臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度橋勞簡字第19號

原　　告　路敍伯
訴訟代理人　劉思龍律師
　　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　顏煜承律師
　　王濬虎
　　陳怡君
　　羅仁志律師

上列當事人間請求給付加班費差額事件，本院於民國109 年6 月2 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟伍佰柒拾元，及自民國一百零九年二月五日起至清償日止，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二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬壹仟伍佰柒拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國103 年2 月7 日起至108 年9 月30日止受僱於被告，擔任公車駕駛員，且自103 年2 月起至106 年10月均駕駛柴油車，自106 年11月起則駕駛柴油車及電動車，並自主保管車輛。被告以制式分勤計算原告駕車工時，與原告實際提供勞務之工時不符，再原告於任職期間，每日需提早至被告公司整理、清潔車輛，且出車前20分鐘（下稱勤前時間）應完成報到、檢查車輛及通過酒測，收班後10分鐘（下稱勤後時間）亦須巡視及整理車輛，上午班及下午班均應各加計1 次勤前時間與勤後時間，復於班距時間未達30分鐘（下稱班距間隔時間）之空檔無法休息，回站後仍須待命備勤、熱車巡油水、整理車輛、為車輛充電，而被告未將

上述勤前時間、勤後時間、班距間隔時間及返站後超出勤後時間之充電時間（下稱充電時間）計入實際工作時數，致每月給付原告之加班費金額均有不足。就原告103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時部分，因原告未留存行車紀錄單，或雖有留存惟紀錄不完整，而須以推估方式計算工時及應領加班費，據此計算被告積欠之加班費差額共新臺幣（下同）122,935 元。又被告自103 年3 月起至107 年1 月止，無法律上原因而逕自每月發給原告之薪資中扣款車輛之任意第三人責任保險費（下稱系爭保險費），致原告受有系爭保險費計23,828元之損害，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第30條及民法第179 條前段規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告146,763 元，及自民事準備（三）狀繕本送達被告翌日即109 年2 月5 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：駕駛員之工作時數除每日班表勤務以分勤時間計算外，自103 年2 月7 日起至105 年12月31日止，亦有加入勤前時間20分鐘、勤後時間10分鐘，合計30分鐘計算工作時數，嗣於106 年1 月1 日後，經勞資協商，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。被告只要求上午班之初班前應為一級保養、酒測、出車準備等報班程序，下午班之末班為車輛清潔、結班作業等退勤程序，不應上午班、下午班各計勤前時間、勤後時間，況被告給付原告之薪資實際上已包含勤前時間及勤後時間。又班距間隔時間屬休息時間，被告並無要求駕駛員須於該時間施作一級保養或清潔車輛；另充電時間僅需將車輛接上充電器後，駕駛員即可至休息室休息，故班距間隔時間及充電時間皆為駕駛員可自由運用之時間。原告103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時部分，應由原告舉證，不得以推估方式計算。再被告自106 年4 月起至107 年7 月，已發給原告

額外加工津貼共1,877 元，於107 年6 月起至107 年7 月發給原告報退班津貼共1,314 元、於107 年8 月發給原告逾時費39元，復自107 年8 月起至108 年3 月發給原告勤務津貼共9,969 元，自107 年9 月起至108 年9 月發給原告非勤務津貼共2,469 元，勤務津貼係駕駛員於報退班及路上塞車時間之加給，非勤務津貼則係駕駛員非行駛中因加油、維修及保養之加給；額外加工津貼性質同勤務津貼，僅係107 年8 月前之名稱有所不同，報退班津貼乃因駕駛員於分勤時間執行維修、保養、清潔等工作所發給；逾時費則為無法計入勞基法超時（600 分鐘）之駕駛員於分勤時間額外工作之加班費，均應自原告請求之加班費差額中扣除。而原告溢領之加班費，亦應自原告得請求之加班費差額中扣除。至被告按月自原告薪資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，乃為增加駕駛員之保障而投保，並協議由被告負擔部分保險費，其餘則由駕駛員負擔，此乃恩給並非薪資，且被告已將之公告，原告亦有簽署同意書，顯見原告已然同意投保等語，資為抗辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

