

發文單位：司法院

解釋字號：釋字第 494 號

解釋日期：民國 88 年 11 月 18 日

資料來源：司法院公報 第 42 卷 1 期 4-31 頁

司法院大法官解釋續編（十三）第 573-620 頁

司法院大法官解釋（十二）（99年5月版）第 243-288 頁

總統府公報 第 6324 期 3-34 頁

相關法條：勞動基準法 第 3、24、84-1 條

勞動基準法施行細則 第 50-2 條

解 釋 文：國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞動基準法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第三條規定適用於同條第一項各款所列之行業。事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞動基準法所定之最低標準。關於延長工作時間之加給，自勞動基準法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第二十四條規定之適用，俾貫徹法律保護勞工權益之意旨。至監視性、間歇性或其他性質特殊工作，不受上開法律有關工作時間、例假、休假等規定之限制，係中華民國八十五年十二月二十七日該法第八十四條之一所增訂，對其生效日期前之事項，並無適用餘地。

理 由 書：勞動基準法依據憲法維護人民生存權、工作權及改善勞工生活之意旨，以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，而規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準，並依同法第三條規定適用於同條第一項各款所列之行業；且於八十五年十二月二十七日修正之第三條條文中增列第三項，規定於八十七年底以前，除確有窒礙難行者外，適用於一切勞雇關係，確保所有勞工皆得受本法之保障，以貫徹法律保護勞工權益之意旨。

事業單位固應依其事業性質適用勞動基準法，但各業之勞動態樣甚為分殊，其中從事監視性性質之工作者，原則上於一定之場所就一定之配置，以監視為其本來之業務，其身體與精神之緊張程度通常較低；從事間歇性性質之工作者，其進行之方式，等待時間較工作時間為長，就該等性質之工作，雖得與勞工另訂定勞動條件，惟不得低於勞動基準法所定之最低標準。就是否屬於監視性、間歇性或其他性質特殊之工作者，依八十五年十二月二十七日增訂之第八十四條之一規定，應經中央主管機關核定公告；雇主依同條規定與勞工所訂立之勞動條件書面約定，關於工作時間等事項，亦應報請當地主管機關核備，並非雇主單方或勞雇雙方所得以決定；且依八十六年六月十二日新修正之同法施行細則第五十條之二規定，其內容應包括職稱、工作項目、工作權責或工作性質、工作時間、例假、休假、女性夜間工作等有關事項。惟關於延長工作時間之加給，自勞動基準法

施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第二十四條規定之適用。至監視性、間歇性或其他性質特殊工作，不受上開法律有關工作時間、例假、休假等規定之限制，係前述該法第八十四條之一所增訂，對其生效日期前之事項，並無適用餘地。又工作時間或休息時間之計算，為按各行業之性質，依有關法令認定事實之問題，不在本件解釋範圍，併此敘明。

大法官會議主席 翁岳生

大法官 劉鐵錚

吳 庚

王和雄

王澤鑑

林永謀

施文森

孫森焱

陳計男

曾華松

董翔飛

楊慧英

戴東雄

蘇俊雄

黃越欽

賴英照

謝在全

抄張○江等三十七人聲請書

茲依司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款及第八條第二項之規定，聲請統一解釋法律，並將有關事項敘明如左：

一、聲請統一解釋之目的

為最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）所表示之見解違法，致聲請人本於勞基法第二十四條對台灣電力股份有限公司（以下簡稱台電公司）之加班費請求權遭受不法侵害，且上開見解與最高法院七十九年度台上字第一八三六號民事確定判決及最高法院八十二年度台上字第四一號民事確定判決適用同一法律時所表示之見解相異，特聲請大院解釋最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法。

二、法律見解發生歧異之經過及涉及之法律條文

（一）權利遭受不法侵害之事實

聲請人原係台電公司二次變電所之電機運轉員（高○桃以下七人為電機運轉員高金錫之繼承人）。聲請人等每日工作時間十二小時，每週達八十四小時，超過勞基法第三十條所定每日工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時之規定。故台電公司除給付聲請人每日正常工作八小時之工資外，並應依勞基法第二

十四條給付延長工作時間工資。其計算標準為：延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。鑑於勞基法第一條第一項「規定勞動條件最低標準，保障勞工權益」之立法宗旨，暨第一條第二項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」之規定，足見上開加班費請求權為法律明文保障之權利，雇主給付勞工之每小時加班費不得低於上開標準。惟台電公司之薪資制度，就每日正常工作八小時之部分固已給付基本薪給（此為按個人敘薪等級核給之薪資，相當於雙方實際約定之薪資，其性質與勞基法第二十一條之基本工資不同，合先敘明）；然就每日延長工作四小時之部分，台電公司拒絕依勞基法第二十四條給付延長工作時間工資，僅依其單方發布之台灣電力公司固定超時工作報酬每月支給標準表發給固定超時報酬，而其數額低於勞基法第二十四條所定之標準。經聲請人向台灣台北地方法院起訴請求台電公司給付二者之差額，竟遭最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決駁回確定。

