車站及中壢站擔任過會

計，在大溪站擔任過調度，公司若有事情要公告會張貼在辦公室公佈欄，駕駛員時數統計表有無張貼於公佈欄部分，要看站長，如果站長說要貼，伊就會貼，如果站長沒有說要貼，司機要看可以來找伊等內勤人員，伊等可以用電腦顯示給司機看，站長常常換人，每一任站長作法不同；伊有列印原證20、21、30之工時統計表給李彥興等語(見本院勞上卷3第11頁)；參以江育鴻於原法院108年度勞訴字110號事件(下稱110號事件)稱：伊換過3個副站長，第1個劉姓副站長有列印出來放在辦公桌上，可以自己去看，換了副站長後，可以開電腦檔案給伊等看，不能拍照，之後大致是這樣等語；訴外人即駕駛員江奕瑾於110號事件稱：伊任職之中壢站副站長會將時數表列印出來放在辦公桌上，駕駛員想看的話可以去看，伊曾經向副站長質疑而調整等語(見本院勞上卷4第52頁)；訴外人即駕駛員徐永發於原法院106年度勞訴字第75號事件陳稱：站上統計完之總時數會公布等語(見原審卷8第140頁)，綜合上開證人證詞及駕駛員江育鴻、江奕瑾、徐永發之陳述，再佐以被上訴人提出之時數統計表(見原審卷7第252-269頁、卷8第237-266頁、卷9第110-196頁)，堪認被上訴人每月會製作駕駛員之時數統計表予以公告，駕駛員亦可主動向內勤人員查詢，並無遭被上訴人拒絕告知或被上訴人拒絕提供時數統計表之情形。

2.又系爭待遇表「加班津貼(每小時)」項下基礎工資以每小時88元計算，延時2小時以內117元、2至4小時146元，業如前述，則被上訴人為計算駕駛員之延長工時工資，確有逐月製作時數統計表，俾供駕駛員據以核對薪津明細表之必要，可知被上訴人製作之時數統計表屬公開資訊，而公開週知之方式本不以張貼公佈欄為限，遑論李彥興曾向證人林立程索取106年1-3月之駕駛員工時統計表(即原證20、21、30之工時統計表)，業經林立程證述明確，如前所述，上訴人空言否認被上訴人製作之駕駛員時數統計表之內容真正，要無可採。

01 3.再者，上訴人不爭執被上訴人提出行車紀錄單之內容真正
02 (見原審卷6第173頁、卷8第3頁、本院勞上卷5第860頁)，以
03 李彥興105年9月1日為例，行車紀錄單上記載各趟次之起站
04 及訖站時間(下稱起訖時間)分別為15：47至16：40(53分)、
05 17：34至18：25(51分)、19：54至20：48(54分)、21：45至
06 22：30(45分)(見原審卷7第146頁)，可明李彥興當日實際行
07 車時間為3小時23分(53分+51分+54分+45分=3小時23
08 分)，然被上訴人核給之工時為8小時(見原審卷7第260頁)：
09 以李彥興106年3月24日為例，行車紀錄單上各趟次記載之起
10 訖時間分別為14：29至15：45(1小時16分)、16：51至17：5
11 5(1小時4分)、19：28至20：38(1小時10分)、21：55至23：
12 00(1小時10分)(見原審卷1第284頁)，可明李彥興當日實際
13 行車時間為4小時40分(1小時16分+1小時4分+1小時10分+
14 1小時10分=4小時40分)，然被上訴人核給之工時為9小時20
15 分(見原審卷1第298頁)。另以葉良駿106年8月27日為例，行
16 車紀錄單上各趟次記載之起訖時間分別為07：00至08：40(1
17 小時40分)、10：40至12：30(1小時50分)、16：40至18：20
18 (1小時40分)、20：10至22：30，24：00結束返站(3小時50
19 分)(見原審卷3第437頁)，可明葉良駿當日實際行車時間為9
20 小時(1小時40分+1小時50分+1小時40分+3小時50分=9小
21 時)，然被上訴人核給之工時為15小時40分(見本院勞上卷3
22 第299頁)；以葉良駿105年5月30日為例，行車紀錄單上各趟
23 次記載之起訖時間分別為06：47至08：00(1小時13分)、1
24 0：00至11：10(1小時10分)、16：20至17：30(50分)、19：
25 45至20：40，22：00結束返站(2小時15分)(見原審卷4第351
26 頁)，可明葉良駿當日實際行車時間為4小時40分(1小時13
27 分+1小時10分+50分+2小時40分=5小時28分)，然被上訴
28 人核給之工時為13小時30分(見本院勞上卷3第283頁)，均顯
29 較其實際行車時間為多，並未扣除趟次間之工時。

