臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第142號

原　　告　陳仲豪

000000000000000000

訴訟代理人　林怡君律師

被　　告　台灣宅配通股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　邱純枝

訴訟代理人　薛進坤律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國115年3月5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、原告起訴主張：

(一)原告於民國107年間於被告公司擔任送貨司機，嗣於112年4月6日離職。被告公司於原告在職期間，長期要求原告於法定正常工作時間外延長工作時數，不僅延長之工時多已超過法定最高上限，更未依勞基法給付所應給付之加班費數額，致原告所領得之平日加班費有所不足。而原告之上班時間為上午7時30分，加上正常上班時間8小時則為15時30分，縱加計1小時休息時間(實際上原告並未提供)為16時30分，是應以每日實際下班時間扣除下午16時30分之時間以計算本件原告請求之平日加班費時數。另原告之薪資單上所列之獎金及津貼均具有勞務對價性及給與經常性，符合勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款規定，而為工資性質。爰參酌原告之上開每月經常性薪資及出勤紀錄，並扣除已領之加班費後，被告尚積欠原告於任職期間即自107年4月26日起至112年4月6日止之平日加班費共新臺幣(下同)1,225,344元(明細如卷五第14頁所示)。為此，爰依勞基法第22條第2項、第24條第

1項第1、2款等規定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告1,225,344元，及其中795,972元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其中429,372元自民事變更聲明暨陳報狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：依被告公司所公告之工作規則第9條後段：「延長工作時間應事先填寫加班單予主管核准。延長工時之起迄時間應分別刷卡或簽到退，其用餐時間不計算在內，並以累計30分鐘為計算單位。」，另依被告公司所公告之加班管理辦法第3條亦有規定：「加班申請及核定：1.當日排班8小時且正常出勤(未請假)者，直接核給1小時延長工時加班時數，不需提交加班申請單。2.單日延長工時超過1小時以上或當日排班低於8小時之出勤班別，若需申請延長工時加班者，應由申請人事先填寫『加班申請單』呈站所經理簽核，每月25日連同出勤明細表，經區、處級主管核定後轉人力資源部，否則不予計算加班，但臨時加班得於次日補足加班申請手續。」，足見被告確係採行加班申請制。而原告於被告公司任職多年，自知悉須提出加班申請始可確認加班行為，若原告未提出加班申請，被告會依照加班管理辦法第3條第1項規定查核所有勞工是否有1小時以內之延長工時情事存在，若有，被告會直接計算延長工時之工資並給付予勞工，是原告之加班費自應扣除被告所已給付之加班費。另被告所發給之「取送件獎金」屬加班費性質，此亦有被告公司所公布之取送件獎金辦法第6條可參，且依被告之招聘文書內容，若當月取送件獎金未達13,000元，被告亦會以「獎金補助」之方式補至13,000元，是取送件獎金係以激勵宅配工程師為目的，與原告有無提供勞務無關，縱然員工該月份並未額外配送貨物，被告仍會以「獎金補助」之方式給付取送件獎金至13,000元，因此取送件獎金並非工資，自不得作為加班費之計算基礎。從而，原告之加班費計算基準，應以「本薪17,200元+生活補助金2,000元+伙食津貼1,800元」為計算，倘低於基本工資者，則以基本工資計算，故原告主張應

將薪資單上所有項目(含獎金及津貼)均納入工資以計算加班費，並非可採。再依原告依法所得請求之平日加班費，經扣除被告所已給付之加班費及平日延長工時之取送件獎金，被告並無短少給付加班費之情形，故原告之請求並無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於107年間受僱於被告擔任送貨司機，嗣於112年4月6日離職。原告於在職期間之薪資如本院卷二第391頁至第450頁所載，兩造均同意若未達月基本工資，則以月基本工資計算加班費。

(二)原告於在職期間未曾親自以公司內網申請平日加班費，另平日晚上6點至晚上7點之加班及休假日、國定假日之加班，被告公司會主動列計如薪資明細表所示之加班費及支援津貼。兩造同意本件平日加班費之計算為自下午4點半開始起算，若在15分鐘內則不計算加班，超過15分鐘以30分鐘計算加班時數。

