

裁判字號：最高法院 97 年台上字第 1358 號民事判決

裁判日期：民國 97 年 06 月 26 日

裁判案由：給付加班費

最高法院民事判決 九十七年度台上字第一三五八號

上訴人 行政院國軍退除役官兵輔導委員會台北榮民總醫院

法定代理人 黃○○

訴訟代理人 吳至格律師

余天琦律師

吳雅筠律師

被上訴人 甲○○

乙○○

丙○○

丁○○

戊○○

己○○

庚○○

辛○○

壬○○

樓

癸○○

子○○

丑○○

寅○○

卯 ○

辰○○

巳○○

午○○

未○○

樓

申○○

酉○○

戌○○

亥○○

天○○

地○○

號5樓

宇○○

宙○○

玄○○

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國九十七

年三月十八日台灣高等法院第二審更審判決（九十六年度重勞上更(一)字第五號），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：伊分別於如第一審判決（下同）附表五所示任職始日起受僱於上訴人，擔任工務室技工，負責醫院之電梯、醫療氣體、水電等項之維護及修理工作，為維持醫院每日二十四小時醫療工作之順利運行，並需輪值加班，每日安排三人一組加班十六小時至翌日上午八時止，而延長工作時間。伊於週一至週五輪值加班時，其加班時數為十六小時，除得於翌日補休八小時外，另八小時則以每小時新台幣（下同）四十五元計算加班工資；於例假日、休假日輪值加班時，加班時數則為二十四小時，除得於翌日補休八小時外，另十六小時亦以每小時四十五元計算加班工資。惟行政院勞工委員會（下稱勞委會）已於民國八十六年九月一日公告醫療保健服務業者（醫師除外）自八十七年七月一日起適用勞動基準法（下稱勞基法），上訴人未事先徵得勞工或工會同意，亦未召開勞資會議，即片面決定伊應輪值加班及每小時加班工資以四十五元計算，已違反勞基法第二十四條及第三十二條第一項、第二項之強制規定，並經台北市政府勞動檢查處（下稱北市勞檢處）予以確認，應自八十七年七月一日起，按勞基法之規定給付延長工時之工資，伊並得依法追償起訴前五年內之延長工時工資差額等情。爰依勞基法第二十四條規定，求為命上訴人給付如附表六C欄所示金額，及其中之A欄所示金額自九十三年十一月十一日起，另B欄所示金額自九十四年九月二十八日起，均按年息百分之五計算利息之判決（被上訴人原請求超過上開部分，經第一審判決其敗訴後，未據提起上訴，已告確定）。上訴人則以：被上訴人係擔任技工，於夜間值班時幾無工作，大部分時間係在睡眠或休息，且彼等之專長與職掌各不相同，係採輪流派遣之方式值班，而非按個人專長分別值班，無論就工作之性質或內容以觀，均與延長工作時數之加班有別，依勞工值日應行注意事項（下稱系爭值日注意事項）之規定，被上訴人僅得依兩造間之約定，請領值班津貼或值班工資，不得按勞基法規定，請求伊給與加班工資；況伊係公立醫療機構，有關工級人員之待遇、福利、加班等事項，均應遵照行政院或上級機關之規定辦理，而伊已就延長工時、值日（夜）、延長工時工資等事項，明定於「技工、工友工作規則」（下稱系爭工作規則），並經台北市政府核定同意備查，且公告院內各單位週知，既未據工級人員提出異議，足認被上訴人均已同意值班工資之規定，伊並無違反勞基法第三十二條第一項規定之情事；又從事斷續性、間歇性工作之勞工，與必須持續密集付出勞力之生產線勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第二十一條第一項及第三十二條第四項但書之規定，勞工如已同

