

【裁判字號】101,台上,599

【裁判日期】1010427

【裁判案由】給付工資

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇一年度台上字第五九九號

上訴人 陳淳德

訴訟代理人 陳增機律師

被上訴人 統聯汽車客運股份有限公司

法定代理人 呂奇

訴訟代理人 顧立雄律師

林明珠律師

陳中柱律師

洪舒萍律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國一〇〇年六月三十日台灣高等法院第二審更審判決（九十八年度勞上更(二)字第一〇號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回台灣高等法院。

理 由

本件上訴人主張：被上訴人爲客運股份有限公司，經營旅客之運送，爲勞動基準法（下稱勞基法）第三條第一項第六款之運輸業，民國八十九年七月起僱用伊爲其駕駛大客車之業務，伊除領取每日新台幣（下同）四百零六．五元本俸外，尙領取技勤本俸、伙食費、清潔獎金、清潔代金及延長工時加給；計算伊之平日工資，自應將技勤本俸（即九十一年七月以前之差旅費）、伙食費、清潔獎金、清潔代金及延長工時加給予以合併計算延長工時及假日工作加給之工資。詎被上訴人自九十一年六月起至九十六年二月止，延長工時工資未將延長工時加給之金額計入基準之平日每小時工資，而假日工作加給工資，僅以本俸及延長工時加給之金額計算，因此所計付之延長工時及假日工作加給工資之數額，均不符勞基法第二十四條及第三十九條所定最低標準，短付伊如原判決附表（下稱附表）所示之假日工作加給工資一萬一千二百二十七元、前段延長工時工資八十萬四千二百七十三元、後段延長工時工資一百二十八萬二千二百六十九元，合計二百零九萬七千七百六十九元，求爲命被上訴人如數給付，並加付法定遲延利息之判決（上訴人起訴請求二百十三萬四千四百十九元本息，於上訴原法院、本院前次發回前減縮聲明如上，經減縮部分已告確定）。

被上訴人則以：上訴人受僱於伊從事駕駛之業務，其駕駛業務性

質特殊，雖未依勞基法之規定核算其工資，但給付其薪資已含延長工時工資在內，且其於任職之初，即與伊就薪資計算方式達成協議而簽訂「統聯汽車客運股份有限公司駕駛員薪給辦法」（下稱薪給辦法，嗣於九十一年二月起則適用統聯客運駕（駛）員薪資核算方法（國道）〈下稱薪資核算方法〉），而薪給辦法並無違反勞基法第二十四條規定，既已合意按薪給辦法給付薪資，自應受薪給辦法之拘束。況上訴人每月薪資高達九萬餘元，高於法定最低基本工資，其於離職後推翻已合意之計算方式，有違誠信等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：查被上訴人係經營大眾運輸遍及全省，致其所僱用之駕駛員工作內容亦有其特殊性質，或因路途遠近，或因路況通暢、阻塞，或因假日、連續放假日等，衡情不可能與其他行業受僱人得有固定之工作時間，因此被上訴人將其所屬駕駛員薪資核算項目分為：本俸、計勤本俸、延長工時加給、例休假加給、清潔獎金、清潔代金…等項目，並分別計算合計給薪，自有其必要性；且經核上訴人各月所得之總薪資，並無低於行政院所定之基本工資；可徵被上訴人前開薪資核算方法已將駕駛員之延長工作時間之加班費（即延長工時加給、例休假加給）核算在薪資總額內。又上訴人受僱於被上訴人擔任駕駛員之工作，並同意被上訴人依薪資核算方法給付工資，且自九十一年六月至九十六年二月，除九十二年五月因肇事遭停駛處分外，均按月領取被上訴人依前開薪資核算方法計算給付之薪資，並無異議，益見上訴人同意被上訴人依薪資核算方法計算其應得之工資。觀諸薪資核算方法中，既已就駕駛員延長工時之薪資核算方式特別列項標明「延長工時加給」，並載明「延長工時加給：以延長工時基數為基礎計算。110.0以上每點50計，110-79.1之間每點以10計，79以下每點以1計…」，堪認該薪資核算方法中所規定之「特別延長工時加給」項目，即屬被上訴人給付其員工延長工時之工資。另搭乘客運之票價多係按照路線而訂定，搭乘時間之長短原則上不影響票價，客運業者欠缺因司機每趟所花之時間越長給予更多薪資之誘因，亦無必要按縮短之時間核減司機之工資，故客運業者就預計會超過正常工作時間七小時之延長工時，按照一定之標準給付而非依司機實際延長工時計付工資，核符社會經濟原理；具體而言，被上訴人即於設計薪資時，事先考量國道客運行駛路線之不同、尖離峰交通壅塞或其他原因造成工時之延長等因素，依據各道路行駛距離及時間設定以點數計算方式為延長工時以給付加班費，不能僅因未依據延長工時之長短比例給付，即謂亦屬正常工作時間之工資。上訴人抗辯此係以駕駛路線所得一定之點數計算，與延長工時