30 4.經本院將被上訴人製作之駕駛員時數統計表與李彥興之101
31 年3月、6至8月、10月、103年4至5月、8至12月、104年1、

3、8月、105年1至12月、106年1至8月行車紀錄單(見原審卷1第149-512頁、卷6第223-302頁、卷7第2-248頁、本院勞上卷4第109-192頁、卷5第633-762頁)，及葉良駿之101年11至12月、102年1月、3至7月、11至12月、103年1至5月、8至12月、104年1至5月、8月、10-12月、105年1月至12月、106年1至8月行車紀錄單(見原審卷2第225-375頁、卷3第2-449頁、卷4第4-428頁、卷5第4-294頁、卷6第3-147頁、本院勞上卷4第269-556頁、卷5第5-233頁、第357-536頁)上記載之各趟次起訖時間相互核對，可認被上訴人製作之駕駛員時數統計表並未扣除趟次間之時間，難謂有短計工時之情形。被上訴人製作之駕駛員時數統計表既屬被上訴人因業務需要而通常製作之文書，當無可能預見兩造日後就延長工時工資爭訟而虛偽製作之情，堪認被上訴人所提出之駕駛員時數統計表內容應屬真正。則上訴人主張被上訴人苛扣趟次間之待命時間，所製作之駕駛員時數統計表不可採云云，要無可採。至於范光明於105號事件固然證稱：被上訴人在伊之休息時間經常要求支援，伊不曾拒絕，一般都不好意思拒絕，伊有聽聞其他司機因拒絕被上訴人緊急調度，考績遭打乙等語(見原審卷8第60-61頁)；葉良駿於原法院106年度勞訴字第116號事件證稱：伊為了年終獎金沒辦法拒絕緊急調度，伊不清楚其他司機曾否因拒絕緊急調度而被懲處等語(見原審卷8第72頁)，僅能證明其等或基於同事情誼考量，或主觀臆測倘拒絕調度將影響考績，因此並未拒絕被上訴人緊急調度之工作，均不足採為有利上訴人之認定。

5.上訴人雖主張：伊等每日正常工作時間，應以每日駕駛車輛之行車紀錄圖(即大餅圖)最內圈開始及結束波動之時間為準云云。惟查，經本院函詢被上訴人所使用行車紀錄器之臺灣總代理商樺崎實業股份有限公司(下稱樺崎公司)關於大餅圖最內圈至最外圈所代表之意義，該公司表示大餅圖最外圈為時間刻度，最內圈為行車距離紀錄，最內圈與最外圈係同步劃記，最外圈、最內圈開始刻劃、停止刻劃均係隨時鐘同步

01 旋轉，沒有存在差異等語，有樺崎公司111年12月14日樺業1
02 11第007號函可憑(見本院更一卷2第65頁)，堪認大餅圖最外
03 圈乃駕駛時間之紀錄，則被上訴人以大餅圖最外圈(即第3
04 針)核算駕駛員之工時，自屬有據。上訴人主張應以大餅圖
05 最內圈計算工時云云，難認可採。又車輛發動或熄火與否，
06 與判斷駕駛員執行勞務之起訖時間無必然關連，駕駛員所需
07 進行之相關勞務，不以車輛發動為必要，此觀上訴人主張其
08 開車前需20-30分鐘時間整理、檢查車輛之前置作業時間，
09 及收班後需20-30分鐘進行車輛檢查、清潔之後置作業時間
10 等語(見本院更一卷2第594-595頁)即明。依上訴人所提出勞
11 動部104年5月6日勞動保三字第1040130706號函訂定之「勞
12 工在事業場所外工作時間指導原則」第3點第4項第1款、第6
13 款規定：「(第1款)汽車駕駛，包括客車、貨車及主管之駕
14 駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱車時間、駕駛
15 時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油時間、保養時
16 間、待命時間、上下貨時間或其他在雇主指揮監督下從事相
17 關工作之時間」、「(第6款)汽車駕駛工作時間之紀錄，除
18 輔以行車紀錄器、GPS紀錄、駛車憑單(派車單)外、亦可
19 輔以客戶簽收紀錄以為佐證。…」(見原審卷6第185-186
20 頁)，亦可明不能以行車紀錄圖最內圈之紀錄認定駕駛員實
21 際工作時間，上訴人主張應以行車紀錄圖(即大餅圖)最內圈
22 開始及結束波動之時間計算其等實際工作時間云云，洵為無
23 理。

