

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第148號

上訴人 和盛通運股份有限公司

法定代理人 葉健智

訴訟代理人 王志超律師

鍾璨鴻律師

被上訴人 楊慶章

訴訟代理人 蔡菘萍律師

複代理人 林芄煜律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國113年3月29日臺灣基隆地方法院110年度勞訴字第16號第一審判決提起上訴，本院於114年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於命上訴人給付逾新臺幣壹佰伍拾陸萬參仟零貳拾捌元本息，暨提繳逾新臺幣壹拾參萬肆仟零貳拾貳元至被上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用之裁判，均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用由上訴人負擔百分之七十二，餘由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國94年5月9日起至110年2月22日止，受僱於上訴人，擔任聯結車貨車司機。伊於本判決附表一「日期」欄（下合稱系爭日期）所示工作日之工作時段及工作時數，如附表一A-1、A-2欄所示，以上訴人每月給付伊如附表二所示之底薪、工作獎金、安全獎金、全勤獎金，及每月工作時數240小時計算，每日時薪如附表一A-3欄所示。詎上訴人就伊每日工作時數超過8小時部分，未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付足額之加班費，是以附表一A-3欄

01 所示之每日時薪計算，上訴人尚短少給付加班費合計205萬4  
02 385元。其次，伊於105年度、106年度、107年度、108年度  
03 特別休假（下稱特休）未休日數分別為8日、3日、9日、7  
04 日，以106年4月、107年4月、108年4月、109年4月之每日薪  
05 資2245元、2648元、2540元、2569元計算，上訴人應給付伊  
06 特休未休工資合計6萬6747元。再者，上訴人自96年1月起至  
07 105年4月止，未依伊之薪資總額如實提繳勞工退休金（下稱  
08 勞退金），短少提繳勞退金5萬7612元；且自105年5月起至1  
09 10年1月止，未將每月應發給之加班費計入勞工退休金（下  
10 稱勞退金）月提繳工資，而短少提繳勞退金18萬4632元，合  
11 計短少提繳24萬2244元等情。爰依勞基法第24條第1項第1  
12 款、第2款、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條  
13 例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為命  
14 上訴人給付加班費205萬4385元、特休未休工資6萬6747元，  
15 合計212萬1132元（計算式：205萬4385元+6萬6747元=212萬  
16 1132元），及加計自110年3月22日起算法定遲延利息，暨提  
17 繳勞退金24萬2244元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休金  
18 專戶（下稱系爭勞退專戶）之判決。

19 二、上訴人則以：被上訴人之職務內容，係駕駛其專屬之聯結車  
20 至基隆港碼頭持提單，收取貨輪卸下的貨櫃車輛，並載運至  
21 託運人指定之處所交付，故被上訴人所行路線不一、所載貨  
22 量不同、路途遠近有別，伊無法實際監控被上訴人執行職務  
23 之時間，故被上訴人係屬責任制勞工，伊每月給付之被上訴  
24 人之薪資、獎金及固定加班費、加班費後，已包含被上訴人  
25 平日延長工作時間之加班費。又被上訴人每日時薪，應以伊  
26 每月給付被上訴人如附表二所示之底薪、工作獎金，及每月  
27 工作時數240小時計算如附表一B-3欄所示，復以被上訴人於  
28 系爭日期如附表一B-1、B-2欄所示之工作時段及工作時數計  
29 算，扣除伊每月已給付之加班費後，伊並無短少給付被上訴  
30 人加班費。其次，被上訴人自105年1月1日起至109年12月31  
31 日止，有未出車亦未請假之情事，應扣特休天數；且伊於員

01 工長途運輸後，會刻意安排短途運輸之工作或直接休假，倘  
02 員工短途運輸完畢，縱未滿正常工作8小時，亦可自行下  
03 班，此為默示合意以補休代替加班費給付之約定；又被上訴  
04 人已出具放棄休假切結書，則被上訴人請求伊給付特休未休  
05 工資，為無理由。再者，伊每月按被上訴人經常性給付之工  
06 資為被上訴人提繳勞退金，並無短少。又被上訴人自94年5  
07 月起至110年2月離職止，已於伊公司任職逾16年之久，任職  
08 期間對於伊給付加班費及提繳勞退金均無異議，使伊信賴被  
09 上訴人不行使給付加班費及提繳勞退金之請求權，然被上訴  
10 人於離職後，即提起本件訴訟，違反民法第148條誠信原  
11 則，且有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。

12 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲  
13 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴  
14 人答辯聲明：上訴駁回。

15 四、經查，被上訴人自94年5月9日起受僱於上訴人，擔任聯結車  
16 貨車司機，於110年2月22日離職乙節；被上訴人於系爭日期  
17 駕駛車輛出勤工作，有卷附員工試用暨聘僱契約書、系爭日  
18 期之交接日報表可稽（見原審卷(一)第25至26頁、卷(二)第43至  
19 655頁），且為兩造所不爭執（見原審卷(一)第11頁、第127  
20 頁），是此部分事實堪信為真實。

