

臺灣基隆地方法院民事判決

110年度勞訴字第16號

原告 楊慶韋  
訴訟代理人 蔡菘萍律師  
複代理人 楊智全律師  
被告 和盛通運股份有限公司

法定代理人 葉健智  
訴訟代理人 王志超律師  
複代理人 鍾璨鴻律師  
訴訟代理人 陳祖德律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國113年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣212萬1,132元及自民國110年3月22日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應提繳新臺幣24萬2,244元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1、2項得假執行，但被告如分別以新臺幣212萬1,132元、新臺幣24萬2,244元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、原告起訴主張略以：

一、原因事實

原告自民國94年5月9日起受雇於被告，擔任貨車司機職務，此有員工試用暨聘僱契約書可稽（如原證1所示），每月經常性薪資為新臺幣（下同）6萬至7萬元，此有薪資條可稽（如原證2所示），嗣原告於110年2月22日離職，惟原告離職前每日多有加班6至8小時，然被告均未給付足額加班費；又原告離職前5年特休未休，被告亦未於每年及原告離職時

01 折算工資予原告；另被告有高薪低報情事，並未足額為原告  
02 提繳勞工退休金，爰依下述法律主張請求原告給付加班費、  
03 特休未休折算之工資及提繳勞工退休金至勞動部勞工保險局  
04 所設立原告之勞工退休金個人專戶。

## 05 二、請求項目與法律主張

### 06 (一)被告應給付原告加班費205萬4,385元

07 1、原告於105年5月1日起至100年0月00日間，每日實際工作時  
08 間、每日實際加班時數、及依據各該月份原告領取薪資計算  
09 時薪後，按勞動基準法（下稱勞基法）規定平日加班加班費  
10 計算方式計算加班費，並扣除被告已給付加班費金額後，逐  
11 日計算上開時間被告尚積欠未給付原告之加班費如附件1所  
12 示，合計為205萬4,385元。

### 13 2、原告並不適用責任制工時

14 被告公司未曾向其所屬之勞動主管機關基隆市政府辦理勞基  
15 法第84條之1之責任制工時核備，且依兩造間勞動契約，亦  
16 未有約定原告有適用責任制工時，被告辯稱兩造間有適用責  
17 任制工時乙節，要與事實不符。

### 18 3、原告之工時主張可採

19 (1)按勞基法第24條第1項第1款及第2款、第30條第5項及第6  
20 項、第84條第1第1項；勞動事件法第35條、第36條第1項及  
21 第5項；勞基法施行細則第18條、勞工在事業場所外工作時  
22 間指導原則（下稱系爭指導原則）第2條第4點及第6點之規  
23 定，併參最高法院97年台上字第2505號、106年台上字第122  
24 1號判決、最高行政法院109年上字第236號判決、本院107年  
25 重勞訴字第5號判決意旨。

26 (2)被告雖抗辯原告出車後，只要有發動車輛，車上之圓餅圖即  
27 開始記錄，但無法判斷原告是在工作或休息，被告無法監  
28 控，因此工資係以趟次計算而非以工作時間長短，又被告亦  
29 主張因原告工作之特殊性，原告可自行以派車單所示托運交  
30 車之區域及地點遠近，自行選擇於清晨或其他時間出車，無  
31 法徒以交接日報表計算原告工作時間。然以，被告自承公司

01 之每位司機均有固定配置一臺專用聯結車，車上均載有圓餅  
02 圖，於每日運送工作結束後，被告均要求原告將行車圓餅圖  
03 繳回，原告任職期間之行車圓餅圖現均由被告持有保管中，  
04 則依勞基法施行細則第18條及系爭指導原則第2條第4點及第  
05 6點規定，被告所持有之原告行車圓餅圖為證明原告出勤時  
06 間之證據，且原告於起訴狀已要求被告提出原告任職期間每  
07 日工作後所產生之行車圓餅圖，被告迄今仍拒絕提出，實則  
08 原告每日均超時加班，被告為免此違法之事實遭查知而故意  
09 拒絕提出，已有刻意隱匿職務上所持有之證物之行為。而行  
10 車圓餅圖上只要是行駛期間均會有速度之記載，又被告所稱  
11 可能因貨輪延遲進港卸貨，原告可能因等候而在車上睡覺休  
12 息，然此皆為原告之工作時間，倘被告認圓餅圖上所載之工  
13 作時間非原告之實際工作時間，依勞動事件法第38條之規  
14 定，係於被告有備置出勤紀錄為前提，故本件仍應由被告舉  
15 證原告每日之出勤時間。且行車圓餅圖係用以紀錄司機工作  
16 時間之出勤紀錄，係屬依勞基法施行細則第18條及系爭指導  
17 原則第2條第4點及第6點規定雇主所應備置之法定文件，依  
18 勞基法第30條第5項之規定，被告依法至少應保存5年，然本  
19 件被告竟偽稱原告並未繳回行車圓餅圖，經證人劉淮民明確  
20 證稱被告每日均有要求繳回原餅圖及日報表，若未繳回公司  
21 亦會向司機索取，顯見被告所述不實，是依依勞動事件法第  
22 35條、第36條第1項及第5項之規定，即可認定原告所述有  
23 加班之事實為真。

24 (3)又依勞基法第30條第5項及第6項規定，被告有備置原告出勤  
25 紀錄之義務，且該出勤紀錄亦應記載至分鐘為止，惟本件被  
26 告除提出交接日報表外，又否認交接日報表得作為每日工作  
27 時間之計算，亦否認原告主張之加班時數，被告迄今無法提  
28 出有關原告任職期間之出勤紀錄。依勞動事件法第36條第1  
29 項及第5項之規定及立法理由，被告拒絕提出可認定原告工  
30 作時間之文書，顯係無正當理由拒絕提出法定應備置之文  
31 件，而故意妨礙本件訴訟之進行。

01 (4)綜上，本件原告提出之加班費計算表（如附件1所示），係  
02 原告依據交接日報表每日所需運載貨物車輛數量、取貨與交  
03 貨地點、里程數及餐費欄位予以綜合考量所提出之結果，如  
04 被告認上開工作時間之認定有何錯誤，則被告僅需提出原告  
05 於各該日期之行車圓餅圖相互勾稽後即可知悉原告主張有無  
06 錯誤，而非先以工作時間應依交接日報表認定，復稱交接日  
07 報表無法作為工作時間認定之矛盾抗辯，是揆諸前揭本院10  
08 7年重勞訴字第5號判決意旨，備置出勤紀錄既為被告於勞基  
09 法第30條第5項及第6項之法定義務，且依勞動事件法第36條  
10 第1項及第5項規定，本件亦已命被告提出而被告仍為拒絕，  
11 以達妨礙訴訟之目的，本件即應以原告主張之工作時間作為  
12 加班費認定之依據，此部分之不利自應由被告承擔。