24 6.上訴人復主張：伊等每日出車前及收班後，各需30分鐘之準
25 備時間云云。經查，徐永發於原法院107年度桃訴字第5號事
26 件證述：伊會提前30分鐘到，公司沒有規定何時要到，只要
27 求準時開車，如果到站，有需要才會停留，否則就會離開等
28 語(見原審卷8第115頁)；范光明於105號事件證稱：比如是5
29 點半的車，伊會在5時10分到達停車場；伊上班前會檢查機
30 油、柴油、煞車油、電腦系統以及輪胎有無氣，大約要20分
31 鐘，收班時要下錢箱、清潔，檢查外觀有無碰撞，大約要30

分鐘等語(見原審卷8第59頁、第64頁)，堪認兩造並未就出車前及收班後之前置及後置作業約定固定工時，係由駕駛員依個人需求安排。審酌駕駛員每日於行車紀錄單背面之車輛一級保養安全檢查紀錄表，檢查項目有煞車系統、轉向系統、燃料系統、懸吊系統、引擎系統、傳動系統、雨刷及各部燈光、車身部份、輪胎、冷氣系統、電瓶電氣、滅火器安全門、行車執照及保險卡、擊破錘、電子票證系統、路線指示幕、公車動態系統、行車紀錄器(含數位)、監控系統、其他(見原審卷8第78頁)，駕駛員上開檢查項目達20項，為確保行車安全，應認其前置及後置作業合理時間各約需20至30分不等，則被上訴人僅加計每日15至20分鐘作為前置及後置作業時間，尚有不足之處，未能實際反映駕駛員前置及後置作業之合理時間，故認應以被上訴人製作之時數統計表為據，每日再加計30分鐘以計算上訴人之工作時數，始為合理。

7.又上訴人主張：被上訴人有保存出勤紀錄之義務，被上訴人未能提出伊等之行車紀錄單及行車紀錄圖部分，應認伊等之主張為真云云。查，勞動事件法第35條固規定：「勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務」，然惟勞基法第30條第5項關於雇主應保存勞工出勤紀錄自1年改為5年之規定，係於104年6月3日修正公布，並自105年1月1日施行，則被上訴人於修法前應備置之出勤紀錄，僅負有保存1年之義務，上訴人係於106年8月8日提起本件訴訟(見原審卷1第2頁)，而被上訴人每月會核對行車紀錄單及行車紀錄圖據以製作駕駛員之時數統計表，並公告使駕駛員知悉，業如前述，其僅保留時數統計表，未保存歷年來上訴人之行車紀錄單、行車紀錄圖，因而於訴訟中致有所缺漏，未能提出上訴人請求期間之每日行車紀錄單及行車紀錄圖，要難認被上訴人無正當理由故意不提出文書，自不得以被上訴人未能提出李彥興之101年4至5月、9月、11至12月、102年1至12月、103年1至3月、6至7月、104年2月、4至7月、9至11

