

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度勞訴字第152號

原告 林東源
訴訟代理人 黃昭雄律師
被告 安富通運股份有限公司
法定代理人 吳柏瀟
訴訟代理人 史乃文律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於中華民國109年3月17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、被告安富通運股份有限公司之法定代理人原為李兆偉，嗣於審理中已變更為吳柏瀟，有臺中市政府民國108年1月18日府授經商字第10807039890號函及公司基本資料查詢結果在卷可稽（見本院卷一第268-269頁），茲據其法定代理人具狀聲明承受訴訟（見本院卷一第266頁），核無不合，應予准許。
二、原告主張：原告自民國104年2月25日起受雇於被告公司擔任曳引車駕駛員，從事貨櫃轉運工作（不含船邊），於107年3月31日終止與被告公司間之勞動契約。原告受雇期間每工作2日休息1日，每次出勤時間均自上午8點起，常至晚上12點或至翌日凌晨1、2點才下班，自104年5月1日起各出勤日之上下班時間係如附表一「原告主張上班時間」、「下班時間」欄所示，扣除每日中間休息時間1小時，各日之工時如附表一原告主張「當日總工時」欄所載，以原告月薪約新臺幣（下同）5萬元計算，原告之時薪為208元，被告應給付原告延長工時加班費1,047,941元，但被告均未給付，原告僅請求被告給付加班費898,345元。又兩造簽立之勞動契約第5條雖約定原告之薪資採計趟薪資制（含超時工資），但此係被告公司片面制定之定型化契約，形同要求原

告預先拋棄或限制請領加班費之權利，參酌最高法院106年度台上字第1824號判決要旨，該約定應屬無效。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條規定，提起本件訴訟，並聲明：(一)被告公司應給付原告898,345元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：被告公司於104年12月22日經勞資會議通過自同年月28日起採行二週變形工時制，被告公司依法得將勞工一週內一日正常工時分配於其他工作日，若原告於每週工作總時數40小時為限度每日分配2小時之調配時間，仍屬正常工時，非延長工時，原告僅得就逾此分配範圍外之工作時數即每週工作總時數逾48小時外，或每日工作時數逾10小時外之部分請求加給工資。又依100年4月14日修正之道路交通安全規則第39條第24款規定，總連結重量及總重量在20公噸以上之新登檢領照汽車，應裝設具有連續記錄汽車瞬間行駛速率及行車時間功能之行車記錄器，故被告公司提供予原告駕駛之曳引車上已依規定安裝行車記錄器，又因被告公司經營道路運輸業務，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，被告公司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，故被告公司係依原告駕駛之曳引車上安裝之行車記錄器所記錄之行車時間，作為認定原告上下班及工作休息時間之依據，故原告於104年5月1日起至離職日止，上下班時間及工作休息時間應如附件一被告主張「上班時間」、「下班時間」及「中途休息時間」欄所示。被告公司並未指定原告出勤日均須於上午8時上班，原告主張出勤時間均自上午8時起算，要屬無憑。再依兩造簽立之勞動契約第5條約定，原告薪資係以論趟運送計酬（超時工資），因該計酬之概括性工資總額未低於基本工資加計原告之假日及平日延長工時工資之總額，並未違反勞基法之規定，兩造均應受其拘束，原告不得再行請求延長工

01 時之加班費等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請
02 均駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行宣告。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自104年2月25日起受雇於被告公司擔任曳引車駕駛員
05 ，從事貨櫃轉運工作（不含船邊），於107年3月31日終止
06 與被告公司間之勞動契約。

07 (二)兩造於104年2月24日簽立勞動契約（下稱104年勞動契約
08 ），記載：原告（自行勾選）之薪資計算方式為「運轉、船
09 邊採計趟薪資制（含超時工時）、CY及CY配轉運按駕駛員核
10 薪標準計算（含超時工資）」，每趟薪資依被告公司頒佈之
11 駕駛員核薪標準表計算。作業採雙班制（作一休一或作二休
12 一）作業，無須上下班打卡，繼續工作3-4小時至少應有30
13 -60分鐘休息。

