

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第10號

原告 李新峰
訴訟代理人 陳魁元律師
蘇伯維律師
被告 八德瓦斯有限公司
法定代理人 姚謝瑞珠
訴訟代理人 陳水聰律師
複代理人 張琳婕律師

上列當事人間給付加班費事件，經本院於民國（下同）110年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣（下同）841,194元及自110年1月16日起至清償日止，依照年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔45%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以850,000元為原告預供擔保，免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告於103年7月1日起受僱加速來便利生活有限公司（下稱加速來公司）擔任店長兼瓦斯送貨員至106年10月23日止，每月工資35,000元，換算每日工資為1,166元，每小時工資為145元。每天工作時間自上午8時至下午9時，共13小時，平日前4小時的加班費為869元，第5小時的加班費應為290元，每月除休息4日外，其餘時間都要服勞務，也沒有特別休假。106年10月23日加速來公司由被告概括承受，原告工作條件、工作時間、工資均不變，因此原告自受僱加速來公司至受僱被告期間所得請求的加班費，被告都有給付義務。其中：

（一）平日加班費部分：

此部分請求期間為104年12月11日至109年2月6日。該段

01 期間原告每日超時工作5小時，共可請求加班費1,525,244
02 元。

03 (二) 勞動基準法（下稱勞基法）第37條國定假日部分：

04 原告受僱期間除農曆春節放假2日外，其餘均無放假，統計
05 105年1月1日至109年2月6日期間共有國定假日56日，
06 被告應給付原告130,592元【計算式： $1,166 \times 56 \times 2 = 130,592$ 】。
07

08 (三) 勞基法第36條一例一休部分：

09 106年1月1日至109年2月6日期間的週六、週日，扣除
10 國定假日剛好在週六、週日的部分，還有311天。再扣除被
11 告每月給假4天還有163天，其中一半為例假日共計81天，
12 另外一半為休息日共計82天。依勞基法第39條規定，工資應
13 加倍發給，所以被告被告應給付原告284,504元【計算式：
14 $1,166 \times 81 \times 2 + 1,166 \times 82 = 284,504$ 】。被告並無取得勞
15 資會議同意，不能主張變形工時。因此，依照勞基法加班費
16 規定提起本件訴訟，請求法院判決被告給付原告1,940,340
17 元（原請求3,100,775元，後減縮之）及自起訴狀繕本送達
18 次日起至清償日止，依照年息5%計算的利息，並願供擔保請
19 准宣告假執行。

20 二、被告則以：被告雖承受加速來公司，但原告從103年7月1
21 日起受僱被告擔任瓦斯運送工作，並從106年4月起，開始
22 擔任店長一職，後來因為侵占被告貨款，於109年2月7日
23 自願離職，每日工作時間自上午8時至下午9時，中午可以
24 休息2小時。原告每月工資一開始為35,000元，106年4月
25 至108年1月工資為40,000元，此後工資為37,000元，這已
26 經包括例休假日工作、備勤時間及延長工作時間等之工資總
27 和，且不低於依照歷年基本工資所計算的延長工作時間工資
28 、例假日、休息日發給工資之總和。至於薪資明細中，①全
29 勤獎金是對於勞工於正常工作時間沒有請休假、遲到、早退
30 的獎勵，不是工資。②加班費以及國定假日加班費項目是以
31 底薪計算平均時數所發給，不能作為計算加班費的基礎。③

01 競業禁止補償金是為避免造成競爭、避免勞工搶走其未來客
02 戶，亦為使勞工較不易離職等的代償措施，自然不是勞務的
03 對價。④安全維護獎金是依據(1)員工工作表現及獎懲紀錄增
04 減之、(2)維護車輛正常使用，並善盡車輛使用人責任、(3)車
05 輛發生保險理賠事故時得依實際賠償金額減發或不發、(4)定
06 期保養鋼瓶，如未定期保養則減發500元，顯見安全維護獎
07 金之發放基於單方之目的所為獎勵性之給付，且安全維護獎
08 金每月不同，波動甚大，應屬於勉勵之性質。⑤職務獎金要
09 擔任店長職務才可以領取，原告自108年2月就沒有擔任店
10 長，不可以將此列入計算加班費基礎。⑥被告發放獎勵金，
11 是分別以工作達一定績效、配合度高、整體工作表現良好等
12 事實為發放標準，且該獎勵金並非發放予被告全體員工，所
13 以獎勵金屬於原告工作成果的報酬，並具有恩惠性、獎勵性
14 ，自非工資。原告與被告簽立有人事規章（下稱系爭規章）
15 ，此表示雙方間有勞基法第30條之1變形工時的適用等語為
16 辯。

