

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上易字第59號

上訴人 林東源

訴訟代理人 李明益律師（法扶律師）

被上訴人 安富通運股份有限公司

法定代理人 吳柏瀟

訴訟代理人 史乃文律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國109年4月17日臺灣高雄地方法院107年度勞訴字第152號第一審判決提起上訴，本院於111年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國104年2月25日起受僱被上訴人擔任曳引車駕駛員，從事貨櫃轉運工作，並於107年3月31日離職。上訴人104年5月1日起至107年3月31日止（下稱系爭期間），有如原審判決附表（下稱附表）一「本院認定」欄位所示之延長工時，以時薪新臺幣（下同）208元（月薪5萬元÷30日÷8小時＝208元）計算，被上訴人應給付上訴人延長工時工資104萬7,941元，惟迄未給付，上訴人僅請求被上訴人給付其中89萬8,345元。又上訴人於104年2月24日、105年4月26日兩度與被上訴人簽署勞動契約（下各稱系爭104、105年勞動契約，並合稱系爭勞動契約），系爭勞動契約第5條固約定上訴人採計趟薪資制（含超時工資），惟該契約係被上訴人片面制定之定型化契約，計趟薪資（含超時工資）之約定內容形同使上訴人預先拋棄或限制行使加班費之權利，違反勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條之強制規定，且有民法第247之1條第1、3、4款對上訴人顯失公平之情事，該約定應屬無效，爰依勞基法第24條規定，請求延長工時工

資等語，並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人89萬8,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，於本院上訴聲明求為廢棄原判決，改判准如上開請求。

二、被上訴人則以：系爭勞動契約第5條關於薪資計算，上訴人得選擇採計趟薪資制（含超時工資），或以每小時115、120元計薪（系爭104年勞動契約時薪115元，105年勞動契約時薪則為120元），超時另計加班費兩種計薪方式，上訴人係自行選擇採計趟薪資制。且系爭勞動契約提供計趟薪資制之計薪選項，僅係為避免計算假日工作及平日延長工作加班費之繁雜，兩造另議定加班費之計算方式，並未排除勞基法第24條規定之適用，此外，其金額不低於依法定基本工資計算之結果，自無民法第247條之1規定顯失公平，或違反勞基法第24、39條強制規定之情事等語置辯，並聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第344頁）：

(一)上訴人自104年2月25日起受雇於被上訴人公司擔任曳引車駕駛員，從事貨櫃轉運工作（不含船邊），於107年3月31日終止系爭勞動契約。

(二)依系爭104年勞動契約，上訴人（自行勾選）之薪資計算方式為「運轉、船邊採計趟薪資制（含超時工時）、CY及CY配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）」，每趟薪資依被上訴人公司頒佈之駕駛員核薪標準表計算。作業採雙班制（作一休一或作二休一）作業，無須上下班打卡，繼續工作3-4小時至少應有30-60分鐘休息。

(三)系爭105年勞動契約第5條約定：上訴人經勞資會議通過採用勞動基準法第30條第2項之二周變形工時。上訴人每月受領之薪資報酬，不論其項目名稱，如其金額已逾基本工資加計以基本工資計算之延長工時、再延長工時工資，再加計以基本工時計算之各項假別工作之工資者，不得再向被上訴人請求發給加班費。薪資計算方式為「運轉、船邊採計趟薪資制

（含超時工時）、CY及CY配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）」。

(四)上訴人系爭期間每日實際工時即如附表一「本院認定」當日總工時計算。

四、兩造協商爭點：(一)系爭勞動契約關於延長工時工資之計算方式，有無違反民法第247之1條、勞基法第24、39條規定？(二)上訴人請求被上訴人給付系爭期間之加班費89萬8,345元，是否有據？

