

最高法院民事判決

111年度台上字第1825號

上訴人 侯好璇（侯乃弘之承受訴訟人）

侯俊廷（侯乃弘之承受訴訟人）

兼上列二人

法定代理人 葉倩馨（侯乃弘之承受訴訟人）

共 同

訴訟代理人 柯劭臻律師

被上訴人 和欣汽車客運股份有限公司

法定代理人 順翊投資股份有限公司

代 表 人 許惠萍

訴訟代理人 許英傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年5月5日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（110年度勞上字第9號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院臺南分院。

理 由

本件於第三審上訴程序中，原上訴人侯乃弘於民國111年6月4日死亡，其繼承人為侯好璇、侯俊廷、葉倩馨，有戶籍謄本、繼承系統表可稽，其等聲明承受訴訟，核無不合，應予准許，先予敘明。

侯乃弘主張：伊自96年9月3日起受僱於被上訴人擔任駕駛員，被上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付延長工時工資、特休未休工資，且自107年6月起惡意減班、降薪，伊乃於同年10月12日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終

01 止伊與被上訴人間之勞動契約，自得請求被上訴人給付資遣費
02 新臺幣（下同）44萬2306元、減薪差額3萬元、延長工時工資23
03 2萬8987元，及特別休假未休工資9萬5023元，惟僅請求其中258
04 萬3967元等情，爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第24條、
05 第36條、第38條、第39條、第10條之1、第74條第1至3項，被上
06 訴人107年工作規則（下稱工作規則）第19條、第25條、第27
07 條、第28條，勞工退休金條例第12條第1項，及勞基法施行細則
08 第24條第3項之規定，求為命被上訴人給付258萬3967元，及自1
09 07年10月13日起加付法定遲延利息之判決（未繫屬本院者，不
10 予贅述）。

11 被上訴人則以：伊與侯乃弘合意所發放之「趟次獎金」包含
12 工資、延時工資、休息日及國定假日工資等給付，伊未刻意減班
13 降薪，侯乃弘終止勞動契約為不合法，其自107年10月12日起至
14 同年月15日止，連續曠職3日，伊已於同年月22日依勞基法第12
15 條第1項第6款規定合法終止該契約等語，資為抗辯。

16 原審維持第一審所為侯乃弘敗訴之判決，駁回其上訴，無非
17 以：侯乃弘自96年9月3日起受僱於被上訴人，擔任營業大客車之
18 駕駛工作，任職期間依序於96年9月10日、104年5月12日、106年
19 2月15日、107年5月2日簽訂勞動契約書（下稱96年、104年、106
20 年、107年勞動契約，合稱系爭契約），96年勞動契約第6條、10
21 4年及106年勞動契約第3條，均約定趟次獎金包含工資、延時工
22 資、休息日及國定假日工資等在內；107年勞動契約合意調整薪
23 資結構，另計國定假日之出勤工資，其餘以「優惠加班費」發
24 放。依侯乃弘103年1月至107年10月之司機報表、薪資資料與法
25 定工資試算整理表、薪資明細所示，倘不加計另外核發之獎金，
26 被上訴人以往發放予侯乃弘之薪資，均高於法定基本工資，及以
27 基本工資為基準依勞基法規定計算之延時工資、例休假工資與基
28 本工資之總和，是系爭契約之薪資計算方式，與勞基法規定無
29 違；且侯乃弘既同意以趟次獎金為意定加班費之給付，即同意取
30 代原訂工作規則相關內容，被上訴人並提供查詢出勤及薪資資訊
31 之途徑，侯乃弘任職10餘年來均未異議，有受上開約定拘束之

01 意，對其並無不利益或顯失公平情事，上開約定自屬有效。另被
02 上訴人係配合勞基法第36條修訂一例一休制度而調整駕駛員排
03 班，並無刻意減班，且侯乃弘並未提出積極證據證明被上訴人有
04 何惡意降薪減班之情事，不得請求被上訴人給付減薪差額3萬
05 元。又侯乃弘103年至107年尚有特別休假42日未休，業經被上訴
06 人結算42日特休未休工資給付侯乃弘，亦無短付特別休假未休工
07 資情事。被上訴人係依工作守則第19章、非經常性給予發放管理
08 辦法規定發放節金，用以勉勵及感念勞工工作辛勞之恩惠性給
09 與，不計入工資。被上訴人已依系爭契約發放本薪、趟次獎金或
10 優惠加班費，且無違反系爭契約或勞動法令而損害勞工權益之情
11 事，侯乃弘依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，於107年10
12 月11日發函終止兩造間勞動契約，為不合法，自不得請求給付資
13 遣費；被上訴人以侯乃弘自同年月12日起無正當理由連續曠工逾
14 3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定，於同年月15日終止
15 兩造間勞動契約，即屬有據。是侯乃弘請求被上訴人給付258萬3
16 967元本息，核屬無據，不應准許等詞，為其判斷之基礎。

17 惟按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟
18 發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法
19 第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業。事業單位依其事業
20 性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞
21 基法所定之最低標準。次按勞基法所稱雇主延長勞工工作之時
22 間，如係依同法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變
23 更工作時間者，為超過變更後工作時間之部分，此觀勞基法施行
24 細則第20條之1第1款但書規定即明。又雇主與勞工因確定延長工
25 作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內
26 之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可區分何者為平日
27 工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法
28 律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得
29 拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不
30 足之部分，請求雇主給付。查原審認定96年、104年及106年勞動
31 契約均約定被上訴人給付之「趟次獎金」包含工資、延時工資、

01 休息日及國定假日工資等在內，107年勞動契約合意調整薪資結
02 構，另計國定假日之出勤工資，其餘以「優惠加班費」發放等
03 情，而上開契約似未約定正常工時之工資為基本工資。果爾，被
04 上訴人逕按基本工資計算侯乃弘可領取之延時工資、例休假工
05 資，係憑何依據？原審未詳查細究，徒以被上訴人以往發放予侯
06 乃弘之薪資均高於基本工資，及以基本工資計算之延時工資、例
07 休假工資與基本工資之總和為由，而認系爭契約約定之薪資計算
08 方式，未違反勞基法相關規定，於法未合。又倘被上訴人有短付
09 延長工時工資情事，侯乃弘依勞基法第14條第1項第5款、第6款
10 規定終止其與被上訴人間勞動契約，並請求被上訴人給付資遣
11 費，是否全然無據？非無再予研求之餘地。原審遽以前揭理由，
12 為不利侯乃弘之判決，自有可議。上訴論旨，指摘原判決違背法
13 令，求予廢棄，非無理由。

14 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1
15 項、第478條第2項，判決如主文。

16 中 華 民 國 113 年 5 月 30 日

17 最高法院勞動法庭第一庭

18 審判長法官 彭 昭 芬（主筆）

19 法官 蘇 芹 英

20 法官 邱 璿 如

21 法官 許 秀 芬

22 法官 呂 淑 玲

23 本件正本證明與原本無異

24 書 記 官 王 宜 玲

25 中 華 民 國 113 年 6 月 4 日