臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第93號

上　訴　人　宗維國

訴訟代理人　柯劭臻律師

被上訴人　　桃園汽車客運股份有限公司

法定代理人　吳虹映

訴訟代理人　宋嬅玲律師

複代理人　　魏意庭律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年5月29日臺灣桃園地方法院107年度勞訴字第147號第一審判決提起上訴，本院於110年7月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按上訴不合程式或有其他不合法之情形而可以補正者，原第一審法院應定期間命其補正，如不於期間內補正，應以裁定駁回之；民事訴訟法第442條第2項定有明文。查，原法院107年度勞訴字第147號判決於民國（下同）109年6月5日送達上訴人，此有原法院送達證書附卷可稽〔見原審卷㈢第461頁〕，上訴人聲明不服，於109年6月23日以其本人名義提起上訴時，民事上訴狀末具狀人處雖誤載為「馮金國」，而有上訴不合程式之情形，惟此屬可補正之事項，經原審法院命上訴人補正後，上訴人業已補正之情，亦有民事上訴狀附卷可稽〔見本院卷㈠第17頁至第19頁〕。是上訴人提起本件上訴為合法，被上訴人辯稱「馮金國」並非原審判決之當事人，對本件自無提起上訴之權利，則「馮金國」以其本人名義

提起本件上訴，於法不合，應予駁回云云，尚難憑採。

二、上訴人提起上訴時之上訴聲明為：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）1,477,142元，及107年1月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息〔見本院卷㈠第17頁〕，嗣減縮上訴聲明為：㈠原判決駁回上訴人下列之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人1,068,160元（即減縮請求102年7月1日至107年5月31日之平日及假日加班費），及107年1月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息〔見本院卷㈡第9頁、卷㈢第264頁〕，核屬減縮上訴聲明，應予准許。

三、被上訴人之法定代理人原為黃伯弘，嗣變更為吳虹映，並於民國（下同）110年6月17日具狀聲明承受訴訟等情，有民事聲明承受訴訟狀、被上訴人之公司變更登記表附卷可稽〔見本院卷㈢第219頁至第223頁〕，經核並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自98年11月4日起受僱於被上訴人，擔任司機員工作，而被上訴人長期以來每月僅讓伊排休4天，且平日及假日之工時於扣除中間1小時以上熄火休息時間後仍有超時工作情形，然被上訴人均未依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第37條、第39條規定給付平日及假日加班費。伊於受僱時固簽訂勞動契約書（下稱系爭勞動契約），系爭勞動契約第5條並約定伊同意接受被上訴人所定在基本工資以上之薪資標準，惟被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊亦未曾見過被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」，且被上訴人於桃園市政府實施勞動檢查時，自承司機員須按月累計219小時，始計付平日加班費；另公里獎金、載客獎金、老殘票格及偏遠路線津貼、服務獎金、行車獎金等均屬每月正常工資，非屬延長工時工資。是系爭勞動契約第5條之定型化約款，對伊顯失公平，應對伊不生拘束之效力。又前揭「行車人員待遇一覽表」關於加班津貼欄位之記載，亦違反勞基法第

24條等強制規定，亦應屬無效。爰依法請求被上訴人給付102年1月1日起至107年5月31日止之平日及假日加班費合計1,477,142元等語，並聲明：㈠被上訴人應給付上訴人1,477,142元，及其中1,068,160元自107年1月6日起、其中408,982元自109年3月18日起，均至清償日止，按週年利率5%計算利息。㈡願供擔保請准宣告假執行（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並於本院減縮上訴聲明）。其縮後之上訴聲明：㈠原判決駁回上訴人下列之訴部分廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人1,068,160元，及自107年1月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保請准宣告假執行。

二、被上訴人則以：依系爭勞動契約第5條約定，上訴人就伊所定薪資標準在基本工資以上者，均同意接受，而伊之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表」，除於上訴人到職時告知外，並放置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容，亦函知各單位及企業工會並將之公告。「行車人員待遇一覽表」已載明，駕駛員之加班津貼包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼，此屬兩造議定之加班費給付方式，該議定加班津貼之金額已逾以法定基本工資計算之金額，並未違反勞基法相關規定，且上訴人受僱後即持續提供勞務，對伊每月按該表所載內容發放薪資均無異議，足見兩造對於前述工資給付及加班費約定已達成協議，有拘束兩造之效力，上訴人並均已如數領取完畢，事後再為主張，其行使權利亦有違誠信原則。另上訴人每月領取之老殘票格及偏遠路線津貼、服務獎金、行車獎金並非具有勞務對價性及經常性，不屬勞基法第2條第3款所稱之工資。再者，伊並無剋扣工時，班次間之空檔時間確為休息時間，上訴人誤將休息時間認定為待命時間，進而將之計入工作時間及請求加班費，應無理由。另上訴人未於申請勞資爭議調解後之6