01 月行車紀錄單及行車紀錄圖；葉良駿之101年7至10月、102
02 年2月、8至10月、103年6至7月、104年6至7月、9月行車紀
03 錄單及行車紀錄圖，而逕認上訴人主張延長工時之時數為
04 真。至於證人范光明雖證稱：駕駛員行車大餅圖(即行車紀
05 錄圖)都保管在地下室2、3、4樓，最久的98、99年都還在，
06 整個廠站按年份之資料綁成一捆，中壢站部分，伊有親自翻
07 閱等語，惟其亦證稱：依伊職掌，不得進入保存室翻閱資
08 料；伊自己1人花了20分鐘翻閱中壢站87位駕駛之每個年
09 份、月份之資料，伊當時先翻閱100年，再找101年之資料等
10 語(見本院勞上卷3第6-7頁、第9頁)，則依范光明之職掌，
11 其何以得進入保存室翻閱資料，已非無疑，況其僅花費20分
12 鐘確認中壢站87位駕駛員之每年每月行車紀錄圖，亦與常情
13 有違，是范光明上開證詞尚不足以證明被上訴人故意不提出
14 上開月份之行車紀錄單及行車紀錄圖。另證人范徽弘於本院
15 109年度勞上字第161號給付資遣費等事件證稱：伊自108年1
16 月1日至109年4月初受僱於被上訴人，職務為處理乘客電子
17 票證發生異常扣款之情形，任職期間有經主管交辦查找訴訟
18 中駕駛員行車紀錄單及大餅圖，伊將地下室102至106年所有
19 行車紀錄單及大餅圖、頂樓101年以前行車紀錄單及大餅圖
20 整理至地下一樓另一個儲藏室放置，並逐一打開重新整理及
21 分類，再分區域擺放等語，惟其亦證稱：伊沒有辦法確認是
22 否所有資料都存在等語(見本院勞上卷4第35頁、第90頁)，
23 足見證人范徽弘無法確知上訴人上開月份之出勤紀錄仍存
24 在。是以，上開證人所為證述並無得為有利於上訴人之認
25 定。

26 8.準此，依被上訴人製作之駕駛員時數統計表計算上訴人每日
27 工作時數，加計30分鐘之前置及後置作業之合理時間，並扣
28 除每日正常工作時間8小時後，李彥興於101年3月起至106年
29 8月、葉良駿於101年7月起至106年8月擔任駕駛員期間，每
30 月加班2小時內及逾2小時之時數，分別計算如附表3、4所
31 示。

01 (四)李彥興於101年3月起至106年8月、葉良駿於101年7月起至10
02 6年8月擔任駕駛員期間，每月例假日及國定假日之工作日
03 數，分別如附表5、6「例假加班天數」欄所示：

04 1.依106年1月1日修正施行前之勞基法第36條、第37條規定：
05 「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假」、「紀念
06 日、勞動節及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應
07 休假」。107年3月1日修正施行前之勞基法第36條第1項、第
08 37條第1項則規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日
09 為例假，1日為休息日」、「內政部所定應放假之紀念日、
10 節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休
11 假」。

12 2.上訴人主張：伊等自103年間起每月僅休假4日，被上訴人應
13 給付未休足之例假及國定假日之工資，再加給1日延時工資
14 等語。被上訴人則抗辯：兩造係約定採輪班制，伊已按月給
15 付工資，逢例假或國定假日未休而提供勤務之日，伊亦依系
16 爭待遇表之休假日計算出勤費給付完畢，上訴人不得請求再
17 加倍發給工資等語。查，本件上訴人係採輪班制出勤，為其
18 等所不否認，且被上訴人計入平日正常工時工資之項目，包
19 含全月份輪班出勤之行車獎金、服務獎金、偏遠路線津貼，
20 或其他項目之給付在內，被上訴人已給付上訴人於例假日或
21 國定假日出勤之平日工資，或計付當日之延長工時工資，是
22 被上訴人短付工資僅能加發1倍工資，上訴人主張被上訴人
23 應再計發照給工資、再加發1倍工資云云，自屬無據。又被
24 上訴人工作規則第20條規定：「…本公司認有繼續工作之必
25 要時，得停止勞基法所規定第36至第38條所定勞工之假期，
26 但停止假期之工資應加倍發給…」等語（見原審卷9第430
27 頁），並未逸脫前述加發1日工資之範圍，參以被上訴人製作
28 李彥興於101年3月1日起至106年8月31日止、葉良駿於101年
29 7月2日起至106年8月31日止之駕駛員時數統計表（見原審卷8
30 第227-266頁、卷9第110-196頁），其上詳載上訴人每月實際
31 休假日，核符斯時勞基法第36條、第37條規定，是以被上訴

01 人應計付李彥興、葉良駿工資之例假日數(見本院更一卷1第
02 91-95頁、第115-119頁)，分別計算如附表5、6「例假加班
03 天數」欄所示。至於上訴人所製作之李彥興於101年3月1日
04 起至106年8月31日止、葉良駿於101年7月2日起至106年8月3
05 1日止之超時工資統計表(見本院更一卷2第609-750頁)，其
06 中標註「國定/例假」工作之日期，上訴人並未證明該等日
07 期係兩造依輪班表所約定之國定假日或例假日，則上訴人主
08 張其等於標註「國定/例假」之日期工作係於例假日或國定
09 假日工作，被上訴人應加倍給付該等日期之工資云云，即屬
10 無據。