21 五、茲就兩造爭點：(一)被上訴人請求上訴人給付加班費205萬438  
22 5元，有無理由？(二)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資6  
23 萬6747元，有無理由？(三)被上訴人請求上訴人提繳勞退金24  
24 萬2244元至系爭勞退專戶，有無理由？說明本院之判斷如  
25 下：

26 (一)被上訴人請求上訴人給付加班費149萬6281元，為有理由；  
27 逾此範圍之請求，為無理由：

28 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  
29 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每  
30 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  
31 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上，勞基法第24

01 條第1項第1款、第2款定有明文。勞基法為勞動條件最低標  
02 準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，雇主應  
03 依勞基法第24條規定，按平日每小時工資額發給延長工時之  
04 工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84  
05 條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，  
06 勞雇雙方均應遵守。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2  
07 條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，  
08 凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼  
09 等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社  
10 會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於  
11 給付名稱則非所問（最高法院111年度台上字第4號判決意旨  
12 參照）。次按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文  
13 書，有提出之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命  
14 提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事件法  
15 第35條、第36條第5項規定甚明。是雇主於訴訟上受請求提  
16 出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院  
17 得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張  
18 或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮  
19 制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參  
20 照）。又勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定  
21 公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性  
22 之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工  
23 作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關  
24 核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定  
25 之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自  
26 身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞  
27 基法相關規定之限制（最高法院101年度台上字第258號判決  
28 意旨參照）。準此，經中央主管機關核定公告之責任制專業  
29 人員，因具自由裁量自身工作時間之性質，固允許勞雇雙方  
30 得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制，惟該等勞動  
31 條件仍應經勞雇雙方合意，始有勞基法第84條之1第1項規定

01 之適用。

02 2.被上訴人於系爭日期之工作時段及工作時數，如附表一A-  
03 1、A-2欄所示：

04 (1)經查，被上訴人自94年5月9日起受僱於上訴人，擔任聯結車  
05 貨車司機，且被上訴人於系爭日期駕駛車輛出勤工作等節，  
06 為兩造所不爭執，是依104年6月3日修正公布、105年1月1日  
07 施行之勞基法第30條第5項規定，上訴人應置備被上訴人自1  
08 05年5月3日起至110年1月29日止即系爭日期之出勤紀錄，並  
09 保存5年。

10 (2)次查：

11 ①證人即上訴人人事行政經理柯文賢證稱：司機每日要填寫交  
12 接日報表並交給伊；該表格之用途在於計算司機的工作、跑  
13 車執行職務等費用，伊會審核該表格內容，並依表單計算給  
14 付工作獎金及餐費，如果有誤，伊會改回正確的版本，司機  
15 如有異議可以跟老闆反應；伊審核後就會交給公司的文書小  
16 姐保管；車輛的圓餅圖是車輛有發動時，就會依照時數作紀  
17 錄，虛線代表時速，如車輛有發動但是停止，圓餅圖該時段  
18 是空白的，圓餅圖內圈如係空白，代表當時車輛熄火；上訴  
19 人有規定要繳回交接日報表及圓餅圖等語（見原審卷(一)第24  
20 9至253頁、第257至259頁）。

21 ②證人即曾任上訴人之司機劉淮民證稱：伊有看過交接日報  
22 表，該表是記錄司機每日工作之起迄點、餐費、加油公升  
23 數、車子里程數，如果有用餐，則在右上角餐費之時間處打  
24 勾，1個時段是70元；伊在駕駛的公司車輛上看過圓餅圖  
25 （如原審原證三，見原審卷(一)第71頁），每天都會有1張，  
26 會記錄車輛運行時間及時速；上訴人要求伊等司機每日繳回  
27 交接日報表及圓餅圖，圓餅圖可作為司機每天出勤紀錄及確  
28 認超速罰單情形；交接日報表及圓餅圖每日都要繳回公司，  
29 如果不繳回，公司會計會來向司機要等語（見原審卷(一)第30  
30 3至307頁、本院卷第334至335頁）。

01 ③證人即上訴人司機陳昱豪證稱：伊有看過交接日報表，這是  
02 記錄當天的工作，上訴人會再以廠商提供的簽收單審核確  
03 認，並依該表內容核發薪水，交接日報表右上角餐費部分，  
04 是由司機自己勾選；上訴人會以圓餅圖審核司機當天有無出  
05 車等語（見原審卷(一)第325至327頁）。

