

臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度勞上易字第12號

上訴人 孫啟來
訴訟代理人 蔡尚宏律師
被上訴人 宜慶交通有限公司
法定代理人 伍明哲
訴訟代理人 陳建誌律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，上訴人對於中華民國106年12月28日臺灣高雄地方法院106年度勞訴字第69號第一審判決提起上訴，本院於108年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文
上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：

(一)上訴人自民國86年4月3日起受僱於被上訴人，擔任貨櫃司機職務，工作時間視每日載運趟次及地點而定，實際工作時間有行車紀錄可稽。又為趕赴碼頭開放作業時間，避免排隊領櫃等候時間過久及國道塞車等情況，上訴人通常須於早上6時40分左右發車，而發車後即屬提供勞務，自應計入工時。上訴人任職期間，每月薪資約新台幣（下同）5萬元，然被上訴人就上訴人超出法定工時部分均未依法給付加班費。被上訴人雖有發給「工作及超時獎金」，然此筆給付乃上訴人因工作領櫃等工作而獲得，性質上屬於工資，並未包含加班費在內。兩造並未有就「工作及超時獎金」包括加班費，達成合意。

(二)上訴人於106年1月3日退休，上訴人自103年2月24日起至105年12月28日止，延長工時加班如附表之加班時數欄所載，則以其每月所領月薪計算，其延長工時之加班費應為548,620元（計算方式詳如本院卷(二)第28-38頁所附上訴人附表2-2加班費計算表）。如認「工作及超時獎金」有部分具

有加班費性質，應以前3趟為正常工時工資，僅第4趟具有加班費性質，則上訴人就包含前3趟的工資總額當作加班費計算基礎，依勞基法第24條計算加班費總額，及以第4趟抵充後被上訴人應補給付之金額，被上訴人尚應補給延長工時加班費422,403元等語（計算方式詳如本院卷(二)第48頁所附上訴人第4趟加班費計算表）。為此，爰依勞基法第24條規定，求為判決命被上訴人應給付上訴人548,620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（上訴人於原審請求勞工退休金差額68,412元及106年5月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，業經原審判決上訴人勝訴，未經被上訴人提起上訴而告確定。另上訴人逾上開請求延長工時加班費部分，經原審判決其敗訴，上訴人未上訴，不在本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：

(一)被上訴人係經營道路運輸業務，依據客戶需求出車以完成貨物運送作業，而運輸業有其運輸之連貫性，被上訴人無從監督司機在外有無在正常時間為駕駛行為，只能依賴司機本身之自律，且等待裝卸及領貨櫃，都是司機之休息時間。為避免計算加班費有爭議，被上訴人除給付基本工資以外，另以每天出勤幾趟，以及運送的地點，計算工作獎金及超時獎金予司機，故薪資單中之超時獎金已包含延長工時工資，雖薪資單上列「工作及超時獎金」，難以區分何部分為工作獎金及何部分為超時獎金，但上訴人在被上訴人已工作20幾年，薪資單發放至少10年以上，上訴人實難諉為不知「工作及超時獎金」已包含全部之加班費，兩造雖未有書面約定，然此早已為運輸業實務上之薪資發放方式，兩造早已有合意，上訴人對薪資均無爭議。

(二)又被上訴人給付上訴人薪資之數額，均已高於勞基法保障之最低基本工資，以及法定基本工資依勞基法第24條規定加計之假日、延長工時工資總和，應認兩造就薪資之約定並無違反勞基法規定，上訴人實無再請求加班費之法律上依據。縱

認本件仍應計算加班費，「工作及超時獎金」之薪資不應列入計算加班費之基礎，而應以每月固定薪資20,700元（計算式：底薪12,900元+安全獎金3,000元+全勤獎金3,000元+伙食津貼1,800元=20,700元）作為加班費計算之基礎。另因碼頭開放領櫃時間約在8點半，而被上訴人之車場離碼頭平均約20分鐘內即可到達，故司機一般上班時間通常在8點，惟上訴人計算開始上班之時間都在6點50分或7點，而車鑰匙在上訴人持有中，被上訴人無法控制上訴人開出車輛之時間，上訴人將8點前之時數納入加班費之計算，卻未舉證其8點前到車場開車之工作內容。又司機每天趟數均由司機自行決定，被上訴人司機原則上白天上班大概可跑到2至3趟，視當天交通及領櫃狀況而定，將下班時司機可自己決定要否繼續開車運輸，故超過下班時間運輸所得之獎金，即為司機之超時獎金等語，資為抗辯。

