

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第100號

原告 黃耀仟

訴訟代理人 張國璽律師

黃筑瑄律師

被告 中元人力資源有限公司

法定代理人 曾慶源

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，本院於民國112年4月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾伍萬捌仟參佰捌拾捌元，及自民國一百一十年十一月二十四日起至清償日止，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二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣柒拾伍萬捌仟參佰捌拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張略以：原告自民國101年2月20日起受僱於被告，經被告派遣至臺北港港區內之訴外人長榮國際儲運股份有限公司（下稱長榮儲運公司）處擔任解櫃聯結車駕駛員之工作迄今，負責解櫃等工作，兩造勞動契約僅概括約定「按件計酬」並採「大輪班」制、「做一休一輪班輪休」制之計酬方式，而勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條所規定雇主應發給延長工時及國定假日出勤之工資乃屬強制規定，並未排除適用於工資以按件計酬方式計算之工作，則兩造間勞動契約縱約定按件計酬工資包含加班費在內，亦屬無效，被告自應依上開規定給付原告平日延長工時及國定假日出勤之工資，惟被告就此並未給付。又原告自抵達臺北港簽到上班後即需進行文書作業、車輛檢查、清潔、簡易維修等解櫃之

前置作業，並於港區內隨時等待雇主之指揮，以進行船隻入港後之解櫃工作；若遇當日負責之船班為兩班以上，於船班與船班間之時間，原告仍須於車上待命等待雇主隨時之指揮監督，是此段時間亦屬應計入工時之待命時間；完成當日最後一艘船隻之解櫃工作後，原告仍須進行車輛清潔、檢查等收班作業方能離港簽退下班，故原告自抵達臺北港簽到上班後至離港簽退下班前，均受雇主指揮監督下提供勞務或等待提供勞務，無法自由支配利用時間，是原告開始進行解櫃工作外之待命時間亦應計入工作時間，從而應以原告進出臺北港廠區之紀錄表即「個人每月進/離場區時間紀錄表」上所載時間計算原告之實際工時。為此，爰依勞基法第24條第1項、第39條規定提起本訴，請求被告給付原告自105年11月1日起至110年9月30日止之平日延長工時及國定假日出勤之加班費共計新臺幣（下同）1,599,395元等語。並聲明：被告應給付原告1,599,395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。

二、被告則以：

(一)原告是被告派遣至臺北港之解櫃聯結車駕駛員，工作內容主要是船邊解櫃作業，兩造間勞契約第3條約定報酬計算方式，是按每月解櫃數量計算報酬且內含加班費之按件計酬勞動契約。而勞基法第24條關於延長工時加給工資之規定是以按工作時間計算報酬之勞動契約為其設定原型，惟按件計酬之工作是以完成工作件數之成果計算工資，勞雇雙方所重視的是勞工完成之件數總量，難以區別哪些工作是在8小時以內完成或超過8小時以後完成，故難以計算出如按時間計酬之固定每小時工資額，從而上開勞基法所設計之加班費規定不應適用於按件計酬制之勞動契約。準此，基於兩造間按件計酬之約定，雙方均應受其拘束，原告不得事後翻異，另行依勞基法第24、39條規定請求給付加班費。退步言之，縱認原告得依勞基法第24、39條之規定請求加班費，兩造間上開按每月解櫃數量計算報酬且內含加班費之按件計酬約定，應

屬有效之「一次給付（本薪及加班費）條款」，從而雇主之給付數額高於基本工資，即屬合法。

(二)原告是在被告通知有船班時，才需到班工作，若無後續船班，即可提早離開，是原告之工作時間，應以長榮儲運公司車輛營運交接日報表所記載之時間為準，至原告進出臺北港廠區時於「個人每月進/離場區時間紀錄表」上登記之時間僅作為門禁安全管制之需求。又船班次間之時間，原告可自行運用或外出離開臺北港從事私人活動，無需請假即可外出，僅須於被告通知之下次船班作業時間回到車上即可，故此船班次間之時間並非待命時間，應屬休息時間，不應計入工作時間內，是原告自不得以其簽到至簽退之全部時間皆列為工作時間。