（一）103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之行車紀錄單，原告未提出或雖有提出惟紀錄不完整，被告亦未提出此段期間之行車紀錄單或GPS 紀錄。

（二）原告受僱於被告擔任公車駕駛員之期間為103 年2 月7 日起至108 年9 月30日止。原告自103 年2 月起至106 年10月均駕駛柴油車，自106 年11月起駕駛柴油車及電動車。

（三）原告任職期間內之103 年2 月7 日起至105 年12月31日，勤前時間20分鐘及勤後時間10分鐘均計入工時；106 年1 月1 日至108 年9 月30日，被告就勤前時間10分鐘及勤後5 分鐘計入工時。

（四）被告定有駕駛長薪資給付辦法及工作規則，被告之105年5月24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。被告工會定有章程。

（五）被告之105年6月1日勞雇雙方協商協議書（下稱勞雇協議書）及106年1月1日出勤加給由30分鐘縮減為15分鐘之勞資協商紀錄，皆未經高雄市政府勞工局核備，亦無會議記錄。

（六）原告於勤前時間應從事一級保養、酒測、出車準備；於勤後時間則應從事車輛清潔、結班作業。

（七）每月行車班表乃於上月25日公告，前1天仍需確認，可能有所變動；分勤時間則經兩造同意後施行。

（八）原告於被告民事陳報（二）狀提出之換車次數統計表（本院卷二第212至215頁）所列日期、108年9月1日、108年9月16日、108年9月22日、108年9月24日、108年9月29日，共98日，於同日班表中有換車情形。

（九）原告之經常性薪資為每月27,500元至31,500元（含本俸、全勤獎金、安全獎金、服務獎金、專業加給），計算加班費所用之時薪金額均為平均時薪131.25元。

（十）原告於103年2月6日簽立同意書，上載被告同意自每月薪資中扣除系爭保險費，嗣於104年1月15日另簽立調漲系爭保險費扣款金額之傳閱單。

（十一）被告於原告任職期間給付原告勤務津貼9,969元、非勤務津貼2,469元、額外加工津貼1,877元、報退班津貼1,314元、逾時費39元。

（十二）勤務津貼係被告就駕駛員於報退班及路上塞車時間所為之給付；非勤務津貼係被告就駕駛員非行駛中之加油、維修及保養所為之給付；額外加工津貼性質係補助駕駛員協助非駕駛工作之費用（如：開關大門）。報退班津貼性質乃在分勤時間有做例如維修保養、清潔等工作，被告均會發給報退班津貼。逾時費為無法計入勞基法超

時（600 分鐘）之駕駛員於分勤時間額外工作之加班費。

四、得心證之理由：

原告主張：被告以制式分勤計算原告駕車工時，與原告實際提供勞務之工時不符，再原告任職期間之勤前時間、勤後時間應分別以20分鐘、10分鐘計算，上午班及下午班均應各加計1 次勤前時間與勤後時間，且班距間隔時間及充電時間均應計入工時。又就原告103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時部分，則應以推估方式計算，另被告所提原告簽署之系爭保險費扣款同意書，乃被告基於雇主優勢地位取得，原告因勞雇雙方不平等，無拒絕同意空間等節，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本院應審酌者厥為：（一）原告駕車工時之計算得否以分勤時間為基礎；（二）上午班及下午班應否各加計1 次勤前時間與勤後時間；（三）106 年1 月1 日起之勤前時間、勤後時間應否改以勤前時間10分鐘、勤後時間5 分鐘計算；（四）班距間隔時間應否計入工時；（五）充電時間應否計入工時；（六）原告103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時及應領加班費得否以推估方式計算；（七）原告請求被告給付加班費差額122,935 元，有無理由；（八）原告請求被告返還系爭保險費，有無理由。茲分述如下：

