

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第75號

原告 董坤松

訴訟代理人 方浩鍵律師

複代理人 黃鼎軒律師

被告 永益通運有限公司

法定代理人 盧廷景

訴訟代理人 吳永茂律師

羅玲郁律師

侯昱安律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年2月24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、原告主張：原告自民國105年4月19日至111年2月28日受僱於
被告擔任貨車司機，平均每月工資新臺幣（下同）10萬元，
月休3日，每日工作時間12小時，惟被告僅以每日8小時之工
時核算原告工資，未依法給付加班費，經計算自107年11月7
日至111年2月28日共短領加班費2,761,965元，被告並因而
短少提撥勞工退休金（下稱勞退金）致原告受有165,717元
之損害。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1
項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項，提起
本件訴訟等語。並聲明：（一）被告應給付原告2,761,965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。（二）被告應提撥165,717元至原告之勞工退休金個人專戶
（下稱勞退專戶）。

二、被告則以：被告工作規則第19條第1項第4款規定，司機每日
出勤以趟次計算，跑第一趟無加班費，第二趟（回程屬第二

01 趟開始)即發給返趟加班費，該工作規則於原告受僱時，被
02 告均有說明以使原告知悉，且每月薪資發放時均檢附薪資明
03 細表、車輛行駛日報表等供原告核對，薪資明細表中載明
04 「假日加班費」、「加班返趟費」、「加班費責任津貼」等
05 文字，亦可證被告確有給付加班費，原告所稱被告未給付加
06 班費，並非事實。況縱依原告主張之時數計算加班費，被告
07 已給付之加班費已超出原告所主張時數應給付之加班費，被
08 告既未短少給付加班費，自亦無短少提撥勞退金等語置辯。
09 並聲明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告自105年4月19日至111年2月28日受僱於被告擔任貨車司
12 機。105年4月至110年6月本薪為27,740元，110年7月起調整
13 為28,640元直至原告離職日止。被告發薪時，均會檢附員工
14 薪資明細表、工作日報員工明細表予原告。

15 (二)被告工作規則(109年2月修訂)經桃園市政府109年3月13日
16 府勞條字第1090057278號函同意修正後核備。其中第19條第
17 1項第4款約定「本公司是貨運運輸業，因工作性質不同出勤
18 時間無法固定上下班打卡，每日出勤均依以『趟次』計算；
19 若有超過八小時所加給返趟津貼不得低於第19條延長工時之
20 工資加給」。

21 (三)原告出勤日均須填寫車輛行駛日報表，詳載出車時間及地
22 點、回廠時間及地點、各趟裝貨地點及裝貨時間、卸貨地點
23 及卸完貨時間等，並經派車主管審核後留存。

24 四、本件爭點：

25 (一)兩造約定以趟次計算加班費，是否合法有效？

26 (二)原告主張被告短少給付加班費，有無理由？如有理由，數額
27 若干？

28 (三)原告請求被告補提撥勞退金至其勞退專戶，有無理由？如有
29 理由，數額若干？

30 五、本院之判斷：

31 (一)兩造約定以趟次計算加班費，為合法有效：

01 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
02 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
03 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小
04 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上，勞基法
05 第24條第1項第1、2款定有明文。事業單位依其事業性質以
06 及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基
07 法所定之最低標準。惟雇主與勞工因確定延長工作時數有困
08 難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工
09 資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日
10 工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合
11 於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規
12 定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞
13 工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院111年度
14 台上字第1825號判決意旨參照）。

15 2.被告之工作規則於第19條第1項第1、2、4款規定：「本公司
16 延長員工工作時間者，其延長時間之工資依下列標準加給
17 之：一、延長工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額
18 加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按
19 平日每小時工資額加給3分之2以上。……四、本公司是貨運
20 運輸業，因工作性質不同出勤時間無法固定上下班打卡，每
21 日出勤均依「趟次」計算；若有超過8小時所加給返趟津貼
22 不得低於第19條延長工時之工資加給。」（本院卷一第137
23 頁），依文義解釋，係以每日出勤趟次計算加班費，以返趟
24 津貼作為延時工資，其工作規則並報請桃園市政府核備在案
25 （本院卷一第197至226頁），足見被告因經營運輸業，考量
26 工作性質而以趟次計算加班費，加班返趟費確為加班費性
27 質，兩造應受工作規則拘束，以趟次計算加班費而非依一般
28 正常工時計算。

