

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第128號

上訴人

即被上訴人 黃金春

訴訟代理人 何文雄律師

複代理人 謝允正律師

被上訴人

即上訴人 萬揚通運股份有限公司

法定代理人 葉日興

訴訟代理人 廖家瑜律師

陳家彥律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造對於中華民國107年7月31日臺灣桃園地方法院105年度勞訴字第109號第一審判決各自提起上訴，黃金春並為訴之追加，本院於110年2月3日言詞辯論終結，判決如下：

主文

原判決關於駁回黃金春後開第二項之訴部分，及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，萬揚通運股份有限公司應再給付黃金春新臺幣貳拾萬零玖佰玖拾玖元，及自民國一〇七年四月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

萬揚通運股份有限公司應提撥新臺幣伍仟參佰貳拾壹元至黃金春之勞工退休金專戶。

黃金春其餘上訴及追加之訴駁回。

萬揚通運股份有限公司之上訴駁回。

廢棄改判部分之第一、二審訴訟費用，由萬揚通運股份有限公司負擔。駁回上訴部分之第二審訴訟費用，由兩造各自負擔。追加之訴訴訟費用，由萬揚通運股份有限公司負擔百分之十三，餘由黃金春負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一、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446條第1項、同法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於變更或追加之訴得加以利用，且無害於他造當事人程序權之保障，俾符訴訟經濟者，均屬之。本件上訴人即被上訴人黃金春於原審原請求被上訴人即上訴人萬揚通運股份有限公司（下稱萬揚公司）給付民國104年11月至105年2月之薪資差額新臺幣（下同）4萬4,712元，嗣於本院審理中以薪資差額應為6萬4,468元為由，追加請求萬揚公司再給付1萬9,756元，另依修正前勞動基準法（下稱勞基法）第38條、勞基法施行細則第24條之1規定，請求萬揚公司給付特別休假未休薪資7,776元，及依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，請求萬揚公司再提撥勞工退休金1萬3,240元至其勞工退休金專戶，核屬訴之追加。萬揚公司雖不同意，惟關於薪資差額部分，黃金春僅擴張應受判決事項之聲明，關於給付特別休假未休薪資及提撥勞工退休金部分，則均本於兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）而為，其追加之訴與原訴之原因事實，有其社會事實上之共通性及關聯性，而就原請求所主張之事實及證據資料，於追加之訴得加以利用，且無害於萬揚公司程序權之保障，其基礎事實同一，揆諸前開規定，黃金春所為訴之追加，應予准許。

二、次按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，

且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。黃金春主張萬揚公司於105年3月3日依勞基法第12條第1項第2、5款規定終止系爭勞動契約為不合法，兩造間僱傭關係仍有效存在等情，為萬揚公司所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依上開說明，黃金春請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、黃金春主張：其自104年2月24日起受僱於萬揚公司擔任貨運司機，兩造並簽立系爭勞動契約，約定每月薪資除依派車趟數計算運輸薪資外，另發給配合調度獎金1萬元、全勤獎金4,000元、電話補助1,000元、省油獎金2,000元。詎萬揚公司於105年3月3日以其故意耗損公司車輛及對雇主重大侮辱為由，依勞基法第12條第1項第2、5款規定終止系爭勞動契約，然萬揚公司所述之終止事由並非事實，其終止為不合法，兩造間僱傭關係仍有效存在。又其於104年3月至105年2月任職期間多次加班，萬揚公司應給付平日加班費22萬2,671元、假日加班費6,909元，合計22萬9,580元。且萬揚公司自104年11月起至105年2月止，故意不派發車趟，致其因工作件數不足而短少領取薪資，以日薪1,200元，每月工作22日計算，加計前開配合調度獎金、全勤獎金、電話補助、省油獎金，其每月應得領取薪資4萬3,400元（1,200元X22+17,000元=43,400元），萬揚公司應給付薪資與其實領薪資間差額合計6萬4,468元。另其於105年2月24日工作已滿1年，有7日特別休假，扣除其已休之特別休假1日，萬揚公司尚須給付其剩餘6日特別休假未休薪資7,776元（每日平均薪資1,296元X6=7,776元）。再萬揚公司自104年3月起至105年3月3日止，應為黃金春提撥勞工退休金4萬3,356元，實際提撥金額僅3萬116元，應再提撥1萬3,240元（43,356元-30,116元）。

