臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度橋勞簡字第5號

原　　告　顏靖蕫
訴訟代理人　劉思龍律師
　　邱怡瑄律師
共　　同
複　代理人　張雨萱律師
被　　告　港都汽車客運股份有限公司
法定代理人　賴文泰
訴訟代理人　洪正鴻
　　龍斗光
　　王濬虎
　　顏煜承律師

上列當事人間請求給付加班費差額事件，本院於民國108 年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬貳仟陸佰參拾貳元，及自民國一百零八年十二月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬貳仟陸佰參拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但被告同意、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436 條第2 項、第255 條第1 項第1 、3 款定有明文。經查，本件原告起訴時係請求被告應給付原告新臺幣（下同）140,266 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，嗣於本院民國108 年12月26日言詞辯論期日當庭變更訴之聲明為：被告應給付原

告189,167 元，及自言詞辯論期日翌日即108 年12月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。本件原告原起訴之請求權基礎係基於兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付加班費差額，嗣於審理中以被告不應自原告每月薪資中扣除車輛保險費為由，追加不當得利之法律關係為請求權基礎，並經被告同意原告之追加（本院卷四第16頁），原告嗣擴張應受判決事項之聲明，與前開規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國103 年1 月1 日起至106 年8 月4 日止受僱於被告，擔任公車駕駛員，每日上、下午班出車前20分鐘（下稱勤前時間）應完成報到、檢查車輛及通過酒測，上、下午班收班後10分鐘（下稱勤後時間）亦須巡視及整理車輛，且於班距未達30分鐘之空檔無法休息，回站後仍需待命備勤及整理車輛，而被告未將上述時間計入實際工作時數，致每月給付予原告之加班費金額均有不足，共計167,399元。又被告於103 年1 月起至106 年7 月止，每月發給原告之薪資中，無法律上原因逕自扣款車輛任意第三人責任保險費（下稱系爭保險費），致原告受有損害，共計21,768元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2 項、第24條第1 項第1 、2 款及民法第179 條第1 項前段之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：如擴張之聲明所示。

二、被告則以：駕駛員之工作時數除每日之班表勤務以分勤時間計算工作時數外，於103 年1 月1 日起至105 年12月31日止，亦會加入勤前時間20分鐘、勤後時間10分鐘，合計30分鐘，而於106 年1 月1 日後則因車輛品質已大幅提升，駕駛員保養車輛僅需稍加巡視，遂將勤前時間改為10分鐘、勤後時間改為5 分鐘，合計15分鐘，況被告只要求首班車次前應為酒測及保養，而僅需於末班之趟次為退勤，不應上、下午班各計勤前、勤後時間，被告已給付原告足額之加班費。又未滿30分鐘之班距時間屬員工休息時間，被告並無要求駕駛長須於該時間內施作一級保養或清潔車輛。至於被告每個月扣

除固定金額繳交系爭保險費部分，任意第三人責任保險非被告身為客運業者之強制投保義務，乃係為增加駕駛長之保障而投保，並協議由被告部分負擔，其餘由駕駛員負擔，此部分乃屬恩給並非薪資，且被告有將之公告，原告亦有簽署同意書，顯見原告已就投保一事表示同意等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、不爭執事項：

㈠原告任職於被告擔任駕駛員之受雇期間為103年1月1日起至106年8月4日止。

㈡被告定有工作規則。

㈢原告之經常性薪資為每月35,500元（含底薪、全勤獎金、安全獎金、服務獎金），用以計算加班費之時薪金額以平均時薪145元計算。

㈣原告任職期間駕駛之車輛為8年左右之柴油車。

㈤原告勤前時間應從事：一級保養、酒測、出車準備。勤後時間應從事：車輛清潔、結班作業。原告須將車開回北機廠停放。

㈥原告自103年1月1日開始任職起至105年12月31日止之期間內，勤前時間20分鐘、勤後時間10分鐘，皆記入工時。自106年1月1日起至106年8月4日止，適用勤前時間10分鐘至勤後時間5分鐘計入工時。

㈦被告之105年3月15日新修正工作規則（下稱系爭工作規則）業經高雄市政府勞工局105年6月22日函文核備在案，並於106年1月1日開始實施。

㈧被告提出班距時間勞雇雙方協商協議書、同意書未經勞工局核備，亦未有會議記錄。

㈨行車班表係於1個月前排定。分勤時間有經過工會與被告協商後頒定施行。

㈩原告於104年11月11日、11月13日、11月17日、11月19日、11月24日、11月30日、12月2日、12月4日、12月8日、12

月10日、12月23日、12月24日、12月25日、12月29日、105年1月7日、1月11日、1月12日、1月13日、1月20日、1月26日、2月16日、2月18日、2月20日、2月24日、3月4日、3月8日、3月9日、3月10日、3月14日、3月17日、3月24日、3月28日、3月30日、4月1日、4月13日、4月14日、4月15日、4月19日、4月22日、4月27日、4月29日、10月6日、10月8日、10月14日、10月25日、11月11日、11月21日、11月22日、11月30日、12月2日、12月4日、12月19日、12月21日、12月29日、106年1月6日、1月9日、1月16日、3月7日、3月8日、3月31日，共60日，於同一日班表中有換車。

㈣如法院認應以原告提出之手寫行車紀錄單為計算原告駕駛工時之依據，且無需扣除被告所指負數未計入平均數部分，則依原告108年10月31日民事陳報狀所載內容計算原告應得之加班費，其中方案三總金額更正為167,399元；如法院認應以原告提出之手寫行車紀錄單為計算原告駕駛工時之依據，且無手寫紀錄單之月份不予計算，有手寫紀錄單之月份則需扣除被告所指負數未計入平均數部分，則依被告108年11月29日民事陳報狀之附表9內容計算原告應得之加班費，其中方案三數字更正為42,049元。

