臺灣高等法院臺南分院民事判決

108年度勞上易字第23號

上　訴　人　統聯汽車客運股份有限公司
法定代理人　呂奇峯
訴訟代理人　林茂基
　　胡勝志
被　上訴人　吳志強

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國108年7月16日臺灣嘉義地方法院第一審判決（107年度勞訴字第12號），提起上訴，本院於109年1月16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。

原審判決主文第一項利息起算日應更正為民國一0七年四月十二日。

事實及理由

一、被上訴人於原審起訴主張：伊前擔任上訴人公司○○站運輸調度管理人員，於民國（下同）104年6月8日到職，106年2月28日離職。被上訴人於任職期間經常加班，上訴人卻未完全給付加班費，為此爰請求自104年6月8日至105年12月31日止，上訴人未給付之加班費共新臺幣（下同）204,360元（其計算式如附表一所示），扣除上訴人已給付被上訴人之加班費64,130元（見附表二），上訴人應給付被上訴人未給付之加班費為140,230元（計算式：204,360元－64,130元＝140,230元）。原審判命上訴人應給付被上訴人121,014元本息，並無違誤（被上訴人於原審起訴請求上訴人應給付149,524元本息，原審判命上訴人給付121,014元本息，駁回被上訴人其餘請求，關於駁回部分，未據被上訴人聲明不服）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：被上訴人之工作班表雖有排12小時班或10小時班，惟被上訴人每月有13至16天休假，遠高於勞動基準法（下稱勞基法）所定之每月例休假6天，即被上訴人每月工作

天數僅15至17天，顯低於一般每日工作8小時之工時，足見被上訴人上12小時班或10小時班之加班時數，已於其他日數補休完畢；國定假日應休息之日數，亦讓被上訴人於每月其他日數補休完畢。另被上訴人延長工時工作部分，上訴人業已給付加班費合計64,130元。再者，被上訴人受僱於上訴人近2年期間，受領上訴人薪資，堪認被上訴人對於上訴人工資給付之計算方式已有合意，被上訴人既自始同意雇主提出之勞動條件而同意受僱，而兩造於勞動契約成立時即已約定平日延長工時及國定假日之工資給付方式，所約定工資又未低於基本工資加計延長工資之總額，不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方均應受其拘束，被上訴人事後任意翻異，更行請求此部分之加班工資，自無理由。又上訴人前於99年6月3日召開第一屆勞資會議，已就員工是否適用勞基法第30條第2項二週變形工時制度決議通過，被上訴人於任職時簽訂之勞動契約書第2條更已約定被上訴人從事工作時，應依據公司訂定之業務措施，接受上訴人之管理及指揮調度，顯見被上訴人已接受上訴人施行之二週變形工時輪班措施，依此計算，上訴人僅短少給付加班費8,708元。原審判命上訴人應給付被上訴人121,014元本息，顯有違誤，為此提起上訴，並聲明：㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第30至31頁）：

㈠被上訴人曾擔任上訴人公司○○站運輸調度管理人員，到職日104年6月8日，至106年2月28日離職。

㈡被上訴人於原審係請求上訴人公司給付自104年6月8日起至105年12月31日止，應給付而未給付之加班費等140,230元（含平日加班費197,808元、國定假日薪資6,522元，合計204,360元，扣除上訴人業已給付之加班費64,130元，為140,230元）。原審判命上訴人應給付被上訴人121,014元（含平日加班費179,208元、國定假日薪資5,936元，合計185,144元，扣除上訴人業已給付之加班費64,130元，為121,014元）

，（被上訴人就106年1月1日至106年2月28日期間之加班費，業於另案臺灣嘉義地方法院106年度嘉小字第612號事件中請求）。

㈢被上訴人自104年6月8日至105年12月31日，排班D班為149日，E班為131日，08P班為4日；國定假日104年6月20日端午節、105年1月1日元旦、105年2月9日農曆初二、105年2月10日農曆初三、105年5月1日勞動節、105年6月9日端午節、105年9月15日中秋節，總計7日仍上班。

