最高法院民事判決

110年度台上字第668號

上　訴　人　鄭東雄
　　李永燦
　　華明潮
　　林錦章
　　陳文中
　　湯賢明
　　吳嵩璟
　　涂慶國
共　　同
訴訟代理人　沈志成律師
被 上訴 人　大台北區瓦斯股份有限公司

法定代理人　謝榮富
訴訟代理人　邱靖貽律師

上列當事人間請求給付退休金等事件，上訴人對於中華民國 109年10月20日臺灣高等法院第二審判決（109年度重勞上字第4號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

原判決廢棄，發回臺灣高等法院。

理　由

本件上訴人主張：伊等原為被上訴人公司之工程師，於原判決附表（下稱附表）二所示退休日期退休。被上訴人公司為因應天然氣事業法之規定，設置24小時之上班人員，由取得專業證照之工程技術人員輪值，初約於民國70年間設置夜間值班人員，後約於80年左右改為早、中、晚三班制，由養護部搶修課（下稱搶修課）人員負責，於95年再變更為早班仍由搶修課人員負責，夜班自下午5時30分起至翌日上午8時30分止及例假日、國定假日之上午8時30分起至下午5時30分止（下稱值勤時段），均由其他單位之工程人員輪值。依被上訴人公司之工安值勤辦法（下稱系爭

辦法），夜班工安輪勤人員配置、工作內容均與早班相同，但日班人員領取工資，值勤人員卻僅得領取新臺幣（下同）1000至1200元不等之值班費，造成同工卻不同酬之結果。伊等於正常工時外輪值工安值勤，屬延長工作時間之性質，被上訴人應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1 項規定給付延長工作時間之工資，並依同法第55條規定將該工資計入平均工資計算退休金，爰求為命被上訴人給付如附表一所示加班費及退休金差額之判決。

被上訴人則以：伊於95年6月15 日訂定之系爭辦法，係經伊與工會協商共同簽署，並自同年7月1日起實施，嗣多次與工會協商修訂，符合內政部74年12月5 日訂頒之「事業單位實施勞工值日（夜）應行注意事項」（下稱系爭注意事項）相關規定並實施逾10年，上訴人應受其拘束。況值勤之勤務工作性質、提供之勞務密度與強度，均與正常工作有別，並非正常工作之延伸，上訴人不得請求加班費及退休金差額等語，資為抗辯。

原審維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，無非以：系爭注意事項規定：「一、本注意事項所稱值日（夜），係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言。……五、值日（夜）津貼應由勞雇雙方議定，並應遵守同工同酬之原則」，並附註：「一、事業單位多有實施勞工值日（夜）之情況，特訂定『勞工值日（夜）應行注意事項』，作為處理原則。二、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。事業單位如確有必要要求勞工值日（夜），須徵得勞工同意，而基於勞資合作之精神，勞工應儘量與雇主配合」，是勞工在正常工作時間以外所為輪值工作之性質為何，應依其輪值所從事之工作性質及內容實際判斷，倘屬值日（夜）工作，非屬正常工作之延伸，且僅係臨時間歇性、突發性或監視性工作，無須長時間持續付出高度之專注力或體力，甚至可休息就寢，並領有值日（夜）津貼，即不適用勞基法第24條有關延長工作時間加給工資之規定。上訴人任職期間分別擔任工程師、副