13 3、原告未同意僅以獎金、固定加班費作為給付加班費之方式  
14 被告辯稱原告有同意被告得以獎金制度及固定加班費作為給  
15 付加班費之合意，捨棄勞基法第24條之加班費工資計算。然  
16 被證2僅係被告單方面製作之文件，於被告製作後通知原告  
17 等員工知悉有此文件並經原告閱覽且要求原告簽名而已，其  
18 上原告並未有任何同意之語句，原告否認有同意以此作為加  
19 班費計算之勞動條件。況以原告每日均須加班8小時之情  
20 況，縱（假設語氣）有定額補貼加班費，該加班費之計算亦  
21 不足勞基法第24條規定之額度，亦低於以基本工資計算所得  
22 之加班費，該規定亦因違反勞基法之規定而無效。又原告於  
23 任職期間就被告未給付加班費為單純之沈默，何以得認為兩  
24 造間已有就加班費之計算為何種合意？實際上於勞工離職後  
25 再對雇主請求給付加班費者，多有所聞，不得僅因勞工於任  
26 職期間為避免與雇主因請求加班費爭執發生衝突而暫時不為  
27 請求，遽認原告不會於離職後另行對被告起訴請求給付加班  
28 費。再者，被證3之內容亦為被告單方面製作之文件，原告  
29 否認該文件之形式上真正，且該獎金之計算實際上僅係被告  
30 將原告等勞工可得之工資以不同名目而為給付，實際上仍具  
31 勞務之對價及經常性給予之要件，為工資之一部。是兩造間

01 並未有合意每月加班費以固定加班費為計算，且依最高法院  
02 之見解，加班費之計算應依勞基法第24條規定計算，且計算  
03 基礎不得低於該條之強制規定，被告提供之每月固定加班費  
04 之數額，顯低於勞基法第24條規定，應為無效。

#### 05 4、小結

06 是本件原告自任職於被告處後，因原告職務為貨車司機，每  
07 日除正常工時8小時外，尚須加班6至8小時，始能完成每日  
08 之工作，此有行車圓餅圖可稽（如原證3所示），又原告扣  
09 除被告已支付每日逾8小時之趟次費用後，重新計算每日可  
10 得之加班費，是105年5月至110年1月之加班費，經加總後被  
11 告尚應給付原告205萬4,385元（各月、各年度加班費總額如  
12 附件1所示）。

#### 13 (二)被告應給付原告特休未休折算之工資6萬6,747元

##### 14 1、原告並未放棄請領特休未休折算之工資

15 按勞基法第38條之規定，本件被告抗辯原告依放棄休假切結  
16 書（如被證5所示）可知原告有放棄請特別休假云云，惟觀  
17 諸放棄休假切結書僅有之106、108年度部分，未見被告所稱  
18 之107年度部分，且該切結書之內容僅登載：「原告放棄未  
19 休完之特別休假，因本人有經濟上的需求要養家，所以無法  
20 休完特休假。」，其意思是指原告因工作繁忙而無法將全數  
21 特別休服用完，惟原告並未拋棄依勞基法第38條第4項規定  
22 特休未休折算之工資，其上既已記載原告有經濟上養家需  
23 求，焉有可能放棄被告應給付之特休未休工資，被告所辯係  
24 刻意扭曲該切結書之真意。

##### 25 2、被告仍應給付原告特休未休工資

26 而原告自106年至110年可享有之特休分別為17日、18日、19  
27 日、20日及21日，依本件被告提出之被證4特休假表格，105  
28 年、106年、107年及108年尚分別有8日、3日、9日及7日特  
29 別休假，而原告係於94年5月9日到職，則被告應於每年5月8  
30 日折算未休之特別休假工資予原告，且特休日薪資應以前一  
31 個月之一日工資作為計算基礎，而原告於106年4月、107年4

01 月、108年4月及109年4月工資分別為6萬7,360元、7萬9,458  
02 元、7萬6,218元、7萬7,090元，每日工資分別為2,245元、  
03 2,648元、2,540元、2,569元，則被告應給付原告特休未休  
04 工資6萬6,747元【計算式：2,245元×8日+2,648元×3日+2,  
05 540元×9日+2,569元×7日=6萬6,747元】。

06 (三)被告應提繳24萬2,244元至原告於勞動部勞工保險局之勞工  
07 退休金專戶

08 按勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第  
09 1項之規定，原告任職期間，被告就原告勞退提繳之級距有  
10 高薪低報情事，並未計入原告可得之加班費，導致被告每月  
11 提繳之勞工退休金均有短少，是依上開規定，自96年1月起  
12 至000年0月間，原告之勞退提繳差額為5萬7,612元；自105  
13 年5月起至000年0月間，原告之勞退提繳差額為18萬4,632  
14 元，是該等期間被告應提繳至原告於勞動部勞工保險局之勞  
15 工退休金專戶之金額為24萬2,244元【計算式：5萬7,612元  
16 +18萬4,632元=24萬2,244元】（各月勞退提繳差額如附件  
17 2所示）。

18 三、對被告抵銷抗辯之意見

19 被告於被證7臚列各項原告應扣之款項云云，惟此未見被告  
20 就各項主張提出證據以實其說，原告否認該表格之形式及實  
21 質上之真正，請被告善盡舉證責任。

22 四、基於上述，聲明：

23 如主文第1、2項所示，並陳明願供擔保請准宣告假執行。

24 貳、被告答辯略以：

25 一、原告請求被告給付加班費為無理由

26 (一)時效抗辯

27 按民法第126條之規定，併參最高法院97年度台上字第2178  
28 號判決意旨，延長工時及例、休假日之報酬請求，顯係具有  
29 薪資債權之性質，且屬於按月給付之一部分，自有5年時效  
30 期間之適用。而原告係於110年5月26日始將起訴狀送達本  
31 院，故於起訴書送達翌日起5年前之加班費請求已罹於時效

01 而消滅被告自無給付之義務，是被告僅就自105年5月起至11  
02 0年1月部分行實體答辯，就加班費自105年5月起算部分不爭  
03 執時效抗辯，先予敘明。

04 (二)原告之工時應依交接日報表認定

05 1、原告固主張貨車上設置之行車圓餅圖可記載出勤時間，並聲  
06 請本院命被告提出其任職期間之全部行車圓餅圖，而被告拒  
07 絕提出云云。然依照被告公司規定，司機並無將圓餅圖交還  
08 予公司之義務，且被告公司不以圓餅圖作為員工出勤、工時  
09 之依據，故未嚴格要求司機將圓餅圖交還予被告，此有證人  
10 即經理柯文賢證詞可稽（有110年12月8日言詞辯論筆錄第10  
11 頁第12行可稽），而圓餅圖僅在司機回場後，若途中發生車  
12 禍肇事，或被告公司收到司機超速罰單，始主動撕下圖紙交  
13 給公司，供責任之判定；反之，則勿庸交給公司，故被告公  
14 司並未保留全數圓餅圖。再者，由於每輛車之出車和回程均  
15 不相同，各個司機作法亦非一致，即使有個別員工證稱其有  
16 將圓餅圖交還公司，但公司隨其個人之意願，殊難以此證明  
17 原告亦有交還公司，因此其證言尚難據為其有利之證明，蓋  
18 原告理應就其每次交付圓餅圖，且係何時、何地、交給公司  
19 何人等事實負責舉證。又既然圓餅圖必須交給公司，何以原  
20 告手中，卻仍持有4張圖紙（如原證3所示），豈非矛盾？再  
21 觀其中只有一張有原告簽名，其餘3張均未簽名，明顯是臨  
22 訟向其他司機索取別車之圓餅圖，佯裝妄稱係伊每日除正常  
23 工作8小時外，又延長工時6至8小時之假象，且其每日工作  
24 達14小時以上，已超出常人體能所能負荷，違反常情，對此  
25 異常狀況亦未舉證以實其說，況且疫情衝擊，整體經濟下  
26 滑，被告公司業務也非興旺，所言明顯虛偽不實，殊難置  
27 信。