(三)原告於109年1月起所領取延長工時之取送件獎金如被告所提115年1月23日民事言詞辯論意旨狀附表一之「16:30以後之取件獎金」、「16:30以後之送件獎金」等欄位之金額所示；所領取休息日及國定假日之取送件獎金如被告所提115年2月12日民事陳報狀之附件所示。另因被告所能提出取送件獎金之系統資料僅有109年以後，於109年以前之延長工時期間取送件獎金，兩造同意依109年起之歷年每月取送件獎金之總額與延長工時取送件獎金金額之比例平均值，據以推算109年前之每月延長工時取送件獎金金額。

四、得心證之理由：

(一)被告抗辯採行加班申請制，原告二人未申請加班即不得請求加班費，有無理由？

1、按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時」、「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平

日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；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3分之2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」、「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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，分別為勞基法第30條第1項前段、第24條、第39條所規範。復按雇主僱用勞工人數在30人以上者，為統一勞動條件及工作紀律，應訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之，此觀勞基法第70條規定即明，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，勞工嗣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113年度勞訴字第54號判決意旨參照)。

2、原告二人主張被告未給付加班費，且其等均無法自行申請加班等語，然被告則辯稱其採行加班申請制，若未申請加班即不得請求加班費云云。而查，依被告公司所訂定之工作規則第9條規定：「在正常工作時間之外，有再延長工作時間之必要者，其延長工作時間之作業原則應由勞資會議協商約定之。延長工作時間應事先填寫加班單予主管核准。...」(參本院卷一第425頁)，足見被告公司係採行加班申請制，且上開工作規則業經原告於105年11月7日新人訓練時領取(參本院卷二第280頁)，應認原告已可知悉該工作規則之內容，而構成兩造間契約之一部分並對雙方均發生效力。

3、又被告固提出加班申請流程之網頁截圖，及原告之加班申請紀錄等，證明原告可為加班之申請一節(參本院卷二第296頁至第297頁)。惟參原告於本院審理時所陳：外勤人員不是自

己親自申報加班，伊不知如何報加班，都是由被告公司人事幫伊申請加班等語(參本院卷二第315頁至第316頁)，且兩造亦均不爭執原告於在職期間未曾親自以公司內網申請平日加班費，另平日晚上6點至晚上7點之加班及休假日、國定假日之加班，被告公司會主動列計如薪資明細表所示之加班費及支援津貼等情(即上開不爭執事項㈡，參本院卷五第132頁)，復觀原告之加班申請紀錄，均僅係國定假日加班而屬被告公司會主動列計之範疇(參本院卷二第297頁)，並衡以原告加班之頻率及時數均高(參本判決附表四)，倘其可自行申請加班，應無不為申請之理，堪認原告所主張其無法自行申請加班一情，尚非無稽。從而，被告縱形式上採取加班申請制，然原告既無法自行申請加班，顯見此制度長期僅流於形式，欠缺實際執行，自不得僅以原告未依工作規則申請加班，即遽認原告無加班之事實或必要，或其加班未經被告同意，否則，將使雇主得藉由形式上制度之設置，規避其應負之加班費給付義務。準此，原告自仍得於本件訴訟請求加班費，被告所辯係採行加班申請制，原告未申請加班即不得請求加班費云云，並非有據。

(二)被告抗辯原告所領得之「取送件獎金」及「獎金補貼」亦為加班費性質，應自原告所得請求之加班費金額中扣除，有無理由？

1、經查，依原告所簽署之「SD類人員任職準則同意書」第6條約定：「加班費及給假規定，同意均按公司員工工作規則各有關規定辦理。」等語(參本院卷五第107頁)；又依被告公司所制定之取送件獎金辦法第6條第1點規定：「於延長工時內作業之取、送件獎金歸屬加班費。」等語（參本院卷二第364頁），即延長工時期間之取送件獎金乃作為加班費之替代，且原告亦曾閱覽被告公司之取送件獎金辦法內容(參卷二第357頁、第359頁至第360頁)，足認原告對於延長工時之取送件獎金屬於加班費乙節當可知悉明瞭，而無法諉為不知。準此，原告既已同意有關加班費部分按被告公司所制定

