# 臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞簡上字第6號

上　訴　人　路敍伯
上　訴　人　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　王濬虎
　　陳樹村律師
複代理人　　邱柏誠律師

上列當事人間請求給付加班費差額事件，兩造對於中華民國109年6月24日本院橋頭簡易庭108年度橋勞簡字第19號第一審判決，各自提起上訴，路敍伯並為訴之追加，本院於110年9月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

兩造上訴及上訴人路敍伯追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用關於上訴部分由兩造各自負擔，關於追加之訴部分由上訴人路敍伯負擔。

事實及理由

一、按在簡易程序第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一，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條之1第3項、第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查上訴人路敍伯於原審聲明請求上訴人港都汽車客運股份有限公司（下稱港都客運公司）給付新臺幣（下同）14萬6,763元，原審判決港都客運公司應給付2萬1,570元，並駁回路敍伯其餘之訴，路敍伯就原審駁回之12萬5,193元及自民國109年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分提起上訴（本院卷一第11頁），嗣追加請求港都客運公司應再給付12萬3,889元及自民事擴張訴之聲明聲請狀繕本送達之翌日即110年7月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息（本院卷三第147、152、233頁）。經核其係擴張請求金額，且請求之基礎事實同一，主張、爭點具有共通性，證據資料亦具一體性，得於同一訴訟程序中予以利用，避免重複審理，統

一解決紛爭，核與前揭規定相符，應予准許。

二、路敍伯起訴主張：路敍伯自103年2月7日起至108年9月30日受僱於港都客運公司擔任公車駕駛員，自103年2月起至106年10月均駕駛柴油車，106年11月起則駕駛柴油車及電動車，並自主保管車輛。路敍伯於任職期間，每日需提早至公司整理、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，且於班距時間未達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，而港都客運公司未將上述勤前時間、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，致每月給付路敍伯之加班費均有短少。其中103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月之加班工時部分，因路敍伯未留存行車紀錄單，或雖有留存惟紀錄不完整，港都客運公司依法有保存行車紀錄單之義務，卻未提出，故路敍伯就上開期間以推估方式計算延長工時及加班費，並據此計算港都客運公司於路敍伯任職期間共積欠加班費12萬2,935元。另港都客運公司自103年3月起至107年1月止，無法律上原因，逕自每月發給路敍伯之薪資中扣繳車輛之任意第三人責任險保險費合計2萬3,828元（下稱系爭保險費），致路敍伯受有損害，應予返還。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款及民法第179條前段等規定，提起本件訴訟等語。並於原審聲明：港都客運公司應給付路敍伯14萬6,763元，及自民事準備㈡狀繕本送達之翌日即109年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、港都客運公司則以：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，亦將勤前時間20分鐘、勤後時間10分鐘，合計30分鐘計入工作時

數，嗣經勞資協商，自106年1月1日以後，將勤前時間改為10分鐘、勤後時間改為5分鐘，合計15分鐘。港都客運公司僅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、下午班各計一次勤前時間、勤後時間，且同一日內如有換車，亦不需重複為一級保養，況港都客運公司給付之薪資實際上已包含勤前時間及勤後時間，路敍伯主張自106年1月1日以後之勤前、勤後時間仍以修正前之20分鐘、10分鐘計算，同一日內如有換車應加計一次勤前及勤後時間，均無理由。又班距間隔時間屬駕駛員不受指揮監督之休息時間，港都客運公司並未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，並非工作時間。如認路敍伯主張港都客運公司應給付加班費為有理由，惟其就未有行車紀錄單之103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至12月、106年7月、106年9月至10月主張亦有延長工時而應給付加班費一節，應負舉證責任，不得以推估方法計算其工時及加班費。再港都客運公司自106年4月起至107年7月，已發給路敍伯額外加工津貼共1,877元，於107年6月起至7月發給報退班津貼共1,314元、於107年8月發給逾時費39元，復自107年8月起至108年3月發給勤務津貼共9,969元，自107年9月起至108年9月發給非勤務津貼共2,469元。而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，均應自路敍伯請求之加班費差額中扣除。經計算後，路敍伯有溢領加班費情事，亦應自路敍伯得請求之加班費差額中予以扣除。另港都客運公司自103年3月至10

7年1月，按月自路敍伯薪資扣除固定金額繳交系爭保險費，係經路敍伯簽名同意，且任意第三人責任保險非港都客運公司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，並協議由港都客運公司負擔應繳保險費之三分之二，其餘則由駕駛員負擔，並無路敍伯主張投保車輛數低於駕駛員人數而有溢收保險費一情等語置辯。

四、原審判命港都客運公司應給付路敍伯2萬1,570元，及自109年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並依職權為假執行及免為假執行之宣告，暨駁回路敍伯其餘之訴。路敍伯、港都客運公司對其敗訴部分，提起上訴，路敍伯並為訴之追加，其上訴及追加聲明：㈠原判決關於駁回路敍伯後開第㈡項之訴部分廢棄。㈡上開廢棄部分，港都客運公司應再給付路敍伯12萬5,193元，及自109年2月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢港都客運公司應給付路敍伯12萬3,889元，及自110年7月28日起至清償日止，按年息5%計算之利息。港都客運公司則上訴聲明：㈠原判決不利於港都客運公司之部分廢棄。㈡上開廢棄部分，路敍伯於第一審之訴駁回。路敍伯答辯聲明：上訴駁回。港都客運公司則答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

五、兩造不爭執事項（本院卷三第74至76、237至243頁）：

㈠路敍伯自103年2月7日至108年9月30日受僱於港都客運公司擔任公車駕駛員。其自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。