三、原審經審理後，駁回上訴人請求。上訴人提起上訴，並於本院聲明：(一)原判決駁回後開第(二)項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應再給付上訴人548,620元，及自106年5月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

(一)上訴人自86年4月3日起受僱於被上訴人，擔任貨櫃司機職務，工作時間視每日載運趟次及地點而定。

(二)上訴人自94年7月1日起適用勞退新制，舊制年資以8年3個月計算。

(三)上訴人於任職期間之薪資單上有「工作及超時獎金」欄位之記載。工作及超時獎金之計算方式係依出車之地點，按月以趟次加計所領取為空櫃（50元）或重櫃（70元）之方式計算。

(四)上訴人於105年12月31日申請退休，有簽立系爭退休申請書。被上訴人並已依系爭退休申請書給付退休金875,000元予上訴人。

五、兩造爭執事項：上訴人得否請求被上訴人給付延長工時工資

01 ？被上訴人每月給付上訴人之薪資是否已包含延長工時工資
02 ？若得請求延長工時工資，數額為何？

03 六、上訴人得否請求被上訴人給付延長工時工資？被上訴人每月
04 給付上訴人之薪資是否已包含延長工時工資？

05 (一)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
06 21條第1項定有明文。次按雇主延長勞工工作時間者，其延
07 長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2
08 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、
09 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
10 3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者
11 ，按平日每小時工資額加倍發給。

12 (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
13 21條第1項定有明文。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
14 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
15 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
16 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，亦即勞雇雙方於勞
17 動契約成立時，係約定例假、國定假日及延長工時之工資給
18 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
19 時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方
20 自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假
21 日及延長工時之加班工資。易言之，關於勞工應獲得之工資
22 總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議
23 定，僅所議定之工資數額不得低於主管機關所核定之基本工
24 資，此種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意
25 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定，即應依所
26 議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，
27 主張更高之勞動條件。是以，如勞動條件未違反基本工資之
28 規定，勞工自不得再行請求。次按為免計算假日工作及平日
29 延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車、客運業司機
30 所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘公
31 車、客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工

01 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
02 ，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不
03 得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院100年度台上字
04 第1256號判決、102年度台上字第1660號判決可資參照）。

05 (二)上訴人自86年4月3日起受僱於被上訴人，擔任貨櫃司機職
06 務，工作時間視每日載運趟次及地點而定，上訴人於任職期
07 間之薪資單上有「工作及超時獎金」欄位之記載，為兩造所
08 不爭執，亦有上訴人提出101年1月至105年12月之薪資單
09 為證（見原審勞調卷第34頁至第43頁）。就「工作及超時獎
10 金」之計算方式，係依出車之地點，按月以趟次加計所領取
11 為空櫃（50元）或重櫃（70元）之方式計算，亦為兩造所不
12 爭執（見原審卷(二)第13頁、本院卷(一)第30至31頁），堪予認
13 定。被上訴人主張「工作及超時獎金」欄位之金額，已包含
14 給付上訴人之全部加班費，兩造並達成合意等語，雖為上訴
15 人否認。惟查：