意平日或例休假日之工作時間逾八小時，且勞雇雙方所約定之工資，又不低於勞基法所規定之基本工資及以基本工資為基準計算出例假日工資及延長工時工資之總和時，應不違反勞基法之規定，勞雇雙方均應受拘束，勞工即不得更行依據勞基法請求平日或例休假日延長工作時間之工資。是縱認伊仍須按勞基法規定給與被上訴人延長工時工資，惟因伊實際給與被上訴人之工資，仍高於彼等之基本工資及以基本工資為基準計算出例休假日工資及延長工時工資之總和，自不違反勞基法之規定；且兩造於九十三年六月十日協調會所獲致之結論，並不影響被上訴人前已同意以每小時四十五元計算值班工資之意思表示等語，資為抗辯。

原審斟酌全辯論意旨及調查證據之結果，以：被上訴人係分屬上訴人工務室各組之技工人員，其在正常工作時間以外所為之值班工作，僅係處理本院區之「水電電梯」、全院之「醫療氣體」及東院區之「水電」等事項，並非涵括工務室所總攬之業務，可見其排班輪值，並非基於專業分派。經參酌上訴人提出之「工務值班人員請修工作紀錄表」所示，被上訴人遇有非其專業之報修情況發生時，雖僅註記待修，惟如發生符合其專業且可簡易修復之報修情形，則立即進行維修，佐以證人即上訴人工務室副工程師吳東明之證述，足認被上訴人在值班時所從事之工作內容，與其在正常工作時間所從事之工作內容攸關，僅係因上訴人未依被上訴人之專長排班輪值，致被上訴人無從就非屬其專業之工作在值班時間施作。上訴人自不能以此不可歸責於被上訴人之事由，作為被上訴人在上開值班時間所為之工作內容，全與彼等在正常工作時間所為之工作內容相異之託詞。可見被上訴人無法在值班時間施以較繁複之維修工作，乃係因上訴人未提供必要之設備、人力，或考量施工時間之妥適性所致，並未變更其工作之性質；況被上訴人在其正常工作時間遇有無法自行修復之情況，亦須委外報修。自不能以被上訴人在值班時間遇有無法自行修復而註記待修之行為，即認該值班時間並非工作時間。且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，是縱令被上訴人在值班時間未發生報修情事，亦不因而變更該值班時間仍係工作時間之性質。被上訴人自八十七年一月一日起已開始適用勞基法，又非屬勞基法第八十四條之一第一項各款所定之特殊工作者，而勞基法第三十二條就延長勞工工作時間所為之規定，並無所謂加班或值班之分，應認被上訴人在正常工作時間即勞基法第三十條第一項所定以外之工作時間，均屬勞基法上開規定所謂之延長工作時間。至內政部於七十四年十二月五日所頒系爭值日注意事項，固就勞工值日（夜）工作之津貼、補休及週期等事項予以規範，惟該注意事項既非法律，自不得與勞基法之相關規定牴觸，況依上開注意事項第一項規定所適用之對象，限於勞工從事「非勞動契約所約定工作」之情形，與勞基法之上開規定並無扞格。次查，上訴人依系爭工作規則第三十九條之授權，固於所訂「工級人員加（值）班費管制要點」第七點規定，值班費支給標準為每小時四十五元，然該給與標準，既與勞基法第二十四條第一款、第