㈤如法院認應以被告提出之GPS紀錄為計算原告駕駛工時之依據，且無手寫紀錄單之月份不予計算，有手寫紀錄單之月份則需扣除被告所指負數未計入平均數部分，則依被告108年11月29日民事陳報狀之附表6所載內容計算原告應得之加班費，其中方案三總金額更正為43,070元。如法院認應以被告提出之GPS紀錄為計算原告工時之依據，且無手寫紀錄單之月份不予計算，有手寫紀錄單之月份並無需扣除被告所指負數未計入平均數部分，則依被告108年11月29日民事陳報狀之附表7內容計算原告應得之加班費，其中方案三總金額更正為43,070元。

㈥如法院認為上揭一日中有換車之日數被告應加給原告每日30

分鐘勤前、勤後時間，且原告駕車工時以分勤時間計算，但於106 年1 月1 日後仍應以勤前、勤後時間合計30分鐘計入工作時數，則此部分之加班費為12,632 元。

㈣原告於102 年12月25日有簽署同意被告自薪資中扣除系爭保險費之同意書。於104 年間有簽調漲系爭保險費扣款金額之傳閱單。

㈤倘被告由原告之薪資扣除系爭保險費無理由，則應返還原告共計21,768 元。

四、本件爭點：

㈠上、下午班是否應各計1 次勤前、勤後時間？

㈡106 年1 月1 日以後之勤前、勤後時間是否應改為勤前時間10分鐘，勤後時間5 分鐘，合計15分鐘？

㈢原告之駕車工時應以分勤時間計算或以實際工時計算？如以實際工時計算，應以原告提出之行車紀錄單上手寫時間或以被告提出之GPS 紀錄為計算標準？

㈣班距未滿30分鐘之趟次時間是否應計入工時？

㈤原告得請求之加班費差額為何？

㈥被告是否應返還自原告薪資中扣繳之系爭保險費？

五、本院得心證之理由

㈠上、下午班是否應各計1 次勤前、勤後時間？

1.原告主張原告每日之駕駛勤務區分上、下午班別，上、下午班別勤前、勤後之工作內容無太大差異，故勤前、勤後之工作時間，自應區分上、下午班別而分別計算，即一日內應有2 次勤前、勤後工作時間等語。被告則以被告只要求首班車次前應為酒測及保養，而僅需於末班之趟次為退勤，一日僅需一次勤前準備及勤後收班，不應計算兩次勤前、勤後時間等語置辯。

2.經查，證人即被告所屬駕駛員游慶章於本院審理時具結證稱：北機沒有分上下午，我們都是單班，從早上報到，中間有休息，只要有離開再回來就要作酒測，我回來後只有巡視車子內，只要沒換車，不會再做一級保養，一天結班一次就可

以，班距間若有換車，我們會在行車紀錄單記載，註明換了哪部車，並要再作結班等語（本院卷四第143 頁正反面），佐以原告提出之高雄市公車行車紀錄單，上皆有記載當日所駕駛之車輛車牌號碼，如有換車確實會於該紀錄單上記載換車後之車牌號碼，此有高雄市公車行車紀錄單1 份附卷可參（本院卷一第32至200 頁、卷二第1 至131 頁），核與證人游慶章所述相符。由上述證人證言可知若一日所駕駛之車輛為同一部，則駕駛員除酒測外，於下午班無須再為車輛保養，且一日僅需結班一次，僅於有換車時，始需重複為勤前準備及勤後收班作業，故可認於同一日班表中有換車時，一日應計2 次勤前、勤後工作時間，於同一日班表中未有換車時，一日僅計1 次勤前、勤後工作時間。原告雖主張因為車輛老舊，中間若有休息，下午班開始前，車輛還是必須重新檢查等語，然查此與證人游慶章上揭證言不符，原告亦未提出證據證明被告有要求上、下午班皆須為勤前準備及勤後收班作業，是難認原告主張為真。而自原告提出之高雄市公車行車紀錄單觀之，原告於104 年11月11日、11月13日、11月17日、11月19日、11月24日、11月30日、12月2 日、12月4 日、12月8 日、12月10日、12月23日、12月24日、12月25日、12月29日、105 年1 月7 日、1 月11日、1 月12日、1 月13日、1 月20日、1 月26日、2 月16日、2 月18日、2 月20日、2 月24日、3 月4 日、3 月8 日、3 月9 日、3 月10日、3 月14日、3 月17日、3 月24日、3 月28日、3 月30日、4 月1 日、4 月13日、4 月14日、4 月15日、4 月19日、4 月22日、4 月27日、4 月29日、10月6 日、10月8 日、10月14日、10月25日、11月11日、11月21日、11月22日、11月30日、12月2 日、12月4 日、12月19日、12月21日、12月29日、106 年1 月6 日、1 月9 日、1 月16日、3 月7 日、3 月8 日、3 月31日，共60日於同一日班表中有換車，此有高雄市公車行車紀錄單1 份在卷可佐（本院卷一第40至41、44至45、50至51、55至56、62至63、70至71、76至77、82至85、87