（一）原告駕車工時之計算得否以分勤時間為基礎：

1.原告雖主張：被告以制式分勤計算原告工時，與原告實際提供勞務之工時不符等語。然被告就駕駛員每日工時之計算方式，係以分勤時間之總和加計勤前時間及勤後時間乙節，業據證人即被告所屬站務員郭天揚於本院107 年度橋勞簡字第5 號請求給付加班差額事件（下稱甲事件）審理中證述明確（本院卷二第32頁背面至34頁背面），可知分勤時間僅為計算駕駛員實際手握方向盤、駕駛車輛之工時

，而勤前時間、勤後時間本為外加，待命備勤則涉及班距間隔時間應否計入工時，另充電時間係勤後時間後應否再加計工時之問題，皆非分勤時間內駕駛員之工作內容，是原告此部分主張，容有誤會。

2.再衡以被告為市內中、短程運輸業，依其事業特性，無論日間、夜間或例假日，皆須排定表按次出車，以利大眾搭乘，且各路線長短不一、交通狀況差異甚大，則被告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，堪認被告確有依其事業特性及勞動態樣，與勞工就工時計算之勞動條件另行約定之必要。而分勤時間係經兩造同意後施行乙情，乃兩造所不爭執如上，參之證人郭天揚另於甲事件審理中證稱：工時係依分勤時間相加，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，會加計工時，延遲15分鐘以內則不予理會，107 年開始改為延遲10分鐘以上就加計。如提早回到站上，不會扣除分勤時間等語（本院卷二第32頁背面至33頁）。又自兩造提出之行車紀錄單以觀（本院卷一第33頁光碟、第208 頁證物存置袋內光碟、本院卷三第76頁證物存置袋內光碟），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，不會遭被告扣除工時，如有正當理由延遲15分鐘以上，被告亦會加計工時，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。再被告所採之分勤時間，係統計過去實際行車狀況並與工會討論後，以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時為少之情況。況依被告行業特性，實有訂定分勤時間供其與各駕駛員共同遵守之必要，以避免駕駛員為貪圖工時而故意怠速駕駛，造成行車趟次較少卻能獲

得較多工時之不公平情形發生，蓋此不僅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，故被告以分勤時間為基礎計算工時，並無不合理之處，且有其必要性。

3.依勞基法第2條第3款規定，工資本即允許採取按計時、計日、計月、計件等方式給付，且勞基法施行細則第12條亦明定「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」，而允許以標準值量化基本工資。原告自任職時起，被告即採分勤時間計算駕車工時，且分勤時間係經兩造同意後施行，堪認兩造間已於原告任職之初達成以分勤時間計算駕車工時及計付工資之合意，並未違反勞基法關於工時、報酬計算之強制規定，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，自得以分勤時間計算駕車工時。

（二）上午班及下午班應否各加計1次勤前時間與勤後時間：

原告雖主張：上午班及下午班均應各加計1次勤前時間與勤後時間等語。證人即被告所屬駕駛員游慶章於甲事件審理中證稱：北機沒有分上下午，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，伊回來後只有巡視車子內，只要沒換車，不會再做一級保養，1天結班1次就可以，班距間若有換車，會在行車紀錄單記載，註明換了哪部車，並要再作結班等語（本院卷二第31頁及背面），核與兩造提出之前開行車紀錄單，皆載有當日所駕駛之車輛車牌號碼及換車後之車輛車牌號碼等情相符，可知駕駛員如於同日駕駛同1輛車，則駕駛員除酒測外，於下午班無需再重為車輛保養，且1日僅需結班1次，亦無重為結班之可言，僅於換車時，始需重為勤前準備及勤後作業，堪認於同日班表中有換車時，當日應計勤前時間與勤後時間各2次；於同日班表中無換車時，當日僅計勤前時間與勤後時間各1次即足。是原告於被告民事陳報（二）狀提出之換車次數統計表（本院卷二第212至215頁

）所列日期、108 年9 月1 日、108 年9 月16日、108 年9 月22日、108 年9 月24日、108 年9 月29日，共98日，於同日班表中有換車情形乙節，乃兩造所不爭執如上，是就該98日，每日應計2 次勤前時間與勤後時間，原告此部分主張，洵屬有據，逾此範圍之主張，則難認有理。