個月內起訴，故本件起訴前回溯超過5年部分之加班費請求已罹於時效，不得主張等語，資為抗辯。並答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、上訴人主張其自98年11月4日起受僱於被上訴人，擔任司機員工作等情，為被上訴人所不爭執，並有系爭勞動契約在卷可佐〔見原審卷㈢第271頁、第273頁〕。是上訴人主張之前開事實，堪信為真實可採。

四、上訴人另主張被上訴人長期以來每月僅讓伊排休4天，且平日及假日之工時於扣除中間1小時以上熄火休息時間後仍有超時工作情形，然被上訴人均未依勞基法第24條、第37條、第39條規定給付平日及假日加班費，伊於受僱時固簽訂系爭勞動契約，系爭勞動契約第5條之定型化約款約定伊同意接受被上訴人所定在基本工資以上之薪資標準，且被上訴人所提出之「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，未經兩造協議，對伊顯失公平，不生拘束之效力。另前揭「行車人員待遇一覽表」關於加班津貼欄位之記載，違反勞基法第24條等強制規定，應屬無效。爰依法請求被上訴人給付102年7月1日起至107年5月31日止之平日及假日加班費，合計1,068,160元等語；被上訴人則分別以前詞置辯。是本件應究者厥為：㈠兩造約定之每月薪資有無包括平日延長工時加班費及假日工資在內？㈡上訴人請求被上訴人給付平日延長工時及假日加班費1,068,160元，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠兩造約定之每月薪資有無包括平日延長工時加班費及假日工資在內？

被上訴人抗辯：依系爭勞動契約第5條約定，上訴人同意接受駕駛員之薪資標準，按行車人員待遇一覽表計算給薪，其中駕駛員加班津貼之發放方式包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼。伊除於上訴人到職時告知外

，並放置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容，亦函知各單位及企業工會並將之公告等語；上訴人則主張行車人員待遇一覽表係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊亦未曾見過行車人員待遇一覽表云云。經查：

1.被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，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，其司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形。又其所僱用駕駛員之薪資結構，除底薪或本俸為固定數額外，另設有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡等各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，亦將隨之變動。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，並顧及上揭公車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。倘被上訴人與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間加班費之計算方式，而未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，並無違背。查：

⑴上訴人於98年11月4日受僱於被上訴人，擔任司機員工作時，簽訂有系爭勞動契約乙節，為上訴人所不爭執，並有系爭勞動契約在卷可稽〔見原審卷㈢第271頁、第273頁〕。觀諸系爭勞動契約書第5條約定：「甲方（按即被上訴人）對於乙方（按即上訴人）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受……」等語〔見原審卷㈢第273頁〕；另參以被上訴人之工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：㈠管理人員待遇。㈡修護人員待遇。㈢行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。」等語〔見原審卷㈠第59頁〕可知，被上訴人就其所僱用駕駛員之薪資會另訂給薪標準

如本件之行車人員待遇一覽表，而上訴人於應徵面試，甚至於經被上訴人錄取後簽訂系爭勞動契約時，其既已知是要受僱於被上訴人擔任司機員工作，則對於每月薪資多少少、薪資如何計算，及每週工作日數、休息日數等攸關上訴人決定是否要受僱於被上訴人之重要事項，豈有未詢問被上訴人之理。是被上訴人辯稱伊於上訴人到職時有告知上訴人駕駛員之薪資標準，按行車人員待遇一覽表計算給薪，上訴人並同意接受等語，尚非無據。

