

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第163號

原告 張詠智
訴訟代理人 彭成桂律師

被告 山立通運股份有限公司

法定代理人 吳建立
訴訟代理人 游琦俊律師
複代理人 吳宇翔律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年1月28日
言詞辯論終結，茲判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國111年10月1日起受僱於被告擔任駕駛員，約定每日正常工時為10小時，每月薪資除「加班費」外，其餘之底薪、全勤獎金、技職津貼、伙食費、績效獎金、安全津貼等名目，應均屬正常工時工資。準此，被告發給原告之平日工資及延長工時工資之金額，應以每月薪津明細表所載之除薪資項目為「加班費」之性質為延時工資外，其餘給付項目均為平日正常工時工資為基礎作計算。原告之工作是一天工作24小時，做一休一，而原告上班時，會先完成行車前檢查基本動作外，於車輛熄火後，仍應依照被告規定完成後續填具表測，並交付予被告，故計算被告短付加班費用之基準時間、期間，除依駕駛出勤表所表列之車輛發動時間外，另應加計車輛發動前與熄火後之上班時間，即原告之實際工時，除每日正常工時10小時外，另應以其餘14小時作為加班時數，則被告依薪資表上之加班時數所給付之加班費自有短

01 少，原告自得請求被告給付不足之加班費，計5,104,344
02 元，其計算詳如原證1附表「未給付加班費」之「合計」欄
03 所示（見本院114年度勞專調字第181號卷〈下稱勞專調卷〉
04 第33至121頁）。退步言之，若依被告提供之「駕駛出勤紀
05 錄表」之記載計算被告應給付而短付之延時工資，亦有如原
06 證1-1附表「金額」欄合計所示之3,363,140.73元（見本院
07 卷第151頁，計算式詳如第153至235頁）。

08 (二)另按勞工退休金月提繳分級表所示，則被告應為原告提繳勞
09 退金之基礎，乃包括正常工時工資及加班費，即起訴狀附表
10 「應給付工資及加班費」欄所示，則應提繳退休金之金額，
11 即詳如起訴狀附表「應提繳金額」欄所示，然被告僅提繳如
12 附表「原提繳金額」欄所示之金額，其差額總和為325,635
13 元，詳如附表「提繳差額」欄所示。

14 (三)原告自任職以來，被告每月均強加原告大量加班工時，卻未
15 依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，給付延長工時工
16 資，且未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）足額提繳勞工
17 退休金，原告乃於114年5月26日以被告違反勞基法第14條第
18 1項第6款規定，寄發存證信函予被告，終止兩造間之勞動契
19 約（見勞專調卷第123至127頁）。又原告終止兩造間之勞動
20 契約前6個月即113年10月1日起至114年3月止之工資分別為8
21 7,733元、107,120元、86,487元、98,351元、188,266元、1
22 8,7701元（詳如附表編號37至42，「應給付工資及加班
23 費」，見勞專調卷第33頁），平均工資應為125,964元【計
24 算式： $(87733元+107120元+86487元+98351元+188266元+18$
25 $7701元) \div 6 = 125,943元$ 】，且原告之資遣年資為3年7月又2
26 6天，新制資遣基數為1.744【計算式： $\langle 3 + (5 + 26/30) \div 1$
27 $2 \rangle \div 2 = 1,744$ 】，是被告應給付原告資遣費219,645元（計
28 算式： $125943元 \times 1,744 = 219645元$ ，小數點以下四捨五入，
29 下同）。另原告於110年10月1日到職，至114年5月27日兩造
30 間之勞動契約終止時，仍有特別假未休64小時，以每日工時
31 10小時計算，為6.4天，如以原告最近1個月即114年3月平常

01 工時工資63,152元（詳如附表編號42「實領工資」，見勞專
02 調卷第33頁），則被告應給付原告114年度之未休特別休假
03 之折算工資13,472元（計算式： $63152\text{元}\div 30\times 6.4=13472$
04 元）。

05 (四)為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第24條、第38條及勞工
06 退休條例第12條第1項、第14等規定，請求被告給付延長工
07 時工資新臺幣（下同）5,104,344元、未休特別假工資13,47
08 2元、資遣費219,645元，並提繳勞工退休金325,635元至原
09 告於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱
10 退休金帳戶）等語，並聲明：(一)被告應提繳325,635元至原
11 告退休金帳戶。(二)被告應給付原告5,337,461元，及其中5,1
12 17,816元自114年5月27日起，另其中219,645元自114年6月2
13 6日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)原告願供
14 擔保，請准宣告假執行。