14 (三)兩造於105年4月26日另簽立勞動契約（下稱105年勞動契
15 約），其中第5條約定：「原告經勞資會議通過採用勞動基
16 準法第30條第2項之二週變形工時。原告每月受領之薪資報
17 酬，不論其項目名稱，如其金額已逾基本工資加計以基本工
18 資計算之延長工時、再延長工時工資，再加計以基本工時計
19 算之各項假別工作之工資者，不得再向被告請求發給加班費
20 。薪資計算方式為『運轉、船邊採計趟薪資制（含超時工時
21 ）、CY及CY配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）』
22 （原告自行勾選）」。

23 (四)原告自104年5月起至離職日止，實際出勤日暨其實際出車
24 時間、下班時間，分別如附表一「被告主張上班時間」及「
25 下班時間」欄所載。

26 (五)被告公司歸屬於「汽車貨運業」，係勞動部指定適用勞基法
27 第30條第2項之行業，若經工會或勞資會議同意後得依勞基
28 法第30條第2項規定實施二週變形工時。

29 (六)被告提出之勞資會議記錄、勞資會議出席名冊簽到表、選票
30 領取簽收名冊及選票，形式上係屬真正。

31 (七)原告受雇期間，各月受領之薪資總額如被告陳報之薪資條「

所得項目合計」欄（即附表二「實領薪資」欄）所載。

五、本件爭點為：

(一)兩造之勞動契約約定原告薪資計算方式為「運轉、船邊採計趟薪資制（含超時工時）、CY及CY配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）」，是否合法有效？

(二)被告公司是否於104年12月28日開始採行二週變形工時制？

(三)原告受雇期間之每日出勤實際工作時數為何？

(四)原告請求給付加班費，有無理由？金額若干？

六、本院得心證之理由：

(一)兩造之勞動契約約定原告薪資計算方式為「運轉、船邊採計趟薪資制（含超時工時）、CY及CY配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）」，是否合法有效？

1.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。又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，亦即勞雇雙方於勞動契約成立時，係約定例假、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，即不應認為違反勞基法之規定，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、休假日及延長工時之加班工資。易言之，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主管機關所核定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞基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。是以，如勞動條件未違反基本工資之規定，則勞工自不得再行請求。次按為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車、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

01 公車、客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長
02 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
03 資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但
04 不得低於基本工資之立法意旨無違（最高法院100年度台上
05 字第1256號判決、102年度台上字第1660號判決、105年台
06 上字第1906號可資參照）。

07 2.經查，原告為被告公司雇用之曳引車駕駛，兩造於104年2
08 月24日簽立104年勞動契約，記載原告自行勾選之薪資計算
09 方式為「運轉、船邊採計趟薪資制（含超時工時）、CY及CY
10 配轉運按駕駛員核薪標準計算（含超時工資）」（下稱系爭
11 薪資約定），每趟薪資依被告公司頒佈之駕駛員核薪標準表
12 計算。作業採雙班制（作一休一或作二休一）作業，無須上
13 下班打卡，繼續工作3-4小時至少應有30-60分鐘休息等情
14 ，為兩造所不爭執，已如前述，可知原告自受雇被告公司時
15 起，兩造已約定原告之工資係採按趟計酬且內含超時工資方
16 式計算。又觀諸原告簽署之104年勞動契約第5條記載關於
17 薪資之計算，除系爭薪資約定外，另有「每小時115元，超
18 時另計加班費」之選項，可由勞工自行勾選其一，但原告勾
19 選系爭薪資約定，有104年勞動契約附卷可稽（見本院卷二
20 第43-57頁），足見系爭薪資約定係原告自行選擇，非被告
21 公司透過片面制定之定型化契約要求原告預先拋棄或限制請
22 領加班費之權利。是以，基於契約自由原則，勞雇雙方自應
23 受其拘束，上開約定應非無效。

24 3.原告固主張：參諸最高法院106年度台上字第1824號判決要
25 旨，系爭薪資約定違反勞基法第24條及第39條之強制規定而
26 屬無效云云。惟最高法院106年度台上字第1824號判決意旨
27 ，雖與本院前開所舉之同院105年度台上字第1906號判決等
28 意旨見解不同，然上開判決僅為個案法院之見解，無拘束本
29 院之效力。再者，104年勞動契約第5條所載系爭薪資約定
30 ，係依各運送路線之里程、油耗及載運貨櫃種類等標準，預
31 估各趟長途運送路線所需運送時間，以訂出各趟次之計薪標