⑵參以被上訴人所制定91年1月1日修訂之「行車人員待遇一覽表」至105年1月1日實施之「行車人員待遇一覽表」均已載明薪資項目有「月支工資」、「其他津貼」2項，及行車獎金，其中月支工資包括本俸、生活津貼及伙食津貼；其他津貼則包括老殘票格津貼（按票格支給）、偏遠路線津貼（按班次及公里貼補）及加班津貼（包含①基礎工資88元、加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元。②公里津貼：按行駛公里數支給，以實際計支。③載客津貼：按營收支給，以實際計支）等情〔見原審卷㈠第68頁至第72頁〕。可見被上訴人所屬駕駛員之每月薪資除本俸、生活津貼及伙食津貼為固定薪資外，其餘津貼乃隨路線、行駛公里數、載客人數之多寡等各種狀況而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，亦將隨之變動；且將正常工時及逾時工時、假日工作之勞務合併給薪。另觀上訴人每月薪資明細所載項目本俸、生活津貼、伙食津貼、行車獎金部分為每月領取，且為固定數額；另老殘票格津貼、偏遠路線津貼、公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼等項目，則每月領取之金額並不相同〔見原審卷㈩第46頁、第95頁、第127頁、第162頁、第195頁、第235頁，卷㈠第35頁、第69頁、第107頁、第144頁、第186頁，卷㈡第51頁、第99頁、第151頁、第199頁、第251頁，卷㈢第53頁、第103頁、第149頁、第203頁、第255頁、第308頁，卷㈣第49頁、第91

頁、第141頁、第190頁、第243頁、第293頁，卷㈥第88頁至第111頁，卷㈨第4頁至第15頁，卷㈢第351頁之薪資單〕，核與「行車人員待遇一覽表」所載薪資計算方式相符。另參以證人范光明（即被上訴人所屬司機）於臺灣桃園地方法院（下稱原法院）106年度勞訴字第105號給付退休金事件中證稱：「（問：你是否知道薪資條上面關於公里獎金、載客獎金、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼是如何計算？）答：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高；載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算；偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算等語〔見原審卷㈤第161頁〕可知，被上訴人所屬駕駛員均知悉其行駛之路線將影響里程數、載客數之多寡，並影響每月薪資中公里獎金、載客獎金計算之數額，且每月金額並不固定，而此部分浮動薪資之計算，亦與上揭「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項之公里津貼、載客津貼係以實際計支之計算標準相符。再者，上訴人自98年11月4日起即受僱於被上訴人擔任司機之工作，至106年12月1日申請勞資爭議調解主張被上訴人應給付加班費時〔見原審卷㈠第9頁〕，已逾8年，上訴人應知其工作性質、工作時間顯與一般勞工每日定時之工作時間不同，將因輪班排休，及行駛之路線遠近、路況等客觀環境因素，而有須於假日上班，及平日工作時間逾8小時之事實，且上訴人每月受領薪資之薪資明細上均已載明公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼等項目及發放金額，而前開各項目與「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項係以按基礎工資每小時88元計算（加班2小時內每小時117元、2至4小時每小時146元，休假日每日704元）、公里津貼（按行駛公里數支給，以實際計支）、載客津貼（按營收支給，以實際計支）之名義發放相符

。而上訴人受領薪資多年，均未就其於假日上班，及平日工作時間逾8小時之事，向被上訴人質疑為何未發給假日工作及平日延長工作時間之加班費。況證人許昆賓（即被上訴人所屬司機）於原法院107年度桃訴字第5號給付資遣費等事件中證稱：伊進入被上訴人公司擔任司機時，有簽立勞動契約，公司在職前教育訓練時，有講要如何請假及加班費要如何計算。司機對於薪水有疑慮的話，可以去詢問被上訴人公司的總務人員等語〔見本院卷㈡第583頁〕。從而，上訴人於到職時，被上訴人即有告知上訴人駕駛員之薪資標準，係按「行車人員待遇一覽表」計算給薪，且假日工作及平日延長工作時間之加班費亦按「行車人員待遇一覽表」中加班津貼項所載之計算方式發放，上訴人並已同意接受等情，堪以認定。是被上訴人辯稱上訴人到職時已同意接受駕駛員之薪資標準，按「行車人員待遇一覽表」計算給薪，其中駕駛員加班津貼之發放方式包括以基礎工資每小時88元計算，2小時內之加班費以每小時117元發給，2小時至4小時以內之加班以每小時146元發給，休假日以704元發給；及以實際計支之公里津貼、載客津貼等語，尚堪採信；上訴人主張「行車人員待遇一覽表」係被上訴人片面所創設，並未經兩造協議，伊亦未曾見過行車人員待遇一覽表云云，委無可採。至證人范光明（即被上訴人所屬司機）於原法院106年度勞訴字第105號給付退休金事件中證稱：伊一直以為被上訴人所發給之公里獎金、載客獎金是薪資，不知道是加班費，也不知道加班費是以每小時88元計算等語；證人葉良駿（即被上訴人所屬司機）於原法院106年度勞訴字第116號給付職業災害補償金事件中證稱：伊不知道薪資明細表上所記載之公里獎金、載客獎金、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼、應稅加班津貼等項目是如何計算等語〔見原審卷㈣第103頁、第113頁〕，核與「行車人員待遇一覽表」所載不符，尚難憑採。

