

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第77號

原告 黃晨逸

訴訟代理人 張國璽律師

複代理人 黃筑瑄律師

被告 德運人力資源有限公司 0000000000000000

法定代理人 鄭進添

訴訟代理人 張清浩律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於112年3月6日言詞辯論終結，並判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖萬捌仟零伍拾柒元，及自民國一百一十年十一月十七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟柒佰柒拾元，由被告負擔新臺幣壹仟零柒拾捌元，其餘新臺幣陸佰玖拾貳元由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣玖萬捌仟零伍拾柒元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或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款定有明文。原告起訴時原聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）246,275元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」，嗣於本院審理中，原告減縮其聲明為「被告應給付原告161,023元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息」，經核屬減縮訴之聲明，揆諸首揭規定，自應准許。

二、原告主張：

（一）原告自民國109年5月4日起受雇於被告，並訂有勞動契約書（下稱系爭勞動契約），由被告派遣原告予訴外人長榮國際

01 儲運股份有限公司(下稱長榮公司)至位於新北市○里區○
02 ○路000號之臺北港港區擔任港邊解櫃聯結車司機，負責解
03 櫃工作，原告工作班別自109年5月4日起至同年月31日止為
04 「大輪班」，作五休二，一天工作12小時，自109年6月1日
05 起至110年9月30日止為「作一休一」，從當日上午6時至次
06 日6時，工作24小時。原告工作時間會依據長榮公司在前一
07 天晚上或當天以簡訊通知原告之到港時間到港，原告到港
08 後，會先於「個人每月出勤表」簽到上班時間，離港下班時
09 會簽退下班時間，被告於近兩、三年將「個人每月出勤表」
10 改成「德運人力支援派遣公司-個人每月進/離場區時間記錄
11 表」(下稱進離場時間表)，記載原告進入及離開港區時
12 間。關於原告之到班時間，被告雖於形式上改採第一班船班
13 幾點開工即通知司機駕駛員幾點到班，然原告於船班開工作
14 業前仍須進行相關前置準備工作，包括需先至辦公室拿鑰
15 匙、處理相關文書作業、行車前之車輛檢查作業、車輛清潔
16 和車輛簡易維修、加油等工作，縱被告表明到班時間即為開
17 工時間，然原告需於船班預定開工時間提前到班進入臺北港
18 區準備船班之開工作業，原告之工作時間自無可能從交接日
19 報表所載開工時間始開始計算。且因船隻有時尚未進港或處
20 於未可進行解櫃作業之狀態，原告需於港區內等候雇主隨時
21 通知船隻入港後之解櫃工作(此部分涉系爭勞動契約內所約
22 定之「候工津貼」：於船邊候工時，自第二小時核發候工費
23 用每小時50元)，於船入港後，為對應每艘船隻入港時間、
24 解櫃數量、以及正式開工解櫃與完工時間，會由原告再自行
25 填寫「長榮國際儲運(股)公司解櫃車輛營運交接日報表」
26 (下稱交接日報表)後，交給被告現場主管轉交長榮公司審
27 核，以作為計算薪水之依據，原告之工作時間於到港後即開
28 始受雇主指揮監督，且因每班船隻實際入港時間均不一定，
29 原告無從先知悉下一班船隻實際入港時間，原告實屬於不得
30 隨意離去、受支配之狀態。因進離場時間表上記載之工作時
31 間，較交接日報表為長，故原告主張之工作時間應為進離場

01 時間表上所記載之到港簽到、離港簽退之上下班時間。

02 (二)原告工資計算方式為，1. 解櫃費用：依每月拖櫃櫃數計算，
03 第1-500櫃，每櫃65元，第501櫃以上，每櫃50元，2. 全勤獎
04 金：每月按時出勤無任何請假紀錄者，每人核發全勤獎金2,
05 000元，3. 候工津貼：於船邊候工時，自第二小時核發候工
06 費用每小時50元。被告未有適用勞動基準法（下稱勞基法）
07 所規定2週、4週或8週變形工時之制度，且亦非得適用勞基
08 法第84條之1規定與原告另行約定工作時間之規定，被告竟
09 於原告任職期間，未給付平日延長工作時間之工資、未給予
10 國定假日出勤工資之情形，原告爰依僱傭與勞動法則請求加
11 班費。

12 (三)與本件勞動條件、工作內容相同，亦簽訂勞動契約派遣予長
13 榮公司至臺北港工作之其他解櫃司機，前曾於本院107年勞
14 訴字第99號請求雇主給付加班費，經判決（下稱另案判決）
15 該案之解櫃司機得請求平日延長工時之工資以及國定假日出
16 勤之工資，惟因另案判決認雇主給付之工資雖已有包含延長
17 工時工資，然該延長工時工資未依勞基法第24條規定加給1/
18 3或2/3，是以，採取平均法計算，延長工時前兩小時，以平
19 均工資（當月工資除以當月總工時）之1/3、延長工時兩小
20 時以後者，以平均工資之2/3計算加班費，國定假日部分則
21 依勞基法第39條之規定加倍給付，原告參考另案判決意旨計
22 算本件之加班費，以當期全部計件工資除以當期總工作時間
23 以作為加班費基數，再依勞基法第24條之規定加給1/3或2/
24 3，國定假日部分則依勞基法第39條之規定加倍給付，請求1
25 09年5月4日至110年9月30日平日延長工作時間之工資及國定
26 假日出勤之工資，總計為161,023元。

27 (四)為此，爰依勞基法之法律關係起訴請求，並聲明：(1)被告應
28 給付原告161,023元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
29 止，按年息百分之5計算之利息。(2)願供擔保請准宣告假執
30 行。