15 二、被告則以：

16 (一)原告之薪資詳如薪資單所載（見勞專調卷第231至275頁），
17 原告依照班表上下班（約晚上7點至隔日早上7點30分），但
18 可以彈性上班，可以提早到、提早走，中間自行休息2個半
19 小時以上（實際由駕駛員工自行決定），正常工時為10小
20 時，只要能完成送貨即可，送貨完成後將車輛開回公司；原
21 告除底薪、伙食津貼、技職津貼、全勤獎金是固定外，其餘
22 之績效獎金、安全獎金屬變動薪資，發放獎金方法詳如被告
23 駕駛員薪資發放辦法（見勞專調卷第537至542頁），而績效
24 獎金、安全獎金是按照全部工時來換算。加班時間為車輛發
25 動後，扣掉前10個小時跟休息時間（休息時間依照車輛數位
26 大餅圖要時速為零，然後持續15分鐘以上），其餘工時都算
27 是加班。加班費是用底薪、伙食津貼、技職津貼、全勤獎金
28 及變動薪去計算，雖原告「準備時間」並未計入工時，但是
29 「準備時間」會用「績效獎金」來彌補差額，此可參被告駕
30 駛員薪資發放辦法（見勞專調卷第539頁）。且被告均已依
31 原告任職期間之薪資單給付原告加班費及提繳勞工退休金

01 (見勞專調卷第231至332頁)，是被告均按時依原告之工作
02 時數給付加班費並提繳原告之勞退金。況原告所主張之加班
03 工時並未扣除休息時間，且其計算加班費亦未扣除如未休假
04 獎金等不應計入時薪基礎之項目，是其計算結果難認有據。

05 (二)原告雖主張：其工作流程係以先啟動車輛再打卡、正式開始
06 運送車輛前之裝卸車輛流程可達2小時，被告以被證3-1至被
07 證3-3出勤明細表(見勞專調卷第333至378頁)所載上班時
08 間(即車輛發動開始)作為原告工作時間之起端，將短計原
09 告之出勤內容甚多云云。惟被告將啟動車輛之時間作為計算
10 駕駛員工工資之始點，在於被告係以公務手機進行打卡，而
11 被告所發給駕駛員工之公務手機乃由駕駛員工個人保管，且
12 可隨時進行上下班打卡，則駕駛員工是否開始執行工作內容
13 之前即打卡，被告無從確認，故在計算駕駛員工之工資上，
14 係以駕駛員工啟動車開始作為薪資計算始點；另觀諸原告出
15 勤紀錄表及被證4之數位大餅圖(見勞專調卷第443至536
16 頁)，原告係先打卡、再啟動車輛，適足證被告所述為真。
17 且原告車輛發動前並無任何程序需耗費長達2小時之必要，
18 此可參被告其他駕駛員工之數位大餅圖(見勞專調卷第551
19 頁、第373至662頁)。又被告因職業性質特殊，乃採「車輛
20 靜止超過15分鐘以上」為休息時間，並自工作時間中扣除，
21 實乃因每個駕駛員工針對工作之態度有別，而經派車出勤在
22 外，駕駛員工於廠區內外進行車輛裝卸是否需時超過15分
23 鐘、是否有怠惰之情事發生，被告難以監督，僅得制訂一個
24 對勞僱雙方相對公平且安全之標準，並於給付駕駛員薪資
25 (含加班費)時，以變動薪之薪資項目盡力補償勞工，以達
26 勞僱雙方就工時、工資之平衡。再則，被告並不同意原告依
27 勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約之舉等語置辯，
28 並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)被告如受
29 不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、兩造間所不爭執之事實：

31 (一)原告自111年10月1日起受僱於被告擔任駕駛員，並於同年月

01 16日簽立書面不定期勞動契約（下稱系爭勞動契約，見勞專
02 調卷第219至230頁）。

03 (二)臺中市政府勞工局於104年10月21日以中市勞資字第1040061
04 438號函同意被告備查陳報第1屆勞資會議勞資代表名冊；被
05 告於105年5月4日召開第1屆第1次勞資會議記錄，第四案決
06 議通過二週內二日內變形工時程序，並詳載於員工出退勤作
07 業管理辦法（見勞專調卷第543至549頁）；是兩造約定原告
08 之每日正常工時為10小時，做一休一。

09 (三)被告於114年5月26日寄發存證信函予被告，並主張：被告簽
10 立不實出勤記錄並剋扣加班費為由，依勞基法第14條第1項
11 第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
12 之虞者」之規定，不經預告而終止兩造間勞動契約，被告於
13 翌日收受該存證信函（見勞專調卷第125至129頁）。

14 四、得心證之理由：

15 原告主張：其每日工作時間為24小時，且至少應依駕駛出勤
16 紀錄表上所載之「勤務時間」與「交班時間」之期間，作為
17 其實際上班時間，被告並應依此給付原告延長工時工資；又
18 被告應以除「加班費」名目外之其他薪資項目作為每日正常
19 工時工資而核算加班費，然被告於此有短付延長工時工資情
20 事，故而終止兩造間之勞動契約，並請求被告給付資遣費、
21 未休特別休假工資，並提繳勞工退休金差額至原告之退休金
22 專戶等語，均為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件之
23 爭點厥為：(一)原告每日工作時間應如何認定？(二)原告平日正
24 常工時工資應如何核計？(三)原告請求被告給付延長工時工資
25 5,117,816元，有無理由？(四)原告請求被告給付資遣費219,6
26 45元、特休未休折算工資13,472元、補提繳勞工退休金325,
27 635元等，有無理由？

28 (一)原告每日工作時間應如何認定？

29 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經
30 雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。又參諸
31 其立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時