、99至102 、109 至110 頁、第112 頁、第118 頁正反面、第121 至第123 頁反面、第128 頁正反面、第133 頁正反面、第150 頁正反面、第152 至153 頁、第156 頁反面、第163 頁反面至第164 頁、第165 頁反面至第168 頁、第170 頁反面至第171 頁、第173 頁反面至第174 頁、第179 頁反面至第180 頁、第182 頁反面至第183 頁、第184 頁反面至第185 頁反面、第187 頁、第189 頁反面至第190 頁、本院卷二第6 頁反面至第9 頁、第10頁反面至第11頁、第13頁反面至第14頁、第21頁至第22頁反面、第27頁正反面、第36頁正反面、第49頁正反面、第55頁至56頁反面、第62頁正反面、第64至65頁反面、第77頁至第78頁反面、第84頁正反面、第91頁正反面、第94頁正反面、第100 頁正反面、第113 至114 頁、第123 頁、第131 頁），復為兩造所不爭執，是於上開日期每1 日應計2 次勤前、勤後工作時間，原告此部分主張，洵屬有據，應予准許，逾此部分之主張，則屬無據，不應准許。

㈡106 年1 月1 日以後之勤前、勤後時間是否應改為勤前時間10分鐘，勤後時間5 分鐘，合計15分鐘？

1.原告主張106 年1 月1 日以後之勤前、勤後時間仍應為勤前時間20分鐘、勤後時間10分鐘，合計30分鐘等語，被告則以106 年1 月1 日以後之勤前、勤後時間業經修正工作規則改為勤前時間10分鐘、勤後時間5 分鐘，合計15分鐘等語，並提出經勞工局備查之105 年3 月15日港都汽車客運股份有限公司員工工作規則1份為據（本院卷三第183 至208頁）。

2.按依勞基法第70條規定，雇主為統一勞動條件及工作紀律，可單方訂定工作規則，其變更時亦同，但應報請主管機關核備並公開揭示，方得拘束勞雇雙方，最高法院101 年度台簡上字第1 號判決意旨參照。又雇主公開揭示工作規則時，係欲使其成為勞動契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力，最高

法院91年度台上字第1625號判決要旨參照。再雇主為因應勞動條件變化，就工作規則為不利益變更，如符合多數勞工之利益，同時亦滿足企業經營之必要，具合理性時，自不宜因少數勞工之反對，即一味否認其效力。故於有此情形時，勞基法第71條之規定，應為目的性限縮之解釋，即雇主於工作規則為合理性之變更時，為兼顧雇主經營事業之必要性及多樣勞動條件之整理及統一，其雖違反團體協約之約定，應無須勞方之同意，仍屬有效，最高法院99年度台上字第2204號判決意旨參照。是雇主公開揭示之工作規則如已變更原來勞動條件而致勞工受不利益且不具合理性時，參照民法第247條之1 之規定及上揭最高法院判決意旨，即應審酌此項變更是否有顯失公平之狀況。再實務上勞動契約多屬長期不定期契約，勞雇雙方於締結勞動契約時，客觀上並不能預見契約全程變化而預先安排未來之契約內容，而隨時間之經過，企業之經營環境均會有所變化，故具有繼續性質之勞動契約，其勞動條件之變動乃無可避免，則以工作規則之變更來因應勞動條件之變化，乃自然之舉。為兼顧勞工利益及企業經營必要性，考量工作規則對勞工之不利益變更是否有顯失公平之情況，應斟酌該變更對雇主之經營必要性及合理性、及因不利益變更導致勞工不利益之程度綜合判斷。如此方能在勞工利益與企業經營間尋求一合理之平衡點，就長期、整體觀之，較能符合勞資雙方之共同利益。

3.經查，被告於105 年3 月15日修正系爭工作規則，經高雄市政府勞工局以105 年6 月22日函文核備在案，並於106 年1 月1 日開始實施等情，為兩造所不爭執，系爭工作規則雖僅記載「駕駛長每日工作時間為8 小時」，將原先後段「報到前後計30分鐘時間，合計8 小時」刪除，而未有記載更改為「報到前後計15分鐘時間，合計8 小時」，此有港都汽車客運股份有限公司員工工作規則1 份在卷可憑（本院卷三第187 至193 、201 頁），惟原告亦不爭執其知悉此情且自106 年1 月1 日後皆按報到前後計15分鐘，合計8 小時之方式計

算工作時數，考量上揭最高法院判決意旨認應將工作規則變動公開揭示之目的即在於讓勞工知悉工作規則之變更而有所依循，避免對勞工造成突襲，則系爭工作規則中雖未公開揭示此變動，然既為原告所知悉，可知被告必有將該變動揭示、通知其所屬勞工，即無使勞工無所依循、對勞工造成突襲之問題，是仍可認系爭工作規則業經公開揭示予原告知悉。

4.次查，系爭工作規則將原本合計30分鐘之勤前、勤後時間改為合計15分鐘，使可計入工時之時數縮短，自屬不利於勞工之變更，依上揭說明，縱使原告知悉後繼續為被告提供勞務，仍應審酌此項變更是否有顯失公平之情形。依港都客運公車自我檢查（一保）項目勾記表觀之，檢查項目共有22大項，包含機油、燃油、電瓶、車容、輪胎、暖機、喇叭、雨刷、剎車、皮帶、排煙、儀表、安全門、冷卻水、離合器、各車燈、方向機、滅火器、蜂鳴器、冷氣濾網清潔、自排油量或故障碼、資訊設備等，此有港都客運公車自我檢查（一保）項目勾記表1 紙在卷可稽（本院卷四第28頁），檢查項目非少。佐以證人即被告所屬駕駛員呂學和於本院審理時具結證稱：每一天出車前都有一級保養，就是行車前設備檢查，每天出車前報到、酒測、行車一級保養約需20分鐘。一級保養時間不一定，因為我們車子老舊，而且還要看個人動作，依我的時間，我本來是修車技工，速度會比較快，但10分鐘也無法做完。結班程序則是先把車停放停車格後，清潔車輛，再利用USB 至休息室進行結班作業等語（本院卷四第36頁反面至第37頁反面）；證人游慶章於本院審理時具結證稱：出車前要做酒測、拿班表、紀錄，被告原先給20分鐘勤前時間，後來變為10分鐘，20分鐘我所做保養是機油、水、車子外殼的檢查，沒有辦法照被告所發一級保養的單子來做，我有時會利用車距回來的時間再作其餘保養，平常做水、機油、輪胎、燈光、刷卡機等保養，大約20分鐘內完成。退勤後要填載客人數、當日公里數，如開中型巴士，就把行車紀錄卡、USB 拿去下載載客人數，還要看有無客人遺失東西、關

