臺灣基隆地方法院民事判決

107年度勞訴字第13號

原　　告　楊彥竑
訴訟代理人　董子祺律師
被　　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

上列當事人間給付加班費事件，本院於108 年5 月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國104 年3 月20日起至106 年2 月28日止受僱於被告公司，任貨櫃車駕駛，兩造約定按趟計酬，工作情形採作一休一制（農曆除夕至初二休假），工作地點係自基隆市○○區○○街○ ○○ 號發車，工作日工作時間均自當日上午7 時30分起至翌日凌晨近5 時，每月薪資約新臺幣（下同）5 萬餘元。原告於受僱期間之工作日計有353 天（即104 年3 月20日至105 年3 月19日，共工作181 天；105 年3 月20日至106 年2 月28日，共工作172 天，合計353 天），依修正前勞動基準法（下稱勞基法）第30條規定，每日除正常工時8 小時外，計入2 小時彈性（變形）工時及2 小時休息時間，則每日於上午7 時30分上班後至多只能加計12小時，然原告每日工時自上午7 時30分起至翌日凌晨近5 時始結束，就超過12小時部分，每日均有9 小時（即超過每日下午7 時30分起算至翌日凌晨4 時30分），被告就此部分應依勞基法第24條第1 項規定給付加班費，復依原告之玉山銀行帳戶存摺薪轉紀錄所示，原告離職前6 個月（即105 年9 月至106 年2 月）之薪資分別為

51,408、41,928、50,488、50,846、43,300、12,194元，總計250,164 元，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 款規定計算，原告之平均日工資為1,525 元（算式：250,614 ÷ 164 ＝1,525 ），時薪為191 元（算式：1,525 ÷ 8 ＝191 ）。從而，本件被告應就原告工作353 天、每日加班9 小時部分給付原告加班費共967,520 元【算式：（191 × 1.33× 2 ＋191 × 1.67× 7 ）x 353 ＝967,520 】。詎被告並未依法給付加班費，兩造前為此經基隆市政府於107 年5 月25日行勞資爭議調解未果，爰依勞動基準法之法律關係提起本件訴訟。

（二）對被告抗辯之陳述：

1、觀之勞基法及其施行細則就按件計酬勞工之規定，僅於該法第14條規定「雇主對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約」、第23條第1 項後段規定「按件計酬勞工工資給付之時間及次數」及施行細則第12條規定「計件工資勞工之基本工資，以每日工作八小時之生產額或工作量換算之」。除上開規定外，勞基法第三章關於「工資」及第四章關於「工作時間、休息、休假」之規定，均未區分為按時、按日、按月或按件計酬之勞工，顯見前揭勞基法規定於所有勞工均有適用，不論其薪資給付方式為何，被告辯稱兩造合意約定「按趟計酬」、「作一休一」，原告即不得再請求加班費云云，自非可採。又被告雖舉最高法院100 年度台上字第1256號判決、102 年度台上字第1660號判決、82年度台上字第293 號判決為據，執為毋庸再給付加班費之依據云云，然前開判決或係關於勞動契約成立時，勞資雙方已約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，或係關於從事三班輪值制之勞工，而本件勞雇雙方並未約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，原告亦非從事三班輪值制之勞工，足見被告所舉判決之前提事實均與本件不同，當無比附援引之

餘地。

2、原告否認曾以揚言怠工手段威脅被告，亦否認被告發給原告之報酬業已包含延長工時工資及被告另給原告補休作為補償。本件被告既不否認雙方係「按趟計酬」，堪認薪資係以「趟次」計算，如何包含延長工時之工資？被告所辯顯有矛盾。再者，兩造約定「作一休一」，係就工作日及休息日所為之勞動條件約定，與補休無涉，被告辯稱有另給原告補休云云，自屬無稽。抑有進者，原告請求被告給付加班費，係依勞基法第24條規定，原告未曾承諾不請求加班費或拋棄該請求權，當無任何違反禁反言或誠信原則。

（三）並聲明：

1、被告應給付原告967,520 元，及自起訴狀繕本送達之翌日（即107 年12月15日）起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2、願供擔保請准宣告假執行。