28 2、又勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，非以圓餅圖為絕對  
29 唯一，蓋被告公司雖無要求司機每日簽到或者打卡，然仍有  
30 要求司機，有要求司機凡出車回來時，一定要填寫「交接日  
31 報表」，就其接送貨之時間，車程、車種、完成時間及車

01 況…等逐一紀錄，倘有延長工時之情形，仍須記明其接班時  
02 間（即出車時間）及交班時間（即回場時間），並由勞工本  
03 人親自簽名後交給公司經理柯文賢審閱，再交由會計，依司  
04 機每日工作之內容、給薪制度核給工資及獎金，若確有延長  
05 工時，則另算付加班費，自屬翔實真確可信，且已符合勞基  
06 法施行細則第21條第1項所規範之出勤紀錄特徵。

07 3、再者，被告公司車輛雖均有備置圓餅圖，但圓餅圖充其量僅  
08 能證明該部車輛停留在外的時間，但不足以證明司機（含原  
09 告）是否處理與其職務有關之工作，以及是否出於被告認為  
10 有延長工作時間，對於勞工必要所為之要求；況原告已於言  
11 詞辯論期中自承沒有與被告約定幾點需開始工作，也無須  
12 打卡，工作行程、時間可以自由安排（有110年10月20日言  
13 詞辯論筆錄第3頁第24行可稽）等語，且曾跟隨過原告見習  
14 工作之證人陳昱豪並證稱，原告不僅會在出車期間安排休  
15 息、吃飯時間，亦會安排購買名產、拜訪親友等私人事務，  
16 原告甚至曾向被告要求安排前往屏東工作，以便讓原告使用  
17 公司車輛幫兒子載運比賽用之車輛回臺北（有111年1月5日  
18 言詞辯論筆錄第11頁第10行、第12頁第17行、第17頁第14行  
19 可稽）。且行車圓餅圖只要車輛引擎在發動中即會有紀錄，  
20 並無法區別駕駛該車之貨車司機是否係在執行被告所指定之  
21 運送工作，抑或在休息中或從事與工作全然無關之活動。

22 4、故被告為求公平計算原告等貨車司機之薪資，係由司機自行  
23 填載「交接日報表」（如被證8、被證10所示）後，主管再  
24 以鉛筆批核、計算，此與證人陳昱豪所證稱：「（這份表單  
25 的用途為何？）記錄當天的工作。（公司是否會依表單來核  
26 發薪水？）會。（公司會再審核表單內容的正確性嗎？怎麼  
27 審核？）會。會用簽收單審核。（簽收單是什麼？）廠商的  
28 簽收單。（會用圓餅圖審核嗎？）圓餅圖只會審核當天是否  
29 出車。（實際的工作時間是依照交接日報表還是依圓餅圖為  
30 準？）會依交接日報表為準。」（有111年1月5日言詞辯論  
31 筆錄第14頁第7行可稽）相符。從而得以確認，行車圓餅圖

01 無法區別駕駛該車之貨車司機是否係在執行被告所指定之運  
02 送工作，抑或在休息中或從事與工作全然無關之活動，故應  
03 以「交接日報表」計算原告之工作時間，方屬公允。

04 5、綜上，另被告既已提出原告離職前5年之交接日報表，原告  
05 焉能不予理會，反妄稱未有圓餅圖，應依照其製作之附表工  
06 時為準，乃荒謬無稽之語。另參諸北高行102年簡上字第88  
07 號判決要旨「上訴人主張，其有於正常上班時間前，提早至  
08 工作場所或動身前往外地出差，然上開時間提早至工作場  
09 所，並非延長工時之範圍，而動身前往外地出差部分應屬差  
10 旅費之支領範圍，尚難以此等主張其有延長工時之必要」，  
11 由此可見，勞工自行提前或延後動身出勤，並非全屬延長工  
12 時，是本件自難以原告自行虛擬之出車及回場時間算付工  
13 時，而推論有延長工時之情形，從而其請求給付加班費等差  
14 額。是以，原告應就其片面製作加班費附表之時數、時薪對  
15 照卷附之交接日報表上伊自己填寫之工作時數，列表互核是  
16 否相符？並載明其出處依據，負舉證責任，以實其說。

17 (三)兩造已合意僅以獎金、固定加班費作為給付加班費之方式

18 1、參以最高法院82年台上字第293號、85年台上字第1973號、  
19 桃園簡易庭100年桃勞簡字第35號判決意旨，被告每月所給  
20 付之薪資及獎金已包含平日加班費、假日出車加班費，並另  
21 給付一筆固定加班費，以避免加班費不足，依被告公司制度  
22 所發給之加班費，已高於法定加班費，且被告公司之獎金制  
23 度係經原告本人及被告所屬全體司機同意，自應受上開工資  
24 核算方式之拘束，嗣後有加班時即不得再請求加班費，兩造  
25 既曾達成以績效獎金取代加班費之勞資合意，自有拘束兩造  
26 之效力。況實務見解對「汽車貨運業」此類工作時間較彈性  
27 之職業，均肯認勞資雙方得以「距離」、「趟次」、「櫃  
28 數」為判斷工作時長之依據而為加班費之給付，且加班費之  
29 給付不以名目上列為加班費為必要（高等法院臺南分院110  
30 年度勞上易字第10號、高等法院109年度重勞上字第9號民事  
31 判決意旨參照）。

01 2、是依上開說明，司機可彈性安排工作時間、工作性質特殊，  
02 故薪資制度之設計與一般行業有別，證人陳昱豪就會議記錄  
03 （如被證2所示）及獎金手冊（如被證3所示）所載之獎金計  
04 算方式亦證稱：「（不同地點有不同金額的高低是因為什麼  
05 原因有差別？）距離遠近。（是因為距離比較遠會花比較多  
06 時間給予比較高的補貼嗎？）是。」（有111年1月5日言詞  
07 辯論筆錄第11頁第3行可稽），綜合上情，足認被告現行薪  
08 資計算方式，已考量因往返不同縣市之距離及所需時間不  
09 同，而同意就司機運送車輛往返較遠之縣市時，給予較高之  
10 獎金，獎金制度已將超時工作之費用，以獎金之形式補貼予  
11 包括原告在內之司機，進而代替法定加班費之計算。

12 3、而被告給付予所有司機之「工作獎金」乃由「地區獎金」、  
13 「運送補貼」所組成，「地區獎金」依司機獎金手冊（如被  
14 證3所示）所列之「汽車族-地區獎金」表核給，視司機當日  
15 運送最遠之縣市，決定地區獎金數額。舉例而言：依交接日  
16 報表所載，原告於109年11月3日運送最遠之地點為高雄，當  
17 日「地區獎金」為2,600元。依被告公司詢問所屬司機之工  
18 作狀況，在正常情況之下，司機往返嘉義及嘉義以北之運送  
19 工作，都可以在8小時內完成，故臺南及其以南之地區，地  
20 區獎金超過1,950元之部分係對延長工時之補貼，應視為地  
21 區獎金所含之加班費，舉例而言，司機前往高雄之地區獎金  
22 為2,600元，其中650元為地區獎金所含之加班費【計算式：  
23 2,600-1,950=650】；「運送補貼」亦依司機獎金手冊核  
24 給，視司機當日運送工作之內容及數量，決定運送補貼數  
25 額。舉例而言：依交接日報表所載，原告於109年11月3日運  
26 送之20臺車，項目包含主趟（已涵蓋於「地區獎金」）、由  
27 公司出發運送一般車輛（ $100 \times 6 = 600$ ）、一般車輛轉運（ $10$   
28  $0 \times 1 = 100$ ）、額外收轉一般車輛（ $200 \times 4 = 800$ ）、額外收轉  
29 特殊車輛（ $300 \times 1 = 300$ ）、一般車輛收回轉運站（ $120 \times 5 = 6$   
30  $00$ ）、特殊車輛收回轉運站（ $150 \times 1 = 150$ ），當日「運送補  
31 貼」為2,550元。而原告等司機所使用之貨車，其板架可以

