臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第233號

原　　告　蘇中信
　　洪寶銘
　　賴建全
　　張正忠
　　000000000000000000
　　蔡委承
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師
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
　　方景平
　　尤馨慧

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年2月12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

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；但被告同意者，或請求之基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第1款、第2款、第3款、第7款及第2項分別定有明文可參。查，

本件原告原起訴時訴之聲明為：「被告應給付原告等人各新臺幣（下同）15萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院112年度勞專調字第71號卷一，下稱勞專調卷一，第11頁），嗣具狀變更聲明為：「被告應給付原告等各如附表3『總請求金額』欄所示之金額，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」等語（見本院勞專調卷二，第300頁，附表3參同卷第451頁），核原告上揭所為，係屬請求之基礎事實同一、追加應受判決事項之聲明，揆之前揭規定，即不在禁止之列，皆應准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）緣原告等人係於民國92年至105年間陸續受僱於被告，擔任送貨員，執行職務時均兢兢業業、盡忠職守，但由於送貨量及路況等情，時常導致原告等人返回公司時已超過正常工作時間，形成常態性加班之狀態，惟被告卻於發放每月加班費數額時，竟長期不足額發放。遑論每年國定假日原告等人均有出勤之情形，被告原應各加給1日工資，卻僅每月給付少於1日工資數額之加班費，而有所謂的短少給付國定假日出勤工資之情形，且就原告等人所知，被告於計算原告等人加班費數額時，均係以原告等人之「本薪」作為計算基礎，加上被告並無核實計算原告等人實際加班時數，導致原告等人每月加班費數額均有不足額之情形，此情已嚴重影響原告等人之權益甚鉅。為此，原告等人擬請求107年6月26日至111年12月25日止（被告計薪週期為前月26日至當月25日）之平日、休息日加班費以及國定假日工資差額加班費，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條提起本件訴訟，茲就原告等人請求項目及金額敘明如下。

（二）原告蘇中信部分

1.平日及休息日延長工時工資差額328,835元

原告蘇中信於92年4月10日到職，爰請求107年6月26日起至111年12月25日止之平日及休息日延長工時工資差額共計328,835元（計算表詳如本院勞專調卷二，第303頁、第305至332頁）。

2.國定假日工資差額42,174元（計算式詳同上卷第449頁）

（三）原告洪寶銘部分

1.平日及休息日延長工時工資差額930,432元

原告洪寶銘於103年4月7日到職，爰請求107年6月26日起至111年12月25日止之平日及休息日延長工時工資差額共計930,432元（計算表詳同上卷，第303頁、第419至447頁）。

2.國定假日工資差額48,430元（計算式詳同上卷第449頁）

（四）原告賴建全部分

1.平日及休息日延長工時工資差額459,986元

原告賴建全於104年9月25日到職，爰請求107年6月26日起至111年12月25日止之平日及休息日延長工時工資差額共計459,986元（計算表詳同上卷，第303頁、第333至362頁）。

2.國定假日工資差額24,032元（計算式詳同上卷第449頁）。

（五）原告張正忠部分

1.平日及休息日延長工時工資差額1,051,861元

原告蘇中信於94年10月15日到職，爰請求107年6月26日起至111年12月25日止之平日及休息日延長工時工資差額共計1,051,861元（計算表詳同上卷，第303頁、第391至418頁）。

2.國定假日工資差額46,334元（計算式詳同上卷第449頁）。

（六）原告蔡委承部分

1.平日及休息日延長工時工資1,780,892元

原告蘇中信於92年4月10日到職，爰請求107年6月26日起

至111年12月25日止之平日及休息日延長工時工資差額共計1,780,892元（計算表詳同上卷，第303頁、第363至390頁）。

2.國定假日工資差額84,738元（計算式詳同上卷第449頁）

（七）併聲明：被告應給付原告等各如附表3『總請求金額』欄所示之金額（附表3詳見本院勞專調卷二，第451頁），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則以：