車門，把資料拿去辦公室繳，如果公里數超過200 公里，就要除碳，除碳大約花15分鐘左右等語（本院卷四第141 頁反面至第143 頁）；證人即被告所屬站務員郭天揚於本院審理時具結證稱：因為北機廠USB 只有一個，須把車停好，到辦公室拿USB ，回車上下載，之後再拿回辦公室等語（本院卷四第145 頁正反面）。可知被告所屬駕駛員於發車前確需檢查車輛狀況、酒測，此亦為兩造所不爭執，而發車前檢查項目非少，已如前述，若各項仔細檢查仍應耗費相當時間，證人呂學和及游慶章亦證述10分鐘時間無法完成上揭各項檢查，則被告將勤前時間改為10分鐘是否具合理性，已非無疑。被告雖辯以港都客運公車自我檢查（一保）項目勾記表僅需1 個月繳回被告處1 次，只需在1 個月內陸續完成檢查表上規定項目即可等語，然自上開檢查項目觀之，皆攸關行車安全，如機油、電瓶、剎車、皮帶、輪胎、安全門、滅火器等，豈可能1 個月僅檢查1 次？當係每次發車前皆須確認之事項，而每日發車前皆須為車輛之一級保養，業據證人證述明確，是被告上揭所辯，與常情相違，洵無足採。而收班後仍有以USB 結班之結班作業、車輛巡視、清潔等工作需進行，每200 公里尚須進行除碳作業，皆非短時間即可辦畢，被告將勤後時間改為5 分鐘是否具合理性，尚屬有疑。被告固抗辯因車輛已升級為電動車，故勤前準備時間縮短，而勤後結班時間亦無需10分鐘之久，是將以前公車處所留下之陋習修正等語，惟查，被告於本院審理時對於原告任職期間所駕駛車輛皆仍為8 年左右之柴油車一情不爭執，則其以車輛已升級為電動車為由縮短勤前時間，即非屬正當合理，又勤後結班所需進行之工作於系爭工作規則修正前後並無不同，被告復無舉證證明有縮短為5 分鐘之合理必要性，則依上揭說明，勤前時間10分鐘、勤後時間5 分鐘並不足以讓駕駛員有充分時間完成工作，而在無情事變更之情形下，被告逕修正工作規則將勤前時間縮短為10分鐘、勤後時間縮短為5 分鐘，復未說明有何企業經營必要性，被告甚且於本院審理時自陳

係為因應勞基法修法，內部開會就修改為15分鐘等語（本院卷五第48頁反面），則此不利益勞工之工作規則變更，顯失公平，不生拘束原告之效力，仍應以勤前20分鐘、勤後10分鐘計入工作時數。

㈢原告之駕車工時應以分勤時間計算或以實際工時計算？如以實際工時計算，應以原告提出之行車紀錄單上手寫時間或以被告提出之GPS 紀錄為計算標準？

1.原告主張應以行車紀錄單上原告手填之返站時間作為駕車工作時間之計算基礎等語，被告則以應以分勤時間作為駕車工作時間之計算基礎，縱不應以分勤時間為計算基礎，仍應以車輛GPS 紀錄為計算基礎等語，並提出分勤時間討論會議紀錄、會議光碟、106 年每週在勤時間核對紀錄表各1 份為據（本院卷三第6 至22、103 至111 頁、本院卷四第85頁反面所附光碟、第87頁）。

2.經查，被告為市內中、短程運輸業，依其事業特性，不論日、夜間或例假日，皆需排定班次出車，以利大眾搭乘，且其行駛之各路線長短不一、交通狀況差異甚大，則其所屬駕駛員之工作內容與時間，具有特殊性，與一般固定工時上下班之勞工，顯然有別，則其自有依其事業特性及勞動態樣，與勞工另行約定關於工時計算之勞動條件之必要，被告因此與工會協商以分勤時間之方式計算工作時數，而分勤時間有經過工會與被告協商後頒定施行一節，亦為原告所不爭執。參以證人郭天揚於本院審理時具結證稱：工作時數的計算是依分勤時間相加，再加上勤前、勤後時間。駕駛員有正當理由延遲15分鐘以上，經駕駛員回報，由站務員查證屬實後，會加計上班時數予駕駛員，延遲15分鐘以內則不予理會，如提早回到站上，亦仍照分勤時間計算上班時數，不會扣除等語（本院卷四第144 頁正反面）。再依原告提出之高雄市公車行車紀錄單觀之，原告自填返站時間與分勤時間相同者、較分勤時間提早返站者、較分勤時間晚返站者皆有之，則於原告提早返站時，亦不會遭被告扣除工作時數，如有正當理由