01 準，此觀兩造簽立之104年勞動契約所附駕駛員核薪標準表
02 即明（見本院卷二第53-55頁）。亦即系爭薪資約定係將各
03 運送路線預估之正常工時及延長工時薪資加計後，訂出各趟
04 次之應領薪資數額，並非約定被告公司無庸給付原告延長工
05 時工資，自未違反勞基法第24條、第39條之強制規定。況且
06 ，原告簽署104年勞動契約時，本可選擇「每小時115元，
07 超時另計加班費」之計薪方式，但原告卻捨此選項，反選擇
08 系爭薪資約定，益徵系爭薪資約定應係對原告更有利之薪資
09 計算制度，否則原告無選擇之可能。基此，原告既已選擇對
10 其較有利之薪資計算方式，並與被告公司達成合意，揆諸前
11 揭說明，原告即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反
12 於契約成立時之合意，主張更高之勞動條件。故而，系爭薪
13 資約定應係合法有效。

14 (二)被告公司是否於104年12月28日開始採行二週變形工時制？

15 1.按前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會
16 者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數
17 ，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不
18 得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。第2項
19 僅適用於經中央主管機關指定之行業。勞基法第30條第2項
20 、第4項定有明文。次按為協調勞資關係，促進勞資合作，
21 提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議，其辦法由中央主
22 管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定，勞基法第83條已
23 有明文。又按事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其事
24 業場所勞工人數在30人以上者，亦應分別舉辦之，其運作及
25 勞資會議代表之選舉，準用本辦法所定事業單位相關規定。
26 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單位
27 人數多寡各為2人至15人。勞資會議之勞方代表，事業單位
28 有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無
29 工會者，由全體勞工直接選舉之。勞資會議代表選派完成後
30 ，事業單位應將勞資會議代表及勞方代表候補名單於15日內
31 報請當地主管機關備查；遞補、補選、改派或調減時，亦同

。勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意。勞資會議代表因故無法出席時，得提出書面意見。前項勞資會議未出席代表，不列入第一項出席及決議代表人數之計算。勞資會議實施辦法第2條第1項、第3條第1項前段、第5條、第11條及第19條亦有明文。

2. 被告辯稱其已於104年12月22日經勞資會議通過自同年月28日起採行勞基法第30條第2項二週變形工時制，惟原告否認之，依民事訴訟法第277條本文所定舉證責任分配原則，應由被告就此利己之事實負舉證責任。而查，被告公司有45名勞工但未組成工會，其於104年間舉行勞資會議勞方代表選舉，共42名勞工在選票領取名冊上簽名領取選票及投票，最終由最高票及次高票之勞工即訴外人李涼命、曾靜婷當選勞方代表，被告公司則指定訴外人李兆偉、李俊賢為資方代表，嗣經臺中市政府勞工局於104年12月21日准予核備，被告公司並於104年12月22日召開第一屆第一次勞資會議，資方代表李兆偉、李俊賢及勞方代表李涼命、曾靜婷共4人均出席，經出席代表全體同意被告公司得依勞基法第30第2項採行二週變形工時制等節，有被告提出之選票領取簽收名冊、選票42份、勞資會議簽到名冊、勞資會議記錄及臺中市政府勞工局104年12月21日中市勞資字第1040073667號函在卷為憑（見本院卷一第120-122、281-326頁）。堪信被告公司業依勞資會議實施辦法之前述程序，選出2名勞方代表合法召開勞資會議，通過被告公司得依勞基法第30第2項規定調整勞工工時之決議。

3. 原告固主張：伊雖有在被告提出之選票領取簽收名冊上編號第13欄簽名，但伊簽名時名冊未附第一頁說明，不知係選票領取名冊，伊僅係單純簽名，未領到選票及投票云云（見本院卷一第283頁）。惟依證人即被告公司協理胡慶雲證述：被告公司召開勞資會議前，係由司機自行在員工名冊上簽名後領取選票，再投票選舉勞方代表，司機是在伊面前簽名後

