

裁判字號：最高法院 105 年台上字第 220 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 02 月 03 日

裁判案由：請求給付薪資等

最高法院民事判決

一〇五年度台上字第 220 號

上訴人 邱聰彥

王盛霖

王 湖

李玉春

陳清凌

黃茂章

賴彥宇

張育榮

陳正漢

財政部國有財產署中區分署（即莊國明之遺產管理人）

上列一人

法定代理人 吳文貴

共同

訴訟代理人 陳泰源律師

被上訴人 國光汽車客運股份有限公司

法定代理人 陳浴生

訴訟代理人 蔡順雄律師

鄭凱威律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國一〇三年九月二日台灣高等法院第二審判決（一〇二年度勞上字第 63 號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人在第一審之訴，及上訴人邱聰彥、王盛霖之上訴，暨上訴人黃茂章、賴彥宇、張育榮、陳正漢之附帶上訴，併各該訴訟費用部分廢棄，發回台灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：上訴人邱聰彥起迄陳正漢及已故莊國明（其繼承人謝美雪、莊凱翔前承受訴訟後，復於原審審理中拋棄繼承，經法院指定上訴人財政部國有財產署中區分署為其遺產管理人），曾任職於被上訴人擔任駕駛員。詎被上訴人於伊等任職期間未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付工資，其中加班費及公休出勤薪資部分，分別積欠王盛霖新台幣（下同）六十八萬八千七百九十二元、黃茂章四十五萬七千八百二十六元、陳清凌五十萬五千五百六十一元、邱聰彥八十二萬二千四百三十二元、李玉春三十三萬九千四百七十五元、王湖十四萬一千零一元、賴彥宇六

十九萬三千零五元、張育榮六十五萬七千八百四十五元、莊國明五十五萬四千零三十四元、陳正漢七十六萬一千九百九十七元。又被上訴人既有積欠薪資情事，賴彥宇、張育榮、莊國明、陳正漢（下稱賴彥宇等四人）復因被上訴人不當變更工作條件、調動工作地點，黃茂章、陳清凌、李玉春、王湖及賴彥宇等四人（下稱黃茂章等八人），得依勞基法第十四條第一項第五、六款規定，不經預告終止勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費，依序為黃茂章七萬五千一百七十八元、陳清凌十萬一千四百六十八元、李玉春二十四萬五千七百元、王湖三十四萬二千九百九十二元、賴彥宇二十六萬六千三百九十四元、張育榮十六萬三千三百零二元、莊國明十二萬七千八百零二元、陳正漢十萬八千八百三十八元等情。爰求為命被上訴人分別給付王盛霖六十八萬八千七百九十二元、黃茂章五十三萬三千零四十四元、陳清凌六十萬七千零二十九元、邱聰彥八十二萬二千四百三十二元、李玉春五十八萬五千一百七十五元、王湖四十八萬三千九百九十三元、賴彥宇九十五萬九千三百九十九元、張育榮八十二萬一千一百四十七元、莊國明六十八萬一千八百三十六元、陳正漢八十七萬零八百三十五元，及均自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息之判決〔第一審判命被上訴人給付王盛霖（短付工資）四萬八千八百八十二元、黃茂章十一萬六千零二十二元（即短付工資四萬零八百四十四元、資遣費七萬五千一百七十八元）、陳清凌十二萬四千三百六十九元（即短付工資二萬二千九百零一元、資遣費十萬一千四百六十八元）、邱聰彥（短付工資）七萬四千五百五十五元、李玉春三十一萬九千八百八十元（即短付工資七萬四千一百八十元、資遣費二十四萬五千七百元）、王湖三十八萬六千八百八十九元（即短付工資四萬三千八百九十七元、資遣費三十四萬二千九百九十二元）、賴彥宇三十四萬二千二百元（即短付工資七萬五千八百零六元、資遣費二十六萬六千三百九十四元）、張育榮二十二萬四千二百二十二元（即短付工資六萬零九百二十元、資遣費十六萬三千三百零二元）、莊國明之繼承人謝美雪、莊凱翔二十萬七千八百六十一元（即短付工資八萬零五十九元、資遣費十二萬七千八百零二元）、陳正漢二十二萬五千九百五十八元（即短付工資十一萬七千一百二十元、資遣費十萬八千八百三十八元）各本息，駁回上訴人其餘請求。邱聰彥、王盛霖就所受不利判決部分，提起一部上訴，請求被上訴人再各給付三十萬元、四十萬元本息；被上訴人就所受不利判決部分提起上訴；黃茂章、賴彥宇、張育榮、陳正漢（下稱黃茂章等四人）則就所受不利判決（短付工資部分）提起一部附帶上訴，請求被上訴人再各給付二十萬元本息。至王湖、李玉春、陳清凌、謝美雪、莊凱翔對所受不利判決部分，則未據聲明不服。原審廢棄第一審所為命被上訴人給付部分之判決，駁回上訴人該部分在第一審之訴，及邱聰彥、王盛霖之上訴，暨黃茂章、賴彥宇、張育榮、陳正漢之附帶上訴。其他未繫屬本院者，不予論述〕。