01 放置8臺車，依被告公司詢問所屬司機之工作狀況，在正常  
02 情況之下，臺南以南地點，在8小時內至少可以完成：南下8  
03 臺、北上8臺、其他轉運2臺，共計18臺車，故運送車輛超過  
04 18臺之部分，應視為運送補貼所含的加班費。舉例而言：原  
05 告於109年11月3日運送20臺，當日「運送補貼」為2,550  
06 元，其中255元為地區獎金所含之加班費【計算式：20-18  
07 =2、2,550÷20×2=255】。

08 4、是以，被告公司之獎金制度係經原告本人及被告所屬全體司  
09 機同意，自有拘束兩造之效力，蓋參以被證2之會議記錄，  
10 柯文賢證稱：「這張會議是司機自己去擬定打出來的字，都  
11 是司機自己的訴求，交給我，所以我見過會議記錄，這是草  
12 稿。（所以你的意思是說這個會議是原告所號召的，這份也  
13 是原告自己打的？）是。（當天為什麼原告想要召開這個會  
14 議？）……我就跟司機說明政策，司機們有什麼訴求？有想  
15 要在哪方面加薪？所以司機就召開會議。原告很熱心就去問  
16 大家的意見。（公司是否有採納這個意見？）這個版本是原  
17 告給我的，我把這個版本給總經理，最後由總經理作定奪，  
18 最後是採取這個版本，全部採用。」、「（實施之後有沒有  
19 司機對加班費有異議？）沒有。」（有110年12月8日言詞辯  
20 論筆錄第3頁第8行、第5頁第1行可稽）。從而，應認兩造既  
21 曾達成以獎金取代加班費之勞資合意，自有拘束兩造之效  
22 力，故原告已默示拋棄加班費之請求權，自無法再依勞基法  
23 第24條向公司重複索取加班費，然原告竟在無異議持續領取  
24 依其要求調整之被告公司制度獎金6年後，突然翻異其詞，  
25 請求被告另行給付加班費，自顯無理由。

#### 26 (四)小結

27 1、是以，國道車流狀況影響司機之工作時間及品質甚鉅，被告  
28 若硬性要求司機應在指定時間工作，反而可能因塞車增加司  
29 機之總工作時間或休息時間不足，進而造成員工不滿反彈以  
30 及行車風險，被告公司順應此行業之特殊性，盡可能給予所  
31 屬之司機安排工作時間之彈性，包含原告在內之司機不僅得

01 依其經驗判斷如何安排工作，避開交通尖峰時段、車商休息  
02 時間，更得自由安排在運送車輛之期間進行私人活動。

03 2、上情亦與證人柯文賢所證稱：「司機自己決定幾點開始工  
04 作，出去之後所有的過程只有司機個人知道需要多久時間或  
05 是多少的精神，他個人可以拿捏，也可以休息。」、「（幾  
06 點抵達是否有在工作範圍內？）沒有，客戶幾乎沒有要求幾  
07 點要完成，但是多數都是前一天派的單當天完成就可以。至  
08 於要不要完成也可以看你個人的情形。司機也可以當下跟公  
09 司拒絕不去。」同筆錄證人陳昱豪證稱：「（車商八點可能  
10 還沒開門，為何需要早上五點就開始領車工作？）避開尖峰  
11 時段，是司機自己做決定的，不是公司要求的。（私人事務  
12 部分，你會做什麼樣的私人事務？）買名產，大概花四十分  
13 鐘。（是否有可能會拜訪朋友或找其他人一起用餐？）有可  
14 能。（要花多少時間？）不一定。」相符（有110年12月8日  
15 言詞辯論筆錄可稽）。

16 3、從而，被告現實上無法僅據原告使用車輛之時間計算司機工  
17 時，方有以會議記錄（如被證2所示）及獎金手冊（如被證3  
18 所示）之獎金計算方式，代替法定加班費計算方式之必要。  
19 而依被告公司制度所發給原告之加班費，既已高於法定應給  
20 付之加班費數額，原告自無從另行主張被告應給付加班費甚  
21 明。且依被告每月加班費數額表計算之「年度積欠總加班  
22 費」欄（105年至107年部分如民事答辯（八）狀所附【附表  
23 6】（參卷三第441頁以下）；108年至110年部分如民事答辯  
24 （六）狀所附【附表3】（參卷三273頁以下）所示），被告業  
25 已足額給付每月加班費予原告；縱以各月份分別觀察，扣除  
26 當月已領加班費後，被告仍須給付原告加班費之月份（參照  
27 民事答辯（十一）狀第2頁表格），其所欠之數額皆足以被  
28 該月工作獎金所含加班費總計數額所涵蓋，原告請求被告另  
29 行給付加班費，應為無理由。

30 4、退步言之，就原告請求被告給付積欠加班費部分，被告雖已  
31 表示意見如【附表3】、【附表6】，認被告公司制度所發給

01 原告之加班費，已高於法定應給付之加班費數額，惟此計算  
02 方式係由被告依照原告交接日報表內容所載，為審核其實際  
03 工作時數而有將「用餐時數」扣除之時數主張。若本院認為  
04 被告扣除之原告用餐時數過高，被告在已無給付原告加班費  
05 義務之前提下，仍願為體恤原告，而做出最大誠意之讓步：  
06 將原告所有用餐時數皆「不列為計算實際工作時數之扣除  
07 項」（此計算方式非兩造先前所依循或已達共識之計算方  
08 式）。據此，被告另提出用餐時數以「0小時」計算之105年  
09 5月至110年1月每月加班費數額表如民事辯論意旨狀所附  
10 【附表10】（參卷四209頁以下），其計算式為【被告尚待給  
11 付之加班費＝每月原告應領加班費－原告薪資單所列加班費  
12 －工作獎金所含加班費】經計算過後，被告尚待給付原告之  
13 加班費總額為4萬8,761元【計算式：105年年度積欠總加班  
14 費1萬7,205元＋106年年度積欠總加班費－1萬8,100元＋107  
15 年年度積欠總加班費9,054元＋108年年度積欠總加班費1萬  
16 4,191元＋109年年度積欠總加班費2萬6,738元＋110年年度  
17 積欠總加班費－327元＝4萬8,761元】。

