臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第110號

原　　告　彭怡婷
　　江育鴻
共　　同
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　吳虹映
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110 年9 月15日辯論終結，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，並經被告聲請承受訴訟（見本院卷十八第40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：原告彭怡婷自民國103 年8 月1 日至106 年7 月7 日止，擔任客運駕駛員，年資為3 年4 個月。原告江育鴻自104 年2 月2 日至106 年2 月16日止受僱於被告，於104 年2 月2 日至同年6 月15日擔任內勤人員，104 年6 月16日至106 年2 月16日則轉為客運駕駛員，年資2 年。詎原告2

人於上開任職期間，被告每月僅讓原告2 人排休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新臺幣（下同）84萬2566元、42萬8268元。原告2 人終止勞動契約時，被告亦未給足未休特別休假工資3339元、1596元。另原告江育鴻於104 年2 月2日至同年6 月15日擔任內勤人員期間，共值夜24日，被告僅以值夜1 日700 元計算，尚積欠值班費1 萬8236元。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24、36至39條等規定，請求被告給付原告彭怡婷84萬5905元（計算式：842,566 ＋3,339 ＝845,905 ）、江育鴻48萬8100元（計算式：428,628 ＋18,236 ＋1,596 ＝488,100 ）等語。並聲明：⑴被告應給付原告彭怡婷84萬5905元，其中84萬5280元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。⑵被告應給付原告江育鴻48萬8100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。⑶願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告2 人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88× 1.33）發給，2 小時至4 小時以內之加班以每小時146 元（即88× 1.66）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2 人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2 人應受拘束，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2 人薪資、延長工時工資，自無短少或剋扣延長工時工資之情形。原告2 人於受僱

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2人已不欲行使權利，故原告2人請求延長工時工資有違誠信原則，權利亦應為失效。另依被告所訂「員工特別休假實施細則」（下稱系爭休假細則），特別休假因年度終結應休而未休者，駕駛員以每日1000元計支，而被告於每年度結束時統計結算駕駛員特別休假未休假之日數後，已以每日1000元計給「不休假獎金」，原告2人已按年受領完畢。另原告江育鴻值夜並非正常工作之延伸，被告給付值夜津貼並無違誤，無須以加班費計算等語置辯。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、兩造所不爭執之事實：

（一）原告彭怡婷自103年8月1日至106年7月7日止受僱於被告，擔任客運駕駛員，年資為3年4個月。原告江育鴻自104年2月2日至106年2月16日止受僱於被告，先於104年2月2日至同年6月15日擔任內勤人員，後104於年6月16日至106年2月16日擔任客運駕駛員，年資為2年。（見本院卷十六第195頁）

（二）原告江育鴻值夜日數分別為：104年3月值夜7日、104年4月值夜7日、104年5月值夜7日、104年6月值夜3日。（見本院卷十六第196頁）

（三）原告彭怡婷104年未休特別休假為3日、105年未休特別休假為7日。原告江育鴻105年未休特別休假為6日。（見本院卷十六第195頁）

（四）被告以每日1000元計算「不休假獎金」，原告彭怡婷於105年1月29日已領104年度不休假獎金3000元，於106年1月20日已領105年度不休假獎金7000元；原告江育鴻於106年1月20日已領105年度不休假獎金6000元（見本院卷一第259-263頁）。

四、本件之爭點為：（一）原告2人之平日正常工時工資應如何計算？（二）原告2人請求被告給付延長工時工資各84萬2566元、42萬8268元，有無理由？若為肯定，金額若干？（三

）原告2 人請求未休特別休假工資3339元、1596元，有無理由？（四）原告江育鴻請求值班費1 萬8236元，有無理由？分述如下：

（一）原告2 人之平日正常工時工資應如何計算？

1、本件原告2 人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，被告係依94年勞資協商內容計付延長工時工資，並非以系爭待遇表計算薪資等語。被告則抗辯：兩造合意以系爭待遇表給付工資及延時工資，並否認有94年勞資協商存在等語。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（見本院卷十十七第208-209 頁），及原告江育鴻於另案（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（見本院卷十八第93-95 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133-141 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依兩造簽定之勞動契約第5 條約定被告薪資標準在基本工資以上，原告同意接受等語（見本院卷一第129 頁、卷十六第16頁），及被告工作規則第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27-32 頁），足見系爭待遇表為被告依工作規則所訂頒，且於原告2 人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145 、147 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（見本院卷一175、177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，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2 人已分別受僱長達3年、2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2 人云云，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。

