

臺灣高等法院民事判決

109年度勞再易字第13號

再 審 原 告 驥達物流有限公司

法定代理人 王士昆

訴訟代理人 舒瑞金律師

黃俐菁律師

再 審 被 告 周敘巍

上列當事人間請求給付加班費等事件，再審原告對於中華民國109年10月6日本院108年度勞上字第155號確定判決提起再審之訴，本院不經言詞辯論，判決如下：

主 文

再審之訴駁回。

再審訴訟費用由再審原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

按再審之訴，應於30日之不變期間內提起。前項期間，自判決確定時起算，判決於送達前確定者，自送達時起算。民事訴訟法第500條第1項、第2項定有明文。本院108年度勞上字第155號請求給付加班費等事件（下稱前程序）於民國109年10月6日宣示判決（下稱原確定判決）。再審原告於同年月19日收受判決正本（見本院卷第71、73頁），於同年11月11日提起本件再審之訴，有起訴狀上收文戳章為憑（見本院卷第3頁），未逾上開30日法定不變期間，先予敘明。

乙、實體方面：

一、再審原告主張：再審被告自95年6月28日起至107年3月20日受僱於伊，擔任貨櫃曳引車駕駛員，兩造簽訂僱傭契約書（下稱系爭僱傭契約），工作時間依貨櫃運送業務及船期之頻繁度訂定之，則兩造約定按趟（件）計酬、作1休1之計酬方式（下稱系爭計酬方式），業已包含再審被告延長工作時

間（下稱工時）之報酬，且高於基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，並未違反勞工法令。再審被告訂約時，應已充分認知、了解「作1休1」當然會有例、休假日係工作日及1日工作超過8小時之延長工時，並同意「按趟計酬」計算每月薪資，實質含有例、休假工作及延長工時之工資，依經驗法則、過去事實、應徵工作之社會經驗、勞動契約之主要目的及誠信原則、信賴原則等，應認再審被告自任職起所同意並領受之薪資，已包含例假日及延長工時在內計薪之真意。詎原確定判決認定兩造約定系爭計酬方式，不包括工作日延長工時之薪資云云，違反民法第98條關於解釋意思表示，應探求當事人真意之規定。其次，依按件計酬計算當日工資時，自係將勞工當日完成之工作（工時）全部列入計酬，勞工所受領當日工資自係包括除正常工時及延長工時之工資，延長工時部分，縱有加給工資之必要，依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，延長工時在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1，再延長工時在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2，伊僅需再給付延長工時時段之「加給」工資即可。又再審被告係按趟計酬，則計算其平均時薪時，應將其當月全部工作時數（含正常工作時間及延長工時）全部列入計算【即：當月受領總工資÷（休假日數×12小時+工作日之總實際工時）】。惟原確定判決竟分別以平日每小時工資3分之4、3分之5比例，計算延長工時之加給工資額，且不論休假日或工作日，概以12小時平均計算再審被告之平均時薪（即：當月受領總工資÷30日÷12小時），違反勞基法第24條、同法施行細則第11條規定。再審被告任職之初，已知所任職工作內容及特殊性，而同意勞動條件採系爭計酬方式，進而成立勞動契約，並知依前述勞動條件計算之薪資，涵蓋延長工時之工資，且自任職起即享有多於勞基法規定之例假、休假日數，實際受領之薪資，亦遠優於勞基法授權行政院制定基本工資之標準，足以充分保障其生計，自應受拘

01 束，不得再重複請求伊給付延長工時之工資，卻反於兩造忠
02 實履行勞動契約之條件，而重複請求延長工時之薪資，有欠
03 公允，並違誠信原則，原確定判決未以再審被告違反誠信原
04 則駁回其請求，違反民法第148條第2項規定。原確定判決違
05 反上開規定，命伊應給付再審被告新臺幣（下同）120萬534
06 2元本息，而有適用法規顯有錯誤之再審事由。爰依民事訴
07 訟法第496條第1項第1款規定，求為廢棄原確定判決不利於
08 伊部分，並駁回再審被告在前程序之上訴之判決。

09 二、本件未經言詞辯論，再審被告未為任何聲明及陳述。

10 三、按再審之訴顯無再審理由者，得不經言詞辯論，以判決駁回
11 之，民事訴訟法第502條第2項定有明文。又民事訴訟法第49
12 6條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤，係指確定判決所適
13 用之法規顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效及大法
14 官會議之解釋，或最高法院尚有效之判例顯然違反，或消極
15 的不適用法規，顯有違反影響裁判者而言（最高法院60年台
16 再字第170號判例、司法院大法官會議釋字第177號解釋參
17 照）。並不包括判決理由矛盾、理由不備、取捨證據失當、
18 調查證據欠周、漏未斟酌證據及認定事實錯誤等情形在內
19 （最高法院63年台上字第880號判例、100年度台再字第33號
20 判決意旨參照）。事實審法院解釋意思表示，縱有不當，亦
21 不生適用法規顯有錯誤問題（參照最高法院64年台再字第14
22 0號判例意旨）。

23 四、再審原告主張原確定判決違反民法第98條、勞基法第24條、
24 同法施行細則第11條、民法第148條第2項規定，適用法規顯
25 有錯誤云云，茲分述如下：

26 (一)原確定判決並無違反民法第98條、第148條第2項之適用法規
27 顯有錯誤之情形：

28 原確定判決依再審被告95年7月至105年10月薪資條、再審原
29 告分別於98年1月26日、100年7月1日實施之行車人員薪資計
30 算表之記載、兩造簽訂之系爭僱傭契約第5條約定，認定：
31 兩造並無約定工作日延長工時加班費包含在按運送數量、趟

