臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第89號

原　　告　童晉達
被　　告　聯倉交通股份有限公司
法定代理人　呂學萬
訴訟代理人　陳盈光律師
複代理人　　施依彤律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於108年8月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬零伍佰貳拾壹元，及自民國一〇七年五月二十六日起至清償日止，按年息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一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹萬零伍佰貳拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告起原訴請求：「被告應給付原告新臺幣（下同）2,427,356元（含106年9月份薪資45,000元、未休特休工資51,000元、國定假日未休工資259,724元、平日加費1,425,360元、休息日加班費646,272元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」（本院卷一第2頁）；嗣多次變更請求金額，最後於108年7月10日以民事答辯狀，及本院108年8月15日言詞辯論時當庭提出民事答辯狀，變更總請求總金額為1,650,054元（含平日、假日及國定假日加班費共1,298,461元、電話費16,004元、拖吊費6,300元、罰單24,543元、修車費用3,100元、誠信保險23,500元、賠款19萬元、遲到多扣應還15,775元、工傷49,271元、事假600元、特

休未休工資22,500元）；再於108年8月15日言詞辯論期日稱不再請求遲到多扣應還15,775元、事假600元部分，故請求總金額就加以扣除（本院卷三第32頁正、反面），均係本於同一勞動關係所為請求之基礎事實，且為縮減應受判決事項之聲明者，合於前述規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告方面：

㈠原告自103年11月17日起進入被告公司服務，擔任大（貨）車司機，月薪45,000元，於106年9月25日離職，工作近3年。惟被告強制要求原告月休僅4天，要求原告延長工作時間、於休息日上班、於國定假日上班，卻未給付確切加班費；原告任職前2年，被告以約聘為由，未給予原告特休，應給付原告特休未休費用，被告另應返還扣薪部分，即賠款、誠信保險、拖吊、罰單、修車、電話費、工傷給付低於原領工資部分。

㈡兩造簽訂勞動契約，可證兩造為民法僱傭關係，並適用勞動基準法（下稱勞基法），依勞基法第9條規定及參酌行政院勞工委員會於89年3月11日（89）台勞資2字第11362號函釋，本件勞動契約應為不定期契約。被告辯稱載運獎金為獎金非薪資云云，惟依勞基法規定，依勞力付出所得即為工資，非獎金，非勞基法細則第10條第2款所規定之獎金，而原告工資應為底薪加上載運獎金（104年11月至105年10月止）、底薪加上責任津貼、其他津貼及載運獎金（105年11月，因有半個月原告是從司機轉內勤）、底薪加上責任津貼及其他津貼（105年12月至106年8月止），並加計104年12月至106年1月14個月之伙食津貼及全勤津貼，則依105年7月薪資單記載，當月延長工時之基本薪資應為49,792元（底薪18,000元、伙食津貼1,500元、全勤1,000元、載運獎金31,792元），每小時薪資為208元。且被告於106年12月19日遭主管機關依勞基法第24條、第32條第2項裁罰、於107年4月18日依勞基法第24條、第32條第2項、第36條裁罰，可知被告計算延

長工時工資並不正確，載運獎金因載運量非司機能決定，自非加班費。雖被告事業單位為排休制，然勞動契約無註明工作工時為變形工時，仍受勞基法第36條所拘束，依被告所提出原告出勤紀錄時間，計算可得106年總出勤時間2,906小時，可知原告長期超時工作。而被告提出加班費計算基礎低於勞基法規定，依勞基法第1條第2項及民法第71條規定，應為無效，故不得以勞動契約為主，應以勞基法為主。況勞動契約中無詳述加班費計算方式，故請求平日加班費3,006.93小時836,242元、假日加班費657.13小時402,735元、國定假日加班費93.9小時59,484元，計1,298,461元。又原告於105年11月至106年11月間並無特休，詢問被告，被告稱非正式員工，僅為約聘人員，自無特休；106年11月後應有10日特休，原告每提出申請，遭被告以業務繁忙拒絕，則被告應給付原告11天特休未休工資22,500元。另依勞基法第22、26條規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，應全額直接給付勞工工資，加以被告於107年4月18日遭主管機關依勞基法第26條規定裁罰，故請求被告返還每月從原告所得之薪資單中所扣取之扣款，包括誠信保險23,500元、拖吊費6,300元、罰單24,543元、修車金額3,100元、電話費金額16,004元、賠款19萬元等，就上開扣款部分，原告係依不當得利規定請求。另原告於104年2月22日下午起至104年4月15日為止，有請工傷假，惟原告於工傷假期間，被告未依規定給付原領工資，依勞基法第59條2款規定，被告應按原領工資數額給予原告補償49,271元。