## 18 二、原告請求被告給付特休未休折算之工資為無理由

### 19 (一)原告已填載放棄休假切結書

20 1、被告前於105年12月26日曾公告公司之請假、休假規定，要  
21 求包含原告在內之司機，縱使公司沒有排定運送工作，也應  
22 出席並填寫交接日報表，未出席者應請假，或視為請特休假  
23 （如被證16之被告公司公告所示）。而被告雖有前述規範，  
24 然在執行層面則較為鬆散，縱使司機在未指定運送工作之日  
25 未前往公司填寫交接日報表時，亦未逐日要求司機完成請假  
26 手續，而僅係在年度終了時，要求司機填載放棄休假切結書  
27 （如被證5之放棄休假切結書所示）。

28 2、上情與證人柯文賢證稱：「（公司的請特休的程序為何？）  
29 沒有，想請就請。沒有在管司機是休什麼假。（假設司機是  
30 請特休假，公司內部會有相關文書做記載嗎？）事先或事後  
31 請特休假，公司會有請假單的文書，如果有正式請假，就會

01 有資料。」（110年12月8日言詞辯論筆錄第10頁第22行）此  
02 與證人劉淮民所證稱：「（拒絕公司派車時，要填寫假單或  
03 是出示證明？）不用，只要跟公司說就可以了。」（111年1  
04 月5日言詞辯論筆錄第9頁第5行），以及證人陳昱豪所述：  
05 「（請假可以先打電話跟公司說，但是事後要補假單？）  
06 是，但是有時候也不一定會補。」相符（有111年1月5日言  
07 詞辯論筆錄第19頁第28行可稽）、亦與證人陳昱豪所證稱：  
08 「（提示被證五的放棄休假切結書。是否簽過這樣的文件？  
09 為何會簽？）簽過，因為平常休假太多，都沒有用到特休  
10 假，覺得良心過意不去，所以簽署這張放棄的文件。」相符  
11 （有111年1月5日言詞辯論筆錄第15頁第14行可稽）。

12 3、綜合上情，堪認被告公司對司機之請假管理鬆散，司機不願  
13 到班、臨時想休息均無要求即時完成請假之流程，應認原告  
14 等司機每年之特休假實際上均已休畢，甚至休假日數超過勞  
15 基法所要求之最低標準，故才同意簽署放棄特休假證明。

16 (二)原告曾向被告協調以扣特休假之方式避免被扣薪

17 1、105年部分

18 原告於105年已申請特休日期為3月21日、3月22日、6月24  
19 日、8月8日、8月13日、9月8日、10月13日、12月1日、12月  
20 19日，共計9日。其中，10月13日原告係生病請假，然因原  
21 告經濟狀況不佳，經常與被告協調借調款項，再以薪資分期  
22 攤還（如被證15之請款單所示），斯時亦拜託被告不要以病  
23 假之方式計薪，故向被告協調以扣特休假之方式避免被扣  
24 薪。就原告借調款項、以特休假代替病假等要求，被告為照  
25 顧員工亦同意之，且為保障員工能獲得充足之休息，在原告  
26 需請1日病假之情況下，僅扣原告0.5日特休，然此係針對公  
27 司員工之特殊福利措施，原告既然實際上已申請105年10月1  
28 3日為特休，並已獲得完整1日之特別休假，自無從請求被告  
29 給付該日應休特休而未休之薪資。

30 2、106年部分

31 106年已申請特休日期為2月13日、5月2日、5月8日、6月26

01 日、6月30日、7月3日、7月19日、8月7日、8月15日、8月23  
02 日、9月4日、9月25日、12月11日、12月12日、12月15日，  
03 共計15日。其中，6月30日、7月3日原告係生病請假，然因  
04 原告經濟狀況不佳，斯時希望被告不要以病假之方式計薪，  
05 故向被告協調以扣特休假之方式避免被扣薪，被告為照顧員  
06 工亦同意之，且為保障員工能獲得充足之休息，在原告需請  
07 1日病假之情況下，僅扣原告各0.5日特休，然此係針對公司  
08 員工之特殊福利措施，原告既然實際上已申請106年6月30  
09 日、7月3日為特休，並已獲得完整1日之特別休假，自無從  
10 請求被告給付該日應休特休而未休之薪資。

### 11 (三)小結

12 準此，原告除依被告公司之規定，向被告完成請假流程外  
13 (如被證11之被告公司員工請假卡所示)，尚有大量於被告  
14 公司未指定運送工作時，即未依105年12月26日公告出席、  
15 請假之記錄，在105年高達11日，在106年則高達14日(如民  
16 事答辯(八)狀所附【附表5】原告歷年未出車及獎金計算  
17 表、民事答辯(十)狀所附【附表8】原告歷年休假及未出  
18 車日統計表所示)，原告應請假而未請假，各該未出席之日  
19 數均應視為請假，並從特休假扣除，原告並因此簽署放棄特  
20 休假切結書予被告留存，堪認原告知悉且瞭解被告公司之請  
21 假規定及流程，是以原告請求給付特休應休而未休之補貼，  
22 並無理由。

### 23 三、原告請求被告提繳勞退金至原告於勞動部勞工保險局之勞工 24 退休金專戶為無理由

25 被告確已按照原告每月經常性給付之工資核實，依勞保局之  
26 要求標準為原告投保勞保之最高薪資級距5萬7,800元，並依  
27 勞退金條例之規定，按月提繳6%退休金，此有勞工退休金  
28 雇主提繳明細可證(如被證6所示)，且原告工作十餘年來  
29 未曾異議，如今因故離職後，卻以自己虛擬杜撰之加班費灌  
30 入工資，造成薪資不當墊高膨脹，再以此泛指被告短提繳退  
31 休金云云，核與事實不符。且若是如此，則其每月之加班費

01 不定，造成薪資多變，勢必每月調整變動金額，勞工保險局  
02 焉能核定伊應提繳之退休金若干？且事實上勞保局亦不允准  
03 被告公司如此操作，是以原告請求補提之勞退提繳金共11萬  
04 1,551元，亦無理由。

#### 05 四、原告請求被告給付加班費、提繳勞退金違反誠信原則

06 (一)勞動契約為繼續性契約，長期繼續不斷地實現債之內容為其  
07 特性，故容許當事人在締約後不斷形成新的契約內容，產生  
08 新衍生的權利義務，從而對給付義務之內容以及履行的實施  
09 方法，也會有更詳盡的約定，此為雙方原來合意範圍外之補  
10 充契約；至於契約如何補充，則屬於私法自治之範疇，蓋與  
11 原契約之締結同其意義，唯應受交易慣習所拘束，在法律未  
12 規定，亦無交易慣習可循時，法官得依衡平原則為裁判，但  
13 不論交易慣習或衡平原則在理念上均應受到民法「誠實信  
14 用」原則所拘束。又勞工在正常之工作時間外，延長工作時  
15 間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得  
16 推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞基法規定向雇主  
17 請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範  
18 圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務給付之理。準此，雇主  
19 關於勞工有無加班事實及其必要，如已預先訂有相關規範，  
20 勞雇雙方自應遵循辦理始符誠信原則（桃園地院109年勞小  
21 字第11號民事判決意旨參照）。

