

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡字第16號

原告 宋順發

訴訟代理人 法扶律師陳永嚴

被告 寶泰通運股份有限公司

法定代理人 李沃耀

訴訟代理人 陳錫川律師

丁志達律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣23,344元，及自民國109年2月27日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如以新臺幣23,344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：原告自民國106年6月6日受僱於被告公司，兩造約定薪資為107年間底薪為新臺幣（下同）22,000元，108年為底薪23,100元（另須扣除卡債、勞健保自付額），另每月應加計出團獎金，每次出團以2,000元計，每月可領取6千元至8千元不等，因被告未給付加班費、勞保高薪低報及未足額提撥6%勞工退休金等爭議，故原告申請勞資爭議調解，並於108年9月25日自請離職。原告擔任客運駕駛工作，均採排班出團制，於各月份出團工作日數包括例假、休息日而未休息，被告於如附表所示月份，應另加予發給加班費116,481元（加班日數、時間及請求金額詳如起訴狀附表

一)。又原告至106年12月6日前有3天特別休假，至108年6月6日前有7天特別休假，至終止勞動契約時有10天特別休假，共計20日，原告特別休假未休工資計16,870元，爰依勞動基準法第24條、第39條、第40條及第38條第1、4項等規定提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告133,351元，及自起訴狀繕本送達對造起至清償日止按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行等語。

二、被告則以：原告若有特別休假之需求，可向被告提出請求，被告即會視原告擬請假日數，安排代班駕駛或直接另排其他駕駛，並未要求原告不得休假或特別休假，原告為追求更高薪資給付，而自願持續承接大陸旅遊團之遊覽車駕駛工作，致有特別休假未休，其因個人原因，而非可歸責於被告事由所致，被告自可不發給未休日數之工資。另原告離職後始以休息日、例假及國定假日未能休假為由，請求加班費，顯然有悖雙方約定及遊覽車司機之業界習慣，亦無理由，況原告依約定而實際領取之工資除底薪、出團費，尚包括茶水費及佣金，並未低於基本工資加計例休假等工資總和，無違反勞動基準法規定，原告應不得再請求例休假日等工資等語，並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判決，被告願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項（院卷第101頁）：

(一)原告自106年6月6日受僱被告，擔任接送大陸旅遊團司機工作。薪資結構包括：底薪23,100元、出團費。

(二)原告自107年7月至108年8月有如附表一的工作時間出勤。

(三)原告至106年12月6日前有3天特別休假，至108年6月6日前有7天特別休假，至終止勞動契約時有10天特別休假，共計20日。

(四)原告於108年9月25日有與被告為如被證4之通訊內容，原告於當日自行離職。

四、得心證之理由：

(一)原告請求休息日、例假日加班費部分：

01 1. 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準  
02 法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之  
03 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決  
04 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  
05 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於  
06 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  
07 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工  
08 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇  
09 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、  
10 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上  
11 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定  
12 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，  
13 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  
14 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議  
15 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  
16 更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規  
17 定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11  
18 月10日99年法律座談會民事類提案第15號研討意旨參照）。  
19 次按客運業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額  
20 外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常  
21 因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨  
22 之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班  
23 費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日  
24 工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另行  
25 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  
26 其金額不低於法定基本工資，即與勞動基準法第21條第1項  
27 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  
28 無違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨參照）。  
29 又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
30 約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之  
31 意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有

承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762號裁判參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞動基準法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

2. 查，原告自106年6月6日至108年9月25日間，在被告公司擔任客運駕駛，依其任職期間薪資表（院卷第123至127頁），每月領取之薪資包括底薪及團費，又原告駕車搭載客人出團，旅遊行程期間會橫跨休息日或例假日，原告並因此得另支領出團費，原告應能知悉其工作性質，顯與一般勞工於平日定時工作時間有所不同，原告於任職期間均未主張例假日、休息日工作逾時未列計延長工時或未受領加班費等情事為異議，依前揭說明，原告長期以來對勞務提供方式及被告之薪資給付內容及方式，顯非單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，而與雇主繼續勞動契約關係。
3. 至被告固稱原告自購物站領取之「茶水費」及「佣金」亦為工資一部分，惟被告並未舉證兩造間有將「茶水費」及「佣金」作為工資一部之書面約定，且上開原告薪資表內容復無此開給付項目，被告亦未據以計算按月提繳之勞工退休金，況業界所稱「佣金」係以旅客在購物站之消費金額之成數計算，「茶水費」是以旅遊團前往購物站之次數計算，計算標準與旅客消費情狀息息相關，均與原告駕駛工作內容及時間不具對價性，亦非經常固定可得收入，該筆金錢更非由被告所支付，故難認「茶水費」及「佣金」係屬工資之性質。
4. 再按勞動基準法第24條關於一般延長工作時間之給付標準已