2.上訴人雖主張系爭勞動契約第5條之定型化約款，對伊顯失公平，應對伊不生拘束之效力。另被上訴人非屬勞基法第84條之1經主管機關核定公告之特殊工作者，不得片面制訂未經勞資協議、主管機關核備之「行車人員待遇一覽表」，且該「行車人員待遇一覽表」關於加班津貼欄位之記載，亦違反勞基法第24條等強制規定，應屬無效云云。惟查：

⑴按司法院大法官會議釋字第726號解釋意旨謂：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資。」等語，及理由書稱：「憲法第15條規定：『人民之生存權、工作權及財產權，應予保障。』、第153條規定：『國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護。』基於上開意旨，本法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依事業性質及勞動態樣與勞工另行約定勞動條件，但仍不得低於本法所定之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參照）。衡酌本法之立法目的並考量其規範體例，除就勞動關係所涉及之相關事項規定外，尚課予雇主一定作為及不作為義務，於違反特定義務時亦有相關罰則，賦予一定之公法效果，其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的。而工作時間、例假、休假、夜間工作（下稱工

作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，此所以立法者特就相關最低條件為相應之不同規範。為因應特殊工作類別之需要，系爭規定乃就經中央主管機關核定公告之特殊工作者，容許勞雇雙方就其工作時間等事項另行約定，經當地主管機關核備，排除本法第30條等規定之限制。中央主管機關之公告與地方主管機關之核備等要件，係為落實勞工權益之保障，避免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫。故對於業經核定公告之特殊工作，如勞雇雙方之約定未依法完成核備程序即開始履行，除可發生公法上不利於雇主之效果外，其約定之民事效力是否亦受影響，自應基於前述憲法保護勞工之意旨、系爭規定避免恣意浮濫及落實保護勞工權益之目的而為判斷。民法第71條規定：『法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。』係在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容。勞雇雙方就其另行約定依系爭規定報請核備，雖屬行政上之程序，然因工時之延長影響勞工之健康及福祉甚鉅，且因相同性質之工作，在不同地區，仍可能存在實質重大之差異，而有由當地主管機關審慎逐案核實之必要。又勞方在談判中通常居於弱勢之地位，可能受到不當影響之情形，亦可藉此防杜。系爭規定要求就勞雇雙方之另行約定報請核備，其管制既係直接規制勞動關係內涵，且其管制之內容又非僅單純要求提供勞雇雙方約定之內容備查，自應認其規定有直接干預勞動關係之民事效力。否則，如認為其核備僅發生公法上不利於雇主之效果，系爭規定之前揭目的將無法落實；且將與

民法第71條平衡國家管制與私法自治之原則不符。故系爭規定中『並報請當地主管機關核備』之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及本法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。系爭規定既稱：『……得由勞雇雙方另行約定……，並報請當地主管機關核備，不受……規定之限制』，亦即如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除本法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依本法第30條等規定予以調整，並依本法第24條、第39條規定計付工資。」等語。復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。再按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，即不應認為違反勞基法之規定，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（最高法院108年度台上字第1540號民事判決意旨同此見解）。另按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，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105年度台上字第1906號判決意旨同此見解）。本件被上訴人所經營者乃大眾運輸事業，其所屬司機之工作時間不論日、夜間或例休假日，皆須排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛路線不同、尖峰離峰、休假日、國定連續假期等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，經常會有逾8小時之情形。又其所僱用駕駛員之薪資結構，除底薪或本俸為固定數額外，另設有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，該變動金額項目，常因駕駛員駕駛車輛行駛之里程數、載客人數之多寡等各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，亦將隨之變動。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，並顧及上揭公車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。倘被上訴人與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間加班費之計算方式，而未低於基本工資者，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨，並無違背。