⑸原告雖另主張被告曾自認薪資計算方式係依94年勞資協商，約定超過每月總工時165 小時後，54小時內每小時以88元（105 年以後）計算，第219 小時後，52小時內每小時以88元，加計1.33倍計算、第271 小時後，以每小時88元加計1.66元計算加班費，並提出「桃園汽車客運股份有限公司行車人員待遇給與辦法」（下稱系爭給與辦法，見本院卷十八第280 頁），並非依系爭待遇表計算云云（見本院卷八第12頁；卷十六第206 頁），為被告所否認。然查：

①原告提出兩造於桃園市政府106 年7 月13日勞資爭議調解紀錄，其上固記載：資方主張相關薪資給付金額，均依94年勞資雙方協議內容計算，並無積欠工資情事，亦無違反勞基法之規定，故不同意勞方之請求等文字（見本院卷一第37頁）。前開被告於調解時之陳述，並非對原告2 人主張事實，於本案之準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法院前自認或不爭執，並無依民事訴訟法第27 9條第1 項、第280 條第1 項規定發生自認或視同自認之效力。

②原告另提出其他駕駛員徐永發、姜義滿等分別於106 年3月16日、108 年11月4 日與被告所進行之調解紀錄，及106年4月7日勞資協商會議紀錄（見本院卷十七第30-33頁）

，更非被告對於本案當事人及訴訟標的所進行之相關陳述，亦非自認。依民事訴訟法第422條規定意旨，當事人於調解時為讓步所為之相關陳述，尚不得採為裁判基礎，況上開調解並非於勞動事件法公布施行後所進行，被告亦無就上開事實與原告成立協議之意思，自無依勞動事件法第30條第2項規定應受拘束之情形。

③原告雖另提出翻拍106年1至6月被告其他駕駛員駕駛工時統計表（本院卷十七第432-441頁），其上僅有累計工時之記載，並無相關薪資之計算，且原告提出之系爭給與辦法第4條雖規定「逾時及休假日加班：每日勤務時間以八小時為準，依勤務時間採取每月累計工時計算。全月上班總時數累計超過標準工時以休假日時數計算，再超過時數之部分以延長工時計算，其未滿半小時不計，半小時以上未滿一小時以一小時計算之，不足部分則以請假處理。」（見本院卷十八第280頁），然上開規定並無給付之標準，無從據以計算加班之數額，且系爭給與辦法並無制訂時間、實施時間，尚無從證明兩造有以系爭給與辦法計算加班費之合意，是難認原告所述：被告於每月工作時間超過219小時始計算延時工資一事為真。至訴外人即曾任被告站上會計林立程已於另案（臺灣高等法院109年度勞上字第99號，下稱99號事件）結證稱：駕駛員薪資不是我處理，我只有計算當日大餅，其他都交由總公司處理，我沒有處理後續部分等語（見本院卷十七第429頁），足見計算駕駛員工時及薪資非其業務職掌，是其就關於被告係採累計工時計算延時工資之證述（見本院卷十七第428頁），應非其所親身經驗之詞，無足為有利於原告之認定，亦難認徒以被告未能提出相關書證即認定該94年勞資協商存在之事實。姑不論原告提出桃園市政府勞動檢查處於105年10月、106年3月、106年10月、107年2月間分別對被告進行之勞動檢查，時任課長康銘揚、經理梁家明之訪談紀錄提及被告薪資結構或加班費計算方式是否屬實（見

本院卷八第49 -50、56頁、卷十七第37-41 頁），尚難僅以上開訪談記錄，或被告於調解時為拒絕給付原告工資之辯詞，即認有原告所述之94年勞資協商存在，進而推認兩造非依系爭待遇表計算延時工資。原告主張被告自認依94年勞資協商計付延時工資之方式已屬違法云云，自無可採。

