臺灣桃園地方法院民事判決

110年度重勞訴字第3號

原　　告　彭景義
　　邱忠平
　　000000000000000000
　　邱垂乾
　　000000000000000000
　　王震剛
　　謝平緒
　　楊宗憲
　　郭文經
　　沈錦品
　　呂星貴
　　詹益翔
　　陳金積
　　000000000000000000
　　000000000000000000
　　武耀威
　　彭景瀚
　　施朝瀚
　　徐信鐘
　　陳有偉
　　何瑞昌
　　黃元賢
　　居臺東縣○○市○○○路000巷00弄00號
　　張龍泉
　　呂明陽
　　林家逸
　　黃福富
　　王泳傑

陳正評
共　　同
訴訟代理人　張詠善律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　任季男（即佑高投資股份有限公司之指定代表人）
000000000000000000
訴訟代理人　宋嬅玲律師
複代理人　　魏意庭律師

上列當事人間請求給付工資事件，於民國111年1月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

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：

按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；第168條至第172條及前條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明；當事人不聲明承受訴訟時，法院亦得依職權，以裁定命其續行訴訟，民事訴訟法第170條、第175條、第178條分別定有明文。經查，被告之法定代理人原為黃伯弘，於本件訴訟繫屬中變更為吳虹映、佑高投資股份有限公司，並經被告聲請承受訴訟（見本院卷二第195頁；卷二十二第16頁），揆諸前揭說明，核無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告等均受僱於被告，原告何瑞昌擔任油灌車司機，其餘原告則擔任客運車司機，原告任職期間，被告每月僅讓原告排休4 日，每天平均出勤逾11.5小時，被告除有剋扣待命工時外，亦積欠平日及例假日延長工時工資各如附表

一「請求金額」欄所載。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24、39、40條等規定，請求被告給付延長工時工資等語。並聲明：⑴被告應給付原告如附表一「請求金額」欄所示之金額，及均自勞動調解聲請狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。⑵願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告於受僱時簽立之勞動契約第5 條約定之薪資（均含延長工時工資），即為迭經被告修正並公告周知「行車人員待遇一覽表」（下稱系爭待遇表），約定駕駛員加班津貼有：1.以「基礎工資」時薪88元計算，2 小時以內之加班以每小時117 元（即88x1.33）發給，2 小時至4 小時以內之加班以每小時146 元（即88x1.66）發給，休假日加班則以每日704 元發給。2.「公里津貼」、「載客津貼」。此等金額符合勞基法之規定，被告亦均已按月給付完畢，被告於每月發給之薪資明細表上均載有「免稅加班津貼、應稅加班津貼、公里獎金、載客獎金」等各該項目，並依此計算發放薪資，原告於受僱期間從未異議，而明示或默示同意以系爭待遇表計付薪資，原告應受拘束，且約定金額未低於法定基本工資，與勞基法之規定並未相悖，自有拘束兩造之效力。被告已按月以「駕駛員時數統計表」公告之時數統計，並依系爭待遇表計付原告薪資、延長工時工資，自無短少或剋扣延長工時工資之情形。原告於受僱期間按月受領薪資及薪津明細表，已足使被告正常信任原告已不欲行使權利，故原告請求延長工時工資有違誠信原則，權利亦應為失效。另訴外人即原告等人所屬桃園市桃園汽車客運股份有限公司企業工會（下稱桃客工會）於109年4月29日與被告簽訂團體協約，雙方就桃客工會會員因任職被告期間所衍生有關勞動關係之所有請求權達成和解（下稱系爭團體協約），原告何瑞昌並已簽立同意書及和解書，原告等人應受團體協約或和解書之拘束，不得再為本件請求等語置辯。並聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其等於請求延長工時工資期間均受僱於被告，原告

