臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第48號

原　　告　陳證閎

0000000000000000

　　蔡尚峻

0000000000000000

上二人共同

訴訟代理人　陳者翰律師

被　　告　台灣宅配通股份有限公司

0000000000000000

法定代理人　邱純枝

訴訟代理人　尤馨慧

　　胡祥生

　　謝子凡

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國115年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

　主　　文

被告應給付原告陳證閎新臺幣參萬零肆佰陸拾柒元，及自民國一一三年八月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告蔡尚峻新臺幣捌萬零陸佰捌拾肆元，及自民國一一三年八月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣參萬零肆佰陸拾柒元、捌萬零陸佰捌拾肆元為原告陳證閎、蔡尚峻預供擔保，各得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

　事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告陳證閎自民國106年11月17日起、原告蔡尚峻自106年8月15日起均受僱於被告在鳳山營業所擔任送貨司機，嗣分別於112年11月1日、111年10月10日離職。原告二人受僱之初，均未與被告明確約定如何計算加班費及收送件獎金，且實際入職後始發現表定下班時間與實際下班時間差異過大，輔以被告計算加班費之混亂，就針對經常性薪資之名目除本薪外，計有「職務加給」、「久任獎金」、「生活補助金」、「績效獎金」、「伙食津貼」、「收送件獎金」、「獎金補貼」等五花八門，然上開給付既已屬固定之給付，雖因各項因素，每月給付之金額有所差異，但已形成固定給付之情形，堪認上開各項給付均已符合「勞務對價性」及「給與經常性」之要件而屬工資性質。而原告二人於在職期間均經常性加班，惟被告所給付之加班費數額甚低，顯未足依勞基法所應給付之加班費，爰參酌原告二人之上開每月經常性薪資及出勤紀錄，並扣除已領之加班費及支援津貼後，被告尚積欠原告陳證閎自107年10月起至111年11月間之加班費新臺幣(下同)413,139元、蔡尚峻自107年7月起至111年9月間之加班費806,105元(原告二人各年度之請求金額如本判決附表一「原告請求加班費金額」欄位所示，計算式如民事準備一暨訴之追加狀附表3、4所載)。為此，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1項及第2項之規定提起本訴等語。並聲明：1、被告應給付原告陳證閎413,139元，及自113年8月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2、被告應給付原告蔡尚峻806,105元，及自113年8月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3、願供擔保，請准宣告假執行。

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，此屬被告基於企業管理、成本控制及員工管考等因素，就工時及加班費管理為必要之注意與建置防止措施。又原告二人已簽立任職同意書，均同意依被告公司公告相關規定申請加班，且原告二人均已於被告公司任職多年，自應知悉被告採行加班申請制，倘原告二人有加班需求，即應事先向被告公司主管提出申請，然原告二人均未秉照被告公司加班申請制之規定辦理，其所請求之加班費並無理由。另被告所發給之「取送件獎金」及「獎金補貼」均屬加班費性質，此亦有被告公司所公布之取送件獎金辦法第5條及第6條可參，是原告之加班費自應扣除已領取之「取送件獎金」及「獎金補貼」；惟因於109年以前，被告公司未採行即送即銷(即要求員工在收送貨過程中需以機器刷包裹單據)之制度，故就107年、108年之範圍內，無法確切區分延長工時部分之收送件獎金金額為何，爰先以109年至111年每月17時30分以後之收送件獎金比例平均值乘上107年、108年每月之「薪資單領取金額」後，即可推算出該月17時30分以後之收送件獎金。再原告二人之加班費計算基準，應以「本薪+生活補助金+伙食津貼+組長或職務津貼+專員績效獎金」為計算，倘低於基本工資者，則以基本工資計算，故原告主張應將除「加班費」、「支援津貼」以外之項目均納入工資以計算加班費，並非可採等語，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)原告陳證閎於106年11月17日起、蔡尚峻於106年8月15日起受僱於被告，均服務於鳳山營業所擔任送貨司機，嗣分別於112年11月1日、111年10月10日離職。原告陳證閎在職期間之薪資明細如卷二第183頁至第282頁、原告蔡尚峻在職期間之薪資明細如卷二第37頁至第139頁。

(二)原告二人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5點半開始起算。

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SD類人員加班管理辦法第3條第2點規定：「單日延長工作時間超過1小時以上或當日排班低於8小時之出勤班別，若需申請延長工作時間加班者，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」(參本院卷三第171頁)，足見被告公司係採行加班申請制，且上開辦法業經公告於被告公司之內網(參本院卷三第179頁)，應可認為係兩造間契約之一部分，而對雙方均發生效力。