06 ④證人即上訴人司機許秋雄證稱：伊在上訴人車輛上看過圓餅  
07 圖，每天都會由司機更換新的圓餅圖，圓餅圖是要紀錄時  
08 數、車子運轉時間；司機每天都會自行填交接日報表，會填  
09 寫每日的工作內容，並且在右上角餐費處勾選時段，上訴人  
10 依據交接日報表記載的送貨內容及勾選餐費的時段次數，給  
11 予工作獎金及餐費，以前餐費是1餐70元，現在1餐是90元；  
12 伊每日回公司，都會同時繳交交接日報表及圓餅圖予上訴人  
13 等語（見本院卷第290至291頁）。

14 ⑤證人即上訴人司機林天送證稱：伊在上訴人車輛上看過圓餅  
15 圖，舊型車款的圓餅圖是如原證三所示的圖面，新型車款都  
16 用電子數據機，每天出車就有1張圓餅圖；交接日報表是計  
17 算薪資用，有出車才會由司機自己填寫，並且自行在右上角  
18 餐費處勾選時段，上訴人再補貼餐費，之前1餐補貼70元，  
19 現在1餐是90元；伊每天都會將交接日報表連同廠商的簽收  
20 單一併繳回給上訴人，如果沒有繳回交接日報表，上訴人計  
21 算薪資會很麻煩；伊有時候會繳回圓餅圖，有時候忘記就沒  
22 有繳回圓餅圖，如果有超速等問題，可以從圓餅圖看出等語  
23 （見本院卷第299至300頁）。

24 ⑥證人即上訴人司機李晉廷證稱：伊在上訴人車輛上看過圓餅  
25 圖，每天出車就有1張圓餅圖，這是要紀錄車輛時數，伊每  
26 天都會將圓餅圖交回給上訴人備查；交接日報表是司機自己  
27 填寫，記錄每日工作狀況，而且如果有在外面用餐，就自行  
28 在右上角餐費處勾選時段，上訴人再給付餐費等語（見本院  
29 卷第329至330頁）。

30 ⑦證人即曾任上訴人司機賴文章證稱：伊在上訴人車輛上看過  
31 圓餅圖，每天出車就有1張圓餅圖，有由圓餅圖看到出車時

01 間、有無休息、有無超速；交接日報表是司機自己填寫，記  
02 錄何地出車、放車、記載總里程，勾選餐費時段，因為有圓  
03 餅圖，可以核對餐費；交接日報表及圓餅圖每日或每2、3天  
04 都要繳回給公司，老闆會要求繳回圓餅圖等語（見本院卷第  
05 341至342頁）。

06 (3)依證人上開證述內容，可知受僱於上訴人之司機（包含被上  
07 訴人），每日駕駛車輛出勤均需填載交接日報表，記錄其工  
08 作內容及餐費，駕駛之車輛設有圓餅圖，記錄車輛運行時間  
09 及時速，且均需向上訴人繳回交接日報表及圓餅圖。又細繹  
10 交接日報表之填載欄位，包括：車號、司機、日期、接班時  
11 間、交班時間、回廠里程數、出場里程數、當日總里程、加  
12 油公升數、加油里程數、餐費及時段（08:00、12:00、18:0  
13 0、23:00、3:00）、廠商名稱、車身號碼、台數、起迄地  
14 點、收車轉送、工資、完成時間及車況等事項（見原審卷(二)  
15 第43至655頁）；觀諸圓餅圖內容，乃係紀錄每日車輛發動  
16 時間、時速等事項（見原審卷(一)第71至74頁），核屬被上訴  
17 人每日工作時間、載運貨物之起迄地點等工作內容。再者，  
18 被上訴人系爭日期交接日報表之「接班時間、交班時間」之  
19 欄位，均為空白（見原審卷(二)第43至655頁），而圓餅圖既  
20 有每日車輛發動時間之記錄，且證人柯文賢證稱：交接日報  
21 表的出車時間是交給司機自己決定等語（見原審卷(一)第249  
22 頁），且上訴人要求被上訴人應繳回交接日報表及圓餅圖，  
23 足見上訴人係依圓餅圖之內容確認被上訴人每日工作時數，  
24 並依交接日報表記載之工作內容計算被上訴人之薪資，堪認  
25 交接日報表及圓餅圖為上訴人為被上訴人置備之出勤紀錄，  
26 揆諸上開規定，上訴人應保存5年。

27 (4)又查，被上訴人依系爭日期交接日報表填載之工作內容，主  
28 張其於系爭日期之每日工作時段及當日工作時數，如附表一  
29 A-1、A-2欄所示等語（見本院卷第384頁、原審卷(四)所附之  
30 附表十〈編頁為第209至245頁，實為第309至345頁〉「對造  
31 主張欄」所示）。本院衡酌被上訴人之工作內容為汽車運送