01 間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7
02 條第2款參照)。又勞基法所謂工作時間，一般係指勞工於雇
03 主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，
04 勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之「待命時間」，
05 亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應以實際
06 工作時間與待命工作時間兩者合計，即工作時間之認定，應
07 以勞工在雇主指揮監督下服勞務之時間為據，此項認定固不
08 應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工
09 為履行該勞務而不得自由活動之「待命期間」在內，但仍應
10 以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活
11 動之利益為要件(最高法院97年度台上字第1358號民事判決
12 意旨)。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄
13 之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對
14 於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6
15 項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄
16 尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實
17 不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理
18 勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工
19 作時間具有較強之證明能力；爰就勞工與雇主間關於工作時
20 間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工
21 於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有
22 休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務
23 等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工
24 作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，
25 以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之
26 實質平等。」等語。是勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間，
27 推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，若雇主主張該時間
28 內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行
29 職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出舉出反對
30 之證據，而推翻上述推定證據。

31 2.經查，原告主張：其自111年10月起任職於被告，擔任駕駛

01 員，做一休一，每日工作時間為24小時，且未有任何休息時
02 間等語。惟原告所擔任之駕駛工作，本為需要隨時注意行車
03 狀況，其以每日工作24小時，期間並無休息，已與常情認知
04 一般人體力所能承受負擔有極大之落差。次參照與原告駕駛
05 同一部車輛之駕駛員（即對班者）即證人周韋丞於114年12
06 月17日本院言詞辯論期日具結證稱：「（你在被告公司上班
07 是何職務？）我是從民國103年任職被告公司，擔任司機的
08 職務。」、「（你正常幾點到公司上班？）我們的工作時間
09 有調整，調整前為我們是做一休一，一天工作約16小時，中
10 間有休息…。」、「（提示證9第1頁，休息時間10小時6分4
11 2秒這是什麼意思？）我超時的部分公司有依規定給付薪資
12 給我，不是工作就是休息，那10個多小時的休息時間，有包
13 含工作及休息。」、「（提示證9第1頁，車速表早上3點到
14 早上8點車速為0，這輛車為何有這麼長的時間車速為0？）
15 這個時候在休息在等經銷商上班開門交車。」、「（承上，
16 這段時間被告公司會通知你交辦其他職務或是可以安心休
17 息？）可以安心休息。」（見本院卷第124、126、128頁）
18 等語，可知，原告之對班者其工作時間約為每日16小時，中
19 間有休息，並無每日工作24小時。且所謂工作時間，係指勞
20 工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時
21 間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之「待命時
22 間」，亦應包括於工作時間之範圍內，故計算工作時間，應
23 以實際工作時間與待命工作時間兩者合計，作為工作時間之
24 認定；又所謂「待命時間」乃指勞工為履行該勞務而不得自
25 由活動，仍受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益而
26 言。而原告與證人周韋丞為對班者，其工作型態與內容應大
27 致相同，是原告在等候經銷商開門時間應仍可安心休息，並
28 無受雇主監督而等候雇主隨時準備交辦業務，屬於自由活動
29 之休息時間，應屬非工作時間。況原告並未就其每日工作24
30 小時並無休息之情事，舉證以實其說，是以，原告主張：其
31 工作時間為每日24小時等語，即無可採。

01 3.次查，原告復主張：其每日工時應以駕駛出勤紀錄表上所記
02 載之「勤務時間」與「交班時間」之期間為準等語。然被告
03 則以出勤紀錄表上之「勤務時間」乃駕駛員使用其自行保管
04 之公務手機之打卡時間，駕駛員亦可以在家打卡，故駕駛員
05 是否開始執行工作無從確認，故被告在計算駕駛員工資時，
06 係以駕駛員「啟動車輛」開始（即員工出勤明細表上之上班
07 時間）作為薪資計算始點等語為抗辯。經稽證人周韋丞於上
08 開同日具結證稱：「（你正常幾點到公司上班？）…那時是
09 晚上6點上到隔天白天，然後提前半小時到公司檢查車
10 輛。」、「（調整前你每天下午5點半就發動車輛了嗎？）
11 我與原告共用一台車，我們是做一休一，原告工作時我休
12 息，原告的作息情況我不清楚。我大概5點半左右會到公司
13 檢查車輛，檢查車輛時就會發動車輛。」、「（你發動車輛
14 後，巡檢完後，你下一個動作是什麼？）打電話給調度人
15 員，請他傳勤務表給我。」、「（拿到勤務表後是否按照勤
16 務表的內容去送貨？）正常是這樣。」、「（打電話給調度
17 人員，請他傳勤務表給我，電話是用自己的手機還是公務手
18 機？）是用公司的市內電話，有時會用公務機。」、「（一
19 趟或大該要送多久？）短距離約30至40分鐘。長距離為1小
20 時到1個半小時。」、「（趟次之間要做什麼事情？）送完
21 後看勤務表下一趟要去哪裡載車，那就往那個方向行
22 駛。」、「（後面這趟的勤務內容是否向地一趟打電話給調
23 度人員還是看公務機？）看公務手機。」、「（那第一趟為
24 什麼不直接從公務機直接看還要打電話去要勤務表？）第一
25 趟的時候，因為那麼時候勤務表還在排，所以打電話報班，
26 請調度人員傳勤務表給我，第二趟之後就不用打電話，公務
27 手機上面就會傳送勤務表。」、「（被告公司有無硬性規定
28 何時上班嗎？還是彈性上班？）六點上班，晚點到不會扣
29 錢，晚一、二個小時到也不會扣錢。」、「（公司發給你公
30 務機打卡，有無限制打卡地點？在家是否可以打卡？）沒有
31 限制線上打卡的地點，可以在家打卡。」、「（你的工作是