何瑞昌擔任油灌車司機，其餘原告擔任客運車司機等情，為被告所不爭執，堪信為真實。

四、本件之爭點為：（一）原告等人是否應受系爭團體協約拘束而不得再請求加班費？（二）原告何瑞昌加班費之請求是否因和解而消滅？（三）原告平日正常工時工資應如何計算？（四）請求被告給付延長工時工資各如附表一「請求金額」欄所示，有無理由？若為肯定，金額若干？

（一）原告等人是否應受系爭團體協約拘束而不得再請求加班費？

1、查桃客工會與被告於109年4月29日簽訂團體協約，雙方就桃客工會會員因任職被告期間所衍生之有關勞動關係之所有請求權（包含但不限於薪資、加班費、未休特別休假工資及值夜費等）之相關事項達成和解，由被告提供1億2000萬元之和解金，再由桃客工會會員進行分配等情，固為兩造所不爭執，並有桃客工會通知書及所附勞資協商會議紀錄、被告109年股東常會會議記錄等在卷可佐（見本院卷二十四第168-176頁）。而對於已發生之勞資事議（例如過往之加班費爭議），得否作為團體協約法第12條之約定事項，涉及團體協約所約定事項是否違反協約自治之界線。若從協約自治而言，團體協約要規定什麼，原則上是由當事人來自由決定。不過，對於團體協約自治，學者也提到有其界限，並舉團體協約與企業經營自由、團體協約與具有優先效力的法律、團體協約與勞工私人生活領域的關係，以及團體協約與優於團體協約領域的權利進行討論。日本學者進一步說明協約自治限制之爭議，在於跨越一定界線的團體協約約定事項，是否該承認其法規性效力（相當於我國團體協約法第19條)之問題。特別是工會會員基於協約或其他約定所獲得的權利，因為解釋上已經成為個別勞動者私人領域，因此不能透過團體協約來加以剝奪·例如，對於超過給付日之尚未給付工資或尚未給付退職金，約定放棄一部分之協約事項，除非個別勞者有特別將此部分的處分委任工會，不然不拘束個別的工會

會員。若就本件過往加班費爭議部分而言，爭議點在於是否屬於已發生之勞工權利。由於依照勞動基準法第24條規定，似乎雇主延長勞工工作時間時，就有依照勞基法第24條等規定給付延長工作時間之工資，換言之，勞工取得延長工作時間工資之請求權。因此在此情形下，解釋上，除非個別勞工有特別將此部分的處分委任工會，不然不拘束個別工會勞工（本院109年度勞訴字第159號專家諮詢意見書，見本院卷二十四第2-13頁）。

2、依上開本院囑託臺北大學法律系侯岳宏教授之法律鑑定意見，認為工會會員基於協約或其他約定所獲得的權利，因為解釋上已經成為個別勞動者私人領域，不能透過團體協約來加以剝奪，除非個別勞動者有特別將此部分的處分委任工會，不然不拘束個別的工會會員。是原告等人所屬桃客工會雖與被告簽訂團體協約達成上開和解內容，然過往加班費為原告基於勞基法或其他約定所獲得的權利，已成為其等私人領域，除非原告有特別將此部分的處分委任桃客工會，否則不拘束工會會員即原告，而被告並未爭執原告等人並未其等已發生加班費之請求委任工會處分，即不能透過團體協約來加以剝奪，此部分即不宜為團體協約之對象，是桃客工會就其會員因任職被告所衍生之有關勞動關係之所有請求權達成和解簽訂團體協約，亦不能拘束原告。是被告抗辯關於原告等人本件加班費請求，應受各該團體協約之拘束云云，已乏所據。

（二）原告何瑞昌加班費之請求是否因和解而消滅？

1、按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。民法第736 條、第737 條分別定有明文。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。