29 3.原告雖主張上開工作規則並未揭示，然證人鄧瑞竹即景山貨
30 櫃股份有限公司（下稱景山公司，按：被告與訴外人景榮通
31 運股份有限公司同屬景山集團）會計於本院111年度勞訴字

第45號請求給付加班費等事件（下稱另案1）及本院證稱：我有處理被告公司司機薪資計算、發放及勞退金提撥，司機平日加班看距離遠近和趟次，有無逾8個小時都會跟他們說我們算跑趟的，跑第二趟就算加班，看遠近給加班費。加班返趟費包含國定假日加班及一般日加班，一個月休8天加班的會放在假日加班費。工作規則在103年就有的，永益公司的員工當時不到30名，不需要跟勞工局報備，108年、109年時我們有把工作規則送勞工局核備，工作規則會公告在公告欄，碰到司機會請他去看，也有請主管通知他們，加班費計算方式在司機進公司時就會告知他們工作規則。我們每個站點都會給他們一份影本貼在公告欄，會請司機帶去站點，請站點的主管貼等語（本院卷二第405至406、451至453、455、457頁）；證人林俊銘即受僱於景山公司而與原告同屬路竹站之司機亦於另案1證述：我知道司機加班費如何計算、發放，進去應徵時負責應徵的主管就會告知，工作規則是我在路竹車廠公告看到，主管有要求我們去看公告，我會去看，其他司機我不知道等語（本院卷二第477至478頁），與證人鄧瑞竹上開證述內容一致，足認被告已揭示工作規則。復依車輛行駛日報表可知，確實係以趟次紀錄每日出勤情形，而原告擔任大型貨車司機，與一般勞工朝九晚五上下班打卡之上班情形不同，被告抗辯因運輸業工作特殊性係以趟次計算加班費，應屬可採。

(二)原告主張短領加班費，請求被告補給差額，為無理由：

1.原告主張其受僱被告擔任貨車司機，惟薪資明細無法區別平日工資及加班費，且公司發給之加班返趟費為趟次工資之正常工時所得，因返趟時間未逾8小時，公司仍有給付，足見加班返趟費並非加班費性質；又依工作日報員工明細表所載，加班返趟費之內容有返趟、補津貼、棧板、調撥、補半日薪、支援津貼等項目，其無從表示同意加班費，縱為加班費性質，亦應僅限於返趟項目，其餘項目不得抵充加班費等語。惟查：

(1)原告之薪資明細表已分別載有「假日加班費」、「加班返趟費」等項目，依文義即知係加班費性質，並無不明確之情形，而被告以第一趟次之勞務為本薪計算，第二趟次後之勞務即以加班返趟費計算，為原告所不爭執。又證人蔡信彥即任職於與被告公司屬同一集團之大貨車司機於本院111年度勞訴字第231號（由111年度勞簡字第11號改分）請求給付資遣費等事件（下稱另案2）亦證稱有拿到薪資明細表及工作日報員工明細表，從工作日報表可知道自己薪資、返趟加班明細如何計算，若有跑返趟，但公司沒算，會向公司要求返趟費等語（本院111年度勞簡字第11號卷【下稱111勞簡11卷】第343至344頁），足認被告確有提供上開資料供勞工核對返趟次數及金額是否正確，益徵司機知悉本薪給付外，加班返趟費係如何計算，並無原告所稱不知薪資明細內容之情。復觀諸員工薪資明細表明載「加班」返趟費之字樣，衡情閱覽員工薪資明細表之人應能知悉加班返趟費為加班費性質，且員工薪資明細表上並無其他記載為平日加班費或平日延時工資之給付項目，原告提出之車輛行駛日報表亦明載第一聯為司機留存（本院卷一第15頁），其持有車輛行駛日報表可核對工作時數，如認加班返趟費並非加班費，當無可能受僱被告工作多年，而未向被告反應未曾發給加班費。而原告受僱期間，亦曾多次向被告反應薪資計算錯誤請求補給加班費，此據證人鄧瑞竹證述在卷（本院卷二第408頁），並有原告之員工薪資明細表於「其他津貼」欄位記載日期金額及「補」字等語附卷可佐（本院卷二第417至429頁）。而被告因運輸業之工作特殊性，每日運送時間不定，無法如一般勞工朝九晚五上下班，且趟次運送非必然逾8小時，其以趟次計付具延時工資性質之加班返趟費，給付總額若無低於法定標準，即不能以工作未逾8小時亦能領得加班返趟費，推認加班返趟費並非加班費性質。再者，加班返趟費之組成明細，乃被告內部所定計算加班返趟費之方法，被告既係以當日整筆之趟次費用給付，自不因其內部計算方法影響加班返

