# 臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞簡字第2號

原　　告　呂學和
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　陳樹村律師
　　邱柏誠律師

上列當事人間請求給付加班費差額等事件，本院於民國110年8月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，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255條第1項第2、3款分別定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）182,264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（卷一第9頁），嗣減縮請求之金額為145,165元（卷三第211、217頁），經核原告係減縮請求金額，且其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，統一解決糾紛，依上說明，應予准許。

二、原告主張：原告自民國102年12月25日至109年8月26日受僱於被告擔任公車駕駛員，約定月薪35,500元（含本薪25,000元、全勤獎金2,000元、安全獎金1,000元、服務獎金2,000元、專業加給5,500元）。原告於105年12月31日以前，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，於106年1月起則改為勤前時間為10分鐘，勤後時間為5分鐘

，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。然被告未將班次間未滿30分鐘之班距時間計入實際工作時數，而以預定之制式分勤時間加計固定之勤前、勤後時間計算原告工時，致每月給付予原告之加班費均有短少。依原告105年1月1日至109年8月26日有行車紀錄單部分，計入未滿30分鐘之班距時間，而於無行車紀錄單之部分，則依各年度其他月份加班工時平均值推估計算，則原告得請求之加班費差額合計120,229元。又被告並無法律上原因，卻自103年1月起至107年1月止，自每月發給原告之薪資中逕自扣款車輛任意第三人責任保險之保險費（下稱系爭保險費），致原告受有合計24,936元之損害，且依保險法第22條第1項規定，保險費應由要保人依契約規定交付，即應由被告自行支付，尚無自原告薪資中扣除之理，被告將營業成本轉嫁勞工承擔，亦顯失公平。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。並聲明：被告應給付原告145,165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。

三、被告則以：原告所屬之高雄市港都客運企業工會（下稱港都客運工會）曾與被告簽訂勞雇雙方協商協議書（下稱系爭勞雇協議書），載明班車到站後之班距時間係屬駕駛員不受指揮監督之休息時間，原告援引勞基法第35條規定認未滿30分鐘之班距時間應計入工時，並無理由。又被告以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港都客運工會討論後之合理計算方式，被告並無給付加班費不足及違反勞基法等情事。縱認未滿30分鐘之班距時間應計入工時，惟原告於同一日內如有換車，亦不需重複為車輛之保養，故無需再加計一次勤前、勤後時間並據以計算加計未滿30分鐘班距時間後應給付之加班費差額；再部分日期已無行車紀錄單得以佐證原告有未滿30分鐘之班距時間，而原告駕駛路線繁雜且各路線狀況均不相同，難以藉其他行車紀錄單推估所

應計入工時之班距時間；且於原告從事非行駛中之加油、維修及保養等車輛整備及清潔工作，被告已額外發給非勤務津貼（107年8月以前稱為額外加工津貼），另原告亦領有報退勤津貼，此為被告額外補助駕駛員從事勤前保養、勤後結班之津貼，原告既認其於未滿30分鐘之班距時間有進行車輛整備及清潔工作，且如有換車應加計一次勤前、勤後時間，自應扣除已領取之非勤務津貼、額外加工津貼及報退勤津貼，是經扣除後，原告亦僅得請求40,132元之加班費差額。至被告自103年1月至107年1月每月自原告薪資中扣除固定金額繳交系爭保險費部分，因屬任意第三人責任保險，非身為客運業者之強制投保義務，乃係為增加駕駛員之保障而投保，並協議由駕駛員部分負擔，其餘則由被告負擔，此部分乃屬恩給並非薪資，且被告已將之公告，原告亦曾簽署同意書同意被告逕自薪資中扣除系爭保險費，被告自無不當得利等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

㈠原告自102年12月25日受僱被告擔任駕駛員，於109年8月26日經被告以其年度內累積達三大過為由，依工作規則第44條第3款規定，不經預告終止勞動契約（原告已提起確認僱傭關係存在之訴，現由本院109年度勞訴字第128號案件審理中）。

