臺灣士林地方法院民事判決

107年度勞訴字第89號

原　　告　徐瑋廷
訴訟代理人　賴勇全律師
（法扶律師）
複代理人　林楷傑律師
被　　告　禾頡物流有限公司
法定代理人　林秀純
訴訟代理人　饒斯棋律師
　　張馨月律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國108年9月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟陸佰肆拾叁元及自民國一百零七年八月三十一日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹萬陸仟陸佰肆拾叁元為原告預供擔保得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事　實　及　理　由

壹、程序方面：

原告於民國107 年7 月18日原起訴請求被告應給付原告新臺幣（下同）84萬3,669 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。嗣於108 年8 月21日擴張上開請求金額為102 萬3,589 元及法定利息（本院卷一第443 頁），經核與民事訴訟法第255 條第1 項第3 款規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

被告公司為經營汽車貨運、倉儲等項目之物流業者，伊自民國101 年7 月19日起受僱於被告公司，擔任物流司機職務，

主要工作內容為手機、電腦、醫療儀器、藥品等物品之配送。因任職期間內伊經常加班，被告幾乎未依法核發加班費，伊遂於106年9月提出離職，兩造合意以106年9月30日為最後上班日，勞動契約於106年10月1日終止。惟被告仍拒核發過往未依法核發之加班費共100萬2,946元（原告依每月領得薪資及配送獎金為基礎請求延長工時之加班費詳細加班費之計算明細如附件一），以及誤扣超時、車保津貼及大過罰款之無端扣薪2萬643元，爰依勞動基準法（下簡稱勞基法）第24條、第37條、第39條規定及兩造間僱傭契約，提起本件訴訟。並聲明：1.被告應給付原告102萬3,589元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.如受有利判決，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯：

被告公司所經營者乃物流業，司機之工作時間常因路線不同、交通狀況等因素，而造成工時不易掌握，常有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益，被告公司與配送員協議約定以配送點數及件數計算之「配送獎金」代替加班費，並有誤餐及超時補助，合計領取之薪資平均高達5至6萬元，支付之薪資已包含加班費部分，亦遠高於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總額，被告公司未違反勞工法令，原告不得再另為請求加班費。原告曾簽署薪資說明表，並於5年餘之任職期間，對於每月未另給付加班費之薪資給付方式至離職前數日均無意見，應已默示同意此勞動條件。被告公司自106年8月改制後，始有加班費之項目，且該項目實際僅為數百元之獎勵性質補助，非常態之加班費。縱原告真有超時工作而未能請領到加班費，未盡早向被告公司反應，而於離職後方索取高額加班費，有違誠信而應有權利失效之適用。縱認原告得請求延長工時之費用，應以按任職年資之固定薪資計算，而非以加上配送獎金、超時補助之實領薪資計算，計算加班時數亦不得以半小時為單位並無條件進位。薪資說明表「車保津貼」項目中之短發津貼約定，為對勞

工已發生損害賠償債權與勞工之薪資債權主張抵銷，或屬獎懲事項之訂定。原告未盡善良管理人之注意義務，提供不完全之勞動給付，數度發生交通違規及車禍事故等違反契約義務之情，致被告公司依約自原告之車保津貼每次扣罰1,000元至3,000元作為懲罰或損害賠償，合於勞基法第26條規定等語置辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、不爭執事項：

㈠、原告於101年7月19日起任職被告公司擔任物流運送司機，兼送貨員職務，至106年9月30日離職。

㈡、兩造間有約定配送獎金，配送獎金計算及內容，約定原告完成送完1件包裹，原告可獲得5元勞務獎金，每行至1收送貨集散地點，即有10元勞務獎金。

㈢、原告101年7月20日有親自簽名之配送作業員薪資說明表－小貨車（卷一第278頁）。

㈣、原告業已領取薪資（每月5日發放）及配送獎金（每月28日發放）（即原證4，卷一第63頁至第106頁）。

四、本院得心證之理由：

㈠、關於原告領取每月配送獎金後，得否再向被告公司另請求延長工時工資？

1.按勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞動基準法第21條第1項定有明文。為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實同法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，上開勞工，如已同意休假日及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資又未低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定者，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資（最高法院82年度台上字第293號、85年度台上字第1973號判決意旨參照）。因此，關於勞工應得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞、雇雙方加以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院所核定之

基本工資及按基本工資加計之延長工資，蓋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，是勞、雇雙方若已依此種工資協議方式為工資之收受及給付，雙方即應受拘束，不容事後任意翻異，更行請求逾時加班工資。

