臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞再易字第1號

再審原告　連海船舶裝卸承攬股份有限公司

法定代理人　黃松榮

訴訟代理人　黃金龍律師

再審被告　蔡崇順

上列當事人間請求給付加班費差額等事件，再審原告對於中華民國107年12月6日本院107年度勞簡上字第9號確定判決提起再審之訴，本院判決如下：

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

一、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項前段定有明文。經查，本件再審原告係於民國107年12月13日收受本院107年度勞簡上字第9號確定判決（下稱原確定判決），此經本院依職權調閱原確定判決之民事卷宗查明無誤，故再審原告於107年12月28日提起本件再審之訴，並未逾越30日之法定不變期間，合先敘明。

二、再審原告主張：　原確定判決理由雖認兩造系爭勞動契約第6條之加班費給付約定，未以再審被告之每日工資作為延長工時加班費給付之計算基礎，致短少應給付加班費，屬於不利於勞方之約定而無效云云，但依民法第98條、最高法院19年上字第453號判例、照最高法院20年上字第1727號判例，解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，當事人互相意思表示一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，系爭勞動契約在再審被告自由意志下簽立，再審原告並無規避勞基法或以雇主優勢，於雙方地位不平等之情況下所簽立，再審被告受僱16年餘，退休之後，始反悔上開約定主張無效，顯無理由。且法律之目的在維持社會正常

秩序，本件再審原告公司已照兩造勞動契約履行，給付再審被告工資及加班費16年餘至再審被告退休，苟任令任何人反悔之前約定，實有鼓勵違反誠信，而製造社會更多勞資紛爭之虞，再審原告公司員工數百人，將會因此錯誤判決，引發更多的勞資糾紛案件。且勞基法第21條明定工資可由勞雇雙方議定，又依最高法院82年度台上字第293號、85年度台上字第1973號判決要旨，勞雇雙方所約定之工資如未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，即無違反勞基法第24條第1、2款之規定，勞方不得於事後再另行請求加班費，且「勞動報酬」相對應於「勞動條件」，僅需「整體約定」不違反勞動基準法基本工資及依該基本工資所為之加班費核算，該約定即難認違反勞動基準法之規定，基於契約自由之原則，該約定即因兩造之合意，而成為其等間勞動契約所應遵循之規範，並無違反勞基法之可言，且有台灣高等法院高雄分院104年度勞上字第23號民事判決結果，可資參照。再審被告自89年02月任職時起至其退休時止，每月所領薪資自3萬7565元至5萬2440元不等（包括「固定加班津貼及「額外加班時薪」），約為訂約當時基本工資2至3倍，依前開實務意見，兩造勞資契約薪資及加班費之約定或規定，並無違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其約束，事後不得任意翻異。且兩造雙方議定之「固定加班津貼」及「額外加班時薪」沿用至再審被告退休時止，前後共長達16年之久，再審被告並非三歲孩童或至愚者，豈有不知之理。兩造同意「延長工時之補休」以及「工作日與例休假日對調」，乃以統合應工作時數之方式，就加班費有特別約定，即「每月固定加班費」及按基本時數加計算「額外加班津貼時薪兩項），該「固定加班津貼」，乃因應船班而當天有工作時數超過8小時之超時工作時間，但整月總工作時數，未逾每月法定工時之總工作時數之情形。如有超過每月法定工時之總工作時數再加計付「額外加班時薪」，即同時領有該兩項加合計的加班費。各當日工作超過8小時即屬加班，但因為其

他工作日工作時數又不足8小時，為免計算上的繁複，而以「固定加班津貼」支付加班費，原確定判決竟稱「從實質上觀察，『固定加班費』不論加班與否，均一律發給，堪認為薪資一部分，不屬於加班費之性質」云云，顯與兩造契約約定不符。再審被告請求之加班費，是將此各該日有工作超過8小時的超時部分，領取「固定加班津貼」，又再計算一次請求加班費，且將「固定加班津貼」當本薪再計算加班費，等於加班費上再加計加班費，與兩造契約約定不符，原確定判決顯有適用法規顯有錯誤，有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之情形，其判決結果有失法之持平，其情至明。