22 (二)是以，原告自94年5月9日起受僱於原告，擔任貨車司機，兩  
23 造間勞動契約，初始約定3個月試用期，底薪7,500元，其薪  
24 資給付至終止試用之日為止，乙方不得要求甲方任何補償。  
25 94年8月9日後正式聘僱，重新約定底薪，自7,500元調為8,5  
26 00元（原證1）。96年起薪資調整，除底薪外另加安全獎  
27 金、全勤獎金、固定加班津貼、工作獎金。99年4月起固定  
28 加班津貼從每月3,500元調高為4,500元。100年9月起，除了  
29 上開薪資項目之外，另外還有加班費之給付（原證2）。此  
30 外104年5月20日勞資雙方會議決議，針對司機薪資底薪，按  
31 服務年資每滿一年調高500元，10年以上年資者調整到15,00

01 0元。另按工作送貨地區之遠近，調高不同獎金，固定加班  
02 津貼提高，假日出車加班費一律500元，此「新版計法以5月  
03 始計算」（被證2）。107年11月1日勞資再次協商，針對司  
04 機獎金，按不同車種（貨櫃碼頭、新竹汽車族）、各個地  
05 區，司機每趟獎金重估提高，並就加班費分為平日開工250  
06 元，假日開工500元（被證3）。足見兩造間之勞動契約、勞  
07 動條件，仍不斷更新變動，本於私法自治，只要勞動條件，  
08 不違反公序良俗，又無低於勞基法之最低標準，自應受新契  
09 約之拘束，十餘年來，被告公司均依雙方議定之標準核算薪  
10 資給原告，且原告每月皆有薪資表，足供徵信，並按其所領  
11 工資提繳足額勞退金。

12 (三)是依上情，原告自94年5月起至110年止，任職被告公司已逾  
13 16年之久，自應知悉被告公司之駕駛員業務彈性，故多以固  
14 定加班費外加獎金方式，取代傳統行業之加班費之給付，而  
15 工作獎金、加班津貼等亦係依原告提議經勞資會議討論後訂  
16 立辦法，已實施多年，所有司機均遵照依循，也正因如此，  
17 原告每月受領之薪資顯然高於其他傳統上班族所領受之薪資  
18 待遇，足見原告不僅長時間未行使其權利，更主導公司薪資  
19 調整之會議，亦不見原告對加班費及勞退金之給付提出任何  
20 意見，長時間配合公司政策，不行使加班費及勞退金提撥等  
21 請求權。而自證人證述可知，被告公司係尊重員工之想法，  
22 並依照該會議結論予以薪資結構的調整，可見，原告曾經主  
23 動、完整表達自己欲主張之權利，也從未提及或主張前述加  
24 班費與勞保金提撥事宜，顯已創造使被告公司信賴之外觀。  
25 而被告公司與底下所有員工均係遵循上開工資給付模式，如  
26 此維繫公司安穩營運多年，若許原告出爾反爾破壞公司穩定  
27 之體制，將使公司營運陷入困境，連帶影響到的是其餘員工  
28 的工作權益，是以，從利益權衡的角度而言，亦應優先保護  
29 被告公司之體制，自屬當然。

30 (四)詎原告因個人因素於110年2月22日自請離職後，事隔3個  
31 月，突於110年5月底，妄稱其自94年5月9日起受僱於被告，

01 每日加班6至8小時，被告均未給付加班費，則其虛列離職前  
02 5年加班費，繼將加班費灌入每月薪資內，墊高薪資所得，  
03 則要求被告尚應補提勞退金；然參照最高法院102年台上173  
04 2號、102年台上1766號判決意旨，本件原告明顯違反民法14  
05 8條第2項之誠信原則，依權利失效理論，要難事後再行使其  
06 加班費請求權。抑有進者，查「權利之行使不得違反公共利  
07 益或以損害他人為主要目的」，同法第1項亦有明文。本件  
08 原告空言主張其未領加班費，惟經核對原告交接報表之加班  
09 時數及時薪計算，加班費並無短少，反而被告多給原告作為  
10 加班補貼，明顯優於勞基法。基此，其所能取得之利益歸無  
11 或僅極微少，但被告公司內司機有十餘名皆屬資深，又有行  
12 政員工多人，其已離職數月，若觀其濫用權利之行使，其餘  
13 員工群體效尤，被告勢必動搖公司資本，損害甚大，如此，  
14 非不得視為原告以損害他人為主要目的，乃為權利濫用，自  
15 非法之所許。

16 五、基於上述，聲明：

17 (一)原告之訴及假執行之聲明均駁回。

18 (二)如受不利判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

19 參、本院之判斷

20 本件原告主張其自94年5月9日起受雇於被告，擔任貨車司機  
21 職務，嗣於110年2月22日離職，惟原告離職前每日多有加班  
22 6至8小時，然被告均未給付足額加班費；又原告離職前5年  
23 特休未休，被告亦未於每年及原告離職時折算工資予原告；  
24 另被告有高薪低報情事，並未足額為原告提繳勞工退休金，  
25 爰聲明請求如上。本院茲就兩造之爭點，分析說明如下：

26 一、被告應給付原告加班費205萬4,385元

27 (一)原告非責任制之適用對象

28 1、被告雖於答辯狀引用勞動部勞動條3字第000000000號公告  
29 「商港碼頭船舶貨物裝卸承攬業之車機操作員、地勤作業  
30 員、配艙作業員、解繫固作業員、車機維修員等為勞基法第  
31 84條之1之工作者」、大法官釋字第726號解釋「只須對勞方

01 有利，縱未經主管機關核備，該勞僱間之另行約定，亦非當  
02 然無效」，稱原告駕駛其專屬的聯結車出車至基隆港碼頭持  
03 提單，收取貨輪卸下的貨櫃車輛，並載送至託運人指定之處  
04 所交付，被告無法監控，且原告從不打卡或簽到、簽退，如  
05 此要難計算其係何時延長工時，因係責任制，並提出會議記  
06 錄（如被證2所示）及獎金手冊（如被證3所示），稱全體司  
07 機均同意採定額補貼，捨棄勞基法第24條加班工資之計算規  
08 定，無論原告每月有無延長工時，或延長時間之長短不一，  
09 其每月薪資都有固定加班費4,500元之定額補貼，此為兩造  
10 合意之勞動契約等語。

11 2、惟按勞基法第84條之1有關勞雇雙方就工作時間、例假、休  
12 假、女性夜間工作另行約定，以「主管機關核定公告之工作  
13 者」及「並報請當地主管機關核備」為要件，惟被告未提出  
14 其曾向勞動主管機關就原告採責任制工時之核備證明，又按  
15 大法官釋字第726號解釋，上開約定如未經主管機關核備非  
16 當然無效，乃以「須對勞方有利」為前提，然依原告所稱約  
17 定方案，如超過法定正常工時，則加班費未按時數比例增  
18 計，無論加班時間長短，均採取固定、單一之加班費4,500  
19 元，相較於勞基法第24條加班工資之計算規定，對於勞方更  
20 為不利，自難認被告合於勞基法第84條之1規定與被告另行  
21 約定採責任制工時，故原告並非責任制之適用對象。

## 22 (二)被告時效抗辯為無理由

23 按民法第126條所稱之「其他一年或不及一年之定期給付債  
24 權」者，係指基於同一債權原因所生一切規則而反覆之定期  
25 給付而言，諸如年金、薪資、延長工時及例、休假日加班費  
26 等均應包括在內（最高法院97年度台上字第2178號民事判決  
27 要旨參照）。次按消滅時效自請求權可行使時起算，因起訴  
28 而中斷，而聲請調解與起訴有同一效力，民法第128條前  
29 段、第129條亦有明文。是以，原告請求之加班費核屬民法  
30 第126條規定之定期給付債權，消滅時效為5年。然本件原告  
31 係於110年2月25日申請勞資爭議調解，並於110年4月26日調