（一）依被告之工作規則第九條後段規定，被告係採取加班申請制，原告等人於被告公司任職已多年，自知悉需提出加班申請始可確認加班行為，若原告等人未提出加班申請，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於勞工。換言之，被告並非未曾給付加班費，亦未有積欠，而係勞工必須遵守「加班申請制」之規定。若原告等主張有加班需求，為何未依規定提出加班申請。是以，被告公司提出工作規則以及加班管理辦法，足以認定被告公司已舉證推翻此勞動事件法之推定。且按臺灣高等法臺中分院109年度勞上易字第13號民事判決、臺灣高等法院108年重勞上字第28號民事判決、臺灣高等法院108年勞上易字第92號民事判決意旨，被告採行加班申請制，原告等亦有加班申請後，發給加班費之事實，故就原告等未申請加班，逗留於公司內之行為，不得認定為延長工時。

（二）原告等五人之歷月薪資明細表（參見被證五），其中均已給付原告等加班費。以原告蔡委承107年（即2018年）7月薪資明細表為例，薪資明細表已載明「加班費3,067」元，「加班時數18.00」小時，足見被告已給付加班費。而被告加班費計算基準為「本薪17200＋生活補助金2000＋伙食津貼1800」，若低於基本工資，則以基本工資計

算。就107年5月25日至111年12月25日之基本工資，及以此為基礎換算之時薪、前兩小時加班費與後兩小時加班費之數額。

（三）另依取送件獎金辦法第六條第一項規定：「於延長工時內作業之取、送件獎金歸屬加班費。」，原告等於延長工時所提供之勞務，被告公司已給予勞動報酬即取、送件獎金，自不得再行重覆請求勞動報酬。以原告蔡委承107年（即2018年）7月薪資明細表為例，薪資明細表已載明「收送件獎金 37,506」元，其於延長工時中所領取之收送件獎金自應予以扣除，不得重覆請求。另依照原告等之所簽屬「SD類人員任職準則同意書」有關「薪資福利」之約定「契約ESD自報到日起，薪資採固定月薪制；晉升為ESD或RESD人員後，薪資採月薪變動制，發放日期皆比照正式員工辦理。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。」，被告公司給付之薪資採取固定月薪制，若原告等有為領取送取件獎金而為配送貨物，被告公司會依照送取件獎金辦法另外計算送取件獎金予原告等，故送取件獎金為不定數，此亦可從被告公司之招聘文書上可確認之，因每人每日每月能領取之送取件獎金無法估算，被告公司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，被告公司設定一最低送取件獎金之金額即13,000元(可參上列招聘文書黑框處「達標人員收送件獎金如低於$13,000，補至$13,000」)。若當月送取件獎金未達13,000元，被告公司會將獎金補足為13,000元。職是，被告公司發放送取件獎金，該獎金性質與原告等有無提供勞務無關，依上開所述，縱然無提供勞務，被告公司仍然會給付最低送取件獎金，且原告等也會依照延長工時申請加班費，顯見送取件獎金並非工資，自不得作為加班費計算基礎。

（四）且依兩造所提證據資料，計算原告等自107年起至111年

止，按基本工資計算平常日延長工時工資以及休息日延長工時工資加總對照表（詳如附件四，見鈞院卷三第65至83頁），被告公司已給付之延長工時工資均已超過法定應給付之延長工時工資等語，資為置辯。併答辯聲明：原告之訴駁回。

三、協議兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷三第95、96頁）：

（一）原告蘇中信於92年4月10日與被告成立僱傭關係，於被告擔任送貨司機，任職地點為被告公司臺中市南屯所。

（二）原告洪寶銘於103年4月7日與被告成立僱傭關係，於被告擔任送貨司機，任職地點為被告臺中市南屯所。

（三）原告賴建全於104年9月25日與被告成立僱傭關係，於被告擔任送貨司機，任職地點為被告臺中市南屯所。

（四）原告張正忠於94年10月15日與被告成立僱傭關係，於被告司擔任送貨司機，任職地點為被告臺中市南屯所。

（五）原告蔡承委於105年7月7日與被告成立僱傭關係，於被告擔任送貨司機，任職地點為被告公司彰化縣彰化所。

（六）對被證1至6資料形式上真正不爭執（本院卷二第38頁）。

（七）「出勤資料」同意以被證4 資料為準、「薪資明細」同意以被證5 資料為準（本院卷一第636 頁）。

（八）原告賴建全、蔡委承之104 年、105 年之新人訓練及教育訓練簽到表形式上不爭執（見被證16、17）。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷三第96頁）：