㈢聲明：被告應給付原告1,633,679元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告方面：

㈠被告係經營進出口海、空運及內陸調撥配送承運相關業務，被告之貨運司機，每日皆有數趟載貨行程，為給予貨運司機工作上彈性及業務執行之便利，不要求司機每趟貨物載送完成後，皆須返回被告公司報到，僅於每日所有載運趟次完成

後，再返回被告公司報到即可。原告自103年11月17日起受僱於被告擔任貨運司機時，被告為評估原告工作能力，兩造簽訂定期契約人員聘僱書，約定薪資每月18,000元，並以載運津貼發予作為加班費給予，嗣因原告工作狀況一直未穩定，故兩造始持續簽訂定期契約人員聘僱書，至原告通過被告審核後，兩造方於105年2月時正式簽訂勞動契約，約定調整薪資為底薪加全勤獎金加伙食津貼加載運津貼，故原告即已知悉被告業務型態，又被告考量無法計算貨運司機實際工作時間及核計加班費，遂與原告約定，每月薪資除本薪18,000元、全勤1,000元、伙食津貼每日50元外，另就每日載送貨物價額，計算業績給予業績獎金作為加班費之發給，即業績達10萬元以上發給1萬元，逾10萬元部分計18%發給。原告復於105年12月至106年8月期間轉任被告之內勤調度人員，兩造約定薪資以固定數額發給，不另計加班費。而原告於106年9月26日自行離職，經被告同意，兩造間勞動契約應已終止。且比較被告於原告任職期間依勞基法應給付之加班費或薪資，與已給付金額，可證被告給付已逾依法應給付之數額，原告不得重複請求。

㈡原告請求特休未休工資無理由：姑不論依105年12月21日修正前勞基法第38條規定，原告於104、105年特休日數無17日之多，且原告於106年2月8日、3月30日（半日）、6月16日、6月19日、8月30日、9月18日皆有休特別休假紀錄，顯見被告並無不給予原告特別休假，原告應舉證已發生特休未休工資之事實。倘被告應給予原告特休未休工資（假設），依106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款規定，應係按未休日數發給，非加倍發給。

㈢原告請求加班費無理由：

1.參照最高法院82年度台上字第293號、100年度台上字第1256號、102年度台上字第1660號、103年度台上字第489號裁判意旨，及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號之審查意見、研討結果，本件兩造於訂定勞動契約

當時已針對貨運司機之加班費計算加以約定，內部調度人員薪資為固定，被告每月確實依約給付薪資，即被證3之每月薪資單上所載「載運津貼」欄即為平日出勤加班費、「加班費」欄即為假日出勤加班費，105年12月至106年8月以固定數額發給，除假日出勤外，無另計加班費。依被證2之原告出勤紀錄，可知原告非有每日加班時數高達8小時之情，而勞基法於105年12月21日修正前，無所謂「休息日」休假制度，原告請求104、105年休息日加班費，於法無據；另國定假日及106年度休息日部分，兩造勞動契約既有約定，被告已依約給付，不容原告事後任意翻異。況依原告打卡時間紀錄所示到勤時數，以勞基法最低基本工資計算之加班費，與被告給付加班費或固定薪資加以比較如被告所提附表7、8，可知被告每月給付薪資皆確實高於勞基法規定標準，被告並無短付加班費。

2.勞基法第36條於105年12月21日修正前，係每7日至少應有1日休息，作為例假，故原告所提附表3每一月份皆記載週六及週日為假日並不正確，且貨運司機休假為輪休，並非週六、週日即為原告之假日。被告公司就員工排休依上規定，應為合法，至105年12月21日修正後第36條第1項規定，原則上每周末為休假日，然有部分時間因被告出貨需要，原告有於部分休息日到龍，經被告核對提出國定假日出勤未予補假狀況，並加計原告休息日加班情形，計算每月依法應給付原告加班費或薪資，比較被告已給付加班費，可證被告給付加班費或薪資仍高於依法應給付原告金額。