㈡路敍伯任職期間內之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分鐘均計入工作時間；自106年1月1日起至108年9月30日，港都客運公司僅將勤前時間10分鐘及勤後時間5分鐘計入工作時間。

㈢港都客運公司105年3月15日修正工作規則，第19條第1項第1款規定「駕駛長每日工作時間為8小時」，將修正前同款後段「報到前後計30分鐘時間，合計8小時」刪除，惟未另明文修改為「報到前後計15分鐘時間，合計8小時」。於同年4

月21日函送高雄市政府勞工局（下稱勞工局），經勞工局於同年5月20日檢還且未同意核備，嗣港都客運公司修正後再以105年5月24日港都業（105）字第0000000144號函報，經勞工局以105年6月22日高市勞條字第10534454400號函核備在案（下稱系爭工作規則），並於106年1月1日開始實施。

㈣港都客運公司於105年3月15日修正駕駛長薪資給與辦法，第二條中段規定「每日工作時數八小時」，刪除修正前同條後段「包含工時七小時三十分鐘及行車前後準備工時三十分鐘」之規定，並於同年6月1日與高雄市港都客運公司企業工會（下稱工會）代表簽立勞雇雙方協商協議書（下稱系爭勞雇協議書），約定「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」。

㈤系爭勞雇協議書及自106年1月1日勤前、勤後時間由30分鐘縮減為15分鐘之勞資協商紀錄，皆未經勞工局核備，亦無會議記錄。

㈥路敍伯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。

㈦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。

㈧路敍伯於港都客運公司民事陳報㈡狀所附換車次數統計表（原審卷二第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。

㈨路敍伯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。

㈩路敍伯於103年2月6日簽立同意書，同意配合港都客運公司投保營運車輛第三責任險，每月自其薪資帳戶內扣款駕駛長自付額450元；嗣因港都客運公司調高財物損失保險部分理賠金額為30萬元，乃發布公告自104年1月起由駕駛長薪資代

扣保險費部分提高為528元，路敍伯於104年1月15日於傳閱單簽名。

㈦港都客運公司於路敍伯任職期間給付其勤務津貼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。

㈧勤務津貼係港都客運公司就駕駛員於報退班及路上塞車時間所為之給付；非勤務津貼係港都客運公司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，港都客運公司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。

㈨路敍伯未提出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月之行車紀錄單或雖有提出惟紀錄不完整，港都客運公司亦未提出上開期間之行車紀錄單或GPS紀錄。

六、本件爭點（本院卷三第76、243至245頁）：

㈠路敍伯駕車工時之計算得否以分勤時間為基礎？

㈡上午班及下午班應否各加計1次勤前時間與勤後時間？

㈢自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？

㈣未滿30分鐘之班距間隔時間應否計入工作時間？

㈤充電時間應否計入工作時間？

㈥路敍伯103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月之加班工時及應領加班費得否以推估方式計算？

㈦路敍伯請求港都客運公司給付加班費差額12萬2,935元，有無理由？

㈧路敍伯請求港都客運公司返還系爭保險費，有無理由？

七、本院之判斷：

㈠路敍伯駕車工時之計算得否以分勤時間為基礎？

1.路敍伯主張港都客運公司係以制式分勤時間計算其工作時間，與其實際提供勞務之工時不符等語。惟查，港都客運公司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，此據證人郭天揚即港都客運公司所屬站務員於本院107年度橋勞簡字第5號即訴外人顏靖蘴向港都客運公司請求給付加班費差額等事件（下稱107橋勞簡5案件）審理中證述明確（原審卷二第32頁反面至34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，是路敍伯此部分之主張，容有誤會。

2.衡以港都客運公司為市內中、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，則港都客運公司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，堪認港都客運公司有依其事業特性及勞動態樣，與勞工另訂勞動條件之必要。參以證人郭天揚於107橋勞簡5案件審理中另證稱：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；出勤達20日以上之駕駛員，會額外給予60分鐘之分勤時間等語（原審卷二第32頁反面至33頁）。又自兩造提出之行車紀錄單以觀（原審卷一第33頁光碟內容、第208頁證物存置袋內光碟內容、原審卷三第76頁證物存置袋內光碟內容），路敍伯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，則於路敍伯提早返站時，不會遭港都客運公司扣除工時，如有正當理由延遲15分鐘以上，港都客運公司亦會加計工時，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，港都客運公司以分勤時間計算駕車工作時數，雖有未能真實反映駕駛員每日實際工作時間之虞，然港都客運公司所採之分勤時間，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，應認並未單方苛待勞工。再依港都客運公司行業特性，亦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港都客運公司不公平，更將嚴重損及乘客利益，是採取分勤時間應有其必要性及合理性。而依勞基法第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。」，允許以標準值量化基本工資，況路敍伯固認以制式分勤時間計算工作時間並不合理，然亦僅提出行車紀錄單，並以其上所記載之分勤時間為基礎，再加計其認應計入之勤前勤後時間、班距間隔時間、充電時間以計算港都客運公司應給付之延長工時工資（詳後述），未提出不採分勤時間下如何計算延長工時及據以核付加班費，自難認其此部分之主張為可採。

3.按自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第3項定有明文。查路敍伯於原審及本院110年6月29日準備程序期日依民事訴訟法第270條之1第1項第3款規定整理並協議簡化爭點時，已自認「分勤時間經兩造同意後施行」一節，而經原審及本院列為兩造不爭執之事項（原審卷三第241頁，本院卷三第75頁），嗣以分勤制度並未經過其同意為由，具狀請求更正前揭不爭執事項第㈦點後段為「行車時間經兩造確認」等語（本院卷三第90至91頁），港都客運公司則不同意路敍

