

臺灣宜蘭地方法院民事判決

110年度勞訴字第7號

原告 趙叔宏

訴訟代理人 林志嵩律師（法扶律師）

被告 正連通物流有限公司

法定代理人 陳朝陽

訴訟代理人 陳穩如律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年4月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣（下同）95萬4,734元，及自民國（下同）110年5月13日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2分之1，餘由原告負擔。

四、本判決第1項得假執行，如被告以95萬4,734元為原告供擔保後，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有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3款有明文規定。本件原告本起訴請求被告給付210萬2,601元，及自110年5月12日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。嗣於本院審理時變更為請求被告給付198萬6,601元，及自110年5月12日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，此應屬減縮應受判決事項之聲明，依前述說明，應予准許。

貳、實體方面：

01 一、原告主張：原告於105年6月10日受雇於被告擔任運務士。約
02 定由原告擔任8噸貨車司機，負責運送被告承攬來來物流股
03 份有限公司（下稱來來公司）A3路線之貨品配送，每月薪資
04 4萬5,000元，月休5日。原告自任職以來每日工作達12小
05 時，除無合理之休息外，被告也未依勞動基準法（下稱勞基
06 法）規定給付工資，已違反勞工法令。原告已於110年4月13
07 日依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約。
08 故被告除應給付原告資遣費10萬9,000元外，並應給付106年
09 1月1日至110年3月31日期間，原告平日延長工時工資及應休
10 未休而出勤工作工資計187萬7,601元。為此，爰依勞基法第
11 17條、第36條、第24條、第39條規定，求為命被告給付198
12 萬6,601元本息之判決，併陳明願供擔保請准宣告假執行。

13 二、被告則以：原告最初應徵時已明確知悉應負責運送之上述A3
14 路線安排以及工作內容，即依照來來公司規定時間進倉裝載
15 貨物，並配送各店即可，故原告每日工作時間應不逾8小
16 時，原告不應將每日發車自宜蘭前往桃園之通勤時間算入工
17 作時間。再者，被告與原告約定之每月薪資數額本即包括延
18 長工時工資、休息（假）日工作工資，故原告請求延長工
19 時、應休未休工資亦無理由。故被告並無違反勞工法令或勞
20 動契約之情形，原告是自願離職，其請求資遣費亦無理由等
21 語為辯，並聲明請求駁回原告之訴。

22 三、兩造不爭執事項：

23 (一)原告於105年6月10日受雇於被告擔任運務士。約定由被告
24 擔任8噸貨車司機，負責運送被告承攬來來公司A3路線之貨
25 品配送，每月薪資4萬5,000元，月休5日，原告並簽立有員
26 工守則。

27 (二)原告自任職日起，依勞基法規定，每日正常工作時間應為8
28 小時、每7日應有1日例假、1日休息日。

29 (三)原告所負責上述A3路線之工作內容為：原告於工作日至被告
30 位於宜蘭縣○○鄉0段000號之宜蘭聯絡處取車後，經由被
31 告位於桃園市○○區○○路00巷00號桃園聯絡處打卡、交送

01 貨單與報表，續前往來來公司（址設桃園市○○區○○00
02 號），並最晚於表訂（冷鏈理貨產出時間表）時間內進倉、
03 離倉（原告至遲應於上午11時10分至來來公司進倉卸空貨
04 籃、疊裝貨品，至遲應於上午11時50分離開來來公司貨
05 倉）。載運貨品出車後，依序前往上述A3路線上按各指定時
06 間到達各便利商店，送完最後一家店，再將車輛停放回上述
07 宜蘭聯絡處，即可下班。而被告並未要求各司機每日均應至
08 桃園聯絡處打卡，而僅要求各司機應按來來公司規定時間之
09 前進倉。

10 (四)原告於來來公司到倉後工作主要為：卸空貨籃、到倉庫進行
11 疊/裝貨品，接續載運貨品出車。8噸車常態評估於40分鐘可
12 完成作業，卸空貨籃時間約5至7分鐘。