6元=13,240元)至其勞工退休金專戶。爰依修正前勞基法第24條、系爭勞動契約、民法第227條準用第232條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，萬揚公司應給付加班費22萬9,580元、薪資差額4萬4,712元，合計27萬4,292元，及加計自107年4月11日起算之法定遲延利息，並追加依修正前勞基法第24條、第38條、勞基法施行細則第24條之1、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求萬揚公司給付薪資差額1萬9,756元、特別休假未休薪資7,776元，合計2萬7,532元，及加計自108年11月1日起算之法定遲延利息，萬揚公司應再提撥1萬3,240元至其勞工退休金專戶等語。【原審判決確認兩造間僱傭關係存在，並命萬揚公司給付黃金春1萬5,000元，及自107年4月11日起算之法定遲延利息，而駁回黃金春其餘之訴。黃金春就其敗訴其中25萬9,292元（即加班費22萬9,580元、薪資差額2萬9,712元），及自107年4月11日起算之法定遲延利息部分，聲明不服，提起上訴，並為訴之追加。萬揚公司就其敗訴部分，亦聲明不服，提起上訴。至黃金春於原審請求超逾上開部分，未據其聲明不服，該部分非本院審理之範圍】。並於本院聲明：(一)上訴聲明：1.原判決關於駁回黃金春後開第2項之訴部分廢棄。2.萬揚公司應再給付黃金春25萬9,292元，及自107年4月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.萬揚公司應再給付黃金春2萬7,532元，及自108年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4.萬揚公司應提撥1萬3,240元至黃金春之勞工退休準備金專戶。(二)答辯聲明：上訴駁回。

二、萬揚公司則以：系爭勞動契約屬不定期勞動契約，黃金春多次公然以三字經等足以貶損人格之言語侮辱其法定代理人葉日興，嚴重影響葉日興之管理威信，且黃金春以不當駕駛習慣故意損耗車輛，致其受有損害，其於105年2月間確認黃金春上開違規情節屬實，且難以維持系爭勞動契約，而於105年3月3日以公告方式（下稱系爭公告）依勞基法第12條第1項第2、4、5款、民法第488條第2項規定終止系爭勞動契

約，自屬合法。倘認系爭勞動契約未經其以系爭公告合法終止，其亦以109年8月31日綜合言詞辯論意旨狀繕本之送達，再次為終止系爭勞動契約之意思表示，兩造間僱傭關係已不存在。又兩造約定之工資採按件計酬，即運輸薪資已包含加班費在內，其餘發給之配合調度獎金、全勤獎金、電話補助、省油獎金均屬獎勵性、恩惠性給予，並非黃金春駕車運貨之勞務對價，不屬於工資範圍。黃金春於任職期間並無加班之情事，縱認其可請求加班費，亦應以勞基法所定之基本時薪計算，且每日須扣除至少1小時之休息時間，黃金春得請求之加班費總額僅為9萬2,379元，加上依勞基法所定每月基本工資計算之工資總額23萬9,535元，合計32萬9,535元，而黃金春於任職期間向萬揚公司實際領取運輸薪資總額共計34萬9,498元，已高於依勞基法計算每月之基本工資及加班費總額，則兩造約定運輸薪資包含加班費在內，並未違反勞基法之規定。此外，萬揚公司依勞退條例應為黃金春提撥之勞工退休金總額為2萬3,904元，實際提撥金額3萬686元，並無短少提撥勞工退休金。又黃金春因萬揚公司超額提撥勞工退休金6,782元（30,686元-23,904=6,782元）受有利益，致萬揚公司受有損害，萬揚公司得依不當得利之法律關係請求返還，並以該債權金額與本件黃金春得請求之金額為抵銷等語，資為抗辯。並於本院聲明：(一)上訴聲明：1.原判決不利於萬揚公司部分廢棄。2.上開廢棄部分，黃金春在第一審之訴駁回。(二)答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)黃金春自104年2月24日起任職於萬揚公司擔任貨運司機，兩造並簽訂系爭勞動契約，約定運輸薪資採按件計酬。

(二)萬揚公司於105年3月3日以黃金春故意損耗公司車輛，並對萬揚公司法定代理人葉日興有重大侮辱為由，以系爭公告終止系爭勞動契約。

四、黃金春主張萬揚公司於105年3月3日終止系爭勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍有效存在。又萬揚公司積欠其加班費

01 22萬9,580元、薪資差額6萬4,468元、特別休假未休薪資7,7
02 76元未償，並應再提撥1萬3,240元至其勞工退休金專戶等
03 語，為萬揚公司所否認，並執前詞置辯。經查：