（三）106 年1 月1 日起之勤前時間、勤後時間應否改以勤前時間10分鐘、勤後時間5 分鐘計算：

1.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，報請主管機關核備並經雇主公開揭示，不問勞工是否同意，皆能拘束勞雇雙方。同理，工作規則有修訂或廢止，亦須經公開揭示，方得拘束勞雇雙方。而工作規則是否揭示或交付之事實，應由雇主負舉證責任（最高法院101 年度台簡上字第1 號判決意旨參照）。又按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，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號判決意旨參照）。再雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上雖不能拘束表示反對之勞工；但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）。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，然隨時間經過，企業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，是為兼顧勞工利益及企業經營之必要，如雇主公開揭示之工作規則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 規定及前揭最高法院判決意旨，即應斟酌該變更對雇主之經營必要性、合理性及因而導致勞工不利益之程度，綜合判斷此項不利益變更是否顯失公平，方能於勞工利益與企業經營間求取平衡，且就長期、整體而言，較能符合勞資雙方之共同利益。

2.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，為兩造所不爭執如上，且系爭工作規則雖僅記載「駕駛長每日工作時間為8 小時」，將原後段「報到前後計30分鐘時間，合計8 小時」之記載刪除，而未有記載更改為「報到前後計15分鐘時間，合計8 小時」等節，有系爭工作規則及會議簽到簿可憑（本院卷一第130 至142 頁），而原告亦未爭執知悉此情且自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，本院考量前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使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，即無使原告無所依循並對原告造成突襲之問題，是可認系爭工作規則業經公開揭示予原告知悉。

3.次查，系爭工作規則將原本合計30分鐘之勤前時間及勤後時間改為合計15分鐘，使可計入工時之時數縮短，自屬不利於勞工之變更，揆諸前揭說明，縱原告知悉後繼續為被告提供勞務，仍應審酌此項不利益變更有無顯失公平之情形。自港都客運公車自我檢查（一保）項目勾記表（下稱自我檢查勾記表）以觀（本院卷一第120 頁），檢查項目共有22大項：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（含動態、驗票機、行車紀錄器及監視器）等，檢查項目非少。又證人即被告所屬駕駛員呂學和於甲事件審理中證稱：每1 天都有一級保養，就是行車前設備檢查，每天出車前報到、酒測、行車0級保養約需20分鐘。一級保養時間不一定，因為車子老舊，而且還要看個人動作，伊本是修車技工，速度會比較快，但10分鐘也無法做完。加昌站是電腦結班，先按電腦，接收機接收後，再把車停至停車格，之後再做清潔、檢查乘客有無掉落東西、乘客是否全已下車。北機則是至休息站拿USB ，再利用USB 進行結班作業等語（本院卷一第121 至124 頁背面）；證人游慶章於甲事件審理中證稱：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分鐘伊所做保養是機油、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，伊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（本院卷二第30至32頁）；證人郭天揚於甲事件審理中證稱：有看過加昌站車子使用，把隨身碟拿去公車上刷卡機下載當天紀錄，正常不用1 分鐘，北機廠USB 只有1 個，需把車停好，到辦公室拿USB ，回車上下載，之後再拿回辦公室等語（本院卷二第33頁背面至34頁），而被告所屬駕駛員於發車前確須檢查車輛狀況、酒測乙節，亦為兩造所不爭執如上，則衡以發車前檢查項目非少，就各項目仔細檢查仍需耗費相當時間，且10分鐘既未足完成上開各項檢查，是被告逕將勤前時間改為10分鐘，已難謂合理。另收

