臺灣高等法院民事判決

111年度勞上易字第117號

上　訴　人　美麗華開發股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　黃世杰

訴訟代理人　郭瑋萍律師

　　吳婕華律師

上　一　人

複 代 理人　尹景宣律師

被 上 訴人　鄭莉楨

上列當事人間請求恢復職位權益等事件，上訴人對於中華民國111年6月2日臺灣新北地方法院110年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於112年3月28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、被上訴人主張：伊自民國92年5月15日起受僱於上訴人，並於上訴人所經營位於新北市林口區之美麗華高爾夫球場擔任桿弟工作。嗣伊因拒簽上訴人擬定之使用借貸契約書，遭上訴人非法解僱，經原法院106年重勞訴字第18號、本院108年度重勞上字第9號判決確認兩造僱傭關係存在（下稱前案訴訟），並確定在案；伊於前案訴訟中，曾向本院聲請定暫時狀態之處分，經本院於109年2月3日以109年度全字第2號裁定（下稱系爭定暫時狀態裁定）准許在案。嗣伊於109年4月11日依系爭定暫時狀態裁定內容，返回上訴人公司復職後，上訴人要求伊比照公司員工打卡上下班，並由公司出發站主管安排上班時間，薪資則依系爭定暫時狀態裁定，每月給付伊新臺幣（下同）6萬0,476元。然上訴人於109年9月3日向伊提出「正職桿弟薪資計算法」，內容為採論件計酬、每日工作8小時、薪資計算至每月25日、次月5日發薪，109年11

月5日發放予伊之薪資明細記載，結算薪資起訖日為109年9月26日至109年10月25日，工資為按件計酬，取消9月份全職獎金900元、餐費1,125元、中秋節獎金1,000元，於109年10月份扣還，及109年9月29日申誡1支扣200元、109年9月29日大過1支扣1,800元。惟上訴人扣除伊全職獎金及中秋節獎金，違反桿弟管理準則第14條每月全勤獎金1,000元及中秋節獎金1,000元之規定，且109年10月23日袋數1袋金額950元，亦與「正職桿弟薪資計算法」1對1每袋1,000元之計算不符。又桿弟薪資係按件計酬，上訴人應於每日下午1點前提出隔天之預約表，方知隔天上幾點的班，每月公司出發站皆會發1張地球輪排班表，有到班的才需上班，為免出發站人員之私心造成桿弟間薪資差異之不平，故每月均有桿弟排班表、袋數表、基本袋數及拉袋等保障。伊為A級桿弟（可背3或4袋），依109年7月之桿娣袋數月報表可知，伊每月袋數總數可達100袋，且伊為美麗華企業工會理事，每月享有記袋及拉袋、50小時法定公假處理公會事務、公假不加袋數等權益，惟皆遭剝奪。上訴人拒絕伊依預約表排班方式上班，而係由出發站主管安排，亦未提供薪資單，藉此逼迫伊放棄兩造間之僱傭關係。又桿弟的工作內容為服務擊球客人，每位客人擊球速度不一，每趟班約3至5小時，上訴人卻要求伊每日按勞動基準法（下稱勞基法）規定之每日正常工時8小時上下班，拒絕伊依上訴人所採取之4週160小時變時工時加班換休。上訴人假借依勞基法之規定，單方將兩造間原有之勞動契約隨意變更，造成伊自109年9月11日起薪資驟降，而按前案訴訟確定判決，上訴人應於每月20日及次月5日分別給付伊2萬9,978元及3萬0,498元，即每月6萬0,476元，依此計算，伊得請求上訴人給付109年9月11日至110年4月8日如附表一所示之薪資差額。並聲明：㈠上訴人應自109年10月5日起，於每月5日給付被上訴人6萬0,476元之薪資差額至上訴人同意恢復被上訴人復職權益止，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈡上訴人應自109年10月5日起給付被上訴