(三)兩造間勞動契約第5條約定被告得調整原告之工作時間，而國定假日屬於工作時間之一種，自應包括在內，是應認原告有同意將國定假日調移至其他未出勤工作之日，則原告自不得再行請求國定假日工作之工資。

(四)縱認原告得以「個人每月進/離場區時間紀錄表」所登記之時間為原告之工作時間，惟被告就此實際給付予原告之工資數額，已高於以每小時基本工資為基準加計延時工資之數額，故被告亦毋須再給付原告工作日之延長工時及國定假日出勤之加班費等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自101年2月20日起受僱於被告，經被告派遣至臺北港港區內之長榮儲運公司處擔任解櫃聯結車駕駛員之工作迄今，並簽立原證一之勞動契約書、增補契約書，另分別於107年6月4日及同年11月29日簽訂增補契約書(五)、(六)各一份。原告於107年6月1日至110年9月30日止之薪資係按增補契約書(五)所載方式計算。

(二)兩造間勞動契約書第3條第1項第1點約定：「乙方（即原告）提供勞務之所得係採論件計酬，依乙方實際作業行駛趟次、櫃數、出勤班數、承作航次計算作業所得，該項所得含

01 蓋一切工作所得（基本薪、餐費、加班費）。」；第5條約
02 定：「基於要派公司因季節性配合船公司或客戶工作需要，
03 如有趕工必要時，甲方（即被告）得調整乙方工作時間，乙
04 方不得拒絕。」

05 (三)被告有於調度用辦公室公告欄張貼公告，內容為：「一、中
06 元人力資源有限公司（即被告）至臺北港貨櫃碼頭之解櫃駕
07 駛員工作時間為受指揮監督時間之時段，即為實際船邊解櫃
08 或其他作業之時間。二、每時段作業結束至下次作業開始之
09 間隔為休息時間，可自由運用，於休息室休息或離場進行私
10 人活動，並於約定作業時間前返回工作場所。」

11 (四)兩造所約定之工資報酬計算方式為按件計酬，原告之薪資計
12 算方式為：

13 1.105年11月1日至107年5月31日（如原證一勞動契約書附件
14 一之六所示）：

15 (1)解櫃費用：依每班拖櫃櫃數計，第1-30櫃，每櫃60元，
16 第31櫃以上，每櫃50元。

17 (2)加發金額：依當月每人總作業櫃數，另核給加發金額，
18 350櫃（含）以下5,000元，351-400櫃6,000元，401櫃
19 （含）以上7,000元。

20 (3)全勤獎金：每月按時出勤無任何請假紀錄者，每人核發
21 全勤獎金2,000元。

22 2.107年6月1日至110年9月30日（如補契約書(五)、(六)所
23 示）：

24 (1)解櫃費用：依每月拖櫃櫃數計算，第1-500櫃，每櫃65
25 元，第501櫃以上，每櫃50元。

26 (2)全勤獎金：每月按時出勤無任何請假紀錄者，每人核發
27 全勤獎金2,000元。

28 (3)候工津貼：於船邊候工時，自第二小時核發候工費用每
29 小時50元。

30 (五)原告於105年11月1日至107年3月31日之工作班別為「大輪
31 班」制，於107年4月1日以後迄今為「做一休一輪班輪休」

01 制。

02 (六)解櫃聯結車駕駛員非屬勞基法第84條之1 所規定之勞工，兩
03 造間亦未經工會或勞資會議協商同意延長、變更工作時間。

04 四、得心證之理由：

05 (一)被告應依勞基法第24條、第39條規定給付平日延長工時工
06 資及國定假日出勤工資：

07 1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，
08 促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故
09 勞基法就勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，
10 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
11 及依同法第39條規定發給例假日、休假日工作之工資，乃
12 屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規
13 定之情形，經中央主管機關核定公告之勞工，其勞雇雙方
14 對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並
15 報請當地主管機關核備者外，勞雇雙方均應遵守，勞雇雙
16 方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，依民法第71條規
17 定，自屬無效（最高法院106年度台上字第824號、106年度
18 台上字第1221號、107年度台上字第575號、107年度台上字
19 第1689號、111年度台上字第4號民事判決參照）。又雇主
20 與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，
21 就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額
22 度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班
23 費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標
24 準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束
25 勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該
26 不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第53
27 號民事判決參照）。準此，兩造間勞動契約雖約定工資報
28 酬計算方式為「按件計酬」且含加班費等一切工作所得在
29 內，並先後採「大輪班」制、「做一休一輪班輪休」制，
30 惟上訴人所擔任解櫃聯結車駕駛員非屬勞基法第84條之1規
31 定之勞工，兩造間亦未經工會或勞資會議協商同意延長、