伯撤銷上開自認。而路敍伯於任職之初，港都客運公司雖即係以分勤時間計算駕車工時並計付工資，且行之有年，然港都客運公司並未提出相關佐據證明分勤時間係經勞資協商同意後施行，亦難認身為勞方之路敍伯有與港都客運公司平等協商工時計算方式之能力，應認路敍伯已證明其自認與事實不符，其撤銷自認即屬有據，附此指明。

㈡上午班及下午班應否各加計1次勤前時間與勤後時間？

路敍伯雖主張：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。證人游慶章即港都客運公司所屬駕駛員於107橋勞簡5案件審理中證稱：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（原審卷二第31頁正反面）。而依兩造提出之行車紀錄單，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，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，當日始應計勤前、勤後時間各2次；於同日班表中無換車時，當日僅計勤前、勤後時間各1次即足。是路敍伯既於港都客運公司所提民事陳報㈡狀之換車次數統計表（原審卷二第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，是就該98日，每日應計2次勤前與勤後時間，路敍伯此部分主張，應屬有據，逾此範圍，則難認有理。港都客運公司雖援引證人汪仁德於本院準備程序及證人王俊欽於本院108年度橋勞簡字第1號即港都客運公司所屬駕駛員穆弘昌請求給付加班費差額事件（下稱108橋勞簡1案件）之證述內容，抗辯於同日有換車時亦不需重複為出車前之一級保養等情，惟其等所述與證人游慶章上

開證述不符，應係駕駛員個人駕車習慣之差異所致，則路敍伯未假手他人從事此關乎自身行車安全事項，亦屬合理。

㈢自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，港都客運公司於105年3月15日修正工作規則，經勞工局核備後，於106年1月1日開始實施，而系爭工作規則第19條第1項第1款雖僅記載「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」，有系爭工作規則及會議簽到簿可憑（原審卷一第130至142頁），路敍伯亦未爭執知悉此情，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，可知港都客運公司有將該變動揭示、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，而堪認系爭工作規則業經公開揭示予路敍伯知悉。

3.又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，依前揭說明，縱路敍伯知悉後繼續為港都客運公司提供勞務，仍應審酌此項不利益變更有無顯失公平之情形。而自港都客運公司公車自我檢查（一保）項目勾記表（下稱自我檢查勾記表）以觀（原審卷一第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。又證人呂學和即港都客運公司所屬駕駛員於107橋勞簡5案件審理中證稱：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、行車一級保養約需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（原審卷一第121頁反面至122頁反面）；證人游慶章於107橋勞簡5案件審理中亦證稱：出車前要做酒測、拿班表、紀錄，港都客運公司原先給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，沒有辦法照港都客運公司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（原審卷二第30至32頁）；證人郭天揚於107橋勞簡5案件審理中證稱：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（原審卷二第33頁反面至34頁）。可知港都客運公司所屬駕駛員於發車前確需檢查車輛狀況、酒測，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，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，則港都客運公司將勤前、勤後時間各縮短為10分鐘、5分鐘，是否具有合理性，已非無疑。

4.港都客運公司雖辯以自我檢查勾記表僅需1個月繳回1次，亦即在1個月內陸續完成檢查表上規定項目即可等語。此部分固據證人汪仁德即港都客運公司所屬駕駛員於本院審理時證稱：自我檢查勾記表是柴油車的檢查表，其中最重要的是檢查水、機油及輪胎，其他項目不用檢查，因為出車前來不及

做完所有的檢查項目，對行車的影響也沒有那麼重大，例如只是喇叭壞了，因為開車時很少按喇叭，有故障的話，返站後再報修即可，如果要做完上開檢查表的所有項目，大約需要20分鐘等語（本院卷一第304頁）。惟其亦證稱：呂學和於另案審理時證稱每次出車前都需進行一級保養沒有錯，但目前的勤前作業只有10分鐘，以出車前只有10分鐘的時間來說，根本檢查不完一級保養的項目。我認為不是每次出車都要做，是首班車出勤前才要做等語（本院卷一第307頁），顯係因勤前時間僅有10分鐘，不及完成自我檢查勾記表之項目，始便宜行事僅檢查最重要的水、機油及輪胎。惟行車前應注意方向盤、煞車、輪胎、燈光、雨刮、喇叭、照後鏡及依規定應裝設之行車紀錄器、載重計與轉彎、倒車警報裝置等須詳細檢查確實有效。此為道路交通安全規則第89條第1項第1款所明定，而自我檢查勾記表所列之檢查項目為「1.機油、2.燃油、3.電瓶、4.車容、5.輪胎、6.暖機、7.喇叭、8.雨刷、9.剎車、10.皮帶、11.排煙、12.儀表、13.安全門、14.冷卻水、15.離合器、16.各車燈、17.方向機、18.滅火器、19.蜂鳴器、20.冷氣濾網清潔、21.自排油量或故障碼、22.資訊設備：⑴動態、⑵驗票機、⑶行車紀錄器、⑷監視器。」，其中機油、電瓶、剎車、皮帶、輪胎、安全門、滅火器等項皆攸關行車安全，倘僅1個月檢查1次，實難確保駕駛員、乘客甚至用路人之行車交通安全，自當係每次發車前皆須確認之事項；再者，自我檢查勾記表係以日期為單位，共31日，依證人汪仁德證稱於月底檢查完勾選完再交給公司（本院卷一第308頁），港都客運公司以此抗辯駕駛員只要在月底前做完上開共22項檢查項目即可，惟觀之自我檢查勾記表每日所需勾記項目為「無異常狀況□出車前□出車後、有異常□已報修□未報修、異常項目：」（原審卷一第120頁），亦即駕駛員需就上列檢查項目勾選有異常或無異常，如有異常，項目為何，已否報修，故如駕駛員出車前未做完全部檢查，自無從確認有無異常及異常項目為何，而