班後仍有結班作業、車輛巡視、清潔等工作需進行，每200公里尚須進行除碳作業，皆非須臾間可得辦畢，被告逕將勤後時間改為5分鐘之合理性，亦屬有疑。

4.被告雖辯以：自我檢查勾記表並非要求駕駛員每日應完成之檢查項目，而是每月完成即可等語，然自我檢查勾記表所列檢查項目皆攸關行車安全，當係每次發車前皆須確認之事項，且機油、電瓶、剎車、皮帶、輪胎、安全門、滅火器等項目僅於1個月檢查1次，殊難想像。況每日發車前皆須為車輛之一級保養乙節，業據證人呂學和證述如前，是被告上開所辯，顯與常情相違，洵無足採。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，勤前時間10分鐘、勤後時間5分鐘既未足讓駕駛員有充分時間完成工作，於無情事變更之情形下，被告逕修正系爭工作規則而將勤前時間縮短為10分鐘、勤後時間縮短為5分鐘，復未舉證證明有何企業經營必要性及合理性，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，原告工時之計算仍應以勤前20分鐘、勤後10分鐘為準。

（四）班距間隔時間應否計入工時：

1.觀諸勞基法第24條、第30條至第35條條文，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。衡以勞動契約乃勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質，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。

2.又勞基法第24條所定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），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，與延長工時之給付本旨不符，是勞工之休息時間應不得計入工作時間，始為適當。

3.再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，雖未實際提供勞務，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。

4.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。自被告提出之勞雇協議書（本院卷一第112頁）以觀，立協議書人為被告與勞工代表高雄市港都客運企業工會，內容則記載：本公司駕駛長薪資給與辦法第2條之每日工作時數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，自屬上開工會與雇主即被告簽訂之團體協約，應依前揭規定辦理始生效力。然被告於本院審理中自陳：無勞雇協議書之會議紀錄可提出等語（本院卷一第211頁），復參以證人即被告經理龍斗光於本院108年度橋勞簡字第1號給付加班費差額事件審理中證稱：勞雇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（本院卷三第267至268頁背面），益徵勞雇協議書確未經上開工會會員大會或會員代表大會事前決議或事後追認，自難認勞雇協議書有拘束原告之效力，班距間隔時間是否為工作時間，仍應實質認定。

5.另證人呂學和於甲事件審理中證稱：班距間會作清潔、看有無需要維修的地方、下雨過後會開回加昌站洗車，都是自主管理等語（本院卷一第121至124頁背面）；證人游慶章於甲事件審理中證以：伊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，這段時間伊想作什麼都可以，伊會檢查車子、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，伊要去支援，但伊可以拒絕等語（本院卷二第30頁及背面）；證人郭天揚則於甲事件審理中證稱：班距間隔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（本院卷二第33頁背面），堪信班距間隔時間係屬駕駛員個人得自行休息、自主運用之時間，且此段時間不受雇主之指揮監督支配。雖

駕駛員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，乃兩造所不爭執，自應於勤前時間完成，不應因駕駛員個人因素無法於勤前時間完成而於班距間隔時間補作，即謂班距間隔時間屬工作時間。又被告係採駕駛員自主管理車輛制度，駕駛員得自行決定於何時為車輛清潔工作，被告並未硬性規定洗車頻率乙節，業據證人游慶章於甲事件審理中證述明確（本院卷二第31頁），原告復未舉證證明被告明文規定駕駛員應於班距間隔時間進行車輛整備、保養清潔等工作，當難認原告於班距間隔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。再班距間隔時間係指駕駛員於班次到站後、下1 班次出車前之空檔時間，駕駛員僅需於下1 班次前到站完成該下1 班次出車準備即可，亦即於預先排定之班次所載應到班時間前，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，被告自亦無從於班距間隔時間對原告為指揮監督支配並要求其隨時待命。況行車班表乃於每月25日排定；如果前1 天有異動，還會有異動後班表等情，為兩造所不爭執，則原告當可事先知悉班表及各班車班距間隔時間，事先規畫如何運用班距間隔時間，且縱認原告利用班距間隔時間為車輛保養、出車檢查、車輛清潔等附隨駕駛工作之勞務，惟亦屬極低密度之勞務，與駕駛業務不同。從而，班距間隔時間性質上非屬待命時間，而係休息時間，自不應計入工時。