13 (五)原告任職期間所領薪資明細如原證5、原證13、被證6、被證
14 15。原告任職期間共計有特別休假48日（3+7+10+14+14=48
15 ），均已休畢。

16 (六)以月薪4萬5,000元計算，依105年12月23日修正施行勞基法
17 第24條第1項規定，平日延長工時1小時工資為250元、1.5小
18 時工資為375元、2小時工資500元、2.5小時工資657元、3
19 小時工資813元、3.5小時工資969元；原告於休息日工作，
20 依107年3月1日修正生效之勞基法第24條第2項規定，8小時
21 工資為2,375元、9小時工資為2,875元、9.5小時工資為3,12
22 5元、10小時工資為3,375元、10.5小時工資為3,625元、11
23 小時工資為3,875元。原告於國定假日工作之工資，依105年
24 12月23日修正施行之勞基法第39條、第24條第1項規定，8小
25 時工資為1,500元、8.5小時工資為1,625元、9小時為1,750
26 元、9.5小時為1,875元、10小時為2,000元

27 (七)110年4月7日原告提出離職申請書，並於同年月13日離職生
28 效（年資4年10月），同年月16日原告提出勞資爭議調解。
29 而原告離職前，被告有要求增加配送店家工作，並增加薪資
30 給付。

31 四、原告進而主張，原告自任職日起，每日工作時間達12小時，

01 每月除月休5日及特別休假外，其餘工作日被告均未依勞基
02 法給付平日延長工時工資或是應休未休而出勤工作工資，故
03 被告已違反勞工法令，原告自得主張終止契約並請求資遣費
04 以及上述工資等情，被告則否認之，並以前詞為辯。

05 五、原告雖主張於工作日之工作時間均達12小時等情，然：

06 (一)查原告所負責上述A3路線之工作內容為：原告於工作日至宜
07 蘭聯絡處取車後，經由桃園聯絡處打卡、交送貨單與報表，
08 續前往來來公司，並最晚於冷鏈理貨產出時間表定時間內進
09 倉、離倉（原告至遲應於上午11時10分至來來公司進倉卸空
10 貨籃、疊裝貨品，至遲應於上午11時50分離開來來公司貨
11 倉）。載運貨品出車後，依序前往上述A3路線上按各指定時
12 間配送各便利商店，送完最後一家店，再將車輛停放回上述
13 宜蘭聯絡處，即可下班，已如前述。故以原告擔任貨運司機
14 之職務，其工作時間當以上述工作內容所需時間核實認定
15 之。至於原告主張每日上午6時30分出門上班，至下午6時30
16 分始下班，並提出行車記錄器為憑（本院卷一第24頁至第25
17 頁），然此僅是原告於工作日車輛起駛與最終停止之時間記
18 錄，與上述工作內容所需時間並非完全相關，尚難逕以作為
19 原告工作日之工作時間認定依據。

20 (二)依原告執行上述工作內容，工作時間之認定，分述如下：

21 1.被告抗辯原告於工作日至宜蘭聯絡處取車後，前往桃園聯絡
22 處之路程為原告之通勤時間，並非工作時間云云。惟按所謂
23 工作時間，係指勞工在雇主指揮監督下，依雇主指示在設施
24 內或指定場所，提供勞務之時間。查依上開所述，原告擔任
25 運送車輛司機，其工作內容所需期間，即依被告指示於工作
26 日在被告指定地點起駛被告之貨車後，前往指定地點裝貨、
27 依指定路線載運配送貨物，並於運送完畢後，將車輛停放回
28 指定處所之期間，應均屬在被告指揮監督下之提供勞務時
29 間。故原告在工作日從宜蘭聯絡處取車後，起駛前往桃園聯
30 絡處之路程，即屬依被告指示、在被告指揮監督下提供勞務
31 之工作時間，並非通勤時間。