01 把車輛載到目的地，你上貨及下貨的時間有多長？）要看現
02 場的狀況，如果沒有特殊狀況，上貨及下貨約15到20分鐘，
03 下貨會比較快，但如果經銷商的點比較難下貨，可能會拉長
04 時間到半小時。」等語（見本院卷第124至128頁），可知，
05 被告基於駕駛員之業務特性，並無硬性規定駕駛員之上班時
06 間，乃允許駕駛員在一定範圍時間內，自行決定上班時間，
07 顯與被告所述原告依照班表上下班（約晚上7點至隔日早上7
08 點30分），但可以彈性上班，可以提早到、提早走，中間自
09 行休息2個半小時（實際由駕駛員工自行決定），只要能完
10 成送貨即可，送貨完成後將車輛開回公司等語大致相符；且
11 考量被告提供予原告之公務手機乃由原告自行保管，並無打
12 卡時間與地點之限制，則原告以公務手機打卡所顯示之「勤
13 務時間」可否表彰其已開始工作時間，即非無疑；且原告主
14 張：其將車輛裝載於載台之時間即花費1至2小時等語，亦與
15 證人周韋丞所述上下貨時間約15至20分鐘等語不符。再觀諸
16 數位大餅圖所示略以，原告於113年12月31日之「勤務時
17 間」記載為16：13：05（即16時13分5秒），而同日之數位
18 大餅圖所示之車輛發動時間之車速、狀態震動圖示之發動時
19 間約在16時與17時（見勞專調卷第443頁）、於113年12月27
20 日之「勤務時間」記載為16：20：26，而同日之數位大餅圖
21 所示之車輛發動時間之車速、狀態震動圖示之發動時間約在
22 18時與19時（見勞專調卷第445頁）、於113年12月25日之
23 「勤務時間」記載為15：56：32，而同日之數位大餅圖所示
24 之車輛發動時間之車速、狀態震動圖示之發動時間約在18時
25 與19時（見勞專調卷第447頁）、於113年12月23日之「勤務
26 時間」記載為16：23：56，而同日之數位大餅圖所示之車輛
27 發動時間之車速、狀態震動圖示之發動時間約在18時與19時
28 （見勞專調卷第449頁）、於113年12月19日之「勤務時間」
29 記載為16：24：12，而同日之數位大餅圖所示之車輛發動時
30 間之車速、狀態震動圖示之發動時間約在18時與19時（見勞
31 專調卷第451頁）、於113年12月13日之「勤務時間」記載為

01 18：44：52，而同日之數位大餅圖所示之車輛發動時間之車
02 速、狀態震動圖示之發動時間約在21時（見勞專調卷第454
03 頁）、於114年1月20日之「勤務時間」記載為15：58：48，
04 而同日之數位大餅圖所示之車輛發動時間之車速、狀態震動
05 圖示之發動時間約在18時與19時（見勞專調卷第469頁）、
06 於114年1月13日之「勤務時間」記載為16：29：00，而同日
07 之數位大餅圖所示之車輛發動時間之車速、狀態震動圖示之
08 發動時間約在18時與19時（見勞專調卷第473頁），可徵，
09 原告之打卡時間多有提早於數位大餅圖所示之車輛啟動時間
10 約2小時不等之情事，堪認，原告主張以「勤務時間」所記
11 錄之時間，欠缺準確記錄原告開始每日工作時間之功能，自
12 難謂其屬勞基法第38條所示之出勤記錄（而「交班時間」為
13 下班打卡時間，同理亦有不準確之虞）。反之，被告所提出
14 員工出勤明細表上之「上班時間」（即車輛啟動開始）與
15 「下班時間」（返回廠區後車輛熄火）較能充分反映駕駛員
16 之工作性質，且與證人周韋丞上開所述之工作內容相符，故
17 被告以員工出勤明細表其上所記載之「上班時間」與「下班
18 時間」作為駕駛員每日工作之始末之出勤紀錄，難謂與勞基
19 法第38條規定有違。

