# 臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第147號

原　　告　宗維國
訴訟代理人　柯劭臻律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　黃伯弘
訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年3月17日言詞辯論終結，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

一、原告主張：

原告自民國98年11月4日起受僱於被告，擔任司機員工作，而被告長期以來每月僅讓原告排休4天，且平日及假日之工時於扣除中間1小時以上熄火休息時間後仍有超時工作情形，然被告均未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第37條、第39條規定給付平日及假日加班費，爰依法請求被告給付102年1月1日起至107年5月31日止之平日及假日加班費計新臺幣（下同）147萬7,142元等語，並聲明：㈠被告應給付原告147萬7,142元，及其中106萬8,160元自107年1月6日起、其中40萬8,982元自109年3月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯如下：

依原告所簽署勞動契約書第5條約定，就被告薪資標準在基本工資以上者均同意接受，而被告之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表」，除於原告到職時告知外，並置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容亦函知各單位及企業工會並將之公告。且原告受僱後即繼續提供勞務，對於被告每月按該表所載內容發放薪資均無異議，足見兩造對於前述工資給付及加班費約定已達成協議，而該約定既未低於法

定基本工資，兩造自應受拘束，又原告均已如數領取完畢，事後再為主張，其行使權利亦有違誠信原則。再者，被告並無剋扣工時，原告誤將「休息時間」認定為「待命時間」，進而將之計入工作時間及請求加班費，應無理由。況原告未於申請勞資爭議調解後之6個月內起訴，故本件起訴前回溯超過5年部分之加班費請求已罹於時效，不得主張等語，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、查原告主張其自98年11月4日起受僱於被告，擔任司機員工作等情，為兩造所不爭執，並有勞動契約書在卷可佐（見本院卷㈢第271、273頁），堪信為真。

四、茲就兩造爭點有無理由，本院判斷如下：

㈠原告請求被告給付平日及假日工作之加班費，有無罹於時效？

1.按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅，民法第126條定有明文。經查，原告主張102年1月1日起至107年5月31日止之加班費部分，各期屬不及1年定期給付債權，揆諸前開規定，其時效為5年。又按民法第129條第1項第1款所稱之請求，並無需何種之方式，祇債權人對債務人發表請求履行債務之意思即為已足，債權人為實現債權，對債務人聲請調解之聲請狀，如已送達於債務人，要難謂非發表請求之意思（最高法院51年台上字第490號判例意旨參照）。再按時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷，民法第130條亦有明文。查原告於106年12月1日向桃園市政府申請勞資爭議調解，被告於107年1月1日收到調解聲請書（見本院卷㈢第6頁），嗣兩造於107年1月5日調解不成立，有勞資爭議調解紀錄可參（見本院卷㈠第9頁），揆諸上開說明，調解聲請書於107年1月1日送達被告時即有請求之意思，原告即須在請求後6個月內起訴，時效始不中斷，而原告係於107年7月3日始提起本件訴訟並請求

被告給付102年1月1日起至107年5月31日止之加班費（見本院卷㈠第2頁起訴狀上收狀戳），顯未於107年1月1日調解聲請狀送達被告起6個月內起訴，則被告抗辯原告之加班費債權在本件起訴回溯5年以前，即102年7月3日以前之加班費已罹於時效，拒絕給付，洵屬正當，故原告僅得請求被告給付自102年7月3日起至107年5月31日止之加班費。

㈡原告請求未逾5年時效期間之平日及假日工作之加班費，有無理由？

1.原告主張：其自102年7月3日起至107年5月31日止，平日及假日均有超時工作，故被告應給付此段期間平日及假日加班費，被告則抗辯：兩造約定每月薪資以行車人員待遇一覽表作為薪資計算方式，而前開月薪已包含加班費在內。

2.兩造就薪資給付及加班費約定之內容為何？

①按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號判例參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

②經查，被告所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其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，為兼顧勞資雙方之利益，被告自得與其員工合意訂定薪資及加班費之計算方式。觀諸原告所簽定勞動契約書第5條約定為「甲方（指被告）對於乙方（指原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」等語（見本院卷㈢第273 頁）、被告工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：㈠管理人員待遇。㈡修護人員待遇。㈢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。」（見本院卷㈤第59頁）；參以被告所制定「行車人員待遇一覽表」所示之薪資項目有「月支工資」及「其他津貼」2項，其中月支工資包括本俸、生活津貼及伙食津貼；其他津貼則分為老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（包含①基礎工資88元、加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元。②公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。③載客津貼：按營收支給，以實際計支）等情（見本院卷㈠第68至72頁），可見除本俸、生活津貼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薪，而此與原告每月薪資明細所載項目本俸、生活津貼、伙食津貼、老殘票格津貼、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目互核相符（見本院卷㈩第46、95、127、162、195、235頁；卷㈨第35、69、10 7、144、186頁；卷㈧第51、99、151、199、251頁；卷㈦第53、103、149、203、255、308頁；卷㈥第49、91、141、190、243、293頁；卷㈤第88至111頁；卷㈣第4至15頁；卷㈢第351頁之薪資單），再佐諸證人范光明（被告駕駛員）於另案即本院106年度勞訴字第105號給付退休金事件中證稱：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩

天將錢箱拿去中壢班車2樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算；偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算等語明確（見本院卷㈤第161頁），綜合前述事證，足認被告抗辯原告薪資及加班費給付係依「行車人員待遇一覽表」一節，尚屬可信。衡諸原告自98年11月4日起即受僱於被告擔任司機之工作逾10年，就其工作性質、時間將因客觀環境因素而有逾8小時之事實，應知之甚詳，且其長達10年皆以上述方式領取薪資（即平日及假日加班費全部計入薪資），直至106年12月1日申請勞資爭議調解時，始主張被告應給付加班費（見本院卷㈠第9頁），依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式（包含加班費在內），顯非單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係。

③原告雖主張被告非勞基法第84條之1經主管機關核定公告之特殊工作者，不得片面制訂未經勞資協議、主管機關核備之行車人員待遇一覽表云云，惟按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，但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，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第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（司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。從而，尚難僅以被告非勞基法第84條之1所核定公告之特殊工作者，逕認兩造間前述約定無效。

3.兩造前開合意之薪資及加班費約定，是否因違反勞基法之規定而無效？

①按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。次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號民事判決參考）。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號判決參照）。準此，兩造合意以「行車人員待遇一覽表」之方式計算原告每月領取薪資數額，其中已包含加班費在內，此議定之工資數額若未低於勞動部所核定之基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，勞雇雙方即應受此合意之拘束。

②查依被告就原告工時所提出行車紀錄單、行車紀錄圖之形式觀之，原告之每日工作時間大多數確有逾8小時之情（見本院卷㈨第16至290頁、卷㈧第4至285頁、卷㈦第4至184頁、卷㈥第4至233頁、卷㈤第4至291頁、卷㈣第4至306頁、卷㈢第4至249頁），而原告主張其自102年7月3日起至107年5月31日止均有超時工作，計算後之平日及假日加班費計135萬1,586元等情（原告主張之加班時數，如本院卷㈡第29至46、231至242頁、卷㈤第218至233頁、卷㈨第8至19頁所示工資統計表、卷㈡第377頁加班費請求總表），縱認原告主張均屬實，然兩造既已約定每月領取之薪資中包含平日、假日加

班費在內，已如前述，而原告於前開期間實際所領取之薪資總額為265萬6,855元（見本院卷㈡第279頁、卷㈢第351頁）；另依行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：102年4月1日起每月1萬9,047元、103年7月1日起每月1萬9,273元、104年7月1日起每月2萬8元、106年1月1日起每月2萬1,0 09元、自10 7年1月1日起每月2萬2,000元，按原告任職期間計算，其正常工時下之最低工資為118萬2,092元｛計算式：19,047元x 12月（102年7月至103年6月）＋19,273元x 12月（103年7月至104年6月）＋20,008元x 18月（104年7月至105年12月）＋21,009元x 12月（106年1月至同年12月）＋22,000元x 5月（107年1月至同年5月）＝1,182,092元），加上原告上開主張之平日及假日加班費135萬1,586元，互核以觀，顯見原告實際領取之薪資數額（265萬6,855元），並未低於前述正常工時下最低基本工資總額（118萬2,092元），加上原告上開主張之平日及假日加班費總額135萬1,586元（合計253萬3,678元）。揆諸前揭說明，被告前開薪資及加班費之給付內容，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對原告而言並未不利，自屬合法有效，原告應受兩造合意之拘束，原告主張其所簽訂勞動契約書，依勞動事件法第33條第2項規定顯失公平而無效云云，自非可採。從而，原告請求被告給付102年7月3日起至107年5月31日止平日及假日加班費，自屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第37條、第39條規定，請求被告給付147萬7,142元，及其中106萬8,160元自107年1月6日起、其中40萬8,982元自109年3月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算利息，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請，失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所提證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不予逐一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　29　　日

民事第三庭　　法　官　彭怡蓁

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（須附繕本）。

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　　109　　年　　6　　月　　1　　日

書記官　蕭竣升