- 01 2.關於原告自宜蘭聯絡處取車後，經由桃園聯絡處打卡、交送
02 貨單與報表，續前往至來來公司部分：經查，依被告提出自
03 宜蘭聯絡處車輛停放位置至桃園聯絡處，並再至來來公司之
04 行車時間約需2小時37分，此有被告提出GOOGLE地圖為憑
05 （見本院卷一第50頁、第207頁），然僅此係路程期間之證
06 明，惟加上兩造不爭執原告於起駛後有加油、於桃園聯絡處
07 打卡、交送貨單與報表之需求，衡情以20分鐘計算，再互核
08 原告提出上述行車紀錄資料（本院卷一第24頁至第25頁）亦
09 顯示原告所駕車輛係於上午6時10分左右車輛起駛，至9時10
10 分左右車輛則停止行駛等情，故關於原告自宜蘭聯絡處取車
11 出發至來來公司所需時間應以3小時計算為合理。
- 12 3.其次，兩造不爭執，原告於來來公司到倉後工作主要為：卸
13 空貨籃、到倉庫進行疊/裝貨品，接續載運貨品出車。8噸車
14 常態評估於40分鐘可完成作業，卸空貨籃時間約5-7 分鐘等
15 情。再加計，兩造不爭執，自來來公司至首店即頭城開蘭店
16 行車時間需時1小時50分鐘（見本院卷二第151頁），是上述
17 工作所需時間應估為2小時40分鐘。
- 18 4.有關原告配送各分店所需時間：經查，依來來公司函覆本院
19 110年12月17日至111年1月16日期間（按非原告執行工作之
20 期間）司機配送各店應到與實到時間表，可見來來公司所訂
21 A3路線自首店至末店所需配送總時間，與執行工作之司機實
22 際配送之總時間大致相符，亦即A3路線司機多能夠在來來公
23 司所制定之配送總時間內將配送工作完成，此有A3路線到店
24 時間表可憑（見本院卷二第5頁至第65頁），則以此推論原
25 告在106年1月1日至110年3月31日期間，實際執行來來公司
26 所訂A3路線配送，應亦可於當時表定配送總時間內完成工
27 作，故參酌來來公司冷鏈司機出車確認單有關A3路線各店應
28 到時間所計算之配送總時間，應為3小時25分至3小時55分
29 （見本院卷一第167頁至第206頁）。再加計，兩造不爭執，
30 原告自最末分店返回宜蘭聯絡處停車約需15分鐘（見本院卷
31 二第151頁、152頁），則估算原告按A3路線配送各店後至返

01 回宜蘭聯絡處所停車之工作時間，應以3小時50分為合理。

02 5.故依上所述，原告於工作日執行A3路線載運貨品配送之工作
03 時間，應採認為9小時30分鐘。

04 六、原告請求106年1月1日起至110年3月31日止平日延長工時工
05 資、應休未休而出勤工作之工資有無理由？

06 (一)被告雖抗辯，當初與原告約定每月薪資4萬5,000元且月休5
07 日，即包括原告所有工作時間之工資，故原告不應再請求加
08 班費云云。按勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作之
09 加給，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之
10 工資及依同法第39條規定加倍發給工資，屬強制規定，除非
11 有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中
12 央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙
13 方所約定之薪資與工作時間如違反上開規定，自屬無效。而
14 被告為適用勞基法之行業，且非屬勞基法第84條之1第1項各
15 款所定之特殊工作者，為兩造所不爭執，依上開說明，原告
16 如有延長工時或國定假日、休息日照常工作之情，被告自應
17 按勞基法相關規定加給延長工作時間、休息日與休假日出勤
18 工作之工資，否則即與勞基法第30條第1項及第24條、第39
19 條等強制規定有違。至勞基法第21條第1項規定「工資由勞
20 雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，僅在規範法定最低
21 工資標準，並未排斥勞基法第2條第3款、第24條、第39條等
22 強制規定之適用。更何況，被告多次抗辯原告工作時間不會
23 逾8小時等語，足見被告最初與原告成立勞動契約時應即係
24 以正常工作時間之對價為協議，而不致約定將原告延長工時
25 工資或是應休未休出勤工作工資內含於每月工資。從而，被
26 告抗辯兩造已合意將平日延長工時、應休未休出勤工作工資
27 包含於每月工資，原告不得再請求給付上述工資云云，即不
28 足採。