01 由伊交付選票，領取選票及投票地點均在被告公司設在高雄
02 市前鎮區明鎮東巷6-3號的辦公室，投票結束有公告結果，
03 勞資會議通過採取二週變形工時後也有公告，被告公司為因
04 應改採二週變形工時制而修正勞動契約第5條內容，因而與
05 原告另簽105年勞動契約等語（見本院卷二第15-17頁），
06 核與被告公司提出之前揭文書證據相符；且本院比對兩造簽
07 署之104年及105年勞動契約第5條之約定內容（見本院卷
08 二第43頁、本院卷一第50頁），105年勞動契約第5條增訂
09 第1項「原告經勞資會議通過採用勞動基準法第30條第2項
10 之二週變形工時」，亦與證人胡慶雲所述吻合，是證人胡慶
11 雲之證詞應堪採信。再者，衡諸常情，原告為具有一般正常
12 智識水平之成年人，殊難想像其在不明所以之情況下，會同
13 意在來路不明、不知目的及用途為何之名冊上簽名，是以，
14 原告稱其不知上開名冊作用為何僅係單純簽名，未受領選票
15 及投票，實與常情有違，要無可採。

16 4.基此，被告公司歸屬於「汽車貨運業」，係勞動部指定適用
17 勞基法第30條第2項之行業，為兩造所不爭，而被告公司已
18 於104年12月22日經勞資會議同意得依勞基法第30條第2項
19 規定實施二週變形工時，業經本院認定如前；且原告對於被
20 告公司於104年12月22日召開之勞資會議決議若屬合法有效
21 ，被告公司係自104年12月28日起施行二週變形工時制一情
22 ，亦不爭執（見本院卷二第218-219頁）。故被告公司辯稱
23 其經勞資會議同意自104年12月28日起依勞基法第30條第2
24 項規定採行二週變形工時制，並將原告之正常工時調整如附
25 表一「正常工時」欄所示，應屬有據，堪以採信。

26 (二)原告受雇期間之每日實際工作時數為何？

27 1.原告主張：伊自受雇被告公司時起即被告知每日上班時間為
28 上午8時，伊每日上午8時前到達被告公司位在高雄市○○
29 區○○○街○○○號的車場（下稱高雄車場）內待命及檢查
30 車子等準備工作，並於領取貨單後，駕駛曳引車到碼頭裝載
31 貨櫃及運送貨櫃至指定地點，再返回高雄車場下班，出車後

除休息1小時外，其餘時間均屬工作及待命時間，皆應計入工時，故伊自104年5月1日起至離職日止，每日工作時數係如附表一原告主張「當日總工時」欄所載等語。惟被告否認之，辯稱：被告公司未要求原告須於每日上午8時到高雄車場上班，因曳引車上之行車記錄器具將行車時間及行車速度顯示於卡片之功能，被告公司即以行車記錄卡之記錄作為認定原告上下班及工作休息時間之依據，故原告之上班時間應自其駕駛之曳引車開始行駛即發車時起算，另原告發車後至其返回高雄車場時止，其所駕駛曳引車之停止未行駛時間則為原告之休息時間，不應計入工時等語。

2.原告之上班時間應自何時起算？

- (1)按當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判前應令當事人有辯論之機會。民事訴訟法第345條定有明文。次按105年1月1日修正施行前之勞基法第30條第5項規定：「雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年。」，嗣於105年1月1日起修正為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。」，惟無溯及既往之規定。是依此規定，被告公司自105年1月1日起有設置逐日記載勞工出勤情況至分鐘為止之出勤記錄且保存5年之義務。原告主張被告公司要求其每日8時上班，為被告公司所否認，辯稱原告之上班時間應自其駕駛之曳引車開始發車行駛時起算，並提出安裝在原告駕駛曳引車上之行車記錄卡為憑（見本院卷三第3-328頁）。然兩造簽立之104年勞動契約已約定原告上下班無庸打卡，可知被告公司並未設置打卡設備供所屬司機上下班打卡。而被告公司提出之行車記錄卡僅會紀錄原告駕駛之曳引車行車時間及行駛速度，此為被告所自承（見本院卷一第82頁），依被告公司提出之行車記錄卡僅可知悉原告所駕駛曳引車之發車時間。但原告主張其出車前尚須做檢查車輛、領取貨單等準

