臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第4號

上　訴　人　柯建任
訴訟代理人　柯劭臻律師（法扶律師）
被上訴　人　嘉里快遞股份有限公司
法定代理人　陳若蘭
訴訟代理人　徐盛國律師

上列當事人間給付資遣費事件，上訴人對於中華民國107年10月8日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第161號第一審判決提起上訴，本院於109年6月16日言詞辯論終結判決如下：

主　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣39萬6,139元，及自民國106年6月27日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（除減縮部分外）訴訟費用，由被上訴人負擔5分之3，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但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446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。上訴人就其原審全部敗訴之新臺幣（下同）121萬8,280元本息請求全部上訴，嗣減縮僅就其中63萬2,522元本息提起上訴（見本院卷一第160頁，即僅請求資遣費7萬6,187元、延時工資54萬6,335元及特別休假未休之加倍工資1萬元），依上開說明，即無不合。

貳、訴訟要旨：

一、上訴人主張：伊自民國102年10月1日於被上訴人公司任職（105年8月更名前為超峰快遞股份有限公司），擔任桃園營業所之站務司機工作。伊任職期間，被上訴人公司未依工作規則第11條、第19條及勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第

37條、第39規定，給付伊加班費及假日（含例假日、國定假日）工資，被上訴人未給付延時工資業經桃園市政府實施勞動檢查而裁處罰鍰。被上訴人拒絕伊排定特別休假，以所謂「加班申請制」、「保障薪與核實計酬雙軌並行」、「責任制及補休制」等理由拒付薪資，致伊超時工作，壓力過大而自律神經失調，已於106年6月5日寄出終止契約存證信函，依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定發函終止勞動契約，則被上訴人應給付資遣費7萬6,187元（計算式：40,633元x3.75/2），並依工作規則第11條、第19條及勞基法第24、39條規定給付加班費546,335元。另伊有7.5日特別休假尚未休畢，依工作規則第11條及勞基法第39條規定，被上訴人應發給加倍工資2萬元（計算式：40000元/30日X7.5日X2），扣除被上訴人於106年10月17日給付1萬元，尚應再給付1萬元等語，爰提起上訴，聲明原判決就駁回伊後開請求部分廢棄，改判命被上訴人應給付上訴人63萬2,522元及自106年6月27日起至清償日止，按年息5%計算利息之判決。

二、被上訴人辯稱：伊公司所採行「保障薪」、「論件計酬」之雙軌敘薪方式，並非勞基法第24、30、39條所限制，屬合法有效，上訴人領取之薪資既高於基本工資加計假日、延長工時工資之總額，不應再計算延時工資，上訴人工作內容單純，倘態度積極，依其配送貨物數量及內容，應能在晚上6時前結束當日配送之工作，並無加班必要，被上訴人係採加班申請制，上訴人從未提出申請，不能僅因其下班時間仍停留在辦公室而認為有加班之事實，上訴人任職期間配送件數不足，即使領取效率獎金仍不足保障薪40,000元，益見無加班之必要及情事。依系爭工作規則第9條第2項規定，伊公司得與勞工協商同意於休假日輪值加班，並於當月擇日補休，伊公司站所之司機採排班制，則司機輪值日期縱不在例假日，仍非工作規則第11條所定應加倍給付工資情形。上訴人實際領有「延勤費」、「值班費」及「其他獎金」，倘認上訴人得請求102年10月至106年6月之加班費，仍應扣除伊公司基

於保障薪制度所溢付之68,798元。伊公司僅就105年1月以後之出勤打卡紀錄有提出義務，上證9之月出勤明細表來源不明，且逾時提出，無法證明與上訴人之出勤狀況相符。上訴人106年特別休假未休工資，被上訴人已給付1萬元，上訴人無另得請求金額，則上訴人此部分之請求應無理由。伊公司並無不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令情事，係上訴人連續曠職3日以上，伊公司始終止勞動契約，上訴人自不得請求資遣費等語。並聲明：駁回上訴。

參、得心證之理由：

一、上訴人得請求加班費323,076元：

(一)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款定有明文。又工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，均包括之。查上訴人擔任被上訴人公司桃園營業所之站務司機工作，其工作內容除一般貨件之送貨、收貨外，且因工作區域在桃園市蘆竹區（南崁）及桃園區附近，位於桃園市大園區之大客戶玫琳凱公司亦由上訴人負責，為合乎玫琳凱公司當日配達需求，上訴人須在中午11、12點（12點以前）前往玫琳凱公司收貨回被上訴人公司桃園所，其處理進度並須趕上被上訴人公司大車；被上訴人公司之大車由北往南車次行經桃園站所時間為中午12時30分及下午1時45分，由南往北車次行經桃園站時間為下午1時5分；上訴人尚須於下午5、6點（6點以前）去玫琳凱公司收貨，5、6點這班則屬隔日配達貨件；另上訴人尚須輪班處理被上訴人公司部分貨件轉由嘉里大榮貨運事宜等情，經證人○○○證述在卷（本院卷二第74頁），並有上訴人於原審提出之嘉里快遞股份有限公司轉外車明細表可參（原審卷三第48-53頁原證23）；而被上訴人公司桃園所至玫琳凱

