

【裁判字號】102,台上,214

【裁判日期】1020131

【裁判案由】給付加班費

【裁判全文】

最高法院民事判決

一〇二年度台上字第二一四號

上訴人 五崧捷運股份有限公司

法定代理人 邱文賢

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

被上訴人 陳嘉典

邱耀進

黃光宗

李品辰

張志弘

楊佳樺

張竣龍

蘇唐民

邱俊榮

陳建宏

劉育精

王獻群

蔡東諺

張嘉仁

謝志雄

共 同

訴訟代理人 王正宏律師

上列當事人間請求給付加班費事件，上訴人對於中華民國一〇〇年九月六日台灣高等法院台南分院第二審判決（一〇〇年度勞上字第一號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決廢棄，發回台灣高等法院台南分院。

理 由

本件被上訴人主張：伊等長期在上訴人任職，伊等之任職期間各如原判決總附表（下稱總附表）「任職之起迄時間」欄所示，且服務地點都是以南部科學園區為主，屬於上訴人在台南營業處之員工。因伊等受僱於上訴人時，經常需要長時間加班，上訴人雖有累計伊等之加班時數，但對於計算加班費延時工資之母數即伊等平日每小時工資，卻僅以本薪計算，而不是將屬於經常性給予性質之本薪、津貼或其他名義之工作報酬均列入作為平日每小時

工資之計算母數。而二者相差之金額幾達一倍。伊等之加班費，因上訴人不依勞動基準法（下稱勞基法）規定計算加班費，使伊等未能受領足額之加班費工作報酬等情，爰本於勞基法所衍生之請求權法律關係，求為命上訴人分別給付伊等如總附表「本判決准許之金額」欄內所示之金額，及均自民國九十八年十月九日起至清償日止，各按年息百分之五計算利息之判決。

上訴人則以：依與本件爭點相同之另件即台灣新竹地方法院（下稱新竹地院）九十九年度勞訴字第十四號事件，新竹市政府一〇〇年七月十二日府勞資字〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇號回函可證，就團體協約書（下稱系爭團約）第三條約定，簽訂前已發生之加班費，已達成和解；依證人陳麗玲之證詞，伊確實已與工會就系爭團約簽訂前之加班費，達成和解協議，因工會同時拋棄其他請求，被上訴人自不得再爭執；契約之解釋，應以當事人立約之真意為準，系爭團約第三條之規範意旨，應參酌勞資爭議協調事由會議記錄（下稱系爭協調會議記錄）內容為解釋，被上訴人辯稱：系爭協調會議記錄內容未規範於系爭團約，不生團體協約之效力云云，係斷章取義；伊係基於兩造約定之薪資計算方式，給付被上訴人出車費、運輸津貼，被上訴人嗣後推翻兩造約定之薪資計算方式，額外請求伊增給加班費，伊已給付之出車費、運輸津貼應予扣抵等語，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：被上訴人分別於總附表「任職之起訖時間」欄所示之期間內，在上訴人台南營業處任職，並按月向上訴人領有如第一審原證二號至原證十六號薪資條（含薪資明細表、年終獎金、春節紅包等）所示之所得；新竹市上訴人公司產業工會（下稱系爭工會）於九十六年五月間成立，上訴人與系爭工會於同年十月二十九日簽訂系爭團約，嗣經系爭工會於同年十二月九日召開第一屆第二次臨時會員大會追認通過系爭團約案；系爭團約第二條第一項約定：乙方（即系爭工會）會員之加班費，以本薪及伙食津貼為計算基數，並依勞基法辦理。第三條約定：自九十七年一月份至四月份，對有發生加班費的乙方會員，每人每月發放加班費新台幣（下同）五百元等情，為兩造所不爭執。次按稱團體協約者，謂雇主或有法人資格之雇主團體，與有法人資格之工人團體，以規定勞動關係為目的所締結之書面契約，九十七年一月九日修正前團體協約法第一條前段定有明文。再依修正前團體協約法第十四條第一項及第十五條規定，受團體協約所拘束者，除團體協約簽訂當時之工會會員外，雖包括其後加入工會之成員，且不因嗣後有無退出工會而受影響，然對於非工會會員之員工或簽訂團體協約前即已退出工會之員工，依法無拘束力。本件系爭團約第三條之約