01 趟費為加班費之性質，是原告上開主張，並無可採。

02 (2)依上開說明，被告係以趟次計算加班費，而非依一般正常工
03 時計算加班工時，原告得否請求被告給付107年11月7日至11
04 1年2月28日期間之平日加班費，應以被告給付之加班返趟費
05 與勞基法第24條規定相較，有無不足。依原告之員工薪資明
06 細表記載，其薪資結構包含本薪給付、假日加班費、加班返
07 趟費、安全獎金、全勤獎金、加班費換假津貼、加班費出勤
08 津貼、津貼、特別加班、其他津貼等項目，109年2月以前之
09 薪資明細表尚有伙食費、節能獎金等項目（本院卷一第249
10 頁），原告陳明本件請求平日加班費，係以假日加班費以外
11 之「本薪給付、加班返趟費、安全獎金、全勤獎金、伙食
12 費、加班費責任津貼、節能獎金（後三者於109年3月變更名
13 目為加班費換假津貼）」，作為計算加班費之基礎，而原
14 告於上開期間並無受領加班費出勤津貼，有其員工薪資明細
15 表在卷可按（本院卷一第119頁光碟內檔案），故本院僅審
16 究原告前述列計加班費之項目，是否為平日工資性質。而按
17 工資依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報
18 酬：包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或
19 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
20 均屬之。於認定何項給付內容屬於工資，係以是否具有「勞
21 務之對價」及「經常性之給與」之性質而定，而於判斷給付
22 是否為「勞務之對價」及「經常性之給與」，應依一般交易
23 觀念決之，至於其給付名稱如何，在非所問。又所謂經常性
24 之給付，僅須在一般情況下經常可領取之給付，即屬經常性
25 給付。倘係按期支領，從無間斷，且每個勞工每個時期、或
26 每期均能拿到獎金（津貼），則此等獎金（津貼）實質上即
27 屬於勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給與甚
28 明。以防止雇主對勞工因工作而獲得之經常性報酬，巧立名
29 目而改用其他名義，規避該給付計入平均工資內。依此：

30 ①加班返趟費部分：此屬加班費性質，業經本院認定如前，非
31 屬平日工資，不得列入計算平日每小時工資額。

01 ②本薪給付、安全獎金、全勤獎金部分：依證人鄧瑞竹於另案
02 2證稱：駕駛之工資為固定本薪、安全獎金（有出車會給、
03 沒出車會扣掉，如發生事故沒有安全獎金）、全勤（有請假
04 就會扣）等語（111勞簡11卷第333頁），可知本薪為固定薪
05 資，安全獎金、全勤獎金原則上均因出勤出車即發給，其所
06 證亦與一般公司行號發放上開款項之情形相同，應屬可採；
07 且依原告之薪資明細表，其每月均領得上開款項（本院卷一
08 第119頁光碟內檔案），足認本薪給付、安全獎金、全勤獎
09 金為原告提供勞務之對價，且其給付具有經常性，核屬勞基
10 法第2條第3款所稱之工資，應計入平日每小時工資額之計算
11 基礎。

12 ③伙食費、加班費責任津貼、節能獎金、加班費換假津貼部
13 分：對照原告109年2月前後之員工薪資明細表，原有「伙食
14 費1,800元、加班費責任津貼2,000元、節能獎金1,000元」
15 項目，自109年3月以後刪除上開項目，新增加班費換假津貼
16 之項目4,800元，其數額總和相同，未曾變動，可知被告係
17 將伙食費、加班費責任津貼、節能獎金，變更給付名目為加
18 班費換假津貼（本院卷一第257至259頁），此為兩造所不爭
19 執（本院卷三第343頁）。證人鄧瑞竹雖於另案2證稱休假日
20 或國定假日未休而加班算在假日加班費，月休8天司機只休6
21 天，那2天未休會給加班換假津貼等語（111勞簡11卷第334
22 頁），然加班費換假津貼既係由伙食費、加班費責任津貼、
23 節能獎金變更而來，且被告曾於另案2陳明加班費責任津貼
24 看該月有無請假，若未請假即給一個月金額，如有請假依請
25 假比例減少（本院111年度勞訴字第231號卷【下稱111勞訴2
26 31卷】一第103、114頁），可見加班費責任津貼並非延長工
27 時工資，而係因上班未請假給與之報酬。另依原告107年11
28 月至109年2月之薪資明細表記載，伙食費每月均為1,800
29 元，節能獎金則除107年12月為967元以外，其餘每月均為1,
30 000元（本院卷一第119頁光碟內檔案），不惟每月均有給
31 付，數額亦甚為固定，衡情伙食費為員工在職按月發給，當

