

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第6號

上訴人 中元人力資源有限公司

法定代理人 曾慶源

訴訟代理人 張清浩律師

被上訴人 黃耀仟

訴訟代理人 張國璽律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年6月14日臺灣士林地方法院110年度勞訴字第100號第一審判決提起上訴，本院於113年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、原判決關於命上訴人給付逾新臺幣柒拾伍萬零壹拾元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨該訴訟費用之裁判均廢棄。
- 二、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。
- 三、其餘上訴駁回。
- 四、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由被上訴人負擔。第二審訴訟費用由被上訴人負擔百分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

- 一、被上訴人主張：伊自民國101年2月20日起受僱於上訴人，受派遣至訴外人長榮國際儲運股份有限公司（下稱長榮儲運公司）在址設臺北市○○區○○路000號之臺北港港區內擔任解櫃聯結車駕駛員，負責解櫃等工作，並與上訴人先後簽訂勞動契約書、增補契約書、增補契約書(五)、增補契約書(六)（下合稱系爭契約）。伊自105年11月1日起至107年3月31日止之工作班別採「大輪班」制，自107年4月1日起迄今採「做一休一輪班輪休」制，工作日之正常工作時間為8小時，工資為按件計酬，但未約定包含平日之延長工時工資及國定假日出勤之加倍工資（下合稱平日及國定假日加班費）。伊自105年11月1日起至110年10月30日止（下稱系爭

01 期間），於原判決附表（下稱附表）「班別日期」欄所示日
02 期工作，各該工作日之工作時間各如附表「總工作時間」欄
03 所示，且於105年11月12日、106年1月1日、30日、106年4月
04 3日、4日、106年10月10日、107年2月18日、4月5日、6月18
05 日、9月24日、10月10日、108年2月5日、7日、4月4日、6月
06 7日、9月13日、109年1月1日、25日、27日、2月28日、4月4
07 日、6月25日、10月10日、110年1月1日、2月12日、14日、5
08 月1日、6月14日、10月10日之國定假日（下合稱系爭國定假
09 日）出勤工作，惟上訴人未給付伊系爭期間之平日及國定假
10 日加班費合計新臺幣（下同）75萬8388元（計算式如附表所
11 示）等情。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、
12 第39條規定，求為命上訴人如數給付，及加計自起訴狀繕本
13 送達翌日起算法定遲延利息之判決（被上訴人逾此範圍之請
14 求，業經原審判決駁回，未據聲明不服，業已確定，非本院
15 審理範圍）。

16 二、上訴人則以：被上訴人從事工作之性質係屬港口貨櫃裝卸作
17 業，有配合船舶船期進出港之必要，無法預估被上訴人提供
18 勞務之時間，兩造基於被上訴人提供勞務之行業特性，以按
19 件計酬作為提供勞務之計價方式，其已包括平日及國定假日
20 加班費在內。被上訴人自107年4月1日起採「做一休一輪班
21 輪休」制，工作日之正常工作時間應為10小時，伊每月給付
22 被上訴人之工資數額，皆高於以基本工資加計延長工時工資
23 之總額。又兩造合意系爭國定假日與其他工作日對調，調移
24 後之系爭國定假日已成為被上訴人之工作日，被上訴人於系
25 爭國定假日出勤工作，不生加倍發給工資問題。是伊並未短
26 少給付被上訴人平日及國定假日加班費。退步而言，縱認被
27 上訴人主張為有理由，然其請求107年6月、108年9月之平日
28 及國定假日加班費數額應各為1萬6302元、1萬7152元，被上
29 訴人逾此部分之請求，應無理由等語，資為抗辯。

30 三、原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
31 訴，其上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上開

01 廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人答辯聲
02 明：上訴駁回。

03 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第11至1
04 2頁、第253頁、第254頁、第263至264頁、第271頁、第274
05 頁，並依判決格式增刪修改文句)：

06 (一)被上訴人自101年2月20日起受僱於上訴人，受派遣至長榮儲
07 運公司在址設臺北市○○區○○路000號之臺北港港區內擔
08 任解櫃聯結車駕駛員，負責解櫃等工作，兩造先後簽訂系爭
09 契約。有系爭契約等影本可稽(見原審卷(一)第28至52頁)。

10 (二)被上訴人自105年11月1日起至107年3月31日止之工作班別採
11 「大輪班」制，自107年4月1日起迄今採「做一休一輪班輪
12 休」制，工資為按件計酬。