01 及貨櫃運送，其工作內容包括領車、移倉、押運、送櫃、領  
02 櫃、運輸汽車及船邊作業（參證人許秋雄之證述，見本院卷  
03 第284至285頁），系爭日期之交接日報表乃被上訴人自行填  
04 載，且上訴人據此計算給付被上訴人薪資等情事，則被上訴  
05 人自陳其係根據交接日報表填載之工作內容，以其駕駛經驗  
06 推算於系爭日期之每日工作時段及當日工作時數（見本院卷  
07 第384頁），應為可採。上訴人雖辯稱：依證人林天送、許  
08 秋雄、李晉廷所證其等駕駛車輛之經驗，被上訴人主張如附  
09 表一A-1、A-2欄所示之每日工作時段及當日工作時數有灌水  
10 之虞，被上訴人系爭日期實際工作時段及當日工作時數應如  
11 附表一B-1、B-2欄所示云云。惟查，被上訴人之工作內容係  
12 駕駛車輛運送貨櫃或汽車，其勞務之提供具有高度之專屬性  
13 與個別差異性，因執行職務之熟稔程度、作業慣性及勞動節  
14 奏因人而異，而觀諸證人林天送、許秋雄、李晉廷所證關於  
15 105年5月3日、5日、6日、105年7月6日、108年1月2日、3日  
16 交接日報表所載工作內容之工時，乃係其等個人資歷所累積  
17 之主觀作業效能（見本院卷第286頁、第297頁、第301頁、  
18 第324頁、第326頁），尚難據此反認被上訴人主張之每日工  
19 作時段及當日工作時數有灌水之虞。上訴人復未能提出被上  
20 訴人系爭日期出車之圓餅圖以證明被上訴人實際工作時數如  
21 附表一B-1、B-2欄所示（見本院卷第345頁）。故上訴人上  
22 開抗辯，即無可採。

23 (5)綜上，被上訴人於系爭日期之工作時段及工作時數，如附表  
24 一A-1、A-2欄所示，堪以認定。

25 3.被上訴人於系爭日期之當日時薪，如附表一B-3欄所示：

26 (1)經查，被上訴人於系爭日期之每月薪資內容，包括底薪、工  
27 作獎金、安全獎金、全勤、固定加班、加班等項（各項金額  
28 如附表二所示），有卷附薪資條可稽（見原審卷(一)第27至69  
29 頁、卷(三)第109至121頁）。又上訴人每月給付被上訴人之底  
30 薪、工作獎金係屬工資，固定加班、加班等費用，係屬加班  
31 費乙節，為兩造所不爭執（見原審卷(三)第271至272頁、本院

01 卷第221頁、第384頁），是此部分事實堪以認定。

02 (2)次查，上訴人自105年5月起至110年1月止，每月給付被上訴  
03 人安全獎金8000元，有卷附薪資條可稽（見原審卷(一)第27至  
04 69頁、卷(三)第109至121頁）。證人柯文賢證稱：安全獎金就  
05 是每個月公司固定給予的金額，除非司機發生事故，不過就  
06 算有發生碰撞損傷，要理賠，公司也會看個人的表現，可能  
07 不會扣除8000元，但如果碰撞嚴重，需要出險理賠，就不會  
08 給予8000元；全勤獎金就是沒有請假就會給予等語（見原審  
09 卷(一)第249至251頁）。證人陳昱豪、許秋雄、林天送證稱：  
10 如司機每個月運送車輛沒有車損的話或交通事故，公司會再  
11 給8000元的獎金等語（見原審卷(一)第329頁、本院卷第289  
12 頁、第300頁）。上訴人為鼓勵司機駕駛車輛遵守交通規  
13 則，且維持運送之汽車無刮痕損害等情事而發給安全獎金80  
14 00元，可見安全獎金係以激勵、獎勵員工為目的而發給，性  
15 質上即非在對於員工提供勞務所給付報酬。又全勤獎金顯屬  
16 上訴人對於全月出勤之員工所為之獎勵。準此，上訴人每月  
17 給付被上訴人安全獎金及全勤獎金，性質上屬激勵性之給  
18 與，與被上訴人之工作核無對價關係，非屬工資。則被上訴  
19 人主張：上訴人每月給付之安全獎金及全勤獎金，性質上係  
20 屬工資云云，即無可取。

21 (3)綜上，被上訴人每月領取之底薪、工作獎金係屬工資，且不  
22 包含平日延長工時之加班費（詳如後述）。又上訴人以被上  
23 訴人每月領取如附表二所載之底薪、工作獎金之總額，依每  
24 日正常工作時間8小時、每月30日、合計240小時（計算式：  
25 8小時×30日=240小時）計算被上訴人之當日時薪如附表一B-  
26 3欄所示，核無違誤。準此，被上訴人平日延長工時之加班  
27 費，應以附表一B-3欄所示之當日時薪，分別乘以3分之4、3  
28 分之5，各計算每日加班2小時以內、加班超過2小時以上之  
29 加班費。