（一）被告給付原告之「取送件獎金」是否具有「延長工時工資」之性質？

（二）原告未依公司規定提出加班申請，得否請領加班費？

（三）原告依勞基法第24、39條規定，各別請求被告給付原告蘇中信370,982元、原告洪寶銘978,862元、原告賴建全484,018元、原告張正忠1,098,185元、原告蔡委承1,865,630元，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）被告給付原告之「取送件獎金」是否具有「延長工時工資」之性質？

1.經查，被告公司「取送件獎金辦法」第一條，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，又第六條第一項規定：「於延長工時內作業之取、送件獎金歸屬加班費。」（見本院卷二第33、34頁），原告等於延長工時所提供之勞務，被告公司已給予勞動報酬即取、送件獎金，自不得再行重覆請求勞動報酬。且依上開辦法第四條規定需達成底線之件數，始給付收送件獎金，且金額並不固定，並非取送件即可領取收送件獎金，因原告等人的本質工作即是取送件，公司已有給付本薪作為勞務對價，故取送件獎金應是具有獎勵性質。另依原告等之所簽屬「SD類人員任職準則同意書」有關「薪資福利」之約定「契約ESD自報到日起，薪資採固定月薪制；晉升為ESD或RESD人員後，薪資採月薪變動制，發放日期皆比照正式員工辦理。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。」（見本院卷三第31至36頁），被告公司給付之薪資採取固定月薪制，若原告等有為領取送取件獎金而為配送貨物，被告公司會依照送取件獎金辦法另外計算送取件獎金予原告等，故送取件獎金為不定數。此亦可從被告公司之招聘文書上可確認之，因每人每日每月能領取之送取件獎金無法估算，被告公司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，被告公司設定一最低送取件獎金之金額即13,000元，而以被告公司其他員工為例，該名員工於109年2月份之送取件獎金僅有3,122元，被告公司另外以「獎金補助」之方式給付9,938元，使其送取件獎金可達13,000元之門檻（實際上領取金額為13,060元），有109年2月薪資明細表乙份可憑（見本院卷三第37頁）；再以該名員工110年12月份薪資為例（見本院卷三第39頁），其已有申請延長工時

之薪資，惟被告公司同意基於激勵之目的，縱然該名員工該月份並未有額外配送貨物，被告公司仍然以「獎金補助」之方式給付收送件獎金至13,000元。依上被告公司發放送取件獎金，該獎金性質與原告等有無提供勞務無關，依上開所述，縱然無提供勞務，被告公司仍然會給付最低送取件獎金，且原告等也會依照延長工時申請加班費，顯見送取件獎金應不得作為加班費計算基礎。

2.次查，證人即任職於被告處之人資主管經理張寶文於另案臺灣南投地方法院112年度勞訴字第6號請求給付加班等之案件審理時證稱：「兩造間之勞動契約有約定為排班制。另以本院卷二第97頁之原告106年6 月薪資明細表為例，其上所載之加班費4,029 元是以加班時數19小時，用本薪、生活補助金、伙食津貼，以這個三個項目的數字加總計算，如果這三個數字加起來低於當年度的基本薪資，會以當年度的基本薪資核算19小時的加班費給付給原告。收送件獎金1萬4,038元，分為收件獎金和送件獎金，收件是用運費乘上9.5%來核算獎金，9.5%是定額，運費則是以與契約客戶之約定決定；送件是以每件定額5.5 元乘以件數做為計算。此收送件獎金之數字，是從系統計算出來的。加班時數19個小時，是從7時30分至17時30分，扣午休2小時及扣休息30分鐘後，從18時開始起算。18時至19時期間是系統自動計算，19時是原告以人工申請方式進行，加班費計算最小單位是0.5 小時，未滿0.5 小時不算加班，必須超過0.5 小時，才算0.5 小時的加班。司機剛報到時，公司會安排至總公司進行兩天一夜的教育訓練，會提供公司制度如公司工作規則、個資的相關規定、薪資制度、請假及加班申請，薪資發放週期等，都會讓員工知道，以了解公司的運作制度，並讓其簽名確認，當時也都會提供員工上課的講義。至於收送件獎金因為有包括加班費之性質，所以員工當天若申請加班，我們就會計算按加班費給員工，就不再計算收送件獎金。公司所規定的收送

