

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第60號

上訴人 有根人力資源股份有限公司

法定代理人 余學穎

訴訟代理人 湯其瑋律師

參加人 詮瑞福物流股份有限公司

法定代理人 蓋慈恩

訴訟代理人 黃旭田律師

許樹欣律師

被上訴人 曾銘鋒

訴訟代理人 董郁琦律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國110年12月13日臺灣桃園地方法院108年度勞訴字第66號第一審判決提起上訴，本院於111年10月25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

一、被上訴人主張：伊係於民國(下同)105年10月10日起受僱於上訴人，為派遣人員，經上訴人派遣至參加人詮瑞福物流股份有限公司(下稱詮瑞福公司)擔任物流司機，約定每月薪資新台幣(下同)5萬8,000元(即月薪25,000元、全勤獎金3,000元、安全津貼9,000元、車趟獎金2萬1,000元總和)。然伊自105年10月10日起至106年6月14日兩造合意終止勞動契約止，累計加班時數1,204小時又25分(詳如附表所載)，且伊任職期間應有3日特別休假日(下稱特休)，亦因詮瑞福公司指派工作繁忙，致無法請特休假，伊得請求上訴人給付自105年10月10日起至106年6月14日止之延長工時工資共46萬664元(詳如附表所載)及3日特休未休工資共5,800元(58,000÷30日×3日=5,800)，合計46萬6,464元等情。爰依兩造間勞動

01 契約、勞動基準法(下稱勞基法)第24條第1、2項、第38條第
02 1項第1款、第4項本文規定，求為命上訴人給付46萬6,464
03 元，及加計自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百
04 分之5計算利息之判決(未繫屬本院部分，不予贅述)。

05 二、上訴人則以：兩造於107年8月16日經桃園市人力資源管理協
06 會(下稱桃園人資管理協會)作成勞資爭議調解，並簽訂「勞
07 資雙方同意和解書」(下稱系爭和解書)，約定由伊給付被上
08 訴人離職金2萬2,000元，兩造間勞動契約於106年6月14日合
09 意終止，兩造並同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及義
10 務，不再就本件為任何民事請求，被上訴人自不得再請求伊
11 給付延長工時工資及特休未休工資。若認系爭和解書僅限於
12 資遣費部分，被上訴人所領薪資其中車趟獎金屬恩惠性給付
13 性質，非屬經常性給與，被上訴人每月薪資應為3萬7,000元
14 (即月薪25,000元、全勤獎金3,000元、安全津貼9,000元總
15 和)。又全勤獎金與車趟獎金係替代加班費之給付，況以被
16 上訴人主張之超時工作時數依法定基本工資每月2萬8元(105
17 年10月10日起至105年12月31日)、2萬1,009元(106年1月1日
18 至106年6月14日)計算，合計33萬1,716元，惟被上訴人於上
19 開期間實際領取之薪資合計53萬1,013元，顯已高於勞基法
20 所定標準，自不得再請求延長工時工資等語，資為抗辯。
21 (於本院表明就延長工時部分，不再抗辯勞工每工作4小時休
22 息半小時，該部分應扣除，見本院卷第337頁)

23 三、參加人陳述意旨略以：上訴人就被上訴人超出正常工作時間
24 部分，係以出勤獎金、車趟獎金替代加班費之給付，況被上
25 訴人主張之超時工作時數依法定基本工資每月2萬8元(105年
26 10月10日起至105年12月31日)、2萬1,009元(106年1月1日至
27 106年6月14日)計算，合計33萬1,716元，惟被上訴人於上開
28 期間實際領取之薪資合計53萬1,013元，顯已高於勞基法所
29 定標準，自不得再請求延長工時工資。若認被上訴人得請求
30 延長工時工資，然安全津貼、全勤獎金、車趟獎金非屬工資
31 性質，均不得列入平日工資計算等語。

01 四、原審就前揭之訴為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
02 訴。上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(2)上開廢
03 棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被
04 上訴人答辯聲明：上訴駁回。

05 五、兩造不爭執事項：

06 (一)被上訴人自105年10月10日起至106年6月14日止，受僱於上
07 訴人，為派遣人員，經上訴人派遣至詮瑞福公司擔任物流司
08 機人員(見原審卷二第29頁、第120頁)。

09 (二)上訴人給付被上訴人之薪資項目包括月薪、全勤獎金、安全
10 津貼及車趟獎金等，未給與加班費，有105年10月至106年6
11 月之薪資費用表影本可憑(見原審卷一第31-39頁、本院卷第
12 270頁、第320頁)。