31 (五)對被告抗辯之陳述：

01 (1)原告需於要派公司通知船隻入港後立即進行解櫃作業，且為
02 免耽擱作業程序及全勤獎金遭被告扣發，實際上原告是必須
03 待在港區內隨時聽候差遣，處於需立即提供勞務之狀態，無
04 法自由支配利用時間，不可能出臺北港場區後再返回，因此
05 同一工作日中，船舶與船舶間未提供勞務之待命時間（即等
06 候船隻進港時間）亦屬工作時間，自應計入原告正常工作時
07 間內，原告自抵達臺北港簽到上班後至第一艘船隻入港開始
08 解櫃工作前、船班與船班間之時間，及最後一艘船隻解櫃工
09 作完成後至原告離港簽退下班前，均受雇主指揮監督下提供
10 勞務或等待提供勞務，自屬原告工作時間，並應計付工資及
11 計算加班費，是以，原告以其抵達臺北港進入場區上班及下
12 班離開臺北港場區之簽到、簽退時間紀錄表作為工作時間及
13 加班費計算之依據，實有理由。

14 (2)原告請求加班費之附表內「上班時間」、「下班時間」等欄
15 位所載時間，係按被告所提之進離場時間表所載之「進入場
16 區時間」、「離開場區時間」為記載，原告若有未記載進
17 入、離開場區時間者，則以交接日報表所載開工、完工時間
18 為記載。且被告自承給付原告工資中無法區分何者屬每日工
19 作8小時內工資，何者為每日工作8小時後之工資，是以原告
20 加班費計算式為2小時以內者，以平均每小時工資（即當月
21 所領工資/當月工作總時數）之1/3計算，超過2小時者，以
22 平均每小時工資之2/3計算。

23 (3)系爭勞動契約並無約定國定假日得調移至其他「工作日」實
24 施之約定。且系爭勞動契約第4條亦看不出兩造或要派公司
25 與原告已有協商「確明」表示何日為國定假日調移後之休假
26 日期，是以兩造並無合意移調國定假日甚明。

27 (4)依兩造所提出之工資清冊觀之，被告給付薪資給付項目並未
28 有任何關於加班費之項目，被告雖抗辯系爭勞動契約有約定
29 按件計酬工資包含加班費在內，然系爭勞動契約第二條第
30 （一）項第1款亦僅概括約定論件計酬之作業所得含蓋一切
31 工作所得（基本薪、餐費、加班費），並未明確記載那些部

分屬於加班費，及其計算方式為何等等，是自無從以系爭勞動契約載有工作所得含蓋加班費等文字即逕認兩造約定「按件計酬」、「大輪班制」及「作一休一輪班輪休制」等計酬方式已包括工作日之延長工時及國定假日出勤之加班費。縱鈞院認兩造於系爭勞動契約約定之工資計算方式包括工作日之延長工時及國定假日出勤之加班費，然原告於臺北港區任職之解櫃司機非屬勞基法第84條之1規定之經中央主管機關核定公告之責任制勞工，且被告與原告所約定「大輪班制」、「作一休一輪班輪休制」之工作日按件計酬之計酬方式，亦未經工會或被告勞資會議同意變更工作時間，故系爭勞動契約之約定亦違反勞基法第24條、第39條等規定而應為無效，原告自得請求被告給付工作日之延長工時及國定假日出勤之加班費。

(5)勞基法第24條、第39條之規定並未排除適用工資以按件計酬方式計算之工作，且依實務見解，按件計酬之勞工仍有適用勞基法第37條、第39條等規定，並得主張如特別休假等有薪假之薪資，被告依法即應給付之，本件既有勞基法之適用，則關於有薪假之給與，自應計入「平日每小時工資額」之計算範圍。再者，本件原告所領取之「滯候獎金」（候工津貼）係其受被告之指揮監督，於船邊等候隨時準備提供勞務進行解櫃工作，因待命而所得領取之報酬，性質上仍應屬原告提供勞務而獲取之對價，為經常性給與之工資且為勞基法第2條第3款所稱之工資，且被告於系爭勞動契約有約定候工津貼，顯見被告亦認未提供勞務之候工時間係屬工作時間甚明，復依勞基法第37條之規定，原告以進離場時間表上所載之進入場區、離開場區時間為上、下班時間並計算工作時間應屬可採，而候工時間既為工作時間，原告將候工津貼一併列入「平日每小時工資額」即無違誤。

三、被告則以：

(一)原告工作內容為船邊解櫃作業，在卸貨時是在港區內駕駛聯結車至貨櫃船邊定點停下，待自動化起重機將船上貨櫃吊到

01 聯結車後方之拖車上後，就駕駛到貨櫃儲區之定點，由自動
02 化起重機將貨櫃吊到貨櫃儲區內，在裝貨時則是先到貨櫃儲
03 區再到船邊，兩造所約定之報酬計算方式係按每月解櫃數量
04 計算報酬之按件計酬勞動契約，原告之所得＝解櫃獎金（解
05 櫃費用）＋其他津貼（加發金額）＋全勤獎金＋滯候獎金
06 （候工津貼）＋班別獎金（特殊櫃作業包括CFS解櫃及港區
07 移櫃等），以上列入所得之名目為工資清冊也是被告發給原
08 告之薪資明細表之項目。

09 (二)被告派遣至臺北港之解櫃駕駛員，有區分為下列班別：

10 (1)大輪班：按月排班，採取做五休二。在排定之預訂工作日當
11 日，若有需要作業之「船席」，班長會通知屬於該班之解櫃
12 駕駛預訂作業時間，解櫃駕駛再依指示作業時間到班作業。
13 工時區間為12小時，該區間內無船班需要作業時，解櫃駕駛
14 可以休息，若確定沒有後續「船席」需要作業可提早離開，
15 如果後續需要作業之「船席」超過12小時工時區間，12小時
16 一到就換下一班。