件獎金辦法中就有提到收送件獎金歸屬於加班費，即如本院卷二第200 頁第6 條其他規定中第1 項，就有規定於延長工時內作業之取、送件獎金屬加班費。原告開始任職時，已可透過公司內部網站網頁進入人力資源專區，得知相關辦法，包括勞健保、團保申請、離職文件、加班申請單等，還有相關規定修訂的公告，都可以在此網頁查詢得到」等語，此有臺灣南投地方法院112年度勞訴字第6號民事判決乙份可參（見本院卷二第203、204頁），且經本院調取上開民事卷宗核閱無訛。

3. 第查，原告賴建全、蔡委承各於104、105年參加新人訓練之簽到表以及教育訓練講綱，有第226、245期契約ESD新人訓練簽到表影本等附卷可參（見本院卷三第85、89頁），雖原告蘇中信、張正忠、洪寶銘因到職期間較早，被告公司已無保存資料，然依上開期間被告安排之講授者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；收、送件獎於延長工時內作業之獎金歸屬加班費；第2小時開始採申請制，需填加班申請單，有上開簡報書面之擷取畫面在卷可憑（見本院卷三第86至88頁、第90至92頁）。可知該簡報檔案於原告於104年10月5日參加時即已存在，被告確係以該簡報檔案作為講授內容。原告既然有參加被告所舉行之新人訓練，被告亦有建置網路平台供員工就公司制度規章予以查詢，足認原告對於兩造約定收送件獎金於延長工時屬於加班費乙節，當知之甚明。

4. 此外，被告南投營運所的經理吳幸忠於上開另案南投地院案件審理時亦證稱：「原告任職期間負責之區域為南投市工業區、南投市八卦路、文化路，及以上這附近的區域。若是相同的路線在10時出車，80件左右都可以休息吃飯，要看司機對區域的熟悉程度，以我之前跑該區域的經驗都會先送工業區，送到12時，休息吃午餐到下午1時，再去配送公司行號，原則上下午4點就可以送完。我之前當司

機約4 、5 年時間，如果送件超過下午5 、6 時，就會停止送件，開始集貨是到契約客戶那邊收貨，準備回站所下班，晚餐就會買回站所作業完再吃。回站所就是將當天取件的貨收完回到站所後下貨，堆疊籠車，進辦公室做單繳代收貨款的錢。休息時間都是司機自己規劃調配。若有司機收送件件數比較少，可以很早在下午5 時半至6 時間就下班，而收件量大的，他們就必須晚點下班，所以我的認知取送件獎金就是加班費。雖然有轄區只有單純送件，可以早一點下班，但目前沒有遇到司機主動要更換配送區域轄區，因為通常大家都會申請收送件較多的區域，想賺更多的錢，不會申請只有送貨賺錢比較少的轄區，只保障底薪的轄區，不會有人想去。至於原告有些銷單數雖會超過80件，但其中應該會有單點多件的情形，不太可能每一件的地點都不一樣。轄區內天華國際、橘點子等大型契約客戶，每日出貨量分別在90至100件、60至70件左右，因此也可以領取比較多的收件獎金。另就本院卷二第329頁之銷單數來看，「126」表示他當天送達126件，至於銷單數集中落在20時至21時，表示他是統一銷單，沒有送到貨後馬上銷單，而是回到站所再銷。因此上面所顯示之銷單數，不一定表示原告在該時段有送達貨物。原告雖有時候會加班到晚上22時、23時，但也不一定都在工作，原告太太會拿晚餐給他吃，他在集貨完會在站所吃晚餐，有時候太累，也會在站所休息，滑一下手機，和大家聊天，等到站所關門，才會離開」等語（見本院卷三第205頁）。

5. 核證人吳幸忠證詞可知，縱使為相同配送路線、配送件數、配送店家、交通壅塞等客觀條件大致接近之情形，仍因配送員之個人時間管理、路線安排、應變能力及安排用餐休息之規劃而有不同，然就客觀情形而論，收送件數越多、送的地點越多，工作時間必然越長，是被告給付之收送件獎金，難謂與延長工時工資無關。復參以原告知悉兩造有約定收送件獎金於延長工時屬於加班費，已如前述，