人2,648元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈢上訴人應自109年11月5日起給付被上訴人2萬0,576元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈣上訴人應自109年12月5日起給付被上訴人1萬4,126元，並按週年利率5%計算利息至清償日止。㈤上訴人應自110年1月5日起給付被上訴人2萬9,376元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈥上訴人應自110年2月5日起給付被上訴人3萬1,826元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈦上訴人應自110年3月5日起給付被上訴人3萬6,451元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈧上訴人應自110年4月5日起給付被上訴人2萬9,876元，並按週年利率5%計算利息至清償日止；㈨上訴人應自110年5月5日起給付被上訴人3,492元，並按週年利率5%計算利息至清償日止（原審判命上訴人應給付被上訴人16萬8,371元，及自附表一所示利息起算之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就前開敗訴部分聲明不服，提起上訴；被上訴人就其敗訴部分未據聲明不服，不在本院審理範圍，下不再贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊所經營之美麗華高爾夫球場與桿弟之間長年均以非僱傭的合作模式進行，桿弟依其體力及時間自行決定工作時間，無需顧慮勞基法關於工時、工作時間及強制休假日數之規定，並免繳納高額勞健保費，伊僅提供場地與球車，並與桿弟簽署「借貸契約」。惟兩造間法律關係經前案訴訟確定判決認定係僱傭關係，被上訴人復職後，伊為遵循前案訴訟確定判決及勞基法相關規定，兩造間約定薪資計算仍為按件計酬，惟為符合勞動基準法第30條第1項工時規定，即1日8小時，1周40小時之出勤限制，而略調整管理制度，故被上訴人無法加入伊公司其餘合作全體桿弟之排班順序，且為盡量滿足被上訴人每日到班時，均有合適的趟次，而優先排給被上訴人出勤，並據被上訴人當月袋數，套用袋數相對之數額，計算被上訴人按件應得之勞務對價；且被上訴人

自109年10月5日後所受領之每月薪資並未低於勞動部公告之每月基本工資數額，被上訴人雖爭執伊擅自單方更改雙方勞動契約條件，然兩造間之法律關係既經前案訴訟確定判決認定為僱傭關係，則勞動契約條件為遵守按件計酬及勞動工時之規定，被上訴人收入變動實為法律遵循下所生之結果。至被上訴人於出班後之剩餘時間，則從事維護其責任區域及清潔工作。又系爭定暫時狀態裁定及前案訴訟確定判決，依被上訴人106年1月至同年6月之平均工資所概算出之每月工資6萬0,476元，係被上訴人不受工時拘束下之金額，即被上訴人於前開期間之休假日僅11日，其餘日數均到球場候班，並不符合勞基法所規定，勞工每7日應休息2日；且1次擊球時間約為4至6小時，若1日安排2班，出勤時間將會超過12時。是僱傭型桿弟如按地球輪班表出班，將違反勞基法第21條第1項、第30條第1項、第32條第1項、第34條第1項、第35條前段、第36條第1項、第37條第1項等有關每月工資不得低於基本工資、每日正常工時、輪班換班、每7日應休息2日、國定假日應休假等規定。伊於前案訴訟判決確定後，依被上訴人實際勞動情形，即被上訴人為客人服務人次與所揹袋數按件計酬，故被上訴人每月薪資數額即非固定，被上訴人主張每月薪資為6萬0,476元，並無理由。另被上訴人所舉109年7月桿娣袋數月報表僅適用於非勞工型桿弟，況所謂「袋數」，係依據前1個月所有非勞工型桿弟出班服務客人之袋數合計後平均所得之數字，不代表非勞工型桿弟之報酬數額或伊承諾之報酬數額。被上訴人已受每日至少1次出班之保障，相較於非勞工型桿弟係依照桿弟自治之地球輪排班表隨機出班，或因球場淡季、雨天無法出班，被上訴人獲有每月穩定工資之保障，被上訴人曲解伊遵循法令之意旨為保障勞工永遠最高薪資，不足為採云云，資為抗辯。並上訴聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第95頁至第96頁）：

㈠被上訴人自92年5月15日起，於上訴人所經營之美麗華高爾夫球場擔任桿弟工作。兩造間法律關係前經原法院106年度重勞訴字第18號、本院108重勞上字第9號民事判決確定為僱傭關係，兩造間自109年9月10日起至110年4月8日上訴人終止勞動契約之日止，為僱傭關係。

㈡本院於109年8月11日以108年度重勞上字第9號民事判決，認上訴人應於每月20日及次月5日分別給付被上訴人2萬9,978元及3萬0,498元，即每月6萬0,476元。