3、惟依證人即被告公司鳳山營業所經理黃進賢到庭證稱：如果有延長工時的話，就晚上6點到7點間的部分，公司會提供加班費，是由公司的人資計算，司機雖然可以透過內勤系統申請加班費，但是因為站所有30幾個，伊怕司機操作錯誤，因此統一由內勤人員幫忙申請等語(參本院卷五第309頁至第317頁)，及證人即被告公司鳳山營業所主管柯朝原到庭證稱：現階段的作業都是由內勤人員幫忙協助申請加班等語(參本院卷五第323頁)，均一致證述現行方式係由內勤人員統一代為申請加班一情，並參以原告二人於在職期間均未曾親自申請加班或曾由內勤人員為其等申請除平日晚上6點到7點及休假日、國定假日以外之其餘時段加班，此業據兩造不爭執如前(即上開不爭執事項㈡，參本院卷五第454頁)，並有原告二人之加班申請紀錄為證(參本院卷三第95頁至第97頁)，堪認原告二人主張其等係由被告公司之內勤人員代為申請平日6點至7點及休假日、國定假日等特定時段之加班，其餘時段均未能為加班申請一節非虛，是被告縱形式上採取加班申請制，然其長期僅流於形式，欠缺實際執行，自不得僅以原告

二人未依工作規則申請加班，即遽認原告二人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，原告二人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，原告二人未申請加班即不得請求加班費云云，並非可採。

(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，依被告公司所制定之取送件獎金辦法第1條，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；又第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（參本院卷三第175頁），即延長工時期間之取送件獎金乃作為加班費之替代。而上開取送件獎金辦法業經被告公告於內網，此有內網網頁存卷可稽(參本院卷三第177頁)，且原告二人於106年入職時有參與被告於106年8月21日、8月22日舉行之第272期新進人員訓練乙節，並於該期間訓練簽到表上簽名，有該簽到表影本附卷可參(參本院卷四第65頁、第77頁)，該期間被告安排之講授者陳于修就薪資結構予以簡報說明，簡報上記載略以：加班費以固定薪/240；加班第1-2小時*1.33，第3小時*1.66；取、送件獎金於延長工時內作業之獎金歸屬加班費等語，有簡報書面在卷可憑(參本院卷四第46頁)。準此，被告既有建置網路平台供員工就公司制度規章予以查詢，且原告二人亦有參加被告所舉行之新人訓練，足認原告二人對於兩造約定於延長工時之取送件獎金屬於加班費乙節當可知悉明瞭，自無法諉為不知。至證人即被告公司離職員工朱詠駿、張牧悕雖到庭證稱其等均不知道取送件獎金作為加班費等語(參本院卷四第622頁、629頁)，惟此僅係其等之主觀上認知，然被告公司就上開辦法既已公告周知，自難僅以員工之主觀上不知，遽否定上開辦法於勞雇雙方間之拘束力。

2、原告另主張取送件獎金會因客戶之客訴而扣款，故與加班費之性質不同，不得作為加班費，否則即與勞基法第22條第2項之規定有違云云(參本院卷五第387頁至第391頁、第415頁)，並提出被告公司之品質扣點規定為證(參本院卷五第399頁)。而按，工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項載有明文，惟取送件獎金係為激勵宅配工程師送取件之效率以及服務品質所發放，並非工資之一部分(詳後㈢所述)，則被告公司以品質扣點規定就取送件之品質或瑕疵而扣減具獎勵性質之取送件獎金，核與上開規定無違；又參酌證人黃進賢之證詞，宅配工程師多為外出執勤，被告公司難以控管或知悉其在外是否確實處理公務(參本院卷五第316頁)，則勞雇間約定以被告公司所發給其中屬延長工時期間之取送件獎金替代加班費之給付，亦難認與法有違，僅須其所發給之金額不低於勞基法所定之加班費標準即足，是原告執此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、被告雖抗辯「獎金補貼」亦屬加班費之一部分云云，然依被告所陳「獎金補貼」之發放乃被告公司為履行激勵宅配工程師之用意，並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之金額，被告公司設定依最低送取件獎金之金額即13,000元，倘當月取送件獎金未達此金額，即以獎金補貼之方式補到此金額等語(參本院卷四第19頁)，即係補足每月取送件獎金之最低金額；惟參上開取送件獎金辦法第6條第1點規定，僅延長工時期間之取送件獎金可作為加班費，而「獎金補貼」既僅為補足取送件獎金之差額，無法認定必屬於延長工時期間之給付，自無從依上開規定而認係加班費之一部分，故被告此部分所辯並非可採。

4、又被告就原告二人自109年起延長工時期間之取送件件數及獎金金額，業據其提出系統資料為證(參卷三第277頁至第477頁、卷五第19頁至第303頁)，而原告雖爭執被告所提出上開系統資料之形式上真正云云，然經本院當庭勘驗被告所提