13 (三)解櫃聯結車駕駛員非屬勞基法第84條之1所規定之勞工，兩
14 造間亦未經工會或勞資會議協商同意延長、變更工作時間。

15 (四)被上訴人自105年11月1日起至110年10月止，於附表「班別
16 日期」欄所示日期出勤，各該工作日之工作時數各如附表
17 「總工作時間」欄所示，且於系爭國定假日出勤工作。

18 五、本件兩造爭點厥為被上訴人請求上訴人給付系爭期間之平日
19 及國定假日加班費，有無理由？茲說明本院判斷如下：

20 (一)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；前項正常工作
21 時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議
22 同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作
23 日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時；雇
24 主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，
25 按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之
26 工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
27 額加給3分之2以上；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞
28 動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；雇主經
29 徵得勞工於第37條所定之休假工作者，工資應加倍發給，勞
30 基法第30條第1項前段、第2項、第24條第1款、第2款、第37
31 條第1項、第39條分別定有明文。其次，勞基法為勞動條件

01 最低標準之規定，於勞工平日延長工時或於休息日工作者，
02 雇主應依勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工
03 時之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法
04 第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工
05 外，勞雇雙方均應遵守（最高法院111年度台上字第4號判決
06 意旨參照）。又勞基法第21條所稱基本工資係指勞工在「正
07 常工作時間」內所得之報酬，不包括延長工作時間之工資與
08 休息日、休假日及例假工作加給之工資。採計件工資之勞工
09 所得基本工資，以每日8小時之生產額或工作量換算之，此
10 觀勞基法施行細則第11條、第12條即明。又雇主延長勞工工
11 作時間者，其延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，
12 應以平日工資為加給標準。而所謂平日工資，乃勞工在每日
13 正常工作時間所得之報酬（最高法院110年度台上字第3157
14 號判決意旨參照）。所謂平日每小時工資額，依勞基法第2
15 條第3款規定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，
16 凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼
17 等，及其他任何名義之經常性給與均屬之。是工資按一般社
18 會通念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至於
19 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
20 參照）。

21 (二)經查，觀諸兩造101年2月20日簽訂之勞動契約書（下稱系爭
22 勞動契約）第2條約定：「二、工作內容：1. 甲方（即上訴
23 人，下同）以論作業趟數、櫃數、出勤班數、承作航次計
24 酬……」、第3條約定：「三、待遇：(一)作業費用：1. 乙方
25 （即被上訴人，下同）提供勞務之所得係採論件計酬，依乙
26 方實際作業行駛趟次、櫃數、出勤班數、承作航次計算作業
27 所得，該項所得含蓋一切工作所得（基本薪、餐費、加班
28 費）。2. 作業費用：依要派公司指派工作內容與乙方作業趟
29 次、櫃數、出勤班數、承作航次核發（作業費用計算表，如
30 附件一）……」（見原審卷(一)第29頁至第30頁），可見兩造
31 約定上訴人係以被上訴人實際作業行駛趟次、櫃數、出勤班