㈣上開D班（指上班時間0000-0000，上班12小時），E班（指上班時間0000-0000，上班12小時），08P班（指上班時間0000-0000，上班10小時）。

㈤上訴人業已給付被上訴人上開期間之加班費計64,130元（見附表二，即原審判決附表一所示）。

㈥若被上訴人不受上訴人99年6月3日召開之第一屆勞資會議決議拘束，則兩造同意按原審判決認定之時薪106元，前2小時加班費為每小時141元，2小時後之再延長加班費為每小時177元計算。

四、本件爭點：

㈠上訴人主張依上訴人99年6月3日召開之第一屆勞資會議，其中「討論事項第一案：依勞基法第30條，有關將勞工二週內2日之正常工作時數分配於其他工作日，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，因部分員工係屬輪班制人員，故工時須酌以分配調整。決議：勞資雙方無異議通過」，被上訴人於任職時，已簽訂勞動契約接受上開決議內容，故按被上訴人每日出勤時數計算，上訴人僅短少給付加班費8,708元，是否有據？

㈡若被上訴人不受上開勞資會議決議拘束，則被上訴人請求上訴人給付加班費121,014元，是否有理由？

五、得心證之理由：

㈠上訴人99年6月3日召開之第一屆勞資會議決議不得拘束被上訴人；

1.按勞資會議實施辦法並未明文賦予勞資會議之決議得當然取代與補充勞動契約內容；因此，如勞資會議決議涉及勞動條件之變更（例如工作時間、加班費計算支給事項），仍須經由勞資雙方透過個別勞動契約之約定，始生拘束之效力。次按勞基法為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，此觀勞基法第1 條之規定自明，故對於勞工工作時間之分配，如有違反勞基法之相關規定者，該部分約定無效，無效部分以勞基法之規定取代之。

2.查上訴人雖於本院主張：依上訴人99年6月3日召開之第一屆勞資會議，其中「討論事項第一案：依勞基法第30條，有關將勞工二週內2日之正常工作時數分配於其他工作日，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，因部分員工係屬輪班制人員，故工時須酌以分配調整。決議：勞資雙方無異議通過」，本件被上訴人於任職時既已簽訂勞動契約接受上開決議內容，故按被上訴人每日出勤時數計算，上訴人僅短少給付加班費8,708元云云（勞資會議議事錄，見本院卷一第95至105頁）。惟查，被上訴人係104年6月8日始任職於上訴人公司，為兩造所不爭，足見前揭勞資會議於99年6月3日召開並做成決議時，被上訴人尚未到職；且上訴人亦未將上開勞資會議決議內容訂明於兩造勞動契約中，成為兩造約定之勞動條件，該決議自不得拘束被上訴人。再者，上訴人未與被上訴人就正常上班時間及延長工作時間之勞動條件為協商，即任意將被上訴人二週內2日之正常工作時數分配於其他工作日，其依此所提出之加班費計算方式自屬違反勞基法第24條關於延長工時支給加班費之強制規定而不利於勞工，違反勞基法所規定之最低標準，揆諸前開說明，自屬無效，不得拘束被上訴人。