01 備工作（見本院卷一第262頁），被告未予爭執，堪認原告
02 在發車前已開始提出勞務給付，是其進行發車準備工作之時間
03 仍應屬工作時間。故被告所提出之行車記錄卡未紀錄上開
04 準備工作時間，核與105年1月1日修正後之勞基法第30條
05 第5項所定應記載出勤情況至分鐘為止之出勤記錄不符，難
06 認被告公司已依本院諭知提出原告自105年1月1日以後之
07 出勤紀錄。則依民事訴訟法第345條第1項之規定，應認原告
08 之主張為真實，即原告於105年1月1日以後之上班時間
09 均係自上午8時起算。

10 (2)又關於原告自104年5月1日起至同年月31日止上班時間之
11 出勤記錄，勞基法雖未規定須雖紀錄至分鐘為止，但原告自
12 104年起即受雇被告公司擔任曳引車司機，其工作內容均未
13 變更，關於原告之上班時間衡情亦應與105年以後相同。再
14 依證人蔡志煌證稱：伊是受雇於訴外人松進國際股份有限公司
15 （下稱松進公司）的司機，和原告都是貨櫃車駕駛，每天
16 早上都在同一個車場報班、領出貨單，每天早上都會遇到
17 。伊都是早上8點到車場等公司人員發放出貨單，出車目的
18 地是當天早上才知道，若當時沒有貨就在車場等到有貨再出
19 車，伊向松進公司應徵時公司沒有特別規定幾點要到車場，
20 但公司人員有告知8點左右要出車，因為貨櫃碼頭都是8點
21 以後開始作業。伊出車之前須先發動車子檢查輪胎、水箱，
22 檢查完畢後去排隊領單，大約花費10分鐘，之後再將曳引車
23 開到碼頭領貨上路，領貨單須等待的時間不一樣，若沒有貨
24 可能會拖到11、12點，若確定沒有貨就休息。就伊所知，原
25 告的出車流程和伊相同，原告到車場的時間和伊差不多，最
26 晚不會超過8點半等語（見本院卷一第339-344頁）。以及
27 證人即松進公司員工林偉智證稱：伊自106年初起負責在松
28 進公司設於前鎮區明正東巷6-3號的車場調派車輛到碼頭載
29 貨，因松進公司與被告公司是關係企業，原告的工作也由伊
30 調派，原告每天大約8點以後到達工作地點，有時也會9點
31 到，司機都知道碼頭作業時間，有的司機會提早到，但公司

沒有強制司機幾點報到，係由司機自行決定報到時間，原告到車場後一般巡車約10分鐘左右，之後到報公事排隊領貨單就出發，如果發生無貨可送的情況，原告就待在辦公室或外面等候通知，等待時間最長不超過2小時。行車記錄卡上的發車時間若早於上午8點是因為貨主指定貨櫃送達時間；行車記錄卡上記錄的發車時間倘是在下午，有可能是行車記錄器卡紙，早上出車時間沒有錄到，因公司是不可能下午才發車；有時候出車時間較晚，有可能是早上車輛有異狀開去檢修，之後再回來車場報到，一般而言，司機就是8點過後報到等語（見本院卷一第380-383頁）。可知被告公司所屬曳引車司機均知悉碼頭是8點開始作業，包含原告在內的司機通常亦係8點到車場報到，準備發車事宜。而被告提出之行車記錄卡顯示之發車時間雖偶有於上午9時、10時抑或下午始發車之情況，但依證人前揭所述，無法排除可能係因領單人數眾多須排隊等候、車輛故障維修、無貨可送抑或行車記錄器卡紙等因素所致，尚不足據此為對原告不利之認定。是以，原告主張其於104年5月1日起之上班時間係自8時起算，尚堪採信。至於證人胡慶雲雖證述：原告到被告公司應徵司機時係由伊面試，伊面試司機時有說明上班時間是早上8點半等語（見本院卷第15-16、19頁），然此與證人蔡志煌、林偉智之證詞已有未合，且觀諸被告提出之行車記錄卡所示發車時間（即附表一被告主張「上班時間」欄所載），原告在上午8時30分前已發車之紀錄亦屬常見，是其此部分證詞，尚難採信。