原確定判決理由載稱：兩造對於特休假加班薪資之給予方式應依勞基法第39條前段之規定，再審原告應加倍發給工資，是應依其實際出勤之加班時數，以平日每小時工資為計算基準而加倍發給，又病假已銷假上班，則不應扣減半薪，而應回復本薪云云，顯有適用法規顯有錯誤，其有民事訴訟法第496條第1項第1款規定再審理由之情形。關於特休假，依行政院勞工委員會函釋，再審被告請特別休假又銷假上班，苟當年度有任何特休假未休畢，依前開實務意見，亦無補給特休假薪資之問題，並無之後於前審起訴要求特別休假。兩造勞動契約，歷年即以當月若有請特休假，該特休假之時數，即於每月應工作時數，予以扣除，等同未工作但領有正常工時之工資。有關再審被告請特別休假又銷假上班，即已正常上班，計為當月應工作時數，並同時加計上班工作時數，計領被再審被告超時加班費。關於勞基法第38條第4項規定，勞工之特別休假，當年度終結未休之日數，應發給工資（即一日工資）之強制買回制度，係105年12月21日公佈，於106年1月1日始施行，而再審被告係早於105年9月30日退休，仍適用舊法。再審被告前審起訴，乃主張原定特休假、病假，因再審原告公司要求出勤，應加倍計算加班費云云，其原定特休假、病假，並非再審原告要求出勤，乃其自行銷假出勤。再審被告身為單位主管，亦明知特休假，若排定而未休，

係另外排特休假。至於，病假因未上班則係計付半薪，若銷假有出勤而計一日全薪。再審被告該病假銷假上班，再審原告已計一日全薪，並無扣半薪。甚且，再審被告計算薪資時，當日即以1.5日計薪。再審被告稱該病假扣半薪云云，實為伊本件前審起訴主張，應加倍給薪（即2日薪），而再審原告公司只給1.5日薪，要求再付0.5日薪。詎原確定判決不察，竟依再審被告片面指稱再審原告有病假扣半薪云云，照單全收判決，更有適用法規顯有錯誤之處。再審原告公司基於分層負責，再審被告身為單位主管，就該單位之出勤時數（包括再審被告原告），基於信任，乃由再審被告審核，此從再審被告起訴所提「原證4」全係再審被告所簽（寫）可證。若非本件訴訟，重新審閱各該打卡出勤時數，再審原告公司尚不知伊於任職期間，有虛報工時之事實，原確定判決竟稱此部分，不准再審原告爭執、抵銷，情理難平。 按法律之社會機制貴在維護社會正當利益及人民的信賴保護，而訴訟之目的在民事訴訟程序上，則在於如何得到能使當事人以及訴訟代理律師折服的裁判，法官首須認定事實正確，再者適用法律的妥當，其中最重要是使當事人均能盡攻擊防禦之能事，才不至於作成突襲性裁判，原確定判決顯有適用法規顯有錯誤，其有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之情形，其判決結果有失法之持平，其情至明等語。並聲明：原確定判決不利於再審原告部分廢棄；上開廢棄部分，再審被告之上訴駁回。

三、本院得心證之理由：

按「有下列各款情形之一者，得以再審之訴對於確定終局判決聲明不服。但當事人已依上訴主張其事由或知其事由而不為主張者，不在此限：一、適用法規顯有錯誤者。」民事訴訟法第496條第1項本文、但書、第1款，定有明文。次按民事訴訟法第496條第1項第1款所謂適用法規顯有錯誤者，係指確定判決所適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官會議之解釋，或最高法院尚有效之判例顯

然違反，及確定判決消極的不適用法規，顯然影響裁判者而言（司法院大法官會議釋字第177號解釋、最高法院60年台再字第170號判例參照）。又所謂適用法規顯有錯誤者，不包括漏未斟酌證據，認定事實錯誤、取捨證據失當、判決不備理由及在學說上諸說併存致發生法律上見解歧異等情形在內（最高法院63年台上字第880號判例、90年度台再字第27號裁判要旨參照）。