之相關規定定之，且被告所定之取送件獎金辦法亦已規定延長工時之取送件獎金歸屬加班費，則被告抗辯原告所得請求之加班費應扣除其已領取之取送件獎金，應屬可採。

2、原告固主張加班費為雇主應給付之工資，倘勞工有於正常工時以外另服勞務，雇主即應依法給付加班費，與雇主為體恤或獎勵員工而提出之獎金給付不可混為一談，彼此亦無取代關係等情(參本院卷二第358頁)。而按，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。經查，依被告所制定之取送件獎金辦法第1條規定：被告公司設計送取件獎金之制度，係基於激勵宅配工程師送取件之效率以及服務品質(參本院卷二第363頁)；復依被告公司之招聘文書上內容可知，因每人每日每月能領取之送取件獎金無法估算，被告為履行激勵宅配工程師之用意，並且保障宅配工程師之生活品質，若宅配工程師之送取件無法達到一定的金額，被告設定一最低送取件獎金之金額即13,000元，若宅配工程師當月未達取送件獎金未達13,000元，被告亦會以「獎金補助」之方式補至13,000元(參本院卷五第104頁)，是被告發放送取件獎金乃係基於激勵性質而與原告有無提供勞務無關；然被告既願額外給付取送件獎金，並與勞工約定其中屬延長工時期間之取送件獎金替代加班費之給付，則依前揭規定，只須其所發給之金額不低於勞基法所定之加班費標準即足，難認於法有違，故原告主張延長工時之取送件獎金不得作為加班費之給付云云，並非有據。

3、從而，原告二人所得請求之加班費，自應扣除所已領取延長工時期間之取送件獎金。本院爰依兩造所不爭執之原告於109年1月起所領取延長工時之取送件獎金如被告所提115年1月23日民事言詞辯論意旨狀附表一之「16:30以後之取件獎金」、「16:30以後之送件獎金」等欄位之金額所示(即卷六第99頁至第100頁)；所領取休息日及國定假日之取送件獎金如被告所提115年2月12日民事陳報狀之附件所示(即卷六第117頁至第121頁)；及因被告所能提出取送件獎金之系統資料

僅有109年以後，於109年以前之延長工時期間取送件獎金，兩造亦同意依109年起之歷年每月取送件獎金之總額與延長工時取送件獎金金額之比例平均值，據以推算109年前之每月延長工時取送件獎金金額等情(即上開不爭執事項㈢，參本院卷六第132頁)，並參以原告計算之薪資週期為每月26日至次月25日，如107年4月26日起至同年5月25日止為同年5月份之薪資(參本院卷五第87頁)，據此計算原告自107年4月26日起至112年4月6日止此段期間，其薪資單上取送件獎金中屬於平日延長工時取送件獎金金額各如附表一至三所示。

(三)原告二人所得請求之加班費金額為何？

1、按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條載有明文。而查，被告所採行之加班申請制既僅流於形式，勞工無法循加班申請程序自主申請加班等情，業如前述，是不得僅以被告採行加班申請制此節逕推翻上開勞動事件法第38條之推定，而仍應以原告二人之出勤時間計算加班費。

2、復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，勞基法第2條第3款載有明文。是工資係勞工勞動之對價且為經常性之給與，倘雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內(最高法院85年度台上字第1342號判決意旨參照)。而查，取送件獎金及獎金補貼均屬被告激勵員工而制定，性質上非屬勞務之對價，故均與工資之定義有別，則於計算加班費時，應將此二項給付之金額剔除後再予計算，原告主張須將此該等給付均納入工資以計算加班費云云(參本院卷三第52頁)，並非有據。從而，本院據以計算加班費之工資乃將每月薪資單上除取送件獎金、獎金補助、加班費及支援津貼(即休假日、國定假日之加班費，如上開不爭執事項㈡，參本院卷二第132頁)等項目外之總額據以計算加班費，如該總額未達基本工