20 4.再查，原告主張：駕駛員出車前應提早到站，依刷卡出勤記
21 錄順序報到，由調度員做酒測、行車執照查驗、駕駛員身心
22 狀況檢查、行車紀錄器時間校對、出車時間等登載於行車憑
23 單，經調度員用印後始得做汽車一級保養工作，需耗時約20
24 至30分鐘，應以被告所提供簽到紀錄時間算至第一趟發車時
25 間為準，如無簽到紀錄則應以20分鐘計算發車前整備期間云
26 云，並提出證人周韋丞所述會提前半小時到公司檢查車輛、
27 車輛熄火後還是要整理報表才可以回家等語之證詞為佐。此
28 按證人周韋丞證述：「（調整前你每天下午5點半就發動車
29 輛了嗎？）…我大概5點半左右會到公司檢查車輛，檢查車
30 輛時就會發動車輛。」、「（你發動車輛後，巡檢完後，你
31 下一個動作是什麼？）打電話給調度人員，請他傳勤務表給

01 我。」、「（拿到勤務表後是否按照勤務表的內容去送
02 貨？）正常是這樣。」、「（交班時間是指熄火？還是勤務
03 結束？）交班時間就是車輛熄火的時間。」、「（車輛熄火
04 後你是否馬上回家還是要整理報表？）車輛熄火後還是要整
05 理報表才可以回家。」、「（你的工作是把車輛載到目的
06 地，你上貨及下貨的時間有多長？）要看現場的狀況，如果
07 沒有特殊狀況，上貨及下貨約15到20分鐘，下貨會比較快，
08 但如果經銷商的點比較難下貨，可能會拉長時間到半小
09 時。」、「（你上、下貨的時間會熄火嗎？）不會，上下貨
10 升降需要用電，如果熄火的話，電力會不夠。」、「（你剛
11 剛有提到5點半到公司檢查車輛，是在檢查車輛前打卡還是
12 檢查車輛後打卡？）在檢查車輛後打卡。」等語（見本院卷
13 第124、126至127頁），可徵，證人周韋丞是在到達被告廠
14 區後，會先行發動車輛後再開始一系列之檢查車輛，顯然此
15 時被告已經開始計算工時，又其於廠區內外上下貨（車輛）
16 時，仍須發動車輛以維持上下貨所需之電力，亦堪認，原告
17 除正常行車時間屬工作時間外，其於上下貨因為仍要在車輛
18 發動狀態下作業，被告均已計入工作時間，而其他發車前及
19 熄火後工作時間（尤其是熄火後部分），尚非被告所認定之
20 工作時間，而有不精確之處。另被告所述：基於駕駛員之職
21 業性質特殊，採「車輛靜止超過15分鐘以上」為休息時間，
22 並自工作時間中扣除等語，實乃因每個駕駛員工針對工作之
23 態度有別，而經派車出勤在外，駕駛員工於廠區內外是否休
24 息難以監督而屬有據，僅認定標準為車輛靜止15分鐘以上部
25 分，尚非完全精確。然被告以兩造間勞動契約所合意之薪資
26 項目中之「績效獎金」之變動給付項目（有關績效獎金上開
27 獎金性質，詳如後述），作為填補對於駕駛員因無從準確核
28 算加班時間之部分（包含車輛發動前、車輛熄火後之工作時
29 間及無法準確核算休息時間）之舉，已足以修補此部分之瑕
30 疵，尚非於法有違。再則，被告就駕駛員之上下班時間，均
31 有按月作成「員工出勤明細表」，由主管簽核，並經勞工確

01 認無誤後簽名同意（見勞專調卷第333至375頁）；且原告亦
02 在被告所出具「延長加班出勤明細表」及「加班費收據」簽
03 名（見勞專調卷第277至332頁），益徵，兩造對於每月加班
04 時數，並無爭執，則被告依「員工出勤明細表」、「延長加
05 班出勤明細表」之工作時數作為原告加班費及各項出勤津貼
06 之計算依據，應屬有據。從而，原告主張：以駕駛員出勤紀
07 錄表上之「勤務時間」至「交班時間」作為其每日工時云
08 云，洵屬無據。

09 (二)原告平日正常工時工資應如何計算？

10 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
11 21條第1項定有明文。次按公車（客運）業僱用之駕駛員，
12 其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼
13 等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每
14 日正常工作時間內所得之報酬隨之變動，因此，為免計算假
15 日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭客運
16 業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數
17 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
18 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
19 資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但
20 不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院102年度台上
21 字第1066號判決）。基上，勞基法第24條、第39條所規定延
22 時工資、例假工資之計付方式，並未限制雇主因應產業特
23 性，而另行約定延時工資計付之方式；又參酌運輸業者僱用
24 之駕駛員，其薪資結構除固定數額外，如另有變動金額項
25 目，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每
26 日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動，為免計算平日
27 及假日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及駕駛員所憑以計
28 算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘運輸業者與
29 所屬駕駛員已另行議定假日及平日延長工作時間工資加給之
30 計算方式，且該約定之給付數額未低於以其基本工資加計勞
31 基法第24條、第39條規定之總額，依勞基法第24條、第39條

01 規定計算之總額，即符合勞基法第21條規定工資由勞雇雙方
02 議定之立法意旨，難謂於法不合。另所謂「因工作而獲得之
03 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之
04 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
05 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
06 社會之通常工觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。