01 解不成立後，即於110年5月26日提起本件訴訟，請求被告給  
02 付加班費、特休未休工資、提繳勞工退休金，有基隆市政府  
03 勞資爭議調解紀錄可參（如原證5所示），而原告對被告僅  
04 請求自105年5月3日至000年0月00日間之加班費，未請求申  
05 請勞資爭議調解日回溯5年即105年2月24日前之部分，並未  
06 罹於5年消滅時效期間，況被告亦曾於113年1月3日言詞辯論  
07 期日就105年5月起算部分之加班費同意不以時效抗辯為爭  
08 執，是被告時效抗辯為無理由。

09 (三)原告主張之工時應認有據

10 1、兩造關於工作時間之認定素有爭執，原告主張工作時間，應  
11 參考每日所需運載貨物車輛數量、取貨與交貨地點、里程數  
12 及餐費欄位予以綜合考量；被告則稱司機須填寫「交接日報  
13 表」就其接送貨之時間，車程、車種、完成時間及車況…等  
14 逐一紀錄倘有延長工時之情形，仍須記明其接班時間（即出  
15 車時間）及交班時間（即回場時間），再交由經理審閱、會  
16 計核給工資及獎金若確有延長工時，則另算付加班費，故  
17 「交接日報表」符合勞基法第30條第5項及施行細則第21條  
18 第1項所規範之出勤紀錄特徵。

19 2、惟按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內  
20 經雇主同意而執行職務；雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存  
21 五年；出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁  
22 卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實  
23 記載出勤時間工具所為之紀錄，勞動事件法第38條、勞基法  
24 第30條第5項及施行細則第21條第1項定有明文。故出勤紀錄  
25 僅推定為工作時間，仍得參考其他事證資料，認定工作時  
26 間。準此，被告固稱「交接日報表」（如被證8所示）符合  
27 勞基法第30條第5項、施行細則第21條第1項所規範之出勤紀  
28 錄特徵，然「交接日報表」，無論工作日是否有發生延長工  
29 時之情形，均未填載任何具體之「接班時間」、「交班時  
30 間」，或其他足以單獨估算原告工作時間之資訊，其內容僅  
31 為記載原告載送起訖地點、表徵趟次，用以核算工資、餐費

01 之單據，欠缺覈實記載出勤時間之功能，是被告提出之「交  
02 接日報表」並未具備勞基法第30條第5項及施行細則第21條  
03 第1項所規範之出勤紀錄特徵，是被告抗辯原告之工時應依  
04 交接日報表認定為無理由。

05 3、又雇主是否確依勞基法第35條規定給予勞工休息時間，得由  
06 勞動契約、工作規則、工作日誌等資料或訪談勞工以為判  
07 定；汽車駕駛工作時間之紀錄除輔以行車紀錄器、GPS紀  
08 錄、駛車憑單(派車單)外，亦可輔以客戶簽收紀錄以為佐  
09 證。主管座車之主管，亦應負有記錄駕駛工作時間或簽認工  
10 作時間紀錄之義務(系爭指導原則第3條第4項第4款後段、  
11 第6款參照)。然被告並未提出圓餅圖(即行車紀錄器)，  
12 且負責審閱交接日報表之經理亦未記錄原告工作時間，則本  
13 院認為，被告既稱「被告公司順應此行業之特殊性，盡可能  
14 給予所屬之司機安排工作時間之彈性，包含原告在內之司機  
15 不僅得依其經驗判斷如何安排工作」；且柯文賢亦證稱：  
16 「司機自己決定幾點開始工作，出去之後所有的過程只有司  
17 機個人知道需要多久時間或是多少的精神，他個人可以拿  
18 捏，也可以休息。」，則關於具體工時實際進行運送、安排  
19 工作時序之司機較諸於被告，更知之甚詳，是原告參考每日  
20 所需運載貨物車輛數量、取貨與交貨地點、里程數及餐費欄  
21 位予以綜合考量，所統計出之當日工作時長(如附件1加班  
22 費計算表所示)應可採信。

23 (四)兩造未合意僅以獎金、固定加班費作為給付加班費之方式

24 1、被告雖稱因司機可彈性安排工作時間、工作性質特殊，故薪  
25 資制度之設計與一般行業有別，故被告每月所給付之薪資及  
26 獎金已包含平日加班費、假日出車加班費，故獎金制度已將  
27 超時工作之費用，以獎金之形式補貼予原告，並另給付一筆  
28 固定加班費，以避免加班費不足，且被告公司之獎金制度係  
29 經原告本人及被告所屬全體司機同意，並提出會議記錄(如  
30 被證2所示)及獎金手冊(如被證3所示)，稱原告自應受上  
31 開工資核算方式之拘束等語。

01 2、惟查，被告提出之會議記錄（如被證2所示）雖有司機之簽  
02 名，然關於固定加班費，僅有以手寫之「6. 固定加班費提  
03 高」、「7. 假日出車加班費」，無法判斷是否為簽名後始填  
04 載之文句，且原告亦否認有同意以此作為加班費計算之勞動  
05 條件；又被告所提出之獎金手冊（如被證3所示），關於加  
06 班費雖載有「平日開工250」、「假日開工500」，然此等文  
07 字係位列於「〔訓練〕老司機跟新司機的車班，一人一半」  
08 的標題下，依前後文義判斷，應係協助公司訓練新進人員之  
09 額外獎金，是否為全體司機延時工作時之加班費計算方式，  
10 仍有疑義；又其上雖載有地區獎金之計算方式，細繹其計算  
11 方式，乃以運送距離、運送車種，作為計算獎金加成方式，  
12 亦即相同運送數量、距離，特殊車種諸如：超跑、超高、超  
13 寬、故障、蓋車罩，均較諸一般車輛有更多之獎金，如到運  
14 送地點時未收到車、或遭臨時取消，則獎金將較少，未見有  
15 以「時間」作為獎金多寡之變因，自難地區獎金已考量超時  
16 工作之費用。

17 3、是以，被告稱兩造已合意僅以獎金、固定加班費作為給付加  
18 班費之方式並無理由，自難認原告曾同意僅以獎金、固定加  
19 班費作為給付加班費之方式，而捨棄依勞基法第24條之加班  
20 費工資計算方式。

21 (五)被告應給付原告被告給付205萬4,385元之加班費

22 1、按勞基法第24條第1項第1、2款規定「雇主延長勞工工作時  
23 間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延  
24 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  
25 之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每  
26 小時工資額加給三分之二以上。」

27 2、又按勞動基準法第二條第三款規定，工資係勞工因工作而獲  
28 得之報酬，包括獎金、津貼及其他任何經常性給與均屬之。  
29 如為勞務性給與及經常性給與性質即屬工資。原告所領薪資  
30 數額均如附表一當月薪資項下所示，被告固對曾經核發原告  
31 上開金額並未否認，僅辯稱其中給付項目中之安全獎金、全

01 勤獎金非屬薪資而為爭執。本院認上開2項給付均與勞工勞  
02 務付出具有對價性，且參照原告薪資表屬經常給付範圍，是  
03 以應屬薪資要堪認定。是以原告主張附表一所示當月薪資欄  
04 位所載金額均為薪資應屬有據。