資者，即以基本工資計算加班費。

3、準此，經本院依原告每月出勤紀錄之加班時數(參卷二第25頁至第62頁)，及兩造所不爭執之「本件平日加班費之計算為自下午4點半開始起算，若在15分鐘內則不計算加班，超過15分鐘以30分鐘計算加班時數」(即上開不爭執事項㈡)此一基準計算加班費，並扣除原告所已領取薪資單上之加班費(即平日晚上6點至晚上7點間之加班費)，及如附表一、三所示平日延長工時(下午4時30分以後)之取送件獎金金額後，被告每月所為之給付均已大於原告得請求之加班費，是原告已無可請求之加班費(詳如附表四「加班費差額」欄位所載)，故原告請求被告給付加班費1,225,344元暨法定遲延利息，並非有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付加班費1,225,344元，及其中795,972元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其中429,372元自民事變更聲明暨陳報狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判斷結果無影響，爰不予一一詳予論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　4　　月　　17　　日

勞動法庭　法　官　　呂佩珊

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　　115　　年　　4　　月　　17　　日

書記官　解景惠

附表一：原告自109年1月起至112年4月之平日延長工時取送件獎

金

日期	薪資單領取之取送件獎金金額(C)(參卷二P391-450)	16：30後之取送件獎金(E)(參卷六P99-100)	休息日、國定假日之取送件獎金(F)(參卷六P117-121)	平日16：30後之取、送件獎金(D，D=E-F)	平日16：30後取送件獎金所占薪資單領取金額比例(G)
109年01月	24,417	17,947	1,524	16,423	67.26%
109年02月	20,129	11,077	1,617	9,460	47.00%
109年03月	28,345	19,351	5,032	14,319	50.52%
109年04月	28,320	17,719	1,929	15,790	55.76%
109年05月	20,769	12,844	1,491	11,353	54.66%
109年06月	26,734	15,240	2,099	13,141	49.15%
109年07月	29,570	17,257	3,386	13,871	46.91%
109年08月	25,969	14,484	970	13,514	52.04%
109年09月	30,405	18,254	3,645	14,609	48.05%
109年10月	20,334	9,688	2,840	6,848	33.68%
109年11月	22,130	12,387	3,106	9,281	41.94%
109年12月	22,330	12,440	4,283	8,157	36.53%
小計				146,765	

日期	薪資單領取之取送件獎金金額(C)(參卷二P391-450)	16：30後之取送件獎金(E)(參卷六P99-100)	休息日、國定假日之取送件獎金(F)(參卷六P117-121)	平日16：30後之取、送件獎金(D，D=E-F)	平日16：30後取送件獎金所占薪資單領取金額比例(G)
110年01月	25,046	16,339	2,558	13,781	55.02%
110年02月	24,669	18,275	2,396	15,879	64.37%
110年03月	26,153	20,851	6,800	14,051	53.73%
110年04月	30,849	20,888	8,229	12,659	41.04%
110年05月	34,442	26,455	0	26,455	76.81%
110年06月	38,432	33,459	2,362	31,097	80.91%
110年07月	27,873	24,360	2,011	22,349	80.18%
110年08月	25,628	19,678	0	19,678	76.78%
110年09月	24,979	18,032	637	17,395	69.64%
110年10月	26,389	15,922	1,370	14,552	55.14%
110年11月	35,262	19,430	4,094	15,336	43.49%
110年12月	30,131	19,727	1,820	17,907	59.43%
小計				221,140	

日期	薪資單領取之取送件獎金金額(C)(參卷二P391-450)	16：30後之取送件獎金(E)(參卷六P99-100)	休息日、國定假日之取送件獎金(F)(參卷六P117-121)	平日16：30後之取、送件獎金(D，D=E-F)	平日16：30後取送件獎金所占薪資單領取金額比例(G)
111年01月	39,228	25,228	4,740	20,488	52.23%
111年02月	25,744	22,502	691	21,811	84.72%
111年03月	26,607	20,721	2,930	17,791	66.87%