07 2.經查，被告每月發放員工薪資時，均有法給薪資單，為兩造
08 所不爭執。又觀諸原告任職期間之薪資單所載（見勞專調卷
09 第231至332頁），其中底薪、全勤獎金、技職獎金、伙食費
10 免等給付項目，除調薪外，為每月領取固定數額；而「安全
11 獎金」、「績效獎金」、「里程獎金」等，原告每月領取之
12 數額並不相同，是否為正常工時工資，即非無疑。經審酌被
13 告係屬汽車貨物運送之公路運輸事業，則被告僱用原告駕駛
14 曳引車或大貨車，載運汽車以供應其客戶所需，因運送事業
15 之特性，鑑於交通狀況無法事先掌握，運送工作時間深受交
16 通狀況所影響，運輸時間繫諸於駕駛員個人之車行速度、路
17 線選擇、離尖峰時刻之交通壅塞程度、駕駛員主觀因素及其
18 他不可預測狀況因素而影響工時，是考量駕駛員工作內容與
19 時間之特殊性，並兼顧全體駕駛員薪資結構公平性，故就加
20 班費之計算方法，自當與一般固定時間上下班之勞工有別，
21 為求合理及公平給付工資，應認被告對於其所僱用之駕駛員
22 薪資結構，尤其是加班費之給付，雇主與駕駛員工間確有另
23 訂計算標準之必要。又依原告受僱於被告時曾簽訂不定期勞
24 動契約兩造簽訂之勞動契約第5條第1、2項約定：「乙方
25 （指原告）之每月工資金額、項目、給付標準及條件等相關
26 事宜，依甲方（指被告）所定薪酬管理辦法辦理。乙方如係
27 從事駕駛或幹部職工作者，基於行業、工作特性及計算上便
28 利，乙方依前項約定受領之每月報酬總金額，不論以何名目
29 發給，已折入例假、休息日、休假、特別休假、其他各種假
30 別工資等假日工資及平日延長在延長工時與各種假日加班工
31 資，如其金額已逾每月每月基本工資加計以每月基本工資計

01 算之延長工時、再延長工時工資再加計以每月基本工資為標
02 準計算之各項假別、休息日及例休假加班工資者，乙方不得
03 再向甲方請求發給加班費。但如有不足者，甲方應另行補足
04 差額。」等情（見勞專調卷第219頁）。是以，兩造已約定
05 就原告擔任駕駛員工之薪資標準，基於行業、工作特性及計
06 算上之便利性要求，就工資之計算等相關事宜，另定以薪酬
07 管理辦法即駕駛員薪資發放辦法（見勞專調卷第539至542
08 頁）之各項薪資科目辦理達成合意。亦即，被告與所屬駕駛
09 員已議定假日及平日延長工作時間工資加給之計算方式，即
10 被告依駕駛員薪資發放辦法經扣除上開固定給付項目之金額
11 外，其餘被告所給付之各項具延長工時工資性質獎金合計之
12 總金額，若並未低於「正常工時工資」依勞基法第24條、第
13 39條規定，計算延長工時工資之總額者，應與勞基法第21條
14 規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨相合，即難謂被告有短
15 付加班費之情事。

16 3.次查，原告陳稱：「安全獎金」、「績效獎金」等給付項目
17 亦為原告之正常工時工資等語，為被告所否認。經細繹上開
18 駕駛員薪資發給辦法(四)、單位各級駕駛員之營運獎金，
19 依下列基準支給：項次五、安全獎金所示，駕駛員所得領取
20 之安全津貼係按駕駛員所駕駛車輛為連結曳引車或大貨車及
21 區分運送里程或運送台數（13,500公里或350台以上、12,00
22 0公里或300台以上、11,999公里以下）分別核發安全獎金1
23 2,000元、9,000元、7,000元；若駕駛員違反行車安全、車
24 輛、零件裝卸作業遵守規定事項及商品車折價損失金額，得
25 以減發獎金乙節（見勞專調卷第539至540頁）；則「安全獎
26 金」係根據駕駛員所行駛里程公里數及運送台數加給固定金
27 額之津貼，但被告亦得以駕駛員違反行車安全或相關裝卸作
28 業規定而造成車輛折價損失，則會扣減所發放之安全獎金數
29 額，是其發放標準顯與勞工是否於正常工時服勞務無關，亦
30 與勞工之工資不得以違約金或損害賠償預扣之性質不符，此
31 有勞基法第26條「雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償