公司收貨地點依網路地圖顯示距離18公里，正常行車時間須25分，亦有上訴人於原審提出之網路地圖可憑（原審卷三第54頁原證22）；被上訴人公司桃園所至玫琳凱公司收貨地點，若按證人○○○之行車速度，單趟時間亦為25分，亦經證人○○○證述在卷（本院卷二第134-136頁）。依此觀之，上訴人除須完成其每日負責配送之貨件，於上、下午又需前往玫琳凱公司收取貨物各一次，衡情本有配合廠商出貨時間而在場等待之可能；且上訴人所提出之工作群組對話紀錄（一審卷一第63至64頁），上訴人亦有詢問站所主任（即證人○○○）「主任有反應大榮加班費嗎」、「還在等大榮」等情。又上訴人擔任站務司機之工作，原以安全送達為首要之務，觀諸被上訴人所整理收貨人地址資料（原審卷二第131-256頁）、桃園市政府裁處書所附配送明細及勤怠日期資料（原審卷一第197-221頁、222-228頁），可見每日貨物種類、地址難期完全相同，行車動線自會因而略有差異，且因應送貨件客戶端收貨聯繫情形，及偶需代收貨款等節，隨時應變；加以被上訴人公司對於車輛裝置GPS定位系統，車身又有明顯外觀可辨識，自難想像上訴人於當日配送之工作未完成前，如何在外休息，被上訴人於原審自行以網頁地圖估算行駛時間（見原審卷一第46-59頁），主張上訴人自行調配休息時間，無加班必要，洵屬無憑。此外，被上訴人公司105年起採雙軌制敘薪，係考量社會變遷及貨運業競爭，欲吸引司機留任所致，經證人○○○證述在卷；又原審卷0000-000頁薪資清冊、卷一33頁計算公式，可見「效率獎金」按載運貨物數量、車趟計算，難認有加班費性質，被上訴人以上開各節抗辯上訴人不得請求加班費，尚屬無憑。

(二)上訴人就其105-106年工時依考勤表（原審卷一第51-57、68至71頁反面）計算如原證13統計表（原審卷一第91至101頁反面、本院卷二208頁）；另就102年10月1日至104年12月31日之延長工時情形及應領加班費，依月出勤明細表（本院卷一162頁上證9）計算如上證10統計表（本院卷0000-000頁

）。被上訴人公司考勤表既用以管控員工出勤狀況，應推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，此與勞動事件法（108年8月16日司法院院台廳民一字第1080022655號令發布定自109年1月1日施行）第38條意旨亦同。又本條立法理由：「勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第三十條第五項及第六項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存五年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理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間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工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等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，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實質平等。」，是雇主對於勞工之工作時間具有較強之證明能力，於訴訟上合理分配舉證責任，並無不宜。至於桃園市政府勞動檢查結果僅認定上訴人每日工作時間超過8小時日期為106年5月10日、12日、31日及6月8日、20日，顯係一概以12至2時、5時至6時屬休息時間為據，難認與上訴人實際出勤情況相符；被上訴人公司所提出105年之月出勤明細表（本院卷二第96-97、98-99頁）逕自晚上18時起算加班，亦無可採，是就105-106年延長工時情形仍按考勤表為適合。另上訴人所述可輸入密碼而在公用電腦列印取得月出勤明細表等情，與證人○○○、○○○證述相符（本院卷二第74頁、136頁），佐以依被上訴人公司所提出總公司電腦直接列印出來之月出勤明細表（本院卷二第96-97、98-99頁），與上證9之格式亦屬一致，被上訴人公司所指格式些微差異，

僅最末行跳至次一頁，無法排除僅屬列印設定而造成差異，上證9之出勤明細表既按月逐日記載同一站所內各員工之出勤、值班、延勤等紀錄，且資料跨越多個年份，苟屬有心人刻意偽造或變造，原不難藉由其中部分紀錄內容加以推翻，又該出勤明細表僅有出勤之例假日記載「出」，未出勤之例假日仍打圈，亦經被上訴人自承在卷（本院卷二第165頁後空白頁），足見與打卡資料並無不一致，是本件月出勤明細表未有足以推翻之事證，則本院綜合上開各情，認上證9係屬真正（未出勤之例假日雖打圈，仍不能計算假日工資，詳後述），堪可認定。惟被上訴人以被上證13指明上訴人之102-104年平日超時工資各11,611元、59,765元、44,717元略有誤算，本院參諸被上證13、上證10、上證9內容，認以被上訴人所計算之11,017元、59,685元、43,796元始正確。至於105-106年工時既應依考勤表為據，已如前述，上訴人所計算金額138,437元、76,742元，即無不合。綜上，上訴人得請求平日加班費合計329,677元。惟被上訴人公司抗辯歷年「延勤費」應予扣抵，經審酌被證12（原審卷0000-000），足見該項目由102年-106年間均存在，每月僅發給一筆，時有時無，除104年8月金額3,889元較高，其餘有發放月份僅69元至279元不等，依其所用名稱「延勤費」、應屬公司在員工加班時不依法發放加班費、以「延勤」為名之發放款項，自應扣除。上訴人得請求平日加班費合計329,677元，經扣除「延勤費」總計6,601元，尚得請求323,076元。