無關，非屬勞基法第二十四條所規定之延長工作時間之工資云云，並無可取。薪資核算方法中之「延長工時加給」既不應列入月薪總額，而上訴人在前開工作期間內所領月薪總額，包含「本俸」、「技勤本俸」、「伙食費」、「清潔獎金」、「清潔代金」在內，並已逾當時每月基本工資一萬五千八百四十元，並無違反勞基法第二十一條第一項規定。再者，經計算結果，上訴人在前開工作期間內之延長工時時數，被上訴人所給付之總額，顯較依勞基法按實際延長工時核算所可得請求之加班費總額為高，故被上訴人依兩造合意之勞動條件所給付之「延長工時加給」，對上訴人較有保障，並無短付上訴人延長工時工資之情事。又勞工假日出勤工作於八小時內，應依勞基法第三十九條規定辦理；超過八小時部分，應依同法第二十四條規定辦理，而被上訴人所給付之延長工時加給係屬延長工時之工資，業如前述，則計算勞基法第三十九條規定之工資，除正常工時工資外，不得再將延長工時工資列入。關於被上訴人所給付之假日加給工資是否有不足，應以該項給付之數額，與上訴人正常工時工資（扣除延長工時加給後）按勞基法第三十九條中段規定計算之結果相較而定。依上訴人正常工時工資（即含「本俸」、「技勤本俸」、「伙食費」、「清潔獎金」、「清潔代金」在內）換算出其每月時薪，再依兩造不爭執之每月假日天數，計算出上訴人依勞基法第三十九條中段規定應領之假日加給工資（已扣除被上訴人於假日當天照給之工資），經與被上訴人實發假日加給之金額相較，被上訴人依兩造合意之勞動條件所給付之假日加給，均較依勞基法第三十九條中段規定為多，對上訴人更為有利，亦無給付不足問題。綜上所述，被上訴人依兩造合意之薪資核算方法所給付之延長工時工資、假日工作加給工資，均已超過勞基法之規定，上訴人以被上訴人依薪資核算方法給付之數額，均不符勞基法第二十四條、第三十九條所定最低標準為由，請求被上訴人給付二百零九萬七千七百六十九元本息，並無理由，不應准許等詞，為其判斷之基礎。惟查上訴人提起本件訴訟，其主張癥結係：系爭延長工時加給，確係勞基法第二條第三款之平日工資，然被上訴人未將延長工時加給作為憑算基礎，計算勞基法第二十四條延長工時工資，為未依該條之強制最低標準給付延長工時工資；及被上訴人僅依本俸與延長工時加給，計付假日工作加給工資，而未加上技勤本俸、伙食費、清潔獎金、清潔代金四項，為低於勞基法第三十九條假日工作加給工資強制最低標準之應有給付等語（見勞調訴字卷三頁至六頁，原審卷第三宗一〇九頁反面），此與上訴人請求給付延長工時工資及假日工作加給工資之金額，於若干範圍內為有理由，至有關係，原審未於理由項下說明上訴人上項主張不予採取

之理由，遽以前揭理由而為不利上訴人之判決，自有判決理由不備之違法。申言之，勞基法第二十四條延長工時工資及第三十九條假日工作加給工資所定之最低標準，均係依所約定之平日工資為計算之基礎，延長工時工資在二小時以內者按平日每小時工資額加三分之一，再延長工作時間二小時以內者加三分之二，假日工作加給工資為按平日工資加一倍；而平日工資，依勞基法第二條第三款之規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，只要是經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之，且應具體認定，不受形式上所使用名稱之影響。上訴人於原審曾舉出被上訴人所設之各趟路線點，均不逾七小時，所稱之各趟「延長工時基數」點數，當屬不實，與是否延時工作無關等十項理由，主張被上訴人所給付之延長工時加給，確係勞基法第二條第三款所規定因工作而經常獲得之平日工資（見原審卷第三宗一一二頁至一一五頁），並提出原證三、七、八、十八行車憑單、薪給辦法、統聯客運路線對照表、薪資核算方法、上訴人延長工時表等為證（見外放二冊證物，勞訴字卷四八頁、四九頁，原審卷第二宗二六頁、一〇六頁至一一三頁）。而假日工作加給工資之給付，其性質本屬就平日工資項目予以加付，此觀勞基法第三十九條規定自明；衡之系爭薪給辦法第五條既約定：「例休假加給：依勞基法公告之應休假天數，如有因勤務需要排定出車，未能於當月休完者，發予例休假加給，該每日加給依當月本俸加延長工時加給兩項金額除以該月日曆天數得之。」等語（見原審卷第一宗二二〇頁），將延長工時加給作為假日工作加給工資之計算基礎，上訴人前開延長工時加給亦係平日工資之主張似非全然虛妄。原審未遑依上訴人提出之證據方法詳查，綜合全部卷證資料仔細判斷，並敘明得心證之理由，殊非妥適。至於系爭技勤本俸、伙食費、清潔獎金、清潔代金，是否均應計入勞基法第三十九條假日工作加給工資之基準？被上訴人實際有無計付？原審未予調查以明真相，亦非允洽。上訴意旨，指摘原判決不當，聲明廢棄，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、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇一 年 四 月 二十七 日

最高法院民事第一庭

審判長法官 蕭 亨 國

法官 高 孟 焄

法官 陳 國 禎

法官 邱 瑞 祥

法官 李 慧 兒

本件正本證明與原本無異

書 記 官  
中 華 民 國 一〇一 年 五 月 九 日  
m