2、查桃客工會與被告簽訂團體協約後，通知原告何瑞昌，原告

何瑞昌同意該協約之內容，並另與被告簽訂和解書，和解書內容略為「上開當事人間謹就乙方（即原告何瑞昌）任職甲方公司（即被告）期間，本於勞動關係而衍生相關之請求（包含但不限於薪資、加班費、不休假獎金及值夜費等，以下合稱「所有權益事項」）予以釐清，再無爭議，達成協議如下，並願共同遵守：第一條：和解金額：一、甲方同意給付乙方5萬元，作為乙方自任職甲方公司起至簽署和解書之日止所有權益事項之和解金額。二、前項和解金額之計算方式，係依乙方之被授權人姜義滿、謝和憲、湯發駿、胡曜輝、林永國等5人於109年4月10日與甲方進行協商之會議紀錄而為之，乙方於簽訂本和解書時，已確認乙方得領取金額之計算方式及計算結果…甲乙雙方同意，於本和解書生效後，就乙方自任職甲方公司起至簽署本和解書之日止，所有權益事項均已結清。乙方除本和解書另有約定外，本於勞動關係而已與甲方公司衍生相關之請求（包含但不限於薪資、加班費、不休假獎金及值夜費等）均為拋棄，日後不再向甲方主張任何金錢或權利，亦不再以任何權利為由進而向主管機關申訴或聲請勞資爭議調解或提起民、刑事訴訟。」等情，有同意書、和解書、通知及其附件等可資為憑（見本院卷二十四第156-176頁），是上開原告何瑞昌就其任職期間與被告間勞動關係而衍生相關之請求（包含但不限於薪資、加班費、不休假獎金及值夜費等），已與被告達成和解而消滅，揆諸前揭規定，原告何瑞昌仍依勞基法第24條、39條請求被告給付延長工時工資，自屬無據，不應准許。

（三）原告之平日正常工時工資應如何計算？

1、原告主張均未看過系爭待遇表、歷次變更及公告函文，且未約定於勞動契約及工作規則，亦未經主管機關核備，自不受拘束，兩造並未合意以系爭待遇表為薪資標準等語。被告則抗辯：兩造合意以系爭待遇表給付工資及延時工資等語。經查：

⑴訴外人即77年起受僱被告，於88年間由駕駛員調任為站務員

之許昆賓於另案（本院107 年度桃訴字第5 號，下稱5號事件）結證稱：我進公司時有簽勞動契約，公司在職前教育訓練時有講過加班費計算方式，只是聽不太懂，對薪水有疑慮的話，就可以去詢問公司（即被告）總務人員，其擔任內勤人員時就有看過系爭待遇表等語（見本院卷一第286 頁；卷二十一第134、136頁），及訴外人江育鴻於另案（臺灣高等法院109 年度勞上字第58號，下稱58號事件）以證人身分結證稱：我大約在104 年7 、8 月轉任駕駛員後知道有系爭待遇表，其他同事說公司是依照這個表計算薪資等語（見本院卷二十一第154、156 頁）；又系爭待遇表迭自91年、93年、99年、101 年、105 年間均有修正，並曾隨調整之項目金額、重新調整系爭待遇表之給付標準，並予以公告，有各該歷史表件及104 年12月31日調整系爭待遇表之公告可憑（見本院卷一第169-179頁），倘非有依此約定計付，被告何需仍逐次調整待遇表並加以公告。足見系爭待遇表確早已存在，非被告臨訟所製作。

⑵依被告工作規則第18條第2 款規定：「行車人員之工作時間依實際需要排定，駕駛員以實際擔任駕駛為工作時間，其工作起訖時間另訂之」、第26條亦規定：「本公司員工待遇分為…（三）行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發給各項獎金…」，此工作規則並向主管機關報備（見本院卷一第137-168 頁），足見系爭待遇表為被告依工作規則所訂頒，且於原告初任職公司駕駛員時即已存在，並受領被告據以發放之薪資，對受僱期間被告以系爭待遇表上之項目憑以支付薪資自難諉為不知，被告依此標準所為給付已逾法定基本工資（詳後述），自非法所不許。