(三)至於上訴人主張被上訴人應給付假日加班費部分，觀諸上證9固屬真正，惟其將未出勤之例假日仍打圈，如有出勤者亦給予補休，有上證9「出」、「補」註記文字及證人○○○證述可憑。再觀諸上訴人在105年5月8日、5月15日、8月28日、11月6日、12月18日、106年4月23日雖有打卡出勤（被證五原審卷一第52頁），惟嗣後亦有補休，可見被上訴人對此係按兩造工作規則第9條規定：「一、每七天乙天為例假日。因業務上實際需要得依前開原則採輪休方式於當月中休

畢辦理，不得跨月。二、…所站因業務上實際需要經勞工同意以輪職加班方式出勤，並與勞工協商同意後，可於當月另擇日補休，以免因人力調派影響快遞服務業營作之困擾。」之約定辦理（見原審卷一第89、90頁）。而勞工應否於勞基法第39條所定休假日工作及該假日須工作多久，屬於事業單位內部管理事宜。勞工於休假工作後，勞雇雙方如協商同意擇日補休，為法所不禁。但補休時數如何換算，仍應由勞雇雙方協商決定。又上開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(紀念節日之當日)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。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定，有改制前行政院勞工委員會87年8月31日（87）台勞動二字第037426號函、同年2月16日（87）台勞動二字第005056號函可資參佐。上訴人之薪資清冊亦有「值班、值日、值夜」列於同一欄位，足見被上訴人公司對於員工在例假日、國定假日出勤除調移給予以補休且薪資亦較優厚，上訴人猶認有假日兩倍工資得予請求，尚無可採。另被上訴人主張其餘應扣款項目，既為其因應物流業徵得員工輪職加班方式出勤擇日補休及給予較優厚薪資所為，自不得再予扣抵。

二、上訴人得請求資遣費73,063元：

查被上訴人既有勞基法第14條第5款、6款情事，上訴人106年6月5日寄出終止契約存證信函終止契約，應屬有據，而兩造所列計算式（見本院卷二第208頁、151頁反面），均將上訴人106年1至6月領得薪資依序40,000元、38,700元、41,300元、40,000元、40,000元、33,800元列入平均工資，其差異僅上訴人106年7月薪資明細有特休折給工資10,000元應否列入平均工資。另兩造對於本件如得請求資遣費，關於年資以3.75年計算兩造不爭執。揆諸勞動部106年07月12日勞動條2字第1060131476號函文意旨（見原審卷一第88頁），勞動契約終止後尚未休畢之特別休假而以工資折給，不併入平均工資。本院審酌該部分係依法令規定將勞動契約終止已無

法安排特休而以金錢給付，並非上訴人已預先排定特別休假而未休工資，倘資遣費計算基礎將之併入平均工資，有違特別休假係給排休而非折付金錢之本旨。則被上訴人將特休未休工資10,000元列入所計算之平均工資40,633元，尚有未合，本件資遣費應按被上訴人所計算平均工資38,967元、年資3.75年計算，則上訴人依勞基法第14條第4項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定得請求給付資遣費73,063元。

三、上訴人請求特別休假未休工資差額1萬元，為無理由：觀諸上訴人自承其於106年6月5日終止契約，尚餘該年度7.5日特休假未休畢，被上訴人公司有發給1萬元，計算式為「40000（即保障薪）÷ 30× 7.5」等情（本院卷二第215頁）。而按勞基法第39條係規定：「…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。」，可見雇主經徵得勞工同意於應給特別休假之日工作者，始於原發放一倍工資外再加發一倍工資。上訴人主張除已付1萬元應再付1萬元，並無依據。

四、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項第1、2款規定，請求被上訴人給付加班費323,076元，另依勞基法第14條第4項、第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定得請求給付資遣費73,063元，合計396,139元，為有理由，應予准許；逾此部分為無理由，不應准許。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

肆、本件事證已臻明確，兩造其餘之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。

伍、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　7　　日

勞動法庭　審判長法　官　陳蘇宗

法　官　葛永輝

法　官　林慧貞

正本係照原本作成。

兩造均不得上訴。

書記官　胡美娟

中　　華　　民　　國　　109　　年　　7　　月　　9　　日

附表：（單位：新台幣，元）

編	項目	原審	上訴範圍	本判決准許金額
1	資遣費	77,070元	76,187元	73,063元
2	加班費	平日 1,019,788元 假日 97,622元 合計 1,117,410元	平日 331,272元 國定例假 215,063元 合計 546,335元（詳見本院卷二208頁）	323,076元
3	特別休假未休工資差額	23,800元	10,000元	0元
	合計	1,218,280元	632,522元	396,139元