㈡原告自102年12月25日至105年12月31日，工作時間係以行車紀錄單所記載之分勤時間，加計勤前20分鐘、勤後10分鐘，合計30分鐘計算；自106年1月1日至109年8月26日，則以行車紀錄單所記載之分勤時間，加計勤前10分鐘、勤後5分鐘，合計15分鐘計算工作時間。

㈢原告於106年2月20日、3月7日、15日、27日、4月11日、5月6日、10日、18日、31日、6月5日、7日、11日、15日、23日、28日、7月3日、7日、11日、13日、23日、24日、8月8日、18日、9月9日、13日、21日、10月14日、15日、23日、25日、27日、11月13日、30日、12月8日、13日、22日；107年

1月3日、9日、18日、2月2日、23日、3月8日、12日、29日、4月3日、9日、5月2日、21日、28日、6月6日、13日、15日、107年11月4日、13日、20日、22日、29日、12月6日、30日、31日；108年6月3日、6日、7日、10日、13日、14日、16日、17日、20日、24日、7月3日、10日、13日、19日、24日、31日、8月2日、6日、7日、9日、13日、16日、20日、27日、30日、9月2日、5日、6日、9日、12日、16日、20日、23日、30日、10月2日、3日、9日、10日、16日、17日、31日、11月5日、6日、12日、13日、19日、20日、27日、12月3日；109年1月6、13、20、22日、2月15日、6月2日、3日、7日、9日、10日、13日、14日、17日、21日、24日、7月9日、20日、23日、25日、8月5日、19日、24日有換車。

㈣原告任職期間，被告所計算之工作時間均不包括班距時間。

㈤被告於105年6月1日與港都客運工會簽立系爭勞雇協議書，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」。

㈥原告自105年1月1日至109年8月26日駕駛之路線以紅71、245號中巴組為主，另尚駕駛205、紅70、7、218、219、217號等路線，其中紅71路線尚區分紅71A、紅71B1、紅71B2、紅71C、紅71D等路線，而7號路線部分亦區分為7A、7B、7C、7D等路線，路線部分有異，發車站及終點站亦常有不同。

㈦原告任職期間，108年6月、108年9月及109年8月之經常性工資分別為34,500元、33,500元、27,301元，時薪分別為143.75元、139.58元、131.25元；另105年6月、107年8月、108年3月均以月薪33,500元、時薪139.58元計算，其餘月份之經常性工資則為35,500元，時薪147.92元。

㈧非勤務津貼係原告非行駛中之加油、維修及保養等車輛整備及清潔工作所為之給付；額外加工津貼係107年8月以前之非勤務津貼，性質與給付方式與非勤務津貼相同，僅為名稱之更易；報退勤津貼係額外補助駕駛員勤前、勤後之津貼，性

質與計入分勤之勤前10分鐘、勤後5分鐘之勤前、勤後時間性質相同。

㈨原告於102年12月23日有簽名同意被告自薪資代扣任意第三人責任險保險費450元，於104年1月5日有簽名知悉被告自薪資中代扣任意第三人責任險保險費528元。（自103年1月1日至103年12月31日每月450元、自104年1月1日至107年1月每月528元，代扣明細如卷一第71頁，合計金額24,936元）。

㈩如認原告請求被告返還系爭保險費為有理由，應返還之金額為24,936元。

五、本件爭點：

㈠未滿30分鐘之班距時間是否為工作時間？

㈡原告於同一日內如有換車，應否各計一次勤前、勤後時間？

㈢如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，原告得否以推估方式，計算無行車紀錄單之105年1月至6月、11月、12月、107年7月至10月、108年1月至5月之加班工時？

㈣如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，被告應補發予原告之加班費若干？是否應扣除原告已領取之非勤務津貼（107年8月以前稱之為額外加工津貼）、報退勤津貼？

㈤原告依不當得利之法律關係，請求被告返還自其薪資中代扣之任意第三人責任險保險費合計24,936元，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠未滿30分鐘之班距時間是否為工作時間？