17 (2)做一休一班：按月排班，採取做一休一。在排定之預訂工作
18 日當日之上午6時至次日6時，若有需要作業之「船席」，班
19 長會通知屬於該班之解櫃駕駛預訂作業時間，解櫃駕駛再依
20 指示作業時間到班作業。若確定次日6時以前沒有需要作業
21 之「船席」就可提早離開，如果後續需要作業之「船席」會
22 超過次日6時，時間一到就換下一班。

23 (3)單班：完全機動配合「船席」作業。

24 (三)原告請求加班費期間之所屬班別，109年5月4日至同年月31
25 日期間為「大輪班」，109年6月1日至110年9月30日為「做
26 一休一班」，而勞基法有關延長工作時間加給工資之規定，
27 係在規範按工作時間計算報酬之勞動契約，尤其是月薪制勞
28 動契約，應不適用於按件計酬之勞工，原告應不得再行請求
29 加班費。倘若鈞院認為仍應依原告之工作時間來計算加班
30 費，被告依據原告工作時間表，以內含休息日例假日工資之
31 每小時基本工資為基準，加計延長工時工資，整理出原告加

01 班費計算表，根據該表，被告給與之工資數額，明顯高於以
02 每小時基本工資加計延時工資之數額，因此被告應毋庸再行
03 給與加班費。

04 (四)系爭勞動契約第二條第（一）項作業費用內已明文約定被告
05 所給與之報酬係按件計酬，並內含加班費，基於按件計酬約
06 定之特性應屬有效，勞雇雙方自應受其拘束，原告不得事後
07 翻異，另依勞基法第24條、第39條請求加班費，原告雖舉出
08 鈞院另案判決謂被告仍應以當期全部計件工資除以當期總工
09 時以計算加班費，惟此有誤解按件計酬勞動契約之本質，並
10 與最高法院108年度臺上字第1540號民事判決意旨不合，應
11 不能予以援用，故兩造對於按件計酬計算工資並內含加班費
12 之約定已達成合意，原告不能更行請求加班費。

13 (五)按件計酬之性質是雇主按照勞工完成之工作件數給付報酬，
14 所以按件計酬制勞動契約之對價性，在於勞工完成之工作件
15 數，此與月薪制、日薪制、時薪制勞動契約之對價性，在於
16 勞工工作之時間，並不相同，按件計酬勞動契約之工資應依
17 勞雇雙方之約定，故勞基法第24條、第39條之規定不宜適用
18 於按件計酬制勞動契約。退步言之，縱認應適用勞基法有關
19 加班費之規定，應以基本工資為計算基準，系爭勞動契約第
20 二條第（一）項第1款之約定亦即依櫃數計算之解櫃費用包
21 含加班費之給付，只要雇主之給付數額高於基本工資，即屬
22 合法。

23 (六)原告係「分段」提供勞務，由於船班次間之時間為原告可以
24 自由利用之時間，在原告每日簽字之進離場時間表，被告在
25 最下方兩行記載「上述紀錄時間係形式記載人員進入場區及
26 離開場區之時間，僅做為門禁安全管制之需求。工作時間係
27 以受指揮監督之時間為準」以提醒原告，被告並在原告每個
28 工作日都要進出之調度用辦公室張貼公告：「……二、每時
29 段作業結束至下次作業開始之間隔為休息時間，可自由運
30 用，於休息室或離場進行私人活動，並於約定作業時間前返
31 回工作場所」，原告對此並無異議，在船班與下次船班間之

01 時間，都由原告自由運用，原告無需請假就可外出，被告並
02 不干涉，參照上開最高法院判決意旨，工作時間應以實際從
03 事工作時間為準，原告各段提供勞務間之未實際提供勞務時
04 間，並未處於被告指揮監督下，係原告可自由休息活動與外
05 出之時間，非屬待命時間，而應屬休息時間，不應計入工作
06 時間內，原告主張係以「進入場區時間」到「離開場區時
07 間」為工作時間，並未扣除船班次「間」之時間（即實際作
08 業之船班與下一趟次實際作業之船班中間未提供勞務之時
09 間），因此，原告主張之加班費計算表應有未扣除休息時間
10 之錯誤，而應依被告依據原告所填寫之「解櫃車輛營運交接
11 日報表」之「開工時間」至「完工時間」為原告每日分段工
12 作之工作時間為準。

13 (七)原告除有上開將未提供勞務之休息時間計入工作時間之錯誤
14 外，另有將「其他給與」與「滯候獎金」算入「平日每小時
15 工資額」之錯誤，「其他給與」的項目乃被告因原告請有薪
16 假（特別休假、半薪病假等）所給與之工資，非原告在正常
17 工作時間所能取得之工資，而「滯候獎金」之發放標準是於
18 船邊候工時，自第二小時起每小時50元，此並非因原告從事
19 解櫃或附隨工作所獲得之報酬，而是等候在船邊沒有實際給
20 付勞務的時間所獲得，並非勞基法第2條第3款所規定之「勞
21 工因工作所獲得之報酬」，均不應納入「平日每小時工資
22 額」之範圍計算。又兩造所約定之工資計算方式是按件計
23 酬，按原告工作成果計算，被告主張不應改以工作時間計算
24 加班時間與加班費，退步言之，被告所給與之按件計酬工
25 資，已有包括工作超過正常工時8小時後按件計酬之工資，
26 原告將延長工時工資算入正常工作時間工資，應有錯誤。而
27 原告每月工作日均未超過15日，原告工作日數比當月扣除休
28 息日、例假日及國定假日後之日數還少，兩造於系爭勞動契
29 約第四條約定被告得調整原告之工作時間，所以原告有明示
30 承諾被告得調整原告之工作時間，而該工作時間也應包括國
31 定假日之調移，足認兩造已就「國定假日之調移」達成概括