工作時間自如不爭執事項一至五所示迄今有歷時20年餘或或十年左右，時間非短，對於收送件獎金之性質自難諉稱不知。故被告辯稱收送件獎金具有延長工時工資之性質，應為可採。

（二）原告未依公司規定提出加班申請，得否請領加班費？

1. 按勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」，依此規定，勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，否則勞工非因工作上之需要而自行延後下班時間，即命雇主給付加班費（臺灣高等法院高雄分院98年勞上第4號判決意旨參照）。又雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該時間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該時間內服勞務，然雇主就員工加班乙事已預先先以工作規則加以規範，若勞工或推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定（臺灣高等法院108年勞上易字第92號民事判決可資參照）。另107年3月21日高等行政法院法律座談會研討結果亦認為勞工受僱於雇主，雇主即有遵守勞基法有關工時、工資規定。由勞基法第24條規定中「雇

主延長勞工工作時間」之文義觀之，負有依所定標準給付工資義務者，為主動延長勞工工作時間之雇主。另應受勞基法第32條規定之限制，於延長勞工工作時間時應遵守一定程序及不得逾一定時數之者，亦為雇主。苟雇主並無延長勞工工作時間之行為，雖勞工有依己意而延長工作時間之結果，雇主應無依前開規定給付延長工作時間工資之義務，亦不生僅得延長勞工工作時間於一定時數範圍內之可言。蓋以雇主與勞工分別為勞動契約之一方，雇主尚無於契約約定外受領勞工所提出延長工作時間之勞動之義務，亦無於勞工為前開勞動給付後負給付延長工作時間工資之義務。又勞委會96年3月2日勞動2字第0960062674號函：「事業單位於工作規則內明定勞工應事先申請並經同意後始得延長工時，若未經核准不列入延長工作時間且不計給加班費者，若無違反其他強制禁止規定者，應無違反勞基法第24條規定。」已就勞委會81年4月6日函釋作成補充解釋。依此，勞工雖有延長工時之舉措，然如其未向雇主事先申請，並經雇主同意，主管機關即不得以雇主未給付延長工作時間工資係違反勞基法第24條規定，而依同法第79條第1項第1款予以處罰。在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，即成為僱傭契約內容之一部。按雇主延長勞工工作時間者，應加給延長工作時間之工資，為勞基法第24條所明定。又依勞基法第32條規定，延長工時應經勞雇雙方之同意，可見延長工時不得由一方單方片面為之，亦即不論雇主或勞工單方為延長工時之決定，均不生其合法效力，故

若係勞工未經雇主同意片面延長工時，則非屬合於規定之加班，自不得向雇主請求給付加班費，以免侵及雇主之同意及人事管理權；而若雇主未經勞工同意片面延長工時，不僅與勞基法規定有違，而不得強制勞工履行，然若已有強制並使勞工實際為延長工時之結果時，自應依法給付加班費，以保護勞工之權益。甲公司工作規則係依勞基法第70條所訂立，經主管機關核備後於甲公司公開揭示週知，未違反勞基法等相關規定，而成為勞動契約內容之一部分，依同法第71條規定，自有約束甲公司所屬員工之效力。由上開工作規則可知，甲公司之員工如因業務需要於上班時間以外繼續加班處理者，應事先以加班申請單報請單位主管核准後始得加班，核屬甲公司為有效經營企業、控制成本支出及人事管理所必須，尚稱合理。甲公司建有e-Hour系統，供員工得隨時查詢個人出勤狀況、薪資給付明細，加班申請得以電子公文系統提出申請。甲公司之員工如需加班，應事先申請同意，上電子公文e-Hour系統申請，呈請權責主管核准，並於次月10日前送至人資中心作業，以辦理加班申報。則甲公司在制度上設有加班申報系統，作為勞資雙方合意延長工作時間之平台，足供員工自行評估其正常工作時間內之效率、品質、有無延長工作時間之必要等，進而辦理登錄，送請主管核定同意，制度上與一般公務部門無異，可認甲公司已就工時、加班費之管理為必要之注意，建置防止之措施，並公開揭示使員工知悉。甲公司並未指派員工乙延長工時工作，亦未指派乙超量業務限期完成，復未阻礙員工乙申報加班，則乙既未於事前向甲公司申請或事後補辦申請，其延長工作時間並非甲公司本於指揮監督地位促其所為，甲公司自無依勞基法第24條規定給付延長工作時間工資之義務，核無未給付該項工資而違反勞基法第24條之問題，準此，勞動契約為雙務契約，勞工於正常工時以外工作必要，自應取得雙方之同意，雇主始有給付加班費之必要，從而，原告自應舉證