13 (三)被上訴人自105年10月10日起至106年6月14日止，總加班時
14 數為1204小時又25分(見本院卷第284頁、第337頁)。

15 (四)被上訴人任職期間有3日特休未休，特休未休工資為5,800元
16 (見本院卷第284頁、第338頁)。

17 (五)兩造於107年8月16日經桃園人資管理協會勞資爭議調解成
18 立，上訴人同意給付被上訴人離職金2萬2,000元，並簽立系
19 爭和解書，兩造合意於106年6月14日終止勞動契約，有桃園
20 市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄(下稱系爭調解紀
21 錄)、系爭和解書等影本可憑(見原審卷一第107-111頁)。

22 六、得心證之理由：

23 (一)兩造於107年8月16日桃園人資管理協會勞資爭議調解程序，
24 僅就被上訴人請求之資遣費、終止兩造間勞動契約達成合
25 意，被上訴人並未拋棄對上訴人之延長工時工資、特休未休
26 工資請求權：

27 1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
28 辭句，為民法第98條所明定。又解釋契約，應斟酌立約當時
29 之情形，及一切證據資料以為斷定之標準，庶不失契約之真
30 (最高法院86年度台上字第2756號判決意旨參照)。

31 2.上訴人主張：兩造於107年8月16日在桃園人資管理協會勞資

01 爭議調解程序調解成立，被上訴人同意伊給付離職金2萬2,0
02 00元，並拋棄其餘請求，被上訴人不得再請求伊給付延長工
03 時工資及特休未休工資云云，固據其提出系爭調解紀錄、系
04 爭和解書等影本為憑(見原審卷一第107-111頁)。惟查，證
05 人即代表上訴人參與調解程序之員工李國男證稱：伊在上訴
06 人公司擔任經理職務，代表上訴人與被上訴人至桃園市政府
07 進行勞資爭議調解共2次，不記得開會時間；第1次係調解資
08 遣問題，已經和解，第2次調解係被上訴人要求加班費，但
09 沒有共識，被上訴人雖係上訴人之員工，然派遣至詮瑞福公
10 司上班，被上訴人之薪資及加班費係由詮瑞福公司計算，並
11 非上訴人計算，伊代表上訴人與被上訴人和解係針對資遣費
12 問題，加班費應該由詮瑞福公司與被上訴人算，所以伊並未
13 就加班費與被上訴人討論，伊僅向被上訴人表示依法處理；
14 系爭和解書係由上訴人提供，伊帶去調解會，伊有交付系爭
15 和解書予被上訴人查看，伊與被上訴人達成和解之內容即同
16 意資遣及終止勞雇關係。系爭和解書記載：「...同意放棄
17 勞動契約存續期間所生之權利及義務...」，係指被上訴人
18 不再向上訴人主張勞雇關係存在，伊與被上訴人當時係如此
19 理解，均未談及被上訴人不能再請求基於勞雇關係所生其他
20 權利，因此被上訴人方於第2次調解時要求給付加班費，伊
21 向被上訴人表示依法處理，係指請被上訴人向詮瑞福公司請
22 求，上訴人並無被上訴人之出勤紀錄，無法計算加班費等語
23 (見本院卷第176-178頁)，堪認證人李國男代表上訴人與被
24 上訴人於107年5月10日簽訂系爭和解書時，僅約定上訴人同
25 意給付被上訴人離職金2萬2,000元及兩造合意終止勞動契
26 約，所稱離職金係指資遣費，未涉及被上訴人其他基於勞動
27 契約之請求，被上訴人並未拋棄關於任職期間延長工時工資
28 及特休未休工資之請求權，尚不能以系爭和解書記載「雙
29 方...同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及義務...」
30 (見原審卷一第111頁)，即認被上訴人基於勞動契約所生之
31 其他權利，均因和解讓步而消滅。上訴人辯稱：被上訴人同

01 意拋棄延長工時工資及特休未休工資請求權云云，自無可
02 採。

03 (二)車趟獎金屬薪資之性質，並非恩惠性之給付，且全勤獎金、
04 車趟獎金並非延長工時工資之預付：

05 1.按「當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時
06 或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證」、「自認之
07 撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造
08 同意者，始得為之」，民事訴訟法第279條第1、3項定有明
09 文。被上訴人於原審主張：伊自105年10月10日起至106年6
10 月14日止，總加班時數為1,204小時又25分，加班費共46萬6
11 64元等語(見原審卷二第29頁)，並提出105年10月至106年6
12 月之薪資費用表影本為憑(見原審卷一第31-39頁)，上訴人
13 於原審表示不予爭執(見原審卷一第198頁、第357頁、卷二
14 第120頁)，應解為自認被上訴人主張其月薪為5萬8,000元
15 (含全勤獎金、車趟獎金)，並據此計算平日工資每小時241.
16 66元，再依此計算延長工時工資(加班費)共46萬664元(計算
17 式詳附表)之事實。