3.未休特休工資部分，原告未提出計算基準，且請求期間之106年間確實皆有提出特休申請，被告均有同意，原告於106年9月底即已離職，何以主張106年11月後應有10天特休。

㈣原告請求被告返還誠信保及電話費、拖吊費、罰單、修車費、賠款、工傷補償等並無理由：就誠信保險部分，自原告受聘時，兩造即約定原告應投保貨物運送人責任保險，並由被告代為原告投保後，向原告自薪資中收取，被告僅代為辦理

，原告請求被告給付自無理由。電話費部分，被告於員工任職之初，即會提供每人1張手機SIM卡供員工使用，但被告公司提供卡片的意思，是因為被告公司如果與司機在聯絡時，司機使用被告所提供的SIM卡來加以聯絡，內部通訊部分就是如網內互打之方式，是不會產生費用，惟被告並未限制員工使用範圍及目的，如員工有以上述以外聯絡所產生的金額，基於使用者付費，本應由原告支出。另拖吊費、罰單、修車費、賠款皆係因原告執行職務時，違反法規造成之罰鍰或事故產生之費用，本即應由原告自行負擔，且被告扣款時，原告皆知悉並同意，原告離職前仍有賠款430,929元未清償，被告已依約起訴請求獲准（本院沙鹿簡易庭107年度沙簡字第216號判決），故原告請求並無理由。另工傷補償，係原告於104年2月22日發生職業災害，後已申請104年2月22日至4月15日傷病給付計39,354元，原告104年3月受領23,018元勞保傷病給付及被告給付18,000元，計受領不能工作補償41,018元，已遠高於104年3月當時最低基本工資19,273元。

㈤聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理並簡化爭點（配合判決書之製作，於不影響爭點要旨下，依爭點論述順序整理內容或調整部分文字用語，108年1月24日言詞辯論筆錄第4、5頁，本院卷一第171頁反面、第172頁，108年8月15日言詞辯論筆錄第4頁，本院卷三第34頁），其結果如下：

㈠兩造不爭執之事項：

1.原告自103年11月17日起至106年9月26日受僱於被告公司，擔任貨運司機，其中105年12月至106年8月期間轉任內勤調度人員。

2.原告於103年11月17日到職時，與被告約定每月底薪為18,000元，105年2月起，重新約定每月底薪為18,000元、全勤獎金1,000元、伙食津貼每日50元。

3.如依被告所主張的平日、假日、國定假日的加班費計算方式為可採時，對被告所提出的附表7、8的計算金額沒有意見。

㈡兩造爭執之事項：

1.原告請求103年11月17日起至106年9月25日間之加班費有無理由？

2.原告請求特休未休薪資有無理由？

3.原告請求之電話費、拖吊費、罰單、修車費用、誠信保險、賠款、工傷之金額，有無理由？

四、得心證之理由：

查原告任職被告期間之上、下班時間，有被告提出之被證2，原告各月份考勤表及出勤明細報表1份在卷可參（見本院卷一第47頁至第64頁），並為兩造所不爭執，堪認原告確有如考表、出勤明細報表所示，於系爭工作期間，延長工作時間逾8小時之情形，被告自應給付原告延長工時工資無誤。又被告已給付原告之各月薪資明細，亦有被告所提被證3之薪資單為憑（見本院卷一第65頁至第82頁），亦為兩造所不爭執，堪認被告確有如薪資單所示之薪資無誤。原告請求之各項金額，被告答辯如上，本院依兩造爭點，分論如下：

㈠原告請求103年11月17日起至106年9月25日間之加班費有無理由？

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；雇主延長勞工工作時間者，延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，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三分之二以上之工資，勞基法第21條第1項、第24條第1、2款分別定有明文。另按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而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差額（最高法院103年度台上字489號裁定意旨、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號研討結果參照）。