1.原告主張其在班距未滿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，仍受被告指揮監督，故此待命時間應計入工時。惟為被告所否認，辯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，此段期間係屬其休息時間，且港都客運工會亦與被告簽訂系爭勞

雇協議書，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、高雄市政府勞工局裁處書為據（卷二第83至86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被告與港都客運工會所簽立，內容記載：「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」，自屬工會與雇主簽訂之團體協約，應依上揭規定辦理始生效力。然被告並無法提出系爭勞雇協議書之協商會議紀錄，而被告就原告所援引訴外人龍斗光即被告公司經理於本院108年度橋勞簡字第1號案件（即被告公司所屬駕駛員穆弘昌訴請被告給付加班費差額等事件，下稱系爭108橋勞簡1案件）之證述內容：「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」（卷二第95頁），並未予以爭執，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，難認有拘束原告之效力，是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，原告於本院107年度橋勞簡字第5號案件（即被告公司所屬駕駛員顏靖蕓訴請被告給付加班費差額等事件，下稱系爭107橋勞簡5案件）審理時，曾以證人身分具結證稱：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（卷二第43、50頁）；證人游慶章即被告公司所屬駕駛員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（卷二第148至149頁）；證人郭天揚即被告公司所屬站務員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（卷二第155頁）；證人王俊欽即被告公司稽查人員於系爭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（卷二第160至161頁）；證人汪仁德即被告公司所屬駕駛員於本院109年度勞簡上字第6號案件（即被告公司所屬駕駛員路敔伯訴請被告給付加班費差額等事件）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（卷二第173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，此為證人游慶章於系爭107橋勞簡5案件審理時證述在卷（卷二第150頁），自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，係指駕駛員在前一班次到站後，在下一班次出車前之空檔時間，駕駛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，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。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（最高法院106年度台上字第2044號、臺灣高等法院高雄分院104年度勞上字第19號判決同此見解）。

5.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，可證其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，並提出員工工作規則為憑（卷三第99至122頁）。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開工作，尚難僅以被告有懲處駕駛員違反上開工作規則之行為，遽認原告於班距時間內有受被告指揮監督工作。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，業經本院綜合原告及證人游慶章、郭天揚、王俊欽、汪仁德（下合稱游慶章等4人）之證述內容而認定如前，自難認原告此部分之主張為可採。原告另援引勞基法第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（卷一第229至532頁；另參卷二第111頁光碟內容），尚無從證明原告已繼續工作4小時以上而應將未滿30分鐘之班距時間亦計入工時，是原告援引上

開規定所為之主張，亦無可採。

6.原告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，被告亦未在各站設有停車場，原告自無法隨地鎖門後離開現場自由活動等語。惟原告於班距時間得自由休息、從事休憩活動或外出，亦得拒絕被告臨時指派之工作，即原告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；況依被告提出之「加昌站公車停車格配置圖」（卷二第183至190頁），該站之充電車棚、站務室、洗車棚間之距離均不到100公尺，原告於班距時間可自行至駕駛休息室休憩，休息室內亦有床鋪可供原告使用，顯然原告於班距時間確得自行安排、自由活動，不受被告指揮監督，非處於隨時可能被中斷休息時間而需提供勞務之狀態，是原告此部分之主張，亦不足採。

7.原告雖援引最高法院86年度台上字第2436號、臺灣高等法院98年度勞上字第62號、最高行政法院89年度判字第2659號、臺灣高雄地方法院106年度雄勞簡字第13號判決意旨及內政部74年台內勞字第310835號函釋、基隆市政府92年7月2日基府社關貳字第0920062230號函檢附基隆汽車客運股份有限公司與產業工會就行車逾時計算方式爭議92年6月30日調解紀錄所載調解方案，認班距未滿30分鐘之趟次時間屬待命時間而應計入工作時間。惟上開時間應否計入工作時間，乃法院應依職權個案判斷事項，行政機關所為解釋，並無拘束法院之效力，至上開判決核係就台灣電力股份有限公司、基隆汽車客運股份有限公司、漢程汽車客運股份有限公司與其所僱勞工之給付加班費等爭議，及交通部台灣鐵路管理局就其工作規則中關於工作時間爭議所為之裁判，其當事人均非本件之兩造，且上開民事、行政事件之事實及爭點亦非與本件相同，對本件而言，亦無法律上之拘束力，從而原告執前開裁判意旨所為主張，亦無足採。