04 (一)萬揚公司終止系爭勞動契約是否合法？兩造間僱傭關係是否
05 仍有效存在？

06 1.按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關
07 係，促進社會與經濟發展，特制定勞基法；勞基法未規定
08 者，適用其他法律之規定，勞基法第1條第1項定有明文。又
09 勞基法係於73年7月30日經總統公布施行，本件萬揚公司與
10 黃金春終止系爭勞動契約為105年3月3日，則該終止系爭勞
11 動契約行為是否合法，即應優先適用勞基法加以判斷，是萬
12 揚公司辯稱其得依民法第488條第2項規定隨時終止系爭勞動
13 契約，要無可取。況萬揚公司於105年3月3日以系爭公告終
14 止系爭勞動契約，該公告載明：「本公司（即萬揚公司）員
15 工黃金春多次不服從公司調度派遣，故意損耗公司車輛，並
16 對雇主（即萬揚公司法定代理人葉日興）有重大侮辱，依勞
17 基法第12條，予以開除」，有系爭公告在卷可稽（原審卷一
18 第49頁），益證萬揚公司於105年3月3日係以黃金春對雇主
19 有重大侮辱之行為及故意損耗公司車輛為由，依勞基法第12
20 條第1項第2、5款規定終止系爭勞動契約。至萬揚公司抗辯
21 其亦以勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約云
22 云，然萬揚公司於系爭公告內並未指明黃金春違反系爭勞動
23 契約或工作規則之具體內容，亦迄未提出其所制定之工作規
24 則供本院參酌，是萬揚公司此部分所辯，即非可採。

25 2.萬揚公司抗辯黃金春故意損耗公司車輛，而有勞基法第12條
26 第1項第5款之情形，經證人葉日平於臺灣桃園地方檢察署10
27 5年度他字第5740號詐欺案件（下稱系爭詐欺案件）偵查時
28 證稱：其有看過黃金春早上發動車輛時就直接踩很大力油
29 門，至少看過4至5次以上，其他司機都是輕採油門來暖車等
30 語。證人即維修萬揚公司車輛師傅石健男於系爭詐欺案件偵
31 查時證稱：黃金春駕駛之000-00貨車（下稱系爭貨車）發生

01 問題有些是操作不當，例如：停放板架要接合時，須慢慢接
02 合，但黃金春未依正常程序，且倒車接合時並未放慢速度，
03 導致板架的零件頭損壞，其親眼看過2至3次，系爭貨車維修
04 次數有比較多，應該是黃金春操作車輛有問題，其有1至2次
05 看到黃金春大力踩油門，不確定是在暖車還是在將空氣打到
06 貨車的空氣儲存桶裡，因為如此剎車才會鬆開後始能發動等
07 語。證人即萬揚公司貨運司機謝世發於系爭詐欺案件偵查時
08 證稱：其看過黃金春發動車輛時猛踩油門1至2次，急催油門
09 雖然空氣會很快進到空氣儲存桶，但是會很損車等語。證人
10 即萬揚公司貨運司機鄧易盛於系爭詐欺案件偵查時證稱：其
11 看過黃金春在發動車輛時就將油門踩到底好幾次，急催油門
12 雖然空氣會很快進到空氣儲存桶，但是會很損車等語，固有
13 系爭詐欺案件106年4月19日訊問筆錄在卷可佐（本院卷一第
14 344至348頁）。且葉日平於本院審理時固再次證稱：其在早
15 上有看過黃金春重踩油門發車4、5次，沒有人去制止他等語
16 （本院卷一第463至464頁）。惟此僅可認黃金春於早上發動
17 車輛時偶有猛踩油門，且此舉可能造成車輛損害之不良駕駛
18 習慣，然駕駛人縱無不當之駕駛行為，車輛於長時間使用情
19 形下，零件及車況本有正常耗損之可能，定期進廠保養及維
20 修，亦屬常情。而系爭貨車之保養及維修次數與萬揚公司所
21 有其他貨車相較，保養及維修頻率上並無明顯不同，業據證
22 人石健男於原審時證稱：其保養及維修系爭貨車頻率正常，
23 並無特別異常，105年3月9日估價單第1項是更換系爭貨車汽
24 缸，因為汽缸裂掉需要更換，熱車時就催油門雖可能會導致
25 汽缸過熱而破損，但不是絕對的，應該是長時間累積才會造
26 成這樣結果，其無法判斷汽缸裂掉是否為駕駛人之駕駛習慣
27 不良所致，萬揚公司的其他貨車也有發生過汽缸破裂之情
28 形。又活塞環磨損之原因，可能是操作習慣、機油品質不佳
29 或是引擎轉速過高都會造成這種狀況等語（原審卷一第162
30 頁反面至第163頁反面）。復於本院審理時證稱：黃金春負
31 責同一輛貨車，幾年來該貨車與其他貨車故障頻率並無較

