

裁判字號：最高法院 106 年台上字第 2533 號民事判決

裁判日期：民國 106 年 11 月 29 日

裁判案由：請求給付加班費等

最高法院民事判決 106年度台上字第2533號

上訴人 欣林天然氣股份有限公司

法定代理人 陳添勝

訴訟代理人 羅豐胤律師

蘇靜怡律師

被上訴人 陳祺民

徐雲鏡

許吉雄

張勝茂

黃仁良

鄧崇仁

武傳民

吳世啓

劉瑞聲

共同

訴訟代理人 何崇民律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國 105 年1月 6日臺灣高等法院臺中分院第二審判決（103年度重勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件被上訴人主張：伊等均受僱於上訴人，各自擔任之職務、任職起迄日及工作內容詳如第一審判決附表（下稱附表）一所示，平日工作時間為週一至週五之上午8時至12時、下午 1時30分至5時30分（下稱正常工作時間），並須於每日下午 5時30分至翌日上午8時、例假日上午 8時至翌日上午8時值勤（下依序稱平日值勤、假日值勤）。迨伊等於附表一之「離職日」欄離職時，上訴人竟未依勞動基準法（下稱勞基法）規定給付如附表三所示有關「假日值勤加倍及平日值勤之工資」（下合稱加班費）與陳祺民以次之被上訴人8人（下稱陳祺民等8人）。又上訴人於計算退休金時，未將加班費及固定發給之油料費、伙食費列入平均工資據以計算，致有短付退休金與伊等之情事，且未發給離職前 1年如附表六所示之員工紅利與陳祺民等8 人等情。爰依勞基法第24條、第39條、第55條、第29條、勞基法施行細則第24條第3 款規定，及上訴人 100年度股東常會決議、員工紅利分派辦法，求為命

上訴人給付陳祺民新台幣（下同）102萬3,839元、徐雲鏡90萬2,866元、張勝茂521萬2,970元、黃仁良461萬4,031元、鄧崇仁415萬1,571元、武傳民239萬5,401元、吳世啓168萬5,207元、許吉雄71萬3,412元、劉瑞聲56萬5,180元，及均自起訴狀繕本送達翌日即民國101年7月14日起算法定遲延利息之判決（未繫屬本院者，不予贅述）。

上訴人則以：伊於77年間經全體員工同意設立值勤制度，並向南投縣政府申請核備，且依內政部74年12月5日（74）台內勞字第357972號「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」（下稱勞工值日注意事項）訂定值勤規定，值勤僅待命戒備留意性質，並非持續密集提出勞務，且設有休憩睡眠設施，與正常之工作內容不同，非屬勞基法第24條之加班。又勞基法第84條之1規定於85年間增訂時並未溯及適用，上開勞工值日注意事項之函釋未因該規定之施行而廢止，可見伊之值勤制度仍合法有效。另油料費與伙食費均係伊對員工之福利，並非對員工給付報酬，無勞務對價性，非屬工資，毋庸將之列入計算退休金等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：被上訴人均受僱於上訴人，各自擔任之職位、全職起迄日及工作內容均如附表一所示，除於正常工作時間外，另須為平日值勤及假日值勤，上訴人就平日值勤給付值勤費400元，就假日值勤給付值勤費1,500元或800元，為兩造所不爭執之事實。按關於延長工時之加給，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業均適用該法第24條規定。而是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，依85年12月27日增訂之第84條之1規定，應經中央主管機關核定公告，雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件書面約定，關於工作時間等事項，應報請當地主管機關核備，非雇主單方或勞雇雙方所得決定。查陳祺民等8人均非屬勞動部核定公告之勞基法第84條之1之工作者，有南投縣政府103年5月15日函可參。又勞工是否延長工作時間，應以其於值班時之工作內容認定。依上訴人之「各級值勤人員設置規定」：主管值勤，由部主管、組長、秘書、稽核工程師擔任，負責全般督導處理有關安全事宜，並得至各服務處巡查值班情形；技術值勤，每日2員，由展業部（含草屯處）、管理部男性職員工擔任，處理用戶之申請搶修、檢漏，設施防（變）災，供氣壓力調整及供輸設備作業檢點等事宜。參以證人即之前擔任上訴人草屯站工程員、太平站助理工程員之洪嘉鎮、何群竹證述：在公司值勤，要拆掛換表、收費、處理客戶反應之問題。客戶如有狀況要去查看，要去減壓站抄表、做流量統計表；如發生火災，要快速趕赴現場關掉瓦斯、關閉減壓閥。如遇瓦斯管破裂，情況簡單就直接包紮，情況複雜，須請怪手和備勤人員過來，會留在現場幫忙，迨與備勤人員交接完，須回公司值勤等情。可見被上訴人值勤從事之工作內容，與在正常工作時間之工作內容攸關。另上訴人制訂之「值勤狀況緊急處理手冊」就各種狀況處理程序予以規定，可知值勤人員應負責將事故予以排除，事故緊急者，應通知備勤人員增援，事故不緊急或無法處理，交由