被上訴人則以：伊給予駕駛員之工資名目大致可分為每月「固定

金額者」（如本薪一萬二千元或一萬二千四百元、考核獎金最高三千元）及「隨工時累進者」（如「工時獎金」、「績效獎金」）。「固定金額者」，並無加班費、假日工資性質，故不論有無加班或假日上班，均屬固定，應納入計算月薪、日薪（用以計算假日工資）或時薪（用以計算加班費）之基本工資之母數；而「工時獎金」及「績效獎金」係每月出車包括正常上班八小時內及加班、假日上班而累積之總工時及所累積之總回收票值所獲取之對價，寓有給付加班費、假日工資性質。而「工時獎金」部分係「加值工時」獎金，加值工時為駕駛工時超過八小時部分，全屬加班費之給付性質，應將此部分提出歸入加班費之給付；剩餘工時獎金，則以「八小時以內工時」、「八小時以上工時」、「公休出勤工時」各自佔全月駕駛工時之比例折算，分別歸入八小時以內基本工資之母數、加班費、假日工資之給付。同理，由於績效獎金高低取決於績效票值高低，亦應依前述比例折算，分別歸入八小時以內基本工資之母數、加班費、假日工資之給付。伊給付加班費之名目包括「超時加給」、「工時獎金中超過八小時所獲得之部分」及「績效獎金中超過八小時所獲得之部分」三部分；另給付假日工資之名目亦包括「公休出勤加給」、「工時獎金中公休出勤所獲得之部分」、「績效獎金中公休出勤所獲得之部分」。至「預備時間」伊亦已計入工時並給予薪資，實際上給付優於勞基法規定數額，無短付加班費及假日工資之情。此外，黃茂章等八人均有無正當理由繼續曠工三日情事，經伊依勞基法第十二條第一項第六款規定解僱，其等請求給付資遣費，並無所據等詞，為其判斷之基礎。

原審廢棄第一審所為命被上訴人給付部分之判決，駁回該部分上訴人在第一審之訴，及邱聰彥、王盛霖之上訴暨黃茂章等四人之附帶上訴，係以：被上訴人係國道運輸業，依其事業特性，不論日、夜間或例假日皆需排定班次出車，以利大眾搭乘，且行駛之各路線長短不一、交通狀況差異甚大，則所屬駕駛員工作內容與時間，均具特殊性，與一般固定工時上下班之勞工顯然有別，自得依其事業特性及勞動態樣，與勞工另約定延長工時及假日工作給與之勞動條件。據此，被上訴人訂定駕駛人員獎金計算說明（下稱系爭獎金計算說明），且上訴人對多年來被上訴人每月均依該獎金計算說明支付薪資，並無異議，可見系爭獎金計算說明係被上訴人所訂有關獎金部分之薪資標準，且屬兩造默示合意之勞動契約內容之一部。因「績效獎金」寓含「加班費」與「假日工資」之給與，應予拆分計算，歸入被上訴人已給付之加班費及假日工資總額，憑以與勞基法規定數額對照。查上訴人獲得工資之名目大致分為每月「固定金額者」及「隨工時累進者」，前者如本薪、考核獎金，無加班費、假日工資性質，應納入計算月薪、日薪（用以計算假日工資）或時薪（用以計算加班費）之「每日正常上班八小時以內獲得之經常性給與」之母數。後者則如工時獎金、績效獎金。而績效獎金係駕駛員每月跑車獲得之績效票值乘以績效獎金比率而來，不只包括正常上班八小時內所累積之績