高，應屬正常，於偵查中所證述係指黃金春離職前修車頻率較高，一般而言是操作不當的情形比較多，其是以車輛損壞情形去判斷可能有油門重踩的狀況，修理紀錄都有交給萬揚公司，並經葉日興簽名等語（本院卷一第461至463頁）。且萬揚公司並未提出系爭貨車於黃金春任職期間內相關維修、保養單據，石健男製作之105年3月9日估價單雖記載系爭貨車有多筆維修項目（原審卷一第110頁），然該估價單製作日期在萬揚公司於105年3月3日終止系爭勞動契約之後，自不足以為有利於萬揚公司之認定。況證人謝世發於原審時證稱：其有跟老闆（即葉日興）說看過黃金春亂催油門1次，但其不常與黃金春碰面等語（原審卷一第137頁反面至第138頁），復於本院審理時證稱：其看過黃金春以重踩油門方式發車1或2次等語（本院卷一第457頁）。鄧易盛於本院審理時證稱：其看過黃金春以重踩油門方式發車有2或3次，當時沒有人去提醒黃金春不要重踩油門，一大早發車，司機各忙各的等語（本院卷一第459至460頁），足見其等僅偶而看見黃金春以重踩油門之方式發車，無法確認黃金春一再以上開方式發車而故意損耗公司車輛，自難認黃金春之駕駛行為已令系爭貨車受有異常損害之情形。再者，萬揚公司每月給付黃金春之款項除了運輸薪資外，另發給配合調度獎金，倘萬揚公司認黃金春故意損耗公司車輛之情事，理應可選擇不予發放配合調度獎金，或扣抵部分金額充作系爭貨車之額外維修費用，藉此督促黃金春改善其不良駕駛習慣，萬揚公司於105年3月3日終止系爭勞動契約前既未對黃金春採取任何懲戒手段，亦無通知黃金春限期改善等相關處置，自難認黃金春於任職萬揚公司期間已構成勞基法第12條第1項第5款之終止事由。

3. 又萬揚公司抗辯黃金春對其法定代理人葉日興有重大侮辱之行為，已構成勞基法第12條第1項第2款之終止事由，固經葉日興於本院審理時陳稱：萬揚公司於105年3月3日與黃金春終止系爭勞動契約，理由為黃金春發動車輛後就把油門踩到

01 底，而且發生很多次，其當場跟黃金春說不可以這樣，講過
02 7、8次，沒有貼公告，有時候黃金春不予理會，有時候會罵
03 三字經「幹你娘」或是「你做老闆就囂張」（台語發音）
04 等，黃金春之行為造成公司車輛損壞，且黃金春對其出言侮
05 辱，讓其無法帶領其他員工，萬揚公司才與黃金春終止系爭
06 勞動契約等語（本院卷一第269至270頁）。惟除葉日興上開
07 陳述外，萬揚公司就黃金春對葉日興有重大侮辱之行為，並
08 未提出其他證據證明之，自不得僅以葉日興上開陳述內容，
09 即為不利於黃金春之認定。況黃金春尙曾對葉日興有重大侮
10 辱之行為，萬揚公司理應予以告誡或其他懲處處分，然萬揚
11 公司均未為之，亦難認黃金春於任職萬揚公司期間已構成勞
12 基法第12條第1項第2款之終止事由。

13 4.承上，黃金春於任職期間並無對雇主有重大侮辱之行為及故
14 意損耗公司車輛之情事，萬揚公司於105年3月3日以勞基法
15 第12條第1項第2、5款規定終止系爭勞動契約即非合法，其
16 嗣基於同一事由，於109年8月31日綜合言詞辯論意旨狀繕本
17 之送達，再次為終止系爭勞動契約之意思表示，亦不合法。
18 則黃金春以萬揚公司終止系爭勞動契約為不合法為由，請求
19 確認兩造間之僱傭關係存在，即屬有據。

20 (二)除運輸薪資外，黃金春之工資有無包含配合調度獎金、電話
21 補助、全勤獎金、省油獎金在內？

22 1.按稱工資者，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
23 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
24 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；工資由勞雇
25 雙方議定之，勞基法第2條第3款、第21條第1項前段分別定
26 有明文。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合勞務
27 對價性而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下
28 經常可以領得之給付。

29 2.系爭勞動契約第3條約定：「薪資係按件計酬，計算方式如
30 附件一」（原審卷一第56頁）。而黃金春所提薪資單上記載
31 薪資項目為「運輸薪資」（原審卷一第57至58、169頁），