⑶再者，訴外人即駕駛員朱立祥於另案（本院107 年度勞訴字第23號）稱：被告每月有發給薪津明細表，載客人數及公里數會影響薪資多寡等語（見本卷一第184 、195 頁），及另名駕駛員范光明於另案（本院106 年度勞訴字第105 號，下

稱105 號事件）作證時可詳述關於公里獎金、載客獎金、行車獎金等項目金額如何認定等情（見本院卷一204、205頁），可知被告每月會將詳載各項目、明細之薪津明細表交予駕駛員，而駕駛員對各該給付項目核計內容知之甚詳。駕駛員薪資結構包括「伙食津貼」、「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」等項目名稱，其中「服務獎金」500元更係於105年1月1日增發（見本院卷一第169頁），該等項目之計發依據、調整金額即與系爭待遇表之記載相同。則被告每月給付駕駛員薪資時，已提供詳載項目、明細之薪津明細表，使員工據以核對，倘有疑義，即可立即反應，並已行之有年。是被告抗辯：兩造有約定以系爭待遇表計發原告薪資，並以上開方式使駕駛員週知，應非虛妄。又原告已分別受僱期間均長達數年，按月領取薪資，並未為反對之意思，已非單純之沉默，可見兩造就被告依系爭待遇表發給公車駕駛員工資及延時工資之勞動條件已達成契約合意，自屬兩造間勞動契約之一部。原告主張：系爭待遇表未明訂於勞動契約，即不得拘束原告云云，並無可採。

⑷至原告或其他駕駛員是否曾留意、觀看歷來公告之系爭待遇表並核對薪資之計付方式，實非被告所得過問，亦不因被告未能預料日後有訴訟需要，於逾保存期限後仍強求其需保存歷次公告或交原告簽收之書證，而影響兩造約定以系爭待遇表給付延時工資之效力。原告徒以未見過系爭待遇表，並舉部分駕駛員於各該案件中表示亦未見過系爭待遇表或不清楚實際計算方式等陳詞，遽稱為被告臨訟所提出，亦未與被告約定依此計付薪資云云，應無可採。

2、原告主張：駕駛員每月薪資除「應稅加班津貼」及「免稅加班津貼」屬於延時工資外，其餘均屬平日工資，「公里獎金」、「載客獎金」不能約定作為加班費計付之項目，被告以簽定定型化勞動契約方式，再以未經議定片面創設之系爭待遇表，未經工會或勞資會議同意，復違反強制規定，經行

政法院認定為違法，應屬無效，自不得拘束原告；客運業非勞基法第84條之1規定行業別，被告要求駕駛員輪班而未給予法定例假，應依工作規則第20條、勞基法第24條、第36條規定，給付短計之平日及休假延長工時工資等語。被告則抗辯：「行車獎金」、「服務獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」均為恩惠性給與，「公里獎金」及「載客獎金」則經約定為延時工資，均非平日工資，已依系爭待遇表計付原告，未低於基本工資之平日及例假延長工時工資等語。經查：

⑴勞基法第24條、第39條所規定延時工資、例假工資之計付方式，僅係約定以平日工資換算延時工資之最低比例標準，並未限制因應產業特性，而另行約定延時工資計付之方式。客運業者僱用之駕駛員，其薪資結構除固定數額外，另有變動金額項目，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，為免計算平日及假日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及駕駛員所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業者與所屬駕駛員另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於以其平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算之總額，應與勞基法第21條規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。計算延長工時之工資，係依平日工資為加給標準，所謂平日工資，乃勞工在正常工作時間所得之報酬（勞基法施行細則第11條前段參照）；所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常工觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

⑵被告給付原告之薪津明細表中，依兩造依系爭待遇表之約定，應否將「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」計

入平日工資，茲分述如下：

①「行車獎金」係於駕駛員無脫班、肇事、超速等情事發生，「服務獎金」則於駕駛員符合安全服務指標，無交通違規、未被投訴、無抽煙、且服獎儀容整潔，被告即會給付（見本院卷一第169 頁）。此等給付條件既為駕駛員於執行駕駛勤務時應遵守之一般交通規則、禮儀要求，故只要無所列消極事由之發生，被告即會支付，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，應認屬於工資之一部分。

