

臺灣高等法院民事判決

109年度勞再易字第1號

再 審 原 告 欣泰通運股份有限公司

法定代理人 陳秀枝

訴訟代理人 舒瑞金律師

黃俐菁律師

張天民律師

再 審 被 告 楊彥竑

上列當事人間請求給付加班費事件，再審原告對於中華民國108年12月3日本院108年度勞上易字第105號確定判決提起再審，本院不經言詞辯論，判決如下：

主 文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按「再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算。其再審之理由發生或知悉在後者，均自知悉時起算。但自判決確定後已逾5年者，不得提起。」，民事訴訟法第500條第1項、第2項定有明文。查再審原告係於民國108年12月13日收受本院108年度勞上易字第105號確定判決（下稱原確定判決，見本院卷第21頁之本院民事書記官辦案進行簿），其於109年1月6日以原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款事由提起本件再審之訴，未逾30日不變期間，合先敘明。

貳、實體方面：

一、再審原告主張：再審被告自104年5月20日起至106年2月11日止受僱於伊，擔任貨櫃車駕駛，而伊經營汽車貨櫃貨運業（下稱系爭行業），因需配合船舶船期、進、出港及貨櫃裝、卸作業，故無法精確預估貨櫃曳引車駕駛之勞務時間，

是兩造約定按趟計酬、作1休1之計酬方式（下稱系爭計酬方式），業已包含對於勞工延長工作時間（下稱工時）之報酬，且高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，並未違反勞工法令。詎再審被告起訴主張其工作日工時均自當日上午7時30分起至翌日凌晨近5時，然伊未依法給付加班費，而依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，請求其任職期間工作日工時超過12小時部分之加班費共計新臺幣（下同）967,520元，及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息。原確定判決竟採信再審被告前開主張，而命伊應給付再審被告加班費813,916元，及自107年12月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回再審被告其餘請求。惟再審被告訂約時，應已充分認知、了解「作1休1」當然會有例、休假日係工作日及1日工作超過8小時之延長工時，並同意「按趟計酬」計算每月薪資，實質含有例、休假工作及延長工時之工資，依經驗法則、過去事實、應徵工作之社會經驗、勞動契約之主要目的及誠信原則、信賴原則等，應認再審被告自任職起所同意並領受之薪資，已包含例假日及延長工時在內計薪之真意，是原確定判決認定兩造約定系爭計酬方式，不包括工作日延長工時之薪資云云，違反民法第98條關於解釋意思表示，應探求當事人真意之規定；且我國勞動領域之工時制度，可概分為「標準工時制」與「特殊工時制」兩類，「特殊工時制」可再細分為「綜合計算工時制」與「不定時工時制」兩種，而「綜合工時制」的審批手續，僅為行政管理性規範，非禁止性規範，縱企業實行之「特殊工時」未送勞動行政部門批審核准，祇須當事人約定明確且該工作崗位可以實行，該約定亦未違反法律強制規定或公序良俗，則參照最高法院104年度台上第2192號判決意旨，該「特殊工時」之約定即屬有效，是原確定判決認兩造就特殊工時之約定不生效力，違反勞基法第30條第1項、第2項規定；又依按件計酬計算當日工資時，自係將勞工當日完成之工作（工時）全部列入計酬，勞

01 工所受領當日工資自係包括除正常工時及延長工時之工資，
02 延長工時部分，縱有加給工資之必要，依勞基法第24條第1
03 項規定，延長工時在2小時以內者，按平日每小時工資額加
04 給1/3；再延長工時在2小時以內者，按平日每小時工資額加
05 給2/3。原確定判決竟分別以平日每小時工資4/3、5/3比
06 例，計算延長工時之加給工資額，違反勞基法第24條第1項
07 規定；且所謂勞工一定期間內之平均時薪＝總工資／總工作
08 時數，而勞基法第30條第1項所定每日8小時係勞工正常工
09 時，並不括延長工時在內。再審被告係按趟計酬，計算當日
10 工資時，自係將再審被告當日完成之工作（工時）全部列入
11 計酬，再審被告受領工資自係包括除正常工時8小時及延長
12 工時之工資，僅係未依法加給工資額，故平均時薪應為受領
13 總工資÷（休假日數×8小時＋工作日之總實際工時），原確
14 定判決計算時薪時，不論休假日或工作日，均以8小時平均
15 計算，違反勞基法第30條第1項前段規定；再者，原確定
16 判決附表所列再審被告自104年6月2日起至105年8月19日
17 止，工作日128日，每日總工時自2小時45分至22小時30分不
18 等，是當日總工時達21小時以上者僅27日，占該期間工作日
19 128日僅21.09%，是就再審被告請求期間105年8月20日至106
20 年2月11日共225工作日欠缺出勤紀錄部分，尚得依科學上或
21 技術上之特殊法則加以推算，詎原確定判決疏未注意前情，
22 就欠缺出勤紀錄部分，逕行認定再審被告每日總工時21小
23 時，違反民事訴訟法第222條第3項規定之論理及經驗法則及
24 司法院大法官釋字第596號解釋所揭示之平等原則；另再審
25 被告任職之初，已知所任職工作內容及特殊性，而同意勞動
26 條件採系爭計酬方式，進而成立勞動契約，並知依前述勞動
27 條件計算之薪資，涵蓋延長工時之工資，且自任職起即享有多
28 於勞基法規定之例假、休假日數，實際受領之薪資，亦遠
29 優於勞基法授權行政院制定基本工資之標準，足以充分保障
30 其生計，自應受拘束，不得再重複請求伊給付延長工時之工
31 資，卻反於兩造忠實履行勞動契約之條件，而重複請求延長

