臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上易字第90號

上　訴　人　徐連造
被上訴人　禾頡物流有限公司
法定代理人　吳振興
訴訟代理人　饒斯棋律師
複代理人　羅偉恆律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國108年10月15日臺灣橋頭地方法院107 年度勞訴字第78號第一審判決提起上訴，本院於110 年3 月2 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、被上訴人於民國109 年7 月17日解散，並選任吳振興為清算人，有公司登記資料查詢在卷可考，其於110 年2 月5 日具狀聲明承受訴訟（見本院卷第213 、229 、249 、263 頁），核無不合，應予准許。又上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條各款所列情形，爰依被上訴人聲請，由其一造辯論而為判決。

二、上訴人主張：上訴人自民國103 年9 月10日起至106 年12月31日止，受僱被上訴人擔任夜間轉運組之物流士，每日工時8 小時、月薪約新台幣（下同）6 至7 萬（下稱系爭僱傭契約）。惟被上訴人於上訴人受僱期間均未發給假日工作及平日延長工時之工資，合計共98萬8,176 元，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第39條規定，聲明：被上訴人應給付上訴人98萬8,176 元，及其中94萬8,320 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其餘3 萬9,856 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，按週年利率5%計算之利息。。

三、被上訴人則以：被上訴人所經營者為物流業，司機工作時間常因行駛路線、交通壅塞等原因致逾8 小時約定工時，為免

計算假日工作及平日延長工時加班費之繁雜，被上訴人與配送作業員間有協議以配送獎金取代前揭加班費給付之計算方式（下稱系爭約定）。上訴人自受僱被上訴人時起，於「配送作業員薪資說明表－後勤運輸大貨車」（下稱薪資說明表）、「運輸人員獎金表」（下稱獎金表）上簽名而同意採用系爭約定計算薪資，是直至被上訴人於106 年11月改變薪資計算方式而發放加班費前，上訴人每月領取之薪資即含固定薪資與配送獎金。又上訴人平均月薪約6 至9 萬元，未低於勞基法之最低工資，且每月發給之配送獎金為固定薪資之1至2 倍餘，足見系爭約定亦未低於勞基法之最低勞動條件，兩造自應受拘束。被上訴人既均依系爭約定按月發給配送獎金，上訴人自不得任意翻異更行請求假日工作及平日延長工時之工資等語置辯。

四、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人98萬8,176 元，及其中94萬8,320 元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其餘3 萬9,856 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，按週年利率5%計算之利息。。

五、兩造不爭執事項（見本院卷第188頁）：

㈠上訴人自103 年9 月10日起至106 年12月31日止，在被上訴人公司擔任夜間轉運組之物流士。上訴人已於106 年12月31日自請離職。

㈡如上訴人主張兩造間未有系爭約定為有理由，以其每月薪資總額（即含固定薪資、配送獎金）作為平日工資，依勞基法第24條、第39條計算被上訴人應補發平日延長工時及假日工作之工資合計98萬8,176 元。

六、兩造協商爭點：㈠兩造是否達成系爭約定？兩造關於工資之約定，有無違反勞基法第21條第1 項、第24條、第39條所定最低標準之保障？㈡上訴人請求被上訴人給付平日延長工時及假日工作之工資共98萬8,176 元，是否有據？分述如下：

㈠兩造間是否達成系爭約定？兩造關於工資之約定，有無違反

勞基法第21條第1項、第24條、第39條所定最低標準之保障？

按勞基法關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件最低標準之規定，係依據憲法維護人民生存權、工作權及改善勞工生活之意旨。惟社會不斷變遷，經濟活動愈趨複雜多樣，各種工作之性質、內容與提供方式差異甚大，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準（司法院大法官會議釋字第494、726號解釋意旨參照）。故如勞僱雙方約定之工資，已高於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資及延時工資等之總和，則該工資之約定，既未違反勞基法所定最低標準之保障，雙方均應受其拘束，勞方尚不得更行請求例、休假及延時等工資。本件上訴人主張被上訴人未依勞基法第24條、第39條規定給付平日延長工時及假日工作之工資，為上訴人所否認，並辯稱：兩造於上訴人受僱時已達成以配送獎金取代平日延長工時及假日工作工資之系爭約定等語。經查：