延遲15分鐘以上，被告亦會加計工時予原告，為平衡可能提早到站或延遲15分鐘以內到站之工時正負區間，被告以分勤時間計算駕車工作時數並未單方苛待勞工。從而，被告所提出分勤時間之駕車工時計算方式，係統計過去實際行車狀況並與工會討論後，採取平均合理之固定時間計算，每位駕駛員會因每次排班及路況而同時享有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益及風險，對勞資雙方均屬合理有利，更無顯然必較實際駕車工作時間為少之情況。況依被告行業之特性，實有訂定分勤時間供其與各駕駛員共同遵守之必要，以避免駕駛員有為貪圖工時而故意以怠速駕駛，而造成跑車趟數較少卻能獲得較多工時之不公平情形發生，蓋此一情形不但對於其他遵守規定之駕駛員或被告不公平，更將嚴重損及乘客利益而耽誤寶貴時間，故被告以分勤時間計算每趟車之駕車工時，並無不合理之處，且有其必要性。又勞基法第2 條第3 款工資計付，本即允許採取計件方式給付，且勞基法施行細則第12條明定「採計件工資之勞工所得基本薪資，以每日工作8 小時之生產額或工作量換算。」，亦允許以標準值量化基本工資，故該「分勤時間」計算駕車工時之約定，未違反勞基法關於工時、報酬計算之法律強制規定，復非屬單方加重勞工責任，或單方減輕雇主責任之條款，基於契約自由原則，兩造間自得約定以分勤時間方式計算駕駛工時。本件被告自任職時起，即採此方式計算駕車工時，且分勤時間業經工會與被告開會協商後頒布施行，堪認兩造間已於任職之初即達成以此方式計算駕車工時、計付工資之合意，自無所謂違反勞基法規定之情事。而被告每週皆會公布在勤時間予駕駛員核對，如有疑義，原告即可向被告反應，原告雖主張在職時都有口頭向班長反應，然於本院審理時自陳無證據證明此事等語（本院卷五第27頁正反面），原告既未能舉證以實其說，自難認原告主張為真，原告在職期間既未就以分勤時間方式計算工時一事提出反對意見，則不容於離職後復事爭執。

3.原告復主張應以原告實際提供勞務之時間計算每日工作時數，並以此計算加班費，應包含勤前報到、勤後收班、整備保養車輛、待命備勤等時間，被告使用分勤時間計算工時，未將駕駛時間以外之原告實際提供勞務之時間計入工時，有違勞基法等語。然查，證人郭天揚於本院審理時說明原告工作時間之計算方式為分勤時間加上勤前、勤後時間（本院卷四第144 頁），可知分勤時間僅為計算駕駛員實際手握方向盤、駕駛車輛之工作時數，而勤前、勤後時間本即為外加，待命備勤則涉及班距時間是否計入工時之爭議，亦非分勤時間內駕駛員之工作內容，是原告上開主張，容有誤會。

4.綜上，原告之駕車工時應以分勤時間計算。是毋須再論應以原告提出之行車紀錄單上手寫時間或以被告提出之GPS 紀錄為計算標準，附此敘明。

㈣班距未滿30分鐘之趟次時間是否應計入工時？

1.原告主張原告在班距未滿30分鐘之趟次時間內，並不能做充分休息，也不能把車輛丟著不管，而是只能留在車上，或在旁看守車輛，準備下一班次的出車，駕駛員在此段班距時間內仍必須做車輛清潔、保養等工作，甚至需要洗車，此些工作項目均屬於司機服勞務之範圍，此段期間屬於待命狀態，仍受被告指揮監督，故此待命時間應計入工時等語，然為被告所否認，並以原告於此段期間內得自由休息、離開，得拒絕被告臨時指派之工作，亦無需做車輛清潔、保養等工作，此段期間係屬原告之休息時間，且工會亦與被告簽訂勞雇雙方協商協議書約定此段期間為駕駛員不受指揮監督之休息時間等語置辯，並提出勞雇雙方協商協議書、同意書各1 紙、訴訟代理人即參與該次勞雇雙方協議之工會代表龍斗光於本院108 年度橋勞簡字第1 號給付加班費差額事件（下稱系爭另案訴訟）中之證詞1 份為據（本院卷三第209 頁、卷四第19頁、卷五第219 至224 頁）。

2.按勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，而僅就每日及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給

付等為規定（勞基法第24、30至35條參照）。而就勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言，工作時間應可解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下提供勞務之時間，並包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內，較為合理。但勞工在工作一定時間後，需有休息時間（勞基法第35條參照），而休息時間係指勞工得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，故休息時間並非工作時間，甚為明確。

3. 又勞基法第24條所規定之延長工時之工資給付本旨，應係指勞工就其提供勞務已逾同法第30條所規定之正常工作時間（如每日8 小時），而因勞工於正常工作期間，既已持續密集提供相同內容之勞務，其精神及體力已處於緊繃狀態，若仍需延長工時而從事相同內容之工作，即違反人體生理之自主調節機能，對人體身心健康亦有造成危害之虞，為保障勞工勞動力之維持及存續，不僅不應鼓勵，更應在法令上加以限制（如勞基法第32條第2 項就每日及每月之延長工時均設有上限），且要求雇主應給付較高之工資，以保障勞工之權益。然就勞工未提供勞務之休息時間，因與正常工作時間係提供勞務之狀態有所不同，原則上即尚不致有上開危害之虞，自難認仍有勞基法第24條關於延長工時規定之適用，較符合勞資雙方間權益之衡平。否則，若謂勞工在休息期間，既非提供與正常工作期間相同之勞務內容，而就此段期間仍得適用與正常工作期間相同之工資計付標準，不僅在勞務與報酬之對價性上有所失衡，亦使雇主受有加重責任或重大不利益之結果，亦與延長工時之給付本旨不符。就此而言，勞工之休息時間應不得計入工作時間，始為適當。