01 可知系爭勞動契約第3條所指薪資為黃金春每月工作按件計
02 算之運輸薪資，此部分屬勞基法第2條第3款所指之工資，應
03 無疑義。又黃金春主張萬揚公司每月經常性給付配合調度獎
04 金1萬元、電話補助1,000元、全勤獎金4,000元、省油獎金
05 2,000元，亦屬工資範圍等語。然萬揚公司辯稱全勤獎金4,0
06 00元，休假1天扣2,000元，休假2天扣4,000元等語（原審卷
07 一第106頁），為黃金春所不爭，且黃金春亦自承其於104年
08 6月間因請假1天而遭扣全勤獎金2,000元等語（原審卷一第1
09 06頁），則全勤獎金應屬萬揚公司對員工之獎勵性、恩惠性
10 給予，與勞基法所指工資之要件不符。又證人即萬揚公司貨
11 運司機謝世發、蔣振崑於原審證稱：省油獎金要達到省油標
12 準才會領取等語（原審卷一第137頁反面、第166頁）。且黃
13 金春於原審亦自陳：1公升跑2.8至2.9公里之間，省油獎金
14 1,000元，2.9公里至3公里是1,500元，3公里以上是2,000元
15 等語（原審卷一第96頁），並提出車輛費用統計表為憑（原
16 審卷一第141、180頁）。可見省油獎金發放係萬揚公司貨運
17 司機駕車符合省油標準時，萬揚公司對該貨運司機所為獎勵
18 性、恩惠性給予，亦非屬勞基法所指工資。另就配合調度獎
19 金、電話補助部分，證人蔣振崑已於原審證稱：其在萬揚公
20 司任職期間沒有被扣過配合調度獎金及電話補助等語（原審
21 卷一第166頁）。且黃金春自104年3月起至105年1月止，每
22 月均有領取配合調度獎金1萬元及電話補助1,000元，亦有薪
23 資單在卷可稽（原審卷一第57至58、169頁）。足見配合調
24 度獎金1萬元及電話補助1,000元應為經常性給付，萬揚公司
25 既未舉證說明配合調度獎金及電話補助之領取判斷標準，且
26 調度配合獎金及電話補助之數額非微，其發放與萬揚公司之
27 盈餘狀況或黃金春之個人表現無關，而為黃金春因工作而得
28 獲取之報酬，具有勞務對價性，不因萬揚公司所定給付名目
29 非為運輸薪資而有差異。是除系爭勞動契約第3條所指按件
30 計酬之運輸薪資外，黃金春每月可向萬揚公司領取之工資另
31 應加計配合調度獎金1萬元及電話補助1,000元。

01 (三)系爭勞動契約第3條約定之運輸薪資是否包含加班費在內？
02 萬揚公司有無積欠黃金春平日或假日加班費？若是，其金額
03 應為若干？

04 1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，於勞基法第1條、
05 第30條第1項規定「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權
06 益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本
07 法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條
08 件，不得低於本法所定之最低標準。」；又勞工延長工作時
09 間、例假、休假及特別休假照常工作者，雇主應依同法第24
10 條規定標準發給延長工作時間之工資及依第39條第1項規定
11 加倍發給工資。是上開勞動條件之規定，俱為最低標準且屬
12 強制規定。故除非有法律明文規定，例如勞基法第84條之1
13 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工，得排除適
14 用外，勞雇雙方均應遵守。蓋勞工相較於雇主，為經濟上之
15 弱勢者，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除上開法
16 律規定之適用，否則即有違勞基法之立法意旨（最高法院97
17 年度台上字第929號、106年度台上字第1221號判決意旨參
18 照）。經查，黃金春並非屬適用勞基法第84條之1公告工作
19 之勞工，且萬揚公司並未經工會或經勞資會議同意變更工作
20 時間，故萬揚公司經營貨運業所雇用之司機，就其延長工作
21 時間、休假及特別休假等日照常工作，勞基法並無特別排除
22 上開勞動條件規定適用之明文。揆諸前揭說明，黃金春如有
23 延長工時或國定假日、休假日照常工作之情形，萬揚公司自
24 應按勞基法相關規定加給延長工作時間之工資，以及加倍發
25 給休假及國定假日工資，否則即與勞基法第30條第1項及第2
26 4條、第39條等強制規定有違，此非可由雇主單方或勞雇雙
27 方以契約方式排除上開法律規定之適用。至勞基法第21條第
28 1項規定「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工
29 資」，僅在規範法定最低工資標準，並未排斥勞基法第2條
30 第3款、第24條、第39條等強制規定之適用。縱兩造曾經約
31 定將黃金春之加班費內含於每月運輸薪資，且實際給付金額

01 高於基本工資加計上開費用之數額，惟兩造間之協議既已違
02 反勞基法第24條、第39條關於雇主給付加班費之強制規定，
03 並有違勞基法之立法意旨，自屬無效。從而，萬揚公司抗辯
04 兩造已合意將加班費包含於每月運輸薪資中，黃金春不得再
05 請求加班費云云，為不足取。

06 2.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左
07 列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日
08 每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二
09 小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上」、
10 「第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十
11 八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
12 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕
13 工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」，修正前勞
14 基法第24條第1、2款、第39條分別定有明文。