01 為其提供勞務之對價，且為經常性給付。又被告薪資給付明
02 細說明內容雖記載節能獎金係為鼓勵司機保持一定開車時
03 速，以節省耗油量、減少事故發生、避免貨車嚴重耗損，並
04 避免承載貨品因車速變化過大造成損壞，故每月開車耗油量
05 不低於公司設定標準，即提供節能獎金給予鼓勵等語（本院
06 卷一第259頁），然依上開節能獎金之領取，實屬原告以個
07 人駕駛技術達成被告所設定節省營運成本之目標而給予之費
08 用，且係以出勤行車達成實際節減成果為前提，作為計算基
09 準，其性質與原告提供駕駛之勞務自具有對價性與經常性，
10 應為平日工資。故伙食費、加班費責任津貼、節能獎金或嗣
11 後變更為加班費換假津貼，均應認屬平日工資性質。

12 (3)依前開說明，本件應依員工薪資明細表所載本薪給付、安全
13 獎金、全勤獎金、伙食費、加班費責任津貼、節能獎金、加
14 班費換假津貼列為平日工資項目（不含假日加班費、加班返
15 趟費），據以計算原告之平日每小時工資額如附表一所示。

16 2.另就加班工時部分，原告主張各趟次間之間隔時間為待命時
17 間，且出車前半小時之前置作業時間及回廠後半小時之後置
18 作業時間亦應計入每日出勤時數計算加班費等語，為被告否
19 認。經查：

20 (1)按勞基法所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受
21 拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮
22 監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間
23 之範圍內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作
24 時間兩者合計，即工作時間之認定，應以勞工在雇主指揮監
25 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
26 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
27 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
28 受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。

29 (2)查，原告主張其受僱期間係擔任化學槽車司機（本院卷三第
30 342頁），被告雖抗辯原告任職期間非均駕駛化學槽車，亦
31 有使用俗稱小海鷗之中小型貨車送貨，惟以駕駛化學槽車運

送比例占76%而不爭執上情（本院卷三第345頁），依證人鄧瑞竹於另案2證稱該案原告係化學槽車司機，不需卸貨，送貨至客戶後，他們車頭可以離開，因為科技廠有機密不會讓我們進去，其他由工程師操作，客戶公司會提供休息處，該案原告跑長春大發廠、長春台南廠，都有提供休息處等語（111勞簡11卷第332至333、337頁）；證人蔡信彥則亦於該案中證稱：我們車到了之後，車要停在旁邊停車格，如果沒有停車格要他們指定的停車格去待命要送樣，他們要取樣，例如很多東西要做或擋到路，我們就需要拖走，讓別人先進來，他們會看哪個比較緊急卸貨，所以我要在現場待命，有時要等他們化驗，有時等到3、4小時或60幾個小時都有可能，要在裡面待命，可以走，但是要跟裡面的人報備，不能說想要走就走。客戶那邊有些有休息室，有些沒有等語（111勞簡11卷第340頁）。經比對上開證人之證述內容，有部分廠商提供休息室可供司機休息，且卸貨時，司機係將車頭駛離卸貨地點，並非由司機駕駛車頭在場負責操作卸貨，取樣化驗係由廠商自行為之，而非由司機負責，不能因廠商需時化驗，即謂間隔時間等待化驗為待命時間。復依證人蔡信彥所證於報備後即可離場，並非應在現場不能自由活動，此與證人林俊銘於該案中證述：過去客戶那邊，如果有等待時間，等待時間可以離開等語一致（111勞訴231卷一第135頁），難認原告於間隔時間內均係處於雇主指揮監督而經限制其活動自由及停留處所之情形。另考量貨運司機送達貨物後，須待貨品卸貨完畢後將車駛離，此為貨運業之特性始然，非指司機於趟次間隔時間仍受雇主指揮監督提供勞務無法自由活動，本件復無事證可認原告在趟次間隔時間經雇主要求留下提供各式勞務，依前開說明，本件難認趟次間隔時間係於雇主指揮監督或其指令下，處於隨時提供勞務，而受有不能自由活動限制之情形，原告主張應將間隔時間為待命時間，計入每日出勤時數計算加班費，尚非可取。