變更工作時間等情，均為兩造所不爭執，而上開不爭執事項第4點所示本件勞動契約按件計酬之工資計算方式中，並無明確區分平日工資與加班費，且本件薪資清冊（見本院卷一第70至73頁）中，復僅有記載滯候獎金、其他津貼、解櫃獎金、班別獎金、全勤獎金、其他給與、年終獎金等項，無從區別平日正常工時工資與延長工時工資或休息日、例假日、國定假日工資等，足見原告工作日解櫃櫃數越多，可獲得之工資雖因按件計酬數量增加而提高，但被告顯未依勞基法第24條、第39條之基準給付延長工時工資或國定假日出勤之工資，揆諸前開說明，兩造間所為按件計酬之工資包含加班費在內等一切工作所得之約定，即核與勞基法第24條、第39條規定有違，應為無效。是原告請求被告依勞基法第24條規定標準發給延長工時之工資及依同法第39條規定發給國定假日出勤之工資，核屬有據，被告就此辯稱，前開計酬方式之約定與勞基法之規定無違，原告應受其拘束，不得事後任意翻異，更行請求延長工時工資云云，委無可採。

2. 次按勞工平時每日工作不得逾八小時，倘有延長工時，在非例、休假期間，其延長工作時間在二小時以內者，應按平日每小時工資加給三分之一以上，再延長工作期間在二小時以內者，按平日每小時工資加給三分之二以上計算加班工資。勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款定有明文。同法第39條並規定：第37條所定之休假，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。準此，本院審酌兩造間之勞動契約就報酬給付方式既約定為按件計酬，則於原告工作時數超過8小時部分或國定假日出勤部分，被告已有依按件計酬方式給付報酬，並非完全未給付延長工時工資或國定假日工資，僅其給付之未依上開勞基法第24、39條等規定加給或加倍，從而於計算延長工時或國定假日出勤之工資差額時，應僅需就加給或加倍之數額為計算即可，否則如就延長工時或國

01 定假日出勤時數再按平日每小時工資額乘以1又1/3、1又2/
02 3或2倍作為計算基準，即有忽略被告就此已給付之工資而
03 致過度評價、重複給付延長工時或國定假日出勤工資之
04 弊。

05 3.又平日每小時工資數額部分，依行政院勞工委員會77年7月
06 15日台七十七勞動二字第14007號函說明第二項載明：「勞
07 動基準法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正
08 常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資
09 及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。」另勞基法
10 施行細則第10條所列11款之給付，排除在勞基法第2條第3
11 款經常性給與之項目。故上開逾時工資及上開勞基法施行
12 細則第10條所列非勞務對價之給與，均不得列為計算勞基
13 法第24條之延時工資之基準（最高法院94年台上字第182號
14 判決參照）。而原告每月所領取之總工資實已包含部分延
15 長工時或國定假日出勤之工資在內，業如前述，準此，如
16 以原告每月之總工資除以該期間之工作日數再除以8小時之
17 正常工時作為其平日每小時工資計算基準，將導致延長工
18 時或國定假日出勤所獲得之工資亦計入平日每小時工資之
19 基數內，自非屬可採。惟勞基法第24條等規定乃係以按時
20 計薪為基準所為延長工時工資之規定，於按件計酬之情
21 形，所重視者僅為勞工完成之件數，從而實難區分其完成
22 件數中，正常工時內之工作所得以及延長工時之工作所得
23 各為何，是本件依勞基法之規定模式計算延長工時之工
24 資，顯難以完全適用，於此情形之下，本院認以當月全部
25 工資除以當月總工作時間之方式推估計算勞工平日每小時
26 工資數額較為適當，蓋此計算可得出勞工在所有工作時間
27 之工資平均值而較為接近勞工在正常工作時間之工資額
28 度，避免重複加成。