出系統擷取之錄影畫面光碟(參本院卷五第15頁至第17頁)，結果略以：為擷取員工編號171326、170833之17點30分後之消單件數，設定參數為員編、取件日、單價運費、取件數、設定後會自動產出如本院卷五第19頁至第303頁之結果等語，有本院勘驗筆錄及附件可佐(參本院卷五第433頁至第442頁)，且證人即被告公司之資訊部人員林家弘亦到庭證稱：上開錄影光碟是伊所錄製的，伊是依照被告公司法務提出要將取件及送件資料從系統中叫出來，系統上的數據從114年初改為保留5年，所以109年之前的數字在系統上已經沒有留存，而系統中的取送件數、時間日期等以技術上來講可以更動，但我們不會去更動，只有負責記錄，不會對裡面內容作變更或修改，且被告亦未指示要更動系統內的數字，被告也沒有告知伊有關本件訴訟對公司的影響，伊所提供的影片就是將5點半以後的取送件件數區分出來等語(參本院卷五第430頁至第433頁)，足見被告所提出之上開系統資料確係經由證人林家弘擷取系統內部之取送件資料而具形式上真正；至原告雖主張被告可自行更改參數云云(參卷五第414頁)，惟證人林家弘已證稱其僅係將現存系統資料擷取，且原告復未能提出相關證據以證明被告確有更改參數之行為，自難僅憑其主觀臆測遽認被告必有更改參數之行為存在。

5、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。而參被告所提出取送件獎金之系統資料僅有109年以後，至109年以前尚未建置系統資料而無法提供，然因本件原告蔡尚峻係請求自107年7月起之加班費(參本院卷二第355頁)、原告陳證閎係請求自107年10月起之加班費(參本院卷二第437頁)，自仍有知悉109年以前就延長工時取送件獎金之金額究為何之必要，而本院審酌被告所主張依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之方式(參本院卷三第497頁至第499頁)，並非僅以單一年份遽以推算，應符合公平性及季節性，堪可

採為計算之基礎，是原告二人所領取之延長工時收送件獎金金額各如附表二、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、次按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。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係規定於被告所制定之取送件獎金辦法，觀該辦法第1條即明定：「為激勵宅配工程師取送件效率與服務品質，特訂定本辦法。」等語(參本院卷三第75頁)，已揭示此辦法乃為激勵員工而制定，且取送件獎金係須達一定標準才能領取，上開辦法第4條亦規定明確(參本院卷三第75頁)，是並非一為取送件即必得領取，性質上非屬勞務之對價，另獎金補貼更僅係對未達最低取送件獎金之差額給予，亦非屬原告二人提供勞務之對價，故取送件獎金及獎金補貼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，原告主張須將此二項給付均納入工資以計算加班費云云(參本院卷二第345頁、卷五第367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及獎金補貼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，經本院依原告二人每月出勤紀錄之加班時數計算加班費，並扣除原告二人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)、支援津貼(即休假日、國定假日之加班費，參上開不爭執事項㈡)，及如附表二、三所示延長工時(下午5時30分以後)之取送件獎金金額後，原告陳證閎尚可請求之加班費為30,467元，原告蔡尚峻可請求之加班費為86,279元(詳如附表一「本院認定被告尚應給付之加班費金額」欄位所載，計算式詳如附表四、五)。

五、綜上所述，原告陳證閎請求被告給付加班費30,467元、原告蔡尚峻請求被告給付加班費80,684元，暨均自113年8月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。另就原告敗訴部分，其假執行聲請即失所附麗，應併予駁回。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　華　民　國　115　年　2　月　13　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　2　月　13　日

書記官　解景惠

附表一：原告請求加班費金額與本院認定加班費金額(新臺幣)

年份(西元)	原告陳證閎請求加班費金額(參卷二第352頁至第353頁，將應給與實給之金額相減)	本院認定被告尚應給付之加班費金額	備註
2018年(即民國107年，下同)	39,230.767元	0元	左列「本院認定被告尚應給付之加班費金額」之詳細計算式參附表四、五
2019年(即民國108年，下同)	166,880.96元	0元	
2020年(即民國109年，下同)	68,383.044元	0元	
2021年(即民國110年，下同)	65,042.44元	0元	
2022年(即民國111年，下同)	73,601.34元	30,467元	
總計(元以下四捨五入，下同)	413,139元	30,467元	
年份(西元)	原告蔡尚峻請求加班費金額	本院認定被告尚應給付加班	備註

（續上頁）

	（參卷二第353頁，將應給與實給之金額相減）	費金額	
2018年	86,111元	0元	左列「本院認定被告尚應給付之加班費金額」之詳細計算式參附表四、五
2019年	208,218.83元	0元	
2020年	206,144.08元	0元	
2021年	181,921.36元	0元	
2022年	123,710.16元	80,684元	
總　　計	806,105元	80,684元	