其加班已經取得被告之同意，並依據被告之工作規則申請加班等事實，合先敘明。

2.而查，依被告公司工作規則第九條後段「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」（見本院卷一第57頁）；又依被告公司加班管理辦法第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。」等語（見本院卷一第65頁），則依被告公司之工作規則，員工加班需事先提出申請，並取得主管核准並同意，原告主張被告沒有加班聲請之機制云云，顯非可採。況原告等亦不爭執有加班申請後，發給加班費之事實，則原告就上開加班費之請求，既未依上開規定申請加班，自難認原告有經過被告同意而加班之事實，揆之前開說明，自難准許。

（三）原告依勞基法第24、39條規定，各別請求被告給付原告蘇中信370,982元、原告洪寶銘978,862元、原告賴建全484,018元、原告張正忠1,098,185元、原告蔡委承1,865,630元，有無理由？

1.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。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假

日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11月10日99年法律座談會民事類提案第15號）。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上字第1660號判決可按）。準此，對於非監視性工作者，於勞雇雙方於勞動契約成立之時，既基於平等之地位簽定勞動契約，原告自始對於勞動條件表示同意而受僱，兩造於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，兩造自應受其拘束，原告事後不得任意翻異，更行請求例、休假日、延長工時之加班工資，合先敘明。

2. 而被告所營事業項目包括「汽車貨運業」、「倉儲業」、「理貨包裝業」等，有經濟部商工登記公示資料在卷可參（見本院勞專調卷一，第29頁），為物流業者，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其司機之工作時間常因道路行

駛路線不同、尖峰離峰等交通壅塞、用餐休息時間之安排或其他因素，造成工時不易掌握，常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益，被告自得與其司機員工協議訂定不同工資給與之計算方式。準此，揆之前開說明意旨，為計算藉以判斷被告之給付是否優於勞基法，只要被告上開就系爭勞動契約所約定之薪資給付方式，合計之總額除以請求期間後所計算之平均每月薪資，尚不低於原告請求期間107至111年度之基本工資，加上以該年度基本工資據以計算之平日、休息日及例假日延長工時工資合計之總額後所計算之月薪時，即屬合法。

3.依上，原告就上開加班費之請求，因未依被告公司規定申請加班，則不列入加班時數，且收送件獎金之性質具有延長工資之性質，不應列入加班費計算之基礎，業已認定如前，則本院以原告等所提出之附表一、被告公司附件二、民事答辯二狀、被證五之證據資料，計算原告等自107年起至111年止，按基本工資計算平常日延長工時工資以及休息日延長工時工資加總對照表，被告公司已給付之延長工時工資均已超過法定應給付之延長工時工資（明細均詳如附件四所載，見本院卷三第65至83頁）。原告等人合計每月薪資均已逾基本工資加計延長工時加班費及國定假日之加班費總合，即被告既依兩造約定之工資給付予原告每月薪資，且未低於原告107年至111年間以該年度之基本工資計算之每月薪資，已合乎勞基法對勞工之最低保障基準，原告即不得事後對被告再為請求之。是原告等人主張被告應給付延長工時工資差額，即屬無據，無法准予。

六、綜上所述，原告基於兩造勞動契約、勞基法第24、39條規定，各別請求被告給付延長工時工資差額，原告蘇中信請求370,982元、原告洪寶銘請求978,862元、原告賴建全請求484,018元、原告張正忠請求1,098,185元、原告蔡委承請求1,865,630元，均無理由，應予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之

證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　3　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　吳幸娥

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　　114　　年　　3　　月　　7　　日

書記官　黃靜鑫