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，被告即會給付等情，為被告自陳在卷（見本院卷十六第199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133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133 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133 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175-177 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。本件並無原告所引司法院釋字第494 號解釋、第726 號解釋所稱之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。至原告提出桃園市政府勞動檢查處於107 年6 月26日、107 年10月19日對被告進行勞動檢查時，被告課長簡仲鵬於訪談中就薪資結構及延長工時為基準計付之加班津貼部分，已說明公里獎金、載客獎金為加班時所提供，「免稅及應稅加班津貼」則以固定時薪88元計付等語（見本院卷十七第377 、381 頁），核與原告薪資結構及系爭待遇表之約定並無相悖；至其於108 年6 月18日勞檢訪談時表示被告已與勞方於108 年4 月18日間進行勞資協商，就此所為薪資約定之陳述則與本件無涉（見本院卷十七第385 頁），原告執此認被告自認「公里獎金」、「載客獎金」為平日工資之一部，依前說明，亦屬無據。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，被告發給原告彭怡婷自103 年8 月1 日起至106 年7 月7 日止、江育鴻自104 年6 月16日至106 年2 月16日止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。

（二）原告2 人請求被告給付延長工時工資各84萬2566元、42萬8268元，有無理由？若為肯定，金額若干？

1、原告2人平日正常工時及延時工時之計算：

本件原告主張被告統計其出勤工時，僅以車輛運轉時間計算，將所有熄火時間扣除，有短計延時工時；本件請求期間，其中被告未能提出每日行車紀錄單及行車紀錄圖（下稱大餅）部分（原告江育鴻自104 年6 月16日至同年12月），依被告提出之時數統計表，每日逾10小時加計1 小時待命工時，10小時以上加計2 小時待命工時為其工作時數；其餘被告已提出行車紀錄單及大餅部分，則以當次大餅最內圈波動（發動）起始為上、下班間，而非以外圈（行駛）為據，作為其前置及後置工作時間，並扣除此期間逾1 小時休息時間外，其熄火期間之待命時間均應計入其實際工作時間（見本院卷十八第7 頁）；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分鐘為其出車前準備時間及收班後之整理時間，並無短計工時等語（見本院卷十七第6頁）。經查：

⑴被告抗辯：駕駛員工時之統計，係以行車紀錄單上班時間為主，兼配合打卡時間及大餅作綜合認定，每日統計記載於行車紀錄單右下角上班時數欄位；因會有塞車情況或因駕駛速度不同，故於隔月月初依行車紀錄單右下角時數欄製作時數統計表作公告，如不同意，駕駛員可作反應等語，並提出時數統計表可稽（見本院卷十七第183-184 頁）。據曾擔任站上會計、調度人員林立程於99號事件中結證稱：時數統計表，可以用電腦顯示給駕駛員看、如果站長說要張貼，也會張貼等語（見本院卷十七第426 頁），原告江育鴻於本院109 年3 月3 日言詞辯論期日陳述：我換過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，可以開電腦檔案給我們看，不能拍照，之後大致是這樣等語，訴外人即被告駕駛員江奕樘（原為本件原告，與被告達成訴訟上和解）亦陳述：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，有曾經向副站長質疑而調整（見本院卷十二第49頁），及駕駛員徐永發於另案（桃園地院106年度勞訴字第75號事件）陳述：時數統計表每月都會公布等語（見本院卷一第235頁），互核上開所陳，均未曾表示其質疑時有遭拒絕告知或提供之情形；參以系爭待遇表約定延時工資項目之一，即以每小時88元計算，如延時2小時以內117元、2至4小時146元之項目金額，需以具體工作時數計算，應認被告確有逐月統計製作，以與前述每月發給駕駛員之薪津明細表，併供駕駛員核對，可知該時數統計表確屬公開資訊，而公開週知之方式本不以張貼公告為限，自不得以被告未證明其曾公告與否即否認其存在之事實。另核被告提出原告彭怡婷106年6月之行車紀錄單（除11日有缺漏外）；及原告江育鴻106年1-2月（除1月4、5、13、16、17日、2月12日有缺漏外）之行車紀錄單，其右下方時數記載均與時數統計表上該等日數之時數相符（見本院卷十一第34、71頁、卷八全部、卷九第4-136頁），且此既屬被告因上開業務需要而通常製作之文書，當無可能預見兩造日後就延時工資爭訟之情，應具有相當之可信性，堪認被告所提出之時數統計表應屬真正。原告以其未見過、被告未有公告該時數統計表而否認其真正，尚無可採。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彭怡婷行車紀錄單及時數統計表，以106年6月21日為例，行車紀錄單上預計趟次6時30分、7時35分、11時30分、12時20時、13時30分、14時35分、15時50分、16時30分、17時30分、18時50分、打卡時間分別為7時35分、11時27分、12時20分、14時42分、16時30分、18時47分。被告輔以大餅波動時間，計算各趟次