2.按勞委會77年7月15日（77）勞動二字第14007號函說明第二項已載明：「勞動基準法第二十四條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。」等語，另按105年12月21日總統令公布修正前之勞基法第39條固規定：第三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。惟行院勞工委員會（下稱勞委會）（86）台勞動二字第028692號函釋：「依勞動基準法第39條規定徵得勞工同意後得於該假日工作，亦可經勞資雙方協商同意後與其他工作日對調，應放假之日與其他工作日對調後，原放假日即為應工作之日（下稱「換假」），勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資問題」。另勞委會（87）台勞動二字第005056號函釋：「依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題」。

3.原告雖請求被告發給平日加班費836,242元、假日加班費402,735元、國定假日加班費59,484元，計1,298,461元云云。

惟查，依原告於本院108年8月15日言詞辯論時所提出民事答辯狀附表三之平日及假日加班費計算方式，如以103年11月為例，其以包括加班費之載運津貼，計算為當日薪資，加以計算平日每小時工資額，已與上揭勞委會之函文有所不符，其他月份所計算之當月工資，原告並未提出其計算之依據，且原告將各月份之星期六、日，均計算為假日加班，顯與被告所主張：貨運司機休假為輪休，並非週六、週日即為原告之假日之情有所不符。況勞基法於105年12月21日總統令公布修正前，並無所謂休息日之規定，是否加班應以實際上班時數是否逾越法定工作時數而定，故原告所主張之平日加班費836,242元、假日加班費402,735元自不可採。原告雖提出附表四、五之國定假日加班費59,484元計算方式，惟其仍未提出其平日每小時工資額之計算方式，亦與被告所主張之換假情形有所不符，故其主張亦不可採。

4.依被證4，由原告於103年11月17日、104年2月17日、104年7月21日、104年8月17日及104年11月4日所簽署，兩造均不爭執真正之定期契約人員聘僱書（見本院卷一第157-161頁），其核給薪資係依照契約人員抽成辦法給薪。被告於民事答辯㈠狀內亦表明：原告自103年11月17日起受聘於被告擔任貨運司機，而任職之初被告為確實評估原告之工作能力，故與之簽訂定期契約人員聘僱書，約定薪資為18,000元，並以載運津貼之發給作為加班費之給予，後於原告通過被告之審核後，兩造方約定調整薪資為底薪18,000元＋全勤獎金1,000元＋伙食津貼＋載運津貼等語，核與被證1，兩造所簽訂勞動契約第2條約定，原告之工資結構係以底薪18,000元＋全勤獎金1,000元、伙食津貼（每日補貼50元）＋業績獎金為計算方式。其中業績獎金依勞動契約第3條約定，如該月運送之業績達100,000元者，發給10,000元獎金（內含加班費），超過100,000元部分，再加發18％之獎金（內含加班費）等情，及被告所提原告自103年11月起至106年9月止之薪資單上，其上載有底薪，每月均為18,000元，另有全勤獎

金、伙食津貼、載運津貼、業績總額等項（見本院卷一第65-82頁）均相符合。而原告於任職被告工作期間中，除第1個月上班、104年3、4月因工傷期間，及105年12月至106年8月擔任被告內勤調度人員期間外，每月之業績總額均超過10萬元，並經被告核發依兩造前述約定比例計算而得之載運津貼，且原告於103年11月份有領到載運津貼396元、104年4月有領到載運津貼6,258元、105年12月領到加班費4,000元、106年1月領到加班費6,000元、106年2月領到加班費7,000元、106年3月領到加班費6,000元、106年4月領到加班費4,000元、106年5月領到加班費4,000元、106年6月領到加班費5,000元、106年7月領到加班費4,000元、106年8月領到加班費5,054元等情，均有上述薪資單在卷可憑，足證被告確有依兩造約定給予載運津貼，或於原告未擔任司機工作時，另給予加班費之情形。依兩造前述所約定每月底薪18,000元約定（被告訴訟代理人於本院108年8月15日言詞辯論時所述，被告每月薪資計算方式係從前一月的26日起開始計算，至該月之25日，並為原告所不爭執），雖已低於勞基法所規定之基本工資，惟被告已改依各月份時之基本工資規定，據此提出附表1、2之計算方式，主張其每月計算給予原告之薪資，如以上開兩造所約定之薪資計算方式，將載運津貼當作加班費計算，已經高於如以基本工資計算，按原告實際上班時數加以計算加班費之情形，而經原告質疑被告並未將原告於103年12月25日，依勞基法施行細則所規定之國定假日上班，其後亦未有補休之情形加以計算加班費，且亦未將105年12月21日總統令修正公布之休息日加班費之計算方式予以列入計算等語，被告亦憑此加以修正，並重新提出附表7、8之計算方式，則依上開計算方式，確已包含如以基本工資計算，原告歷月份依勞基法規定可得之平日加班、假日加班及國定假日加班之金額。則依本判決之附表所示，不論103年11月至105年11月、106年9月份，被告已給付之加班費，均已超過依基本工資計算應給付之加班費，另105年12月至106年8月，被