01 工時之薪資，有欠公允，並違誠信原則，原確定判決未以再
02 審被告違反誠信原則駁回其請求，違反民法第148條第2項規
03 定。是原確定判決有前揭適用法規顯有錯誤之情形，具民事
04 訴訟法第496條第1項第1款所定再審事由，爰聲明：（一）
05 原確定判決不利於再審原告部分廢棄。（二）上開廢棄部
06 分，再審被告之上訴駁回。

07 二、按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，
08 係指確定判決所適用之法規顯然不合於法律規定，或與司法
09 法院現尚有效及大法官（會議）之解釋，或最高法院現尚有效
10 之判例顯有違反，或消極的不適用法規顯然影響裁判者而
11 言，並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、調
12 查證據欠週、漏未斟酌證據、認定事實錯誤及在學說上諸說
13 併存致發生法律上見解歧異等情形在內（最高法院57年度台
14 上字第1091號、60年台再字第170號、63年台上字第880號判
15 例、100年度台再字第33號判決意旨參照）。

16 三、再審原告主張原確定判決違反民法第98條、第148條第2項、
17 勞基法第24條第1項、第30條第1項、第2項規定，適用法規
18 顯有錯誤等語，茲分述如下：

19 （一）關於系爭計酬方式不包括工作日延長工時工資：

20 查原確定判決以：「四（一）1. …是依系爭契約（即兩造簽
21 訂之僱傭契約書）及行車人員薪資計算表所載，兩造並無約
22 定工作日延長工時加班費包含在按運送數量、趟數計酬之薪
23 資內。復觀上訴人（即再審被告）之薪資條所示，上訴人之
24 薪資項目包含安全獎金、全勤獎金、伙食津貼、其他項目
25 等，亦未包含加班費在內。從而，被上訴人（即再審原告）
26 辯稱：兩造約定按趟計酬之計酬方式，已包括工作日之延長
27 工時加班費云云，尚乏依據。」等語（見本院卷第57、58
28 頁），是原確定判決以兩造簽訂之僱傭契約書、行車人員薪
29 資計算表及薪資條之記載等，認定兩造約定之系爭計酬方式
30 未包含加班費在內，核屬原確定判決取捨證據、認定事實之
31 職權行使，縱使有取捨證據失當或事實認定錯誤之問題，要

01 與是否適用法規顯有錯誤無涉。因此，再審原告主張原確定
02 判決未依經驗法則、應徵工作之社會經驗、過去事實、勞動
03 契約之主要目的及誠信原則、信賴原則等，解釋兩造合意系
04 爭計酬方式實質含有例、休假工作及延長工時之工資之真
05 意，違反民法第98條規定，適用法規顯有錯誤云云，顯屬無
06 據。

07 (二)關於兩造就特殊工時之約定，違反勞基法第30條第1項、第2
08 項規定而無效部分：

09 1.按「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超
10 過40小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單
11 位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工
12 作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，
13 每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小
14 時。」，勞基法第30條第1、2項定有明文。次按大法官釋字
15 第726號解釋文：「勞動基準法第84條之1有關勞雇雙方對於
16 工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報
17 請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管
18 機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36
19 條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇
20 主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工
21 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
22 益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第
23 24條、第39條規定計付工資。」；及解釋理由書：「…本法
24 （指勞基法）…規定關於工資、工作時間、休息、休假、退
25 休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。雇主固得依
26 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
27 於本法所定之最低標準（本院釋字第494號、第578號解釋參
28 照）…其規範具有強制之性質，以實現保護勞工之目的（本
29 法第1條規定參照）。而工作時間、例假、休假、女性夜間
30 工作（下稱工作時間等事項）乃勞動關係之核心問題，影響
31 勞工之健康及福祉甚鉅，故透過本法第30條等規定予以規

01 範，並以此標準作為法律保障之最低限度，除本法有特別規
02 定外，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。…」等語。