05 3、綜上，原告非責任制之適用對象，被告時效抗辯為無理由，  
06 且兩造未合意僅以獎金、固定加班費作為給付加班費之方  
07 式，而本件原告之每日工時如前述，應參考每日所需運載貨  
08 物車輛數量、取貨與交貨地點、里程數及餐費欄位予以綜合  
09 考量而，是原告依勞基法第24條、第30條之規定，將屬於延  
10 長工時部分，依據上開規定，區分統計為附件1之加班前兩  
11 小時、加班兩小時後時兩類，依當日時薪計算，計算每月加  
12 班費總額，再扣除扣除被告已給付之加班費（含固定加班  
13 費）後，算得自105年5月起至000年0月間，每月得請求之加  
14 班費金額，加總後為205萬4,385元，遂請求被告給付之，經  
15 核均屬正確可採。

16 二、被告應給付原告特休未休折算之工資6萬6,747元

17 (一)被告對於原告於105年尚有8日、106年尚有3日、107年尚有9  
18 日、108年尚有7日之特休未休、並以每年度4月份之日薪計  
19 算特休未休工資並不爭執，然因原告未填寫交接日報表、亦  
20 未填寫請假單，依照規定可以扣除特休，是原告已無特休未  
21 休天數（有113年1月3日言詞辯論筆錄第4頁可稽）。然如被  
22 告於其答辯理由「二、(一)原告已填載放棄休假切結書」一  
23 節所陳，被告雖有前述規範，然在執行層面則較為鬆散，僅  
24 係在年度終了時，要求司機填載放棄休假切結書（如被證5  
25 所示），然觀察上開切結書所載文字，僅有表達無法完成特  
26 休假，充其量僅係放棄該年度之休假權利，並未論及一併放  
27 棄不請求，勞基法第38條第4項勞工因特休未休所得請領之  
28 工資，是被告所辯並無理由。

29 (二)承前述，原告於105年尚有8日、106年尚有3日、107年尚有9  
30 日、108年尚有7日之特休未休，而原告於106年4月、107年4  
31 月、108年4月及109年4月工資分別為6萬7,360元、7萬9,458

01 元、7萬6,218元、7萬7,090元，每日工資分別為2,245元、  
02 2,648元、2,540元、2,569元，則原告請求被告應給付特休  
03 未休工資6萬6,747元【計算式：2,245元×8日+2,648元×3日  
04 +2,540元×9日+2,569元×7日=6萬6,747元】為有理由。

05 (三)至被告抗辯原告經常與其協調借調款項，再以薪資分期攤  
06 還，亦拜託被告不要以病假之方式計薪，故向被告協調以扣  
07 特休假之方式避免被扣薪，並提出請款單為證（如被證15所  
08 示）等語，應無理由。蓋該請款單僅足證兩造間有消費借貸  
09 關係，不足證明原告曾向被告協調以扣特休假之方式，避免  
10 被扣薪，並予敘明。

11 三、被告應提繳24萬2,244元至原告於勞動部勞工保險局之勞工  
12 退休金專戶

13 (一)關於原告勞退金之提繳，被告雖以其係按照原告每月經常性  
14 給付之工資核實，為原告投保勞保之最高薪資級距5萬7,800  
15 元，並依勞退金條例之規定，按月提繳6%退休金，有勞工  
16 退休金雇主提繳明細（如被證6所示）可證，且原告工作十  
17 餘年來未曾異議，現將加班費灌入工資，造成薪資不當墊高  
18 膨漲，再以此泛指被告短提繳退休金，核與事實不符等語為  
19 抗辯。

20 (二)然按工資乃指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及  
21 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、  
22 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；雇主應為第  
23 7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月  
24 工資百分之6；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳  
25 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
26 償，勞基法第2條第3款及勞工退休金條例第14條第1項、第3  
27 1條第1項定有明文。是以，被告既對於加班費屬於薪資之一  
28 部，應計入勞退提撥並不爭執（有113年2月27日言詞辯論筆  
29 錄第2頁可稽）然則如前述，被告尚有應給付原告加班費之  
30 義務，依上開規定，即應補繳加計核實加班費後之勞工每月  
31 工資百分之6之退休金，故被告所辯為無理由。

01 (三)是以，是原告依上開規定，將其自96年1月起至000年0月  
02 間、自105年5月起至000年0月間，各月之薪資總額、對應之  
03 應提繳級距，與被告實際提繳級距之勞退提繳差額列於附表  
04 2，分別為5萬7,612元、18萬4,632元，加總後為24萬2,244  
05 元【計算式：5萬7,612元+18萬4,632元=24萬2,244元】，  
06 經核均屬正確可採，是原告請求被告提繳至其於勞動部勞工  
07 保險局之勞工退休金專戶，為有理由。

#### 08 四、被告抵銷及違反誠信原則等抗辯為無理由

09 (一)被告雖以被證7臚列各項原告應扣之款項，經原告否認該表  
10 格之形式及實質上之真正，嗣被告就各筆款項未進一步舉證  
11 說明，要難認被告對原告有各該款項之債權存在，則被告顯  
12 無債權得以對原告為抵銷，是被告之抵銷抗辯為無理由。

13 (二)按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目  
14 的。行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14  
15 8條定有明文。兩造為勞工及雇主，本得依勞基法相關規定  
16 行使其權利，倘原告基於其他考量而未行使，為其決定權之  
17 展現，並無從推認原告曾放棄或不得依法行使其權利，且被  
18 告有前揭未給付足額加班費、未給付特休未休折算之工資、  
19 未足額提繳勞工退休金，致原告受有損害之違背勞工法令事  
20 由，原告依法請求上開事項，且就加班費亦僅請求時效範圍  
21 內之部分，其行使權利並未違反誠信原則，亦非權利濫用，  
22 被告之抗辯，自不足採。

23 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
24 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
27 相類之行為者，與催告有同一之效力。應付利息之債務，其  
28 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5；遲  
29 延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率  
30 計算之遲延利息，民法第229條第1項、第2項、第203條、第  
31 233條第1項前段亦有明定。查原告請求加班費205萬4,385

01 元、特休未休折算之工資6萬6,747元，合計212萬1,132元部  
02 分，核屬有確定期限之給付，被告均自給付期限屆至起負遲  
03 延責任。本件原告僅請求自110年3月22日起至清償日止，按  
04 週年利率百分之5計算之利息，即屬有據。

05 六、綜上所述，原告請求被告給付加班費205萬4,385元、特休未  
06 休折算之工資6萬6,747元，合計212萬1,132元及遲延利息，  
07 以及請求原告提繳24萬2,244元至原告於勞動部勞工保險局  
08 之勞工退休金專戶均為有理由，應予准許。

09 肆、本件事證已經明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提出之各  
10 項證據資料，經本院審酌後，認均與本判決之結果不生影  
11 響，爰不予以一一論列，併此敘明。

12 伍、本件係就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44  
13 條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，  
14 酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保得免為假執行。

15 陸、結論：原告之訴為有理由，依民事訴訟法第78條、勞動事件  
16 法第44條第1項、第2項，判決如主文。

17 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日  
18 勞 動 法 庭 法 官 王 翠 芬

19 以上正本係照原本作成。

20 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 3 月 29 日  
23 書 記 官 官 佳 潔