告給付之薪資總額，亦均已超過原告以基本工資加計依基本工資計算加班費後加總之金額，且上揭兩造不爭執事項3，原告亦對被告所主張的平日、假日、國定假日的加班費計算方式為可採時，對被告所提出的附表7、8的計算金額沒有意見，自堪認為依兩造之約定，並未低於勞基法之最低保障，而認被告所主張應依兩造之勞動契約約定方式加以計算薪資及加班費等語為可採信。故原告所主張之平日加班費836,242元、假日加班費402,735元、國定假日加班費59,484元，均無理由，應予駁回。

5.至於原告主張被告因有違反勞基法之案件，聲請本院調閱臺中市政府勞工局處罰之相關資料，惟查，依臺中市政府勞工局108年4月18日函覆本院所提供之2份裁罰資料（見本院卷二第1-100頁），均與原告無關，且就其中一件認定被告對勞工陳志豪有未依規定給付延長工資部分，雖經陳志就提起訴訟，亦經本院以107年度勞簡字第3號判決原告之訴駁回（見本院卷三第27-30頁），故此部分自無從據為對原告有利之認定，併予敘明。

㈡原告請求特休未休薪資有無理由？

1.按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。定期契約屆滿後，有左列情形之一者，視為不定期契約：一、勞工繼續工作而雇主不即表示反對意思者。二、雖經另訂新約，惟其前後勞動契約之工作期間超過九十日，前後契約間斷期間未超過三十日者。勞基法第9條第1、2項定有明文。

2.被告雖主張原告曾於106年2月8日、3月30日（半日）、6月16日、6月19日、8月30日、9月18日皆有休特別休假紀錄，被告均有同意，足證被告並無不同意原告申請特別休假，係原告自行未申請云云。惟查，依被證4，由原告於103年11月17日、104年2月17日、104年7月21日、104年8月17日及104年11月4日所簽署，兩造均不爭執真正之定期契約人員聘僱

書（見本院卷一第157-161頁）可知，其上已約定：乙方（即原告）若改聘為不定期契約人員，年資自該改聘日起算等語，足證依兩造之約定，如定期契約期滿未再續約，則原告任職被告期間仍不會起算年資，此亦可從原告於106年2月8日前，從未獲得特別休假，而係自106年2月8日始得為第一次之特別休假，則被告顯係以被證1之勞動契約簽訂後，始開始起算原告任職之年資甚明。惟依被證4共5份之聘僱書可知，兩造約定之定期契約長達1年3月，且其間並未有任何中斷之情形，依勞基法第9條規定，顯早已視為不定期契約，而應認兩造於103年11月17日確已成立勞動契約無誤，故原告主張本件應視為不定期勞動契約等語，自可採信。

3.按修正前之勞基法施行細則第24條第3款規定：特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。查兩造既應認於103年11月17日已成立勞動契約，則原告於104年11月16日已任職滿一年，依105年12月21日總統令公布修正施行前之勞基法第38條規定，原告自104年11月17日至105年11月16日止，依法得請求被告給予特別休假7日，惟依前所述，被告既認原告係自105年2月份始任職，顯未給予原告有請求特別休假之機會，故被告抗辯係原告自己未請求特別休假云云，自不可採。原告該期間既未獲申請特別休假機會，自得請求被告於105年11月底時發給特別休假未休之工資，而依被證3，原告於105年11月之薪資單可知，其該月薪資為45,083元，則每日平均工資為1,503元（計算式：45,083÷ 30＝1,503，元以下四捨五入），故原告得請求被告給付該7日之特別休假工資為10,521元（計算式：1,503× 7＝10,521），至原告雖於108年8月15日所提書狀附表6，主張日薪以1,800元計算，惟並無任何依據，自不可採。另原告於105年11月17日起，雖可再申請另一年度之特別休假，惟被告確曾給予原告106年2月8日、3月30日（半日）、6月16日、6月19日、8月30日、9月18日皆有休特別休假紀錄，被告均有同意，至其餘尚未申請特別休假部分，既係