01 費用。」可查，足見，被告所發放之「安全獎金」難認屬勞
02 務給付之對價，性質上屬於恩惠性給與，故不得將「安全獎
03 金」視為正常工時之工資。另依上開駕駛員薪資發放辦法
04 (四)項次五、績效獎金項所示，「績效獎金」乃係以駕駛
05 員所載台數作為計算基礎(成車每台30元至100元不等，且
06 依距離而定、高單價車輛：每台300元、機車每台4至7元，
07 宜花東則依趟數補貼…)，上開給付標準與駕駛員所載台數
08 與駕駛距離有關，但因其無法精確計算原告之工作時間，績
09 效獎金係為補充與駕駛員之正常工時難謂有必然關係；且被
10 告辯稱：績效獎金乃變動薪資，係作為填補對於駕駛員因無
11 從準確核算加班時間之部分(包含車輛發動前、車輛熄火後
12 之工作時間及無法準確核算休息時間)而屬實質加班費等
13 語；是依舉證責任之法則，原告本對於其所主張而有利於己
14 之「績效獎金屬於正常工時工資」乙節，負有舉證責任，然
15 原告每月所領取之績效獎金，是否均在正常工時內所得、何
16 部分績效獎金屬於正常工時之勞務對價、何部分績效獎金屬
17 於延長工時之勞務對價，並未舉證以實其說。則本院自無法
18 對於原告作出有利之認定，爰認績效獎金為延長工時工資，
19 較為妥適。準此，「安全獎金」給付項目即非屬勞基法第2
20 條第3款所稱之工資；而「績效獎金」給付項目則非為正常
21 工時工資，而屬延長工時工資之一部分。進而，原告主張：
22 被告之薪資單中除加班費項目以外之安全獎金、績效獎金之
23 給付項目，亦屬正常工時工資範疇云云，難謂有據。

24 (三)原告請求被告應給付其延長工時工資5,117,816元，有無理
25 由？

26 基上(二)3.所示，原告之每月所給付予原告之加班費有無短付
27 之情事，即應以原告之每月薪資單上「本月所得」中之「績
28 效獎金」、「加班費」之給付項目總額為依據，詳如附表一
29 「績效獎金」、「加班費」、「實質加班費」(即加班費加
30 計績效獎金)等欄所示。又上開「實質加班費」之數額顯逾
31 原告於任職期間之以基本工資作為正常工時工資(因被告所

01 發給之正常工時工資僅為固定薪，而低於基本工資，爰以基
02 本工資作為正常工時工資），依勞基法第24條、第39條規定
03 所計算之延長工時數額（詳如附表一「基本工資核計加班
04 費」欄所示，又本欄計算方式，詳如附表二；而延長工時之
05 時數係依據原告所簽名同意之「加班費收據」所記載之延長
06 加班時數，加計「薪資單」上所記載之本月加班時數）。足
07 徵，原告實際受領之加班費，並無不足以基本工資為正常工
08 時工資所核計延長工時工資之金額。進而，原告請求被告給
09 付短付加班費部分，即屬無據。

10 (四)原告請求被告給付資遣費219,645元、特別假未休之工資13,
11 472元、提繳勞工退休金325,635元，有無理由？

12 1.經查，承上，被告既無短付加班費予原告，已如前述，則原
13 告以被告剋扣加班費為由，依勞基法第14條第1項第6款「雇
14 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」
15 之規定，終止兩造間之勞動契約，即屬無據。是以，兩造間
16 之勞動契約並未因原告之上開主張而終止，則原告請求被告
17 給付資遣費部分，即屬無據。

18 2.再則，兩造間之勞動契約並未因原告之主張而終止，已如前
19 述，則原告主張之特別假未休折算工資之清償期，尚難謂已
20 因勞動契約終止而開始起算，則其請求特別假未休之工資部
21 分，亦乏依據。

22 3.另被告既無短付原告加班費，則原告以被告短付加班費為
23 由，復主張被告對其勞退金提撥不足部分，亦難謂有據。

24 五、綜上，兩造間已合意約明以勞動契約第5條第2項規定之駕駛
25 員薪資發放辦法核計加班費之約定，不違反勞基法關於工資
26 及加班費之強制規定，兩造均應受拘束。原告訴請被告給付
27 加班費，難謂有據。從而，原告依勞基法第14條第1項第6款
28 規定，終止兩造間之勞動契約，即屬無據，進而，兩造間之
29 勞動契約並未終止，則原告依勞動契約及勞基法第17條、第
30 24條、第38條、第39條、勞退條例第12第1項、第31條第1項
31 等規定，請求被告給付原告加班費、資遣費、特休未休工資

01 及提繳勞工退休金，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償
02 日止按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

03 六、又原告之訴既已駁回，則其假執行之聲請，自失所附麗，併
04 予以駁回之。

05 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之陳述主張、攻擊防禦方法及
06 所提證據，經審酌後認於本判決結果不生影響，爰不一一論
07 述。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、勞動事件法第15
09 條規定。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

11 民事勞動法庭 法官 姚葦嵐

12 附表一：（新臺幣/元）

13

請求年月	加班前2 小時之 時數	加班逾2小 時以上之 時數	加 班 費 (含超時 津貼)	績效獎金	實質加班 費	基本工資	以基本工 資所核計 加班費
110年11月	10.5	0	12868	13950	26818	24000	1407
110年12月	10.2	0	16727	20420	37147	24000	1407
111年1月	0	0	12564	14730	27294	25250	0
111年2月	3	0	5518	6850	12368	25250	422
111年3月	5.5	0	11811	19495	31306	25250	744
111年4月	8.5	3	4959	45034	49993	25250	1722
111年5月	11.5	1.5	4611	34110	38721	25250	1881
111年6月	16	12	10792	35533	46325	25250	4073
111年7月	17	12.5	12018	38530	50548	25250	4584
111年8月	21	11.5	14436	42679	57115	25250	4972
111年9月	15	8.5	8980	33314	34204	25250	3601
111年10月	19	0	7700	41063	48763	25250	2829
111年11月	17	12.5	13004	40958	53962	25250	4584
111年12月	25.5	34	35836	64019	99855	25250	9550
112年1月	11.5	4	5663	31023	36686	26400	2430
112年2月	11.5	11	9090	39063	48153	26400	3716
112年3月	22	10.5	15928	53767	69695	26400	5172
112年4月	11.5	4	5894	33519	39413	26400	2430
112年5月	21	7	12794	51578	64372	26400	4381
112年6月	15	9	12507	54914	67421	26400	3864