15 (1)黃金春主張其於104年3月至105年2月任職期間多次加班，萬
16 揚公司應給付平日加班費22萬2,671元、假日加班費6,909
17 元，合計22萬9,580元等語，並提出工時及加班統計表、行
18 車日報表等件為證（原審卷二第10至119頁）。萬揚公司雖
19 抗辯上開工時及加班統計表、行車日報表為黃金春自行製
20 作，該文件內容未經其確認，與事實不符等語。然以上開行
21 車日報表與黃金春所提之出勤記錄表（原審卷一第59至93
22 頁）相互對照結果，兩者內容大致相符，而出勤記錄表上另
23 有其他貨運司機之簽到、簽退記錄，黃金春即無偽造該出勤
24 記錄表之可能，則黃金春依行車日報表製作上開工時及加班
25 統計表，即屬有據。況萬揚公司於105年1月18日與黃金春進
26 行勞資爭議調解時，亦不否認黃金春有延長工時之情事，有
27 該次勞資調解紀錄在卷可稽（原審105年度壠勞簡字第33號
28 卷第6頁反面）。且依系爭勞動契約第3條約定，萬揚公司須
29 按件計算各貨運司機每月可領取之運輸薪資數額，理應會以
30 出勤記錄表、行車日報表等文件為計算依據，其未舉證證明
31 上開工時及加班統計表、行車日報表有何不實之處，空言否

01 認黃金春有加班之情事，要無可取。是黃金春主張其於任職
02 萬揚公司期間有如上開工時及加班統計表、行車日報表所示
03 之加班時數，應屬可採。

04 (2)萬揚公司雖抗辯黃金春縱可請求加班費，亦應以勞基法所定
05 之基本時薪計算，且每日須扣除至少1小時之休息時間等
06 語。然證人即萬揚公司貨運司機蔣振崑於原審證稱：其與萬
07 揚公司間沒有約定每天休息時間，都是找時間休息，有的司
08 機體力好，可以接續跑車趟，就其而言，如果公司有給跑車
09 資料，其就會接著去跑等語（原審卷一第166頁）。考量系
10 爭勞動契約係按件計酬，並非約定固定上下班時間，自無每
11 日必然有1小時之休息時間可言，是萬揚公司辯稱黃金春每
12 日加班時數至少要扣1小時之休息時間，要無可取。又勞基
13 法所定之基本時薪僅在規範法定最低工資標準，並未排除兩
14 造合意之工資範圍，故黃金春得請求萬揚公司給付之加班
15 費，自應以兩造合意之工資範圍為計算基準，即包含每月運
16 輸薪資、配合調度獎金1萬元及電話補助1,000元在內。以此
17 計算，黃金春得請求萬揚公司給付如附表所示平日延長加班
18 費8萬6,144元、平日再延長加班費10萬8,355元，合計19萬
19 4,499元（86,144元+108,355元=194,499元）。另黃金春
20 主張其於104年3月28日（星期六）加班11時15分，105年1月
21 30日（星期六）加班4時5分，有工時統計表、行車日報表在
22 卷可佐（原審卷第10頁、第21頁反面、第118頁），以當月
23 平均時薪241元、132元乘以上開假日加班時數，再以2倍計
24 算，則黃金春可請求之假日加班費分別為5,423元、1,077
25 元，合計6,500元。從而，黃金春得請求平日及假日加班費
26 總計20萬999元（194,499+6,500=200,999元），逾此範圍
27 之請求，不應准許。

28 (四)萬揚公司有無短少給付黃金春薪資（包含全勤獎金、省油獎
29 金）？若是，其金額應為若干？

30 1.黃金春主張萬揚公司自104年11月起至105年2月止，故意不
31 派發車趟，致其因工作件數不足而薪資短少，應給付薪資與

其實領薪資間差額合計6萬4,468元等語，並以出勤記錄表、周聰裕之薪資單為據（本院卷一第375至401頁、卷二第83頁）。然兩造約定之工資包含運輸薪資、配合調度獎金1萬元、電話補助1,000元等情，已如上述，是除兩造已約定萬揚公司每月應給付之最低薪資數額或最低運貨趟數等情形外，黃金春自無從請求萬揚公司給付實際工作件數以外之運輸薪資。而證人謝世發已於原審證稱：其與萬揚公司間並未約定每月至少可以跑幾趟車，不一定每日都會派車，最久曾有2、3天沒有出車等語（原審卷一第136頁正反面）。證人蔣振崑於原審亦證稱：其與萬揚公司未約定每月最低薪資，亦未約定每月可以跑多少車趟或可領取多少運輸薪資等語（原審卷一第166頁正反面），足徵萬揚公司與貨運司機間確無最低薪資數額或最低運貨趟數之約定，自不得僅以出勤記錄表、周聰裕之薪資單即謂萬揚公司故意不派發車趟予黃金春，且黃金春得請求實際工作件數以外之運輸薪資。況黃金春於任職萬揚公司期間所領取之運輸薪資總額並未低於勞基法對勞工之最低保障基準，為黃金春所不爭，縱如黃金春所述萬揚公司對其有減少派發車趟之情事，黃金春亦不得以其過往平均獲派車趟數所計算之運輸薪資為基礎，請求萬揚公司給付其於上開期間內未實際工作件數之運輸薪資，其此部分請求，核屬無據。