- (3) 另關於原告於104年6月10日之上班時間，原告自認其係在已運送貨櫃至基隆返回高雄後，又於當日凌晨2時臨時受指示出車（見本院卷一第262頁反面）；佐以原告當日下午下班時間為上午4時10分，此為原告所不爭執，足見原告當日確係凌晨2時發車，並於同日上午4時10分下班。故原告主張當日之上班時間仍為8時云云，要不足採，原告當天之上班時間應係凌晨2時。

01 3.原告發車後迄返回高雄車場下班時止之期間，應扣除之休息
02 時間時數為何？

03 (1)按勞基法所謂工作時間係指勞工處於雇主指揮命令下之時間
04 ，或勞工在雇主明示或默示下從事業務之時間而言，又所稱
05 之待命時間，應指勞工縱未從事勞務，卻處於隨時等待雇主
06 指示命令之下而言。次按勞工繼續工作4小時，至少應有30
07 分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，
08 雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條
09 定有明文。而該項休息時間不包括在正常工作時間內，內政
10 部（75）台內勞字第416670號函持相同見解。又營業大客車
11 業者派任駕駛人駕駛車輛營業時，其調派駕駛勤務應符合下
12 列規定：連續駕車4小時，至少應有30分鐘休息，休息時間
13 如採分次實施者，每次應不得少於15分鐘。但因工作具連續
14 性或交通壅塞者，得另行調配休息時間。汽車運輸業管理規
15 則第19條之2第2款復有明定。是由上開說明可知，營業大
16 客車業者之駕駛員正常工作時間內之休息時間非屬工作時間
17 。

18 (2)原告主張其自發車後迄駕車返回高雄車場下班時止，期間僅
19 有1小時休息時間，其餘車輛靜止時間為其在貨櫃場等待裝
20 卸櫃之待命時間，仍應屬工作時間等語。被告則辯稱：原告
21 發車後至返回高雄車場下班之期間，其所駕車輛上行車記錄
22 卡顯示之車輛靜止未行進之時間（即附表一被告主張「中途
23 休息時間」欄所載時數，不含車輛停等紅燈及塞車的怠速時
24 間）均屬原告之休息時間等語。經查：

25 ①原告自高雄車場發車後迄裝卸貨櫃完畢返回高雄車場下班時
26 止，其所駕車輛上行車記錄卡顯示之車輛靜止未行進之時數
27 （已剔除因停等紅燈、塞車所致怠速時間），係如附表一「
28 被告主張休息時間」欄所示一情，為兩造所不爭執（見本院
29 卷二第146-147頁）。

30 ②又被告公司所屬司機駕駛曳引車載運之貨櫃，其領櫃流程係
31 攜帶船公司放行之領櫃單或由被告公司印製之領櫃單至碼頭

01 或櫃場管制室打單後到場地吊櫃，吊完櫃後司機基本巡視貨
02 櫃外觀有無破損，如有破損需告知管制室人員並在櫃單上註
03 明，運送至交櫃地點時，以便至迄點收櫃時才不會有所爭議
04 ，而司機也需檢查海關封條是否完整，並將櫃號及海關封條
05 號碼寫於便條紙上交予管制室人員開立櫃單（即貨櫃交接單
06 Equipment Interchange Receipt，簡稱EIR），開立完成
07 後司機需在管制室打印出站時間於櫃單上（重櫃運送過程有
08 限定時間）後拿一聯給予出站全或港警後即可出站。交櫃流
09 程則係至交櫃碼頭或櫃場後先拿EIR打印到站時間，接著將
10 出站EIR拿一聯給予管制室或收櫃人員巡視櫃況有無破損，
11 海關封條是否完整無誤後，開立卸櫃單或口頭告知該櫃卸於
12 場地之詳細區域即可前往卸櫃，完成交櫃動作。而就桃園、
13 基隆地區之貨櫃場領櫃部分，因桃園、基隆櫃場幅地廣，被
14 告公司之司機載運貨櫃至桃園、基隆地區卸櫃後，欲領櫃返
15 回高雄港時，無須開車到松進公司設在基隆地區營業處報到
16 ，只須使用被告公司配置之電話報到車牌號碼，交卸櫃地點
17 在何地，被告公司調派人員即會以距離交櫃地最近之地點讓
18 駕駛員領櫃返回高雄。例如五堵中國貨櫃場只需用被告公司
19 自印之領櫃單，寫明領櫃之船公司及船名、航次給管制室人
20 員即可開始領櫃流程巡視櫃況、封條完整至管制室開立EIR
21 後打印出站時間，並將一聯給予保全或港警即可出站。例如
22 五堵東亞貨櫃場，被告公司則會先報車牌給該場場務課，司
23 機交卸完櫃後，電話連絡被告公司調派人員會告知去場務課
24 報到告知領哪家船公司、船名、航次即可領櫃出站等節，亦
25 為兩造所不爭（見本院卷二第188-190、206頁）。可知原
26 告自高雄車場發車抵達碼頭後，須停車持領櫃單到碼頭吊櫃
27 、巡視貨櫃狀況及封條、將櫃號及海關封條號碼寫於便條紙
28 上交予管制室人員開立EIR，再到管制室打印出站時間始可
29 發車北上，另交櫃時也須停車拿一聯出站EIR給予管制室或
30 收櫃人員，並巡視櫃況有無破損，海關封條是否完整無誤後
31 ，開立卸櫃單或口頭告知該櫃卸於場地之詳細區域，才可再