30 4.綜上，被上訴人於系爭日期如附表一A-2欄所示之工作時  
31 數，就超逾每日正常工作時間8小時部分，在延長工作時間

01 在2小時以內者，按附表一B-3欄之每日時薪加給3分之1，延  
02 長工作時間超過2小時部分，按附表一B-3欄之每日時薪加給  
03 3分之2（每日之加班費均四捨五入至小數點以下第2位）計  
04 算結果，上訴人應給付被上訴人每月之加班費，如附表一C-  
05 1欄所示（元以下四捨五入）。又兩造不爭執上訴人自105年  
06 5月起至110年1月止，每月給付被上訴人如附表二所示之固  
07 定加班費、加班費之性質屬加班費（見本院卷第221頁），  
08 則扣除上訴人每月給付被上訴人如附表二所示之固定加班  
09 費、加班費後，上訴人每月短少給付被上訴人加班費如附表  
10 二C-2欄所示，合計為149萬6281元。則被上訴人請求上訴人  
11 給付加班費149萬6281元，即屬有據，逾此範圍之請求，即  
12 為無理。

13 5.上訴人雖辯稱：被上訴人駕駛聯結車出車至基隆港碼頭持提  
14 單，收取貨輪卸下之貨櫃車輛，載送至託運人指定之處所交  
15 付，被上訴人從事之工作屬責任勞基法第84條之1第1項第1  
16 款規定之責任制專業人員；又被上訴人從不打卡、簽到、簽  
17 退，伊無法監控被上訴人之工作時間，故兩造合意以每月給  
18 付獎金、固定加班費4500元作為給付加班費之方式云云。惟  
19 查：

20 (1)觀諸兩造於94年5月9日簽訂之員工試用暨聘僱契約書全文  
21 （見原審卷(一)第25頁），並未約定被上訴人之工作性質係屬  
22 勞基法第84條之1第1項第1款規定之責任制專業人員，且就  
23 被上訴人之工作時間、例假、休假等勞動條件，並未約定不  
24 受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條等規定  
25 之限制。上訴人復未提出其曾向勞動主管機關就被上訴人採  
26 責任制工時之核備證明。且勞動部108年8月27日勞動條3字  
27 第1080130883號公告，乃係核定商港碼頭船舶貨物裝卸承攬  
28 業之車機操作員、地勤作業員、配艙作業員、解繫固作業  
29 員、車機維修員及船務代理業之責任監督管理人員為勞基法  
30 第84條之1之工作者（見本院卷第513頁），而上訴人並未舉  
31 證證明其係上開公告之商港碼頭船舶貨物裝卸承攬業，自難

01 僅憑被上訴人工作內容包括駕駛聯結車出車至基隆港碼頭持  
02 提單，收取貨輪卸下之貨櫃車輛，載送至託運人指定之處所  
03 交付，逕認被上訴人係屬勞基法第84條之1之工作者。且被  
04 上訴人於系爭日期之加班費，超逾上訴人每月給付之固定加  
05 班費及加班費，如附表二C-2欄所載，已如前述，可見上訴  
06 人每月給付被上訴人固定加班費及加班費等加班費用，並未  
07 如實反應被上訴人依每月實際工作時數所能領取之加班費，  
08 顯非對被上訴人有利，自無大法官釋字第726號解釋之適  
09 用。故上訴人辯稱：被上訴人為勞基法第84條之1第1項第1  
10 款規定之責任制專業人員云云，即無可採。

11 (2)其次，細繹上訴人提出之會議紀錄，乃記載：「底薪：每年  
12 調加500元」、「固定加班費提高」、「假日出車加班  
13 費……500元」等事項（見原審卷(-)第139至141頁）；獎金  
14 手冊則規定地區獎金、移廠及領車等獎金計算方式，及平日  
15 開工及假日開工之加班費；地區獎金，則係以運送距離、運  
16 送車種，作為計算獎金加成方式，如相同運送數量、距離，  
17 特殊車種諸如：超跑、超高、超寬、故障、蓋車罩，均較諸  
18 一般車輛有更多之獎金（特殊車獎金為300元、一般車獎金  
19 為200元），如到運送地點時未收到車、或遭臨時取消，則  
20 獎金為60元（見原審卷(-)第143至145頁）。依上地區獎金之  
21 計算，未見有以「時間」作為獎金多寡之變因。又上開會議  
22 紀錄及獎金手冊全文，並未記載上訴人每月給付之工作獎金  
23 該等獎金包含平日加班費，難認兩造已合意以獎金、固定加  
24 班費作為給付加班費之方式。則上訴人辯稱：伊每月給付被  
25 上訴人之薪資及獎金，已包含平日加班費云云，亦無可取。

