

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第98號

上訴人 南亞科技股份有限公司關係企業工會
(即附表所示選定人之被選定人)

法定代理人 黃惠芳

上訴人 郭羽結
萬淑敏

共 同

訴訟代理人 黃泓勝律師

被上訴人 南亞科技股份有限公司

法定代理人 吳嘉昭

訴訟代理人 余天琦律師
陳毓芬律師

複代理人 王志鈞律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國107年6月25日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第125號第一審判決提起上訴，本院於108年10月9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郭羽結、萬淑敏各負擔百分之六，餘由上訴人南亞科技股份有限公司關係企業工會負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人即如附表所示選定人（下稱選定人）及郭羽結、萬淑敏，現、曾任職於被上訴人公司，任職單位如附表所示，工作時間日班為上午7時30分至下午7時30分，夜班為下午7時30分至上午7時30分，每次出勤之工作時數為12小時，其中休息時間2小時，已逾每日正常工時8小時，被上訴人所謂於民國97年9月17日，通過實施二週彈性工時制度決議之第3屆第7次勞資會議（下稱系爭勞資會議），應由舉辦勞資會議之三廠自行舉辦，卻與其他廠一起召開，違反勞資會議實施辦法第2條第1項之規定，且選舉勞資會議勞方代

01 表係紙上作業，實際上僅舉辦福利委員之選舉，再由福利委
02 員兼任勞方代表，又系爭勞資會議紀錄仍列出差之林志仲為
03 勞方代表，並未記載由實際出席之洪淑芬遞補之情形，且出
04 差非應遞補之情形，該勞資會議有上開瑕疵事由，會議決議
05 實施二週彈性工時制度，並不合法，前開超過工時部分自屬
06 延長工時；又被上訴人於考績評分細項，明確要求如附表任
07 職控片中心之選定人及生產製造二課之郭羽結每班次應提早
08 進廠10分鐘，任職晶圓製造課、生產控制課之選定人及郭羽
09 結每班次應提早進廠5分鐘，若未提早進廠，將遭到考績扣
10 分，致延長伊等之工作時間；則自101年6月起至103年5月間
11 止，就每日加班2小時以內之部分，被上訴人應依勞動基準
12 法（下稱勞基法）第24條第1款規定加給1/3延長工時工資，
13 就每日加班逾2小時部分，應依同條第2款規定加給2/3延長
14 工時工資等語。爰依勞基法第24條之規定，求為命被上訴人
15 給付如附表「原審請求金額」欄所示本息之判決。原審為上
16 訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起一部上訴。上訴聲明：
17 (一)原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分，及該部分假
18 執行之聲請暨訴訟費用之負擔，均廢棄；(二)被上訴人應給付
19 上訴人如附表「上訴範圍」欄所示之金額，及自起訴狀送達
20 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（上訴人逾上開
21 請求部分，未據聲明不服，非本院審理範圍）。

22 二、被上訴人則以：伊為中央主管機關即行政院勞工委員會（現
23 改制為勞動部，下稱勞委會）指定得依勞基法採行二週彈性
24 工時制度之行業，並依法於97年9月17日系爭勞資會議決議
25 調整「四班二輪制」，即廠內設有4批人員，輪流擔任日、
26 夜班之工作，每半年對調一次日、夜班之出勤工時制度，四
27 班日之工作時間為上午7時30分至下午7時30分，四班夜為下
28 午7時30分至上午7時30分，正常工時10小時，加上休息時間
29 2小時，平均每週工作天數為3.5天，平均每週工作時數為42
30 小時，伊並訂有「南亞科技公司二班制作業要點」（下稱二
31 班制作業要點），全體二班制員工（包含上訴人）於簽訂勞

動契約亦同意遵守，該要點第1點、第2點規定，即係採取系爭勞資會議決議「四班二輪制」之出勤工時制度，則上訴人之每班正常工時既經調整實施為10小時，其等於日常之出勤日正常工作10小時，自不構成延長工時之情形；又伊之三廠係於96年12月25日登記設立之新廠區，伊經公告後於97年1月間遴選勞方代表，並將遴選結果列入勞資代表名冊，報請臺北縣政府（現改制為新北市政府）勞工局准予備查在案，伊據此依法舉行之系爭勞資會議及決議自有效力。另伊並無強制四班二輪制人員提早到班之情形，亦無據為薪資、考績不利之處遇，上訴人請求提早到班之延長工時工資，亦屬無據等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、上訴人主張選定人及郭羽結、萬淑敏，現及曾任職於被上訴人公司，任職單位如附表所示，工作時間日班為上午7時30分至下午7時30分，夜班為下午7時30分至上午7時30分，每次出勤之工作時數為12小時，工時10小時、休息時間2小時之事實，為兩造所不爭執，復有薪資明細可據（見原審勞訴字卷(二)第21至917頁、卷(三)第9至176頁），堪信為真實。