111年04月	31,932	19,876	4,770	15,106	47.31%
111年05月	41,149	24,190	5,569	18,621	45.25%
111年06月	36,665	25,581	4,169	21,412	58.40%
111年07月	29,128	19,181	2,359	16,822	57.75%
111年08月	27,091	21,025	3,941	17,084	63.06%
111年09月	28,386	25,775	3,395	22,380	78.84%
111年10月	21,209	17,617	1,323	16,294	76.82%
111年11月	21,724	14,557	1,936	12,621	58.10%
111年12月	23,278	16,432	3,204	13,228	56.82%
小計				213,656	

日期	薪資單領取之取送件獎金金額(C)（參卷二P391-450）	16：30後之取送件獎金(E)（參卷六P99-100）	休息日、國定假日之取送件獎金(F)（參卷六P117-121）	平日16：30後之取、送件獎金(D，D=E-F)	平日16：30後取送件獎金所占薪資單領取金額比例(G)
112年01月	27,229	13,075	3,398	9,677	35.54%
112年02月	24,235	18,742	2,465	16,277	67.16%
112年03月	18,663	12,100	2,602	9,498	50.89%
112年04月	5,518	4,365	0	4,365	79.11%
小計				39,817	

附表二：依109年起之歷年每月取送件獎金之總額與延長工時取送件獎金金額之比例平均值

月份	平日16：30以後取送件獎金所占薪資單領取金額之比例（計算式：2020、2021、2022、2023年同月份之比例相加後除以個數之平均值）	計算式
1月	52.51%	（67.26+55.02+52.23+35.54）/4＝52.51
2月	65.81%	（47+64.37+84.72+67.16）/4＝65.81
3月	55.50%	（50.52+53.73+66.87+50.89）/4＝55.5
4月	55.80%	（55.76+41.04+47.31+79.11）/4＝55.8
5月	58.90%	（54.66+76.81+45.25）/3＝58.9
6月	62.82%	（49.15+80.91+58.4）/3＝62.82

7月	61.61%	（46.91+80.18+57.75）/3＝61.61
8月	63.96%	（52.04+76.78+63.06）/3＝63.96
9月	65.51%	（48.05+69.64+78.84）/3＝65.51
10月	55.21%	（33.68+55.14+76.82）/3＝55.21
11月	47.84%	（41.94+43.49+58.10）/3＝47.84
12月	50.92%	（36.53+59.43+56.82）/3＝50.92

附表三：依附表三比例推算原告自107年5月起至108年12月止之延長工時取送件獎金

日期	薪資單領取之送件獎金金額	平日16：30以後取送件獎金所占薪資單領取金額之比例（計算式：2020、2021、2022、2023年同月份之比例相加後除以個數之平均值）	平日16：30後之取送件獎金
107年05月	13,455	58.90%	7,925
107年06月	14,131	62.82%	8,877
107年07月	15,919	61.61%	9,808
107年08月	16,071	63.96%	10,279
107年09月	19,879	65.51%	13,023
107年10月	13,711	55.21%	7,570
107年11月	13,921	47.84%	6,660
107年12月	14,778	50.92%	7,525
小計			71,666

日期	薪資單領取之送件獎金金額	平日16：30以後取送件獎金所占薪資單領取金額之比例（計算式：2020、2021、2022、2023年同月份之比例相加後除以個數之平均值）	平日16：30後之取送件獎金
108年01月	23,103	52.51%	12,131
108年02月	13,534	65.81%	8,907
108年03月	13,807	55.50%	7,663
108年04月	16,359	55.80%	9,128

（續上頁）

108年05月	17,301	58.90%	10,190
108年06月	16,988	62.82%	10,672
108年07月	18,568	61.61%	11,440
108年08月	24,407	3.96%	15,611
108年09月	25,495	65.51%	16,702
108年10月	15,565	55.21%	8,593
108年11月	19,992	47.84%	9,564
108年12月	18,522	50.92%	9,431
小計			130,033