(二) 所經過之訴訟程序

聲請人等向台灣台北地方法院起訴請求台電公司給付勞基法第二十四條法定加班費與固定超時報酬二者之差額，經台灣台北地方法院七十九年度勞訴字第十六號判決駁回聲請人之訴，台灣高等法院七十九年度勞重上字第三號判決改判聲請人勝訴，經最高法院八十年度台上字第二七三三號判決廢棄高院判決發回更審，台灣高等法院八十一年度重勞上更（一）字第一號判決仍判決聲請人勝訴，最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決復廢棄高院更一審判決發回更審，台灣高等法院八十五年重勞上更（二）字第一號判決改判聲請人敗訴，最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決駁回聲請人上訴維持更（二）審判決確定。聲請人等於八十六年四月十五日收受確定判決正本。

(三) 確定終局裁判所適用之法律之名稱及其所表示見解之內容

台灣高等法院八十五年重勞上更（二）字第一號判決及最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決均肯認聲請人每日工作十二小時，並肯認迨勞基法施行後，雙方約定違反勞基法最高工時規定部分，應依勞基法之規定發給加班費，然竟駁回聲請人之訴，其理由乃在勞基法第二十四條之適用上採取以下二見解：

1. 兩造約定之工資及超時加班費，如未低於以「基本工資」為標準，依勞基法有關規定，加計延長工作時間及例假、休假、特別休假等各項工資之總額，聲請人即不得再請求台電公司計付延長工作時間加班費（以下稱見解一，詳附件二最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決第四頁倒數第四行，並參照附件三司法院司法業務研究會第十四期第二十六則、第二十九則研討結論暨司法院第一廳研究意見）。

此一見解為最高法院廢棄高院更（一）審判決發回高院更審之理

由，依民事訴訟法第四百七十八條第三項規定：受發回或發交之法院，應以第三審法院所為廢棄理由之法律上判斷為其判決基礎，故台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決受其拘束，最高法院八十六年度台上字第八四〇號確定判決復認為高院更（二）審判決適用法律並無違誤加以維持，足見此一見解已該當司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款「確定終局裁判適用法律所表示之見解」。

2. 本案若欲依勞基法第二十四條以「平日每小時工資額」為標準計算加班費，則平日每小時工資額及加班費之計算方式為：

(1) 每月基本薪給 \div 30（天） \div 12（小時）＝每小時工作之報酬額。

(2) 每小時工作之報酬額 \times 1/3 \times 2＋每小時工作報酬額

\times 2/3 \times 2＝

超過八小時後四小時部分依勞動基準法應給付加班津貼。

(3) 超過八小時後四小時應付加班津貼減已付固定加班津貼等於雇主應付加班費之金額（以下稱見解二）。

此一見解詳於高院更（二）審審理中八十五年九月台電公司所提出之答辯狀第三頁及第七頁（附件五），台電公司據此做成「變電所訴案追償加班費資料明細表」，台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決將之採為判決基礎。此可從上述更（二）審判決書第五頁第一行「上訴人每日工作十二小時，關於超時工作部分，被上訴人已另發給超時工作報酬，每月所領之工資均超過上訴人每日工作十二小時依勞動基準法之規定應領之工資，『詳如附表所載』，上訴人再請求被上訴人給付延長工作時間之加班費，即屬無理由，不應准許」（附件四），而該附表即為台電公司八十五年九月十一日庭呈之「變電所訴案追償加班費資料明細表」。又最高法院八十六年度台上字第八四〇號確定判決書第三頁復指出，聲請人「上訴論旨，猶就原判決在理由欄已就超時工作部分，被上訴人所發給超時工作報酬，超過依勞基法之規定應領工資，『詳如原判決附表之所載』，有所說明者，指摘原判決理由不備並就原審……適用法律……指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由」（附件六）而維持原判。足見此一見解亦已該當「確定終局裁判適用法律所表示之見解」。

（四）有關機關處理本案之主要文件及說明

1. 台灣高等法院八十一年度重勞上更（一）字第一號判決。

2. 最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決。

3. 司法院司法業務研究會第十四期第二十六則、第二十九則研討意見。

4. 台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決含附表。該附表即台電公司八十五年九月十一日庭呈之「變電所訴案追償加班費資料明細表」。