29 (二)工時計算：

30 按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事
31 業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供

01 勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工
02 資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞
03 雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性
04 質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而
05 定。客車之駕駛，其工作時間以實際工作時間為準，包含熱
06 車時間、駕駛時間、驗票時間、等班時間、洗車時間、加油
07 時間、保養時間、待命時間、上下客時間或其他在雇主指揮
08 監督下從事相關工作之時間，而其得不受雇主之指揮、監
09 督，並得自由利用之時間，則為休息時間（最高法院106年
10 度台上字第2044號、109年度台上字第1398號民事判決參
11 照）。經查：

12 1.30分鐘之前置時間屬工作時間：

13 證人張振隆於本院審理時證稱：伊於長榮儲運公司擔任課
14 長職務，負責與貨主以及台北港之間做運輸上的協調；台
15 北港公司會通知我們哪一條船什麼時候會到，幾點作業，
16 我們會再去跟被告公司講，被告公司再派人過來，怕塞車
17 或是開工時缺人，所以通常會要求提早半小時到場；因為
18 安全的問題，會用解櫃車作業前檢點表提醒，駕駛員如果
19 覺得車子比較髒可能會沖洗車輛或加個機油、檢視輪胎。
20 等語（見本院卷三第229、230、235頁）；證人黃晨逸亦證
21 稱：伊是德運人力資源有限公司之派遣員工，與原告均是
22 船邊解櫃駕駛員；前一晚會接受到值班班長所傳隔天出勤
23 時間的手機簡訊，依照通知時間到場，到場後去拿車鑰
24 匙、檢查車輛，準備開始船邊解櫃作業，車上會有派令
25 機，依照派令機指示將車輛開至指定地點進行貨櫃運輸作
26 業；解櫃車作業前檢點表是放在車上，使用車輛前要例行
27 檢查表格上的項目，完成檢查我自己至少要半個小時等語
28 （見本院卷三第237、238頁），並有解櫃車作業前檢點表
29 在卷可稽（本院卷三第141頁），足認解櫃聯結車駕駛員於
30 每日進行船邊解櫃作業前，至少需30分鐘之前置時間，提
31 前到場、進行解櫃車作業前檢點表所載車輛檢查等作業，

01 揆諸前揭說明，此30分鐘之前置時間自屬受雇主指揮監督
02 下從事相關工作之時間而應計入工作時間。

03 2. 交接日報表所載工作時間及待命時間均為工作時間：

04 證人張振隆證稱：解櫃車輛營運交接日報表是由解櫃駕駛
05 員自己填寫；駕駛員到場時不會寫開工時間，是實際上收
06 到台北港通知開始作業後，才會填寫開工時間，完工時間
07 也是依據台北港通知班長，駕駛員看車機電腦上面的派
08 令，如果沒有派令，駕駛員就知道作業結束，就會填寫完
09 工時間；雖然通知船幾點到，船有一些其他的準備工作或
10 是補給作業會先進行，等台北港確定船可以進行解櫃作業
11 時，才會真的開始進行做，因此開工時間常常會比班長通
12 知作業時間晚；船邊等待候工時間不會記入上開解櫃車輛
13 營運交接日報表所記載之開工時間至完工時間內，但解櫃
14 駕駛員會於備註記載候工時間，再依照駕駛員記載之候工
15 時間，由被告公司核給候工費；解櫃車輛營運交接日報表
16 是針對一艘船寫一張報表，開工時間與完工時間指的是那
17 艘船的開工跟完工時間，中間的等候時間是指針對該艘船
18 的貨櫃，駕駛員排隊等待吊卸櫃的時間，如果超過半小時
19 也會核給候工費用，因為有時貨櫃車很多，排隊等待吊卸
20 櫃需要很多時間等語（見本院卷三第233、234頁），並有
21 解櫃車輛營運交接日報表存卷可佐（見本院卷一第84至160
22 頁，卷四第26至66頁），堪認原告在工作日乃係分段提供
23 勞務，每張交接日報表所載開工及完工時間即代表就一船
24 班實際提供解櫃勞務之工作時間，而其上備註欄所載之候
25 工時間則為原告於船邊排隊等待、準備進行解櫃作業之時
26 間，本院審酌此候工時間雖僅在船邊等候，工作密度較
27 低，但原告於此時間既無法自由離去，仍須於現場等候、
28 聽從雇主指示，則其勞動力已在雇主之監督下處於準備提
29 供之狀態，該段時間自仍應計入工作時間。

