臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第78號

原　　告　徐連造
訴訟代理人　楊譜諺律師
複　代理人　張立杰律師
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

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國108 年10月1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、原告主張：伊自103 年9 月10日起至106 年12月31日止，在被告公司擔任夜間轉運組之物流士，月薪約新臺幣（下同）6 至7 萬元，惟兩造未簽立書面勞動契約，就加班費、加班時數之計算，亦無特約。因被告未給付足額加班費予伊，伊已於106 年12月31日自請離職在案，而被告應給付原告103 年至106 年加班費金額依序為68,403元、460,684 元、382,658 元、499,501 元，合計1,411,246 元。伊同意就被告所計算之加班工時計算被告應補發之加班費988,176 元為請求。爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第37條、第39條規定，請求被告給付上開超時工作之加班費（含平日加班、國定假日加班）988,176 元等語。聲明：㈠被告應給付原告988,176 元，及其中948,320 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其餘39,856元自108 年5 月10日民事擴張訴之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，均按年息百分之5 計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：伊所經營者乃物流業，所屬配送作業員之工作內容，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，司機之工作時間常因道路行駛路線不同、尖

峰離峰等交通壅塞或其他原因，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，伊始與配送作業員協議訂定不同工資給予之計算方式。原告受雇於伊公司時係以配送作業員之職稱聘用，當時即約定除固定薪資外（截至離職前之薪資均有領取固定薪資，並於每月5日發放，扣除勞、健保、福利金等費用後即為原告實際得領取金額），另因其從事配送之工作係採責任制，而行車路線長短不一，且交通壅塞程度亦不相同，性質不同於內勤之辦公室工作，是兩造於僱傭時即約定以「配送獎金」代替加班費。從而，原告既受僱於伊公司擔任配送人員工作，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103年9月10日，受僱於伊公司擔任配送人員職務時起，分別至106年12月31日離職日前，原告均按伊所訂定之薪資標準受領工資，並無異議，顯見兩造確實已有適用伊所制定之薪資辦法受付工資之合意存在。除兩造約定之固定薪資外，再加上每個月28號原告領取之「配送獎金」，加計固定薪資，其合計領取之薪資平均高達6至9萬元，顯然並未低於勞動基準法之最低工資，而原告任職以來均按月支領薪水，亦熟知伊公司係採「配送獎金」取代「加班費」，從而，兩造有關工資及加班費給付之約定，既然並未低於勞動基準法最低勞動條件，伊公司就此尚無違反勞工法令或勞動契約情事，原告亦不得據此再另為請求加班費。如原告主張配送獎金不得代替加班費為有理由，則依原告提出之工時表計算加班費及國定假日加班費合計988,176元等語置辯。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利益判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告自103年9月10日起至106年12月31日止，在被告公司擔任夜間轉運組之物流士。原告已於106年12月31日自請離職在案。

㈡附表一（審勞訴卷第26至52頁）所示日期、排班起迄、出勤

起迄部分形式真正不爭執。（原證4 出勤匯總表，審勞訴卷第88至166 頁）。

㈢原證1 （審勞訴卷第60至80頁）匯款明細形式真正不爭執。

㈣兩造於107 年1 月26日在勞工局調解不成立（原證5 調解紀錄，審勞訴卷第168 至170 頁）。

㈤103 年9 月10日（原告誤載為104 年）配送作業員薪資說明表、獎金表、簽到簿、出勤紀錄（本院卷第56至63頁）形式真正不爭執。

㈥被告發薪資料表（本院卷第64頁）形式真正不爭執。

㈦原告加班時數計算如被證7 所示（本院卷第89至90頁）。

㈧如原告主張配送獎金不得替代加班費有理由，以每月領取薪資總額計算平日工資，被告應補發之平日加班費、國定假日加班費合計988,176 元；以被告配送作業員薪資說明表─後勤運輸大貨車（2012.08.01）（本院卷第56頁）計算原告之總加班費為645,036 元，扣除被告已發之超時補助及加班費，尚未發給之加班費金額為254,451 元。