因原告自行於106年9月26日離職，難認可歸責於被告，原告自不得請求其餘未休之特別休假工資，故原告其餘之請求即無理由，應予駁回。

㈡原告請求之電話費、拖吊費、罰單、修車費用、誠信保險、賠款、工傷之金額，有無理由？

1.就原告請求之電話費、拖吊費、罰單、修車費用、誠信保險、賠款部分，原告係依據被證3之薪資單，主張被告不應扣款，並依不當得利請求被告返還。惟查：

⑴就電話費部分，被告已辯稱：於員工任職之初，即會提供每人1張手機SIM卡供員工使用，但被告公司提供卡片的意思，是因為被告公司如果與司機在聯絡時，司機使用被告所提供的SIM卡來加以聯絡，內部通訊部分就是如網內互打之方式，是不會產生費用，惟被告並未限制員工使用範圍及目的，如員工有以上述以外聯絡所產生的金額，基於使用者付費，本應由原告支出等語，核與常情相符。原告雖再辯稱：電話費如果是司機打給客戶的話，費用應由被告負擔等語，惟查，原告既未舉證到底由原告打給客戶之金額，參以原告雖係貨車司機，如於出發前已確認運送路線，如途中確有聯絡必要，亦可透過網內互打方式，先撥至被告公司後，再由被告相關人員與客戶聯絡後，再與原告聯絡，即可避免有所謂網外支出費用之情形，故原告所述顯不足採，原告請求被告返還電話費自無理由。

⑵就誠信保險部分，被告已辯稱：自原告受聘時，兩造即約定原告應投保貨物運送人責任保險，並由被告代為原告投保後，向原告自薪資中收取，被告僅代為辦理，原告請求被告給付自無理由等語，核與被告所提被證4之定期契約人員聘僱書（見本院卷一第157-161頁），其中六、2已約定：乙方（即原告）應投保貨物運送人責任保險，保險費每月一千元整，並同意由甲方（即被告）代乙方投保後，每月自乙方薪資中扣抵之等語相符。原告就此雖曾辯稱：被告當時表示如果不簽的話，就不會錄用，所以我才簽的等語，惟查，該誠信

保險既係因原告為司機，因運送貨物予投保，被告並未因此得利，故原告主張被告受有不當得利應予返還，自無理由。

⑶就拖吊費、罰單、修車費、賠款部分，被告已辯稱：皆係因原告執行職務時，違反法規造成之罰鍰或事故產生之費用，本即應由原告自行負擔，且被告扣款時，原告皆知悉並同意等語，核與被告所提被證1之勞動契約，其內第五點已約定：甲方（即被告）所提供之運輸工具乙方（即原告）需依汽車保養規範來保管使用，同時必須依道路交通安全規則及其他相關規定來執行任務，如有違規違法，乙方應負全責，並接受甲方處分等語（見本院卷一第46頁），及附表3之原告應賠付款項統計表、被證6之切結書12紙（見本院卷一第202-214頁）相符，則依上開內容，被告加以扣款自有理由。原告雖再辯稱：拖吊費等費用是由我造成的部分，因為被告的要求造成我疲勞駕駛，所以才會在高速公路出車禍，違規被警察開罰單，才會產生拖吊及修車罰單等費用等語，惟查，依前述認定，被告係以司機每日載送貨物價額，計算業績給予業績獎金作為加班費之發給，並無要求司機需疲勞駕駛，故原告上開所辯自不足採，其請求自無理由。

利規定請求。另原告於104年2月22日下午起至104年4月15日為止，有請工傷假，惟原告於工傷假期間，被告未依規定給付原領工資，依勞基法第59條2款規定，被告應按原領工資數額給予原告補償49,271元。

2.原告另主張於工傷假期間，被告未依規定給付原領工資，依勞基法第59條2款規定，被告應按原領工資數額給予原告補償49,271元部分：

⑴按勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。且本法第五十九條第二款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。其