②「偏遠路線津貼」：

依系爭待遇表備註欄記載：「偏遠路線津貼以行駛偏遠地區補貼市區公車每公里0.3 元，班車每公里支0.5 元、於政府決定廢止時即予停支」（見本院卷一第179 頁）。可知「偏遠路線津貼」係以駕駛員所行駛偏遠路線公里數加給一定比例之津貼，顯與提供勞務時間及勞務內容有關而具有對價性，且於固定路線為經常性之給付，亦認屬工資之一部分。至政府基於特殊行政目的，對特定企業所為補貼，僅係該企業收入來源，尚難以企業使勞工完成該特殊行政目的工作所給付之報酬來源係政府之補貼，遽認勞工提供該部分勞務所得係屬企業恩惠性之給與而非屬報酬（最高法院100 年度台上字第1256號判決意旨參照）。故被告抗辯：偏遠路線津貼於政府廢止時即停支，為政府之補助，屬恩惠性獎金云云，尚無可採。

③「老殘票格津貼」：

依系爭待遇表備註欄記載：「老殘票格津貼以每票格0.8元計支」（見本院卷一第179 頁）。足見兩造係約定以實際搭載年老、身心障礙之人數，以票值多寡為計算基礎，而與駕駛員駕駛時數無必然關係。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，與所提供勞務難認有對價性，

應非屬工資之一部。勞動事件法第37條雖規定：勞工與雇主關於工資之爭執，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。然本件既經認定「老殘票格津貼」非工資，自無再適用該規定將其推定為報酬之必要。原告主張老殘票格津貼應算入平日工資云云，並無可採。

④「公里獎金」、「載客獎金」：

系爭待遇表將「公里獎金」、「載客獎金」、「每小時基礎工資88元」併同列於其他津貼項下「加班津貼」給付項目，而將該2 項給付項目約定為延時工資一部分（見本院卷一第179 頁）。又證人范光明於另案105 號事件結證稱：「公里獎金」是依照被告排班的趟次、公里去計算，跑的公里越多，公里獎金越高，而「載客獎金」則依現金或刷卡，每2天將封條拆掉，集中到一個籃子裡，按月計算錢箱金額等語（見本院卷一第204、205 頁），衡情駕駛員行車時間，會因為趟次遠近、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時工時（含平日及例假日加班工時），兩造將此約定為延時工資計付項目，與其性質及產業特性相符，並非規避平日工資之給付，依前揭說明，被告給付不低於依勞基法規定算定之延時工資，尚難認有何違反法令之情形。至工作規則或勞動契約，除有勞基法第84條之1 規定之情形外，其生效不以經主管機關核備，或經勞資協商為必要。本件並無勞動契約之約定違反強制規定之情形，兩造以系爭待遇表作為計付延時工資方式之約定，自不因未經勞資協商或主管機關核備而否定其效力。本件既認定兩造已將「公里獎金」、「載客獎金」約定為加班津貼，自無再適用勞動事件法第37條規定，將其推定為報酬之餘地。是原告主張「公里獎金」、「載客獎金」應算入平日工資云云，亦無可採。

⑶準此，被告發給原告受僱期間之平日工資及延長工時工資金

額，應以每月薪津明細表之給付為據，其中「公里獎金」、「載客獎金」、「應稅加班津貼」、「免稅加班津貼」加總金額為延時工資；其餘給付，再扣除「老殘票格津貼」，即為其平日正常工時工資，應堪認定。

㈣、原告請求被告給付延長工時工資各如附表一「請求金額」欄所示，有無理由？若為肯定，金額若干？

1、原告平日正常工時及延時工時之計算：

⑴本件原告主張被告統計其出勤工時有短計延時工時情形，本件請求期間，應依被告提出之時數統計表，每日加計1 小時趟次間之待命工時，另加計30分鐘作為其前置及後置待勤工作時間，均應計入其實際工作時間；被告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，再加計約10至20分鐘為其出則本件自應以被告提出之時數統計表為基準，參考後述各項因素，認定原告之實際工時。

