臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞簡字第41號

原　　告　周信淵

被　　告　台灣國際航電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　高民環

000000000000000000

訴訟代理人　沈士杰

　　沈以軒律師

　　游鎮瑋律師

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國115年10月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國110年9月6日起，任職被告公司，被告自110年10月27日起，要求原告依變形工時制度（每日工作10小時）出勤，然被告之勞資會議遲至111年3月18日始通過、111年9月24日始正式公告實施變形工時制度，自110年10月27日起至111年9月23日止，原告之工時核計應回歸一般工時制（每日8小時、每週40小時），其中平日超時部分，應視為延長工作時間，應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，按1.34倍補發差額；週六出勤（每日10小時）部分，應視為休息日加班，依勞基法第24條第2項規定，應按前2小時1.34倍、第3至8小時1.67倍、第9至10小時2.67倍（含本薪）核計；另輪班津貼屬原告於特殊時段提供勞務之對價，屬經常性給與之工資，應納入平日每小時工資額，作為計算加班費之基礎，經原告逐月核算，被告共計欠付加班費新臺幣（下同）17萬4,690元，及自各期工資原應給付日之翌日起至115

年5月25日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息3萬6,567元，爰依勞動契約法律關係，請求被告給付加班費。

㈡並聲明：

1.被告應給付原告21萬0,191元，及自115年5月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.願供擔保請准宣告假執行。

二、被告答辯：

㈠被告早於95年8月18日，即經第一屆勞資會議通過實施變形工時制度，並一體適用於全體員工，原告110年9月6日到職時，兩造簽立之勞動契約書第4條第2項亦已載明「原告同意，被告因業務需求，得依勞基法第30條第2項、第3項規定實施彈性工時」，已取得原告之個別同意，足認兩造均已同意被告合法實施變形工時制度。嗣被告於臺南市新市區之事業場所（下稱臺南廠）於110年9月22日勞工人數達30人後，隨即依法選出勞資會議之資方與勞方代表，函送臺南市政府勞工局備查，並於111年3月18日勞資會議中，就變形工時溯及臺南廠設立時，提出討論，獲全體勞工代表同意，並經主管機關備查，但此不影響被告先前已有事業單位勞資會議通過實施變形工時制度之決議。

㈡原告所舉前行政院勞工委員會92年7月16日勞動二字第0920040600號令，係在闡明事業單位設有多個廠場時，工會或勞資會議同意權之歸屬及適用層級，俾釐清各廠場實施相關制度時應取得何種同意程序，非謂於事業單位勞資會議已合法決議之情形下，嗣後新設廠場仍須另行召開廠場勞資會議並取得決議，始得繼續適用既有之變形工時制度。再者，勞動基準法第30條第2項前段規定之文義，僅要求事業單位於無工會之情形下，經勞資會議同意後即可實施變形工時制度，並未明定必須以「廠場勞資會議」為限，原告逕將前揭函令解釋為新設廠場成立後，縱已有事業單位勞資會議決議，仍須另經廠場勞資會議決議，始得實施變形工時制度，顯已逾越法條文義及函令解釋之範圍。況倘如原告所述，於新設廠

場未達30人而未成立勞資會議前，事業單位勞資會議決議之效力仍及於該廠場員工，一旦新設廠場員工人數達30人而應成立勞資會議時，原已合法實施之變形工時等制度，即當然失其效力，須待新設廠場勞資會議另行決議通過後，始得繼續施行，如此不僅造成制度適用之突兀中斷及法律關係之不安定，更與企業實務運作及一般社會通念顯然有違，非屬合理之法規解釋方式。至勞動部之回函，仍僅重申上開92年函釋意旨，並未說明法令依據，亦未排除事業單位勞資會議已合法決議情形下，事後新設廠場仍須另行召開廠場勞資會議並取得決議，始得繼續適用既有之變形工時制度。

㈢實則按實務向來見解，於雇主設有企業工會之情形下，企業工會係代表全體勞工之法定組織，除非特定廠場另設有廠場企業工會，否則企業工會所為之同意或決議，效力原則上優先於廠場勞資會議，依相同法理，固可認為廠場勞資會議就其廠場範圍內所作成之決議，具有較事業單位勞資會議更具體之效力，然於廠場勞資會議尚未成立，或尚未作成與事業單位勞資會議相異之決議前，事業單位勞資會議已依法作成之相關決議效力，仍持續有效，並得適用於所屬各廠場。本件原告之雇主為同一法人，兩造簽訂之勞動契約主體始終為被告，非不同法人或獨立分公司，本無須經新設臺南廠勞資會議審議，即可適用既有經勞資會議同意之變形工時制度。

㈣退步言之，如認被告實施變形工時制度有未盡符合法令規定之處，原告計算之加班費數額仍屬有誤，反有溢領工資之情形，且原告於勞動契約存續期間，既同意適用被告實施之變形工時制度，並按被告排定之班表實際出勤，且就其現主張應屬正常工作時間而未排班出勤之期間，亦未曾表示有提供勞務之意願或事實，被告自無受領勞務遲延之情形，被告自得就原告因此溢領之工資，依法主張抵銷。