證人呂學和尚且擔任過修車技工，惟其於107橋勞簡5案件亦證稱10分鐘內無法做完等語（原審卷一第122頁反面），而倘駕駛員僅做部分檢查項目，就未檢查部分因而發生交通事故，駕駛員也需負責，此亦據證人汪仁德證述明確（本院卷一第309頁），是港都客運公司自106年1月1日起所給予之10分鐘勤前時間不足以完成勤前準備作業，應堪認定。而收班後仍有以USB結班之結班作業、車輛巡視、簡易清潔等工作需進行，每200公里尚須進行除碳作業，亦據證人汪仁德於本院證稱：末班車返站後，駕駛員所需進行之勤後作業包括結班上傳、檢查車內有無乘客遺失的物品、是否仍有乘客未下車，如果有乘客未把垃圾帶走，要帶走垃圾。但因為末班車返站後通常時間已經很晚，視線不好，所以清潔工作都是白天找時間進行等語（本院卷一第305頁），而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，港都客運公司復未舉證證明有縮短為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，是港都客運公司逕修正工作規則將勤前、勤後時間由20分鐘、10分鐘，各縮短為10分鐘、5分鐘，復未說明有何企業經營必要性，港都客運公司甚且於本院107橋勞簡5案件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，此經本院調閱上開案卷核閱無訛（本院107年度橋勞簡字第5號卷五第48頁反面），則此不利益勞工之工作規則變更，顯失公平，不生拘束路敍伯之效力，仍應以勤前20分鐘、勤後10分鐘計入工作時間。

㈣未滿30分鐘之班距間隔時間應否計入工作時間？

1.路敍伯主張其在班距未滿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駕駛員服勞務之範圍，此段期間屬於待命狀態，仍受港都客運公司指揮監督，故此待命時間應計入工時。

惟為港都客運公司所否認，辯以路敍伯於此段期間內得自由休息、離開，得拒絕港都客運公司臨時指派之工作，亦無需做車輛清潔、保養等工作，此段期間係屬其休息時間，且工會亦與港都客運公司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，並提出系爭勞雇協議書、勞工局裁處書為據（原審卷一第112至114頁）。

2.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。查系爭勞雇協議書為港都客運公司與工會所簽立，內容記載：「本公司駕駛長薪資給與辦法第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」，自屬工會與雇主即港都客運公司簽訂之團體協約，應依上揭規定辦理始生效力。然港都客運公司於原審審理時自陳無法提出該勞雇雙方協商協議書之會議紀錄（原審卷一第211頁），另港都客運公司經理龍斗光於108橋勞簡1案件審理中證稱：系爭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港都客運公司簽訂，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（原審卷三第267至268頁），是系爭勞雇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，難認有拘束路敍伯之效力，故班車到站後班距間隔時間是否為工作時間，仍應實質認定。

3.而我國勞基法對於工作時間僅對最高工時予以限制，但對於其內涵、定義並未為明文規範，惟本諸勞動契約係由勞工提供勞務，並受雇主指揮監督之內涵，關於工作時間之認定應指「勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間」而言，故勞工實際上從事勞動之時間，自屬於本法所稱之工作時間。至於延長工作時間（延長工時）則係指雇主使勞工工作

超過正常工作時間，而應給付勞工延長工時工資之時間。而除正常工作時間以外（即提供勞動契約約定之勞務給付，受雇主指揮監督之狀態），另有所謂待命時間，此係指勞工基於特別約定或依雇主指示，在特定時間內於雇主指示之地點等候，遇有必要情況隨時處理雇主交付之工作，且其履行之勞務本質上應與勞動契約約定之勞務給付不盡相同，在此時間內可以隨意做其他方面的事情，而不受拘束；例如，雇主要求工程人員在宿舍值夜以便處理突發事件，此即使沒有實際服勞務，但因受雇主規制程度非低，故應解釋處於工作時間。此外，又有備勤時間一項，大致而言備勤時間是指勞工具備某程度的戒備與留意，可以隨時為雇主盡力、受支配或利用之情形，從勞動保護角度觀之，勞工處於受雇主支配利用狀態，無法自由支配利用其時間，因此備勤時間仍屬於工作時間。準此，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。是工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

4.經查，證人呂學和於107橋勞簡5案件審理時證稱：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（原審卷一第123頁）；證人游慶章於上開案件審理時證稱：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（原審卷二第30頁正反面）；證人郭天揚於上開案件審理時證稱：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（原審卷二第33頁反面）；證人王俊欽即港都客運公司所屬稽查人員於108橋勞簡1案件審理時證稱：班距時間公司不管，可以自由離開，我會離開，會回家睡覺，那段時間有時有3、4小時，有時只有3、40分鐘，班距間隔時間小於3、40分鐘，會在現場聊天休息，不管這段時間多長，公司不會管我們要做什麼等語（本院卷一第380至381頁）；證人汪仁德於本院審理時亦證稱：班距時間如未滿30分鐘，駕駛員會短暫上洗手間、飲食，這是駕駛員可以自由休息的時間，公司原則上不會有勤務等語（本院卷一第305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，且此段時間不受雇主之指揮監督支配。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，即謂班距間隔時間屬工作時間。又因港都客運公司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，港都客運公司會給予40分鐘工作時間，此為證人游慶章於107橋勞簡5案件審理時證述在卷（原審卷二第31頁），自難認駕駛員於班距間隔時間內有受港都客運公司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，係指駕駛員在前一班次到站後，在下一班次出車前之空檔時間，駕駛員僅需在該下一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，港都客運公司自亦無從在該