㈢上訴人於109年9月3日公告「正職桿弟薪資計算方法」〔見原審卷㈠第29頁〕，內容為：

1.採論件計酬方式：

依排班順序，服勤球友收費標準為1對1每袋1,000元；1對2每袋800元；1對3每袋750元；1對4每袋750元。

2.依勞基法規定每日工作8小時，不加班（如有加班需求，需先依照公司規定提出加班申請並經公司核准後始得加班）。周休2日。

3.發薪日計算至每月25日；次月5日發薪。

㈣上訴人自109年9月11日起，以按件計酬及套用上開袋數計算方式，計算應給付被上訴人之薪資；上訴人已實際給付被上訴人之薪資數額如附表二所示〔見原審卷㈡第23頁至第29頁、第75頁至第76頁〕。

㈤兩造間之僱傭關於110年4月8日經上訴人終止，被上訴人另案提起確認僱傭關係存在訴訟，案號為原法院110年度勞訴字第124號。

四、本件被上訴人主張伊自92年5月15日起受僱於上訴人，並於上訴人所經營之美麗華高爾夫球場擔任桿弟工作，惟遭上訴人非法解僱，嗣經前案訴訟確定判決認定兩造間僱傭關係存在。伊復職後，上訴人於109年9月3日提出「正職桿弟薪資計算法」，片面變更勞動條件，致其應領薪資較先前所領之薪資為少，上訴人應以前案訴訟確定判決所認定之上訴人應給付工資標準每月6萬0,476元，給付自109年9月11日至110

年4月8日如附表一所示之薪資差額等語；上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠上訴人以兩造間勞動契約原約定之勞動條件違反第21條第1項、第30條第1項、第32條第1項、第34條第1項、第35條前段、第36條第1項、第37條第1項等規定為由，於109年9月3日單方片面變更勞動條件，是否合法？㈡被上訴人請求上訴人給付如附表一所示之薪資差額及利息，有無理由？

五、得心證之理由：

㈠上訴人以兩造間勞動契約原約定之勞動條件違反第21條第1項、第30條第1項、第32條第1項、第34條第1項、第35條前段、第36條第1項、第37條第1項等規定為由，於109年9月3日單方片面變更勞動條件，是否合法？

1.本件被上訴人自92年5月15日起，於上訴人所經營之美麗華高爾夫球場擔任桿弟工作，嗣上訴人於106年7月3日終止兩造間契約關係，被上訴人提起前案訴訟，經原法院106年度重勞訴字第18號、本院108年度重勞上字第9號民事判決認定兩造間為僱傭關係，上訴人應於每月20日及次月5日分別給付被上訴人2萬9,978元及3萬0,498元，並確定在案等情，為兩造所不爭執，並有本院108年度重勞上字第9號民事判決及確定證明書附卷可稽〔見原審卷㈡第33頁至第48頁、第97頁〕。又依勞基法第9條第1項規定，臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。本件兩造間之勞動契約並未約定期限，且被上訴人所提供之勞務屬繼續性之工作，並非臨時性、短期性、季節性及特定性工作。是兩造間之勞動契約，應視為不定期契約。且兩造間之權利義務即應視兩造成立勞動契約時所約定之內容而定。

2.依勞基法施行細則第7條規定，勞動契約應依勞基法有關規定約定下列事項：「一、工作場所及應從事之工作。二、工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班。三、工資之議定、調整、計算、結算與