6.原告雖主張：駕駛員未徹底執行車輛檢查及即時報修、保養、清潔等違反系爭工作規則之行為，被告會懲處，且確有人受懲罰，原告於班距間隔時間執行車輛檢查、保養、清潔，係基於被告指揮監督而為，勞動事件法第38條亦將出勤紀錄所載時間均認定為勞工之工作時間等語。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間隔時間內從事上開工作，且被告有給予勤前時間從事上開工作，實難僅憑被告懲處駕駛員違反系爭工作規則之行為即認原告於班距間隔時間內有受被告指揮監督而為工作。再依勞動事件法第38條之立法理由，可知該條係推定勞工於出勤紀錄內記載之勞工出勤時間內經雇主同意而執行職務，然雇主仍得提出反證推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，而班距間隔時間性質上屬休息時間，業經本院認定如上，原告此部分主張，尚難憑採。

（五）充電時間應否計入工時：

1.原告所駕駛之電動車，每充電1分鐘原則上可走5.376公里，實際狀況則需視電池衰退率、駕駛習慣、天候狀況及路況而定，而原告負責駕駛之217、218、219、205路線，每1班次往返距離分別約為37.6、45.4、32及37公里等情，業據被告自陳在卷（本院卷三第106頁背面至107頁）；又依原告所提107年12月起至108年5月行車紀錄單所載，原告單日駕車往返約4至5趟次（往返合計為1趟次），且就原告提出之充電時間計算表（扣除與勤後10分鐘重疊時間，本院卷三第7頁）所載日期行車紀錄單之行駛里程，單日行駛距離平均約為162公里，依被告所陳每充電1分鐘原則上可走5.376公里計算，則於電池正常之情形下，原告每天需為車輛充電之時間平均約為30分鐘以上，且電池會隨使用時間增長而衰退，充電時間更有因此延長之可能，顯然無法於勤前時間及勤後時間內完成充電，遑論原告尚須於勤前時間從事一級保養、酒測、出車準備；於勤後時間則須從事車輛清潔、結班作業。再酌以電池於充電過程自燃或爆炸之情形已屢見不鮮，基於避免造成公共危險之考量，原告主張其須於充電過程在場等待並注意充電狀況有無異常，不能隨意離開乙節，核與常情無違，則原告既因履行車輛充電之勞務而受有無法自由活動之不利益，應認原告於充電時間內仍受雇主之指揮監督

，自應將充電時間計入工時，方屬合理。

2.被告雖辯稱：充電流程依序為開啟充電站電源、裝上充電座、感應充電卡、開始充電，駕駛員將車輛接上充電器開始充電後，即可至休息室休息，不受被告指揮監督，充電時間不應認定為工時等語。然原告於充電過程中確有在場等待之必要，既如前述，被告此部分所辯，難認有理。

（六）原告103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至105年12月、106年7月、106年9月至106年10月之加班工時及應領加班費得否以推估方式計算：

1.按就與本件訴訟有關之事項所作者，當事人有提出之義務；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，民事訴訟法第344條第1項第5款、第345條第1項分別定有明文。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條規定甚明。此乃於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者，如勞基法第23條之工資清冊、第30條第5項之出勤紀錄等，應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，爰明定雇主有提出該文書之義務（勞動事件法第35條立法理由參照）。再按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起5年止；員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存5年，勞基法第30條第5項、勞工退休金條例第21條第2項、勞工保險條例第10條第3項及第4項亦已明文規定。

2.查行車紀錄單乃記載駕駛員駕駛之車輛路線、車牌號碼、各班次出車時間、加油數量，並為被告計算駕駛員每月薪資數額之依據，核屬勞工出勤紀錄，揆諸前揭法條規定，被告應予保存5年，且有提出之義務。然兩造均未留存原

告103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月行車紀錄單或GPS 紀錄乙節，為兩造所不爭執，則被告既未能提出原告上開期間之行車紀錄單，亦未能舉證證明有何不能提出之正當理由，自應認原告以推估方式計算上開期間加班工時及應領加班費之主張為真實。被告所辯：原告可自行取得出勤紀錄，上開期間之加班工時部分，應由原告負舉證之責等語，實非有理。