3.上訴人雖主張：被上訴人受僱於上訴人近2年期間，受領上訴人薪資，堪認被上訴人對於上訴人工資給付之計算方式已有合意，而兩造於勞動契約成立時即已約定平日延長工時及

國定假日之工資給付方式，所約定工資又未低於基本工資加計延長工資之總額，不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方均應受其拘束，被上訴人不得更行請求此部分之加班工資；且被上訴人於任職時簽訂之勞動契約書第2條更已約定被上訴人從事工作時，應依據公司訂定之「業務措施」，接受上訴人之管理及指揮調度，顯見被上訴人已接受99年6月3日勞資會議決議施行之二週變形工時輪班措施云云。惟查，勞基法既係雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，則縱使被上訴人同意接受違反勞基法規定之工作時間及薪資計算方式，仍應認該工作時間及薪資計算方式之約定為無效，是上訴人主張被上訴人任職近2年已同意接受上訴人支給薪資（含加班費）之計算方式，不得再行請求云云，尚難採取。又兩造之勞動契約書第2條，僅約定被上訴人應接受上訴人之監督指揮，並依據上訴人公司訂定之工作規則、管理辦法及服務有關規章（含…業務措施等），接受上訴人之管理及指揮調度（見本院卷一第107頁），並未就工作時間之調整分配與被上訴人有所約定；上訴人主張其得依據上開所指「業務措施」調整被上訴人之工作時數云云（見本院卷一第227頁），洵非有據。此外上訴人亦自承上開勞資會議決議並未規定於上訴人頒布之工作規則或其他管理辦法（見本院卷一第237頁），是以，本件自難認被上訴人應受上開勞資會議決議之拘束。

4.次按勞基法為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，故本件認定被上訴人之工作時間是否屬於延長工時，仍應依勞基法第30條第1 項之規定加以認定。

5.從而，依勞基法第30條第1項規定，本件應認定被上訴人每日正常工作時間為8小時，每週不得超過40小時。又上訴人縱屬修正前勞基法第32條第2項所稱之特殊行業，而得依修正前勞基法第30條第2項之規定，與員工協商實施「二週彈性工時」制；惟查，本件上訴人實際上並未依修正前勞基法第30條第2項之規定，與被上訴人個別協商如何「將二週內2

日之『正常工作時數』，分配於其他工作日」，本件自無從依二週彈性工時計算。是上訴人主張伊可將被上訴人二週內2日之正常工作時數分配於其他工作日，亦即被上訴人工作在10小時以內者，不得請求加班費云云，要非有據。

㈡被上訴人得向上訴人請求之加班費及國定假日薪資共121,014元：

1.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2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2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；105年12月21日修正後勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。查被上訴人係按班表排班上班人員，其自104年6月8日至105年12月31日止，其排班D班者有149日，E班者有131日，08P班者有4日，上開D班係指上班時間0000-0000（上班12小時），E班指上班時間0000-0000（上班12小時），08P班指上班時間0000-0000（上班10小時），此為兩造所不爭（見本院卷二第31頁），並有兩造分別提出之被上訴人內勤人員班表在卷可稽（見原審卷一第225至245、61至97頁）；則被上訴人於上D班、E班時，均係連續工作12小時，即延長工作時間4小時，於上08P班時，係連續工作10小時，即延長工作時間2小時。依前揭勞基法第24條第1項第1、2款之規定，上開延長工作之前2小時，應按每小時工資額加給3分之1，再延長工作之後2小時以上，則應按每小時工資額加給3分之2。而被上訴人上開延長工作前2小時部分共568小時【計算式：（149＋131＋4）Ｘ2＝568】，再延長工作之後2小時部分共560小時【計算式：（149＋131）Ｘ2＝560】。又兩造均同意被上訴人之加班費按每小時工資額106元，前2小時加班費為每小時141元，2小時後之再延長加班費為每小時177元計算，已如前述。故被上訴人平日之加班費合計為179,208元【計算式：（141元Ｘ568）＋（177元Ｘ560）＝179,208元】。

2.次按，被上訴人於國定假日104年6月20日端午節、105年1月1日元旦、105年2月9日農曆初二、105年2月10日農曆初三、105年5月1日勞動節、105年6月9日端午節、105年9月15日中秋節，總計7日仍上班一節，為兩造所不爭（見本院卷二第31頁），依勞基法第39條規定，工資應加倍發給，亦即除原應發給之工資外，另加發1倍之工資，故被上訴人尚得向上訴人請求國定假日出勤之薪資，合計為5,936元（計算式：106元Ｘ8時Ｘ7日＝5,936元）。

3.綜上，上訴人應給付被上訴人平日排班之加班費179,208元，及國定假日出勤之加倍薪資5,936元，合計為185,144元（計算式：179,208元＋5,936元＝185,144元）。