29 (二)又按雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內
30 者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。而勞工每7日中
31 應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。而雇主使

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1又3分之1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1又3分之2以上。內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。中華民國105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行。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。105年12月23日修正施行之勞基法第24條第1、2項、第36條第1項、第37條、第39條有明文規定。如前所述，被告應給付原告平日延長工時工資以及經原告同意於休息（假）日出勤工作工資，是茲就原告請求上述工資有無理由分述如下：

1. 查原告請求期間即106年1月1日至110年3月31日，共計1,551日之日曆天即221週又4日（51個月），期間至少包含例假與休息日共442日（未滿1週部分不計例假與休息日）、國定假日54日以及兩造不爭執原告已休畢之特別休假48日。以原告月休5日計算，期間已休畢例假與休息日共255日（ $5 \times 51 = 255$ ），實際工作日數為1,248日（ $0000 - 000 - 00 = 1248$ ）。而實際工作日經扣除原告於勞基法所定之休息日出勤工作187日（ $442 - 255 = 187$ ）以及國定假日出勤工作54日，則原告平日工作之日數即為1,007日（ $0000 - 000 - 00 = 1007$ ）。
2. 如前所述，原告於平日工作時間逾8小時部分，被告即應給付平日延長工時工資，則原告平日工作時間為9.5小時，即延長工時1.5小時，被告應給付每一平日延長工時工資375元【 $(45000 / 240 \times 4 / 3 \times 1.5) = 375$ 】，則上述期間原告得請求平日延長工時工資即為37萬7,625元（ $375 \times 1007 = 377625$ ）。另原告上述實際工作日中尚有於休息日出勤工作187日以及國定假日出勤工作54日，其中休息日出勤工作153日原告主張應以勞基法第39條、第24條第2項計算工資等情，此部分容後詳述；其餘休息日出勤工作以及國定假日出勤工作共88日

(34+54=88)，原告請求以每日工資968元計算（見本院卷一第153頁至第154頁），以原告工作日工作時間9.5小時計算，此部分請求尚屬在勞基法規定範圍內，是自應在原告主張之金額範圍內作為計算基礎，是此部分原告得請求之工資為8萬5,184元（88*968=85184）。

3.又原告上述期間包括休息日出勤工作153日，依勞基法第24條第2項規定請求工資部分，則以每休息日出勤工作9.5小時計算，被告應給付每休息日出勤工作工資3,125元【 $((45000/240*4/3*2)+(45000/240*5/3*6)+(45000/240*8/3*1.5))=3,125$ 】，則被告應給付上開期間原告休息日出勤工作工資47萬8,125元（3125*153=478125）。又雖然107年3月1日修正施行前之勞基法第24條第3項規定，前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。但原告就106年1月1日至107年3月1日之休息日出勤工作工資計算方式同意減縮以107年3月1日修正後之勞基法第24條第2項規定為計算基準為請求（見本院卷二第166頁），自應以原告減縮後之請求為計算，一併敘明。

4.被告另辯稱兩造雖約定每月薪資4萬5,000元，但實際上每增配送點1點，該月增加給付500元，且被告就休息日或國定假日加班亦或有核給加倍獎金等，此部分均屬已給付之加班費或工資，自應於原告前述請求金額中扣除等語。經查，檢核被告提出兩造不爭執106年1月1日至110年3月31日原告之逐月薪資單（見本院卷一第242頁至第254頁），原告確實有於每月給付上述協議之薪資外（不計「保工會補貼1,000元」部分），另有加班、加給部分（即原告每月應領薪資逾4萬6,000元部分，包括：106年5月1,800元、106年6月400元、106年7月3,010元、106年8月1,200元、106年10月1,000元、107年2月8,040元、107年3月1,000元、107年4月1,000元、107年5月2,800元、107年6月1,800元、107年7月3,050元、107年8月1,500元、107年9月2,500元、107年10月2,500元、107年1