26 (3)綜上，被上訴人非屬勞基法第84條之1第1項第1款規定之責  
27 任制專業人員，且兩造並未合意以獎金、固定加班費作為給  
28 付加班費之方式。故上訴人辯稱：被上訴人適用責任制，兩  
29 造合意以獎金、固定加班費作為給付加班費之方式，且伊每  
30 月給付被上訴人之薪資及獎金，已包含平日加班費云云，洵  
31 無理由。

01 (二)被上訴人請求上訴人給付特休未休工資6萬6747元，為有理  
02 由：

03 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  
04 依勞基法第38條第1項規定給予特別休假；勞工之特別休  
05 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工  
06 資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年  
07 度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主  
08 應發給工資，勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。

09 2.經查，被上訴人主張其於105年度、106年度、107年度、108  
10 年度特休未休日數分別為8日、3日、9日、7日等語；上訴人  
11 則辯稱：依被上訴人繳回之交接日報表所示，被上訴人自10  
12 5年1月1日起至109年12月31日止，有未出車亦未請假之情  
13 事，應扣特休天數，且被上訴人以其請病假或調借款項為  
14 由，向伊協調以扣特休假之方式避免扣薪；又伊於員工長途  
15 運輸後，會刻意安排短途運輸之工作或直接休假，倘員工短  
16 途運輸完畢，縱未滿正常工作8小時，亦可自行下班，此為  
17 默示補休代替加班費給付之約定，且被上訴人出具放棄休假  
18 切結書，故被上訴人上開年度之補休業已休畢云云（見原審  
19 卷(四)第81至87頁、第221至223頁、本院卷第428至430頁）。  
20 惟查：

21 (1)上訴人於105年12月26日固公告：「日報表（即交接日報  
22 表）要每天寫1張，當天未出車也要寫在報表上，沒請假也  
23 沒交未出車報表的，或忘記的，一律無異議視為請特休假，  
24 ……」（見原審卷(三)第483至484頁）。惟上訴人既有置備員  
25 工請假卡（見原審卷(三)第35至45頁），詳載員工（含被上訴  
26 人）請假之假別、事由、請假期間；而員工請假之假別，事  
27 涉上訴人應否給付請假當日之薪資及數額（參勞工請假規  
28 則）；且員工請特休假之天數、年度終結未休之日數如何，  
29 亦攸關上訴人應否發給特休未休工資，可見倘員工有依上開  
30 公告規定視為請特休假之情事者，亦應列載於員工請假卡。  
31 惟細繹被上訴人自105年至110年之員工請假卡，並無記載依

01 上開公告視為請特休假之天數。又觀諸上訴人提出之請款單  
02 (見原審卷(三)第473至482頁)，僅能證明被上訴人向上訴人  
03 調借款項。上訴人復未舉證證明被上訴人以請病假或調借款  
04 項為由，向上訴人協調以扣特休假之方式避免扣薪之事實。  
05 則上訴人辯稱：被上訴人自105年1月1日起至109年12月31日  
06 止，有未出車亦未請假之情事，應扣特休天數，且被上訴人  
07 以請病假或調借款項為由，向上訴人協調以扣特休假之方式  
08 避免扣薪云云，洵屬無據。

09 (2)又依證人林天送證稱：每日工作時數未滿8小時，可先行離  
10 開，不會扣休假時數等語(見本院卷第303頁)；證人李晉  
11 廷證稱：前一次下南部車趟之工作時間超過8小時，下一次  
12 車趟工作時間低於8小時，且完成工作即可下班，這是經過  
13 安排，因前一天工作比較勞累，隔一天的工作安排就不會那  
14 麼勞累，甚至休假(並非特別休假、例假日、休息日或國定  
15 假日)，這些都是主管安排等語(見本院卷第326頁)。可  
16 見上訴人於員工長途運輸後，刻意安排短途運輸之工作，且  
17 工作未滿正常工作8小時，亦可自行下班，乃係上訴人調整  
18 安排員工(含被上訴人)之工作，且不會扣除特休日數，足  
19 見兩造並無合意以被上訴人提早下班之工作時數扣抵特休時  
20 數。此外，上訴人復未舉證證明被上訴人於延長工作時間  
21 後，同意選擇補休而放棄領取延長工時之加班費。則上訴人  
22 援引證人林天送、李晉廷上開證述，辯稱：兩造合意以補休  
23 替代加班費之給付云云，亦為無理。