1.依上訴人受僱時簽署薪資說明表記載，其每月除領有：以年資津貼、全勤津貼、值勤津貼、車保津貼、安全津貼、通訊補助、燃料補助、超時補助所構成之「固定薪資」外，另有領取未固定數額之「配送獎金」（見原審卷第56頁），核與被上訴人辯稱上訴人每月薪資結構為固定薪資、配送獎金乙情相符。上訴人自承薪資說明表、獎金表上之簽名為其所親簽，且知悉此支薪方式（見原審卷第175頁），自堪認兩造已就此支薪方式達成合意。其次，被上訴人為物流業者，其所屬配送作業員工作時間常因道路行駛路線不同、尖離峰等交通壅塞或其他原因，造成工時不易掌握，時有逾約定工時8小時之勞動態樣，而增加假日工作及平日延長工時加班費計算之繁雜。再觀之兩造配送獎金計算方式之約定，係按上訴人當日倉對倉間之轉運（距離越遠者獎金越高）或收貨之廠商（前往越多家廠商取貨

者，獎金隨之增加）、配送之件數（配送件數越多者，獎金隨之增加）等條件累算金額，有獎金表在卷可考（見原審卷第58頁），而將上訴人行駛之距離、各趟次花費之時間及配送件數付出之勞力均予以評價在內，其中，倉對倉運送、至廠商處收貨運送部分，均會因距離、下貨點之增加而延長工時，足見配送獎金具有延長工時給付之性質，上訴人主張：配送獎金係以車程長度、往返趟數為計算基礎，未考慮是否發生超時之情形，而與加班費之性質有別（見本院卷第56頁）云云，要非可採。據上，依物流業之勞動態樣及配送獎金所具延長工時給付之性質，被上訴人辯稱兩造間有以配送獎金取代假日工作及平日延長工時工資之系爭約定，尚非無據。參以上訴人自103 年9 月10日起至106 年11月（被上訴人改採發給加班費之制度前）均按月領取以固定薪資、配送獎金計算之薪資，而未另要求被上訴人給付加班費，斟酌上訴人提供勞務之目的即在賺取報酬，其長期同意領取前開數額之薪資，此舉當非單純之沈默，益徵兩造確有達成系爭約定無誤。

2.上訴人另主張其非屬適用勞基法第84條之1 規定之勞工，不得以勞雇雙方另為系爭約定，而排除雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工時工資及依同法第39條加倍發給工資之強制規定（見本院卷第54頁）云云，惟查，依被上訴人所辯上訴人「固定薪資」屬平日薪資，「配送獎金」則屬超時給付之薪資結構（見本院卷第201 頁）觀之，上訴人103 年至106 年按月領取之固定薪資分別為2 萬5,000 元、2 萬6,200 元、2 萬7,400 元、2 萬8,600 元，有薪資說明表在卷可考（見原審卷第56頁），均高於103 年、104 年、106 年之每月基本工資1 萬9,273 元（自103 年7 月1 日起實施）、2 萬0,008 元（自104 年7 月1 日起實施）、2 萬1,009 元（自106 年1 月1 日起實施），故兩造約定薪資中關於平日薪資之給付，並無違反勞基法第21條第1 項規定，堪予認定。再者，上訴人對於被上訴

人主張其於上訴人任職期間發給之配送獎金總額為210萬4,333元乙情（見原審卷第89頁）均未爭執；兩造對於以前開固定薪資為基準，按兩造均不爭執之上訴人工時（含延長工時及未休假之國定假日）計算勞基法第24條延長工時之工資，暨同法第39條之休假日加倍工資，數額合計為64萬5,036元乙情亦不爭執（見原審卷第193、196頁），可見兩造約定以配送獎金給付系爭加班費之數額，係高於勞基法第24條、第39條所定之最低規範，揆之首揭說明，兩造關於工資之約定，既未違反勞基法所定最低標準之保障，自為法之所許。上訴人前開主張，要不足採。

㈡上訴人請求被上訴人給付平日延長工時及假日工作之工資共98萬8,176元，是否有據？

依兩造系爭約定，配送獎金係取代假日工作及平日延長工時工資之超時給付，如前所述，上訴人將配送獎金算入平日薪資（即以領取之「薪資總額」算為平日薪資，見原審卷第91頁），並憑以計算勞基法第24條延長工時之工資，及同法第39條之休假日加倍工資，已屬有誤。且兩造既已達成系爭約定，被上訴人並均按月給付配送獎金，應認被上訴人並未積欠工資，是上訴人更行請求假日工作及平日延長工時之工資98萬8,176元，即屬無據。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人給付上訴人98萬8,176元，及其中94萬8,320元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止；其餘3萬9,856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，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　李昭彥

法　官　郭慧珊

法　官　王　琁

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　陳慧玲