定，不能拘束非系爭工會會員之員工或簽訂系爭團約（即九十六年十月二十九日）前即已退出工會之員工。至於系爭協調會議記錄議題三雖記載：「乙方（按：指系爭工會）不得再對甲方（指上訴人）以相同事由再有所請求或作為罷工之理由。」等語，惟按對於：「系爭團約第三條約定：自九十七年一月份至四月份，對有發生加班費之乙方會員，每人每月發放加班費五百元等語，是否指九十六年十一月以前之加班費爭議，不論任何員工，亦不論該員工發生加班費爭議之時間長短，一律給付二千元（即四個月各給付五百元），而上訴人發給二千元後，勞工即不得再向上訴人主張九十六年十一月以前之加班費？」此一爭議，證人資方代表楊敬芳與勞方代表徐弘縣有不同之認知及解釋，審酌系爭協調會議記錄議題三所記載：「工會不再以相同事由有所請求或罷工」之性質及內涵，對照系爭協調會議記錄議題一為：「雙方就已達成協議部份簽署『團體協約書』如附件一」以觀，系爭協調會議記錄（包括議題二及四）僅係記載勞資雙方在訂立團體協約前有關勞資雙方代表協調之「議題」而已，並非結論，尚難僅憑此認兩造在訂立系爭團約前或訂約時確已達成：「九十六年十一月以前之加班費爭議，不論哪一個員工，也不論該員工發生加班費爭議之時間長短，一律給付二千元（即四個月各給付五百元）」，上訴人發給二千元後，勞工即不得再向上訴人主張九十六年十一月以前加班費」之共識。至證人陳麗玲於原審時所證述之內容，審酌其現仍為上訴人所僱用之員工，其之證述內容難免偏頗，且與原審之論據及所認定之事實不符，尚不能採為有利上訴人之認定。被上訴人主張系爭協調會議記錄議題三所記載內容，僅係屬於討論之議題，並非共識或結論，且未記載於簽訂之系爭團約內，該會議記錄不生團體協約之效力等語，應堪採信。至於上訴人辯稱：就系爭團約簽訂前已發生之加班費，參加工會之被上訴人應受系爭團約之拘束，未參加工會之被上訴人已受領和解金，均已與上訴人達成和解云云。查系爭團約第三條係約定：自九十七年一月份至四月份對有發生加班費之乙方會員，每人每月發放加班費五百元等語，而上訴人九十六年十月三十一日之公告，其第二項「加班費加發」部分，有關勞動條件變更後之內容為：

一、加發資格：以九十六年十月二十八日在職且具申請加班資格者。二、加發金額及方式：自九十七年一月起至同年四月止，共計四個月，按月以每月五百元隨薪資發放。並未確切載明不論是否工會會員之員工，均應捨棄九十六年十一月以前加班費差額，始可領取加發之加班費。況該公告事項第二項所列「加班費加發」之條件，對被上訴人並無不利之處，渠等本無對該公告表示異議之必要。且被上訴人即使於九十六年十二月至九十七年三月之