效票值，亦包括每日跑車超過八小時（即加班）、假日上班累積之總回收票值而獲取之對價。換言之，若駕駛員每日上班在八小時以內，累積之績效票值自然較少，換算之績效獎金也較少，此與每月固定本薪或考核獎金之給付性質不同。而票價與車程（時間）成正比，即駕駛之車程（時間）越長，單趟總票值越高，駕駛車程較短者，可跑較多趟次，亦可累積較多工時及較高總票值。故績效獎金之發給與駕駛員之工作時數確實有必然關係，即駕駛員之工作時數與票值成正比。是以被上訴人比照駕駛工時之比例，將績效獎金拆解應屬適當且合理，且經以王湖九十五年七月份為例，可見其實際獲得加班費及假日工資，均優於依勞基法應給付之數額（其餘各月亦同），足認被上訴人無短付加班費及休假日工資之情形。另被上訴人提出「標準區間工時」之工時計算方式，係採取平均合理之固定時間計算，每位駕駛因每次排班及路況，同時享有可縮短駕駛時間或延長駕駛時間之利益及風險，對勞資雙方均屬合理有利，更無顯然必較實際工作時間為少之情況。且被上訴人係經營國道長途客運，所屬駕駛員工作內容與一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工不同，依其行業特性，亦有訂定「標準區間工時」供遵守之必要，以避免駕駛員為貪圖工時而故意怠速行駛，造成跑車趟數較少卻能獲得較多工時之不公平情形，蓋此情形非但對其他遵守規定之駕駛員不公平，更將嚴重損及乘客利益，故被上訴人以「標準區間工時」計算每趟車之工時，無不合理，並有必要性。況依被上訴人提出之行駛區間明細表，比對路線及折算時速，並未單方苛待勞工，對勞資雙方均屬合理有利，故該「標準區間工時」，既未違反勞基法關於工時、報酬計算之強制規定，復非單方加重勞工或減輕雇主責任之條款，基於契約自由原則，自屬有效。關於工時方面，駕駛之排班均預先排定，在預定時間前駕駛員無到班義務，被上訴人無為指揮監督，是每日趟次間中間休息時間非屬工作時間，被上訴人無給予工時之義務。至被上訴人要求員工上班期間未下班前（包含休息時間），於車站範圍須注意服裝儀容標準，僅限於車站範圍公共場合，且屬公司形象維護之必要管考，未達使員工「無法享有自由活動之利益」之程度，難將「休息時間」計入工作時間。此外，上訴人主張每日出車兩趟班次之時間，屬待命時間；另車輛到站後無法遠離或在車上顧車，或因車站過小，須停放站外；或車輛設備欠缺報修或損壞須於休息時間維修或更換零件，均應列入本件工時云云，均無可取，況被上訴人於發車前亦皆已給予相對之工時。是以被上訴人依「標準區間工時」方式，將工時獎金、績效獎金拆解計算，給付予上訴人之金額，顯較勞基法規定優渥，無短計延長工時及休假日出勤工時與短付該期間薪資情形，其等請求被上訴人給付延長工時及休假日出勤工時短付之薪資，不能准許。被上訴人既無短付延長工時及休假日出勤工時工資之情形，自無違反勞動契約或勞工法令情事，黃茂章等八人以被上訴人不依勞動契約給付工作報酬等由，終止勞動契約，難認合法，其等請求被上訴人給付資遣費，亦屬不能准許等詞，為其

判斷之基礎。

按工資者，即勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此觀勞基法第二條第三款之規定自明。所稱「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主對勞工提供之勞務反復應為之給與，無論其名義為何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。本件依「國光汽車客運股份有限公司（被上訴人）營業大客車駕駛員薪資給與辦法」第九條關於績效獎金之規定：「駕駛員績效獎金，按照各駕駛員當月服務營收額，依左列標準計算之」，可見績效獎金係依駕駛員每月之服務營收額，按照一定比例發放。而服務營收額，係駕駛員駕駛客車載客而由客戶給付之車資總額，則績效獎金應係駕駛員每月可經常獲得之對價，顯具備「給與經常性」之性質，自屬駕駛員工資之一部。又績效獎金係以駕駛員每月服務營收額之一定比例為計算，則駕駛員每月服務營收額之來源，即每日所駕駛客車之乘坐人數，攸關該獎金之數額。而依一般經驗法則，長程客運票價雖高於短程，但除車程長短外，每趟車乘車人數亦會影響該趟車次之車資總收入，易言之，短程車次票價雖較低，如載客數多、時段尖峰、精華路段等，票價營收可能不比長程耗時路線少。顯見影響服務營收額之因素，並非僅與工時有必然關聯性，仍須考慮乘車人數、時段、路段等因素。果爾，原判決未考慮其他因素，並命被上訴人提出相關資料及數據為佐，再為通盤考量前，即認定被上訴人給付駕駛員之績效獎金與工作時數有必然關聯，可將績效獎金比例拆分為一般上班時數、加班時數及假日工作時數所得之獎金，並進而為上訴人不利之判決，已屬速斷。另上訴人於事實審主張：依勞基法第三條第一項第六款、第三項、第四項規定，及最高法院九十七年台上字第二五〇五號判決，被上訴人所屬之運輸業，係適用勞基法之相關規定，當然包括加班費之計算，除非因經營型態、管理制度及工作特性等因素，適用勞基法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作，始可排除適用，否則依民法第七十一條規定為無效。被上訴人並不在中央主管機關指定公告得以排除適用勞基法之行業或工作，因此加班費之計算仍應依勞基法之相關規定，不得創設「區間標準工時」以計算加班費。況如採「區間標準工時」，無異將工作性質改成「按件」計酬，無法算出實際工作時間，更遑論加班時間之計算等語（原審卷第二宗一一〇頁背面至一一一頁），倘非子虛，與被上訴人是否有短付加班費之判斷，所關頗切，自屬重要之攻擊方法。原審未於判決理由項下說明不可採之理由，即遽為上訴人敗訴之判決，亦有判決不備理由之違誤。被上訴人有無短付薪資，既尚待釐清，原審以無短付薪資為由，駁回上訴人（

邱聰彥、王盛霖除外) 資遣費之請求，自亦無可維持。上訴意旨，指摘原判決不利於己部分為不當，求予廢棄，非無理由。據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇五 年 二 月 三 日

最高法院民事第四庭

審判長法官 吳 麗 女

法官 吳 謀 焰

法官 詹 文 馨

法官 吳 光 釗

法官 王 仁 貴

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇五 年 二 月 二十三日

Q

---

資料來源：司法院法學資料檢索系統