給付之日期及方法。四、勞動契約之訂定、終止及退休。五、資遣費、退休金、其他津貼。六、勞工應負擔之膳宿費及工作用具費。七、安全衛生。八、勞工教育及訓練。九、福利。十、災害補償及一般傷害補助。十一、應遵守之紀律。十二、獎懲。十三、其他勞資權利義務有關事項。」。查，依美麗華高爾夫鄉村俱樂部球場90年8月10日修訂之桿弟管理準則（下稱系爭管理準則）第1條（目的）規定：「為使美麗華高爾夫球場桿弟之管理有所遵循，特訂定本項管理準則。」、第2條（適用範圍）規定：「凡美麗華高爾夫球場桿弟之編制、任用、晉級、懲處、考勤、酬金及管理基金等事項之管理悉依本準則辦理。」、第3條（主管部門）規定：「球場出發台桿弟組為桿弟之主管部門。」、第6條（班長、值日生之責任及桿弟工作職掌）規定：「一、桿弟班長之責任範圍：⑴各班班長由部門主管核派資深優良桿弟任命之。⑵應負責組內勤務之指派及全組組員和協……⑹不論假日或平日均應服從出發站或組長調派指揮，公司充分授權各班班長，班員應全力配合……。二、值日生之責任範圍：⑴值日生請確實於早上8時30分向出發站人員報到並執行應盡之責任，下班後才可離去……」、第7條（桿弟守則）規定：「……㉑薪資報表每天核對更正……㉕請各位同仁做好自己份內的事不得將公司內規事務、業務機密向會員或來賓訴說洩露，影響公司形象，違者將予開除。……㉙每星期一及星期五規定為責任區補沙日，不論到班與否均需完成補沙工作，待檢查未過者一律紅單處分。……」、第8條（懲處）規定：「一、如桿弟違反桿弟守則任何一條，皆由出發桿弟組不因個人私情，公平裁決，依情節輕重處分。……三、從今後造成超過12人以上大過班時，DOUBLE處分由第一位過班者開始算起12位（A級加倍加袋、B級扣一班）……五、過班後不接受僅以電話報到，必須本人向出發站報到，未到者以曠職論……」、第9條（排班）規定：「一、以地球輪為順序，每日到達球場後即行報到，依當班主管指示在備班區或

至桿弟室待命，不得遠離。否則呼喚出班時呼喚不到則過一班計……」、第10條（拉袋原則）規定：「一、1個月內休假超過7天者（包括公休4天），取消當月份3袋資格（不拉袋）。→A級（拉袋以不拉過本班為限）。二、星期六、日及例假日未到或過班者，加空袋3袋。三、桿弟等級分A級（可背3袋或4袋）、B級（可背2袋）、C級（背1袋、另1袋歸帶出班之教導者）。四B級降C級者（背1袋、另1袋歸A級拉袋計）。」、第11條（考勤）規定：「一、自89年6月1日起，每月公休為4天，有全勤獎金……。二、全月無休者A級減4袋鼓勵、B級補2班（以資鼓勵）。三、事、傷、喪、婚、病、過班、跳班等假者，均需加袋數，無全勤獎金。四、每日請休包括第3項，每班不得超過4人……八、應業務須要，原排定公休者，經主管召集執勤者不以過班論。……十一、當日應到班者，卻無故不到，又未請假均以曠職論。第1次曠職A、B級均扣3袋現金。十二、第2次曠職依級數降級30天懲處……。十三、第3次曠職，依桿弟管理守則辦理離職手續。十四、請事、休、傷、病、喪、婚、產假，均須填寫職務代理人……。」、第13條（桿弟酬金）規定：「一、桿弟費：依桿弟等級及揹桿袋數計給（收費標準由依公司規定訂之）。二、全勤獎金：每月全勤者發給獎金壹仟元。三、桿弟酬金由球場代收後，每月5日發給上月16日至30日之桿弟費、全勤獎金及其他津貼，每月20日發給當月1日至15日之桿弟費……」、第14條（桿弟基金管理）規定：「……二、桿弟基金得運用於桿弟之服務費、保險費、各項獎金、津貼及福利費用等支出， 其支出項目內容、標準及對象如左……等語〔見原審卷㈠第51頁至第87頁〕可知，上訴人所屬之美麗華球場之桿弟分為A、B、C級，共3個等級，桿弟費用則依其等級之高低而有不同；並設有出發站，指派其所屬人員擔任出發站組長，負責桿弟之指派工作、管理、晉升、考核及獎懲；桿弟須服從出發站或組長之調派指揮；又桿弟須依排班之班別上班，不得任意自行調整，且請假須填寫請假