(一)系爭勞動契約關於延長工時工資之計算方式，有無違反民法第247之1條第1、3、4款及勞基法第24、39條規定？

1. 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，為下列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247之1條第1、3、4款定有明文。又民法第247之1條規定係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，為防止此類契約自由之濫用及維護交易之公平，列舉四款有關他方當事人利害之約定，如按其情形顯失公平者，明定該部分之約定為無效。是該法條第一、三款，均指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。而該法條所稱「按其情形顯失公平者」，則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（最高法院96年度台上字第168號裁判意旨參照）。經查：

(1)系爭勞動契約雖為被上訴人預先制訂，惟觀之系爭勞動契約關於薪資之計算，有提供①「轉運、船邊採計趟薪資制（含超時工資）。CY及CY配轉運按駕駛員核心標準計算（含超時工資）」、②「每小時115元，超時另計加班費」兩種計薪方式使上訴人得以選擇，有系爭勞動契約在卷可憑（見原審卷一第50頁、原審卷二第43頁），參以被

01 上訴人協理胡慶雲於原審證稱：上訴人來應徵時，係伊負  
02 責面試，伊有將公司勞動事務性及工作性質告知上訴人，  
03 也有提出勞動契約給上訴人簽署，薪資計算方式伊有解釋  
04 給上訴人聽，以趟計籌係包含超時工資，採此計薪方式，  
05 底薪之外就是超時工資。上訴人聽完後沒有回應伊，就自  
06 行勾選勞動契約中之選項等語（見原審二第15-16頁），  
07 可見上訴人針對被上訴人提供兩種計薪方式，係在經胡慶  
08 雲解說後，自行選擇採計趟薪資制（含超時工資），難認  
09 其於締約時毫無磋商變更之餘地，而有符合民法第247之1  
10 條第1、3、4款之情事。

11 (2)再查，上訴人薪資採計趟薪資制計算之結果，未低於以時  
12 薪計薪，加班費另計之方式計算之薪資（見本院卷第265-  
13 289頁表格），此參以上訴人於受僱之初簽署系爭104年勞  
14 動契約時選擇採計趟薪資制（含超時工資）計薪，於105  
15 年間因勞資會議通過採勞基法第30條第2項二週變形工時  
16 而重新締約，上訴人仍於系爭105年勞動契約選擇採計趟  
17 薪資制（含超時工資）計薪乙情益明。此外，計趟薪資制  
18 計薪結果，亦未低於以勞工最低薪資為底薪，並以此按上  
19 訴人延長工時計算加班費後，合計得領取之薪資數額（見  
20 附表二），故依系爭勞動契約本質所生之主要權利義務，  
21 亦無顯失公平之情形，堪認被上訴人辯稱：採計趟薪資致  
22 並未使上訴人權利喪失或處於更不利的地位等語（見本院  
23 卷第192頁），應可採信。是上訴人於離職後主張系爭勞  
24 動契約關於計趟薪資（含超時工資）之約定，形同使上訴  
25 人預先拋棄或限制行使加班費之權利，有民法第247條之1  
26 第1、3、4款對上訴人顯失公平之情事，應屬無效云云，  
27 不足採信。

28 2. 又按勞基法關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業  
29 災害補償等勞工勞動條件最低標準之規定，係依據憲法維護  
30 人民生存權、工作權及改善勞工生活之意旨。惟社會不斷變  
31 遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供

方式差異甚大，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準（司法院大法官會議釋字第494、726號解釋意旨參照）。故如勞僱雙方約定之工資，已高於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，既未違反勞基法所定最低標準之保障，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及延時等工資。上訴人主張系爭勞動契約採計趟薪資制（含超時工資），形同使上訴人預先拋棄或限制行使加班費之權利，違反勞基法第24條、第39條之強制規定，應屬無效云云（見原審卷一第66頁背面、本院卷第367頁），惟為被上訴人否認，並辯稱：計趟薪資制已包含超時工資，並無使上訴人拋棄其享有勞基法之權利等語（見本院卷第171頁）。經查：

