臺灣高等法院民事判決

107年度勞上易字第108號

上　訴　人　南亞科技股份有限公司關係企業工會
法定代理人　黃惠芳
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

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7月30日臺灣新北地方法院106年度勞訴字第128號第一審判決提起一部上訴，本院於108年10月22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。

事實及理由

一、上訴人主張：如原判決附表（下稱附表一）所示任職單位之選定人（下稱選定人）均於被上訴人擔任二班制作業員，工作時間為日班上午7時30分至下午7時30分 ，夜班下午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，超過每日正常工時8小時，超過正常工時部分自屬延長工時。又為使前一班人員準時下班，被上訴人要求選定人須提早10分鐘到班，否則將遭考績扣分影響薪資。則自民國101年5月26日起至103年5月20日止， 就每日加班2小時以內部分，被上訴人應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1款規定加給1/3延長工時工資， 就每日加班逾2小時部分，應依同條第2款規定加給2/3延長工時工資，共計新臺幣（下同）255萬8822元等情。 爰依勞基法第24條之規定為一部請求，求為命被上訴人給付上開金額之四成，即各如附表二請求金額欄所示計102萬3529元本息之判決 。原審為上訴人上開部分敗訴之判決，上訴人不服，提起一部上訴（上訴人請求逾上開金額部分，業受敗訴判決確定，非本院審理範

圍）。並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分廢棄。（二）被上訴人應給付各如附表二請求金額欄所示計102萬3529元，並加計自起訴狀送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。

二、被上訴人則以：伊為中央主管機關即行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞委會）指定得依勞基法採行二週彈性工時制度之行業，並經97年9月17日第3屆第7次勞資會議（下稱系爭勞資會議）決議調整「四班二輪制」，每日出勤工作時數12小時，實際工時10小時、休息時間2小時，每週工時42小時，無延長工時情形。該會議經三廠過半勞方代表趙家豪、洪嘉和、洪淑芬出席，洪淑芬遞補為勞方代表雖無報請主管機關備查記錄，惟不影響該決議之效力。且選定人於受雇時已簽署「二班制員工作業同意書」，同意伊頒定之二班制作業要點之班別與出勤時間，任職期間亦長達10年有餘，上訴人主張單日工時逾8小時即應給付加班費，有違誠信原則。另伊無強制員工提早5至10分鐘到班，亦未據為考績評分標準。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、查上訴人主張選定人受僱被上訴人如附表一所示單位擔任二班制作業員，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。又選定人工作地點為無塵室，計算每班次工時係以無塵室打卡鐘為準等情，為兩造所不爭執，且有員工聘僱承諾書、二班制員工作業同意書、二班制作業要點、薪資明細、勞工名冊、出勤紀錄（見原審勞訴字卷一第49至186頁、卷二第222至236頁、勞檢資料卷第37至83頁、106.8.31陳報狀被證五卷共4宗），堪信為真。

四、又上訴人主張：選定人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，且被上訴人要求伊提早進廠10分鐘，自應給付自101年6月起至103年5月止如附表二請求金額欄所示之延長工時工資等語，為

被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲查：

（一）關於上訴人請求每日逾正常工時8小時以外之加班費部分：

1.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，104年6月3日修正前勞基法第30條第1項定有明文。且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，此觀同法第30條第2項 、第4項即明。查勞委會已指定「適用勞動基準法之行業」為適用同法第30條第2項規定之行業乙節，有該會92年3月31日勞動二字第0920018071號函可按（見本院卷第425頁） 。被上訴人為勞委會指定得採行二週彈性工時之行業，且其工會即上訴人係於101年4月25日成立，為兩造所不爭執（ 見本院卷第390、391頁）。是上訴人成立前， 被上訴人如經勞資會議同意，自得依勞基法第30條第2項、第4項規定為正常工作時數之調整。

2.觀諸被上訴人所提系爭勞資會議紀錄 （見原審卷一第187至189頁） ，記載：第三案出勤工時調整部分說明，並將各班別出勤時數制表，列明四班日出勤時間為7:30～19:30，四班夜則為19:30～7:30，工作時數為12小時，含休息時間2小時 ，每週工作時數42小時，並決議通過調整出勤工時等語。且證人即勞資會議勞方代表趙家豪亦證述：伊有參加系爭勞資會議等語（見原審勞訴字卷一第240頁 ），並有系爭勞資會議簽到表可稽（見原審勞訴字卷一第190頁） 。堪認被上訴人抗辯業經系爭勞資會議同意調整四班二輪制之出勤工時為12小時，實際工時10小時，休息時間2小時等情，自屬有據。

3.上訴人雖主張：勞資會議勞方代表之選舉僅係紙上作業，由所選之福利委員兼任，又系爭勞資會議違反勞資會議實

施辦法第2條第1項、第11條規定，未由三廠自行舉辦，卻與其他廠一起召開，且洪淑芬未經合法遞補，無從參與決議，該會議三廠勞方代表五位中僅出席二位，其決議對選定人不生拘束力云云。惟：