⑵原告主張被告苛扣其趟次待命工時及前置、後置作業時間，已為被告所否認。茲分述如下：

①趟次間之休息時間部分：本院比對被告所提出原告行車紀錄單及時數統計表，以原告詹益翔107 年3 月1日之出勤紀錄為例，行車紀錄單上預計趟次時間14時10分、16時20分、19時10分、21時20分，首班趟次起站時間14時10至末班趟次訖站時間22時25分（見本院卷二十一第4頁），期間合計8時15分，而被告計算其該日工作時間為8時40分（見本院卷二第23頁），並未全部扣除上開趟次間之休息時間，堪信被告抗辯其於統計原告工時，在各趟次間除給予原告充分休息時間外，尚酌留除駕駛執行勞務外之相當時間作為原告趟次間必要之工作時間等情，並非虛妄。原告主張被告苛扣其趟次間待命工時云云，已屬無據。又訴外人即駕駛員李彥興於5 號事件結證稱：班次間空檔，可以辦私事，沒有區分時間長短，都是可以自由運用，空檔時間中，公司如要安排新的趟次，會用電話先確認，如果無法趕回公司，公司不會強求等

語（見本院卷一第276-279 頁），徐永發亦結證稱：車輛到站後就可以離開，班次間如果公司可以再排其他路線，但也可以拒絕（見本院卷一第283 頁），江育鴻於110事件109年3月3日言詞辯論期日亦陳稱：沒有規定要在指定區域內待命，可以自由活動到出車等語，及訴外人即駕駛員江奕槿於110號事件陳稱：有些人會在車上或回家休息等語（見本院卷一第262、263 頁），及許昆賓於5 號事件結證稱：公司只要求司機準時發班次即可，沒有限制班次間時間之運用，如果要加班次，會事先告知及得到司機同意等語（見本院卷一第288 頁），足見趟次間未計入工時之休息時間，駕駛員得自由利用，縱被告有臨時調班要求，駕駛員亦得拒絕，並不受被告之指揮、監督，應屬休息時間，而非待命時間。原告主張應將趟次期間1小時之時間均計入工作時間云云，即乏所據。至范光明於105 號事件證述：趟次時間公司控管很嚴，公司經常打電話要求支援，我不曾拒絕；有聽聞因拒絕緊急調度之司機考績遭打乙等等語（見本院卷一第203、204頁），及訴外人葉良駿於另案（本院106 年度勞訴字第116號事件）結證稱：為了年終考績無法拒絕等語（見本院卷一第296 頁），均無非聽聞傳述而為個人主觀臆測之詞，或陳述自身接受被告調度之動機，尚難執此逕將原告之休息時間認為仍受被告之指揮監督，而應計入工作時間。至原告江育鴻於58號事件結證稱：照表排出趟次期間只有15、20分鐘，我會在車上檢垃圾、掃地、擦椅子、窗戶或加油、洗車等語，葉良駿於前述案件中證述：趟次期間若少於20分鐘我會待在車上休息，公司（即被告）並無限制或要求一定要待在車上休息等詞（見本院卷二十一第154頁、卷一第294頁），足見如何運用休息時間或因個人經驗及習慣不同而有異，然非可認係受被告指示所為，亦無從採認屬待命時間而為有利於原告之認定。