二、被告之答辯：

（一）被告公司營運之汽車貨櫃貨運業（下稱系爭行業）為配合船舶進、出港及貨櫃裝、卸作業，貨櫃曳引車須具備高度機動性，貨櫃曳引車駕駛之工作時間亦須更有彈性。復因系爭行業之服務核心係準時配合船期拖運貨櫃，然因運送過程路況不可預期，無法精確預估勞務時間，故系爭行業之雇主均以可獲取多少數量（工作時間）之勞務給付，取其預估之平均值支付工資，蓋系爭行業追求運輸效率之特質，與勞基法藉時間單位計算加班費以抑制超時工作量之規範目的，結構上顯有扞格。準此，貨櫃曳引車駕駛之工作條件為配合系爭業務本質上之特殊性，調整為採「按趟計酬」及「作一休一輪班輪休制」之計酬方式，實乃因有其必要性而不得不為，此參諸現今全國汽車貨櫃貨運業均同採該計酬方式乙情即明。原告在認識上述工作內容及工作性質具高度特殊性之情況下，自願與被告合意約定「按

趟計酬」及「作一休一輪班輪休制」之計酬方式，亦即採按件計酬方式計算工資，而原告於接受被告派工期間未曾對該方式表示異議，且被告於原告受僱期間發給原告之每月合計薪資報酬，非但均未低於基本工資，甚至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，是被告對屬按件計酬勞工之原告，已盡其雇主之責，被告既未違反雙方之勞動契約及勞工法令，原告亦自始同意上開勞動條件，自應受兩造約定之拘束，從而，原告請求延長工時工資，自屬無據。

（二）原告係自104年5月20日起至106年2月11日止受僱於被告公司，被告前於105年5月間，因體恤員工，本欲依勞基法之原則規定更改作業工時，並給予較優渥計酬方式，豈知包含原告在內等勞方均拒絕配合，並集體藉揚言怠工之手段，要求繼續維持相同工時之作一休一輪班輪休制，被告迫於無奈，不得不妥協接受，並依原告要求維持原來之勞動條件，然原告於離職許久後，竟反於兩造自始合意之勞動條件，復起訴請求延長工時之工資，原告之舉止顯已自相矛盾，應有矛盾行為禁止原則之適用，故而原告之主張因違反禁反言及誠信原則，不應允許。

（三）原告對系爭行業通常有延長工時之情事知之甚明，惟仍同意「按趟計酬」及「作一休一輪班輪休制」之勞動條件，且由兩造間之僱傭契約書（下稱系爭契約）亦明文約定「工作時間依貨櫃運送業務及船期頻繁度訂定之，乙方（即原告）同意配合作一休一」，可悉原告就工作條件之合意確已涵蓋延長工時之工資部分，而被告提供之計酬方式亦係本於此基礎所設計，是上開計酬方式業已包含對於勞工延長工作時間之合理補償，此觀「按趟計酬」方面，報酬包含延長工時工資之計算，以及「作一休一」方面，原告享有同時數之補休時間可明。因此，被告雖於形式上未給付名目為「加班費」之工資，惟實質上係以較優渥報酬及補休方式作為延長工作時間之補償，則原告既自始明知系

爭行業之特殊性並認識必須配合該特殊性而採上開計酬方式，並因此與被告合意約定採行之，且已按月領取計算上內含延長工時工資之報酬，亦獲得補休，原告自不得再重複請求被告給付受僱期間之延長工時工資。

（四）本件兩造間係約定按趟計酬，並非按時計薪，惟被告為保障勞工權益，尚使用出勤打卡設備，併作為勞資雙方認定勤務紀錄之根據，且亦曾輔導原告應確實打卡，此有打卡出勤紀錄可稽。惟原告平日不願協力配合，並仰賴其手寫趟次紀錄領取報酬，致打卡出勤紀錄多有疏漏，是本件縱有出勤紀錄未完整之情事，當屬原告疏未登錄出勤時間所致，並非被告故意漏予登載，且原告因按趟計酬之報酬已折入加班費之計算，縱勤務紀錄有疏失，亦不損及其權益，故其無欲亦無需積極登錄出勤時間，否則倘若確有致其權益受損之情事，原告在職期間或離職後（按離職後已逾1年餘方提起本訴）豈有忍氣吞聲，毫無異議之可能？此外，勞工能否精準紀錄每日出勤時間，此乃勞工「協力」配合之範圍，非為雇主監督之「義務」，倘要求被告須隨時注意派員查證「出勤打卡設備」之紀錄是否相符，無異要求設置「出勤打卡設備」之雇主，仍須指派人力另行查核，不僅違反商業實務，且無異畫蛇添足，疊床架屋，亦與企業使用科技設備提升經營效率與人事管理之目的相違，本件被告業已提供電腦科技設備，如仍要求人工驗算，難認有理。