01 1月2,500元、107年12月2,500元、108年1月2,500元、108年
02 2月4,083元、108年3月2,500元、108年4月2,500元、108年5
03 月4,083元、108年6月3,500元、108年7月2,500元、108年8
04 月2,500元、108年9月4,622元、108年10月2,500元、108年1
05 1月1,000元、108年12月1,500元、109年1月5,133元、109年
06 2月2,000元、109年3月1,000元、109年4月1,000元、109年5
07 月2,017元、109年6月1,000元、109年7月1,500元、109年8
08 月1,000元、109年9月1,000元、109年10月4,067元、109年1
09 1月1,000元、110年2月3,533元、110年3月500元），共計9
10 萬5,138元，此部分自應認屬被告給付原告延長工時或於休
11 息(假)日出勤工作之工資，是被告抗辯此部分給付應於原告
12 請求金額中扣除，尚屬有理。

13 5.被告雖再辯稱，原告堅持不同意於每年下半年之淡季期間使
14 用3.5噸貨車以節省行車時間，是原告離職後再據為上述請
15 求，有違誠信原則。然查，原告為被告雇請之司機，係在被
16 告指揮監督下，依被告指示駕駛特定車輛，依一定路線載運
17 並配送貨物，已如前述。是有關原告行駛何款車輛以執行貨
18 物載運與配送工作，係屬被告調度安排之內容，並為工作指
19 示之範疇。而原告亦自承因被告堅持以8噸貨車載運並配送
20 貨物，故被告尊重原告意見等語（見本院卷一第165頁），
21 顯見被告亦同意原告長年使用8噸車輛載運與配送貨物，是
22 自無以原告駕駛之8噸車輛行間時間較3.5噸車輛為長，即認
23 原告為前述請求有違誠實信用原則。

24 (四)是依上所述，原告請求106年1月1日起至110年3月31日止平
25 日延長工時工資、休息（假）日出勤工作之工資於84萬5,79
26 6元（ $377625+85184+000000-00000=845796$ ）範圍內為有理由，
27 逾此部分之請求，則無理由。

28 七、復按雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
29 虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6款
30 定有明文。而勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
31 後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、

第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。查，被告就上述關於對原告平日延長工時、休息（假）日出勤工作工資之給付有未符合勞基法規定之情事，原告主張依勞基法第14條第1項第6款規定，於110年4月13日終止兩造間勞動契約等情，應屬合法有據，則原告請求被告給付資遣費，亦屬有理。則原告自105年6月10日受雇到職，至110年4月13日離職生效，又原告主張以月薪4萬5,000元之平均工資計算資遣費，均為被告所不爭執，是以原告依勞退條例第12條第1項規定，得請求之資遣費為10萬8,938元（新制資遣基數為【2+101/240】），逾此部分之請求則無理由。

八、未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。前項催告定有期限者，債務人自期限屆滿時起負遲延責任；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第2項、第3項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查，被告既應給付原告上開各項金額，而該給付未定期限，則原告自得請求被告按上開規定加付遲延利息。而原告雖於110年4月16日申請勞資爭議調解，但無證據足證已對被告就上述請求為催告，自應以上述勞資爭議於110年5月12日調解不成立之翌日起算遲延利息。綜上所述，原告依據勞基法上述規定，請求被告給付95萬4,734元（845796+108938=954734）及自勞資調解不成立之翌日即110年5月13日起至清償日止按年息百分之5計算之利息之範圍內，為有理由，自應准許。逾此部分之請求則無理由，自應駁回。又本件係勞動事件，且原告勝訴部分係就勞工為給付請求所為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第

01 44條第1項規定職權宣告假執行，及依同條第2項規定，同時
02 酌定相當之金額宣告被告得供擔保而免為假執行。至於原告
03 敗訴部分，其訴既經駁回，假執行之聲請失所依附，應併予
04 駁回。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 111 年 5 月 17 日
07 勞動法庭法官 蔡仁昭

08 以上正本係照原本作成。

09 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。

10 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 5 月 18 日
12 書記官 劉婉玉