4. 再者，勞工待命時間與休息時間之區別，就前者而言，應具有與工作時間所從事工作內容相同或大致相同之特性，亦即勞工仍處於雇主指揮監督支配下受拘束之狀態，而雖並未實

際提供勞務，但雇主得隨時要求其提供與正常工作時間相同之勞務，或至少提供之密度僅略低於正常工作時間之勞務（如備勤時間，雖未執行工作內容，但隨時有工作之需要）；倘若勞工在該時段不需提供勞務，或所提供之內容僅為密度甚低之勞務時，即難認為工作時間。

5.次按工會或雇主團體以其團體名義簽訂團體協約，除依其團體章程之規定為之者外，應先經其會員大會或會員代表大會之會員或會員代表過半數出席，出席會員或會員代表三分之二以上之決議，或通知其全體會員，經四分之三以上會員以書面同意。未依前項規定所簽訂之團體協約，於補行前項程序追認前，不生效力，團體協約法第9條定有明文。被告辯以班車到站後班距間時間為駕駛長不受指揮監督之休息時間等語，並提出105年6月1日勞雇雙方協商協議書、工會理事長同意書各1紙為憑（本院卷三第209頁、卷四第19頁）。經查，自上揭勞雇雙方協商協議書觀之，立協議書人為被告與勞工代表高雄市港都客運企業工會，內容記載：本公司駕駛長薪資給予辦法第2條每日工作時數8小時，其班車到站後班距間時間為駕駛長不受指揮監督之休息時間等語，自屬工會與雇主即被告簽訂之團體協約，應依上揭規定辦理始生效力，然被告於本院審理時自陳無法提出該勞雇雙方協商協議書之會議紀錄，亦未經主管機關備查（本院卷五第28頁），且龍斗光於另案訴訟中具結證稱：上揭勞雇雙方協商協議書是在理監事休會期間簽訂，故只有工會理事長與伊跟被告簽訂，簽訂後有在理事會報告，通知工會會員後大部分是討論，也沒有說反對等語（本院卷五第221至222頁），益徵上揭勞雇雙方協商協議書確未經會員大會或會員代表大會事前決議或事後追認，是難認該勞雇雙方協商協議書有拘束原告之效力，班車到站後班距間時間是否為工作時間，仍應實質認定。

6.證人呂學和於本院審理時具結證稱：班距間我們會作清潔、看有無需要維修的地方、下雨過後會開回加昌站洗車，我們

都是自主管理等語（本院卷四第38頁）；證人游慶章於本院審理時具結證稱：我有時會利用車距回來的時間再作其餘保養。班距間隔時間可以鎖門離開，這段時間我想作什麼都可以，我會檢查車子、補作一級保養或休息。在班距時間也有可能被指派出車，例如有車子壞掉時，我要去支援，但我可以拒絕等語（本院卷四第141 頁反面至第142 頁）；證人郭天揚於本院審理時具結證稱：班距時間駕駛長想作什麼就作什麼，如需駕駛長作其他工作，也是由站務員指揮駕駛長，但不具強制力等語（本院卷四第145 頁）。可知班距間之趟次時間，係屬駕駛員個人得自行休息、自主運用之時間，且此段時間不受僱主之指揮監督支配。而駕駛員雖會於此段時間內為車輛保養、出車檢查、車輛清潔等工作，然一級保養為每次出車前所應完成之事項，此為兩造所不爭執，則自應於勤前時間完成，不得因駕駛員個人因素無法於勤前時間完成而須於班距時間補作，即謂班距時間屬工作時間，又因被告採駕駛員自主管理車輛之制度，駕駛員得自行決定於何時為車輛清潔工作，而如需開回加昌站洗車，被告會給予40分鐘工作時間，此為證人游慶章證述在卷（本院卷四第142 頁反面），原告復於本院審理時自陳被告未有明文規定駕駛員應於班距時間進行車輛整備、保養清潔等工作（本院卷五第48頁反面），是難認駕駛員於班距時間內有受被告指揮監督支配而從事車輛保養、出車檢查、車輛清潔等工作。而該行車班次間之時間，係指駕駛員在前1 班次到站後，在下1 班次出車前之空檔時間，駕駛僅需在該下1 班次前到站完成該班次出車之準備即可，亦即在預先排定之班次所載應到時間前，駕駛員並無任何應到班之義務，亦無隨時準備提供勞務之必要，被告自亦無從在該時段對原告為指揮監督支配並要求其隨時待命。且出車班表為1 個月前排定，都是固定班次發車，此有證人呂學和證述明確（本院卷四第37頁反面），復為原告所不爭執，則原告可事先知悉班表及各班車班距間之時間，自得事先規畫如何運用該班距時間。又該休息時段

係屬駕駛員可自由運用之休息時間，駕駛員雖會利用休息時間為車輛保養、出車檢查、車輛清潔等工作，惟其所需使用之時間甚短，顯見縱於該時段內提供此項附隨駕駛工作之勞務，亦屬極低密度之勞務，與駕駛業務不同。再原告雖主張駕駛員未徹底執行車輛檢查及即時報修、保養、清潔等違反工作規則之行為，均有對應之懲處，可徵原告於班距時間執行車輛檢查、保養、清潔等事務，係基於被告指揮監督而為等語，然車輛檢查、保養、清潔等事務本即為駕駛員之職責，被告懲處駕駛員係因駕駛員未徹底執行車輛檢查及即時報修、保養、清潔工作，並非駕駛員未於班距時間內從事上揭工作，且被告有給予勤前時間從事上揭工作，是尚難僅以被告有懲處駕駛員違反上開工作規則之行為即認原告於班距時間內有受被告指揮監督工作。