再審原告雖執前詞主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由。惟查：

再審原告雖主張：原確定判決違反民法第98條、最高法院19年上字第453號判例、20年上字第1727號判例，而認定兩造勞動契約第6條關於加班費之約定，未以再審被告之每日工資作為延長工時加班費給付之計算基礎，致短少應給付加班費，屬於不利於勞方之約定而無效云云。惟查，原確定判決就此部分係認定：兩造之系爭勞動契約第6條約定，以「固定加班津貼」及按基本時薪計算之「額外加班津貼時薪」作為給付再審被告之延長工時之加班費給付，其中以基本時薪計算「額外加班津貼時薪」違反勞基法第24條以月平均工資計算延長工時之加班費，且「縱使」加上「固定加班津貼」之總額，仍明顯不利於再審被告以其工資計算加班費之給付，兩造系爭勞動契約第6條之未以上訴人之每日工資作為延長工時加班費給付之計算基礎，致短少應給付加班費，屬於不利於勞方之約定，自屬無效等語，可見系爭勞動契約第6條之約定，文義明確，原確定判決並無另外多加解釋兩造當事人真意，原確定判決也無認定兩造合意不一致，原確定判決是直接認為兩造所合意約定之系爭勞動契約第6條因違反勞基法第24條之規定而無效。原確定判決上揭認定，自無可能違反民法第98條、最高法院19年上字第453號判例、照最高法院20年上字第1727號判例。況且，依最高法院64年台再第140號判例「解釋意思表示原屬事實審法院之職權，原確定判決不過就事實審法院所確定之事實為法律上之判斷，事

實審法院解釋意思表示，縱有不當，亦不生適用法規顯有錯誤問題。」之意旨，此部分原確定判決如何解釋兩造勞動契約第6條之約定，乃屬事實審法院之職權，並無適用法規顯有錯誤問題。

再審原告雖主張：兩造之系爭勞動契約第6條，並非再審原告規避勞基法或以雇主優勢，於雙方地位不平等之情況下所簽立，且再審被告受僱16年餘，退休之後，始反悔上開約定主張無效，顯無理由，又法律之目的在維持社會正常秩序，再審原告公司已照兩造系爭勞動契約履行，給付再審被告工資及加班費16年餘，若准予再審被告退休後反悔之前約定，實有鼓勵違反誠信，製造社會更多勞資紛爭之虞，再審原告公司員工數百人，將會因此錯誤判決，引發更多的勞資糾紛案件云云。惟原確定判決認為兩造所合意約定之系爭勞動契約第6條因違反勞基法第24條之規定而無效，係為維持法律強制規定之效力，並無違反法律之目的、維持社會正常秩序、誠信原則等法律原則，且原確定判決既認系爭勞動契約第6條違反法律規定而無效，此乃自始、當然、絕對的無效，不能為了顧及再審原告之其他勞資糾紛而為不同之解釋。

再審原告雖主張：勞基法第21條明定工資可由勞雇雙方議定，又依最高法院82年度台上字第293號、85年度台上字第1973號判決要旨，勞雇雙方所約定之工資如未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之加班費之總和，即無違反勞基法第24條第1、2款之規定，勞方不得於事後再另行請求加班費，且「勞動報酬」相對應於「勞動條件」，僅需「整體約定」不違反勞動基準法基本工資及依該基本工資所為之加班費核算，該約定即難認違反勞動基準法之規定，基於契約自由之原則，該約定即因兩造之合意，而成為其等間勞動契約所應遵循之規範，並無違反勞基法之可言，且有台灣高等法院高雄分院104年度勞上字第23號民事判決結果，可資參照云云。惟勞基法第21條雖規定工資可由勞雇雙方議定，但此規定仍不排除民法第71條之適用，勞雇雙方所議定之工資，