單及職務代理人，並經主管核可，如無故不到，又未請假，則以曠職論，並依系爭管理準則之規定給予懲處。另桿弟須輪值值日生，應於早上8時30分向出發站人員報到，並執行清潔打掃環境、桿弟教室等應盡之責任，下班後才可離開球場。再者，桿弟於服務擊球來賓之外，亦需從事球場之拔除雜草、清理地標、補沙、清潔環境等勞務，如對球場之草皮補沙有不確實情事，上訴人並得加以懲處。又依系爭管理準則第7條規定，桿弟於作業時間結束，要向值班主管報告，並繳桿弟服勤狀況回報單；並應將球具車、球車清洗收拾乾淨，放在應放置場所排列整齊，準備隔天的工作，整理與補充備品，及確認隔天上班時間後，才可下班。第8條第3項、第5項規定，如遇超過12人以上大過班時，加倍處分由第1位過班者開始算起之第12位；且過班後，出發站不接受電話報到，必須本人向出發站報到，未到者以曠職論。第9條第1項規定，以地球輪班表為出班順序，桿弟每日到達球場後即向出發站報到，依當班主管指示在備班區或至桿弟室待命，不得遠離，如呼喚出班不到，則以過1班計。第10條第1項、第2項規定，桿弟1個月內休假超過7天者（包括公休4天），取消當月份3袋資格（不拉袋）。星期六、日及例假日未到或過班者，加空袋3袋。第11條第11項至第13項規定，桿弟當日應到班，卻無故不到，又未請假均以曠職論。第1次曠職，A、B級均扣3袋現金，第2次曠職，依級數降級30天懲處，不含請假日，第3次曠職，依桿弟管理守則辦理離職手續。顯見兩造間之勞動契約已就被上訴人之工作場所及應從事之工作，工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班，工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，津貼、獎金、福利、災害補償、一般傷害補助、應遵守之紀律、獎懲，及其他勞資權利義務有關事項等勞動條件為約定。是上訴人如欲變更兩造已約定之勞動條件，應與被上訴人協商，並經其同意，否則上訴人不得單方片面變更勞動條件。次查，上訴人於109年9月3日

單方提出「正職桿弟薪資計算法」，其中關於每日工作時間限定為8小時，不加班，薪資計算至每月25日、次月5日發薪之勞動條件，與前揭兩造已約定之勞動條件相較，已屬不利之變更；且上訴人要求被上訴人每日工作時間限定為8小時，不加班，週休2日，出班改採由出發站主管安排，而非以地球輪班表為出班順序，並依班及當日所背袋數，計算被上訴人之應領薪資，已使被上訴人出班趟數及當日所背袋數減少，致其每月可獲桿弟之報酬減少，自屬勞動條件不利之變更。

3.上訴人雖抗辯稱：兩造間勞動契約原約定之勞動條件違反第21條第1項、第30條第1項、第32條第1項、第34條第1項、第35條前段、第36條第1項、第37條第1項等有關每月工資不得低於基本工資、每日正常工時、輪班換班、每7日應休息2日、國定假日應休假之規定，伊為符合勞基法之前開規定，故於被上訴人復職後，為符合勞基法工時規範而作變更云云。然依勞基法第24條規定：雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。」、「雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」、第32之1條規定：「雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」、「前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。」、第32條第3項前段規定：「雇

主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。」、勞動基準法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、第40條第1項規定：「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」；及參酌勞動部106年3月10日勞動條3字第1060049806號函釋意旨略謂：「……二、為符合勞雇需求及企業運作，本次勞動基準法修法明定『每7日應有2日休息，其中1日為例假，另1日為休息日』適度保留勞雇雙方難免有1日休息日出勤之需要，係現階段最務實之作法；再者『週休2日』之休息日以休息為原則，出勤為例外，配套採取『提高休息日出勤工資計算標準』並將『休息日出勤時數納入延長工時總數計算』之作法，可使雇主於要求勞工休息日出勤時，更為審慎，避免勞工過度勞動，保障勞工週休2日權益。三、為契合各行各業不同之營業型態，現行勞動基準法已有彈性工時相關規定可供業者與勞工協商運用。此外，相對於正常工時而言，延長工時已是產業界因應急單或淡、旺季需求的調節機制。有鑑於長時間工作影響勞工健康福祉甚劇，對勞工之家庭生活亦將產生重大影響，相關規定當應衡平考量。」等語；勞動部106年3月13日勞動條3字第1060049558號函釋意旨略謂：「…… 二、查勞動基準法第30條規定，勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。又同法第36規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。三、行政院人事行政總處公告之政府行政機關辦公日曆表僅適用政府行政機關。適用於勞動基準法之事業單位，仍應依勞動基準法相關規定辦理。勞雇雙方得自行協商決定是否有參酌之必要。四、為使所有事業單位均得在符合勞動基準法規定之