薪資中，每月受領有其他加項之五百元，亦尚難據此即認系爭工會會員或非系爭工會會員之被上訴人已與上訴人間，就捨棄九十六年十一月以前加班費差額已達成和解或協議。上訴人上述所辯，並不足採。按勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第二十四條規定標準發給延長工作時間之工資，及依第三十九條第一項規定加倍發給工資。且勞基法第二十四條係屬強制規定，係加班工資計算標準之最低標準，團體協約、工作規則及勞動契約之內容均不可低於勞基法第二十四條有關工資定義及加成或加倍給付之規定，否則即應認該團體協約、工作規則或勞動契約因違反強制之規定而無效。上訴人所經營之貨物運輸業雖有其特殊性及不可預測性，惟仍應受勞基法第三十條有關勞工每日正常工時不得超過八小時、每二週工作總時數不得超過八十四小時規定之限制，員工在上開時間外若繼續工作，應認屬於延長工作時間之加班。系爭團約第二條第一項約定：乙方會員（指工會會員）之加班費，以本薪及伙食津貼為計算基數，並依勞基法辦理。而系爭公告之公告事項第一項有關加班費計算，其勞動條件變更後之內容為：計算基準（本薪+伙食津貼） $\times 240 = A$ （時薪） \rightarrow （每月30日 \times 每日8小時）。系爭團約及系爭公告就加班費計算部分，均將勞基法第二十四條計算加班工資之工資範圍限縮減少為僅包括本薪及伙食津貼，低於勞基法第二十四條有關工資定義之強制規定而無效。即使被上訴人依上開公式受領上訴人所給付之加班費，且從未對之有任何異議，被上訴人亦不受其拘束。上訴人辯稱：就系爭團約簽訂後之加班費計算方式，參加工會之被上訴人應受系爭團約之拘束；至未參加工會之被上訴人既已依新制受領加班費，即已與上訴人達成加班費計算方式之協議云云，於法無據，亦不足採。末查本薪、職級級數、伙食津貼、運輸津貼及出車費等勞工實質領得之給付，均屬勞動之對價，應認係經常性之給與，均應計入每月之工資，而為計算系爭加班費之基準。上訴人雖將被上訴人之打卡到退勤時間均列為工作時間，並以打卡到退勤時間計算加班時數，惟此亦係上訴人便利計算員工之工作時間所為，縱在工時之計算上有利於員工，亦不得以此為由作為扣減工資計算之正當事由。另因上訴人不提出被上訴人之出勤卡，故被上訴人得以上訴人之薪資條所記載之當月加班時數與其計算給付之加班費金額，作為計算每月加班費金額，再扣除被上訴人當月已受給付之加班費，而核算出上訴人尚應再給付之加班費金額。又上訴人已於九十七年一月至四月每月加給被上訴人「其他加項」五百元，合計二千元，作為加班費之給付，為被上訴人所不爭執，自應由其分別得請求之金額中予以扣除。被上訴人依照上開加班費之計算方式，請求上訴人再給付

被上訴人各如總附表「本判決准許之金額」欄內所示之金額本息，於法有據，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

惟按判決理由項下，應記載關於攻擊或防禦方法之意見及法律上之意見，民事訴訟法第二百二十六條第三項定有明文。又判決不備理由者，其判決當然為違背法令，同法第四百六十九條第六款亦有明文。查上訴人於原審辯稱：與本件爭點相同之另件新竹地院九十九年度勞訴字第十四號，於一〇〇年六月二十一日檢附系爭團約及系爭協調會議記錄，函詢新竹市政府後，經新竹市政府於同年七月十二日以府勞資字第〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇號函回覆。該函文明確表示：「…二、為避免勞資爭議事件擴大，影響經濟、社會穩定，九十六年九月十一日起聞知該公司有重大勞資爭議事件後，即派員與該事業單位協商溝通，期能消弭爭議，增進勞資和諧而努力，合先敘明。三、該公司產業工會主張簽訂團體協約，在其團體協約草案中對於加班費主張自九十一年五月起至九十六年四月止之加班費計給，低於勞基法給付標準之差額，應由事業單位於九十六年七月一日前補發予工會會員。勞資雙方簽訂之團體協約第三條載明相關合意內容。四、九十六年十月二十八日下午三點召開『勞資爭議協調事由會議』，持續進行至九十六年十月二十九日上午七點三十分，勞資雙方達成共識並簽訂團體協約及勞資爭議協調事由會議記錄，勞方同意取消執行罷工之決議，並不得對資方以相同事由再有所請求或作為罷工之理由。」，依上開函文可知，有關係爭工會所提「補發團體協約簽訂前（五年內）之加班費差額」此一協商議題，在新竹市政府見證下，上訴人與系爭工會已達成協議，並約定於系爭團約第三條，且系爭工會承諾取消罷工、不再以同一事由對上訴人提出請求。系爭團約第三條所定：「自九十一年五月至九十六年四月止之加班費計算，少於勞基法最低標準之差額，由甲方於九十六年七月一日前補足給乙方會員。」，係指上訴人以二千元（即四個月各給付五百元）抵付有加班員工之系爭團約簽訂前（五年內）之加班費差額，領取後即不得再另請求其他加班費。被上訴人臨訟否認，自無理由等語（見原判決第五、六頁、原審卷第二三八頁至第二四二頁），並有新竹市政府上開函文為憑（見原審卷第二四二頁），原審就此摺置不論，未於判決理由項下，說明其不足採之理由，卻認被上訴人主張系爭協調會議記錄第三所記載內容，僅屬討論之議題，並非共識或結論，該會議記錄不生團體協約之效力，應堪採信，並進而認被上訴人得再向上訴人請求給付，而為上訴人敗訴之判決，顯有判決不備理由之違法。次按證人為不可代替之證據方法，如果確係在場聞見待證事實，而其證述又非虛偽者，縱令證人與當事人有親屬、親戚或其他利害關係，其證言