起訖自6 時20分至7 時10分止、7 時35分至8 時20分止、11時30分至12時5 分止、12時20分至14時30分止、14時40分至15時20分、15時43分至16時20分、16時30分至17時50分、17時55分至18時35分、18時45分至19時3 分，而8 時22分至11時10分則為原告休息時間，而予以扣除等情（見本院卷八第592-594 頁），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（見本院卷十一第163-165 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（見本院卷十一第173 頁），原告江育鴻於本件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，及江奕槿於本案陳稱：有些人會在車上或回家休息等語（見本院卷十二第51-52 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（見本院卷十七第211 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內（扣除超過1 小時部分）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（見本院卷十一第203-205 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（見本院卷十一第189 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（見本院卷十八第94頁、卷十一第185 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：

車輛發動或熄火與否，與判斷駕駛員執行勞務之起迄時間
無必然關連；且原主張其開車前需30分鐘時間整理、檢查
車輛之前置作業時間，及收班後需30分鐘進行車輛檢查、
清潔之後置作業時間，其所需進行之相關勞務，並不以車
輛發動為必要，是原告主張應依被告提出大餅圖內圈波動
紀錄，作為計算其出勤工作時間等語，尚嫌無據。又大餅
為定位車輛之紀錄儀器，縱依原告所提出「勞工在事業場
所外工作時間指導原則」規定，亦僅係可作為汽車駕駛工
作時間輔助判斷工具（見本院卷十一第343-347 頁），並
未規定應以此作為認定駕駛員出勤之唯一標準，亦無從執
此依勞動事件法第38條規定推定原告之工時。又原告每日
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
十一第339 頁、卷十八第229 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，扣除前述休息時間，以原告彭怡婷106 年6 月21日之工時為例，經扣除休息時間後之工時與被告實際所統計之工時，仍有數十分鐘至1 小時以上不等之差距。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（見本院卷十一第159 、173 、201 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（見本院卷一第247-24 9頁、卷十一第30-34 、69-71 頁之工時），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。依勞基法第24條、第39條規定計算平日及例假延時工資，被告所給付之平日及例假延時工資（即免稅加班津貼、應稅加班津貼、公里獎金、載客獎金），其數額並未低於違反勞基法第24條、第39條之規定，為原告所不爭執（見本院卷十八第294 頁），是原告2 人請求被告給付延長工時工資各84萬2566

元、42萬8268元，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，迭經行政法院認定系爭待遇表之約定無效在案云云（詳見本院卷八第13頁）。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，亦無從以此論斷被告係採累積工時計付延時工資。是原告此部分主張，尚無可採。

4、原告又主張被告以簽定定型化勞動契約，再以未經議定片面創設之系爭待遇表要求原告接受，應屬無效云云，已為被告所否認。惟按民法第247 條之1 規定，依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：免除或減輕預定契約條款之當事人責任者；加重他方當事人之責任者；使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者；其他於他方當事人有重大不利益者。所謂「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，雙方之權利義務有嚴重失衡之情形者，始可依民法第247 條之1 條之規定，認為該部分之約定顯失公平而屬無效。兩造簽立之勞動契約第5 條約定：被告對原告所任工作依被告公司薪資標準在基本工資以上，原告

同意接受等詞（見本院卷一第129 、卷十六第16頁），固屬被告預定用於聘僱駕駛員而訂定之定型化約款，惟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及悖離被告基於勞動契約之主給付義務，難認有加重原告責任或限制其行使權利，或免除或減輕被告責任之情形，難認有何顯失公平之情形，自無民法第247 條之1 或勞動事件法第33條第2 項規定之適用。原告前揭主張，亦無足採。

（三）原告2 人請求未休特別休假工資3339元、1596元，有無理由？

1、勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；本法第38條第4 項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1 日工資計發。（二）前目所定1 日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1 日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1 個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。現行勞基法第38條第4 項前段、現行勞基法施行細則第24條之1 第2 項第1 款第1 、2 目分別定有明文。現行勞基法或勞基法施行細則上開規定雖無得溯及既往之規定，惟參酌立法理由之說明，上開規定之增訂僅係為期明確，於106 年1 月1 日前亦仍有適用餘地，故仍應以勞工正常工作時間所得之工資計算其未休特別休假工資。