有規定，又同法第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  
動基準法第39條亦定有明文。本件兩造就原告任職期間之加  
班費計算方式達成合意，已如前述，另參照司法院大法官會  
議釋字第726號解釋意旨，即便被告非勞動基準法第84條之1  
所示各行業，仍應綜合考量該等合意內容是否違反勞動基準  
法第24條、第37條及第39條等規定，亦即其合意內容效力最  
終仍應取決於是否抵觸勞動基準法之規定。是以，依行政院  
勞動部所頒訂基本工資，自106年1月1日起每月21,009元  
（相當日薪700.3元、時薪87.54元），自107年1月1日起每  
月調整為22,000元（相當日薪733.33元、時薪91.67元），  
自108年1月1日起每月調整為23,100元（相當日薪770元、時  
薪96.25元），原告於107年度、108年度間休息日上班8小  
時，依勞動基準法每日加班費分別為1161.15元（計算式：  
 $91.67 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ ）、1,219.16元（計算式：  
 $96.25 \times (4/3 \times 2 + 5/3 \times 6)$ ），原告於例假日、國定假日上班8小時，  
則加發一日工資分別為733.33元、770元，依此計算結果，  
原告於其主張短少延時工資給付期間，依勞動基準法可得領  
取之加班費為86,778元（如附表所示），加計每月法定基本  
工資249,700元（計算式： $22,000 \times 4 + 23,100 \times 7$ ），是原告  
於附表期間依勞動基準法規定應領工資之總額不得低於  
336,478元，惟被告僅支付330,000元，故原告尚得請求被告  
再給付6,478元之加班費。

(二)原告請求特別休假未休工資部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應  
依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日  
。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，  
10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10  
年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加

01 至30日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主  
02 基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協  
03 商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，  
04 告知勞工依前2項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因  
05 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主  
06 應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數  
07 額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內  
08 容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其  
09 權利不存在，應負舉證責任，107年1月31日修正前勞動基準  
10 法第38條定有明文。

- 11 2. 原告任職期間至106年12月6日前有3天特別休假，至108年6  
12 月6日前有7天特別休假，至終止勞動契約時有10天特別休  
13 假，共計20日等情，為兩造所不爭執。再者，原告主張3  
14 天、10天特別休假均以23,100元計算，計10,010元（計算  
15 式： $23,100 \div 30 \times 13$ ），至108年6月6日前之7日特別休假，則  
16 以108年6月薪資為29,400元計算（參院卷第126頁薪資  
17 單），計6,860元（計算式： $29,400 \div 30 \times 7$ ），合計16,870  
18 元，是原告請求特別休假未休工資16,870元，自有理由。

- 19 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
20 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
21 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權  
22 人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；又遲延之債務，  
23 以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延  
24 利息，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債  
25 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之  
26 5，民法第229條第1、2項、第233條第1項、第203條分別定  
27 有明文。被告於109年2月26日收受起訴狀繕本，有送達證書  
28 可憑（院卷51頁），則原告得請求被告自109年2月27日起至清  
29 償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息。

- 30 五、從而，原告依僱傭法律關係，請求被告給付例假及休息日加  
31 班費6,478元、特休未休工資16,870元，合計23,348元，及

自109年2月27日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均有理由，應予准許。原告逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。本判決主文第1項既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，就本判決主文第1項應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，被告聲請傳喚證人王雅慧以證明原告薪資結構（院卷第119頁），即無調查之必要，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 6 月 9 日  
勞 動 法 庭 法 官 林 瑋 桓

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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 109 年 6 月 9 日  
書 記 官 江 慧 君

附表

| 月份     | 原告主張<br>加班日數 | 已付工資(被<br>證5)：元 | 每月依勞動基準法得領加班費(計算<br>式)：元  |
|--------|--------------|-----------------|---------------------------|
| 107.7  | 6            | 30,000          | 5,683(733.33×3+1161.15×3) |
| 107.10 | 8            | 30,000          | 7,578(733.33×4+1161.15×4) |
| 107.11 | 8            | 30,000          | 7,578(733.33×4+1161.15×4) |
| 107.12 | 10           | 28,000          | 9,472(733.33×5+1161.15×5) |
| 108.1  | 10           | 31,100          | 9,946(770×5+1,219.16×5)   |

(續上頁)

01

|       |   |         |                                           |
|-------|---|---------|-------------------------------------------|
| 108.3 | 9 | 31,100  | $9,176(770 \times 4 + 1,219.16 \times 5)$ |
| 108.4 | 9 | 31,100  | $8,277(770 \times 6 + 1,219.16 \times 3)$ |
| 108.5 | 8 | 31,100  | $7,957(770 \times 4 + 1,219.16 \times 4)$ |
| 108.6 | 8 | 29,400  | $7,957(770 \times 4 + 1,219.16 \times 4)$ |
| 108.7 | 7 | 31,100  | $7,187(770 \times 3 + 1,219.16 \times 4)$ |
| 108.8 | 6 | 27,100  | $5,967(770 \times 3 + 1,219.16 \times 3)$ |
| 總計    |   | 330,000 | 86,778                                    |