⑴按103年4月14日修正前（下稱修正前）勞資會議實施辦法第2條第1項規定：「事業單位應依本辦法規定舉辦勞資會議；其分支機構人數在30人以上者，亦應分別舉辦之」、第5條規定：「勞資會議之勞方代表，事業單位有工會者，由工會會員或會員代表大會選舉之；事業單位無工會者，由全體勞工直接選舉之。事業單位各部門距離較遠或人數過多者，得按各部門勞工人數之多寡，分配應選出勞方代表人數分區選舉之」、第10條第3項規定：「資方代表得因職務變動或出缺隨時改派之。勞方代表出缺或因故無法行使職權時，由勞方候補代表依序遞補之。候補代表不足遞補時，得補選之」、第19條第1項規定：「勞資會議應有勞資雙方代表各過半數之出席，協商達成共識後應做成決議；無法達成共識者，其決議應有出席代表四分之三以上之同意」。

⑵查被上訴人三廠為96年12月5日設立登記之新廠，於同年月31日公告遴選該廠第一屆勞資會議勞方代表，敘明該屆代表為配合與一、二廠區代表任期一致性，任期自97年1月31日至98年12月31日，被上訴人並於97年1月2日將該勞資會議代表遴選公告送臺北縣政府勞工局核備，嗣選出訴外人趙家豪、洪嘉和、李惠淑、黎春梅、林志仲為勞方代表，洪淑芬為候補代表等情，有臺北縣政府97年1月23日函、同年2月4日勞資會議勞資代表名冊、被上訴人同年1月2日函、96年12月31日公告、經濟部工廠登記證可據（見原審勞訴字卷二第93至97頁）。證人趙家豪亦證述：當時三廠剛蓋起來，公司有發公告通知要補選，伊部門在那一區算是比較大的部門，主管就推派伊出來參選，三廠有很多區，各區投自己代表，選福利委員同時兼任勞方代表

、伙食委員等語明確（見原審勞訴字卷一第240至243頁）。足見被上訴人確有依法選舉勞方代表。考量各區勞工代表對己區勞動條件較為了解，由各區推派代表或採分區選舉，應較能充分表達各區之意見，對勞工並無不利之情形。至該選舉之代表兼任福利委員，則非法所不許。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。

⑶又修正前勞資會議實施辦法第2條第1項後段固規定：「其分支機構人數在30人以上者，亦應分別舉辦之」。惟觀諸其立法意旨，乃本於勞工參與之精神，鼓勵事業場所勞資雙方得因地制宜予以溝通，俾勞資雙方得衡量所需，透過產業民主之方式商議決定事業場所之範圍及標準，發揮勞資會議之功能。足見就各分支機構之事務，因可能存在實質重大差異之因地制宜需求，原則上固可令最接近事務領域之事業場所（廠場）勞工團體意見取得較優先地位，惟勞資雙方衡量所需，就議事範圍涉及全體勞工事項時，聯合舉辦全事業單位勞資會議，既無違前揭立法旨意，所為決議，自屬有效。查系爭勞資會議有「調漲伙食費部分說明」、「因應物價持續上漲，調漲伙食費員工自付金額方案」、「出勤工時調整部分說明」等攸關被上訴人一、二、三廠勞工共同事務之議案（見原審勞訴字卷一第187、188頁），且兩造均不爭執該出勤工時決議適用一、二、三廠全體勞工（見本院卷第414頁）。故系爭勞資會議由三廠一起召開，可使全體勞工就共同事項充分溝通討論意見加以議決，對勞工權益並無保障不周之情形。上訴人於對被上訴人請求給付加班費等事件（本院107年度勞上易字第98號，下稱另案）中亦稱：分別或聯合召開勞資會議之投票結果並無差別等語，有另案言詞辯論筆錄可稽（見本院卷第407頁）。再參酌勞動部前對被上訴人實施勞動檢查，該部106年11月6日勞動法訴字第1060011323號訴願決定書（見原審勞訴字卷二第89頁）亦未以被上訴人三廠

聯合舉辦系爭勞資會議為由否定其決議效力。則上訴人以三廠未自行舉辦勞資會議主張系爭勞資會議決議無效云云，自不足採。

⑷又系爭勞資會議當天資方代表5人，出席3人，勞方代表14人，出席8人， 其中三廠勞方代表有洪淑芬、洪嘉和、趙家豪等3人出席 ，有系爭勞資會議紀錄、簽到表可稽（見原審勞訴字卷一第187至190頁）。且勞方代表林志仲確實於97年8月23日起至同年11月19日期間赴新加坡出差， 長達數月無法行使職權，有出國申請與核定表為憑（見原審勞訴字卷二第149頁）。 則依修正前勞資會議實施辦法第10條第3項規定， 自得由勞方候補代表洪淑芬遞補，以利勞資會議之正常運作。至於系爭勞資會議紀錄有無記載遞補之情形，不影響洪淑芬遞補且實際出席系爭會議之效力。另修正前勞資會議實施辦法第11條固規定：「勞資會議代表選出或派定後，事業單位應於十五日內報請當地主管機關備查；遞補、補選或改派時，亦同」。惟按備查，係指公私機構對主管事務之機關，有所陳報或通知，使該主管事務之機關，對於其監督或主管之事項，知悉其事實之謂。備查之目的在於知悉已經過之事實如何，而主管機關不必另有其他作為，且備查之性質與所報事項之效力無關。故即使被上訴人未踐行備查程序，亦不影響候補代表洪淑芬遞補以勞方代表出席系爭勞資會議並參與決議之效力。