工程師、股長等（職務內容如附表二「工作內容詳述」欄所示），顯與附表二「工安值勤職務」欄及系爭辦法第9條規定之值勤職務內容有別。又依工安值勤明細表所載，值勤班別區分為「平日夜班」、「假日日班」、「假日夜班」，上訴人每月就上開三種班表總計輪值各約1至3次；上訴人鄭東雄因擔任總勤務，無需外出出勤，而依上訴人華明潮及湯賢明等人起訴前5年之外出出勤紀錄統計資料表，其平均出勤次數約為1.5次至3次，相較於平日夜班值勤15小時，外出出勤時數多在30分鐘或3小時餘不等，搶修課人員於平日上班時段平均出勤次數則為6.37至10.81次，可知上訴人之值勤工作屬臨時間歇性、突發性之工作，其勞務密集程度低於搶修課人員於平日上班時段所提供之勞務內容，難認上訴人於值勤時段之值班，屬正常工作之延伸，而得依勞基法第24條請領加班費。系爭辦法既經勞資協商後制訂，勞雇間之勞動條件自應依該辦法之內容而定，況系爭辦法第11條第1至3款對值勤人員亦設有補休1日之規定，上訴人確均因值勤而補休，有工安值勤明細表可稽，但搶修課人員正常上班期間服勞務則無得予補休之規定，此等補休亦為工安值勤者實質報酬之一部，並已行之多年，上訴人對之未曾異議，可認兩造就值班津貼、補休等事項已達成合意，上訴人自應受其拘束。從而上訴人主張其值勤屬延長工時之加班，而請求被上訴人給付起訴前5年內之值勤加班費及退休金差額，均無理由等詞，為其判斷之基礎。

惟查系爭辦法第6條、第7條、第9條、第10條、第14條至第16條、第18條、第19條分別規定值勤人員應依所定程序辦理交接、退勤、換班及代班；遇特殊情形應通知或請示、呈報相關主管或發言人；值勤期間除出勤外，不得擅離值勤場所，夜間並應留宿；對重大事故處理妥善者，得予以表揚或由主管簽請獎勵；值勤表現列入年度考核之參考；怠忽職守、無故缺勤或未辦妥換班、代班手續致無人到勤，遲到早退或擅離值勤場所者，應予懲處（見一審北司勞調字卷第29至30頁、重勞訴字卷㈠第103至113頁），似見值勤人員於值勤時段仍受被上訴人之指揮監督，活動自由亦受拘束，須保持隨時待命準備提供勞務之狀態；另依被上訴

人提出之工安值勤與搶修課出勤次數對照明細表（見一審重勞訴字卷㈡第29至65頁），工安值勤人員於值勤日未實際出勤（即出勤次數為0）者僅占少數，實際出勤次數多為1次以上，雖低於搶修課人員每人每天處理之平均件數，但若加計來回路程需時半小時以上，可見值勤人員鮮少可於值（日）夜時休息、睡眠。而系爭注意事項第1點明訂該事項所稱之值日（夜）係指勞工應事業單位要求，於工作時間以外，從事非勞動契約約定之工作，如收轉急要文件、接聽電話、巡察事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理等工作而言，是類工作勞工通常無需付出高度專注力或體力，即可於短時間內在工作場所完成，而可有相當時間之休息、睡眠，二者情形似不盡相同。果爾，則能否謂上訴人於值勤時段所從事之工作，僅屬臨時間歇性、突發性，而與系爭注意事項所稱之值日（夜）工作相類？非正常工作之延伸，已非無疑。次查系爭辦法雖就夜班人員翌日上班時間及補休設有規定，但依被上訴人製作之換算明細表，上訴人值勤時間並未完全補休，於扣除隔（擇）日補休時間後，經換算延長工時工資，均逾其實際領取之值勤費、夜點費（慰勞點心費）總和（見一審重勞訴字卷㈡第67頁至第167頁，金額詳如被證10至被證22之計算式一），則能否僅因被上訴人已給與上訴人補休及給付上述費用，即謂上訴人均已獲得足額之對價？亦非無斟酌之餘地。原審未遑調查審認，遽以上訴人值勤時段僅從事臨時間歇性、突發性或監視性工作，被上訴人已依系爭辦法發給值勤費、夜點費並給予補休，均屬值班之對價，系爭辦法既經勞資協商通過已行之多年，上訴人對此未曾異議，應受其拘束云云，而為上訴人不利之判決，不免速斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。

據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第477條第1項，第478條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　4　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　徐　福　晉

法官　邱　璿　如

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　8　　日