四、本件爭點：原告主張被告不得以配送獎金替代加班費，被告應補發平日加班費、國定假日加班費合計988,176 元有無理由？

五、得心證之理由

㈠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，即不應認為違反勞動基準法之規定，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動基準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11月10日99年法律座談會民事類提案第15號研討意旨參照）。次按公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，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資，即與勞基法第21條第1 項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院105 年度台上字第1906號判決意旨參照）。又按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項定有明文；又所謂默示之意思表示，除依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者外，倘單純之沉默，依交易上之慣例或特定人間之特別情事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦非不得謂為默示之意思表示（最高法院21年上字第1598號、29年上字第762 號判例參照）。就勞動契約而言，薪資為勞工之主要權益，若雇主不依勞動契約或勞基法規定給付工作報酬，勞工本具有依約請求給付工作報酬或終止勞動契約及請求資遣費之權利，若勞工捨此不為，而長期領取其所認之較少薪資，並未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取雇主所核給之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，此與單純之沈默，尚屬有別。

㈡本件原告自103年9月10日起至106年12月31日止，在被告公司擔任夜間轉運組之物流士，並簽立配送作業員薪資說明表、獎金表等文件，而每月領取之薪資，即包含薪資說明表上所載年資津貼、全勤津貼、值勤津貼、車保津貼、安全津貼、超時補助及配送獎金。就薪資說明表上所載年資津貼、全勤津貼、值勤津貼、車保津貼、安全津貼、超時補助為原告每月5日領取，為固定之數額（另扣除勞保、健保等費用）。而就配送獎金部分，則依據獎金表之記載另行計算，係屬浮動之金額等情，為兩造所不爭執，並有上開說明表、獎金表等件可參，足見原告應知悉其薪資係依據配送作業員薪資說明表計算之事實。而原告自103年9月10日起受僱於被告並受領薪資，迄至106年12月31日離職止，應知悉其工作性質，顯係與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且配送獎金亦每月不同，原告每月領取薪資，均未就其主張每日逾時工作未受領加班費或被告未給付之情事異議，依前揭說明，原告對被告長期以來之薪資給付內容及方式，顯非單純之沈默，而應有默示同意以此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係。依原告於103年9月10日簽署之配送作業員薪資說明表（本院卷第56至58頁）所示，原告之服務津貼項目包含年資津貼、全勤津貼、值勤津貼、車保津貼、安全津貼、超時補助及配送獎金。又配送獎金包含倉對倉轉運獎金、廠商取貨獎金、配送獎金及其他未於上開規定之廠商取貨獎金。超時補助則包含1.其他超時之加班補助、2.其他國定假日公告休假日之補助（如元旦、端午節、彈性休假等等）。3.天災假，如颱風等。觀諸配送獎金之組成，被告所給付原告之倉對倉轉運獎金、廠商取貨獎金、配送件數獎金，係按一定標準，依當月載運倉對倉轉運、廠商取貨與載運數量之累計總額而給付之變動工資，其計算基準既係按月累計上開各類運送獎金，並就超過每日正常工作時間及其他國定假日公告休假日、天災假等另給予超時補助，而各類載運行駛項目累計總數額愈高，給付金額愈多，以鼓勵司機之工作意願，並

未區分為正常工時或非正常工時、例假日出勤，而分別計算給付，是上開各類配送獎金之工資給付，顯非全然均係用以計算延長工作時間工資之勞基法第24條所稱平日每小時工資額，即勞工在每日正常工作時間內所得報酬之平日工資，其部分給付金額乃具有在非正常工作時間之加班費性質甚明。且依上開獎金表所示，就倉對倉運送獎金部分，距離越遠者，獎金越高；就廠商取貨獎金部分，至越多家廠商取貨者，獎金亦按廠商數增加；而倉對倉運送、廠商取貨運送部分，均會因距離、下貨點之增加而變動並增加工時，乃事理之常，然而完成運送則可累計獎金，增加收入，足見被告於製作獎金表時，已將距離、點數、送貨量增加列入考量，配送獎金非僅正常工時之給付，亦具有延長工時性質給付內容，原告主張兩造未簽立書面勞動契約，就加班費、加班時數之計算亦無特約，且上開配送獎金均應列入原告平日正常工作時間之工資，並無加班費性質等語，均非可採。

㈢次按修正前勞基法第24條第1 款、第2 款規定：「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2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。」。又106 年1 月1 日施行之修正後勞基法第24條第1 項規定：「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2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之1 以上；工作2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之2 以上。、第3 項規定：「前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以4 小時計；逾4 小時至8 小時以內者，以8 小時計；逾8 小時至12小時以內者，以12小時計。」。