前提下，比照政府行政機關辦公日曆表安排工時及例休假，使勞工有獲得連假之機會，亦不致增加事業單位成本，本部業指定依政府行政機關辦公日曆表出勤之行業為勞動基準法第30條第3項規定（即8週彈性工時）之行業，允事業單位得採『1日換1日』之方式安排出勤。」等語；勞動部104年4月23日勞動條1字第1040130697號函釋意旨略謂：「…… 二、……又依勞動基準法第37條及其施行細則第23條規定之應放假日（俗稱之國定假日，含5月1日勞動節），均應予勞工休假。雇主如徵得勞工同意於是日出勤，工資應依同法第39條規定加倍發給。勞資雙方亦得就『國定假日與工作日對調實施』進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工『個人』之同意。」等語；勞動部107年6月21日勞動條2字第1070130882號函釋意旨略謂：「一、查勞動基準法第32條之1第1項規定：『雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。』；第2項規定：『前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處。』……」等語；勞動部106年5月3日勞動條3字第1060130987號函釋意旨略謂：「一、依勞動基準法（以下簡稱本法）第36條第1項規定：『勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。』該休息日以休息為原則。雇主使勞工於休息日出勤工作，應徵得勞工同意……。二、雇主使勞工於休息日工作之時間，除天災、事變或突發事件外，應依本法第24條第3項及第36條第3項規定，計入本法第32條第2項所定延長工作時間總數……」等語；勞動部104年12月11日勞動條3字第1040132623號函釋意旨略謂：「……二、勞動基準法第37條及施行細則第23條規定，紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日（以下稱國定假日），均應

休假。事業單位得經勞資協商，調移特定之國定假日至其他工作日實施。經調移後，國定假日當日雖已成為正常工作日，惟應有另一原定工作日使勞工得以休假。爰於檢視正常工作時間是否符合同法第30條第1項規定時，上開原定工作日（即調移後之休假日）之正常工作時數，仍應與該2週內之其他正常工作時間合併計算。至合併計算後，逾法定正常工作時間者，應認屬延長工時，應依同法第24條規定給付延時工資，併予指明。」等語，可知勞基法並未限制雇主在經徵得勞工同意後，勞工得於平常工作日延長工作時間，或於休假及例假日照常工作，僅係雇主於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作時，應依勞基法第24條規定標準，或依同法第32條之1第2項、第39條、第40條第1項規定，發給延長工作時間之工資或加倍發給工資。本件兩造間之勞動契約既已依系爭管理準則，約定被上訴人每日提供之桿弟服務工作，以地球輪班表為出班順序之排班方式，每日到達球場後應即向出發站報到，依當班主管指示在備班區或至桿弟室待命，不得遠離；且被上訴人每個月包括公休4日在內，休假不得超過7天，星期六、日及例假日均應過班；縱兩造所約定被上訴人每日依地球輪班表為出班順序出勤，致工作時間超過正常工時8小時，及休假日、例假日仍須排班照常工作，致被上訴人無法每7日享有1例假日之休息，或於國定例假日休息，惟此僅係上訴人應依勞基法第24條規定標準，或依同法第32條之1第2項、第39條、第40條第1項規定，對被上訴人發給延長工作時間之工資或加倍發給工資，尚難認兩造間勞動契約有關排班、工作日正常工時、每個月公休4日、休假日、例假日仍須排班照常工作等約定之勞動條件違反勞基法相關規定，而屬無效；否則，如認約定為無效，被上訴人豈非不得依勞基法第24條規定標準，或依同法第32條之1第2項、第39條、第40條第1項規定，請求上訴人發給延長工作時間之工資或加倍發給工資，而有違勞基法在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最

低標準之立法目的。至勞動部111年10月19日勞動條2字第1110140989號函釋意旨雖稱：勞雇雙方所約定之工資、工時、例假及休息日等勞動條件，均不得低於勞基法規定，兩造間原契約部分約定有抵觸勞動法令時，該部分約定無效，並應依勞基法等勞動法令規定辦理云云（見本院卷第207頁至第208頁）。然依前揭勞基法各規定及勞動部各函釋意旨可知，勞基法並未限制雇主在經徵得勞工同意後，勞工得於平常工作日延長工作時間，或於休假及例假日照常工作，僅係雇主於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作時，應依勞基法第24條規定標準，或依同法第32條之1第2項、第39條、第40條第1項規定，發給延長工作時間之工資或加倍發給工資，故不宜逕認兩造間勞動契約有關排班、工作日正常工時、每個月公休4日、休假日、例假日仍須排班照常工作等約定之勞動條件違反勞基法相關規定，而屬無效。是前開勞動部111年10月19日勞動條2字第1110140989號函釋意旨尚難採為有利上訴人之認定。