2. 又黃金春主張105年2月之調度獎金、電話補助、全勤獎金、省油獎金均未發放，為萬揚公司所不爭，而配合調度獎金1萬元及電話補助1,000元為黃金春每月得領取之工資，亦如前述，則黃金春請求萬揚公司給付105年2月份配合調度獎金及電話補助共計1萬1,000元，核屬有據。另依105年2月份出勤紀錄表所示，黃金春於該月應出勤日數中並無請假或休假之紀錄（原審卷一第76至83頁），萬揚公司即應給付黃金春105年2月份全勤獎金4,000元。再觀諸黃金春所提104年3月至105年1月之薪資單（原審卷一第50頁至第55頁反面、169頁），萬揚公司並未積欠黃金春配合調度獎金、電話補助、

01 全勤獎金、省油獎金，且為黃金春所不爭（原審卷二第3
02 頁）。而黃金春並未舉證證明其於105年2月份已符合萬揚公
03 司所定省油標準，自不得請求萬揚公司給付105年2月份省油
04 獎金。從而，黃金春得請求萬揚公司給付105年2月份配合調
05 度獎金1萬元、電話補助1,000元、全勤獎金4,000元，共計1
06 萬5,000元，逾此範圍之請求，則無理由。

07 (五)黃金春請求特別休假未休薪資7,776元，有無理由？

08 黃金春雖主張其於105年2月24日工作已滿1年，有7日特別休
09 假，扣除其已休特別休假1日，萬揚公司應給付其剩餘6日特
10 別休假未休薪資7,776元等語。惟按勞工在同一雇主或事業
11 單位，繼續工作满一定期間者，每年固應依勞基法第38條規
12 定給予特別休假；然勞基法第38條之特別休假之日期，應由
13 勞雇雙方協商排定之，亦經勞動基準法施行細則第24條第2
14 款規定甚明。是黃金春繼續工作满一定期間後，萬揚公司固
15 需給付其一定日數之特別休假，惟就休假日期，仍應由黃金
16 春提出與萬揚公司協商排定。且於每年度終結或終止契約而
17 未休之休假，需因萬揚公司以勞務需要為由要求工作，致未
18 能休畢之情形，始得請求給付未休特別休假工資。依證人即
19 萬揚公司貨運司機蔣振崑於原審證稱：其有請過特休等語
20 （原審卷第166頁），可認萬揚公司設有特別休假。黃金春
21 雖主張其於104年12月8日欲請特別休假，遭萬揚公司不准而
22 改為事假，其自得請求剩餘6日特別休假未休薪資共7,776元
23 等語，並提出該出勤記錄表為證（本院卷一第579頁）。然
24 該出勤記錄表並未見萬揚公司有何塗改之情事，自難認萬揚
25 公司拒絕黃金春於104年12月8日行使特別休假之權利。此
26 外，黃金春復未舉證證明其曾指定期日申請特別休假遭萬揚
27 公司拒絕，或有其他可歸責於萬揚公司事由致未能請准特別
28 休假之事實。是黃金春迄至離職時縱尚有特別休假未完全休
29 畢，惟此既難認可歸責於萬揚公司所致，則其請求萬揚公司
30 應給付特別休假未休薪資7,776元，核屬無據。

31 (六)黃金春請求萬揚公司再提撥勞工退休金1萬3,240元，有無理

01 由？

- 02 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，
03 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
04 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6，
05 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。是雇主未依
06 勞工退休金條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金
07 者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工自得請
08 求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶。
09 次按於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1
10 年內調整勞工退休金之提繳率，以2次為限。調整時，雇主
11 應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通
12 知之次月1日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位
13 為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當
14 年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8
15 月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整
16 均自通知之次月1日起生效，為勞退條例第15條第1、2項所
17 明定。復按依勞退條例第14條第1、3項規定提繳之退休金，
18 由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，
19 向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工
20 資之平均為準，勞退條例施行細則第15條第1、2項亦有明
21 文。
- 22 2.黃金春於104年3月之工資為5萬7,730元（運輸薪資4萬6,730
23 元、配合調度獎金1萬元、電話補助1,000元），有薪資單在
24 卷可憑（原審卷一第50頁），依當時勞工退休金月提繳工資
25 分級表，為第40級5萬7,800元，每月應提繳金額為3,468
26 元，故104年3月至104年8月止，計6個月，萬揚公司應為黃
27 金春提繳勞工退休金2萬808元（3,468元×6=20,808元）。
28 又黃金春104年6月至8月之平均工資為3萬8,623元【（35,05
29 0元+42,620元+38,200元）÷3=38,623元，元以下四捨五
30 入，下同】，有薪資單在卷可佐（原審卷一第52頁正反面、
31 第169頁），依當時勞工退休金月提繳工資分級表，為第32