2.按105年12月21日修正前之勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之」。勞基法第30條第1項於104年6月3日修正，於105年1月1日施行，勞工正常工作時間，從每2週不得超過84小時，每日不得超過八小時，改為每週不得超過40小時。復於105年12月21日公布106年1月1日施行之勞基法第36條規定，每七日中有一日為例假一日為休息日，再依同法第24條第3項規定：雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。

3.經查，被告公司所營事業項目包括「汽車貨運業」、「倉儲業」、「理貨包裝業」等，有公司及分公司基本資料查詢表存卷可佐，為物流業者，其所屬司機之工作內容，與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並不相同，其司機之工作時間常因道路行駛路線不同、尖峰離峰等交通壅塞、用餐休息時間之安排或其他因素，造成工時不易掌握，常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利益，被告自得與其司機員工協議訂定不同工資給與之計算方式。而原

告受僱於被告公司擔任3C部門物流配送司機，就其工作性質、時間將因客觀環境因素而有逾8小時之事實，應知之甚稔，且原告自101年7月19日起止擔任配送司機，按被告公司所訂定之薪資標準受領工資，並無異議，顯見兩造已有適用被告公司所制定之薪資辦法受付工資之合意存在。原告不爭執被告所提有關其親自簽名之「配送作業員薪資說明表-小貨車」（本院卷一第278頁），依據原告所簽上開薪資說明表，補助項目包含誤餐補助及超時補助，其中超時補助之說明為：因國定假日、人事行政局公告休假日、週六出勤及其他超時之補助項目，足認被告所給付超時補助有包含週六及國定假日或人事行政局公告休假日及其他超時工作之工資。另原告係被告公司規定領取配送獎金，即送貨每點10元，每件5元，並於每月5日領取固定薪資（即底薪扣除勞、健保等費用），及於每月28日領取配送獎金等情，為兩造所不爭執，足認兩造就如何給付原告薪資、加班費及假日加班費之方式，確定已有依被告所提上開「配送作業員薪資說明表-小貨車」所定方式為受付工資之合意存在。準此，原告除有固定薪資（含年資津貼、全勤津貼、執勤津貼、車保津貼、安全津貼、誤餐補助、超時補助）外，另有非固定之項目即配送獎金等變動金額，該變動金額項目，常因各種狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將隨之變動。配送員之工作重點在運送貨物，倘若僅以工作時間長短作為薪資之計算，對勞工而言，不考慮運送地點、運送物件數量、路線分配、勞逸負擔、勤勉程度均以同樣標準計薪，尚非公允，舉例而言，動作敏捷工作效率高者完成運送量較高，但是工時較短，如純以工時計算工資而不考慮運送貨物數量，績效高者者未必獲取更高工資，此非事理之常。另就被告公司而言，因配送員在外配送，苟不以配送績效等作為計薪基礎，則為防止配送員在外滯留、延宕運送過程、遇塞車等突發狀況不思索應變方式，則其必須花費極大成本指揮監督每一位配送員之配送路程、行程，且為免計算假日工作及平

日延長工作時間加班費之繁雜，如綜合考量上情，且核發之工資標準高於前開勞基法之規定，本院認為並無不可。被告公司配送獎金之計算是一個配送點10元勞務金及1件5元勞務金，則當日運送貨物越多，理論上工作時間越長，則勞務金更高，是以被告給付之配送獎金，確實有涵蓋部分加班費之概念。

4.佐以證人盧水源證稱：伊原本擔任被告公司中班人員，工作時間固定為中午12時至晚上9時，薪資為4萬3,000元，工作比較輕鬆，不用收件，運送件數比較少，貨送完就好，如果店家已經休息，將貨物帶回公司即可隔天再去送，後來早班出缺，薪資是底薪加上獎金，送件越多獎金越高，所以伊換成早班，店家一點10元貨物一件5元，早上7點30分上班，6點30分下班，伊在6點30分前完成工作，仍必須到6點30分下班，每個人做事方法不一樣，伊的前手聽說晚上7、8點才回來，但伊有時候是犧牲吃飯時間，從超商買東西簡單在車上吃，沒有聽過配送獎金取代加班費，但是有去送貨就可以領取獎金等語（本院卷二第24頁至第27頁）。由證人證詞可知，被告公司有早班、中班配送人員，中班工作時間固定，因此薪資固定，早班由於包括要收受文件及運送貨物工作較多，因此工時較長，所以採取獎金制度，貨物送越多獎金越高，由於每個人作事方法不同，同樣配送區域，盧水源可以在規定之工作時間內完成，但其前手在晚上7、8點才回到公司，職是縱使為相同配送路線、配送件數、配送店家、交通壅塞等客觀條件大致接近之情形，仍因配送員之個人時間管理、路線安排、應變能力及安排用餐休息之規劃而有不同，然就客觀情形而論，配送件數越多、送的地點越多，工時越長，是被告公司給付之配送獎金，難謂與加班費無關連。