（五）並聲明：

1、原告之訴及假執行聲請均駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准予宣告免為假執行。

三、本院之判斷

（一）原告自104年5月20日起至106年2月11日止受僱於被告公司，任貨櫃車駕駛，兩造約定按趟計酬，採作一休一制，原告於其受僱期間各月份之薪資如其提出之玉山銀行存摺影本薪轉紀錄所示，又兩造間之契約法律關係適用勞動

基準法，而兩造前因原告爭執被告未依法給付加班費經基隆市政府於行勞資爭議調解未果等各情，有勞工保險投保資料、玉山銀行存摺影本、104 年9 月份至105 年2 月份之薪資條及基隆市政府勞資爭議調解紀錄、兩造間僱傭契約書暨被告公司行車人員薪資計算表等件為證（見本院卷第279 至280 頁、373 至380 頁、19至24頁、17至18頁、77至80頁），復為兩造所不爭（見本院卷第357 至361 頁），堪信屬實。又本件原告主張其工作日工作時間長達21小時，已逾工作日正常工時8 小時，被告依法自應給付原告每日延長工時之加班費，被告則以原告每月領取之薪資報酬實已包含延長工時工資，且被告尚另給予原告補休作為補償等語置辯。

（二）按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號討論意見參照）。依上述說明，兩造約定原告所領取之薪資總額倘不

低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延時工資、國定假日未休工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束。是原告能否再請求延長工時之工資，應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計延時工資之總額為斷。

（三）查原告於受僱期間工作日有延時工作之事實，有被告所提原告自104 年12月11日至105 年6 月8 日之工作日行車紀錄表、打卡紀錄表及原告依據前開行車紀錄表所繪製之原告加班時數統計表格（見本院卷第307 至354 、366 至370 頁）在卷可憑，堪可認定，上開資料固非完整，惟仍足佐上情。又查，原告自104 年5 月起至106 年2 月各月份之薪資依序為718 元、51,145元、48,825元、51,235元、55,415元、37,665元、55,925元、52,457元、51,550元、44,510元、53,753元、51,853元、49,775元、54,738元、44,178元、40,808元、51,408元、41,928元、50,488元、50,846元、43,300元、12,194元，有原告所提玉山銀行存摺影本可憑（見本院卷第373 至380 頁），且為被告亦同意以此作為原告每月領取薪資之認定（見本院卷第363 頁）。次查：

1、105 年1 月1 日之前勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每二週不得超過84小時。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，每週不得超過40小時，修正前後之勞基法第30條第1 項分別定有明文。次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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第24條第1項第1、2 款分別有所明定。又依行政院勞工委員會所頒訂之基本工資（法定最低工資），103年7月1日起至104年6月30日之基本工資為19,273 元，平均每小時工資80.3元，2小時內之加班費每小時時薪為107元（算

式：80.3× 1.33＝107，小數點以下四捨五入，下同），2小時以上加班費每小時時薪為134元（算式：80.3× 1.666＝134）；104年7月1日起至105 年12月31日之基本工資為20,008元，平均每小時工資83.37元，2小時內之加班費每小時時薪為111元（算式：83.37× 1.33＝111），2小時以上之加班費每小時時薪為139元（算式：83.37× 1.666＝139）；106年1月1日起至106年6月30日之基本工資為21,009元，平均每小時工資87.53元，2 小時內之加班費每小時時薪為116元（算式：87.53× 1.33＝116），2小時以上加班費每小時時薪為146元（算式：87.53× 1.666＝146）。

2、倘以原告主張之每日工時21小時為計算依據，則原告延時工作之工資如下：

(1)自104 年5 月20日至104 年6 月30日之加班費：

依行政院核定之基本工資，自103 年7 月1 日起至104 年6 月30日止為每月19,273元，而修正前勞基法第21條規定之基本工資係以法定正常工作時間每2 週工作總時數84小時之上限為計算基礎，均如上述，自104 年5 月20日起至104 年6 月30日止計42日共6 週，法定正常工時為252 小時（算式：6 週÷ 2 × 84小時＝252 小時），原告作一天休息一天，於上開期間平均工作21日，每日工時21小時，總工時為441 小時（算式：21日x 21小時＝441 小時），延長工時合計189 小時（算式：441 小時－252 小時＝189 小時），前42小時以107 元計算，後147 小時以134 元計算，原告上開期間之加班費依此計算為24,192元（算式：42小時x 107 元＋147 小時x 134 元＝24,192元），加上基本工資26,734元【算式：19,273元x（ 1 ＋12/31 ）＝26,734元，小數點以下四捨五入】）後，被告應給付50,926元（算式：24,192元＋26,734元＝50,926元），而被告業已給付51,863元（算式：718 元＋51,145元＝51,863元），並無短少給付工資。