01 開車前往卸櫃。而原告因領櫃、交櫃填單之停車時間仍為原
02 告之勞務給付時間，自應計入其工作時間。

03 ③又依證人蔡志煌證稱：伊將貨櫃運送貨櫃場後，不一定馬上
04 可以卸貨，有時候一到馬上卸櫃約10分鐘可以完畢，但若需
05 排隊，可能需要1、2個小時才可以完成，等待時間就是在
06 車上休息，卸完櫃後就打電話問公司要到那個貨櫃廠裝櫃回
07 高雄等語（見本院卷一第341頁）。足見原告駕車到貨櫃場
08 或碼頭後，仍須排隊等待裝卸貨櫃致車輛處於暫停狀態，此
09 時車輛雖未行進，但原告須在車上待命、排隊裝卸櫃，仍屬
10 勞務給付，亦應計入工作時間。再參諸105年勞動契約附件
11 「駕駛員核薪標準」之核薪規定：等待裝卸櫃之核薪標準為
12 1.5小時內每次158元，超出1.5小時部分每小時給予158
13 萬元等語（見本院卷一第54頁），足見曳引車駕駛平均之等
14 待裝卸貨櫃時間為1.5小時，此亦為兩造所不爭（見本院卷
15 三第268-269頁）。故原告駕車到碼頭或貨櫃場停車後，等
16 待裝卸櫃之工作時間應以1.5小時計算較為合理。但被告抗
17 辯屬原告休息時間之行車記錄卡顯示車輛靜止之時數，未扣
18 除前述1.5小時等待裝卸櫃時間，自難憑採。

19 ④從而，原告發車後至返回高雄車場下班止之中途休息時間，
20 原則上應以行車記錄卡顯示之車輛靜止時數即附表一「被告
21 主張中途休息時間」欄所載時數，扣除1.5小時等待裝卸櫃
22 時間，所餘靜止時間即屬原告之休息時間。惟倘車輛靜止時
23 數扣除1.5小時後所餘時間不足1小時，因原告已自認每日
24 出車後有1小時休息時間，即應認其該日出車後之休息時間
25 為1小時。據此計算，原告每次出車後之休息時間時數應如
26 附表一「本院認定中途休息時間」欄所示。至於原告雖稱等
27 待裝卸貨時間外之其餘車輛靜止時間仍屬待命時間，但依前
28 述曳引車司機自高雄車場發車後之裝卸櫃流程以觀，原告除
29 於卸櫃完畢後須致電公司詢問裝櫃地點外，其餘時間被告公
30 司並未給予原告任何命令或指示，要非處於隨時等待被告公
31 司指示命令之情況下，原告復未舉證被告在裝卸櫃等待時間

01 以外之車輛靜止時間會給予其何種命令或指示，故原告主張
02 車輛其餘靜止時間屬待命時間，要非可採。

03 4.綜上，原告每日上班時間係自早上8時起算，下班時間則如
04 附表一「下班時間」欄所示，扣除如附表一「本院認定中途
05 休息時間」欄所示之休息時間，原告每日工作時數係如附表
06 一「本院認定當日總工時」欄所示，應堪認定。