30 3. 船班與船班間之解櫃空檔時間不屬工作時間：

31 證人張振隆證稱：解櫃駕駛員於船班與船班間的間隔時間

是可以自由活動，可以在車上睡覺或是到休息室喝茶、看電視或外出都可以自由決定，都沒有限制駕駛員要在現場待命，被告派駐於現場負責督導之班長只會提醒他們船班什麼時候來，要在什麼時候之前到現場；如果要離開港區，不需經任何單位之批准或請假，只要下一班船來的時候有準時到場接船就好等語（見本院卷三第231頁）；證人黃晨逸亦證稱：船班與船班中間的解櫃作業空檔，班長不會跟你講是否可以離開港區，由我們自己判斷等語（見本院卷三第238頁），足見船班次間之解櫃空檔時間，原告可自由支配、進出港區從事休憩活動，不受雇主之指揮監督，自非待命時間，應屬休息時間，不應計入工作時間內，從而原告主張應以其於「個人每月進/離場區時間紀錄表」所載進出臺北港廠區之全部時間皆列為工作時間，核非可採。

4. 據上，原告於工作日既係分段提供勞務，並以上開交接日報表所載開工及完工時間為實際從事解櫃作業之時間，而船班與船班間之解櫃空檔則非工作時間，自不得以原告進、出臺北港區之時間均認為係屬工作時間，是本院認原告同一工作日之總工作時間應以當日交接日報表所載最早之開工及最後之完工時間，扣除中間解櫃空檔之時間，並加計前述30分鐘之前置時間以及候工時間為準。

(三)工資計算：

1. 按工資，謂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款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。又同法第24條所稱平日每小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小時所得之

報酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付當然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算（最高法院110年度台上字第2035號民事判決參照）。

2.經查，原告因受被告僱用而受領之款項，其給付名目包含滯候獎金、其他津貼、解櫃獎金、班別獎金、全勤獎金、其他給與、年終獎金等項，有前揭薪資清冊存卷可查（見本院卷一第70至73頁），而被告就其中「其他給與」部分乃陳稱：因為原告是按件計酬方式領取薪資，為了符合特別休假是有薪假的概念，因此在原告請特別休假的時候會按前一個月之月薪除以30天換算一日工資的方式給付特別休假之薪資給原告，否則會變成請特別休假因此沒有提供勞務就沒有按件計酬工資導致特別休假變成無薪假之性質等語（見本院卷三第270頁），原告就此亦未否認，堪可信實。足見上開「其他給與」部分乃被告就原告「請特別休假」而為款項之給予，惟此部分既係因請休假而給予之款項，顯非原告提供勞務之對價，自非屬工資。職是，原告所領工資應以前揭滯候獎金、其他津貼、解櫃獎金、班別獎金、全勤獎金之總額為準，至「其他給與」部分則不應計入工資數額內。

(四)綜上，本院以上開基準計算原告可請求之延長工時以及國定假日出勤之工資差額總計為758,388元（詳細計算式如附表所示）。

五、綜上所述，原告請求被告給付平日延長工時以及國定假日出勤之工資差額共計758,388元，及自起訴狀繕本送達之翌日即110年11月24日起（見本院卷二第242頁，卷三第21頁）至清償日止之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本件判決主文第1項部分係就勞工之金錢給付請求為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，並同時酌定被告以相當金額供擔保後，得

01 免為假執行。

02 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，於判決
03 結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日
06 勞動法庭 法 官 趙彥強

07 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
09 命補正逕行駁回上訴。

10 中 華 民 國 112 年 6 月 14 日
11 書記官 陳珮彤