時段對路敍伯為指揮監督支配並要求其隨時待命。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，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，難認係屬應計入工作時間之待命時間或備勤時間。

5.路敍伯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，可徵其於班距時間執行車輛檢查、保養、清潔等事務，係基於港都客運公司指揮監督而為等語。然車輛檢查、保養、清潔等事務本即為駕駛員之職責，港都客運公司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，且港都客運公司有給予勤前時間從事上揭工作，尚難僅以港都客運公司有懲處駕駛員違反上開工作規則之行為，遽認路敍伯於班距時間內有受港都客運公司指揮監督工作。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，業經本院綜合證人呂學和、游慶章、郭天揚、王俊欽、汪仁德之證述內容而認定如前，自難認路敍伯此部分之主張為可採。路敍伯另援引勞基法第35條規定勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘之休息，認未滿30分鐘之班距時間根本無法充分休息，自應計入工時等語。惟依兩造提出之行車紀錄單，尚無從證明路敍伯已繼續工作4小時以上，而應將未滿30分鐘之班距時間亦計入工時，是其援引上開規定所為之主張，亦無可採。

6.路敍伯另主張其所駕駛者為大型車輛，停車不易，駕駛期間係由駕駛員負車輛保管責任，港都客運公司亦未在各站設有停車場，路敍伯自無法隨地鎖門後離開現場自由活動等語。惟路敍伯於班距時間得自由休息、從事休憩活動或外出，亦

得拒絕港都客運公司臨時指派之工作，即路敍伯於各趟次間之時間並不負高度之注意程度，以備隨時準備出車之義務，與備勤時間或待命時間得計入工作時間之情形有別，已如前述；況依港都客運公司提出之「加昌站公車停車格配置圖」（原審卷三第157頁），該站之充電車棚、站務室、洗車棚間之距離均不到100公尺，路敍伯於班距時間可自行至駕駛休息室休憩，休息室內亦有床舖可供路敍伯使用，雖路敍伯所駕駛之車輛並非每次均返回加昌站，惟路敍伯亦不爭執港都客運公司所述於北機場站亦設有休息室可供駕駛員於班距時間休息，則路敍伯於班距時間確得自行安排、自由活動，不受港都客運公司指揮監督，非處於隨時可能被中斷休息時間而需提供勞務之狀態，是路敍伯此部分之主張，亦不足採。

㈤充電時間應否計入工作時間？

1.路敍伯主張其駕駛電動車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，故充電時間仍屬受雇主指揮監督之工作時間，港都客運公司則以駕駛員於充電時間可離開至休息室休息，不需在場等候，自非工作時間等語為辯。經查，港都客運公司使用於電動巴士之充電設備，係由銥智新能源科技有限公司（下稱銥智公司）所銷售，使用方法為操作者先拔取充電槍插入電動車充電座->開始依照操作畫面指示執行充電->首先感應充電卡->輸入司機代碼及里程數->開始充電，待確認充電連接成功，即可開始充電。開始充電時司機可離開，充滿電系統會自動停止充電，每一輛電動公車在充電時均可不需監看，充電所需時間依照車輛剩餘電量不等約10-20分鐘，固經銥智公司以109年10月30日銥字第10910300001號函、109年11月19日銥字第1091119110號函復在卷（本院卷一第203、349至351頁）；惟參以證人汪仁德於本院審理時證稱：電力低於百分之40，會有警示聲出現，這時候就需要充電。出車前會先檢查電力是否足夠，在行車過程中不可能發生電力低於百分之40的情形，駕駛員在各個趟

次返站後，有可能在後續的行車過程低於百分之40時，就會在趟次間的時間充電。充電過程是把充電樁的充電器拔起來裝在車輛的充電座上就會自動充電了。如果電量流失得比較少，大約半小時就充完了，如果電量流失比較多，大約1小時可以充完，因為充電器是雙槍；如果是趟次間的充電時間，駕駛員可以去上洗手間，或去做其他他想做的事情，但他不能跑太遠，因為要準備下一趟次出車。如果駕駛員是末班車返站後才充電，他必須充完電才可以離開，不能在充電過程中就下班，如果在充電中要回家，就要交代站務員請他幫忙把充完電的充電器拔起來，站務員是末班車返站後才會離開等語（本院卷一第303至304頁），則駕駛員倘於班距間隔時間充電，因時間過於短暫，且需準備下一趟次出車而無法遠離；如於末班車返站後充電，需等候充完電始能離開，例外於尚未充電完成即因故需返家時，亦需交代站務員將充完電之充電器拔起並移置車輛，不能任由車輛持續處於連接充電器之狀態，此由港都客運公司提出之加昌站站務日誌亦記載「協助移車拔電」等語可明（本院卷二第415至502頁）。港都客運公司雖提出其加昌站充電樁處之監視器畫面顯示駕駛員到站後，將充電槍插入電動車充電座，輸入相關資料確認開始充電後即離開，並未在旁監看、等候（本院卷一第335頁光碟內容），另銥智公司亦函復其充電設備符合國家CNS標準檢驗合格，自使用至今未曾發生自燃或爆炸事故，亦不會有自燃或爆炸之危險等語（本院卷一第351頁），惟依路敍伯提出之「港都電動車團隊」LINE對話紀錄截圖，於充電中可能發生充電樁無法充電、跳掉等故障情況，如係於趟次間之充電，勢將影響下一趟次能否順利出車，是否需要換車；如係返站後之充電，則影響能否順利完成充電以將車輛移置適當處所統一管理等情，則於充電過程中，駕駛員應需不定時檢查充電狀況而受有無法自由活動之不利益，堪認路敍伯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.而路敍伯所駕駛之電動車，每充電1分鐘原則上可行駛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，而路敍伯負責駕駛之205、217、218、219路線，每一班次往返距離分別約為37.6公里、45.4公里、32公里及37公里等情，業據港都客運公司陳明在卷（原審卷三第106頁反面至107頁）。又依路敍伯所提107年12月起至108年5月行車紀錄單所載，其單日駕車往返約4至5趟次（往返合計為1趟次），且其提出之充電時間計算表（扣除與勤後10分鐘重疊時間，原審卷三第7頁正反面）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，依港都客運公司所陳每充電1分鐘原則上可行駛5.376公里計算，則於電池正常之情形下，路敍伯每日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，遑論路敍伯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。而充電過程中可能發生充電樁故障致無法充電而導致該車輛無法繼續執行勤務之情況，且電池於充電過程中具有一定程度之危險性，基於避免造成公共危險之考量，路敍伯主張其須於充電過程在場等待並注意充電狀況有無異常，不能隨意離開一節，核與常情無違，港都客運公司抗辯充電時間可自由活動而非受雇主指揮監督之工作時間，尚難憑採。