二款所定之給與標準不符，且較不利於被上訴人，自屬違反勞基法之強制規定而當然無效。自不能以被上訴人就系爭工作規則或上開值班費支給標準未提出異議，逕認被上訴人應受拘束。又勞工之工資係由勞雇雙方議定之，既為勞基法第二十一條第一項前段所明定，且延長工時工資之計算標準，復係以勞雇雙方所議定之每小時工資額為基準，自與勞工之基本工資無涉，是上訴人以基本工資及以基本工資為基準計算出例休假日工資及延長工時工資之總和，作為其給與被上訴人延長工時工資之評比標準，顯乏依據。況被上訴人非屬勞基法第八十四條之一第一項各款所規定之從事特殊工作者，既為上訴人所不爭執，則上訴人援引最高法院八十五年度台上字第一九七三號判決就從事勞基法第八十四條之一第一項所定監視性、繼續性工作之工廠守衛延長工時工資之認定基準資為抗辯，尤屬無稽。再依北市勞檢處曾於九十三年八月二十六日函，亦認為被上訴人在值班時間所為之工作內容，與彼等在正常工作時間所為之工作內容一致，應屬工作時間之延長，應按勞基法第二十四條之規定計付延長工作時間工資。而台北市政府勞工局依據北市勞檢處所為之上開勞動檢查結果，已依勞基法第七十九條第一項第一款規定，對上訴人科處罰鍰一萬二千元確定。上訴人適用勞基法之後，既繼續要求被上訴人在夜間或例休假日值班，延長被上訴人之工作時間，自應依勞基法第二十四條第一、二款規定，計付被上訴人延長工作時間之工資。末查，被上訴人於九十三年十一月一日提起本件訴訟前五年內因值班而延長之工作時間，如按勞基法第二十四條第一款、第二款之規定，可得請求如附表六C欄所示金額及其中A欄所示金額自九十三年十一月十一日起；另B欄所示金額自九十四年九月二十八日起，均至清償日止之法定遲延利息，既為上訴人所不爭執；從而，被上訴人依上述規定，請求上訴人給付上開金額本息，自屬有據，應予准許等詞，為其心證之所由得，並說明上訴人其餘主張及聲明證據為不足取，暨不逐一論述之理由，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴。

按勞基法第二十四條規定，雇主延長勞工工作時間者，應依各款標準加給延長工作時間之工資；同法第三十九條所定，雇主經徵得勞工同意於例假、休假及特別休假等日工作者，應加倍發給工資，乃屬法律強制規定。又勞基法為保護勞工免受雇主剝削，故於第三十條第一項規定勞工正常工作之最高時間；而同法第三十二條係就雇主延長勞工工作時間之事由、時數及程序為規定，旨在限制雇主任意延長勞工之工作時間，貫徹保護勞工之本意，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，不得依勞基法之規定請求給付延長工作時間之工資。本件上訴人要求被上訴人在夜間或例休假日值班，縱被上訴人於值班時受其本身專業能力及上訴人其他人力、設備不及配合之限制，而無法從事較繁複之維修工作，僅係其工作之範圍及難度受限而已，要難以其值班時僅處理緊急事故或聯絡，或未遇可維修之工作而在待命中，遽謂未於正常工作時間外

延長被上訴人之工作時間。至內政部所頒系爭值日注意事項「附註」二所載：「勞工值日（值夜）工作，本部認定非正常工作之延伸，基此，就法理而言，勞工並無擔任值日（夜）之義務」，係著重在工作內容之說明，非謂勞工於正常工作時間外，於夜間或例假日輪值加班，非屬正常工作時間之延長，而不得依勞基法第二十四條規定請求給付工資。次依勞基法第八十四條之一規定，為該條所定之監視性、間歇性或其他性質特殊工作，須經中央主管機關核定公告，而雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件，關於工作時間等事項，必須以書面為之，並應參考同法所定之基準，且不得損及勞工之健康及福祉，更應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定。本件被上訴人之工作既非經中央主管機關核定公告之上述特殊工作，為原審所認定，上訴人自無從援引該條規定或本院就該條規定所闡釋之相關法律見解為利己之主張。本件上訴人既有以要求被上訴人輪值加班之方式，實際延長被上訴人之工作時間，即合於勞基法第二十四條所定應加給延長工作時間之工資之情形。原審因以上述理由，為不利於上訴人之論斷，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，不能認為有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中 華 民 國 九 十 七 年 六 月 二 十 六 日

最高法院民事第六庭

審判長法官 朱 建 男

法官 顏 南 全

法官 林 大 洋

法官 鄭 傑 夫

法官 蘇 清 恭

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 九 十 七 年 七 月 七 日

H