（七）原告請求被告給付加班費差額122,935 元，有無理由：

1.按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；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三分之一以上。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三分之二以上；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一又三分之一以上；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一又三分之二以上；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，勞基法第2 條第3 款、第24條第1 項第1 款、第2 款、第2 項、第39條前段及中段分別定有明文。

2.原告之工作時間，應以分勤時間為基礎，就上開有換車之98日，每日計算2 次勤前時間與勤後時間，且原告任職期間之勤前時間、勤後時間，應分別以勤前20分鐘、勤後10分鐘為準，班距間隔時間不應計入工時，充電時間則應計入工時，103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時及應領加班費得依原告所採推估方式計算，

業經本院認定如前。又假如認充電時間應計入工時，班距間隔時間不應計入工時，且原告駕車工時以分勤時間計算，但報到退勤時間部分應以勤前勤後各為20分鐘、10分鐘（如有換車則再加計各1 次勤前勤後時間20分鐘、10分鐘計算），則原告得請求之加班費差額依原告計算為49,056元，被告則認其中尚應扣除額外加工津貼共1,877 元、報退班津貼共1,314 元、逾時費39元、勤務津貼共9,969 元、非勤務津貼共2,469 元，按月計算之應領加班費數額少於實領加班費數額者，應就負數差額翔實計算，不得僅以差額為0 計算，且未將原告以推估方式計算103 年2 月至105 年4 月、105 年6 月、105 年8 月至105 年12月、106 年7 月、106 年9 月至106 年10月之加班工時及應領加班費納入，被告據此核算原告得請求之加班費差額為21,770元，原告並同意扣除勤務津貼、非勤務津貼、報退班津貼及逾時費等情，業據兩造自陳在卷（本院卷三第103 至105 、240 至242 頁），且有兩造提出之計算表在卷可佐（本院卷三第184 至200 頁背面、244 至254 頁）。而自該等計算表以觀，兩造就105 年5 月、105 年7 月、106 年1 月至106 年6 月、106 年8 月、106 年11月至108 年9 月加班工時、應領加班費及實領加班費之核算，除被告就108 年5 月2 小時內實領加班費5,767 元誤載為6,027 元、108 年6 月2 小時內實領加班費5,096 元誤載為5,400 元、108 年9 月2 小時內實領加班費4,474 元誤載為4,813 元、超過2 小時實領加班費378 元誤載為414 元，及因小數點四捨五入所造成之差異外，並無二致，應堪採憑。

3.原告固主張：按月計算之應領加班費數額少於實領加班費數額者，不應就負數部分扣除等語。惟原告既主張被告每月給付原告之加班費金額均有不足，而請求被告給付加班費差額，則就被告溢付之加班費部分，自當於得請領之加班費差額中扣除，否則無異原告得請求被告給付短發之加

班費，復無庸返還被告溢付之加班費，當非事理之平。原告此部分主張，實乏所據。另被告雖辯稱：額外加工津貼性質同勤務津貼，僅係107年8月前之名稱有所不同，應自原告得請領之加班費差額中扣除等語，然此業為原告所否認，且觀諸被告提出之原告歷年薪資清冊及駕駛長薪資給與辦法（本院卷一第129頁及背面、208頁證物存置袋內光碟），其上均未明載額外加工津貼之性質，被告復未提出任何計算依據以資證明額外加工津貼性質確同於勤務津貼，自不應就原告得請領之加班費差額中扣除。被告此部分所辯，亦屬乏憑。

4.從而，本件依被告計算之105年5月、105年7月、106年1月至106年6月、106年8月、106年11月至108年9月之加班費差額為21,770元（本院卷三第244頁），加計被告上開計算錯誤之實領加班費差額939元【計算式：6,027－5,767＋5,400－5,096＋4,813－4,474＋414－378＝939】、不得扣除之額外加工津貼共1,877元（本院卷一第71至87頁），再加計原告以推估方式計算之103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至105年12月、106年7月、106年9月至106年10月應領加班費共219,348元（本院卷三第200頁），減除上開期間實領加班費共222,364元（本院卷一第34至96、172至176頁）後，原告得請求被告給付之加班費差額為21,570元【計算式：21,770＋939＋1,877＋219,348－222,364＝21,570】。