㈥路敍伯103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年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，為104年6月3日修正（105年1月1日施行）勞基法第30條第5項所明文，修正前則規定「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形。此項簿卡應保存一年。」，又按公路汽車客運業及市區汽車客運業派用車輛時，應據實填載行車憑單，隨車攜帶，市區客運班車經公路主管機關同意者得置於場站，收存備查。行車憑單記載事項至少包括車號、路線編號、路線名稱、發車日期、起站發車時間、休息起訖時間、訖站到達時間及駕駛人姓名、體溫、酒精檢測紀錄，並應保存至少2年，供公路主管機關查核，汽車運輸業管理規則第19條之3第2項定有明文。而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，並為港都客運公司計算駕駛員每月薪資數額之依據，核屬勞工出勤紀錄，依前揭規定，港都客運公司於105年1月1日勞基法修正施行前應保存2年，修正後則應保存5年，且有提出之義務。

2.查兩造均未留存路敍伯103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月行車紀錄單或GPS紀錄，為兩造所不爭執，而路敍伯係在108年8月9日提起本件訴訟，嗣於同年9月30日經港都客運公司解僱，此有民事起訴狀上本院收文章戳、終止雇用契約通知書在卷可參（原審卷一第5、144頁），依上開規定，港都客運公司自105年1月1日以後，應保存路敍伯之出勤紀錄5年，而在105年1月1日以前，則應保存其出勤紀錄2年，是港都客運公司應保存路敍伯103年8月9日至108年9月30日之出勤紀錄，並有提出之義務。至勞工退休金條例第21條第2項規定「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」、勞工保險條例第10條第3、4項規定「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」，均係規範雇主有保存出勤紀錄至勞工離職後5年之義務，港都客運公司抗辯並無保存105年1月1日以前即103年2月至104年12月路敍伯出勤紀錄義務，依前揭規定及說明，就其抗辯於103年8月9日以前之行車紀錄單無保存義務部分，應認有據，逾此範圍則無理由。而當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277條前段所明定。路敍伯主張其自103年2月至同年8月有加班之事實，自應由其舉證以實其說，港都客運公司則應就其未能提出路敍伯103年9月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月期間之行車紀錄單舉證證明有何不能提出之正當理由。路敍伯固未能提出103年2月至8月之行車紀錄單，惟依其提出之103年3月至同年8月之薪資單（原審卷一第34至40頁；另參原審卷二第71頁），應認路敍伯主張於上開月份亦有加班之事實堪以採信，則路敍伯以尚未駕駛電動車之105年5月、7月及106年1月至6月、8月工時之平均值推估其上開月份之工時，應非無據。而港都客運公司未能提出路敍伯103年9月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月期間之出勤紀錄以證明並無路敍伯主張有於上開期間加班之事實，依前揭舉證責任分配法則，應認路敍伯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。港都客運公司雖另辯以路敍伯可自行取得出勤紀錄，則上開期間之加班工時部分，應由路敍伯負舉證之責等語，依前揭規定及說明，難認有據。

㈦路敍伯請求港都客運公司給付加班費差額12萬2,935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.路敍伯之工作時間，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，且路敍伯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月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月之加班工時及應領加班費得依路敍伯所採推估方式計算，業經本院認定如前。又如認充電時間應計入工時，班距間隔時間不應計入工時，且路敍伯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），則路敍伯得請求之加班費差額依路敍伯計算為49,056元，港都客運公司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，應就負數差額詳實計算，不得僅以差額為0計算，且未將路敍伯以推估方式計算103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月之加班工時及應領加班