01 合意，由雇主調整，既然勞基法並不禁止國定假日之調移、
02 最高勞工行政主管機關也允許調移，而原告也同意被告可以
03 調整工作時間（包括國定假日），則在原告當月未工作日數
04 超過當月休息日、例假日及國定假日合計日數時，原告應不
05 得再請求被告另給付國定假日出勤之工資。

06 (八)為符合勞動法令之規定，並免除解櫃駕駛員勞工有關雇主是
07 否有給付加班費之疑慮，被告在原告勞動契約所約定按件計
08 酬之基礎上，調整勞動契約書，增加加班費之約定，並在11
09 0年7、8月間向所屬解櫃駕駛員宣導新制勞動契約書，新制
10 勞動契約書三、待遇及獎金內容中，在(1)薪資約定「前項所
11 得，並已包含甲方依勞動基準法第39條照給之例假、休息日
12 工資及第37條所定之休假日工資」，在(2)加班費也有約定按
13 作業櫃數加成給與平日及休息日假日加班費之計算方式，且
14 「乙方瞭解雙方所約定之按件計酬制有難以計算加班費之困
15 難，故同意上述(1)+(2)加班費之合計為該月甲方依據勞基法
16 第24條、第39條所給付之加班費總和」，多數解櫃駕駛員皆
17 認同被告所擬定之新制勞動契約書，願意配合簽字並因而獲
18 得較多之報酬，惜原告並未接受等語，資為抗辯。並聲明：
19 原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不利判決，願供擔保
20 請准宣告免為假執行。

21 四、得心證之理由：

22 (一)本件原告自109年5月4日起受雇於被告，並由被告派遣予長
23 榮公司位於新北市○○里區○○路000號之臺北港港區擔任船
24 邊解移櫃聯結車司機，負責解移櫃工作，原告自109年5月4
25 日起至同年月31日間之工作日數為工作五日休息二日，自10
26 9年6月1日起至110年9月30日間之工作日數為工作一日休息
27 一日。兩造約定原告工資計算方式主要係依每月拖櫃櫃數計
28 算，500櫃內，每櫃65元，501櫃以上，每櫃50元，另有全勤
29 獎金2,000元及於船邊候工時，自第二小時核發候工津貼每
30 小時50元等項目。原告自109年5月4日起至110年9月30日間
31 （下稱系爭請求期間），曾自被告處受領如附件一「合計」

01 欄所示報酬各節，為兩造所不爭執，並有原告所提出之系爭
02 勞動契約書、109年5月至110年6月工資清冊及被告所提出之
03 110年7月至同年9月工資清冊（分見本院卷一第28至48頁、
04 第66至67頁及第140頁）等影本在卷可查，前述事實，堪認
05 為真實。原告主張其於系爭請求期間常有延長工作時間工
06 作，亦有在勞基法第37條第1項所定應休假之休假日（下稱
07 國定假日）工作，然被告卻未依勞基法第24條第1項第1、2
08 款之規定，加成給付其延長工作時間工資，亦未依勞基法第
09 39條規定，加倍發給於國定假日工作工資（以上二工資簡稱
10 加班費）等情，然此為被告所否認，並以前詞抗辯。故本件
11 所應審究者為：(1)原告於系爭請求期間有無延長工作時間工
12 作？若有，其延長工作時間為何？另原告於系爭請求期間曾
13 否於國定假日工作？(2)原告如有延長工作時間工作或曾於國
14 定假日工作，應據以計算加班費之平日每小時工資額及每日
15 工資各為何？(3)被告就系爭請求期間應再給付原告之加班費
16 差額為若干？茲分別論述如下：

17 (二)原告於系爭請求期間常有延長工作時間工作，其延長工作時
18 間如附表一各月份「加班時數」欄所示；另原告曾於109年6
19 月25日端午節、109年10月1日中秋節、110年1月1日元旦、1
20 10年4月5日民族掃墓節、110年5月1日勞動節及110年6月14
21 日端午節等6日國定假日（下稱系爭6日國定假日）工作：

22 (1)原告原起訴固主張其自109年5月4日起至同年月31日間，係
23 作五休二，每日工作12小時，另自109年6月1日起至110年9
24 月30日間，為作一休一，每日工作24小時等情，然此為被告
25 所否認。經查，觀諸由原告所提出、主張為其工作時間之進
26 離場時間表（分見本院卷一第84頁及第264至279頁），原告
27 從109年5月4日起至同年月31日間之每日進場或離場時間均
28 不同且非固定，另原告於此月份之每日進、離場間之間隔時
29 間，亦即原告所主張為其工作時間曾有僅4.83小時，亦有長
30 達13.65小時，多數在8至11小時之間，故原告起訴主張其自
31 109年5月4日起至同年月31日間，每日工作時間為12小時乙

節，並非可採。再依前述進離場時間表，原告自109年6月1日起至110年9月30日間之工作日數雖多為作一休一，然原告於每日進、離場間之間隔時間，雖部分日數為24小時，然多數未滿24小時，原告起訴主張其自109年6月1日起至110年9月30日間，每日工作時間均為24小時，亦乏所據。

(2)至於原告所主張其每日工作時間應如進離場時間表內之進入場區時間至離開場區時間之間隔時間所示，然此亦為被告所否認。經查：

①依兩造所簽訂之系爭勞動契約書（見本院卷一第28至49頁），兩造除就原告工資約定以原告每月拖櫃總櫃數，亦即按件計酬外，亦約定原告之工作時間係以原告實際行駛趟數、櫃數、出勤班數、承作航次為主等語（見本院卷一第30頁上方），而原告係擔任臺北港船邊解移櫃聯結車司機，負責解移櫃工作，此為兩造所不爭執，故就原告擔任臺北港船邊解移櫃聯結車司機而負責解移櫃工作之工作時間及工作內容，兩造已於系爭勞動契約書明文約定以原告實際解移櫃櫃數為主。況且原告於每日工作時，需依原告負責解移櫃數量，該聯結車接班、交班時之里程數、油量，各船班之開工時間、完工時間等項目於交接日報表詳為填載，再由長榮公司現場督導人員、審核人員分別審核、並由單位主管確認，此參卷附系爭請求期間之交接日報表即明（分見本院卷一第88至138頁及卷二第83至372頁），此即與僅由原告自行填寫進入、離開場區時間，而未經審核、確認之進離場時間表顯有不同。能否僅以進離場時間表所載進、離場區間之間隔時間遽認為原告每日之工作時間，尚且有疑。