（八）原告請求被告返還系爭保險費，有無理由：

1.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，依民法第188條第1項前段規定，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，此亦為同條第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。原告雖與被告共同分攤系爭保險費，然原告為駕駛員，受僱於被告從事載客運送業務，駕駛員長期執行職務過程中，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，如能透過加保任意第三人責任險之機制，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損害賠償責任。又現有之強制汽車責任保險，並不足以涵蓋全部理賠金額，為防免事故發生後無力賠償之情形，任意第三人責任險之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，被告藉由任意第三人責任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。

2.原告於103 年2 月6 日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（下稱系爭同意書，本院卷一第116 頁），而被告之103 年10月30日第三人責任險財損加重投保意願調查公告（下稱投保意願調查公告）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，加重投保後保險內容：駕駛長負擔＄528 。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日在傳閱單上簽章（本院卷一第115 頁），乃兩造所不爭執，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，且對於前已繳納之保費（每月扣450 元）未加爭執，足見原告已然同意分擔保險費用以提高自身保障，原告於離職後始主張被告不當扣除保險費，顯非合理。原告固主張：投保意願調查公告及傳閱單，並未表

示原告有此項同意等語。惟被告於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，原告已於傳閱單上簽名表示已閱覽，並未於傳閱單上加註反對意見，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。再佐以證人游慶章於甲事件審理中證稱：伊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1 張責任險同意書，伊就簽了，伊是自願簽同意的，別人伊不知道，伊拿了就簽了等語（本院卷二第30頁背面），足證被告並未強迫駕駛員簽立同意書。原告此部分主張，自乏所據。況投保意願調查公告記載「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，原告據此投保意願調查公告記載主張被告未得原告同意逕自薪資中扣款系爭保險費，尚難遽採。

3.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須負擔連帶賠償責任之風險，被告令原告負擔系爭保險費，顯不合理等語。然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乙節，有明台產物保險股份有限公司保單可憑（本院卷一第157 頁、本院卷三第152 至156 頁），所保障之對象即為被告所屬而駕駛該等車輛之駕駛員，自包含原告在內，因駕駛員非固定駕駛同一車輛，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，且縱予分開計算，亦無礙於駕駛員須共同負擔保險費之義務，是原告此部分主張，亦無足採。原告復主張：被告自原告薪資扣除系爭保險費之作法已違反勞基法第26條規定等語。惟本件原告乃承諾自其每月應領薪資扣除系爭保險費，業如前述，並非被告預扣原告之薪資，無勞基法第26條規定之適用，則原告此

部分主張，洵屬無據。

4.原告另主張：系爭同意書乃被告基於雇主優勢地位取得，原告因勞雇雙方不平等，無拒絕同意空間等語。惟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，民法247條之1固有明文。然該條立法理由，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，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，仍應就個案為具體審查是否該當民法第247條之1各款規定之情形。又該條所稱「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。由系爭同意書之形式外觀觀察，其上並無被告及被告法定代理人之用印，僅經原告簽署，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險保費，然透過加保任意第三人責任險之機制，實有利於身為駕駛員之原告，業如前述，且原告亦僅負擔部分保險費，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，將使原告在被告處所任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。原告此部分主張，難謂有據。

5.據此，被告並無不當自原告每月薪資中扣除系爭保險費，自毋須返還。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第30條及民法第179 條前段規定，請求被告應給付原告21,570元，及自民事準備（三）狀繕本送達被告翌日即109 年2 月5 日（本院卷二第28、48頁）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。逾此範圍之請求，則為無理由，應予駁回。

六、本件係就民事訴訟法第427 條訴訟適用簡易程序所為被告一部敗訴之判決，應依同法第389 條第1 項第3 款規定，職權宣告假執行。又被告陳明願供擔保聲請宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不另一一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　24　　日

橋頭簡易庭　法　　官　方佳蓮

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　　109　　年　　6　　月　　24　　日

書　記　官　塗蕙如