仍不能違反強制或禁止之規定，否則即屬無效，是原確定判決認定兩造所合意約定之系爭勞動契約第6條因違反勞基法第24條之規定而無效，自無違反勞基法第21條之規定或前述判決。況且原確定判決之法律見解縱然有別於前述判決，亦非屬「適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官會議之解釋，或最高法院尚有效之判例顯然違反，及確定判決消極的不適用法規」等之民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，併為說明。

再審原告雖主張：原確定判決認定「固定加班費」不論加班與否，均一律發給，堪認為薪資一部分，不屬於加班費之性質云云，與兩造契約約定不符，再審被告請求之加班費，是將此各該日有工作超過8小時的超時部分，領取「固定加班津貼」，又再計算一次請求加班費，且將「固定加班津貼」當本薪再計算加班費，等於加班費上再加計加班費，與兩造契約約定不符，原確定判決顯有適用法規顯有錯誤，其有民事訴訟法第496條第1項第1款規定之情形，其判決結果有失法之持平云云。惟兩造對於每月工資、加班費之計算方式各有不同主張，原審依卷內證據判斷「固定加班費」不論加班與否，均一律發給，堪認為薪資一部分等語，乃是原確定判決之事實審法院依其職權「認定事實」之結果，且有無認定事實錯誤之問題，非屬民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，併為說明。

再審原告雖主張：再審被告請特別休假又銷假上班，苟當年度有任何特休假未休畢，依行政院勞工委員會函釋及兩造勞動契約，即無補給特休假薪資，且勞基法第38條第4項規定，勞工之特別休假，當年度終結未休之日數，應發給工資之強制買回制度，係於再審被告退休後始修訂，又再審被告為單位主管，其所提「原證4」全係再審被告所簽（寫），其所提出之各該打卡出勤時數，乃是虛報，其所指再審原告於其病假扣半薪，亦非事實，但原確定判決竟以再審被告所述為其判決基礎，並認定兩造對於特休假加班薪資之給予方式

應依勞基法第39條前段之規定，再審原告應依其實際出勤之加班時數，以平日每小時工資為計算基準而加倍發給，且病假已銷假上班即不應扣減半薪，顯有適用法規顯有錯誤云云。惟兩造對於上開特別休假銷假是否屬於未休特休假、加班時數、是否扣薪、扣薪多少等情，各有不同主張，原審依卷內證據判斷，乃是原確定判決之事實審法院依其職權「認定事實」之結果，而有無認定事實錯誤之問題，非屬民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由。且原確定判決係認定「兩造對於特休假加班薪資之給予方式應依勞基法第39條前段之規定，被上訴人應加倍發給工資，是應依其實際出勤之加班時數，以平日每小時工資為計算基準而加倍發給。又病假已銷假上班，則不應扣減半薪，而應回復本薪」等語，原確定判決顯係適用再審被告退休前後均無修訂之勞基法第39條前段之「…特別休假，工資應由雇主照給…」規定，並無適用新修正之勞基法第38條第4項規定，自無再審原告所述之上開適用法規顯有錯誤之可能。

再審原告雖主張：法律之社會機制貴在維護社會正當利益及人民的信賴保護，而訴訟之目的在民事訴訟程序上，則在於如何得到能使當事人以及訴訟代理律師折服的裁判，法官首須認定事實正確，再者適用法律的妥當，其中最重要是使當事人均能盡攻擊防禦之能事，才不至於作成突襲性裁判，原確定判決顯有適用法規顯有錯誤云云。惟原確定判決並無違反上開法律原則，且除再審原告前述以外事由外，再審原告並無其他具體指明原確定判決何處違反上開法律原則，自難認原確定判決有何適用法規顯有錯誤之再審事由。

是依上開規定及說明，再審原告執前詞主張原確定判決有民事訴訟法第496條第1項第1款適用法規顯有錯誤之再審事由，顯無理由。

四、綜上所述，再審原告提起本件再審之訴，顯無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回其訴。

五、據上論結，本件再審之訴為顯無理由，依民事訴訟法第502

條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　17　　日

民事第七庭　　審判長法　官　譚德周

法　官　黃顗雯

法　官　施盈志

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　17　　日

書記官　林豐富