關於一般延長工作時間之部分，給付標準並無太大變動。又勞基法第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞動基準法第39條亦定有明文。本件兩造就原告任職期間之加班費計算方式達成合意，已如前述，難認因修法即失其效力。另參照司法院大法官會議釋字第726 號解釋意旨，即便被告非勞基法第84條之1 所示各行業，仍應係綜合考量該等合意內容是否違反勞基法第24條、第37條及第39條等規定，亦即其合意內容效力最終仍應取決於是否抵觸勞基法之規定。

㈣審酌行政院核定之基本工資，自103 年7 月1 日起每月19,273元【日薪為642 元（19,273元÷ 30日＝642 元）、時薪為80.25 元（642 元÷ 8 小時＝80.25 元）】；自104 年7 月1 日起每月20,008元【日薪為667 元（20,008元÷ 30日＝667 元），時薪為83.38 元（667 元÷ 8 小時＝83.38 元）】；自106 年1 月1 日起每月21,009元【日薪為667 元（21,009元÷ 30日＝700 元），時薪為87.5元（700 元÷ 8 小時＝87.5元）】。而依被告與原告簽立之配送作業員薪資說明表所列之每月固定工資，自103 年9 月1 日起為每月25,000元，時薪為104.17元；自104 年9 月1 日起每月26,200元、時薪為109.17元；自105 年9 月1 日起每月27,400元，時薪為114.17元；自106 年9 月1 日起每月28,600元，時薪為119.17元，均高於基本薪資。而原告於任職期間國定假日出勤之時數統計，該部分加班應以平日每日薪資2 倍計算之，而被告每月給付之薪資已計入國定假日該日之工資，故該部分之加班工資應以1 倍計算。而原告之平日加班費，倘於2 時小內，依前揭規定，應以每小時平均工資之1.34倍計算，而超過2 小時之部分即依每小時名均工資1.67倍計算，依此計算結果原告每月依勞基法可得領取之加班費、假日加倍工資為645,036 元，為兩造所不爭執，有兩造計算表在卷可佐（本

院卷第195 頁、第197 頁）。而原告在職期間，每月領取支配送獎金總額為2,104,333 元，亦有兩造不爭執形式真正之計算表在卷可按（本院卷第89頁）。則原告任職期間每月適用被告之配送作業員薪資說明表所示固定薪資，加計每月超時工作時數應給付之工資數額、每月遇有國定假日應給付之最低基本工資計算結果，被告依兩造約定給付之薪資，均高於被告依每月至少應給付原告之薪資數額（參本院卷第197至198 頁），足見兩造於勞動契約成立時約定之每月薪資、配送獎金，並未違反勞基法之規定，揆諸前開說明，原告自不得於事後任意翻異，更行按其實領薪資數額計算並請求加班費、國定假日加倍工資。

㈤綜上，被告因配送業務須配合業主需求，且出車後之運送完成時間之久暫，易受交通阻塞時間之不確定因素影響，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並避免司機出車後藉機在外偷勤休息，而有難以計算其平日工資，而與原告議定薪資項目包含年資津貼、全勤津貼、值勤津貼、車保津貼、安全津貼外、超時補助及配送獎金計算薪資數額，參以原告自103 年9 月起至106 年12月止之薪資明細表（本院卷第88頁），原告每月薪資雖非固定金額，然實發金額除103 年9 月為32,677元外，其餘實發金額均在60,000元至90,000元間浮動，堪以認定。是原告任職被告所約定之薪資計算方式，含固定薪資及配送獎金，核其金額並不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1 項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違。是以，原告主張配送獎金不得替代加班費，並非可採。則其主張被告仍應補發平日加班費、國定假日加班費合計988,176 元等語，並非有據。

六、綜上所述，本件被告並無短付原告任職期間加班費、國定假日加班費之情形，原告依勞動基準法第24條、第37條、第39條規定，請求被告給付上開超時工作之加班費、加倍工資合計988,176 元，及其中948,320 元自起訴狀繕本送達翌日起

至清償日止；其餘39,856元自108 年5 月10日民事擴張訴之聲明狀繕本送達之翌日起至清償日止，均按年息百分之5 計算之利息，非屬正當，不應准許。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

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　　10　　月　　15　　日

勞工法庭　法　官　謝文嵐

以上正本係照原本作成。

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　　10　　月　　15　　日

書記官　邱秋珍