18 2.上訴人於本院雖抗辯：由被上訴人於原審所提出之110年5月
19 13日綜合言詞辯論意旨狀仍將其每月平均工資列為爭執事
20 項，可證伊僅係對被上訴人之加班總時數不予爭執，並非不
21 爭執其月薪為5萬8,000元云云。惟查，被上訴人於110年5月
22 13日提出上開綜合言詞辯論意旨狀時，因兩造對於被上訴人
23 每月平均工資金額若干尚有爭執，被上訴人遂將之列為爭執
24 事項，然原審法官嗣於110年9月17日言詞辯論期日詢問上訴
25 人對於被上訴人所列之不爭執事項【包括：「...二、曾銘
26 峰自105年10月10日至106年6月14日止，任職期間內總加班
27 時數1024小時又25分，加班費46萬664元..」】(見原審卷二
28 第29頁)有何意見，上訴人表明均不爭執(見原審卷二第120
29 頁)，復於110年11月23日言詞辯論期日，表明就被上訴人請
30 求加班費之時數及計算方式如原審卷一第198-246頁附件二
31 出勤紀錄時數表所載(見原審卷二第162頁)，觀諸其上記載

01 被上訴人之月薪為5萬8,000元，即將全勤獎金、車趟獎金列
02 入薪資計算，堪認上訴人業已自認全勤獎金、車趟獎金均屬
03 工資之事實。

04 3.又上訴人給付被上訴人之薪資項目包括月薪、全勤獎金、安
05 全津貼、車趟獎金(見不爭執事項(二))，其中車趟獎金以每日
06 1,000元乘以當月出勤日數計算，另加計額外趟次獎金(見原
07 審卷一第38頁之薪資單)，參以證人即銓瑞福公司物流司機
08 羅潘恩證稱：伊係由詮瑞福公司應徵，但詮瑞福公司表示伊
09 為上訴人之員工，薪水由詮瑞福公司撥給上訴人，上訴人再
10 給付伊；伊與被上訴人同屬JTI(即傑太日煙國際股份有限公
11 司)司機，伊與被上訴人之工作一樣，一開始都是晚上開車
12 至台南，載香菸回竹圍，如果去台南，就會先看JTI所排班
13 表為幾點，再預計4小時車程時間，點完貨送上車載回竹
14 圍，這樣為一趟，一天要送一趟；後來晚上增加去新莊宅配
15 通送到高雄之宅配通物流，再去台南菸廠載菸回竹圍，多了
16 宅配通行程，詮瑞福公司本來表示幫忙一下，後來就固定排
17 宅配行程，自106年初開始每次載菸都要配合送宅配；車趟
18 獎金係依照出車次數，每月出車21至22次，若實際增加去高
19 雄路程，車趟獎金不會增加，但自新莊至高雄之宅配通會另
20 補貼400元，若係自桃園大園宅配通之載貨點至高雄即無補
21 貼，伊不清楚為何有此差別，一樣均增加3、4小時車程，每
22 次去菸廠都要載貨去高雄宅配通，但從大園或新莊出發則不
23 一定，係由詮瑞福公司安排等語(見原審卷一第308-312
24 頁)，堪認車趟獎金係以被上訴人每出車1趟1,000元計算，
25 與時間長短，行車路線均無涉，且被上訴人有出勤當日即可
26 領取1,000元之車趟獎金，顯與被上訴人提供勞務密切相
27 關，當屬提供勞務之對價，故認車趟獎金具有「勞務對價
28 性」及「經常性給與」之性質，與勞基法第2條第3款之工資
29 定義相符，被上訴人主張車趟獎金屬於工資，自屬可採。上
30 訴人抗辯：車趟獎金係恩惠性之給付云云，即無足採。