4.又上訴人已經給付被上訴人之加班費為64,130元（見附表三，即原審判決附表一），為兩造所不爭（見本院卷二第31頁），並有兩造分別提出之已給付加班費明細在卷可參（見原審卷二第75、181至182頁）。因此，被上訴人得向上訴人請求之金額，經扣除64,130元後，為121,014元（計算式：185,144元－64,130元＝121,014元）。

六、綜上所述，被上訴人依105年12月21日修正後勞基法第24條第1項第1、2款規定及同法第39條之規定，請求上訴人給付平日加班費及國定假日薪資共121,014元，及自起訴狀繕本送達翌日即107年4月12日（見原審卷一第177頁，原審判決誤載為107年4月13日，是原審判決主文第1項關於利息起算日應予更正如主文第3項所示）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；其逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。原審就上開應准許部分，判命上訴人如數給付，並依職權及上訴人之聲請分別酌定相當擔保金額而為准、免假執行之宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

逐一論列，附此敘明。

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

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　13　　日

勞動法庭　審判長法　官　張世展

法　官　莊俊華

法　官　黃佩韻

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　13　　日

書記官　黃玉秀

附表一：

㈠被上訴人離職前六個月之薪資總額為16萬9,947元【2萬5,619元（106年2月）＋2萬8,736元（106年1月）＋2萬9,332元（105年12月）＋2萬8,357元（105年11月）＋2萬9,601元（105年10月）＋2萬8,302元（105年9月）＝16萬9,947元】。

㈡依被上訴人離職前六個月薪資總額計算，其平均工資為2萬8,168元【計算式：16萬9,947元/(28日＋31日＋31日＋30日＋31日＋30日)X30日≒2萬8,168元（小數點以下四捨五入，下同）】。

㈢依上開平均工資計算，被上訴人時薪為117元（計算式：2萬8168元/30日/8時≒117元）。

㈣依上開時薪計算，被上訴人延長工作前2小時內之加班費為每小時156元（計算式：117元X4/3＝156元），2小時後再延長工作之加班費為每小時195元（計算式：117元X5/3=195元）。

㈤被上訴人自104年6月8日至105年12月31日，排班排到D班（調度室07:00-19:00）有149日、E班（調度室19:00-07:00）有131日、08P班（調度室排班08:00-18:00）有4日，排到D、E班即係延長工作4小時，排到08P班即係延長工作2小時，故被上訴人之平日延長工作前2小時，總計568時【計算式：2時X（

149日＋131日＋4日）＝568時】；平日再延長工作2小時後，總計560時【計算式：2時X（149日＋131日）＝560時】。故其平日加班費為197,808元（計算式：156元X568時＋195元X560時＝197,808元】。

㈥被上訴人國定假日出勤56時（被上訴人於國定假日：104年6月20日端午節、105年1月1日元旦、105年2月9日農曆初二、105年2月10日農曆初三、105年5月1日勞動節、105年6月9日端午節、105年9月15日中秋節仍然上班工作，總計7日，均屬應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，故被上訴人得請求上訴人給付國定假日出勤加倍之薪資為6,552元（計算式：時薪117元X8時X7日＝6,552元）。

㈦綜上，被上訴人得請求上訴人給付之平日加班費為197,808元，國定假日薪資為6,552元，合計204,360元（計算式：197,808元＋6,552元＝204,360元）。

附表二：上訴人已給付被上訴人之加班費（即原審判決附表一所示）

薪資給付年月	給付之加班費金額（新臺幣）
104年7月	4800元
104年8月	1920元
104年9月	5520元
104年10月	4320元
104年11月	2880元
104年12月	4320元

（續上頁）

105年1月	4320元
105年2月	3360元
105年3月	2880元
105年4月	4800元
105年5月	1440元
105年6月	3840元
105年7月	3758元
105年8月	3480元
105年9月	2160元
105年10月	4536元
105年11月	3276元
105年12月	2520元
合計	64,130元