(2)自104年7月1日至104年12月31日之加班費：

依行政院核定之基本工資，104年7月1日起至105年12月31日止為每月20,008元，而法定正常工時為每2週84小時，自104年7月1日至104年12月31日計有184日共26週又2日，法定正常工時為1108小時（算式：13週x 84小時＋16小時＝1108小時），原告作一休一，於上開期間平均工作92日，每日工時21小時，總工時為1932小時（算式：92日x 21小時＝1932小時），延長工時合計824小時（算式：1932小時－1108小時＝824小時），前184小時以111元計算，後640小時以139元計算，原告上開期間之加班費依此計算為109,384元（算式：184小時x 111元＋640小時x 139元＝109,384元），加上基本工資120,048元（20,008元x 6個月＝120,048元）後，被告應給付229,432元（算式：109,384元＋120,048元＝229,432元），而被告業已給付301,522元（算式：48,825元＋51,235元＋55,415元＋37,665元＋55,925元＋52,457元＝301,522元），並無短少給付工資。

(3)自105年1月1日至105年12月31日之加班費：

依修正後勞基法第30條第1項規定，勞工正常工時每週不得超過40小時，自105年1月1日至105年12月31日計有365日共52週，法定正常工時為2080小時（算式：52週x 40小時＝2080小時），原告作一休一，於上開期間平均工作181日【除夕至初二不計，算式：（365日－3日）÷2＝181日】，每日工時21小時，總工時為3801小時（算式：181日x 21小時＝3801小時），延長工時合計1721小時（算式：3801小時－2080小時＝1721小時），前362小時以111元計算，後1359小時以139元計算，原告上開期間之加班費依此計算為229,083元（算式：362小時x 111元＋1359小時x 139元＝229,083元），加上基本工資240,096元（算式：20,008元x 12個月＝240,096元）後，被告應給付469,179元（算式：229,083元＋240,096

元＝469,179 元），而被告業已給付585,835 元（算式：51,550元＋44,510元＋53,753元＋51,853元＋49,775元＋54,738元＋44,178元＋40,808元＋51,408元＋41,928元＋50,488元＋50,846元＝585,835 元），並無短少給付工資。

(4)自106 年1 月1 日至106 年2 月11日之加班費：

依行政院核定之基本工資，106 年1 月1 日起至106 年6 月30日止為每月21,009元，法定正常工時為每週不得超過40小時，自106 年1 月1 日至106 年2 月11日計有42日共6 週，法定正常工時為252 小時（算式：6 週÷ 2 × 84小時＝252 小時），原告作一休一，於上開期間平均工作19.5日【除夕至初二不計，算式：（42日－3 日）÷ 2 ＝19.5日】，每日工時21小時，總工時為409.5 小時（算式：19.5日x 21小時＝409.5 小時），延長工時合計157.5 小時（算式：409.5 小時－252 小時＝157.5 小時），前39小時以116 元、後118.5 小時以146 元計算，原告上開期間之加班費依此計算為21,825元（算式：39× 116 ＋118.5 × 146 ＝21,825），加上基本工資29,263元【21,009元×（ 1 ＋11/28 ）＝29,263元，小數點以下四捨五入】後，被告應給付51,088元，而被告業已給付55,494元（算式：43,300元＋12,194元＝55,494元），並無短少給付工資。

3、綜上，原告於受僱期間工作日有延時工作之事實，固堪認定，惟縱寬認依原告主張之工作日工時為21小時，原告所領薪資均顯然高於基本工資加計延時工資應給工資總額，足徵被告於原告受僱期間給付之薪資，已將原告之延長工作時間之加班費核算在工資總額內。而原告於任職之初，業應知其工作內容、勞動條件、薪資給付，並據此實行1 年8 月餘，可認原告同意上開勞動契約，而被告已給付原告之工資總額亦未低於勞基法所訂基本工資加計延時工資之總額，揆諸前揭說明，被告與原告對於本件工資之約定

，並未違反勞動基準法之規定，雙方均應受其拘束，原告不得另行請求延長工資，從而，原告請求被告給付其於受僱期間之延時工作工資共967,520元，自屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依勞動基準法之法律關係請求被告給付其於受僱於被告期間之延時工作工資共967,520元，及自107年12月15日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。本件原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件訴訟費用由敗訴之原告負擔。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決結果不生影響，爰無庸逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　3　　日

勞工法庭法　官　黃梅淑

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，並按他造當事人之人數附具繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　6　　月　　3　　日

書記官　王月娥