7.依上所述，原告在分勤表上所載各行車班次班距時間未滿30分鐘之趟次時間，其性質上非屬待命時間，而係休息時間，自不應計入工時。原告稱此行車班次間班距時間未滿30分鐘之趟次時間應計入工時，尚不足採。被告抗辯不應計入工時，應屬可信。

㈤原告得請求之加班費差額為何？

綜上所述，於一日中有換車之日數應記2次勤前、勤後時間，而1組勤前、勤後時間於原告任職期間皆應以30分鐘計算，是於一日中有換車之日數被告應加給原告每日30分鐘之勤前、勤後時間。又原告駕車工時應以分勤時間計算，但於106年1月1日後仍應以勤前、勤後時間合計30分鐘計入工作時數，被告已給付原告此段期間勤前、勤後時間合計15分鐘計入工時之加班費，被告尚應給付原告106年1月1日起至106年8月4日離職日止有出勤日數每日勤前、勤後時間15分鐘之加班費。而兩造對於如法院認為於一日中有換車之日數被告應加給原告每日30分鐘勤前、勤後時間，且原告駕車工時以分勤時間計算，但於106年1月1日後仍應以勤前、勤後時間合計30分鐘計入工作時數時，則此部分被告尚應給

付原告之加班費為12,632元不爭執，是原告請求被告給付積欠之加班費12,632元，洵屬有據，應予准許，逾此部分，則屬無據，不應准許。

㈥被告是否應返還自原告薪資中扣繳之系爭保險費？

1.原告主張被告不當自每月薪資中扣除系爭保險費等語，被告則辯以投保車輛任意第三人責任保險係增加對駕駛員之保障，非預扣工資作為損害賠償費用，無違反勞基法第26條之規定，且已徵得原告之同意等語，並提出102 年12月23日原告簽名之同意書（下稱系爭同意書）、103 年10月30日第三人責任險財損加重投保意願調查公告、供駕駛員閱覽調高保費自付額之通知書各1 紙為憑（本院卷三第179 至180 頁、卷四第21頁）。

2.經查，當有事故發生時，賠償金額若低於保險金額，則由保險公司賠付被害人，保險公司亦不會再向駕駛員求償；賠償金額若高於保險金額，駕駛員需於最高300,000 元之範圍內負賠償責任，餘由被告負擔，被告就其負擔部分亦不會再向駕駛員求償一情，為被告陳明在卷（本院卷五第216 頁反面至第217 頁），可知因被告投保車輛任意第三人責任保險，如賠償金額低於保險金額，駕駛員即可免責，免於遭受被害人、保險公司及被告之求償。原告雖需與被告共同分攤系爭保險費，然而原告為駕駛員受僱於被告從事載客運送業務，駕駛員長期執行運送職務，發生交通事故機率自較一般駕駛人為高，一旦發生交通事故導致他人身體或財物損傷時，如能透過加保任意責任險之機制，以達增加保險理賠額度之目的，當可同時減輕被告及肇事駕駛員之侵權行為賠償責任。且按僱用人對於受僱人因執行職務，不法侵害他人權利之行為，雖與受僱人連帶負損害賠償責任，然僱用人賠償損害時，對於為侵權行為之受僱人，有求償權，此亦為民法第188 條第3 項所明定，是僱用人之連帶賠償責任，乃基於保護被害人意旨，為使被害人所受損害能盡量獲得賠償之立法，並非意在免除受僱人之賠償責任，故最終應負賠償責任者，乃

為侵權行為之受僱人本人，至為明確。又現有之強制汽車責任保險，並不足以涵蓋理賠金額，為防免事故發生時無力賠償之情形發生，上開任意險投保雖以被告所有之車輛為投保標的，然於駕駛員發生交通事故導致他人身體或財物發生損害時，被告藉由上開保險理賠金之給付而履行對於被害人之賠償責任，在保險理賠金額範圍內，肇事駕駛員亦同時解免再遭被告求償責任，故其最終受益者實乃受僱之駕駛員。原告雖主張調高保費後，駕駛員最高分擔金額仍為300,000 元，並未對於駕駛員有更有利的保障等語，但原告忽略了所謂駕駛員最高分擔金額為300,000 元是指賠償金額高於保險金額之部分，駕駛員始須分擔，而提高保險費係因提高保險金額，即提高駕駛員免責之部分，原先理賠金額財損超過100,000 元，即須由駕駛員於300,000 元之範圍內負擔超過部分之賠償金，於提高保險金額後，理賠金額財損超過300,000 元，始須由駕駛員於300,000 元之範圍內負擔超過部分之賠償金，是提高保險金額及保險費，仍係有利於駕駛員，原告上開主張，顯有誤會，洵無足採。