5.配送作業薪資說明表上已有固定超時補助每月7,900元，此與國定假日、休假日、週六出勤、其他超時工時工補助項目有關，此為兩造所不爭執，是每月7,900元，堪認為被告公司每月固定核發之加班費。至於配送獎金如前所述，乃被告

公司為因應產業特性所制訂之工資核發制度，為兼顧勞雇雙方整體利益及契約自由原則，對於已同意於休假日、國定假日出勤及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資之計算標準未低於勞基法規定時，且合理反應其工作質量，勞雇雙方自應受其拘束。由於配送獎金並非全然均為休假日、國定假日出勤及平時之工作時間逾8小時之工資，配送獎金既然為原告之總工時所得之績效獎金，是以原告休假日、國定假日出勤及平時之工作時間逾8小時出勤時數合計後，與當月出勤總時數作為比例去計算出原告當月所領得之浮動加班費為若干，再與固定之加班費合計後，為原告當月實際領得之加班費即如附件二H欄（F欄＋G欄）所示（詳細計算式如附件二所示）。準此，原告實際領得之加班費每月均高於依基本工資或者是依照兩造約定之固定工資計算之加班費，此對照附件二與被證7、8、9（本院卷一第397頁、398頁、第399頁）可知，如以基本工資為計算基礎，則被告發放幾乎為2倍左右。從而被告所發放之加班費並未低於以行政院所定基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工作之工資、國定假日未休之工資之總和，原告即不能再請求逾約定薪資總額之給付。

㈡、原告另請求返還扣款：

1.按關於受僱人應如何服勞務，民法未設規定，自應依債務本旨，並服從僱用人之指示，服其勞務。至於有償之僱傭契約，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受僱人如因未盡善良管理人之注意，而為不完全之勞務者，固應負債務不履行中之不完全給付責任。惟倘受僱人係依僱用人之指示服其勞務，除有特別情形（如明知所服之勞務違法），即難認其違反善良管理人之注意義務，而令其負債務不履行之責任，最高法院99年上字第1017號判決要旨參照。次按雇主不得預扣工資作為違約金或損害賠償費用，勞基法第26條定有明文，而該規定所謂之預扣，固指損害尚未發生(即日後是否發生不確定者而言)，資方不得扣留一定數額之工資，作為日後發

生不測之損害求償之保障者而言。

2.原告主張遭被告不當扣款，有超時津貼：⑴104年10月、105年4月、5月、6月、7月、10月、11月、106年1月、2月、4月5月不足額910元、1820元、910元、1,820元、263元、2,730元、910元、910元、1,820元、1,820元、2,730元。⑵車保津貼104年6月、106年7月扣款3,000元、1,000元。被告則以原告有交通違規或車禍事故等不完全給付勞務之情形而遭扣減車保津貼，自不能離職後方主張不當扣減等語。經查：原告於104年6月遭記過罰款3,000元（卷一第80頁）、106年7月扣車保津貼1,000元（卷一第104頁），均有備註事由：車禍、違規，對照被告公司之配送員薪資說明表「車保津貼：為車輛保管及清潔檢查工作、肇事及交通違規罰單之情事，若發生異常，每筆短發金額1/3至津貼為零為止」（卷一第278頁），是如無前開事故發生，得每月可領得3,000元，然因原告有因車禍肇事、交通違規事項，故不符合安全駕駛有債務不履行之情形，遭被告扣減車保津貼，乃符合兩造契約之約定，且未違背勞基法第26條規定，原告該部分主張遭不當扣減請求被告給付，即屬無據。至於「超時補助7,900元」，依照前述說明，為兩造約定原告每月固定可領取之加班費，是被告給付不足額分別為104年10月、105年4月、5月、6月、7月、10月、11月、106年1月、2月、4月5月不足額910元、1,820元、910元、1,820元、263元、2,730元、910元、910元、1,820元、1,820元、2,730元，此有原告之薪資單可佐（本院卷一第84頁、90頁、91頁、92頁、93頁、95頁、96頁、98頁、99頁、101頁、102頁），被告並未說明為何未足額給付，是原告依勞動契約請求被告公司給付上開超時津貼給付不足額，共計1萬6,643元，洵屬有據。

五、綜上所述，原告請求被告給付1萬6,643元及自起訴狀繕本送達翌日即107年8月31日（送達證書參卷一第221頁）起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，為有理由，其餘請求為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　18　　日

民事勞工法庭　法　官　絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　蘇俊憲