(3)至原告主張出車前須進行車輛一般安全檢查即確認機油、柴

01 油、煞車油及輪胎等前置作業時間（約半小時）及收班時須
02 進行清潔與檢查車輛是否異常或碰撞受損之後置作業時間
03 （約半小時）亦應計入每日出勤時數計算加班費，惟車輛行
04 駛日報表為司機自行填寫，依經驗法則只會最大化出勤時
05 間，要無記載小於實際出勤時間之可能，而被告係以趟次計
06 算，不會特意糾正原告所填載之時間，此觀原告於107年11
07 月29日編號0000000之車輛行駛日報表未填載回廠時間可
08 佐。原告雖執其111年2月1日車輛行駛日報表左上角記錄路
09 竹出車時間為21時25分，下方欄位抵達大發開始裝貨時間為
10 22時25分，車程共計1小時，裝載完畢將化學槽車與槽車車
11 頭相連結後，再開往卸貨地點（台積電），當日全數車趟結
12 束後將槽車車頭停放回原出車地點，返程車程同樣再加計1
13 小時（本院卷二第103至105頁；另參資料卷三第483頁），
14 認原告確未將出車前及收班後之前置及後置作業時間計入車
15 輛行駛日報表左上角之出車時間至回廠時間欄位。然佐以11
16 1年2月2日車輛行駛日報表（資料卷三第484頁），左上角記
17 載上午10時30分自路竹出車，下方欄位抵達大發開始裝貨時
18 間為13時23分，顯非僅為車程時間，證人鄧瑞竹亦於本院證
19 稱：我們是以趟次計費，不會看裝貨、卸貨的時間，小姐打
20 單的時候只會看趟次，我們是看裝貨、卸貨地點來計算，而
21 且車輛行駛日報表是司機自己寫的，我們不會看他們寫的時
22 間等語（本院卷二第407頁），被告抗辯其係以趟次計算加
23 班費而不會特意糾正原告自行填載之時間，堪可採信。另依
24 證人鄧瑞竹於本院證稱：司機到公司後，出車時就需要檢
25 修，現在都用電腦檢查打開儀表板就可以知道車子的狀況，
26 大約3至5分鐘，有時候1、2分鐘就檢查完，固定的司機有固
27 定的車輛，他們自己也會了解自己車輛的狀況等語（本院卷
28 二第406頁），是被告辯稱現今車輛均配有電腦智能車輛，
29 車輛啟動時電腦系統會顯示各種數據，且司機均駕駛固定車
30 輛而對車況應相當熟悉，一般出車前檢查車輛儀表板、配備
31 箱及巡車等，時間僅需1至5分鐘等語，應堪採信。至收班後

01 是否另有清潔、整理等收班工作，未見原告舉證證明兩造就
02 此部分勞務提供有何具體約定，亦未就需時長達半小時有何
03 具體說明，其主張出車前及收班後各需半小時之前置及後置
04 作業時間而應加計入出勤時間以計算加班費，難認有據。

05 3.從而，依原告提出之車輛行駛日報表（參資料卷一至卷三，
06 光碟另置本院卷二第77頁）所載出車時間及回廠時間計算之
07 出勤時數（未記載則以裝貨及卸貨時間計算），扣除趟次間
08 隔時間、原告自行填載之等待時間及休息時間（如時間有重
09 疊則不重複計算），計算其實際工作時數，並依前述平日工
10 資項目計算平日每小時工資額，依勞基法第24條、第39條所
11 定方式計算應給付之加班費數額如附表二所示，又被告自10
12 7年11月7日至111年2月28日已付加班費如附表二「已付加班
13 返趟費」、「已付假日加班費」欄所示，二者相較，並無未
14 給付之加班費差額，原告請求被告應再給付上開期間短領之
15 加班費2,761,965元，自屬無據。

16 (三)被告既未短少給付加班費，原告以其短領加班費致短少提撥
17 勞退金為由，主張被告應補提撥勞退金至其勞退專戶有無理
18 由及其數額之爭點，即無論究之必要，附此指明。

19 六、綜上所述，原告依勞基法第24條，請求被告給付2,761,965
20 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算
21 之利息；另依勞退條例第31條第1項，請求被告補提撥勞退
22 金165,717元至其勞退專戶，均無理由，應予駁回。

23 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
24 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

25 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

26 中 華 民 國 115 年 4 月 20 日

27 勞動法庭 法 官 楊捷羽

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 115 年 4 月 20 日

01

書記官 許雅如

02 附表一：平日每小時工資額計算表

03 附表二：工時及加班費計算表