01 級4萬100元，每月應提繳金額為2,406元，故104年9月起105
02 年2月止，計6個月，萬揚公司應為黃金春提繳勞工退休金1
03 萬4,436元（2,406元×6=14,436元）。再者，黃金春104年1
04 2月至105年2月之平均工資為3萬3,136元【（36,770元+31,
05 630元+31,008元）÷3=33,136元】，有薪資單附卷可憑
06 （原審卷一第54頁反面、第55頁正反面），依當時勞工退休
07 金月提繳工資分級表，為第28級3萬3,300元，每月應提繳金
08 額為1,998元，系爭勞動契約於105年3月3日終止，是萬揚公
09 司仍應按比例提撥105年3月份之3日勞工退休金193元（1,99
10 8元÷31天×3天=193元）。又萬揚公司自104年3月起至105年
11 3月3日止為黃金春提撥勞工退休金共計3萬116元，有已繳納
12 勞工個人專戶明細資料在卷可稽（本院卷一第303頁）。萬
13 揚公司應為黃金春提撥勞工退休金為3萬5,437元（20,808元
14 +14,436元+193元=35,437元），則黃金春請求萬揚公司
15 將未足額之勞工退休金5,321元（35,437元—30,116=5,32
16 1）提撥至其勞工退休金專戶內，核屬有據，逾此金額之請
17 求，洵非正當。

18 (七)綜上，黃金春請求萬揚公司給付加班費20萬999元、105年2
19 月份配合調度獎金1萬元、電話補助1,000元、全勤獎金4,00
20 0元，合計21萬5,999元，並將未足額之勞工退休金5,321元
21 提撥至其勞工退休金專戶內，應予准許，逾此範圍之請求，
22 不應准許。

23 (八)萬揚公司抗辯其得以超額提撥之勞工退休金6,782元與黃金
24 春得請求之金額為抵銷，有無理由？

25 萬揚公司為黃金春提撥之勞工退休金並未超額，已如前述，
26 萬揚公司以其超額提撥勞工退休金6,782元為由，主張其得
27 依依不當得利之法律關係請求黃金春返還6,782元，並以之
28 與本件黃金春得請求之金額為抵銷，核屬無據。

29 五、從而，黃金春依修正前勞基法第24條、系爭勞動契約、民法
30 第227條準用第232條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，
31 萬揚公司應給付黃金春21萬5,999元，及自107年4月10日擴

張訴之聲明之翌日即107年4月11日（原審卷二第135頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。原審就上開應予准許其中20萬999元本息部分（215,999元-15,000元=20,999元），為黃金春敗訴之判決，尚有未洽。黃金春上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示。至上開其餘應予准許部分及上開不應准許即5萬8,293元本息部分（274,292元-215,999元=58,293元），原審為萬揚公司及黃金春敗訴之判決，核無違誤。萬揚公司、黃金春上訴意旨就此指摘原判決不當，各求予廢棄改判，均無理由，應駁回其上訴。至黃金春於本院追加依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求萬揚公司再提撥5,321元至其勞工退休金專戶內，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，暨追加依修正前勞基法第24條、第38條、勞基法施行細則第24條之1、系爭勞動契約、民法第227條準用第232條規定，請求給付2萬7,532元（即薪資差額1萬9,756元、特別休假未休薪資7,776元），及自108年11月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提出之證據，經本院審酌後，認與本判決結果並無影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，黃金春之上訴及追加之訴均為一部有理由，一部無理由，萬揚公司之上訴為無理由。依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 3 月 10 日

勞動法庭

審判長法 官 陳秀貞

法 官 毛彥程

法 官 林哲賢

附表：（民國/新臺幣，元以下四捨五入）

期間	每月應領工資	每月平均時薪	平日延長工時	平日再延長工時	平日延長工時加班費	平日再延長工時加班費
104年3月	57,730	241	44時	68時55分	14,103	27,564
104年4月	46,350	193	40時	51時20分	10,268	16,435
104年5月	44,980	187	40時	43時30分	9,948	13,503
104年6月	35,050	146	31時45分	30時15分	6,165	7,331
104年7月	42,620	178	38時	35時45分	8,996	10,563
104年8月	38,200	159	32時	36時	6,767	9,502
104年9月	42,580	177	39時40分	30時50分	9,336	9,058
104年10月	41,400	173	38時	32時30分	8,743	9,333
104年11月	33,180	138	23時25分	6時52分	4,297	1,571
104年12月	36,770	153	16時30分	3時	3,358	762
105年1月	31,630	132	15時15分	11時50分	2,677	2,592
105年2月	31,008	129	8時40分	40分	1,486	141
合計					86,144	108,355

正本係照原本作成。

萬揚通運股份有限公司如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 110 年 3 月 10 日

書記官 陳盈真