②雖原告係應被告要求於進離場時間表填載其進入場區時間及離開場區時間，且原告亦提出訴外人長榮公司通知原告應準時報到之簡訊翻拍照片數紙為佐證（見本院卷一第376至380頁），主張原告係依長榮公司指示到班，並於進離場時間表填載其進入場區時間乙情。經檢核前述簡訊翻拍照片所載原告應準時報到時間及該進離場時間表（見本院卷一第264

頁)所載原告進入場區時間，固可認原告確依簡訊內容準時報到並填載進入場區時間，然倘若此進離場時間表所載進、離場區間之間隔時間即為原告之工作時間，亦即，長榮公司可於該段時間指揮、命令原告應隨時提供勞務，並以此進離場時間表作為監督原告是否按其指示準時到班、有無遲到、早退等管理手段之依據各情屬實，則被告或長榮公司除命原告應如實填載外，理應會加以確認，以管理、監督原告出勤情形，然前述進離場時間表均未經被告或長榮公司審核、管理確認原告有無如時填載，且原告亦常僅記載其進入場區時間，卻未填載離開場區時間（如109年10至12月進離場時間表，見本院卷一第272至274頁），甚至曾連續2個月均未填載離開場區時間（如110年2至3月進離場時間表，見本院卷一第269至270頁），依附件一所示資料，亦未見被告因原告未為填載，而對原告應領工資為扣除或其他不利於原告之處分。再者，對照卷附進離場時間表所載每日進場、離場時間及交接日報表所載每日開工、完工時間（分見本院卷一第84頁、第264至279頁及本院卷一第88至138頁及卷二第83至372頁），可知原告於109年10月13日曾於進離場時間表填載其進、離場區時間，然該日卻無原告為解移櫃工作之交接日報表；另原告於109年10月31日、12月26日、28日及110年1月31日等日均曾為解移櫃工作，並有前述日期之交接日報表，然原告卻未在進離場時間表填載其進、離場區之時間，則此進離場時間表是否屬記載原告工作時間之出勤紀錄，誠有疑問。故被告抗辯此進離場時間表僅作為安全管制需求，並非原告工作時間乙節，應屬可信。

- ③至於原告另主張原告在行車前（按應指開工前）、行車後（按應指完工後）均會進行車輛檢查、清潔、維修及其他行政文書等工作，故原告進入場區後至開工前及原告完工後至離開場區前，均屬原告工作時間，並提出解櫃車（作業前檢點表）影本1份為證（見本院卷二第77頁）。然該解櫃車（作業前檢點表）製作日期為111年9月，並非於系爭請求期

01 間內所製作，且該解櫃車檢點人員為訴外人黃耀仟而非原
02 告，原告執此為佐證，恐即有誤。再者，對照前述進離場時
03 間表所載進、離場時間及交接日報表所載開工、完工時間，
04 如以109年5至7月為例，以原告所載進入場區時間至交接日
05 報表所載開工時間之相隔時間為計算，原告每日進入場區至
06 開工間之間隔時間均不相同且差異甚大，有時該間隔時間長
07 達9小時5分鐘（如109年7月3日），有時僅約5分鐘（如109
08 年6月17日、7月1日），更有進入場區時間即為開工時間
09 （如109年6月13日、7月23日、29日）。再以交接日報表所
10 載完工時間與原告所載離開場區時間之相隔時間為計算，原
11 告每日完工後至離開場區之間隔時間，曾有完工後8小時始
12 離開場區（如109年7月17日），亦有於完工後3分鐘即離開
13 場區（如109年5月16日），而大多數原告之離開場區時間即
14 為完工時間。倘若原告進入場區後至開工前每日均需為行車
15 前準備或其他行政或文書工作，另於完工後至離開場區前均
16 需為行車後清潔、整理或其他行政或文書工作等情屬實，則
17 原告於每日開工前及完工後之工作內容應為固定，且所需工
18 作時間亦屬相當，然原告進入場區後至開工前之間隔時間每
19 日均不同且差異甚大，或甚至開工時間即進入場區時間，而
20 原告完工後至離開場區之間隔時間卻大多數均相同，但亦有
21 長達8小時等情形，此均與常情相違，故原告前述主張，非
22 可遽信。

- 23 ④原告復主張其於解移櫃船班間之間隔時間，亦屬原告工作時
24 間，被告亦因自第2小時起核發候工津貼每小時50元予原告
25 等情。經查，觀諸前述交接日報表，原告常有同日某筆交接
26 日報表所示完工時間與同一工作日之下筆交接日報表所示開
27 工時間未能相續之情形，固可認原告確時常於等候船班進港
28 始能繼續工作。然依系爭勞動契約書所載，兩造已約定原告
29 工作時間係以原告實際行駛趟數、櫃數為主，此與需於固定
30 工作時間內應隨時等候雇主命勞工提供勞務之固定工時勞
31 工，並非相同，原告於暫時完成某船班解移櫃工作後，可預

01 期其需等候船班進港後始能繼續工作，此等候船班進港時間
02 原告本可自由運用或休息，被告亦已公告週知於船班間之間
03 隔時間可自行運用、休息或離開場區等情，有被告所提出前
04 述公告1紙及交誼廳、寢室照片等在卷可憑（分見本院卷一
05 第86頁及第550至551頁）。基此，尚難認此等候船班時間為
06 原告之工作時間，原告此部分主張，亦非可信。