11 (五)綜上，依附表1、2所計算之上訴人加班2小時內、加班逾2小
12 時之每小時工資、例假日及國定假日工作之每日工資，乘以
13 附表3、4所示之加班2小時內之時數、加班逾2小時之時數、
14 例假日及國定假日工作之日數結果，李彥興、葉良駿分別得
15 請求被上訴人給付之延長工時工資總額為56萬4,977元、133
16 萬6,903元(詳如附表5、6「合計」欄所示)。退步言之，縱
17 以上訴人主張之延長工時時數，依系爭待遇表計算其等之延
18 長工時工資，李彥興、葉良駿分別得請求之延長工時工資總
19 額為71萬3,870元、152萬1,860元(見本院勞上卷3第301頁、
20 第371頁)，惟被上訴人已給付李彥興、葉良駿之延長工時工
21 資總額依序為160萬5,019元、291萬3,757元(詳如附表5、6
22 「已付加班費」欄所示)，均已逾其2人得請求被上訴人給
23 付之總額，則李彥興、葉良駿主張被上訴人短少給付各151
24 萬486元、290萬982元云云，均屬無據。

25 (六)上訴人雖主張：系爭契約第5條約定，對伊不生拘束之效
26 力，被上訴人非屬勞基法第84條之1經主管機關核定公告之
27 特殊工作者，不得片面制訂未經勞資協議、主管機關核備之
28 系爭待遇表，且系爭待遇表關於加班津貼欄位之記載，違反
29 勞基法第24條等強制規定，應屬無效云云。惟查：

30 1.按司法院大法官會議釋字第726號解釋意旨謂：「勞動基準
31 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

01 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，
02 係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇
03 雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如
04 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
05 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
06 響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意
07 浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。民法第71條規
08 定：『法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規
09 定並不以之為無效者，不在此限。』係在平衡國家管制與私
10 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
11 該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞
12 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
13 序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同
14 性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而
15 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
16 常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防
17 杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制
18 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
19 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
20 勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不
21 利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與
22 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
23 定中『並報請當地主管機關核備』之要件，應為民法第71條
24 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
25 行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依
26 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
27 雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系
28 爭規定既稱：『…得由勞雇雙方另行約定…，並報請當地主
29 管機關核備，不受…規定之限制』，亦即如另行約定未經當
30 地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故
31 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。次按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；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3分之1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3分之2以上，勞基法第21條第1項、第24條分別定有明文。再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)。

2.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，除底薪或本俸為固定數額外，另設有里程津貼、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。

3.又本院依勞基法第24條、第39條規定，依附表1、2所計算之上訴人加班2小時內、加班逾2小時之每小時工資、例假日及國定假日工作之每日工資，乘以附表3、4所示之加班2小時內之時數、加班逾2小時之時數、例假日及國定假日工作之日數結果，李彥興、葉良駿分別得請求被上訴人給付之延長工時工資總額為56萬4,977元、133萬6,903元(見附表5、6「合計」欄所示)，然被上訴人依系爭待遇表已給付李彥興、葉良駿之延長工時工資總額依序為160萬5,019元、291萬3,757元(詳如附表5、6「已付加班費」欄所示)，均已逾其2人得請求被上訴人之總額，如前所述，堪認兩造依系爭契約第5條及系爭待遇表約定之薪資計算方式及給付內容，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對上訴人而言並無不利，亦無顯失公平之情事，應屬合法有效，上訴人自應受拘束。是上訴人前揭主張，尚難採信。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條規定，請求被上

01 訴人給付李彥興151萬486元、葉良駿290萬982元，及均自起
02 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均
03 無理由，不應准許。原審就此部分所為上訴人敗訴之判決，
04 並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
05 判，為無理由，應駁回其上訴。

06 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
10 項、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

11 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

12 勞動法庭

13 審判長法 官 鍾素鳳

14 法 官 郭俊德

15 法 官 楊雅清

16 正本係照原本作成。

17 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
18 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
19 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
20 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
21 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項
22 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。

23 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

24 書記官 陳惠娟