四、又上訴人主張被上訴人實施二週彈性工時制度，每次出勤之工作時數為12小時，工時10小時、休息時間2小時，已逾每日正常工時8小時，被上訴人並要求應提早進廠5至10分鐘，否則將遭考績扣分之不利處遇，應給付自101年6月起至103年5月止如附表「上訴範圍」欄所示之延長工時工資等語，被上訴人則以前詞置辯。經查：

(一)按勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時，勞基法第30條第1項定有明文。又經中央主管機關指定之行業，勞工每日正常工作時間，於雇主經工會同意，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，同法第30條第2項、第4項規定甚明。經查：

1.被上訴人為適用勞基法之行業，前即採行二週彈性工時制

01 度，工作時間日班為上午7時30分至下午7時30分，夜班為
02 下午7時30分至上午7時30分，每次出勤之工作時數為12小
03 時，工時10小時、休息時間2小時，被上訴人之勞工係於1
04 01年4月25日始成立工會，為兩造所不爭執，並經證人蔡
05 佩伶、邱靖雅到庭證述明確（見本院卷第363至371頁），
06 是於被上訴人勞工成立工會前，若經勞資會議同意後，得
07 採二週彈性工時制度，將其2週內2日之正常工作時數，分
08 配於其他工作日。又103年4月14日修正前勞資會議實施辦
09 法（下稱修正前勞資會議實施辦法）第2條第1項規定：

10 「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其分支機構人
11 數在30人以上者，亦應分別舉辦之」、第5條規定：「勞
12 資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會
13 員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接
14 選舉之。事業單位各部門距離較遠或人數過多者，得按各
15 部門勞工人數之多寡，分配應選出勞方代表人數分區選舉
16 之」、第10條第3項規定：「資方代表得因職務變動或出
17 缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由
18 勞方候補代表依序遞補之。候補代表不足遞補時，得補選
19 之」、第19條第1項規定：「勞資會議應有勞資雙方代表
20 各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成
21 共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意」；被
22 上訴人三廠屬96年12月5日登記設立之新廠區，業於同年
23 月31日公告遴選三廠第一屆勞資會議勞方代表，公告記載
24 為配合與一、二廠區代表任期一致性，該屆代表任期係自
25 97年1月31日至98年12月31日，被上訴人並於97年1月2日
26 將該勞資會議代表遴選公告送臺北縣政府勞工局核備，嗣
27 被上訴人三廠經選出訴外人趙家豪、洪嘉和、李惠淑、黎
28 春梅、林志仲為勞方代表，有臺北縣政府97年1月23日
29 函、勞資會議勞資代表名冊、97年1月2日公告、經濟部工
30 廠登記證可據（見原審勞訴字卷(六)第331至335頁），並經
31 證人趙家豪證述略以：伊有參加上開勞資會議，伊是勞方

代表，當時因三廠剛蓋起來，公司有通知要補選，有發公告，公告說有無人有意願出來參選，我們部分在那一區算是比較大的部分，主管就推派伊出來參選，三廠有很多區，各區投自己代表，是選福利委員同時兼任勞方代表、伙食委員，被選上的人要出席這些會議，勞資會議議案是由何人提出伊不確定，但通常是收到通知就去開會，開會時是跟其他廠的代表一起開會等語明確（見原審勞訴字卷(六)第17至29頁），足見被上訴人確有依法選舉勞方代表，上訴人主張被上訴人選舉勞資會議勞方代表係紙上作業云云，並不可取。而上開三廠勞方代表自97年3月14日起與一、二廠勞工代表一同出席參加第3屆勞資會議，系爭勞資會議（第3屆第7次）於97年9月17日召開，資方代表計5人、出席3人，勞方代表計14人，出席8人，勞方代表林志仲因於開會時間出差（97年8月23日起至同年11月19日止），無法行使職權（見原審勞訴字卷(六)第337頁出國申請及核定表），由經選出之勞方候補代表洪淑芬遞補之，三廠勞方代表有洪淑芬、洪嘉和、趙家豪等3人，被上訴人四班二輪制勞工有關二週彈性工時之採行，業經系爭勞資會議決議通過乙情，復有系爭會議紀錄、會議簽到表可據（見原審勞訴字卷(一)第105至108頁），是被上訴人已依法選舉勞資會議之勞方代表，系爭勞資會議其出席人數及決議程序亦依規定辦理，並做成決議，足見系爭勞資會議及決議俱符合上開規定，對勞資雙方均發生效力，參以被上訴人採行四輪二班制已有多年，皆無爭議（見本院卷第502頁），若系爭勞資會議及決議有瑕疵之事由存在，被上訴人之勞工於101年4月25日成立工會後，就此攸關工時、工資之重要勞動條件，豈有未向被上訴人究明之理；故被上訴人抗辯其經系爭勞資會議決議採行四班二輪制，無須就此給付上訴人延長工時工資，即屬正當。