8.綜上，原告在行車紀錄單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或備勤時間，而係休息時間，自不應計入工時，堪以認定。又原告主張如同一日內有換車，應加計一次勤前、勤後時間，係用以計算如加計未滿30分鐘之班距時間後有延長工時之情形，該延長之工作時間應計入加班前2小時或2小時以上之時間，並依勞基法第24條第1項第1、2款規定計算加班費，非額外請求因換車再加計一次勤前、勤後時間為工作時間之加班費（卷三第13至14頁），則關於爭點二「原告於同一日內如有換車，應否各計一次勤前、勤後時間？」即無論述之必要。另本院既已認定班距時間並非工作時間，則關於爭點三「如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，原告得否以推估方式，計算無行車紀錄單之105年1月至6月、11月、12月、107年7月至10月、108年1月至5月之加班工時？」及爭點四「如未滿30分鐘之班距時間亦屬工作時間，被告應補發予原告之加班費若干？是否應扣除原告已領取之非勤務津貼（107年8月以前稱之為額外加工津貼）、報退勤津貼？」，亦無再予審究之必要，附此指明。

㈡原告依不當得利之法律關係，請求被告返還自其薪資中代扣之任意第三人責任險保險費合計24,936元，有無理由？

1.原告主張被告不當自每月薪資中扣除系爭保險費，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，不違反勞基法第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）、供駕駛員閱覽調高保費自付額之通知書各1紙為憑（卷二第89、91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，為被告於系爭107橋勞簡5案件審理中陳述明確（卷二第78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、保險公司及被告公司之求償。原告雖需與被告共同分攤系爭保險費，然而原告為受僱於被告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，當可同時減輕被告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被告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，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。

3.又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，而被告於103年10月30日意願調查公告（下稱系爭公告）已記載：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，依其駕駛長簽署人數多數方案進行簽約，自104年元月起實施等語（卷二第87頁），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公司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險費（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，其未再簽署同意書，難認係自願同意，系爭公告及閱後簽名表等資料，僅能證明原告已知悉上情，並不能證明原告有此項同意等語。惟查，被告於104年調整保險費，雖未提出經原告簽署之同意書，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，此於其提出之104年1月至107年1月員工薪資印領清單已載明「車輛保險：$528」等文字可憑（卷一第99至171頁），足以推知原告已默示同意被告收取調漲後之保險費而與單純之沈默有別，佐以證人游慶章於系爭107橋勞簡5案件審理時具結證稱：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（卷二第149頁），足證被告並未強迫駕駛員簽立同意書。原告主張系爭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。而系爭公告記載「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其同意自薪資中扣款系爭保險費，尚難憑採。

4.原告再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，此有保單綜合查詢、明台產物保險股份有限公司汽車保險單在卷可憑（卷二第115至121頁），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

駛同一部車輛，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.原告另主張被告係以制式同意書要求擔任駕駛員之員工一律簽署，系爭同意書係雇主基於優勢地位取得，原告並無拒絕同意之空間，是其縱有簽署系爭同意書，亦非原告之真意，且有違平等原則，且由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，亦違反勞基法第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，其上並無被告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，且原告亦僅負擔約三分之一之保險費，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，自不得認被告自原告每月薪資中扣除系爭保險費有違上開規定。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，則其另主張被告違反保險法第22條第1項規定，應由要保人即被告自行繳納保險費，不應將其營業成本轉嫁由勞工負擔，依照前揭說明，亦無足採。

6.綜上，被告自103年1月至107年1月起，自原告每月薪資中扣除系爭保險費，並無不當得利一情，自不需返還系爭保險費，堪以認定。

七、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1、2款及民法第179條前段等規定，請求被告給付145,165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，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　楊捷羽

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　　9　　月　　8　　日

書記官　黃盈菁