24 (3)再者，細繹被上訴人出具放棄休假切結書，謂：「本人願意  
25 自動放棄106年度未休完的特休假，因本人有經濟上的需求  
26 要養家庭，所以無法休完特休假」、「本人願意自動放棄10  
27 8年度未休完的特休假，因本人有經濟上的需求要養家庭，  
28 所以無法休完特休假」(見原審卷(一)151至152頁)，乃被上  
29 訴人表明放棄106年度、108年度特休之休假權利，並未表明  
30 拋棄對上訴人關於106年度、108年度特休未休工資之請求。  
31 則上訴人據此辯稱：被上訴人之補休業已休畢云云，難謂有

01 理。

02 (4)承上，兩造並未合意如被上訴人有未出車亦未請假之情事，  
03 應扣特休天數；又上訴人於員工長途運輸後，會刻意安排短  
04 途運輸之工作或直接休假，倘員工短途運輸完畢，縱未滿正  
05 常工作8小時，亦可自行下班，僅係工作調度安排，兩造並  
06 無合意以補休代替加班費給付；而被上訴人出具放棄休假切  
07 結書，僅係放棄106年度、108年度之特休休假權利，並無拋  
08 棄對上訴人之特休未休工資之請求。準此，上訴人以前揭情  
09 詞，辯稱：被上訴人於105年度至108年度之特休業已休畢云  
10 云，即無可採。

11 3.綜上，上訴人主張其於105年度、106年度、107年度、108年  
12 度特休未休日數分別為8日、3日、9日、7日，以106年4月、  
13 107年4月、108年4月、109年4月之每日薪資2245元、2648  
14 元、2540元、2569元計算，上訴人應給付特休未休工資合計  
15 6萬6747元等語，就此數額為上訴人所不爭執（見本院卷第3  
16 85頁）。則上訴人請求被上訴人給付特休未休工資6萬6747  
17 元，為有理由。

18 (三)被上訴人請求上訴人提繳勞退休金13萬4022元至系爭勞退專  
19 戶，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由：

20 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
21 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1  
22 項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百  
23 分之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退  
24 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞  
25 退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明  
26 文。

27 2.經查，被上訴人主張：伊自96年1月起至105年4月止，每月  
28 工資數額如原判決附表「楊慶韋勞退提繳差額計算表」（下  
29 稱勞退差額計算表）之「薪資總額」欄所示，上訴人本應依  
30 勞退差額計算表「應提繳級距」欄所示之月提繳工資提繳勞  
31 退金，惟上訴人依該表「實際提繳之級距」欄（即附表三D

01 欄) 所示之月提繳工資提繳勞退金，而短少提繳合計5萬761  
02 2元云云（見原審卷(四)第287至290頁）。上訴人則辯稱：伊  
03 自96年1月起至105年4月止，依附表三E-1欄所示之月提繳工  
04 資提繳勞退金，如以被上訴人每月領取之底薪、工作獎金、  
05 固定加班費、加班費之總額計算，僅短少提繳勞退金2萬493  
06 0元等語（見本院卷第241至244頁）。查，上訴人對於其自9  
07 6年1月起至105年4月止，每月工資數額如勞退差額計算表之  
08 「薪資總額」欄所示乙節，未據舉證以實其說。而上訴人不  
09 爭執其短少提繳勞退金2萬4930元，則被上訴人請求上訴人  
10 補提繳自96年1月起至105年4月止之勞退金2萬4930元，即為  
11 有理，逾此範圍之請求，洵屬無據。

12 3. 次查，上訴人每月給付被上訴人之底薪、工作獎金，係屬平  
13 日正常工時之工資；固定加班費、加班費及上訴人每月應再  
14 給付之加班費，為被上訴人因延長工時工作所獲取之報酬，  
15 自應屬工資之範圍，上訴人復不爭執加班費應列入提繳勞退  
16 金之工資（見原審卷(四)編頁為第287頁，實則為第387頁），  
17 故被上訴人自105年5月起至110年1月止，應提繳勞退金之工  
18 資數額，為如附表三所示之底薪、工作獎金、固定加班費、  
19 加班費、上訴人應再給付之加班費之總額，如附表三D-1欄  
20 所示，則上訴人應各依104年7月1日施行、106年1月1日生  
21 效、107年1月1日生效、108年1月1日生效、108年5月17日生  
22 效、109年1月1日生效、110年1月1日生效之勞工退休金提繳  
23 分級表（見本院卷第515至521頁）所載如附表三D-2欄所示  
24 之月提繳工資，為被上訴人提繳如附表三D-3欄所示之勞退  
25 金（即D-2欄所示之月提繳工資乘以6%）。上訴人自陳其按  
26 附表三E-1欄所示之月提繳工資，為被上訴人提繳如附表三E  
27 -2欄所示之勞退金（見本院卷第79至80頁、第238頁），則  
28 上訴人短少提繳勞退金合計為10萬9092元。故被上訴人請求  
29 上訴人補提繳自105年5月起至110年1月止之勞退金10萬9092  
30 元，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由。