⑸據上，上訴人主張系爭勞資會議及決議違反修正前勞資會議實施辦法第2條第1項、第10條第3項、第11條規定， 不生效力云云，顯不可採。系爭勞資會議決議調整工時採行四班二輪制，符合修正前勞資會議實施辦法第19條規定，依法對勞資雙方均發生效力，應堪認定，則選定人日常出勤實際工作10小時自不構成延長工時。故上訴人依勞基法第24條規定， 請求給付每日逾正常工時8小時之加班費云云，自不足採。

（二）關於上訴人請求提前10分鐘到班交接之加班費部分：

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…」，勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之（ 最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。

2.上訴人主張被上訴人要求選定人應提早進班10分鐘，否則考績扣分，屬延長工作時間云云，並提出評分細項資料、電子郵件、交接班規範為憑（見原審調字卷第51頁、勞訴字卷一第619頁、本院卷第129、283頁） 。惟證人即擔任領班之康語恬證稱： 從85年4月至被上訴人擔任領班迄今，表定工作時間為晚上7時30分至隔天早上7時30分，伊下屬都不需要提早到班交接，伊也不會因為沒有提早到班交接對下屬為任何處分 ，也沒有因為員工沒有在7時20分前進場約談過， 電子郵件是伊去了解員工超過2個小時休息時間的原因等語（見本院卷第268至271頁），證人即領班唐慧芠亦證稱：伊下屬不用提前到班交接，公司工作規則也沒有相關規定 ，只有規定7時31分以後到班就算遲到等語（見本院卷第273、274頁），及領班蔡佩伶、邱靖雅於另案證述：公司並未要求勞工提早到班，任職單位勞工若未提前到班，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犯錯，但提早到班並未列入評分內容，公司工作規則亦無硬性規定勞工提早到班等語明確，有另案

108年6月18日準備程序筆錄可稽（見本院卷第301、303、307、309頁）。其等既經具結，應無甘冒涉犯刑事偽證罪嫌故意虛偽陳述之理，且所為證詞大致相符，應堪憑採。另參酌新北市政府勞工局勞動檢查處於106年1月13日對被上訴人公司實施勞動檢查，訪談多名現場勞工，對於被上訴人是否有強制四班二輪勞工須提早到勤交接班說詞不一，無法認定被上訴人有要求勞工提早到勤等情，有該局陳情案件回覆表可稽（見原審調字卷第56頁）。再者，上訴人所提評分細項資料，固將「進出FAB（即無塵室）交接工作事項（19:20前）」列入加分項目，然參之其他加分項目如「發現重大異常，及時發現（wafer,工安）」、「發現PE及EQ及不相干人士私自動機台or更改Recipe」、「創意點子王提案」、「TA季會出席者」、「代理小組長&領班」等，可知該等加分項目非被上訴人強制勞工應完成之工作，而係鼓勵勞工創意或效率，且被上訴人為免爭議，業刪除交接規範記載日、夜班交接時間「07:25至07:35」、及「19:25至19:35」之規定（見原審勞訴字卷一第639頁），至證人康語恬標題為「進出無塵室與休息時間勿超休～請各組再進行宣導，下個月2018/12/15起～超過2筆將進行約談！」之電子郵件雖標示早班逾7時20分進場之其他勞工，惟無選定人在列（見本院卷第283頁）。尚難認被上訴人強制選定人提前到班，或選定人因未提早到班受有不利益。另兩造均不爭執工作時間以無塵室打卡時間為準（見本院卷第340頁），上訴人以員工須提早在警衛室打卡，加計步行時間才能準時到無塵室，據以推論選定人須提早10分鐘在無塵室打卡云云，亦不值採取。上訴人既未能舉證證明被上訴人要求選定人提早到班10分鐘之情形，則上訴人請求被上訴人給付提早到班10分鐘之延長工時工資，亦屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條之規定，請求被上訴人給付如附表二請求金額欄所示之延長工時工資，並加計自起訴

狀送達翌日起至清償日止之法定遲延利息，為無理由，不應准許。從而，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，即無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，聲明廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

勞工法庭

審判長法　官　周舒雁

法　官　林振芳

法　官　沈佳宜

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　11　　月　　12　　日

書記官　蕭麗珍