4.綜上，兩造間之勞動契約既已就被上訴人之工作場所及應從事之工作，工作開始與終止之時間、休息時間、休假、例假、休息日、請假及輪班制之換班，工資之議定、調整、計算、結算與給付之日期及方法，津貼、獎金、福利、災害補償、一般傷害補助、應遵守之紀律、獎懲，及其他勞資權利義務有關事項等勞動條件為約定，上訴人如欲變更兩造已約定之勞動條件，即應與被上訴人協商，並獲被上訴人同意後，始得變更。惟本件上訴人於被上訴人復職後，未經與被上訴人協商，即單方以兩造間勞動契約原約定之勞動條件違反第21條第1項、第30條第1項、第32條第1項、第34條第1項、第35條前段、第36條第1項、第37條第1項等規定為由，於109年9月3日片面變更勞動條件，難謂為合法。

㈡被上訴人請求上訴人給付如附表一所示之薪資差額及利息，有無理由？

查，前案訴訟確定判決，本院依兩造原約定之勞動條件計算

被上訴人於106年7月3日前6個月之平均薪資，判命上訴人應自106年7月起至被上訴人復職之日止，按月於當月20日給付被上訴人2萬9,978元，及於次月5日給付被上訴人3萬0,498元，則被上訴人之每月平均薪資為6萬0,476元（計算式：29,978＋30,498＝60,476）。被上訴人復職後，上訴人未經與被上訴人協商，單方於109年9月3日片面變更勞動條件，致被上訴人每月薪資減少，並不合法等情，已如前述。是被上訴人請求以前案訴訟確定判決所認定之每月平均薪資6萬0,476元作為基準，請求上訴人給付109年9月11日至110年4月8日如附表一「被上訴人請求上訴人應給付之差額」欄所示之薪資差額，合計16萬8,371元，及自各期薪資應給付之日即如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由。

六、綜上所述，被上訴人依兩造間勞動契約之約定，請求上訴人給付16萬8,371元，及自如附表一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審就前開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，分別依職權宣告假執行，及上訴人供擔保得免為假執行，核無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　何君豪

法　官　邱靜琪

法　官　高明德

附表一：

給付薪資日（民國）	應給付薪資（新臺幣）	實際給付薪資（新臺幣）	被上訴人請求上訴人應給付之差額（新臺幣）	利息起算日（民國）
109年10月5日	3萬0498元	2萬7850元（原審判決誤載為3萬1100元）	2648元	109年10月5日
109年11月5日	6萬0476元	3萬9900元	2萬0576元	109年11月5日
109年12月5日	6萬0476元	4萬6350元	1萬4126元	109年12月5日
110年1月5日	6萬0476元	3萬1100元	2萬9376元	110年1月5日
110年2月5日	6萬0476元	2萬8650元	3萬1826元	110年2月5日
110年3月5日	6萬0476元	2萬4025元	3萬6451元	110年3月5日
110年4月5日	6萬0476元	3萬0600元	2萬9876元	110年4月5日
110年5月5日	1萬5992元	1萬2500元	3492元	110年5月5日
總額			16萬8371元	

附表二：

月份（民國）	結算起訖日（民國）	被上訴人已領薪資（新臺幣）
109年9月	109年9月11日至109年9月25日	2萬7850元
109年10月	109年9月26日至109年10月25日	3萬9900元
109年11月	109年10月26日至109年11月25日	4萬6350元
109年12月	109年11月26日至109年12月25日	3萬1100元
110年1月	109年12月26日至110年1月25日	2萬8650元
110年2月	110年1月26日至110年2月25日	2萬4025元
110年3月	110年2月26日至110年3月25日	3萬0600元
110年4月	110年3月26日至110年4月8日	1萬2500元

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　25　　日

書記官　郭彥琪