17 三、雙方不爭執之事項：

18 (一)原告每天自上午8時上班，下午9時下班，每月休息4日，
19 沒一例一休，沒特別休假，沒有年假。106年10月23日加速
20 來公司由被告概括承受，原告工作條件、工作時間、薪水不
21 變，加速來公司應付原告之加班費債務應由被告承受。

22 (二)106年1月1日以前沒有一例一休，雙方同意除國定假日外
23 ，其餘均以平常日的加班費計算。

24 (三)就國定假日部分均設定為發生在非一例一休之期間。

25 (四)原告於106年4月（被告110年5月4日答辯狀誤載為106
26 年6月4日）起開始擔任被告的店長。被告的行業別是石油
27 燃料批發業中之筒裝瓦斯批發業及其他燃料零售業中之筒裝
28 瓦斯零售業，該行業可適用四週變形工時。

29 (五)被告給付職務加給3,000元予原告，是因為原告擔任店長一
30 職。

31 (六)雙方勞動關係到109年2月6日為止。

01 (七)國定假日部分原告除了春節休2日，其餘均沒有休息。一例
02 一休除了月休4日之外，其餘均要服勞務。

03 (八)從104年12月到105年8月工資同意用月薪28,000元（不含
04 加班費）計算本案請求金額。

05 (九)108年2月至109年1月間，原告所領取的工資，應以本院
06 卷一第153、155頁的薪資表單為準。原告所領工資如被證
07 3薪資表單（下稱系爭工資明細，本院整理如附表五，其中
08 基本工資欄為歷年基本工資，總額欄為本院自行加總各名目
09 的總額）。

10 (十)對於原告整理的平常日、國定假日、一例一休天數（詳如附
11 表一至三所示），被告不爭執。

12 四、本件爭點即為：(一)原告每月正常工作時間工資是否為35,000
13 元？(二)如否，原告每月正常工作時間的工資為多少？(三)原告
14 每日工時多長？(四)被告可否主張變形工時？(五)原告可以請求
15 的加班費為多少？以下敘述本院判斷理由如下：

16 (一)原告主張正常工作時間工資35,000元不可採：

17 系爭規章明白約定上班時間為早上8時至下午9時，月休4
18 天，國定假日不補假（本院卷一第151頁），可見工作時間
19 明顯超過8小時，且國定假日沒有休息。勞基法施行已久，
20 一般正常工時為每日8小時早已是公眾所周知之事實，更不
21 用說身為勞工的原告。原告也承認每月會收工資明細，內容
22 如被證3所示（本院卷一第258頁）。原告既然知悉自己所
23 提供的勞務必然有超時工作以及未能依法休假的情形，且對
24 照系爭工資明細，其上均有固定加班費、國定假日加班費等
25 名目，可以知悉被告給付之工資是有包括超時工作加班費以
26 及國定假日加班費。原告雖辯稱談好的薪資就是單一薪資，
27 收到明細被告會計說是作帳需要所以就沒有追問，原告只確
28 認當月是否領到約定薪資，不管明細等等。但是單一薪資不
29 等同正常工作時間工資，且對照系爭規章以及薪資明細也可
30 以知悉工資有包括加班費，因此，原告主張35,000元均是正
31 常工作時間工資，本院尚難採認。

01 (二)原告擔任店長期間正常工作時間工資為32,500元，非擔任店
02 長期間正常工作時間工資為29,500元：

03 1.被告雖主張依照基本工資計算加班費，且全勤獎金、競業
04 禁止補償金、安全維護獎金、獎勵金、職務加給均非工資
05 而是恩惠性、獎勵性、非經常性給付。但是勞工與雇主間
06 關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領
07 之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第
08 37條定有明文。因此，系爭工資明細中除了固定加班費、
09 國定假日加班費等名目可以排除是正常工作時間工資外，
10 其餘均有待被告舉證。