07 ⑤至於原告聲請通知證人即與原告同為解移櫃聯結車司機之黃
08 耀仟，欲證明原告於進入場區後至第一艘船隻入港開始工
09 作、船班與船班間之間隔時間及最後一艘船隻解櫃工作完成
10 後至原告離開場區間等時間，原告均會為文書作業、行車前
11 與收車後之車輛檢查、清潔作業等工作且不得離去等待證事
12 實。然依被告所提出之本院110年度勞訴字第100號給付加班
13 費等事件之111年12月8日言詞辯論筆錄（見本院卷二第383
14 至411頁），可知證人黃耀仟係任職於訴外人中元人力資源
15 有限公司，與原告所任職之被告公司並不相同。縱證人黃耀
16 仟與原告均為臺北港區船邊解移櫃聯結車司機，且均受同一
17 要派單位即訴外人長榮公司為指揮、監督，然證人黃耀仟與
18 原告畢竟受僱於不同公司，兩人工作內容是否相符，證人黃
19 耀仟能否證明原告所欲證明之待證事實，恐即有疑。況且依
20 前述交接日報表、進離場時間表所示，原告進入場區後至開
21 工前之間隔時間每日均不同且差異甚大，亦有開工時間即進
22 入場區時間，而原告完工後至離開場區之間隔時間卻大多數
23 均相同，但亦有長達8小時等情形，顯與原告所主張每日均
24 為相同之文書行政作業、車輛檢查、保養、清潔等工作需固
25 定工作時間之常情顯有不符，故原告聲請通知證人黃耀仟，
26 即無續為調查之必要，附此敘明。

27 ⑥綜上，原告主張其工作時間應以進離場時間表所示之進、離
28 場區間之間隔時間為計算，然因原告進入場區後至開工前與
29 其完工後至離開場區前之間隔時間，或因每日間隔時間均不
30 相同且差距過大，或因與開工時間或完工時間完全相同，衡
31 諸常情，無法證明原告曾於前述2段間隔時間為工作之事

01 實。而船班間之等候時間，本非兩造所約定之工作時間，且
02 被告業已公告該等候時間原告可自行運用、休息或離開場
03 區，亦非屬原告之工作時間，故原告於系爭請求期間之每日
04 工作時間，應以有完整記載原告解移櫃數量、各次開工時
05 間、完工時間之交接日報表內所載開工時間與完工時間之間
06 隔時間為計算。依卷附交接日報表（見本院一第88至138頁
07 及本院卷二第83至372頁）所示，原告於系爭請求期間之各
08 月份每日工作時數即應如附表一「工作時數」欄所示。

09 (3)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
10 0小時，勞基法第30條第1項定有明文；又勞基法施行細則第
11 17條亦規定：「本法第30條所稱正常工作時間跨越二曆日
12 者，其工作時間應合併計算」。經查，如附表一系爭請求期
13 間「工作時數」欄所示工作時間，可知原告常有於同日或跨
14 越二日曆日分段提供勞務之情形，依前述規定，同日或跨越
15 二日曆日分段提供勞務，其工作時間應合併計算，如合併計
16 算後之工作時數已超過8小時，該超過時間即為該日延長工
17 作時間。依前述交接日報表所示，原告於系爭請求期間常有
18 延長工作時間工作之情形，各該延長工作時間即如附表一
19 「加班時數」欄所示。

20 (4)另按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
21 主管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條第1項定
22 有明文。依前述交接日報表所載，可知原告曾於系爭6日國
23 定假日工作之情形。原告雖起訴主張因每年約有11日國定假
24 日，系爭請求期間約1.41年，而認原告於系爭請求期間內之
25 國定假日工作日數應為15.51日云云。然此僅原告以推估方
26 式為計算，完全昧於前述交接日報表或進離場時間表所載原
27 告實際到班之工作日數，原告前述主張，顯非可採。是原告
28 於系爭請求期間曾於系爭6日國定假日到班工作之事實，應
29 能認定。

30 (三)原告於系爭請求期間之每月平日每小時工資額及每日工資分
31 別如附表一各月份「平均每小時工資」欄及「加發一日工

資」欄所示：

(1)原告於系爭請求期間確有如附表一「加班時數」欄所示延長工作時間，且曾於系爭6日國定假日工作各情，均如前述。被告本應依勞基法第24條第1項第1、2款之規定，加成給付關於原告於延長工作時間工作之工資，另就原告於系爭6日國定假日工作後，依勞基法第39條之規定加倍發給一日工資予原告。被告雖抗辯：勞基法有關延長工作時間加給工資之規定，係在規範按工作時間計算報酬之勞動契約，尤其是月薪制勞動契約，應不適用於按件計酬之勞工，原告應不得再行請求加班費云云。然勞基法第2條第3款固就工資計算方式分為計時、計日、計月及計件給付等方式，然勞基法第30條第1項每日正常工作時間、第24條延長工作時間工作、於第39條於例假或休假日工作之工資計算方式等規定，並未因工資係按時、日、月給付或按件給付而有所不同，亦即，按件計酬之勞工如每日工作時間已達8小時以上，或於例假、國定假日工作，雇主即應依勞基法第24條第1項、第39條等規定，給付加班費，被告此部分抗辯，並非可採。

(2)被告另抗辯其給付予原告之工資，依系爭勞動契約第二點（一）之規定，實含蓋一切工作所得（基本薪、餐費、加班費）。且被告給付予原告之工資數額，明顯高於以每小時基本工資加計延時工資之數額，因此被告應毋庸再行給與加班費云云。然：