費納入，港都客運公司據此核算路敍伯得請求之加班費差額為21,770元，路敍伯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（原審卷三第103頁反面至104頁反面、240至242頁），且有兩造提出之計算表在卷可佐（原審卷三第184至200頁反面、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，除港都客運公司就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.路敍伯固主張：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。惟路敍伯既主張港都客運公司每月給付路敍伯之加班費金額均有不足，而請求港都客運公司給付加班費差額，則就港都客運公司溢付之加班費部分，自當於得請領之加班費差額中扣除，否則無異路敍伯得請求港都客運公司給付短發之加班費，復無庸返還港都客運公司溢付之加班費，當非事理之平。路敍伯此部分主張，實乏所據。另港都客運公司雖辯稱：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，應自路敍伯得請領之加班費差額中扣除等語，然此業為路敍伯所否認，且觀諸港都客運公司提出之路敍伯歷年薪資清冊及駕駛長薪資給與辦法（原審卷一第129頁正反面、208頁證物存置袋內光碟內容），其上均未明載額外加工津貼之性質，港都客運公司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，自不應就路敍伯得請領之加班費差額中扣除。港都客運公司此部分所辯，亦無依據。

4.從而，本件依港都客運公司計算之105年5月、105年7月、106年1月至同年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（原審卷三第244頁），加計港都客運公司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（原審卷一第71至87頁），再加計路敍伯以推估方式計算之103年2月至105年4月、105年6月、105年8月至同年12月、106年7月、106年9月至同年10月應領加班費共219,348元（原審卷三第200頁），減除上開期間實領加班費共222,364元（原審卷一第34至96、172至176頁）後，路敍伯得請求港都客運公司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）。

5.路敍伯雖以勞動部103年11月5日勞動條3字第1030028069號函示（108年9月27日停止適用）、港都客運公司駕駛長薪資資訊分享公告（本院卷三第45頁），主張其平均月薪應為42,996元，平均時薪為187.5元，並重行計算港都客運公司應給付之加班費差額為241,424元（本院卷三第27、154至157、204、211頁）。惟兩造前經原審及本院於準備程序行爭點簡化協議時，已將「路敍伯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。」列為兩造不爭執之事項（原審卷三第241頁正反面；本院卷一第81頁；本院卷三第75頁），依民事訴訟法第280條第1項規定，已生自認之效力，而港都客運公司並不同意路敍伯撤銷自認，依路敍伯提出之駕駛長薪資資訊分享公告，僅為港都客運公司所公告之駕駛長自103至108年度之平均薪資，與路敍伯之實際薪資結構尚屬有間，另勞動部上開函釋要旨，係就部分工時勞工延時工資計算疑義所為函釋，惟路敍伯並非受僱於港都客運公司之部分工時勞工，均無從證明其自認與事實不符，依同法第279條第3項規定，不生撤銷自認之效力。

㈧路敍伯請求港都客運公司返還系爭保險費，有無理由？

1.路敍伯主張港都客運公司不當自每月薪資中扣除系爭保險費，港都客運公司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，不違反勞基法第26條之規定，且已徵得路敍伯之同意等語，並提出103年2月6日路敍伯簽名之同意書（下稱系爭同意書）、港都客運公司103年10月30日公告及供駕駛員閱覽調高保費自付額之通知書各1紙為憑（原審卷一第115、116頁；本院卷二第503頁）。

2.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，餘由港都客運公司負擔，港都客運公司就其負擔部分亦不會再向駕駛員求償一情，為港都客運公司陳明在卷（本院107年度橋勞簡字第5號卷五第216頁反面至第217頁），可知因港都客運公司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、保險公司及港都客運公司之求償。路敍伯雖需與港都客運公司共同分攤系爭保險費，然而路敍伯為受僱於港都客運公司從事載客運送業務之駕駛員，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，當可同時減輕港都客運公司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

險投保雖以港都客運公司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，港都客運公司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港都客運公司求償責任，故其最終受益者實乃受僱之駕駛員。路敍伯雖主張調高保費後，駕駛員最高分擔金額仍為30萬元，並未對於駕駛員有更有利的保障等語，然其忽略所謂駕駛員最高分擔金額為30萬元係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10萬元，即須由駕駛員於30萬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30萬元，始須由駕駛員於30萬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，路敍伯上開主張，容有誤會。

3.又路敍伯於任職前已簽署同意港都客運公司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，路敍伯並於104年1月15日閱後簽章，可知路敍伯於任職時已知悉並同意港都客運公司公司投保車輛任意第三人責任險，且由路敍伯自付450元，嗣於104年港都客運公司擬提高車輛任意第三人責任險投保金額時，經路敍伯核閱無誤而簽名，且對於之前已繳納之保費（每月扣450元）未加以爭執，可見路敍伯當時亦同意分擔保險費用以提高自身保障，路敍伯離職後始主張港都客運公司不當扣除保險費，顯非合理。路敍伯固主張嗣後港都客運公司調整系爭保險費，其未再簽署同意書，難認係自願同意，且依該公告記載，港都客運公司欲使路敍伯負擔保費，須與路敍伯簽約以取得其同意，上揭103年10月30日公告及閱後簽名表等資料，並不能證明路敍伯有此項同意等語。惟查，港都客運公司於104

年調整保費，雖未提出路敍伯簽署之同意書，然有將調整保費之方案公告，並傳閱駕駛員，路敍伯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月起長期容任港都客運公司自薪資中扣取調漲後之保險費，足以推知路敍伯已默示同意港都客運公司收取調漲後之保險費而與單純之沈默有別，佐以證人游慶章於107橋勞簡5案件審理時證稱：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（原審卷二第30頁反面），足證港都客運公司並未強迫駕駛員簽立同意書。路敍伯主張上揭103年10月30日公告及閱後簽名表等資料，並不能證明其有此項同意，自乏依據。而公告記載「依其駕駛長簽署人數多數方案進行簽約」等語，應係指由港都客運公司與保險公司簽約，非指港都客運公司與駕駛長簽約，路敍伯已有同意與港都客運公司共同分擔系爭保險費，業如前述，路敍伯據此公告記載主張港都客運公司未得其同意自薪資中扣款系爭保險費，尚難憑採。