11 2.被告雖以前述情節為辯解，並以證人王宗豪證詞為佐證。
12 王宗豪雖證稱一個月內遲到3次會被扣全勤獎金，沒有被
13 扣過全勤獎金等等，但與證人蔡志孝證稱：受僱期間沒有
14 全勤獎金，遲到不會被扣錢等等不符（本院卷一第353、
15 362頁），王宗豪目前尚受僱於被告，所為證述不盡然可
16 信。且對照系爭工資明細可以知悉原告在105年6月、10
17 6年2月、107年3月、107年7月、107年9月、108
18 年9月均有請假，但被告仍然發放全勤獎金與原告，顯然
19 沒有全勤也可以領得全勤獎金，此反而與蔡志孝證述遲到
20 不會被扣錢較為相符。本院綜合上述書證以及證人證詞，
21 認為被告不能證明全勤獎金是沒有請休假、遲到、早退的
22 獎勵，依照勞動事件法第37條就應推定為工資。至於被告
23 雖有數月沒有發放全勤獎金，但這是被告有無少發工資的
24 問題，不影響工資範圍的認定，附帶說明之。

25 3.關於競業禁止補償金、安全維護獎金、獎勵金、職務加給
26 部分，被告每月所發放的競業禁止補償金、獎勵金、職務
27 加給金額均一致，顯然具有經常性，符合工資的經常性特
28 質。王宗豪證稱：被告沒有告知會額外領競業禁止補償金
29 ，沒領過競業禁止補償金，安全維護獎金每人每月都會領
30 到，包括在月薪內，至於職務加給是因為王宗豪去其他分
31 店支援所領取，沒有領過獎勵金；蔡志孝則證稱：沒有聽

過競業禁止補償金與安全維護獎金（本院卷一第351、362、363頁）。依照證人證詞，無法肯認被告所辯稱發放競業禁止補償金、安全維護獎金的激勵、代償原因存在。且競業禁止要雇主要有值得保護的正當營業利益，此大多指智慧財產權、營業秘密等，且不包含勞工自身的工作能力以及受僱期間所積累學習的知識、經驗、技能。本件被告為筒裝瓦斯批發零售業，原告主要工作只是為被告送貨，難認有競業禁止的重大利益及必要性，且被告也沒有提出與原告簽立的競業禁止條款，空言主張競業禁止補償金的名目，自無可採。至於安全維護獎金是被告提出之空白勞動契約所記載。該勞動契約並無原告之簽名用印，對原告沒有拘束力，且該勞動契約也不是工作規則。又觀察安全維護獎金的給付過程，被告從105年1月到106年3月都是以5,400元計算，後來則減為2,400元，再減為1,500元，108年11月再改為2,000元，詳如附表五所示。被告沒有說明諸如某年月是因為原告該當哪些情形才將安全維護獎金減為2,400元的事由及證據，所以被告所主張發放安全維護獎金的考核激勵原因，顯然沒有依據。至於職務加給被告表示這是因為原告擔任店長一職所發給，勞務對價關係甚為明確，應該認為是工資。獎勵金部分被告雖稱：發放的獎勵金與原告擔任儲備店長有對價關係，要擔任主管職才可以領取職務加給與獎勵金（本院卷一第298頁），但為原告所否認，被告也不能證明原告從105年8月就開始擔任儲備店長的職位，且如果真是原告擔任主管所得領取的給付，當然也具有勞務對價關係。因此，上述競業禁止補償金、安全維護獎金、獎勵金、職務加給，被告所為說明及舉證均不能動搖推翻此為工資的推定，依照勞動事件法第37條，均應認為是工資。

4. 安全維護獎金是工資已如前述，但給付數額不固定。因給付名目及數額被告可以自己設定，如果某給付名目的給付金額本來較高，後來卻調整為較低，等同是對勞工為減薪

，對勞工明顯不利，如果未得勞工同意應屬無效。本件安全維護獎金原本金額是5,400元，被告之後調降，但沒有得到勞工的同意，因此仍應以5,400元計算。以此計算，原告沒有擔任店長期間的正常工作時間工資即為29,500元【計算式：底薪20,100元+全勤1,000元+競業禁止補償金1,000元+安全維護獎金5,400元+獎勵金2,000元】，有擔任店長期間的工資則為32,500元（加上職務加給3,000元）。