31 4.另觀諸被上訴人任職期間之薪資單記載，每月薪資包括月

薪、全勤獎金、安全津貼、車趟獎金(見原審卷一第31-39頁)，顯見上訴人給付之薪資，月薪、全勤獎金、安全津貼為固定薪資，車趟獎金則依出車次數而變動，加以證人羅潘恩證稱：伊自105年12月起至107年7月止擔任JTI專屬司機，伊係由詮瑞福公司所應徵，該公司表示伊係上訴人之員工，薪水由該公司撥給上訴人，上訴人再支付予伊。應徵時，詮瑞福公司表示底薪3萬7,000元，每出1次車加1,000元，每天出車1次，當時並未講該1,000元以何名義給付，亦未提及加班費，伊認為此係固定薪資算法，但不包括後來增加之宅配通業務，增加宅配通工作，會增加3、4小時車程時間，與應徵時條件不一樣；伊等自106年初即有向詮瑞福公司反應宅配增加3、4小時，從新莊出發雖有補助400元，但每小時不到100元等語(見原審卷一第308頁、第311-312頁)，可知全勤獎金係每月薪資之一部，與延長工時無關，而車趟獎金則係以每出車1趟1,000元計算，且上訴人與派遣人員間並未約明車趟獎金屬延長工時工資之性質，此由事後增加宅配通之工作，司機有為反對意見即可窺見，足徵全勤獎金、車趟獎金均非延長工時工資之預付。

5. 綜上，上訴人之自認並無與事實不符之情形，上訴人復自承並無撤銷自認之證據(見本院卷第338頁)，亦未徵得被上訴人之同意，自不生撤銷自認之效力，則被上訴人所領全勤獎金3,000元、車趟獎金21,000元均應計入正常工時工資，並據以計算延長工時工資。

(三)被上訴人請求上訴人給付延長工時工資46萬664元及3日特休未休工資5,800元，均有理由：

1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。次按特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，

得與他方協商調整；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止後而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，同法第38條第2項及第4項亦分別定有明文。上開第4項規定所稱「應休未休」，即如勞工之未休完特休假，係屬於可歸責於雇主之原因，或係不可歸責於勞雇雙方之原因時，雇主應發給未休完特休假日數之工資。準此，受僱期間年度終結未休之日數，未經勞雇協商而未排定，亦未遞延之特別休假，於終止契約時，仍未休者，勞工自得請求雇主給付歷年未休之特別休假工資，始符前開條文之立法意旨為確保勞工特別休假權益不因年度終結或契約終止而喪失之最低標準勞動條件。

2.經查，被上訴人自105年10月10日起至106年6月14日止，總加班時數為1,204小時又25分，且有3日特休未休，此為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項(三)、(四))，又被上訴人每月薪資為5萬8,000元，已如前述，依此計算，被上訴人得請求上訴人給付105年10月10日起至106年6月14日止之加班費共46萬664元(計算式詳如附表所載)及3日特休未休工資共5,800元，合計46萬6,464元。

(四)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，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利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。被上訴人請求上訴人給付之延長工時工資、特休未休工資，並未約定期限，則被上訴人依前開規定，請求上訴人應自起訴狀繕本送達之翌日即108年7月9日(見原審卷一第87頁)起計付法定遲延利息，核屬有據。

七、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第1、2項、第38條第1

項第1款、第4項規定，請求上訴人給付46萬6,464元，及自108年7月9日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。從而，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並依職權為准、免假執行之宣告，尚無不合。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。

八、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，認均不足以影響本判決結果，爰不逐一論述。

九、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 111 年 11 月 10 日

勞動法庭

審判長法 官 鍾素鳳

法 官 郭俊德

法 官 楊雅清

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 111 年 11 月 10 日

書記官 陳惠娟

附表：

曾銘鋒加班時數及加班費計算表							
月薪58,000÷30日÷8小時=241.66(時薪)							
延長工時工資：前2小時以每小時324元(241.66×1.34=324，元以下四捨五入，下同)計算，第3小時起以每小時404元(241.66×1.67=404)計算							
年/月	加班總工時	加班 天數	前2小時乘以1.34		第3小時起乘以1.67		加班金額
			小時	金額	小時	金額	
105/10	86時35分	13	26	8,424	60時35分	24,476	32,900
105/11	196時20分	25	50	16,200	146時20分	59,119	75,319
105/12	123時	20	40	12,960	83時	33,532	46,492
106/1	131時30分	17	34	11,016	97時30分	39,390	50,406
106/2	121時	18	36	11,664	85時	34,340	46,004
106/3	111時30分	19	38	12,312	73時30分	29,694	42,006

(續上頁)

01

106/4	168時30分	21	42	13,608	126時30分	51,106	64,714
106/5	187時	21	42	13,608	145時	58,580	72,188
106/6	79時	8	16	5,184	63時	25,452	30,636
總計	1204時25分	162	324小時	104,976	880時25分	355,688	460,664