為計月者，以遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，為其一日之工資。勞基法第59條第2款本文、勞基法施行細則第31條第1項分別定有明文。

⑵查原告確於104年2月22日受有工傷，並於104年2月22日至104年4月15日請工傷假，其後並獲勞動部勞工保險局（下稱勞保局）勞保現金給付39,354元等情，有被告所提被證6之勞工保險傷病給付申請書及給付收據、勞保局104年5月核付案件通知表（見本院卷一第200、201頁）可憑，並為原告所不爭執。則如依此段期間按比例加以計算，原告於104年2月22日至104年2月28日所獲之給付為5,198元（計算式：39,354÷ 53× 7＝5,198，元以下四捨五入），於104年3月1日至104年3月31日所獲給付為23,018元（計算式：39,354÷ 53× 31＝23,018，元以下四捨五入），於104年4月1日至104年4月15日所獲給付為11,138元（計算式：39,354÷ 53× 15＝11,138，元以下四捨五入），如再加計被告於104年2、3、4月，其各月給付原告薪資之數額分別56,556元、18,000元、24,258元，顯然各月份加總金額均已超過104年2至4月份時之基本工資每月19,273元甚多，且依前述說明，兩造所約定底薪為每月18,000元，即使加計原告當月全勤獎金1,000元，仍低於基本工資，故被告主張以基本工資來加以計算原領工資數額補償，自可採信，故應認被告確無短少給付之情形。

⑶原告雖於本院108年8月15日言詞辯論時，提出書狀附表8之計算方式（其上雖表明期間為105年2月22日至105年4月15日，惟依上揭說明，原告顯係誤載年份），惟查，原告就其所述104年2月應領薪資5,492元、104年3月應領薪資41,186元、104年4月應領薪資20,593元，原告並未提出其計算之方式為何，且其僅以被告於104年3月所發薪資18,000元加以扣抵，並未計入被告於104年2月及4月另有發放薪資，且勞保局亦有現金給付39,354元，依前述勞基法第59條規定可供抵充等情，則原告計算方式自屬有誤，其因而主張被告尚應給付

49,271元云云，自無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告主張依勞基法及不當得利規定，向被告請求給付1,633,679元，除其中之7日之特別休假工資為10,521元為有理由，及請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即107年5月26日起按年息5%計算之法定遲延利息為有理由外，其餘主張均為無理由，應予駁回。

六、本判決主文第1項所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行。本院並依同法第392條第2項規定，依職權酌定被告供擔保後免為假執行之金額。

七、本件判決之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌後，認均與判決結果無影響，爰不一一論述。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　5　　日

勞工法庭　法　官　黃建都

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　　9　　月　　5　　日

書記官　王綉玟

附表：原告每月依勞基法規定以基本工資計算應得之數額與被告給付數額之比較表：

年　月　份	依基本工資計算應給付之加班費（元）	被告已給付之加班費（元）
103年11月	1,594	6,600
103年12月	10,911	22,000

（續上頁）

104年1月	15,203	23,188
104年2月	12,649	20,686
104年3月		
104年4月	4,159	6,258
104年5月	16,771	24,190
104年6月	13,499	22,717
104年7月	17,171	30,771
104年8月	14,859	26,082
104年9月	14,988	29,689
104年10月	21,189	38,649
104年11月	20,188	34,372
104年12月	18,804	28,064
105年1月	16,378	25,557
105年2月	15,973	29,000

（續上頁）

105年3月	13,420	30,581
105年4月	19,950	42,694
105年5月	19,446	39,033
105年6月	16,807	28,523
105年7月	16,853	29,358
105年8月	19,797	34,552
105年9月	19,964	36,174
105年10月	13,938	30,934
105年11月	14,597	17,183
106年9月	23,016	29,576

年　月　份	基本工資加計依基本工資計算加班費後加總之數額（元）	被告給付之薪資總額（元）
105年12月	29,833	45,000
106年1月	40,627	47,000

（續上頁）

106年2月	37,997	48,000
106年3月	37,866	47,000
106年4月	36,865	45,000
106年5月	37,524	45,000
106年6月	39,726	46,000
106年7月	38,448	46,000
106年8月	40,798	46,054