臺灣高等法院高雄分院民事判決

112年度勞上易字第1號

上　訴　人　洪世杰
000000000000000000
　　劉佳文
　　鐘慶陽
000000000000000000
　　郭政杰
　　彭建章
　　劉振乾
000000000000000000
　　王順平
　　黃振彰
　　郭瑞雪
共　　同
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師
被上訴人　　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　林昱璿
　　江怡嫻

上列當事人間請求給付加班費差額事件，上訴人對於中華民國111年11月21日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第226號第一審判決提起上訴，本院於112年2月8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、按第二審判決書內應記載之事實，得引用第一審判決。當事人提出新攻擊或防禦方法者，應併記載之。判決書內應記載

之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之意見，應併記載之，民事訴訟法第454條定有明文。

二、本件兩造之聲明及就事實與法律之陳述，均引用原判決所記載。上訴人另主張：勞動基準法（下稱勞基法）第24條「平日每小時工資額」，應係指勞工於平日正常工作時間之每小時工資，非可由雇主恣意決定，勞基法所規定之加班費，亦應以此做為基準，非僅雇主給付之薪資未低於基本工資及依基本工資計算之加班費即可。且依最高法院最新實務見解，依勞基法第24條規定，延長工作時間之工資，應以平日工資為加計標準，而上訴人每月領取之夜點費、全勤獎金、危險津貼（下合稱系爭款項），均為平日正常工作時間所得工作報酬，自應計入平日工資，以核計每月加班費。又事業單位依其事業性質及勞動態樣，固得與勞工另訂勞動條件，但不得低於勞基法所定最低標準，勞基法既已明訂延長工時加班費之計算方式，被上訴人自不得援用經濟部相關法令，主張僅以「單一薪給」計算加班費為合法等語。

三、本院之判斷：

㈠本院關於系爭款項是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費之爭點，除後述部分外，其餘攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見與第一審判決相同，引用原審判決之記載。

㈡至上訴人雖以前詞為由。惟查：

1.按所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同（最高法院民國100年度台上字第1256號判決意旨參照）。又勞基法第24條有「平日每小時工資額」之訂定，平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。按月計酬之勞工於逾

法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第24條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。

2.自原審卷附之薪津表、工資清冊、出勤記錄觀之（見原審卷一第63頁至第227頁、原審卷二第43至56頁、第59至226頁），上訴人所領危險津貼、夜點費並非每月均相同，系爭全勤獎金則依個人出勤狀況決定是否核給，非必然可領得，則於平日工資之計算上，需俟各月份終結後，加總當月之全勤獎金、危險津貼及夜點費後，除以當日工作時數，得出每月之平日工資後，再加以計算加班費，每月計算基礎即有差異，且系爭款項之計算區間並不相同，此據被上訴人陳明在卷，如依上訴人之主張，則於平日工資之計算上，需俟各月份終結，加總當月區間之全勤獎金、危險津貼及夜點費後，除以當日工作時數，得出每月之平日工資，才能再加以計算當月之加班費，每月平日工資勢必均有不同，且因系爭款項計算區間不同，可能造成每月均需待最後之計算區間屆至始能計算加班費而遲延發放加班費之情況，並與法律所定之平日正常工作時間乃明確可計算之平日工資有所差異。而被上訴人為國營事業，加班費之計算標準係依單一薪給制之明確數額除以30日再除以8小時，核算平日每小時工資額，計算方式明確且未低於基本工資，於上訴人任職期間，被上訴人均遵循此計算方式行之有年，上訴人亦均明瞭係以本薪計算每小時加班費，為兩造所不爭執，此雙方合意之計算方式，與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，亦不違反司法院大法官會議第726號解釋意旨，上訴人主張此有違勞基法規定云云，並不可採。

3.次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工

作規則（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞雇雙方均應受其拘束。上訴人主張另行約定「平日每小時工資額」與勞基法第24條規定不合云云，亦非可採。

4.至上訴人所提最高法院110年度台上字第53、681號判決之個案情節，與本件之基礎事實不同，尚不足為有利上訴人之認定，併予敘明。

四、綜上所述，上訴人訴請被上訴人應分別給付上訴人如原判決附表「加班費差額」欄所示金額，及各自如附表「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，為無理由。原判決駁回上訴人之訴，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據資料，經審酌後，認不影響本判決結果，不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　24　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　謝雨真

法　官　郭宜芳

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　24　　日

書記官　陳憲修