(續上頁)

01

112年7月	22	19	11922	45373	57295	26400	6733
112年8月	16	14.5	15049	48596	63645	26400	5022
112年9月	16	6	11297	55648	66945	26400	3460
112年10月	8	4	5443	44573	50016	26400	1914
112年11月	20	9.5	11544	37439	48983	26400	4693
112年12月	19	10.5	13203	43192	56395	26400	4729
113年1月	17	9.5	11783	42662	54445	27470	4406
113年2月	8	4	4311	28936	33247	27470	1984
113年3月	14	5.5	10460	64325	74785	27470	3186
113年4月	12	0	5178	46420	51598	27470	1833
113年5月	13	6	11919	54605	66524	27470	3815
113年6月	14	7.5	9106	39051	48157	27470	3567
113年7月	13	4.5	7665	45932	53597	27470	2843
113年8月	4	0.5	1341	23402	24743	27470	706
113年9月	16	9	9659	54487	64056	27470	3596
113年10月	10	1.5	5453	51469	56922	27470	1814
113年11月	2	2.5	2303	49819	52122	27470	782
113年12月	0	0	0	59556	59556	27470	0
114年1月	0	0	0	45812	45812	28590	0
114年2月	0	0	0	54982	54982	28590	0
114年3月	14	9	9272	39522	48794	28590	4021
114年4月	13	16	12067	37259	49326	28590	5253
114年5月	8.5	5.5	4795	29438	34233	28590	24488

註：

1. 上開「加班前2小時之時數」欄及「加班逾2小時以上之時數」欄之時間，係依據「加班費收據」所記載之延長加班時數，加計「薪資單」所示本月加班之時數。
2. 另「以基本工資所核計加班費」所示金額，係以基本工資除以每月正常工時後，所得之時薪乘以延長工時，詳如附表二。

02

附表二 (新臺幣/元)

03

請求年月	每小時工資： (基本工資÷30 ÷8)	加班前 2小時 之時數	加班前2 小時工資	加班逾2 小時以上 之時數	加班逾2 小時以上 時數工資	以基本工 資所核計 加班費
110年11月	100	10.5	1407	0	0	1407
110年12月	100	10.5	1407	0	0	1407
111年1月	105	0	0	0	0	0
111年2月	105	3	422	0	0	422

(續上頁)

01

111年3月	105	5.5	774	0	0	774
111年4月	105	8.5	1196	3	526	1722
111年5月	105	11.5	1618	1.5	263	1881
111年6月	105	14	1969	12	2104	4073
111年7月	105	17	2392	12.5	2192	4584
111年8月	105	21	2955	11.5	2017	4972
111年9月	105	15	2111	8.5	1490	3601
111年10月	105	14.5	2040	4.5	789	2829
111年11月	105	17	2392	12.5	2192	4584
111年12月	105	25.5	3588	34	5962	9550
112年1月	110	11.5	1695	4	735	2430
112年2月	110	11.5	1695	11	2021	3716
112年3月	110	22	3243	10.5	1929	5172
112年4月	110	11.5	1695	4	735	2430
112年5月	110	21	3095	7	1286	4381
112年6月	110	15	2211	9	1653	3864
112年7月	110	22	3243	19	3490	6733
112年8月	110	16	2358	14.5	2664	5022
112年9月	110	16	2358	6	1102	3460
112年10月	110	8	1179	4	735	1914
112年11月	110	20	2948	9.5	1745	4693
112年12月	110	19	2800	10.5	1929	4729
113年1月	114	17	2597	9.5	1809	4406
113年2月	114	8	1222	4	762	1984
113年3月	114	14	2139	5.5	1047	3186
113年4月	114	12	1833	0	0	1833
113年5月	114	17.5	2673	6	1142	3815
113年6月	114	14	2139	7.5	1428	3567
113年7月	114	13	1986	4.5	857	2843
113年8月	114	4	611	0.5	95	706
113年9月	114	16	2444	5	952	3596
113年10月	114	10	1528	1.5	286	1814
113年11月	114	2	306	2.5	476	782

(續上頁)

01

113年12月	114	0	0	0	0	0
114年1月	119	0	0	0	0	0
114年2月	119	0	0	0	0	0
114年3月	119	14	2232	9	1789	4021
114年4月	119	13	2073	16	3180	5253
114年5月	119	8.5	1355	5.5	1093	2448
註： 加班時數前2小時工資：基本工資時薪×1.34；逾2小時工資：基本工資時薪×1.67						

02

以上正本係照原本作成

03

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如

04

委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

05

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日

06

書記官 李孟珣