①勞雇雙方於勞動契約成立時如已基於平等地位，固得自行約定加班費之計算方法，然雇主必須說明其所給付薪資項目何者屬加班費，且能與正常工作時間工資做區隔，再判斷勞雇所自行約定之加班費給付方式，及已依該方式由雇主所給付之加班費，是否違反勞基法第24條第1項、第39條等最低勞動條件等強制規定。經查，觀諸系爭勞動契約第二條第（一）項作業費用規定（見本院卷一第30頁），兩造固約定「乙方（按即原告）提供勞務之所得採論件計酬，依乙方實際作業行駛趟次、櫃數、出勤班數、承作航次作業所得，該

01 所得含蓋一切工作所得（基本薪、餐費、加班費）」等語，
02 然此僅稱實際作業所得含蓋加班費一語，並未另行約定加班
03 費如何計算。再依如附件一所示原告於系爭請求期間自被告
04 處所領取報酬明細，有滯候獎金、解櫃獎金、班別獎金、其
05 他給與、全勤獎金、年終獎金、未休假獎金等項目，未見被
06 告已給付之加班費明細為何，且被告亦未能說明前述明細與
07 原告延長工作時間工資、國定假日工作工資之關聯性為何，
08 恐難僅依系爭勞動契約前述約定，即認被告業已全額給付系
09 爭請求期間加班費予原告。

10 ②另勞基法第21條第1項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不
11 得低於基本工資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥
12 勞基法第24條、第39條等強制規定之適用，縱原告於系爭請
13 求期間各月份自被告所受領如附件一「合計」欄所示之報酬
14 總數，已逾各年度每小時基本工資乘以原告正常工作時間時
15 數及以該每小時基本工資乘以原告延長工作時數，再依勞基
16 法第24條第1項之規定為加成給付之總額，然此計算方式非
17 但與勞基法第24條關於雇主需以平日每小時工資額加成給付
18 加班費及勞基法第39條關於雇主需以一日工資加倍給付加班
19 費等強制規定相違外，亦與兩造所約定之原告工資計算方式
20 不同，被告以此為由抗辯原告不得再請求系爭請求期間之加
21 班費差額，自非可採。故被告是否已依前述勞基法第24條、
22 第39條等規定足額給付原告系爭請求期間加班費，仍應視原
23 告於系爭請求期間之各月份平日每日工資及平日每小時工資
24 額各為何。

25 (3)又按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
26 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
27 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條
28 第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性
29 之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常
30 可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及
31 「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名

01 稱為何？尚非所問。又按同法第24條所稱平日每小時工資
02 額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬為
03 限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括
04 外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關
05 者，均不得併入平日每小時工資額之計算（最高法院110年
06 度臺上字第2035號判決意旨參照）。原告主張其於系爭請求
07 期間曾自被告處受領如附件一所示報酬，其中滯候獎金、解
08 櫃獎金、班別獎金、其他給與、全勤獎金等項目均應併入平
09 日每小時工資額為計算。被告則抗辯該「滯候獎金」及「其
10 他給與」等項目均不應併入平日每小時工資額為計算。

11 ①經查，原告於系爭請求期間所領取之滯候獎金即屬系爭勞動
12 契約附件一、貳、（一）3.所示之「候工津貼」（見本院卷
13 一第41頁），依照系爭勞動契約關於候工津貼之給付標準，
14 係以原告於船邊候工時，自第二小時核發候工費用每小時50
15 元為計算。可知原告於船邊候工時雖未提供勞務，然被告給
16 付滯候獎金予原告，無非係以原告需等候船班到港後再進行
17 解移櫃工作所為之給付，性質上屬原告因工作而獲得之報
18 酬，具勞務對價性。再依附件一所示，被告每月均有發給滯
19 候獎金予原告，僅數額每月有所不同，已具經常性給與之性
20 質，該滯候獎金當屬勞基法第2條第3款所定之工資無疑。再
21 依卷附交接日報表，原告縱使於同日有分段提供勞務而有等
22 候船班進港之候工情形，然亦非必然當日即有延長工作時
23 間，可知被告所給付之滯候獎金與原告於當日有無延長工作
24 時間無涉，難認該滯候獎金為原告因延長工作時間所得。依
25 照前開說明，該滯候獎金自應併入平日每小時工資額為計
26 算。

27 ②另依附件一所示，被告自110年2月起即均發給「其他給與」
28 項目。而關於此「其他給與」之給付內容，被告主張係原告
29 於請病假或特別休假時由被告所為之給付等語（見本院卷三
30 第43頁），原告對此亦不爭執（見本院卷三第44頁中段），
31 可知如附件一所示「其他給與」項目，係原告於請病假或特

01 別休假時由被告所為之給付，如原告到班工作並無病假或特
02 別休假之情形，被告即無其他給與之給付，足認被告所給付
03 「其他給與」，並非原告因提供勞務所為之給付，且該給付
04 與否需依原告有無請病假或是否請特別休假而定，難認具有
05 經常性給與之性質，非屬勞基法第2條第3款所稱之工資，當
06 無庸併入平日每小時工資額為計算。是原告於系爭請求期間
07 自被告所受領各項報酬中應併入平日每小時工資額為計算即
08 如附件二所示項目及附件二「合計」欄所示金額。