②前置及後置作業時間部分：

原告主張其開車前需整理、檢查車輛之前置作業時間，及收

班後需進行車輛檢查、清潔之後置作業時間合計30分鐘等語，而原告每日出車前會先至站上領取當日行車紀錄單，行車紀錄單背面載有：「車輛一級保養安全檢查紀錄表」，其上有「煞車、轉向、燃料、懸吊、引擎、傳動、雨刷及各部燈光、車身、冷氣、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、監控系統」等20項車輛檢查項目（見本院卷二十一第138、140頁），衡以該等與行車安全相關之項目多達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分鐘不等；再比對被告所提出行車紀錄單及時數統計表，被告以行車紀錄單或大餅時間認定之上、下班時間後，以原告詹益翔107 年3 月1日之工時為例，其於該日開車時間合計8時15分（見本院卷二十一第4頁），而被告計算其該日工作時間為8時40分（見本院卷二第23頁），前已敘明，開車時間工時與被告實際所統計之工時，僅有25分之差距可作為前置、後置作業時間。又參諸李彥興於5 號事件結證稱：公司（即被告）是希望20分鐘以前到班；再參以徐永發結證稱：我會提前30分鐘到，公司沒有規定何時要到，只要求準時開車，如果到站，有需要才會停留，否則就會離開了；及范光明於105 號事件結證稱：比如是5 點半的車，會在5 時10分到達停車場，前置作業大概要20分鐘左右、收邊大約30分鐘等語（見本院卷一第276 、273 、207頁），足見兩造未約定前置及後置作業之固定工時，乃因人而異，本院衡酌上情，認被告僅加計大約每日15至20分鐘作為前置及後置作業時間，尚有不足，未能全然反應駕駛員前置及後置作業之合理時間，應以被告製作之時數統計表為據（見本院卷二第5-62頁），每日再加計30分鐘，即0.5 小時工時，較為合理。

2、查兩造有以系爭待遇表計算加班費之合意，原告每月領取之本俸、伙食津貼、行車獎金、偏遠路線津貼等為原告之正常工時工資，被告所給付之延長工作時間工資（含休假日出勤

工資）包含免稅加班津貼、應稅加班津貼、公里獎金、載客獎金，原告出勤之時數應依照被告製作之統計表每日加計0.5 小時，業經本院認定如前。以被告統計各原告請求延時工資期間工時最長之月份為例，原告於該等月份正常工作時間工資，為扣除「免稅、應稅加班津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」、「老殘票格津貼」，計算如附表二「平日正常工時工資」欄所示，又被告於該等月份尚應計付延時工資之例假日數，計算如附表二「例假加班日數」欄所示，並依勞基法第24條、第39條規定計算平日及例假延時工資如附表二「平日及例假延時工資」欄所示，均未超過被告實際給付之延時工資（即如附表二「已付加班費」欄所示，詳細計算方式如附件）。各原告工時最長月份依勞基法第24條、第39條規定計算平日及例假延時工資，既均未超過被告實際給付之延時工資，應可推認原告請求延長工時工資之其他月份，被告所給付之平日及例假延時工資數額（即免稅加班津貼、應稅加班津貼、公里獎金、載客獎金），亦未低於違反勞基法第24條、第39條之規定，依上說明，兩造間約定依系爭待遇表給付平日及延時工資，並未違反強制規定，應屬有效。是原告請求被告給付延長工時工資各如附表一「請求金額」欄所示之延長工時工資，即屬無據。

3、原告雖另主張被告歷次經勞動部認定未依規定給付延時工資而遭裁罰處分，迭經本院行政法停認定「公里獎金」、「載客獎金」均應列入駕駛員薪資在案云云。惟按除需以行政爭訟程序確定法律關係是否成立為據者，應依民事訴訟法第182 條第1 項規定停止訴訟外，行政判決所為事實之認定，於獨立之民事訴訟裁判，並無拘束力（最高法院106 年度台上字第2443號判決、107 年度台上字第537 號判決意旨參照）。查兩造間依系爭待遇表之約定為私法上權義事項，行政法院之認斷對民事訴訟並無拘束力。且行政法院並未否認被告依系爭待遇表計付工資之事實，僅係認定「公里獎金」、「載客獎金」不得約定為延時工資等情，自不能拘束