(二)原告每日工時為12小時，被告主張變形工時沒有依據：

1.被告主張每日中午可以休息2小時，但為原告所否認。經法院調查，王宗豪證稱：一天有2小時的休息時間，休息時間可以自由活動，但要與公司報備。該2小時可以自己決定，但如果休息時間，剛好有住家、商家叫瓦斯，卻沒有其他同仁代送時，就要自己去送。該2小時休息可以安排在一天的任何時間，休息時間如果已經離開公司，突然被通知去送貨，如果沒有其他人可以幫忙的情形下，不可以拒絕，也不可以在自己遲到時主張遲到時間就是休息時間，否則會造成其他同仁送貨的不方便等等（本院卷一第357、358、364、365頁）。依照王宗豪之證詞，如果休息還是可能被通知服勞務，這應該只是較為輕鬆的待命時間，不是完全可以由勞工自行安排的休息時間。再對照蔡志孝證稱：中午沒有休息時間，也不可以任意外出，一天之中在早中晚餐時段送貨比較頻繁，午餐及晚餐都是利用比較閒的時候外出買飯吃，吃飯時間半個小時，不可能全部的員工都同時出去吃飯，以免沒有人送瓦斯，會分開去買飯吃。只要會計沒有派單就趕快去買飯吃等等（本院卷一第51至55頁）。依照蔡志孝證詞，原告一天的休息時間應該就是午餐、晚餐各30分鐘，合計就是1小時。原告自上午8時上班，晚上9時下班，扣除1小時休息，就是有12小時是提供勞務時間。

2.被告雖主張以系爭規章為變形工時的適用，但是依照勞基

01 法第30條之1，變形工時必須經過工會同意或勞資會議，
02 被告沒有提出工會同意的證明。且勞資會議之舉辦應依照
03 勞基法第83條以及勞資會議實施辦法，但是系爭規章只是
04 原告與被告所簽立，根本不符合勞資會議實施辦法第三條
05 勞資會議由勞資雙方同數代表組成，其代表人數視事業單
06 位人數多寡各為二人至十五人之條件，所以被告以系爭規
07 章主張變形工時，顯然沒有理由。

08 (三)原告可以請求的加班費為：

09 本件原告可以請求的平日加班費、國定假日加班費、一例一
10 休加班費經本院整理如附表一至附表三所示，計算說明也如
11 如附表一至三所示。又關於每小時加班費以及國定假日、一
12 例一休出勤加給的一日工資部分，本院本於勞基法第一條為
13 規定勞動條件最低標準之精神，均採小數點以下無條件進位
14 之計算方式。至於系爭規章雖規定工時是上午8時到下午9
15 時、月休四天，國定假日不補假也不休假，但此部分違反勞
16 基法強制規定，不能因此認為原告不能請求上述加班費，一
17 併說明之。經計算，原告可以請求的加班費合計為1,233,19
18 4元，再扣除被告已經發放的固定加班費305,600元、國定
19 假日加班費86,400元共392,000元，被告還應給付原告841,
20 194元（詳如附表四所示）。

21 五、結論，本件原告確實有超時工作，被告所給付的加班費尚有
22 不足，因此原告依照勞基法加班費之規定請求被告給付加班
23 費841,194元及自起訴狀繕本送達次日即110年1月16日（
24 送達證書見本院卷一第77頁）起至清償日止依照年息5%計算
25 的利息為有理由，應予准許。超過此部分之請求，為無理由
26 ，應予駁回。本判決第一項是法院就勞工之請求為雇主敗訴
27 之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應由法院主動宣
28 告假執行；並依同法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額
29 同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

30 六、本件事證已經明確，雙方其餘主張、陳述及所提之證據，經
31 審酌後，認與本件判決結果並無影響，因此不一一論列。

01 七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

02 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日

03 勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

04 以上正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明

06 上訴理由。

07 中 華 民 國 110 年 10 月 28 日

08 書 記 官 涂 文 豪