亦非不可採信（本院五十三年台上字第二六七三號判例）。是證人之證言是否可採，應依其內容判斷，不因其關係密切，而全不採信。查證人陳麗玲於原審證稱：系爭協調會議記錄與系爭團約，都是在二十九日早上，雙方一起簽名的；不管是會議記錄或團體協約，都是雙方一致的共識；會議記錄是雙方有共識的結論才寫在上面等語（見原判決第六、七頁、原審卷第一九〇頁至第一九三頁）。原審對於其證詞內容未加審酌，即以其仍為上訴人所僱用之員工，認其證述內容偏頗而不可採，於法亦有可議。未按民事訴訟法第三百八十八條規定：除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決。又民事訴訟採不干涉主義，凡當事人所未聲明之利益，不得歸之於當事人，所未提出之事實及證據，亦不得斟酌之。原判決認定：被上訴人本於勞基法所衍生之請求權法律關係，請求上訴人給付各被上訴人如總附表「本判決准許之金額」欄內所示之金額，及均自九十八年十月九日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准許。惟查謝志雄、蘇唐民於第一審時已減縮聲明，該二人於九十九年三月二十三日之準備二狀已載明：謝志雄起訴時原請求之金額為九十三萬八千四百二十四元，更正減縮為九十一萬二千五百二十二元。蘇唐民起訴時原請求之金額為二十六萬零八百八十七元，更正減縮為二十三萬七千一百八十四元等語（見第一審卷二第七頁）。惟第一審判決及原審總附表「本判決准許之金額」欄，仍記載謝志雄得請求之金額為九十三萬六千四百二十四元，蘇唐民得請求之金額為二十五萬八千八百八十七元，均高於該二人減縮後聲明請求之金額，關於該二人所應受判決事項逾越該二人聲明部分，第一審判決予以准許，應屬訴外裁判，而有違誤，原審未查，就此部分未予以廢棄，駁回該二人此部分之訴，仍駁回上訴人此部分在第二審之上訴，同有違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，非無理由。又邱耀進請求之金額，第一審及原判決總附表均載為十九萬五千八百五十九元，扣除所領取之加班費二千元，應為十九萬三千八百五十九元，惟第一審及原判決總附表其准許之金額為十九萬三千九百八十六元，不無錯誤，發回後應予查明更正，附此敘明。

據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第四百七十七條第一項、第四百七十八條第二項，判決如主文。

中 華 民 國 一〇二 年 一 月 三十一 日

最高法院民事第四庭

審判長法官 許 澍 林

法官 吳 麗 女

法官 袁 靜 文

法官 鄭 雅 萍
法官 黃 義 豐

本件正本證明與原本無異

書 記 官

中 華 民 國 一〇二 年 二 月 十八 日
m