2. 上訴人雖主張系爭勞資會議應由三廠自行舉辦，卻與其他廠一起召開，顯違反勞資會議實施辦法第2條第1項之規

01 定，又系爭勞資會議紀錄中仍列出差之林志仲為勞方代
02 表，並未記載由實際出席之洪淑芬遞補之情形，且出差非
03 應遞補之情形，該勞資會議有瑕疵事由，並不合法云云。
04 惟按修正前勞資會議實施辦法第2條第1項固規定：「事業
05 單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其分支機構人數在30
06 人以上者，亦應分別舉辦之」，惟依其「本於勞工參與之
07 精神，鼓勵事業場所勞資雙方得因地制宜予以溝通，爰本
08 辦法並未明確劃分事業場所之範圍及標準，以使勞資雙方
09 得衡量所需，並透過產業民主之方式商議決定事業場所之
10 範圍及標準，發揮勞資會議之功能」之立法意旨以觀，就
11 各分支機構之事務，為因地制宜，雖有分別舉辦勞資會議
12 之必要，但就與全體勞工有關之事項，為使勞資雙方得衡
13 量所需，並發揮勞資會議之功能，自無不得聯合舉辦全事
14 業單位勞資會議之理，上訴人亦自陳分別或聯合召開勞資
15 會議之投票結果並無差別（見本院卷第502頁），則觀諸
16 系爭勞資會議「調漲伙食費」、「調漲伙食費員工自付金
17 額」、「出勤工時調整部分」（即四班二輪制）等議案
18 （見原審勞訴字卷(一)第105至106頁），皆係攸關被上訴人
19 一、二、三廠勞工之共同事務，並適用全體勞工，系爭勞
20 資會議未由三廠自行舉辦，而與其他廠一起召開，尤可使
21 全體勞工充分討論予以議決，以發揮勞資會議之功能，對
22 勞工難謂有何不利可言，不能因此即認系爭勞資會議決議
23 為無效。又被上訴人三廠屬96年12月5日登記設立之新廠
24 區，業於同年月31日公告遴選三廠第一屆勞資會議勞方代
25 表，公告記載為配合與一、二廠區代表任期一致性，該屆
26 代表任期係自97年1月31日至98年12月31日，被上訴人並
27 於97年1月2日將該勞資會議代表遴選公告送臺北縣政府勞
28 工局核備，嗣被上訴人三廠經選出訴外人趙家豪、洪嘉
29 和、李惠淑、黎春梅、林志仲為勞方代表，有如前述；而
30 系爭勞資會議（第3屆第7次）於97年9月17日召開，資方
31 代表計5人、出席3人，勞方代表計14人，出席8人，其中

林志仲因於開會時間出差（97年8月23日起至同年11月19日止，見原審勞訴字卷(六)第337頁），其出差期間約達3個月，顯無法行使職權，是由經選出之勞方候補代表洪淑芬遞補之，系爭勞資會議紀錄亦載明「勞方出席代表：…洪淑芬…」、「勞方請假或缺席代表：林志仲（出差）」等語（見原審勞訴字卷(一)第105頁），與上開勞資會議實施辦法第10條第3項規定並不相違，該辦法就勞資會議代表不足額時，應由候補人員遞補或重新選派，亦無明定，是上訴人主張系爭勞資會議紀錄仍列出差之林志仲為勞方代表，未記載由實際出席之洪淑芬遞補之情形，且出差非應遞補之情形云云，尚不可取。又參以勞動部前對被上訴人實施勞動檢查，就被上訴人未給付部分勞工延長工時工資乙情，固經裁處在案，然就所涉系爭勞資會議之部分，則於該部106年11月6日勞動法訴字第1060011323號訴願決定書記載略以：「…訴願人（即被上訴人）業經97年9月17日勞資會議決議同意後實施2週彈性工時…」（見原審勞訴字卷(六)第77至83頁），顯亦認系爭勞資會議之決議具有合法效力，則上訴人就系爭勞資會議及決議有何違法事由，既未能舉證證明，其前開主張，並不可採。