日班人員處理。另在雇主指揮監督下等待提供勞務之待命時間，亦屬工作時間。可見陳祺民等8人所為之平日值勤及假日值勤，係延長工作時間及於假日工作。上訴人抗辯：值勤僅係收轉文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故處理，屬待命戒備留意性質云云，並無可取。上訴人另以伊於77年間設立值勤制度，經全體員工同意，且經南投縣政府核備，應為合法有效云云置辯。查內政部74年12月5日頒布之勞工值日注意事項並非法律，不能與勞基法之相關規定牴觸，對於適用勞基法之勞工不生拘束力。陳祺民等8人所為平日值勤及假日值勤，係延長工作時間及於假日工作，上訴人所訂值勤制度違反勞基法之強制規定，應為無效，渠等請求給付如附表三計算式所列之加班費金額，核屬有據。又工資係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，即在一般情形下經常可以領得之給付，應以某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，依一般社會通念判斷，名稱並非所問。查陳祺民等8人定期於平日及假日值勤，延長工作時間及於假日工作，請求給付之加班費具有勞務對價性，且係經常性之給與，應列入平均工資。另依證人洪嘉鎮、何群竹均證稱：員工每月均領取定額之油料費、伙食費明確。觀諸上訴人之簽呈，依員工職別每月定額發給油料費，僅於油價漲跌時予以調整，給付並非繫諸於勞工有無支出交通費用，非屬實報實銷之補貼性質。另依上訴人之伙食費具領清冊記載，被上訴人於離職前6個月每月領取定額之伙食費。堪認油料費、伙食費均為上訴人制度性針對勞工提供勞務，經常性取得之對價，應納為平均工資之計算基礎。是則，被上訴人各於離職前6個月領取如附表三計算式所列之加班費金額，加上油料費及伙食費計算平均工資，得出每人月平均工資之差額，再乘上附表五所列各自計算基數，以資計算上訴人短付與被上訴人之退休金差額：陳祺民為58萬7,205元，徐雲鏡為53萬6,712元，張勝茂為239萬5,080元，黃仁良為248萬4,067元，鄧崇仁為199萬5,840元，武傳民為120萬7,673元，吳世啓為75萬1,721元，許吉雄為27萬6,576元，劉瑞聲為56萬5,180元。綜上所述，被上訴人得請求上訴人給付之總額，應將附表三計算式所列之加班費，加上前開退休金差額，及上訴人依100年度股東常會決議應發放如附表六所示之員工紅利後，陳祺民為102萬3,839元，徐雲鏡為90萬2,866元，張勝茂為521萬2,823元（加班費278萬1,991元＋短付退休金239萬5,080元＋員工紅利3萬5,899元＝521萬2,970元，惟一審僅判命521萬2,823元，未據張勝茂聲明不服），黃仁良為461萬4,031元，鄧崇仁為415萬1,571元，武傳民為239萬5,401元，吳世啓為168萬5,207元，許吉雄為71萬3,412元，劉瑞聲為56萬5,180元，暨各自101年7月14日起算之法定遲延利息，為有理由，為其心證之所由得，並說明上訴人其他抗辯及聲明證據為不足取暨不逐一論述之理由，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。按勞基法為勞動條件最低標準之規定，自勞基法施行後，凡屬於

該法適用之各業關於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作之加給，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1 規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。又勞基法於第30條第1 項規定勞工正常工作之最高時間，於第32條規定延長工作時間之事由、時數及程序，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，以貫徹保護勞工之政策，非謂勞工於正常工作時間以外為雇主從事與正常工作時間內之工作性質不同之工作，即非加班。查陳祺民等 8 人非屬適用勞基法第84條之1 之勞工，上訴人要求渠等平日值勤及假日值勤，值勤時應負責將事故予以排除，事故緊急時，應通知備勤人員增援，事故不緊急或無法處理時，交由日班人員處理，仍須返回公司值勤，均為原審合法認定之事實。則有關該8 人延長工作時間及假日工作之加給，於勞基法施行後，自應適用勞基法第24條及第39條之規定。渠等於值勤時，不論係到場處理緊急事故，或未遇緊急事故時須在上訴人處待命，均處於上訴人之指揮監督下，活動自由受到拘束，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，上訴人得隨時請求給付充分之勞務，衡以上訴人供應天然氣與民眾，氣體檢漏、漏逸、管線破裂及災變等，均攸關公共安全及社會公益，是該8 人於備勤待命時間之強度，與實際提出勞務或勞動契約之工作強度相當，應屬延長工作時間。至渠等值勤時提供之勞務內容，既經上訴人訂有「值勤狀況緊急處理手冊」為規範，與正常工作時間之工作內容是否相同，即非所問。其次，勞基法第24條延長工作時間之工資及第39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基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，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。本件原審合法認定上訴人依職別每月定額及固定發給油料費，給付與否非繫諸於勞工有無支出交通費用之事實。另伙食費部分，觀察卷附總公司員工伙食名冊、伙食津貼具領名冊（一審卷^(四) 463頁反面-492頁反面），可見上訴人對總公司之員工，一律按每月之上班日數、每日60元計算出伙食津貼金額後，撥款與員工福利委員會，由該會以該金額採買便當之方式辦理；另對各服務處之員工，係將以上開相同方式計算之伙食津貼金額，匯入員工帳戶，亦為兩造所不爭執。則上訴人將每天60元，每月上班天數計算之定額伙食費，每月或固定交與處理伙食事務之福利委員會，由該委員會辦理訂餐，或匯入服務處員工帳戶，核均係以補助員工之飲食費用為目的而為之經常性給與。原審因以上開理由，而為不利於上訴人之判決，經核於法洵無違誤。上訴論旨，猶執陳詞，並以原審取捨證據、認定事實及適用法律之職權行使，暨其他與判決基礎無涉之理由，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。末查，第三審法院應以第二審判決所確定之事實為判決基礎，為

民事訴訟法第476條第1項所明定，故在第三審不得提出新攻擊或防禦方法。上訴人於本院提出之最上證一至最上證六，為新證據，本院不得審酌，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 106 年 11 月 29 日

最高法院民事第五庭

審判長法官 林 大 洋

法官 鄭 傑 夫

法官 陳 玉 完

法官 蘇 芹 英

法官 林 金 吾

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 106 年 12 月 13 日

資料來源：司法院法學資料檢索系統