⑵觀之被上訴人就上訴人工時所提出行車紀錄單、行車紀錄圖之形式，上訴人之每日工作時間大多數確有逾8小時之情〔見原審卷㈨第16頁至第290頁，卷㈦第4頁至第285頁，卷㈥第4頁至第184頁，卷㈩第4頁至第233頁，卷㈧第4頁至第291頁，卷㈤第4頁至第306頁，卷㈥第4頁至第249頁〕。本件上訴人主張其自102年7月3日起至107年5月31日止均有超時工作，計算後之平日延長工時及假日加班費計1,068,160元等情〔上訴人主張之加班時數，如原審卷㈢第29頁至第46頁，本院卷㈡第9頁至第45頁〕，縱認上訴人主張屬實，然兩造既已約定上訴人每月領取之薪資中包含平日延長工時及假日工作之加班費在內，而上訴人於102年7月至107年5月之應領薪資，依被上訴人提出之薪資

整理表所載〔見原審卷㈢第355頁〕，102年7月至同年12月之應領薪資合計262,261元（計算式：44,106＋37,100＋43,972＋45,769＋43,293＋48,021＝262,261），103年1月至同年12月之應領薪資合計546,260元（計算式：39,161＋43,651＋41,702＋43,923＋51,063＋48,824＋42,060＋43,596＋50,421＋49,273＋45,737＋46,849＝546,260），104年1月至同年12月之應領薪資合計542,366元（計算式：44,519＋44,379＋49,772＋45,038＋43,293＋44,470＋43,705＋42,872＋39,387＋51,295＋48,668＋44,968＝542,366），105年1月至同年12月之應領薪資合計593,234元（計算式：39,731＋52,455＋53,373＋50,011＋50,416＋50,808＋47,545＋50,100＋47,102＋48,604＋50,947＋52,142＝593,234），106年1月至同年12月之應領薪資合計613,983元（計算式：53,659＋45,510＋50,862＋51,857＋58,459＋51,686＋49,496＋53,640＋52,259＋56,972＋54,372＋35,211＝613,983），107年1月至同年5月之應領薪資合計268,411元（計算式：57,930＋55,214＋53,353＋48,843＋53,071＝268,411），以上合計為2,826,515元（計算式：262,261＋546,260＋542,366＋593,234＋613,983＋268,411＝2,826,515）。另依行政院勞動部所頒訂之基本工資，依序調整情形為：102年4月1日起每月19,047元、103年7月1日起每月19,273元、104年7月1日起每月20,008元、106年1月1日起每月21,009元、107年1月1日起每月22,000元，按上訴人本件請求加班費之期間即102年7月至107年5月期間計算，前開期間正常工時之最低工資為1,182,092元〔計算式：19,047元×12月（102年7月至103年6月）＋19,273元×12月（103年7月至104年6月）＋20,008元×18月（104年7月至105年12月）＋21,009元×12月（106年1月至同年12月）＋22,000元×5月（107年1月至同年5月）＝1,182,092元〕；加上上訴人主張之平日延長工時及假日加班費1,068,160元，則上訴人應領取之薪資數

額為2,250,252元（計算式：1,182,092＋1,068,160＝2,250,252），與上訴人於102年7月至107年5月之應領薪資2,826,515元相較，被上訴人給付予上訴人之薪資總額並未低於前述正常工時之最低基本工資總額，加上上訴人所主張之平日延長工時及假日加班費總額。揆諸前揭說明，兩造依系爭勞動契約第5條及「行車人員待遇一覽表」所約定有關被上訴人給付上訴人薪資及加班費之計算方式及給付內容，均高於勞基法對勞工之最低保障基準，對上訴人而言並無不利，亦無顯失公平之情事，應屬合法有效，上訴人自應受拘束。是上訴人前揭主張，尚難採信。

㈡上訴人請求被上訴人給付平日延長工時及假日加班費1,068,160元，有無理由？

承前所述，被上訴人依兩造約定之薪資及加班費計算方式給付予上訴人之薪資，既未低於上訴人於102年7月至107年5月正常工時之最低基本工資總額，加上上訴人所主張之平日延長工時及假日加班費總額，並高於勞基法對勞工之最低保障基準，上訴人即不得事後對被上訴人再為請求平日延長工時及假日加班費。是上訴人請求被上訴人給付平日延長工時及假日加班費1,068,160元，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第37條、第39條規定，請求被上訴人應給付上訴人1,068,160元，及自107年1月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，非屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分為上訴人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　31　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　31　　日

書記官　郭彥琪