03 2.原確定判決以「四（一）2.…勞基法第24條、第39條規定雇
04 主應發給延長工作時間之工資及例假日、休假日之工資，及
05 第49條第1項本文規定雇主不得使女工於深夜工作，乃屬強
06 制規定…勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反勞基法第24
07 條、第39條規定者，應屬無效（最高法院106年度台上字第
08 824號、106年度台上字第1221號、107年度台上字第575號、
09 107年度台上字第1689號民事判決意旨，及最高行政法院108
10 年度判字第472號行政判決意旨均同此見解）。是縱認被上
11 訴人辯稱兩造約定按趟計酬之計酬方式，已包括工作日之延
12 長工時加班費屬實，惟上訴人任職之貨櫃車駕駛非屬勞基法
13 第84條之1規定之經中央主管機關核定公告之勞工，且兩造
14 所約定按趟計酬之計酬方式亦未經工會或勞資會議同意，為
15 兩造所不爭執，揆諸前開說明，該約定亦違反勞基法第24條
16 規定，而應為無效。」等語（見本院卷第58、59頁），揆諸
17 前開說明，並無適用法規顯有錯誤之情事，何況此僅為補充
18 理由，原確定判決仍係認兩造約定之系爭計酬方式不含延長
19 工時加班費在內。再者，再審原告主張「特殊工時制」之審
20 批手續，僅為行政管理性規範，非禁止性規範，祇須當事人
21 約定明確且可以實行，亦未違反法律強制規定或公序良俗，
22 該「特殊工時」之約定即屬有效，原確定判決認兩造就特殊
23 工時之約定不生效力，違反勞基法第30條第1項、第2項規定
24 云云，顯與前揭釋字第726號解釋文意旨及解釋理由書有
25 違，洵非有據。

26 (三)關於時薪之計算部分：

27 查原確定判決以「四…（二）再按105年1月1日之前勞工正
28 常工作時間，每日不得超過8小時，每2週不得超過84小時。
29 105年1月1日之後勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，
30 每週不得超過40小時。修正前後之勞基法第30條第1項分別
31 定有明文。…查，上訴人於受僱期間工作日有延時工作之事

實，有被上訴人所提上訴人自104年12月11日至105年6月8日之工作日行車紀錄表、打卡紀錄表及上訴人依前開行車紀錄表所繪製之上訴人加班時數統計表格附卷可稽…上開資料固非完整，惟大體與兩造所述相符，仍足佐上情。次查，依上訴人之玉山銀行帳戶存摺薪資轉帳資料示，上訴人伊離職前6個月（即105年9月至106年2月）之薪資分別為51,408元、41,928元、50,488元、50,846元、43,300元、12,194元，總計250,164元（計算式： $51,408 + 41,928 + 50,488 + 50,846 + 43,300 + 12,194 = 250,164$ ）…。又自105年9月起至106年2月11日勞保退保日止，總日數為164日，是依勞基法第2條第4款規定及上訴人所主張計算時薪之方式計算，上訴人平均每日工資為1,525元（計算式： $250,164 \div 164 = 1,525$ ，小數點以下四捨五入），時薪則為190.63元（計算式： $1,525 \div 8 = 190.63$ ，小數點後第2位以下四捨五入）。」等語（見本院卷第59、60頁），而按勞基法第2條第3款規定「工資：指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。」，是計時、計日、計月、計件，係各項工資之計算方式，故計件制工資之計算，並非根據工作時間，而是取決於工作量。從而，原確定判決認定系爭計酬方式不包含加班費在內，再審被告所領之薪資自是正常工時之報酬，並據以計算再審被告之平均每日工資為1,525元、時薪為190.63元等，亦屬原確定判決取捨證據、認定事實之職權行使，要與原確定判決是否適用法規顯有錯誤無涉。故再審原告主張再審被告係按趟計酬，自係將再審被告當日完成之工作（工時）全部列入計酬，再審被告受領工資自包括除正常工時8小時及延長工時之工資，原確定判決計算時薪時，不論休假日或工作日，卻均以8小時平均計算，違反勞基法第30條第1項前段，而有民事訴訟法第496條第1項第1款再審事由，顯無理由。

(四)關於延長工時加給工資額比例及欠缺出勤紀錄之225工作

01 日，認定再審被告每日工時21小時部分：

02 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
03 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
04 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以
05 內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。…」，勞基法
06 第24條第1項第1、2款定有明文。