16 (1)自上訴人103年2月至105年12月間之薪資單所載（見原
17 審勞調卷第34頁至第43頁），其上所列之底薪12,900元、
18 安全獎金3,000元、全勤獎金3,000元、伙食津貼1,800
19 元，為上訴人每月均有領取，且為固定之數額。而就「工
20 作及超時獎金」欄記載之金額，每月為2萬至3萬元不等
21 ，按月領取之數額均不相同，上訴人亦陳述：「工作及超
22 時獎金」欄有口頭約定是以趟次計算，會因領櫃、交櫃、
23 空櫃、重櫃而有不同等語（見原審卷(二)第42頁正反面）。
24 被上訴人亦陳述：「工作及超時獎金」給與之計算方式係
25 以司機出車至台南300元，新營500元，空櫃50元，重櫃
26 70元之方式為計算，司機每天趟數則由司機自行決定，如
27 果工作時間已到其仍決定出車，則司機該次出車所結算之
28 工資，當然即有加班費在內，是上訴人於下班時間已到仍
29 決定出車，則超過下班時間運輸所得之獎金，此部分即為
30 司機之超時獎金，亦即下班後該次出車所領之薪資即屬加
31 班費等語（見本院卷(一)第25頁、第33至34頁）。衡諸以上

01 訴人以駕駛為業，工作時間本無法固定，再依上訴人提出
02 作為上班時間基準之行車日報表所記載（見本院卷(二)第28
03 頁至第37頁、原審卷(二)第294至第293頁、第304至第
04 309頁、第310-1頁），上訴人所提出其駕駛時間即上班
05 時間自上午6時許涵蓋至晚上11時許，可認上訴人行駛之
06 趟次、載運之空櫃抑或重櫃越多，上訴人得領取之「工作
07 及超時獎金」金額亦愈多，相對載運時間及延長下班時間
08 益增已達6、7小時。因此，依前述趟次加計所領取櫃位
09 為空櫃、重櫃為計算薪資之標準，就「工作及超時獎金」
10 之給與，應可認為已涵蓋超過法定工時所應給付之加班費
11 在內。

12 (2) 復參酌上訴人自86年4月3日起即受僱於被上訴人並受領
13 薪資，迄至其申請退休時近20年，應知悉其工作性質，顯
14 係與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且薪資單上
15 既已明載「工作及超時獎金」項目之金額，上訴人每月亦
16 領取薪資單，長達數年，均未就其主張每日逾時工作約6
17 、7小時，未受領加班費或被上訴人未給付之情事異議，
18 或就薪資單上「工作及超時獎金」曾提出異議，因此，被
19 上訴人主張兩造就「工作及超時獎金」欄之金額，係給付
20 上訴人之全部加班費一節，達成合意等語，洵屬有據，可
21 資採信。

22 (3) 又被上訴人係因上訴人前述工作型態、時間與一般行業差
23 異甚大，超時下班甚長，始以除固定薪資外，另給付「工
24 作及超時獎金」，並按行駛、路線、趟次、載運之空櫃或
25 重櫃而繁複計算方式而給付，而兩造各有主張之計算方式
26 （見上訴人提出之附件1，附本院卷(二)第8頁至第17頁）
27 ，而上訴人之固定薪資為每月20,700元（如後述七(二)），
28 均超過我國公布之每月基本工資數額，且被上訴人並表示
29 「工作及超時獎金」金額，原則上很難區分哪部分之金額
30 是工作獎金、哪部分是超時獎金等語（被上訴人答辯(五)狀
31 附本院卷(二)第51頁），本院再參酌依上訴人主張其每日工

01 作長達約14、15小時，則其中應包括中間待命、吃飯等時
02 間在內，則上開「工作及超時獎金」之給付金額，應認全
03 部為兩造合意之超時工作之加班費。

- 04 (4) 綜上所述，被上訴人每月給付上訴人之薪資，就薪資單所
05 列其中「工作及超時獎金」欄之金額，全部應為延長工時
06 之工資，應堪認定。上訴人能否再請求延長工時之加班工
07 資，自應以其約定延長工時工資是否低於其所領基本工資
08 加計延長工作時間以基本工資為標準加給之工資總額為斷
09 。若上訴人對於被上訴人每月所給付之薪資，已高於其所
10 領基本工資加計以基本工資為基準計算延長工時之加班費
11 總合，則以趟次加計領取櫃位之方式計算加班費，係考量
12 上訴人之工作性質，有其必要性，並不違背勞基法保障勞
13 工權益之意旨，亦無違反勞基法第30條、第32條、第84條
14 之1關於保護勞工權益之情形。