01 數、承作航次，並依系爭勞動契約附件一之作業費用計算表
02 (下稱作業費用計算表)，計算被上訴人之作業費用。其
03 次，遍觀作業費用計算表全文(見原審卷(一)第34至41頁)，
04 乃係關於趟次費用、港區船邊解櫃及CFS解櫃費用、船邊解
05 櫃督導、船邊調派及駐場調派費用、其他作業費用等費用之
06 規定，並無關於被上訴人每次出勤之工作時間逾正常工作時
07 間(正常工作時間之時數，詳如後述)之延長工時工資及國
08 定假日出勤之加倍工資之記載，此據上訴人自陳在卷(見本
09 院卷第252頁)。作業費用計算表、增補契約書(五)及增補契
10 約書(六)關於解櫃費用分別規定：「解櫃費用：依每班拖櫃櫃
11 數計，第1-30櫃，每櫃NT\$60。第31櫃以上，每櫃NT\$50」、
12 「解櫃費用：依每月拖櫃櫃數計算，第1-500櫃，每櫃NT\$6
13 5，第501櫃以上，每櫃NT\$50」(見原審卷(一)第39頁、第50
14 頁、第52頁)，乃係依被上訴人每月拖櫃櫃數計算解櫃費
15 用，尚難據此即認上訴人每月給付被上訴人解櫃費用，即包
16 含被上訴人平日及國定假日加班費，上訴人辯稱：伊依作業
17 費用計算表計算給付解櫃獎金，即包含平日及國定假日加班
18 費云云(見本院卷第252頁)，難謂有理。揆諸前開說明，
19 上訴人依作業費用計算表計算給付被上訴人之工資，係被上
20 訴人於正常工作時間內所得之報酬，並不包含平日及國定假
21 日加班費在內。至於系爭契約第3條記載被上訴人一切工作
22 所得包含加班費等語，充其量僅能證明上訴人應給付被上訴
23 人逾正常工作時間之平日及國定假日加班費，亦不足以認定
24 上訴人依作業費用計算表計算給付被上訴人工資，即包含平
25 日及國定假日加班費在內，則上訴人據此辯稱其每月給付被
26 上訴人工資，已包含平日及國定假日加班費云云，亦無可
27 取。再者，兩造不爭執上訴人每月給付被上訴人之滯候獎
28 金、其他津貼、解櫃獎金、班別獎金、全勤獎金等項，係屬
29 工資(見本院卷第250頁、第305頁)，細繹上訴人製作被上
30 訴人之工資清冊(見原審卷(一)第70頁至第73頁)，並無平日
31 及國定假日加班費之給付，上訴人復自陳其係依作業費用計

01 算給付被上訴人上開工資（見本院卷第250頁至第251頁、第
02 305頁），綜上各節，應認上訴人按月給付上訴人工資，並
03 未包含平日及國定假日加班費。上訴人辯稱：系爭勞動契約
04 第3條約定被上訴人之所得包含加班費，則伊每月給付被上
05 訴人之工資，已包含平日及國定假日加班費在內云云（見本
06 院卷第251頁、第252頁），即無可採。

07 (三)次查，被上訴人自105年11月1日起至107年3月31日止之工作
08 班別採「大輪班」制，工作日之正常工作時間為8小時，自1
09 07年4月1日起迄今採「做一休一輪班輪休」制乙節，為兩造
10 所不爭執（見兩造不爭執事項(二)、本院卷第269頁至第270
11 頁）。兩造原約定工作日之正常工作時間為8小時，自不因
12 被上訴人之輪班制度由「大輪班」制變更為「做一休一輪班
13 輪休」制，逕而更異為10小時。其次，兩造不爭執被上訴人
14 自107年4月1日起迄今採「做一休一輪班輪休」制，業如前
15 述，惟上訴人並未舉證證明兩造就工作日之正常工作時間合
16 意變更為10小時，況依勞基法第30條第2項規定，雇主僅得
17 經工會或勞資會議同意後，始得將2週內2日之正常工作時
18 數，分配於其他工作日，上訴人亦未舉證證明其係經工會或
19 勞資會議同意，將2週內2日之正常工作時數，分配於其他工
20 作日（見本院卷第336頁），難認兩造已合意自107年4月1日
21 起之工作日正常工作時間變更為10小時。系爭契約第5條約
22 定：「基於要派公司（即長榮儲運公司）因季節性配合船公
23 司或客戶工作需要，如有趕工必要時，甲方得調整乙方工作
24 時間，乙方不得拒絕」（見原審卷(一)第30頁），僅能證明上
25 訴人得調整被上訴人之工作時間，尚難據此逕認兩造合意變
26 更工作日之正常工作時間為10小時。則被上訴人主張：伊自
27 107年4月1日起採「做一休一輪班輪休」制後，工作日之正
28 常工作時間仍為8小時等語（見本院卷第252頁），即為有
29 理。上訴人辯稱：被上訴人自107年4月1日起迄今採「做一
30 休一輪班輪休」制，依勞基法第30條第2項規定，每1工作日
31 之正常工作時間為10小時云云（見本院卷第301頁至第304