07 2.原確定判決記載：「四…（二）…1.依上訴人前開依行車紀
08 錄表所繪製之加班時數統計表格及被上訴人提出之上訴人上
09 班日期彙整計算…上訴人於附表所示工作日共128日，所得
10 請求延長工時加班費之金額共計199,216元（計算式詳見附
11 表所示）。2.復按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。
12 前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工
13 向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基
14 法第30條第5項、第6項分別有明文規定。本件上訴人主張其
15 任職期間之工作日共計353日，被上訴人並未表示爭執。上
16 訴人之工作採作一休一制，則每工作日之正常工時為12小
17 時。上訴人主張其每工作日之工作時間為自當日上午7時30
18 分起至翌日凌晨近5時，工作時間為21小時，被上訴人雖否
19 認，惟未提出其依勞基法第30條第5項規定應置備之上訴人
20 之出勤紀錄，自應認上訴人主張其除附表所示工作日共128
21 日外，其餘225日每日工作時間為21小時，扣除正常工時12
22 小時後，延長工時時間為9小時等語，堪可採信。是上訴人
23 此部分所得請求延長工時加班費之金額共計614,700元【計
24 算式： $\{ (190.63 \times 4/3 \times 2) + [190.63 \times 5/3 \times (9-2)] \}$
25 $\times 225 = 614,700$ ，小數點以下四捨五入】。」等語（見本院
26 卷第60、61頁），是原確定判決認定再審被告所領之工資只
27 有正常工時之工資、不包含延長工時工資在內，則依勞基法
28 第24條第1項第1、2款規定計算加班費時，自應以所認定之
29 平均時薪190.63元乘以4/3（即 $1+1/3$ ）、5/3（即 $1+2/3$ ）
30 比例計算，若僅以平均時薪1/3、2/3比例計算，則加班費只
31 有平均時薪1/3、2/3，尚少於平均時薪，遑論有依前揭規定

01 加給1/3、2/3可言。因此，再審原告主張應按平日每小時工
02 資額加給1/3、2/3，原確定判決竟分別以平日每小時工資
03 4/3、5/3比例，計算延長工時之加給工資額，違反勞基法第
04 24條第1項規定云云，顯非有據。

05 3.至於原確定判決就再審被告請求期間105年8月20日至106年2
06 月11日共225工作日欠缺出勤紀錄部分，認定前述工作日每
07 日工時21小時部分，再審原告主張前述工作日每日工時得參
08 照104年6月2日起至105年8月19日工作日128日每日工時比
09 例、或依科學上或技術上之特殊法則加以推算，詎原確定判
10 決逕行認定再審被告每日總工時21小時，違反民事訴訟法第
11 222條第3項規定之論理及經驗法則及司法院大法官釋字第
12 596號解釋所揭示之平等原則云云，核屬對原確定判決取捨
13 證據、認定事實之職權行使所為爭執，要與原確定判決是否
14 適用法規顯有錯誤無涉，其執此主張原確定判決有民事訴訟
15 法第496條第1項第1款再審事由，顯非有理由。

16 (五)關於再審被告違反誠信原則部分：

17 查原確定判決以：「四（一）…3.…僱傭契約書並無兩造約
18 定工作日延長工時加班費包含在按運送數量、趟數計酬之薪
19 資內，且縱有約定，亦違反勞基法第24條規定，應為無效等
20 情，已如前述，則上訴人依勞基法第24條規定，提起本件訴
21 訟，訴請被上訴人依法給付延長工時之工資，自無所謂違反
22 禁反言或誠實信用原則可言。是被上訴人前開所辯，並無可
23 採。」等語（見本院卷第59頁），是原確定判決認定再審被
24 告並未同意系爭計酬方式包含加班費在內，且縱使再審被告
25 就此有同意而與再審原告達成合意，亦違反勞基法第24條之
26 強制規定而無效，是再審被告依法行使勞基法所保障最低標
27 準之權利，即無違反誠實信用原則或公平原則可言。因此，
28 再審原告以再審被告任職之初，已知所任職工作內容及特殊
29 性，而同意勞動條件採系爭計酬方式，進而成立勞動契約，
30 並知所領薪資，涵蓋延長工時之工資，且自任職起即享有多
31 於勞基法規定之例假、休假日數，自應受拘束，卻重複請求

01 延長工時之薪資，有欠公允，並違誠信原則，原確定判決未
02 以再審被告違反誠信原則駁回其請求，違反民法第148條第2
03 項規定云云，主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第
04 1款規定之再審事由，亦顯非有據。

05 四、按再審之訴顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回
06 之，民事訴訟法第502條第2項定有明文。本件再審原告以原
07 確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款之再審事由，提
08 起本件再審之訴，為顯無理由，依上規定，爰不經言詞辯
09 論，逕以判決駁回之。

10 中 華 民 國 109 年 7 月 24 日

11 勞動法庭

12 審判長法 官 黃雯惠

13 法 官 林佑珊

14 法 官 賴秀蘭

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 109 年 7 月 27 日

18 書記官 林淑貞