07 (四)原告請求給付加班費，有無理由？金額若干？

08 1.按勞基法第30條第1項於104年12月31日以前原規定：「勞
09 工正常工作時間，每日不得超過8小時，每二週工作總時數
10 不得超過84小時」，嗣於105年1月1日起修正為：「勞工
11 正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過四十小
12 時」。次按勞基法第30條所稱正常工作時間跨越2曆日者，
13 其工作時間應合併計算；勞基法所定雇主延長勞工工作之時
14 間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過
15 84小時之部分。但依勞基法第30條第2項變更工作時間者，
16 係指超過變更後工作時間之部分，勞基法施行細則第17條及
17 第20條之1亦有明文。另按雇主延長勞工工作時間者，其延
18 長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在
19 2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再
20 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/
21 3以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平
22 日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日
23 工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資
24 額另再給加1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按
25 平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，為勞基法第24條
26 所明文規定。而依上開規定可知，就平日再延長工作時間超
27 過2小時者，勞基法並無明文，考量再延長工作時間在2小
28 時以內者（即加班第3、4小時），按平日每小時工資額加
29 給2/3以上，則逾此部分之加班（即第5小時以後之加班）
30 ，其工資額加給自不得低於此一標準，始符合勞基法規定勞
31 動條件最低標準以保障勞工權益之規範意旨，是應類推適用

上述勞基法第24條第2款規定，亦即延長工作時間超過2小時之部分，均應按平日每小時工資額加給2/3計算勞工應領取之工資（最高法院93年度台上字第1605號判決要旨可參）。

2.經查：

(1)依兩造間之系爭薪資約定，被告公司每月給付原告之薪資已含延長工時之工資，依前揭說明，原告能否再請求延長工時之加班工資，自應以其約定包含之延長工時工資之薪資，是否低於勞基法所定法定基本工資，再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。若被告公司每月給付原告之薪資，已高於每月法定基本工資及再以基本工資為基準計算延長工時之加班費總合，考量原告人之工作性質，自有其必要性，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，亦無違反勞基法第30條、第32條、第84條之1關於保護勞工權益之情形。而原告請求104年5月至107年3月止之加班費，此期間勞動部頒佈之歷年基本工資，自103年7月1日起每月基本工資為19,273元；104年7月1日起每月基本工資調整為20,008元；自106年1月1日起實施每月基本工資調整為21,009元；自107年1月1日起實施每月基本工資調整為22,000元。換算後之平日每小時工資，自103年7月1日起為每小時80元（計算式： $19,273 \div 30 \div 8 = 80.30$ ，元以下四捨五入，下同）；104年7月1日起為每小時83元（計算式： $20,008 \div 30 \div 8 = 83.36$ ）；自106年1月1日起為每小時88元（計算式： $21,009 \div 30 \div 8 = 87.53$ ）；自107年1月1日起實施每小時92元（計算式： $22,000 \div 30 \div 8 = 91.66$ ）。

(2)而原告自104年5月起至107年3月止，每日工作時數係如附表一「本院認定當日總工時」欄所示，已如前述。則扣除如附表一「正常工時」欄所示時數後，原告每月之延長工作時間即如附表一本院認定「2小時內延長工時」及「再延長工時」欄所載。則依前引規定計算，原告每月以基本工資加

計按基本工資計算之延長工時加班費之總額，應如附表二「以基本工資換算之應領薪資合計」欄所載。而原告每月實際領取薪資為如附表二「實領薪資」欄所示，有原告之薪資條可憑（見本院卷三第236-254頁），並為兩造所不爭。可知原告每月實際領取之薪資數額均高於勞基法所定法定基本工資，再加計延長工作時間以基本工資為標準加給之工資總額。據此，依前揭說明，兩造之系爭薪資約定，未違反基本工資加計延時工資之規定，原告自不得再請求被告公司給付延長工時加班費。故原告請求被告公司給付加班費898,345元，為無理由。

七、綜上所述，原告依勞基法第24條規定，請求被告應給付原告898,345元，及自起訴狀繕本送達翌日即起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及舉證，核與本件判決結果無影響，爰不再予一一論駁，併此敘明。

九、據上論結，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 109 年 4 月 17 日
勞 工 法 庭 法 官 徐 彩 芳

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 109 年 4 月 17 日
書 記 官 廖 佳 玲