4.路敍伯雖主張遭扣減之系爭保險費，係為分散港都客運公司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，是港都客運公司令路敍伯負擔系爭保險費，顯不合理等語。然查，港都客運公司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（下稱明台產險公司）保單在卷可憑（原審卷一第157頁；原審卷三第152至156頁反面），其所保障之對象即包含港都客運公司旗下所有會駕駛上開車輛之駕駛員，自包含路敍伯在內，因駕駛員非固定駕駛同一部車輛，難以期待港都客運公司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，是路敍伯上開主張，亦無足採。

5.路敍伯復主張港都客運公司承保車輛數低於駕駛員人數，惟一律自駕駛員薪資代扣保險費，且將其中250元成立肇事基

金帳戶，顯有溢收保險費一情，應依不當得利之規定返還予伊，並聲請向高雄市監理處、國泰世紀及明台產險公司調取港都客運公司自103至108年公車數量及車號、每年任意險保單及保費收據。惟依港都客運公司103年10月30日公告內容，保險費係依每一承保車輛每月應繳納之保險費中，由港都客運公司負擔三分之二、駕駛員負擔三分之一，而港都客運公司另自104年4月1日起，自駕駛長每月負擔之528元保險費中，提撥250元轉存至肇事賠償基金專戶，如發生有責肇事，保險理賠金不足支付時，由肇事賠償基金賠償（駕駛長分擔賠償金額30%，但最高分擔賠償金額以30萬元為限）；嗣自105年1月1日起，則由公司帳戶提撥每駕駛長每月300元，轉存事故賠償基金專戶，如發生有責事故，而和解賠償金額超過保險金額，超過金額由駕駛長分擔賠償金額30%，但最高分擔賠償金額以30萬元為限，餘額則由事故賠償基金支付，亦據港都客運公司提出上開公告附卷為憑（本院卷二第503至507頁），而港都客運公司自107年2月起，已不再自駕駛長薪資中代扣系爭保險費，而係自107年3月起，另代扣工會基金300元，有路敍伯提出於原審之員工薪資印領清單在卷可稽（原審卷一第82至96頁），另依港都客運公司提出之保險費負擔計算表、保險費明細分類帳、第三人責任險保險單（本院卷三第165至177、181至184頁），亦難認港都客運公司有溢收保險費一情。從而，路敍伯依不當得利之規定，追加請求港都客運公司返還自107年3月至108年9月每月代扣之工會基金300元，合計5,400元（本院卷三第59至61頁），亦無理由。

6.路敍伯再主張依港都客運公司與銥智公司成立之低地板甲類電動公車採購契約書9條約定，銥智公司須負責自車輛領得牌照之日起至少一年之強制汽車責任險保險費、任意第三人責任險保險費及市區客運業乘客責任保險費等相關事宜（本院卷二第48頁），認港都客運公司確有溢收系爭保險費情事。惟依上開採購契約書第2條第1項第3款履約期限之約定，

係自簽約次日起至107年3月10日前送達履約地點（本院卷二第41頁），亦即港都客運公司自107年3月起，始開始使用鈦智公司所提供之低地板甲類電動公車，而港都客運公司自107年2月起，已未再自駕駛員薪資中代扣528元之保險費，路敍伯以此主張港都客運公司有溢收保險費，亦不足採。

7.路敍伯另主張港都客運公司係以定型化同意書要求擔任駕駛員之員工，負擔港都客運公司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港都客運公司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。且港都客運公司該作法亦已違反勞基法第26條、第22條第2項及保險法第22條第1項之規定，是該同意書並無實質效力等語。惟查：

⑴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，固為民法第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。

⑵由系爭同意書之形式外觀觀察，其上並無港都客運公司及法定代理人之用印，僅有路敍伯簽署於其上，除員工姓名及簽署日期以手寫外，其餘均為港都客運公司預先繕打，顯為港都客運公司大量製作供包括路敍伯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路敍伯需與港都客運公司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路敍伯，業如前述，且路敍伯亦僅負擔約三分之一之保險費，餘由港都客運公司負擔，由契約整體觀察，並無顯失公平之情形，路敍伯亦未舉證證明倘未簽立系爭同意書，將使其在港都客運公司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。又路敍伯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，並非係港都客運公司預扣其薪資，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，自不得認港都客運公司自路敍伯每月薪資中扣除系爭保險費有違上開規定。而路敍伯既已與港都客運公司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，則其另主張依保險法第22條第1項約定，應由要保人即港都客運公司自行繳納保險費，不應將其營業成本轉嫁由勞工負擔，徵諸前揭說明，亦無足採。

8.綜上，港都客運公司並無不當自路敍伯每月薪資中扣除系爭保險費，自毋庸返還。

八、綜上所述，路敍伯依勞基法第24條第1項第1、2款及民法第179條前段等規定，請求港都客運公司給付21,570元，及自109年2月5日（即民事準備㈢狀繕本送達翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分為路敍伯勝訴之判決，於法並無不合，港都客運公司指摘原判決

此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又原審就上開不應准許部分【即12萬5,193元（計算式：146,763元－21,570元＝125,193元）本息部分】，為路敍伯敗訴之判決，並無違誤，路敍伯指摘原判決此部分不當，求為廢棄改判，並於本院追加請求港都客運公司應再給付12萬3,889元，均屬無據，應駁回其上訴及追加之訴。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

十、據上論結，本件兩造上訴均為無理由，路敍伯追加之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭　審判長法　官　張維君

法　官　王碩禧

法　官　楊捷羽

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　黃盈菁