31 4. 準此，上訴人自96年1月起至110年1月止，短少提繳被上訴

01 人勞退金合計為13萬4022元（計算式：2萬4930元+10萬9092  
02 元=13萬4022元），則被上訴人請求上訴人提繳勞退金13萬4  
03 022元至系爭勞退專戶，為有理由，逾此範圍之請求，為無  
04 理由。

05 (四)承上所述，被上訴人請求上訴人給付加班費149萬6281元、  
06 特休未休工資6萬6747元，合計156萬3028元，暨提繳勞退金  
07 13萬4022元至系爭勞退專戶，為有理由，逾此範圍之請求，  
08 為無理由。上訴人雖辯稱：被上訴人自94年5月起至110年2  
09 月離職止，已於伊公司任職逾16年之久，任職期間對於伊給  
10 付加班費及提繳勞退金均無異議，使伊信賴被上訴人不行使  
11 給付加班費及提繳勞退金之請求權，然被上訴人於離職後，  
12 即提起本件訴訟，違反民法第148條誠信原則，且有權利失  
13 效原則之適用云云，惟：

14 1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目  
15 的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14  
16 8條定有明文。所謂誠信原則，係在具體之權利義務關係，  
17 依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免當事人間  
18 犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人雙方利益  
19 為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於具體個案  
20 妥善運用之方法。又當事人行使權利，本足使他人喪失利  
21 益。在自由經濟市場機制下，當事人斟酌情況，權衡損益，  
22 為追求其經濟效益或其他正當之目的而締結買賣契約，並據  
23 以行使其依法取得之權利，除係以損害他人為主要之目的，  
24 因此造成他人或國家社會極大之損害，而違背權利社會化之  
25 基本內涵與社會倫理外，尚難認其為權利濫用或違反誠信原  
26 則（最高法院110年度台上字第1842號判決意旨參照）。又  
27 權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務  
28 人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久  
29 未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失  
30 效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（如經  
31 相對人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行

01 使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院104年度台  
02 上字第1772號判決意旨參照）。

03 2.經查，被上訴人受僱於上訴人擔任司機，依上訴人指派之工  
04 作提供勞務，如因此延長工作時間或有特休未休情事，則上  
05 訴人本應依勞基法規定給付加班費及特休未休工資；且上訴  
06 人身為雇主，負有依勞退條例規定，按被上訴人工資對應之  
07 月提繳工資為被上訴人提繳勞退金之義務，則被上訴人依勞  
08 基法及勞退條例規定，請求上訴人給付加班費149萬6281  
09 元、特休未休工資6萬6747元，合計156萬3028元，及提繳勞  
10 退金13萬4022元，乃係正當行使權利，難認有何違反誠信原  
11 則或權利濫用之情形。上訴人復未舉證證明被上訴人有何足  
12 使其正當信賴已不欲請求加班費及提繳勞退金之特殊情事，  
13 自難僅因被上訴人於16年之任職期間未行使請求給付加班  
14 費、特休未休工資或補提繳勞退金之權利，逕認被上訴人提  
15 起本件訴訟即有違誠信原則。故上訴人以前揭情詞，辯稱：  
16 被上訴人離職後始提起本件訴訟，違反民法第148條誠信原  
17 則，且有權利失效原則之適用云云，即無可取。

18 六、從而，被上訴人依勞基法第24條第1項第1款、第2款、第38  
19 條第4項、勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1  
20 項規定，請求上訴人給付被上訴人156萬3028元，及自110年  
21 3月22日（上訴人不爭執，見本院卷第223頁）起至清償日  
22 止，按週年利率5%計算之利息，暨提繳勞退金13萬4022元至  
23 系爭勞退專戶，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，為  
24 無理由，應予駁回。原審關於上開不應准許部分（即命上訴  
25 人給付55萬8104元〈計算式：212萬1132元-156萬3028元=55  
26 萬8104元〉本息，暨提繳勞退金10萬8222元〈計算式：24萬  
27 2244元-13萬4022元=10萬8222元〉部分），為上訴人敗訴之  
28 判決，並為准、免假執行之宣告，尚有未洽，上訴人上訴意  
29 旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由  
30 本院廢棄改判如主文第2項所示。另原審就上開應准許部  
31 分，為上訴人敗訴之判決，於法並無不合，上訴意旨指摘原

01 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部  
02 分上訴。

03 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  
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
05 逐一論列，附此敘明。

06 八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由。爰依民事  
07 訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

08 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

09 勞動法庭

10 審判長法 官 郭顏毓

11 法 官 楊雅清

12 法 官 陳心婷

13 正本係照原本作成。

14 被上訴人不得上訴。

15 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書  
16 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  
17 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  
18 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  
19 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  
20 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  
21 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 115 年 1 月 27 日

23 書記官 簡 如