數計酬之薪資內；系爭僱傭契約亦無「按趟（件）計酬」及「作一休一輪班輪休制」之工作日延長工時加班費之約定，縱有約定，亦違反勞基法第24條規定，應為無效，則再審被告依勞基法第24條規定，請求再審原告依法給付延長工時之工資，於法並無不合等節（參原確定判決六、(二)1.、3.，見本院卷第30至32頁），尚難謂有何解釋契約未探求當事人真意，並違背經驗法則及誠信原則可言，亦無消極不適用民法第148條第2項規定。再審原告主張原確定判決未依經驗法則、應徵工作之社會經驗、過去事實、勞動契約之主要目的及誠信原則、信賴原則等，解釋兩造合意系爭計酬方式實質含有例、休假工作及延長工時之工資之真意，違反民法第98條規定，且再審被告提起本件訴訟有違誠信原則，惟原確定判決未以再審被告違反誠信原則駁回其請求，亦違反民法第148條第2項規定，因認原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之再審事由云云，無非係就前程序法院事實認定或解釋契約當否問題加以指摘，要與是否適用法規顯有錯誤無涉。縱使原確定判決漏未論斷再審被告提起本件訴訟有無違反誠信而有權利濫用，究屬判決理由不備之情形，亦非適用法規顯有錯誤。準此，再審原告主張原確定判決違反民法第98條、第148條第2項之適用法規顯有錯誤之情形，顯屬無據。

(二)原確定判決並無違反勞基法第24條、同法施行細則第11條之適用法規顯有錯誤之情形：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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3分之1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3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。勞基法第24條第1項定有明文。勞基法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬；不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資；

01 同法施行細則第21條亦有規定。

02 2.原確定判決認定：本件再審原告經營汽車貨櫃貨運業，為配
03 合船舶船期、進出港及貨櫃裝卸作業，貨櫃曳引車須具備高
04 度機動性，貨櫃曳引車駕駛之工作時間亦須更有彈性，並因
05 運送貨櫃過程路況不可預期，無法精確預估勞務時間，就其
06 所承攬商港區碼頭運送貨櫃之業務特性，與再審被告約定採
07 「作一休一輪班輪休制」，並因與平時工作日輪班輪休之調
08 換，而得於例假日、休假日工作；另參酌修正前勞基法第30
09 條第1項、第2項、第32條第2項等規定，暨避免勞工因長時
10 間工作，影響其身體健康，認再審被告於工作日之正常工作
11 時間應以12小時為適當；參酌勞基法第35條第1項規定，再
12 審被告於中午及晚上各有30分鐘之休息用餐時間，應自其工
13 作時間扣除，即出勤日之工作時間逾13小時部分，計算逾時
14 工資；依再審原告所提再審被告自102年1月1日至107年6月3
15 0日之打卡紀錄表繪製之出勤表及再審被告加班時數統計表
16 格，認定再審被告102年4月17日至107年3月20日期間、如原
17 確定判決附表所示之工作日有延時工作之事實及每日延時工
18 作之時數，次依再審被告102年4月至107年3月之薪資條所載
19 每月薪資計算再審被告每月平均時薪（即：每月薪資÷30日÷
20 12小時）計算，扣除再審原告自105年11月至107年3月已發
21 給之加班費後，再審原告應給付再審被告延長工時加班費11
22 5萬6176元（參原確定判決六、(三)1.、3.、4.，見本院卷第3
23 5至37頁），並無適用法規顯然不合法律規定，或與司法院
24 現尚有效及大法官會議之解釋，或最高法院有效之判例顯然
25 違反，含消極之不適用法規，顯然影響裁判者之情事。

26 3.再審原告主張：再審被告係按趟計酬，延長工時之一般工資
27 業已給付，伊僅需按平日每小時工資額「加給」之3分之1、
28 3分之2即可，且平均時薪應將再審被告當日完成之工作（工
29 時）全部列入計酬【即：當月受領總工資÷（休假日數×12小
30 時+工作日之總實際工時）】，原確定判決竟分別以平日每
31 小時工資3分之4、3分之5比例，計算延長工時之加給工資

01 額，且不論休假日或工作日，概以12小時平均計算再審被告
02 之平均時薪（即：當月受領總工資÷30日÷12小時），違反勞
03 基法第24條、同法施行細則第11條規定云云。惟原確定判決
04 認定系爭計酬方式並未包括工作日之延長工時加班費，再審
05 被告所領之工資只有正常工時之工資、不包含延長工時工資
06 在內，再審被告所領之薪資自是正常工時之報酬，並據以計
07 算再審被告之每月之平均時薪，並無錯誤適用勞基法第24
08 條、同法施行細則第11條規定之情形。縱原確定判決認定再
09 審被告每月平均時薪金額有誤，亦非適用法規顯有錯誤情
10 事。再審原告前揭主張，仍係就原確定判決取捨證據、認定
11 事實、適用法規等之職權行使所為之指摘，與適用法規有何
12 錯誤無關。則再審原告主張原確定判決違反勞基法第24條、
13 同法施行細則第11條規定，而有民事訴訟法第496條第1項第
14 1款再審事由，顯無理由。

15 五、綜上所述，再審原告主張原確定判決有民事訴訟法第496條
16 第1項第1款之再審事由，顯無理由，爰不經言詞辯論，逕以
17 判決駁回。並依民事訴訟法第78條之規定，為訴訟費用負擔
18 之判決。

19 丙、據上論結，本件再審之訴顯無理由，爰判決如主文。

20 中 華 民 國 109 年 12 月 30 日
21 勞動法庭

22 審判長法 官 胡宏文

23 法 官 陳筱蓉

24 法 官 陳心婷

25 正本係照原本作成。

26 不得上訴。

27 中 華 民 國 109 年 12 月 31 日

28 書記官 黃麒倫