㈤並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠本件被告於95年8月18日，經第一屆勞資會議通過實施勞基法第30條第2項、第3項、第30條之1彈性工時制度，原告自110年9月6日起，任職被告公司，任職時簽立之勞動契約書第4條第2項記載「原告同意，被告因業務需求，得依勞基法第30條第2項、第3項規定實施彈性工時」，另被告新設之臺南廠自110年9月22日起，人數滿30人，依勞基法第83條暨其授權訂定之勞資會議實施辦法第2條第1項規定，應分別舉辦勞資會議，惟實際上臺南廠勞資會議係於110年11月19日始成立，並於111年3月18日勞資會議表決通過討論事項，內容略以「公司已於85年8月18日經勞資委員同意通過勞基法第30條變形工時，因臺南為新設廠區，故本次會議需再確認勞資雙方委員有無異議」，另於111年9月23日勞資會議表決通過討論事項，內容略以「勞基法第30條變形工時，已於111年3月18日經勞資委員同意通過，依勞動部建議註明自111年9月24日起實施」等情，有被告95年8月18日勞資會議紀錄、錄取通知函、勞動契約書、臺南廠111年3月18日、111年9月23日勞資會議紀錄、臺南市政府勞工局110年12月13日南市勞資字第1101313198號函、臺南廠工時同意暨報備時間軸簡報影本在卷可稽（南勞簡專調字卷第39頁至第45頁、第87頁至第105頁，南勞簡字卷第31頁至第35頁、第79頁），且為兩造所不爭執，此部分之事實，堪以認定。

㈡按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。第一項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將8週內之正常工作時數加以分配。但每日正常工作時間不得超過8小時，每週工作總時數不得超過48小時，勞基法第30條第1項至第3項分別定有明

文。另就上開規定，改制前行政院勞工委員會曾於92年7月16日勞動二字第0920040600號令釋示：有關「雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意」之規定，係指：1.事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會之同意；各該廠場無工會者，應經各該廠場之勞資會議同意。2.事業單位之分支單位實施者，其有工會之分會，且該分會業經工會之許可得單獨對外為意思表示者，經該分會之同意即可。3.。事業單位之分支機構分別舉辦勞資會議者，分支機構勞資會議之決議優先於事業單位勞資會議之決議（下稱系爭函釋），有系爭函釋在卷可稽（南簡字卷第83頁）。

㈢由上開規定及系爭函釋可知，事業單位欲於不同廠場開始實施勞基法第30條第2項、第3項所定彈性工時制度者，應經各該廠場工會（如無工會，則經勞資會議）同意乙節，並無疑義。惟本件兩造所爭執之情形為，被告勞資會議已於95年8月18日決議通過實施彈性工時制度，嗣後新設臺南廠，於臺南廠勞資會議同意前，得否適用原先經被告勞資會議同意之彈性工時制度，本院就此爭議雖函詢勞動部釋疑，惟勞動部函覆內容仍僅援引勞基法第30條、第30條之1規定及系爭函釋，表示雇主經工會（如無工會，則經勞資會議）同意後，得依各該規定實施2週、8週或4週彈性工時，事業單位有個別不同廠場實施者，應個別經各該廠場工會（如無工會，則經勞資會議）之同意等語，有勞動部115年7月15日勞動條3字第1150072658號函在卷可稽（南勞簡字卷第81頁），並未針對上開特殊爭議情形為說明。審酌被告勞資會議95年8月18日決議通過實施彈性工時制度時，臺南廠尚未編制，客觀上無從選出臺南廠勞資會議勞方代表，而原告係於臺南廠因自110年9月22日起，人數滿30人，依法應舉辦勞資會議前之110年9月6日到職，並於勞動契約書第4條第2項約定同意實施95年8月18日被告勞資會議決議通過之彈性工時制度，倘認於臺南廠勞資會議同意前，不得適用原先經被告勞資會議

同意之彈性工時制度，將造成110年9月6日至110年9月21日期間，臺南廠因人數未滿30人、無須分別舉辦勞資會議，原告仍為被告勞資會議決議效力所及，符合勞基法第30條第2項經勞資會議同意之要件，使兩造間勞動契約書第4條第2項約定為有效，惟自110年9月22日起，臺南廠因人數滿30人、應分別舉辦勞資會議，原告不再為被告勞資會議決議效力所及，不符勞基法第30條第2項經勞資會議同意之要件，兩造間勞動契約書第4條第2項約定因違反強行規定而無效，如此解釋適用之情形，無非係將兩造間勞動契約條款之效力，繫於臺南廠是否已達應分別舉辦勞資會議法定人數之不確定事實，難謂合理，亦與所謂無效，係指自始、當然、確定無效之意旨不符。基此，應認被告辯稱於臺南廠勞資會議尚未成立，或尚未作成與被告勞資會議相異之決議前，被告勞資會議已依法作成實施彈性工時之相關決議效力，仍持續有效，並得繼續適用於臺南廠等語，較為可採。

㈣從而，依原告所提證據，不足證明被告要求原告依彈性工時制度（每日工作10小時）出勤，有何違法情事，原告主張自110年10月27日起至111年9月23日止，原告之工時核計應回歸一般工時制（每日8小時、每週40小時），被告應另支付加班費及遲延利息等語，尚非有據。

四、綜上所述，原告依勞動契約及勞動基準法規定，請求被告給付21萬0,191元，及自115年5月26日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、按訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第78條及第87條第1項分別定有明文。本件原告之訴為無理由，訴訟費用應由敗訴之原告負擔。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果皆不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條

第2項、第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　3　　日

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

法　官　　陳品謙

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　3　　日

書記官　　張月姝