(1)被上訴人係經營汽車貨櫃運送業，僱用駕駛員從事高雄港、臺北港等港口貨櫃裝卸作業，此除據被上訴人陳報在卷外（見本院卷第183頁），並有被上訴人變更登記表存卷可查（見原審卷一第38頁），審酌各港口及櫃場之距離長短不一，且行駛高速公路往返港區及貨櫃集散場等地，有無法預期之道路狀況，及貨櫃作業、港區查驗時間等不可預期之變數，均可能導致工作時間超出每日8小時正常工時，是被上訴人陳稱：系爭勞動契約約定之計趟薪資制，僅為免計算平日延長工作時間加班費之繁雜，而與其所屬駕駛員另行議定平日延長工作時間工資加給之計算方式等語（見本院卷第251頁），尚屬有據。參以胡慶雲於原審所證上訴人來應徵時，其曾將薪資計算方式解釋給上訴人聽，以趟計籌係包含超時工資等語，益證系爭勞動契約約定之計趟薪資制，並未使上訴人預先拋棄或限制其行使加班費之權利。且上訴人薪資採計趟薪資制計算之結果，未低於以勞工最低薪資為底薪，並以此按上訴人延長工時計算加班費後，合計得領取之薪資數額（見附表二），亦較上訴人選擇採系爭勞動契約以每小時115元或1

20元計薪，超時另計加班費之計算結果為高（見本院卷第265-289頁），揆之首揭說明，即難認計趟薪資制違反勞基法所定最低標準之保障。據上，依兩造約定之計趟薪資制，加班費已算入上訴人領取之月薪內，且此方式計算之結果，亦未違反勞基法所定最低標準之保障，則上訴人援引最高法院106年度台上字第1824號裁判意旨：「按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定...勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效」，主張被上訴人未依勞基法第24條規定計算延長工時工資云云（見本院卷第368、418頁），亦無從資為其有利之認定。

(2)至兩造約定計趟薪資制已內含加班費，則被上訴人薪資單列載之所得項目暨被上訴人制訂駕駛員核薪標準（系爭核薪標準），雖均未有加班費之記載（見本院卷第229、233頁），惟係因上訴人適用趟次計薪制度所使然，是上訴人提出其薪資單、系爭核薪標準，主張被上訴人未按上訴人延長工時給付加班費云云（見本院卷第226頁），尚屬無據。上訴人另依系爭核薪標準，主張如以高雄到基隆空板架（未領櫃）核薪630元觀之，除以正常工時8小時，則上訴人之時薪約為78.75元，低於勞基法自104年7月1日起基本時薪120元之規定云云（見本院卷第345頁），惟被上訴人否認上訴人任職期間曾有從高雄以空板車出發，再從基隆或其他貨櫃場以空板車回高雄之情形（見本院卷第387頁），上訴人就其前開主張復未具體指出發生之工作日期，足見純係上訴人依系爭核薪標準假想之極端情況，再者，依系爭勞動契約上訴人之薪資係採月薪制，其每月領取薪資（含加班費）未違反勞基法所定最低標準之保障，已如前述，是上訴人依系爭核薪標準，以某日工作情形之假設狀況，逕謂被上訴人之時薪低於低於基本時薪云云，

01 亦不足為其有利之認定。

02 (二)上訴人請求被上訴人給付系爭期間之加班費89萬8,345元，  
03 是否有據？

04 依系爭勞動契約，被上訴人給付之薪資已含加班費，則上訴  
05 人以月薪5萬元計算平日每小時工資208元，並主張被上訴人  
06 應依附表一「本院認定」欄位所示之延長工時給付加班費89  
07 萬8,345元，自屬無據。

08 五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付  
09 89萬8,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按  
10 週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴  
11 人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨，指摘原判決不當，求  
12 予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

13 六、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

14 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日

15 勞動法庭

16 審判長法 官 蘇姿月

17 法 官 謝雨真

18 法 官 王 璇

19 以上正本證明與原本無異。

20 本件不得上訴。

21 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日

22 書記官 林秀珍