15 七、上訴人若得請求延長工時工資，數額為何？

- 16 (一) 按勞基法第24條延長工時工資及第39條假日工作加給工資所
17 定之最低標準，均係依所約定之平日工資為計算之基礎，而
18 平日工資，依勞基法第2條第3款之規定，係指勞工因工作
19 而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資及其他名義，因工
20 作而經常性給與者均屬之。

- 21 (二) 上訴人主張應以每月固定領取之薪資20,700元作為加班費計
22 算之基礎，上訴人雖抗辯：應以每月實際領取之薪資，亦即
23 除前述20,700元外，尚應包含「工作及超時獎金」欄之金額
24 在內，以作為計算每小時工資之計算基準云云。然查：

- 25 (1) 自上訴人提出自103年2月至105年12月間之薪資單所示
26 (見原審勞調卷第34頁至第43頁)，其上所列之底薪12,
27 900元、安全獎金3,000元、全勤獎金3,000元、伙食津
28 貼1,800元，金額共計20,700元，為上訴人按月所領取，
29 且為固定之數額，為兩造所不爭執，應堪屬實。至於就薪
30 資單上列「什費及付中餐費」，上訴人陳述：給付條件為
31 ，係在清洗貨櫃每個給付50元或「奇美」改櫃早上至下午

則給付餐費80元。抑或週六出勤給付餐費80元等語（見本院卷(二)第47頁背面），為被上訴人所不爭執（見本院卷(二)第80頁）。則依上訴人陳述薪資給與內容，上訴人實際執行該項目者始得領取此項薪資，自難認屬經常性給與而為平日工資。

(2) 上訴人雖抗辯薪資單上「工作及超時獎金」並非加班費，故應以計入計算加班費之基準云云，為被上訴人否認。查，依兩造已合意就「工作及超時獎金」之計算方式，即被上訴人依上訴人駕駛趟次加計櫃位來計算延長工時之加班費，已於前述，故薪資單上「工作及超時獎金」金額，既為超時之加班費，自不應列入基本工資計算加班費之基準。

(三) 綜上，本院認上訴人薪資單上所列之底薪12,900元、安全獎金3,000元、全勤獎金3,000元、伙食津貼1,800元，金額共計20,700元應作為計算上訴人延長工時加給之工資。爰依上訴人領取之每月工資20,700元，並以上訴人主張之加班時間表係以其所提出之附表2-2為計算基準（見本院卷(二)第28至38頁），以及上載之出勤截止時間，均為被上訴人所不爭執（見本院卷(二)第83頁），被上訴人雖陳述碼頭起算開放時間為8點，貨櫃廠距離碼頭約至多30分鐘，及扣除一般用餐時間而為實際工作時數云云。然上訴人自駕駛車輛起，即待命中，中間有無休息用餐均不定，係其工作之特殊之處，自應均計入工時內，故基此計算，上訴人所主張103年2月至105年12月間依勞基法規定，得領取之加班費，如附表「依勞基法上訴人應領加班費」欄所示。即上訴人每月依勞基法規定，得領取之加班費大約係數千元至1萬3千多元不等。而被上訴人已給付之加班費如附表「被上訴人每月已給付之工作及超時獎金欄」所示。即被上訴人已給付薪資單上列「工作及超時獎金」欄所記載之數額，每月為2萬至3萬元不等，故上訴人領取之「工作及超時獎金」即延長工時之加班費金額，顯較上訴人依勞基法之規定得領取之加班費超出

甚多，則被上訴人主張：縱使以上訴人所認定之加班時數計算，上訴人於103年、104年、105年各全年所領取之薪資均已超過該全年度薪資總和加計延時工資之總和，故上訴人之請求並無理由等語（見本院卷(一)第62頁至第63頁），洵屬有據，應可採信。因此，上訴人不得再向被上訴人請求延長工時之工資。

八、綜上所述，被上訴人依修正前勞基法第24條第1、2款之規定，請求上訴人給付548,620元，及自起訴狀繕本送達之翌日即106年5月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並無理由，不應准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

九、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。

十、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 6 月 25 日

勞工法庭

審判長法官簡色嬌

法官張維君

法官郭慧珊

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中 華 民 國 108 年 6 月 25 日

書記官謝佳育