3.次查，原告於任職前已簽署同意被告於薪資帳戶內扣款系爭保險費450 元之同意書，而上揭103 年10月30日意願調查公告記載：任意第三人責任險暨乘客責任險財損加重投保意願調查：為分擔駕駛長行車風險，擬提高任意第三人責任險財損部分。本案意願調查表詳如附件，駕駛長依意願進行簽名等語，原告並於104 年1 月15日閱後簽章，可知原告於任職時已知悉並同意被告投保車輛任意第三人責任險，且由原告自付450 元，嗣於104 年被告擬提高車輛任意第三人責任險投保金額時，經原告核閱無誤而簽名，且對於之前已繳納之保費（每月扣450 元）未加以爭執，可見原告當時亦同意分擔保險費用以提高自身保障，原告離職後始主張被告不當扣除保險費，顯非合理。原告固主張嗣後被告調整系爭保險費，原告未再簽署同意書，難認原告係自願同意，且依該公告記載，被告欲使原告負擔保費，須與原告簽約以取得原告同

意，上揭103 年10月30日公告及閱後簽名表等資料，並不能證明原告有此項同意等語。惟查，被告於104 年調整保費，雖未提出原告簽署之同意書，然有將調整保費之方案公告，並傳閱駕駛員，原告已於上開表單上簽名表示已閱覽，並未於上開表單上加註反對意見，復自104 年1 月起長期容任被告自薪資中扣取調漲後之保險費，足以推知原告已默示同意被告收取調漲後之保險費，即與單純之沈默有別，佐以證人游慶章於本院審理時具結證稱：我有簽第三人責任險同意書，簽了這個應該是比較有保障，因為公司發了一張責任險同意書，我就簽了，我是自願簽同意的，別人我不知道，我拿了就簽了等語，足證被告並未強迫駕駛員簽立同意書。原告主張上揭103 年10月30日公告及閱後簽名表等資料，並不能證明原告有此項同意，自乏所據。而公告記載「依其駕駛長簽署人數多數方案進行簽約」等語，應係指由被告與保險公司簽約，非指被告與駕駛長簽約，原告已有同意與被告共同分擔系爭保險費，業如前述，原告據此公告記載主張被告未得原告同意自薪資中扣款系爭保險費，尚難遽採。

4.原告雖主張遭扣減之系爭保險費，係為分散被告可能因任一司機肇事遭求償而需負擔連帶賠償責任之風險，是被告令原告負擔系爭保險費，顯不合理等語。然查，被告為其所有之全部車輛統一投保車輛任意第三人責任險，此有明台產物保險股份有限公司保單1 紙、國泰世紀產物保險股份有限公司汽（機）車保險保險費收據及保單內容2 份在卷可憑（本院卷五第133 至137 頁反面），其所保障之對象即包含被告旗下所有會駕駛上開車輛之駕駛員，自包含原告在內，因駕駛員非固定駕駛同一台車輛，難以期待被告將各車輛分別投保再分別計算各駕駛員應負擔之保險費，且縱如此分開計算，亦無礙於駕駛員須共同負擔系爭保險費之義務，是原告上開主張，亦無足採。

5.原告復主張被告係以定型化同意書要求擔任駕駛員之原告，負擔被告營運車輛投保車輛任意第三人責任險保險費之部分

金額，而未簽此同意書之駕駛員並不會因此不用負擔該保險費，是該同意書充其量只是被告為減少其營運成本所作之形式文件，由駕駛員負擔系爭保險費亦未經工會同意。且被告該作法也已違反勞基法第26條、第22條第2 項之規定，是該同意書並無實質效力等語。惟：

①按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任、加重他方當事人之責任、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利或有其他於他方當事人有重大不利益，按其情形顯失公平者，該部分約定無效，固為民法247 條之1 所明定。惟本條立法理由，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉各款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定附合契約之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效，即適用衡平原則之法理，以排除不公平之單方利益條款。是以，定型化契約並非無效之契約，僅在其契約內容有顯失公平之情形時，始以法律規定排除該不公平約定之內容，藉以調整契約當事人間關係、彌補於締約時處於經濟地位弱勢之一方，達其衡平之目的。故定型化契約條款非必對當事人一方明顯不利或違反誠信原則，於發生爭議時，仍應就個案為具體之審查，是否該當民法第247 條之1 各款規定之情形。又此法條所稱「按其情形顯失公平者」，係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言。

②由系爭同意書之形式外觀觀察，其上並無原告公司及法定代理人之用印，僅有原告簽署於其上，除員工姓名及簽署日期以手寫外，其餘均為被告預先繕打，顯為被告大量製作供包括含原告在內之員工訂立契約之用，而單方預先擬定之契約條款，屬於定型化契約。然系爭同意書雖約定原告需與被告共同分攤車輛任意第三人責任保險費，然透過加保任意責任

險之機制，實有利於身為駕駛員之原告，業如前述，且原告亦僅負擔約3成2之保險費，餘由被告負擔，由契約整體觀察，並無顯失公平之情形，原告亦未舉證證明倘未簽立系爭同意書，將使其在被告處所任職之職務上生不利益之結果，是系爭同意書雖為定型化契約，仍屬有效。又本件原告承諾由其每月應領薪資，將上開應付投保之任意第三人責任險保費扣除，並非係被告預扣原告之薪資，此顯與勞基法第26條之雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用之規定不同，自不得認被告自原告每月薪資中扣除系爭保險費有違反勞基法第26條。而原告既已與被告就自薪資中扣款系爭保險費一事達成合意，自無須另經工會同意。

6.綜上，被告並無不當自原告每月薪資中扣除系爭保險費，毋須返還自原告薪資中扣繳之系爭保險費。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1、2款之規定，請求被告應給付原告12,632元，及自108年12月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即屬無稽，應予駁回。

七、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如為原告預供擔保，得免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　31　　日

橋頭簡易庭　法　　官　蔡宜靜

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　12　　月　　31　　日

書　記　官　程淑萍