(二)次按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之」，勞基法第24條定有明文。又延長工作時間係屬雇主經勞工同意方得行使之權利，若雇主未曾要求勞工在正常工作時間以外延長工作時數工作（即未經勞雇雙方合意），勞工亦未舉證證明確有在正常工作時間以外延長工作時數工作之需要與事實，僅為求妥速完成任務或出於其他因素考量，自行提早到班或逾時停留在公司內部，應認此舉僅係勞工單方片面之延長工時，核與勞基法第24條所定雇主應

01 加給工資之要件未符，亦不得據此要求雇主給付加班費。
02 查，上訴人雖提出評分細項為據，主張被上訴人要求伊等應
03 提早進廠5至10分鐘，若未提早進廠，伊等將遭到考績扣
04 分，致延長伊等之工作時間云云。惟被上訴人四班二輪制之
05 員工，工作時間日班為上午7時30分至下午7時30分，夜班為
06 下午7時30分至上午7時30分，已如前述；而觀諸上訴人所提
07 之評分細項（見原審調字卷第103頁），僅記載「進出FAB交
08 接工作事項（19:20前）」，且係列為加分項目，又被上訴
09 人之交接規範雖記載日班交接時間「07：25至07：35」、夜
10 班交接時間「19：25至19：35」（見原審勞訴字卷(一)第237
11 至241頁），然嗣已刪除交接時間（見原審勞訴字卷(一)第23
12 7、239頁），且上開交接時間係記載為上班時間之前、後5
13 分鐘，並非僅要求提前交接，就此彈性時間，對於勞工亦難
14 謂有何不利之情形。況被上訴人並未強制勞工一定須提前到
15 班，亦經證人即擔任領班之蔡佩伶、邱靖雅到庭證述略以：
16 公司並未要求勞工提早到班，任職單位勞工若未提前到班，
17 考績不會被扣分，伊等擔任領班雖有相關標準評分勞工有無
18 犯錯，但提早到班並未列入評分內容，公司工作規則亦無硬
19 性規定勞工提早到班等語明確（見本院卷第365至366頁、第
20 368至369頁），核與證人康語恬、唐慧苙（均為領班）於本
21 院107年度勞上易字第108號事件審理中所為之證言相符（見
22 本院卷第415頁、第423頁），故勞工未提早到班，對評分結
23 果並無影響，益見被上訴人抗辯未強制四班二輪制人員提早
24 到班，應值採信。則上訴人就被上訴人有要求提早到班5至1
25 0分鐘，及若未提早進廠將遭到考績扣分各情，並未舉證證
26 明，故被上訴人抗辯並未要求勞工提早到班5至10分鐘，無
27 須就此給付上訴人延長工時工資，亦屬正當。

28 (三)綜上，系爭勞資會議已決議採行四班二輪制，被上訴人亦未
29 要求勞工提早到班5至10分鐘，則上訴人主張被上訴人實施
30 二週彈性工時制度，就逾每日正常工時8小時及要求應提早
31 進廠5至10分鐘之部分，依勞基法第24條之規定，應給付如

01 附表「上訴範圍」欄所示之延長工時工資，即屬無據。

02 五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條之規定，請求被上訴人給
03 付如附表「上訴範圍」欄所示之延長工時工資，及自起訴狀
04 送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，非為正
05 當，不應准許。從而，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，
06 並駁回其假執行之聲請，即無不合。上訴意旨指摘原判決此
07 部分不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
12 項、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

13 中 華 民 國 108 年 10 月 30 日
14 勞工法庭

15 審判長法 官 詹文馨

16 法 官 藍家偉

17 法 官 邱靜琪

18 正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 中 華 民 國 108 年 10 月 30 日
21 書記官 張淨卿