01 頁)，自無可取。準此，兩造約定被上訴人於工作日之正常
02 工作時間為8小時，逾8小時部分為延長工時。

03 (四)又查，兩造不爭執被上訴人於系爭國定假日出勤工作（見兩
04 造不爭執事項(四)），則被上訴人請求上訴人給付國定假日加
05 倍工資，即屬有據。上訴人辯稱：兩造已就國定假日之調
06 移，達成由伊調整之概括合意，被上訴人不得再請求系爭國
07 定假日工作之加倍工資云云。惟按休假日得經勞資雙方協商
08 同意與其他工作日對調；調移後之原休假日（紀念節日之當
09 日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工
10 資問題，改制前之行政院勞工委員會87年2月16日（87）台
11 勞動二字第005056號函釋固採相同見解，然上開函釋所指休
12 假日調移工作日，仍應經勞資雙方協商同意。其次，系爭契
13 約第5條約定：「基於要派公司（即長榮儲運公司）因季節
14 性配合船公司或客戶工作需要，如有趕工必要時，甲方得調
15 整乙方工作時間，乙方不得拒絕」（見原審卷(一)第30頁），
16 僅能證明上訴人得調整被上訴人之工作時間，尚難據此逕認
17 兩造合意由上訴人調移國定假日為被上訴人之工作日。至於
18 被上訴人每月實際工作日數是否低於當月平日應工作日數，
19 與兩造是否合意國定假日調移工作日無涉。上訴人復未再舉
20 證證明兩造合意系爭國定假日調移工作日之事實，則上訴人
21 上開抗辯，即無可採。

22 (五)復查，兩造不爭執被上訴人於系爭期間內，每月工作日之工
23 作時數各如附表「總工作時間」欄所示（下稱每月工作時
24 數，見兩造不爭執事項(四)），則被上訴人每月平日延長工時
25 之時數，計算如附表「延長2小時以內工時」欄、「延長2小
26 時以上工時」欄所載。其次，兩造不爭執上訴人每月給付被
27 上訴人之滯候獎金、其他津貼、解櫃獎金、班別獎金、全勤
28 獎金等項，係屬被上訴人之工資（見本院卷第250頁、第305
29 頁），則依被上訴人工資清冊（見原審卷(一)第71頁至第73
30 頁）計算結果，上訴人於系爭期間按月給付被上訴人各如附
31 表「已領工資」列所示之工資（107年6月工資更正為5萬326

01 3元，下稱每月工資），並依被上訴人每月工作時數計算，
02 被上訴人每小時工資如附表「平均每小時工資」列所載（計
03 算式如附表註3所示；107年6月「平均每小時工資」列更正
04 為285元）。又兩造不爭執被上訴人於系爭國定假日出勤工
05 作（見兩造不爭執事項(四)）。依上計算結果，上訴人應給付
06 系爭期間各月平日及國定假日加班費各如附表所示（兩造不
07 爭執107年6月更正為1萬6302元、108年9月更正為1萬7152
08 元，見本院卷第250頁；計算式如附表所示，108年9月之計
09 算式更正為 $306 * (\langle 22 * 60 + 59 \rangle / 60 * 1/3 + 2981 / 60 * 2/3) + 467$
10 $2 = 17152$ ，元以下四捨五入），合計為75萬10元。準此，被
11 上訴人請求上訴人給付平日及國定假日加班費75萬10元，為
12 有理由，逾此範圍之請求，即為無理。又上訴人按月給付被
13 上訴人之工資，並未包含平日及國定假日加班費，業如前
14 述，上訴人辯稱：伊每月給付被上訴人之工資數額，皆高於
15 以基本工資加計延長工時工資之總額，伊未短少給付被上訴
16 人平日及國定假日加班費云云，自不足取。

17 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第24條第1項、第39條規定，
18 請求上訴人給付75萬10元，及自起訴狀繕本送達之翌日即11
19 0年11月24日（見原審卷(二)第242頁、卷(三)第21頁）起至清償
20 日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，
21 逾此範圍之請求（除確定部分外），為無理由，應予駁回。
22 原審（除確定部分外）就上開不應准許部分，為上訴人敗訴
23 之判決，並為假執行之宣告，尚有未洽，上訴人上訴意旨指
24 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院
25 廢棄改判如主文第2項所示。至原審就上開應准許部分，為
26 上訴人敗訴之判決，並為准、免假執行之宣告，並無不合，
27 上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理
28 由，應駁回其此部分上訴。

29 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
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
31 逐一論列，附此敘明。

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

03 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
04 勞 動 法 庭

05 審判長法官 陳心婷
06 法官 楊雅清
07 法官 郭俊德

08 正本係照原本作成。

09 不得上訴。

10 中 華 民 國 113 年 11 月 1 日
11 書記官 江珮菱