本院對兩造已就「公里獎金」、「載客獎金」約定為延時工資所為法律上之判斷。至「公里獎金」、「載客獎金」既因其產業性質，而約定為加班津貼，自無從將該獎金區分為平日或延時工作之對價，是原告此部分主張，尚無可採。

4、原告另主張勞基法有關延長工時工資、例假出勤工資之規定，均屬強制規定，不容勞資合意排除云云，惟勞基法第24條、第39條所規定延時工資、例假工資之計付方式，僅係約定以平日工資換算延時工資之最低比例標準，並未限制因應產業特性，而另行約定延時工資計付之方式。倘客運業者與所屬駕駛員另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之計算方式而未低於以其平日工資，依勞基法第24條、第39條規定計算之總額，應與勞基法第21條規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。被告依系爭待遇表按月計付原告薪資之結果，未低於以其平日工資依勞基法規定計算延時工資之金額，無違反法律強制規定，原告上開主張亦無可採。

五、綜上所述，原告依勞基法第24、39條之規定，請求被告平日及例假日延長工時工資如附表一「請求金額」欄所示，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請則失所附麗，應併駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，認與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　18　　日

勞動法庭　法　官　何宗霖

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　　2　　月　　21　　日

書記官　李慧慧

附表一

編號	姓　名	請求金額
1	彭景義	91萬8400
2	邱忠平	36萬7626
3	邱垂乾	26萬6006
4	王震剛	114萬2819
5	謝平緒	157萬4357
6	楊宗憲	19萬9110
7	郭文經	28萬5367
8	沈錦品	25萬4608
9	呂星貴	24萬9521
10	詹益翔	23萬6445
11	陳金積	129萬4000
12	武耀威	13萬833
13	彭景瀚	64萬2277
14	施朝瀚	64萬2475
15	徐信鐘	119萬5437
16	陳有偉	83萬1610
17	黃元賢	38萬1108
18	張龍泉	28萬4968
19	呂明陽	82萬6664
20	林家逸	54萬4810
21	黃福富	110萬3872
22	王泳傑	86萬4571
23	陳正評	144萬8710
24	何瑞昌	50萬

附表二

編號	姓　名	請求延時工資期間工時最常月份	被告已給付加班費（即應、未稅加班費、公里及載客獎金）	依勞基法第24、39計算之數額		
				平日正常工時工資（時薪）	例假加班日數	平日及例假加班費合計
1	彭景義	105年12月	47799	22203（93）	0	16451
2	邱忠平	107年1月	20572	00000(000)	1	12457
3	邱垂乾	108年12月	25196	00000(000)	1	12454
4	王震剛	106年3月	45462	00000(00)	1	19322
5	謝平緒	106年8月	49529	00000(00)	0	16794
6	楊宗憲	108年7月	43887	00000(000)	3	30331
7	郭文經	105年12月	31076	00000(000)	4	13869
8	沈錦品	106年5月	27921	00000(000)	4	17953
9	呂星貴	106年12月	43114	00000(000)	4	28992
10	詹益翔	105年12月	29620	00000(000)	2	7344
11	陳金積	107年12月	58976	00000(00)	2	36369
12	武耀威	106年3月	31200	00000(00)	0	7374
13	彭景瀚	107年3月	28045	00000(000)	0	18639
14	施朝瀚	107年6月	26698	00000(00)	1	18109
15	徐信鐘	108年10月	62891	00000(000)	5	40347
16	陳有偉	105年6月	40114	00000(00)	2	20815
17	黃元賢	107年5月	22869	00000(000)	2	21396
18	張龍泉	106年12月	44989	00000(000)	3	20247
19	呂明陽	106年12月	39918	00000(00)	0	17971
20	林家逸	106年5月	34613	00000(000)	1	17523
21	黃福富	106年3月	54881	00000(000)	2	22789
22	王泳傑	109年9月	30856	00000(000)	0	24434
23	陳正評	108年5月	44446	00000(000)	1	31651