09 (4)另兩造關於原告工資計算方式主要係以每月解移櫃櫃數計算
10 乙節，為兩造所不爭執。可知如原告於同一工作日負責解移
11 櫃櫃數越多，原告所獲得工資亦因按件計酬數量增加而提
12 高，倘該日工作時數已超過正常工時8小時後，原告仍繼續
13 工作而有延長工作時間，被告雖仍按原告當日總解移櫃櫃數
14 給付工資，但並未依勞基法第24條第1項第1、2款之規定，
15 於延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額每小
16 時加給3分之1，或於延長工作時間在2小時以上者，按平日
17 每小時工資額每小時加給3分之2。再者，按件計酬工資仍應
18 區分各月份之正常工作時間工資及延長工作時間工資，再將
19 該月份正常工作時間工資除以該月份正常正常工作時間，以
20 作此為加班費計算之基數，亦即勞基法第24條第1項第1、2
21 款所稱之平日每小時工資額。然被告認無法區分原告於系爭
22 請求期間各月份之正常工作時間所得為何（見本院卷一第35
23 9頁）。本院認若採用平均法試算，推認原告於全部工作時
24 間（即正常工作時間與延長工作時間）工作效率均大致相
25 同，再以系爭請求期間如附件二「合計」欄所示各月份工
26 資，除以原告於各月份總工作時間（即附表一各月份「工作
27 總時數」所示），作為各月份加班費計算基數（即各月份平
28 日每小時工資額，如附表一各月份「平均每小時工資」欄所
29 示），即可認定原告於系爭請求期間之各月份平日每小時工
30 資額為何。又勞基法第30條第1項規定，勞工每日常工作時
31 間為8小時，原告於系爭請求期間每日工資，即應以如附表

一各月份「平均每小時工資」欄所示乘以8為計算，是原告於系爭請求期間之各月份平日每小時工資額、每日工資，即如附表一各月份「平均每小時工資」欄、「加發一日工資」欄所示。

(四)被告就系爭請求期間應再給付予原告之加班費差額為98,057元：

(1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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；又按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。另按第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，勞基法第24條第1項第1、2款、第37條第1項及第39條分別定有明文。

(2)原告於系爭請求期間確曾延長工作時間工作，其延長工作時間如附表一各月份「加班時數」欄所示。被告所給付如附件二「合計」欄所示工資，雖包括原告於延長工作時間為解移櫃工作之工資，但被告並未依勞基法第24條第1項第1、2款規定，於延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額於每小時另加給3分之1，或於延長工作時間在2小時以上者，按平日每小時工資額於每小時另加給3分之2。準此，原告依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被告再給付系爭請求期間延長工作時間工資，即如附表一各月份「加班費」欄所示。

(3)原告另曾於系爭6日國定假日工作乙節，已如前述。另被告就其未依勞基法第39條之規定加倍給付原告於系爭6日國定假日工作工資之事實，亦不爭執。被告雖抗辯原告於系爭請求期間每月工作日數均未超過15日，原告工作日數比當月扣

01 除休息日、例假日及國定假日後之日數還少，原告當不得再
02 請求被告另給付系爭6日國定假日工作工資云云。然系爭6日
03 國定假日均屬勞基法第37條第1項所列勞工應休假之日，此
04 規定並未因原告於系爭6日國定假日所屬月份之實際工作日
05 數多寡而有所不同。至於被告抗辯兩造於系爭勞動契約第四
06 條已約定被告得調整原告工作時間（見本院卷一第31頁），
07 遂認原告已承諾被告得調整原告之工作時間，而該工作時間
08 調整也包括國定假日之調移，足認兩造已就「國定假日之調
09 移」達成概括合意，原告不得再請求被告給付系爭6日國定
10 假日工作之工資云云。然觀諸兩造於系爭勞動契約第四條係
11 約定：「基於要派公司因季節性配合船公司或客戶工作需
12 要，如有趕工必要時，甲方（按即被告）得調整乙方（按即
13 原告，下同）工作時間，乙方不得拒絕」等語，並無就系爭
14 請求期間內如勞基法第37條第1項所定應休假之日，有何可
15 調移至其他工作日實施之約定，被告前述抗辯，難認有據。
16 再依交接日報表所示各月份之工作日期，原告均係依兩造所
17 約定「作一休一」之排班方式到班工作，原告於系爭6日國
18 定假日到班工作乃係依「作一休一」之排班方式到班工作，
19 兩造並無另行合意將系爭6日國定假日調移至原告其餘應工
20 作之日實施，被告抗辯其無庸再給付原告於系爭6日國定假
21 日工作之工資，均屬無據。原告既曾於系爭6日國定假日工
22 作，被告即需依勞基法第39條之規定，另行給付如附表一
23 「加發一日工資」欄所示工資予原告。

24 (4)綜上，原告於系爭請求期間之各月份因延長工作時間工作，
25 被告尚需依勞基法第24條第1項第1、2款規定，於延長工作
26 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額於每小時另加給3
27 分之1，或於延長工作時間在2小時以上者，按平日每小時工
28 資額於每小時另加給3分之2，及被告應依勞基法第39條之規
29 定，給付原告於系爭6日國定假日工作工資，故原告於系爭
30 請求期間所得請求被告給付之加班費差額，即如附表一、附
31 表二「加班費總計」欄所示，原告請求被告應再給付系爭請

01 求期間之加班費差額合計即為98,057元（元以下四捨五
02 入）。

03 五、從而，原告依勞基法第24條第1項第1、2款、第39條等規
04 定，請求被告應給付原告加班費差額98,057元，及自起訴狀
05 繕本送達翌日（即110年11月17日）起至清償日止，按年息
06 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；原告逾此範圍
07 之請求，為無理由，應予駁回，而原告此駁回之部分，其假
08 執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資
10 料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論
11 述，附此敘明。

12 七、本件係依簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗
13 訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第4
14 4條第1項、第2項規定，就原告勝訴部分應依職權為假執行
15 之宣告，並諭知被告如以98,057元為原告預供擔保，得免為
16 假執行。並依職權確定本件訴訟費用額為1,770元（即第一
17 審裁判費），由被告負擔1,078元，其餘692元由原告負擔。

18 中 華 民 國 112 年 4 月 10 日
19 勞動法庭法官 莊明達

20 上列正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應
22 記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決
23 送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

24 中 華 民 國 112 年 4 月 10 日
25 書記官 王淳平