2、經查，被告以每日1000元計算「不休假獎金」，原告彭怡婷於105 年1 月29日已領104 年度不休假獎金3000元，於106 年1 月20日已領105 年度不休假獎金7000元；原告江育鴻於106 年1 月20日已領105 年度不休假獎金6000元，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項第4 點）。以原告2 人各該年度終結，即當年12月之正常工作時間工資，依前

揭說明，並不包括「免稅、應稅加班津貼」、「公里獎金」、「載客獎金」、「老殘票格津貼」，原告彭怡婷於104年12月、105年12月之工資分別為2萬2096元、2萬718元，江育鴻於105年12月工資為2萬2377元，有各該月份薪津明細表可按（見本院卷三第445、卷十一第67頁、卷五第574頁），均未低於法定基本工資之2萬8元。再依前揭說明，計算原告2人之1日未休特別休假工資，各為737元（計算式：22096÷30＝737，元以下四捨五入，下同）、691元（計算式：20718÷30＝691）、746元（計算式：22377÷30＝746），均不足1000元。則被告與原告2人議定未休特別休假工資以每日1000元給付，有系爭休假細則可按（見本院卷一第253頁），既未低於基本工資或每月正常工時工資，優於勞基法所為之給付，則上開給付標準，自屬合法有效。是被告抗辯原告2人之特別休假工資已支付完畢，並無短付等語，即屬可採。原告2人請求被告給付未休特別休假工資3339元、1596元，為無理由。

3、原告雖另主張特別休假工資應加倍發給云云，惟勞基法所規範特別休假日出勤工資應加倍發給，係指勞工已排定特別休假，而經雇主要求而自願放棄特別休假並且出勤，雇主方應給付加倍工資。本件原告未能舉證證明上情，此節主張，實屬無據。

（四）原告江育鴻請求值班費1萬8236元，有無理由？

1、加班與值班，其工作性質與勞務密集程度有顯著不同。所謂「加班」，係指必須停留於原本工作場所從事與原有契約工作內容（專長與職掌）相同之工作，且加班過程中即使是短暫休息，亦不可睡眠或從事與原工作不相關之事務，且勞力密集程度與正常工作時並無二異；反之，所謂「值班」，係指勞務密集程度低於一般正常工作，且於值班過程中得從事與原工作不相關之事務，例如睡眠或外出自由活動等，具有相當程度之彈性。

2、經查，原告江育鴻於104年2月2日至同年6月15日擔任內勤人員，工作內容負責調度與聯繫車輛行車狀況，為兩造所不爭（見本院卷十八第295頁），而值班之工作內容為下午5時至晚上10時在辦公室負責關注行車動態、處理駕駛員問題、接聽電話（身體不適、客訴、車禍等），晚上10時以後至寢室休息，翌日上午5時確認第一班車發車後，就結束值夜任務，直到上午8時正式上班，為原告江育鴻所自承（見本院卷十六第4-6頁、卷十七第7頁）。足見原告江育鴻值夜時之工作內容與平常出勤之工作內容顯不相同，原告江育鴻於值夜時之工作性質確實係為「待命戒備留意」、「非必要持續密集提出勞務」之工作，難認係延長工作時間之加班。

3、又按值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則，修正前事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項第5點定有明文。再按勞雇雙方對正常工作以外之時間約定，由於勞工於該時間從事與其正常工作不同，就勞工於該段時間工資之議定，如已依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，即非法所不許。本院審酌原告江育鴻值夜時之工作密度較正常出勤之工作為低，且值夜之工作時數約6小時（下午5時至晚上10時、上午5時至6時），以104年2月至6月之基本工資1萬9273元計算，日基本工資為642元，被告以原告江育鴻值夜1日給付700元之值夜津貼，應屬合理。是原告江育鴻依勞基法第24條請求被告給付1萬8236元之延長工作時間工資（值班費），應屬無據。

五、綜上所述，原告依勞基法第24、36至39條等規定，請求被告給付原告彭怡婷84萬5905元（平日及例假日延長工時工資、

未休特別休假工資）、江育鴻48萬8100元（平日及例假日延長工時工資、未休特別休假工資、值班費），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　　110　　年　　10　　月　　12　　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　　110　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　李慧慧