5. 台電公司八十五年九月於更（二）審中提出之

答辯狀。

6. 最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決。

三、聲請解釋之理由及聲請人對本案所持之立場與見解（一）對於確定終局裁判所適用之法律所表示之見解，與其他審判機關之確定終局裁判，適用同一法律所已表示之見解歧異之內容。

前述「見解一」認為兩造約定之工資及超時加班費，如未低於以基本工資為標準，依勞基法有關規定，加計延長工作時間及例假、休假、特別休假等各項工資之總額，勞工即不得再行請求加班費。顯係以「基本工資」為標準計算勞基法第二十四條延長工作時間加班費，及第三十九條例假、休假、特別休假期間工作之加班費。惟最高法院七十九年度台上字第一八三六號民事確定判決（附件七）卻認為應以「平日日薪」而非「基本工資」為標準計算特別休假期間工作之加班費，最高法院八十二年度台上字第四一號民事確定判決（附件八）亦認為應以「平日日薪」為標準計算例假、休假期間工作之加班費，與前述「見解一」顯有歧異。又同係正常工作時間外工作之加班費，勞基法第二十四條延長工作時間工資，勞基法第三十九條例假、休假、特別休假期間工作之加倍工資，其計算標準應趨一致，不應一者以「基本工資」為準，一則以「平日工資為準」。

前述「見解二」認為雇主得重新詮釋原定薪資制度，主張其原付與勞工之平日工資已內含加班費，而可免除勞基法給付加班費之義務（詳後）。惟最高法院七十九年度台上字第一八三六號民事確定判決中，認定張咸峰（七十七年退休前）平均月薪為新台幣（下同）二三、〇三一元，其特別休假期間工作加發工資，應按日薪（七十七年）七六七元七角計算，顯係 $23,031 \div 30 = 767.7$ ，為平日日薪，雇主應按此日薪再給付加班費，而不採「雇主得主張原訂二三、〇三一元月薪已內含特別休假期間工作所應加倍發給之工資，而得免除勞基法給付加班費之義務」，二者顯有歧異。

（二）聲請人對於前述見解歧異所持之見解

1. 聲請人認為基於以下理由前述「見解一」違反勞基法第二十四條：

（1）就文義而言，勞基法第二十四條明文規定計算加班費應以「平日每小時工資額」為標準，而見解一竟主張以「基本工資」為標準，明顯違反勞基法第二十四條之文義。

前者為當事人實際約定之薪資，後者為主管機關依勞基法第二十一條所定之法定最低薪資者，二者明顯不同。

（2）就立法目的而言，為貫徹勞基法第三十條「勞工每日正常工作時間不得超過八小時」之意旨，勞基法第二十四條規定延長工作時間之工資應「加給」，即延長工作時間每小時工資應高於平日每小時工資，且二者之比例至少應為 $1 + \frac{1}{3}$ 比 1（延長工作時間在二小時以內者）或 $1 + \frac{2}{3}$ 比 1（再延長工作時間在二小時以內者）。若棄「平日每小時工資額」改以「基本工資」為標準計算加班費，將造成延長工作時間每小時工資低

於正常工作時間每小時工資之反常現象，完全背離勞基法第二十四條「加給」之意旨，並徹底破壞「八小時工作制」之精神。舉例說明如下：聲請人等前起訴請求者為民國七十三年八月到七十八年十二月之加班費，七十八年行政院核定之基本工資為每月八、八二〇元，折算每小時工資為 $8,820 \div 30 \text{ (天)} \div 8 \text{ (小時)} = 37 \text{ 元}$ ，同年製造業每月平均薪資為一九、五三七元。設若某甲之月薪資恰為一九、五三七元，則其平日每小時工資額為 $19,537 \div 30 \text{ (天)} \div 8 \text{ (小時)} = 81 \text{ (元)}$ ；而依見解一，某甲加班一小時其工資為 $37 \text{ (元)} \times (1 + 1/3) = 49 \text{ (元)}$ ，竟低於平日每小時工資額。

2. 前述「見解二」亦違反勞基法第二十四條及第三十條：聲請人等因係採二人二班制，故每日正常工時為八小時，每日固定超時工作四小時，合計工作十二小時。針對每日正常工作八小時部分，聲請人等與所有台電公司員工相同，每月所領之基本薪給均按「台灣電力公司人員薪給表」所定個人職等支領。至於，針對每日固定超時工作四小時部分，另外再依「台灣電力公司固定超時工作報酬每月支給標準表」核給超時工作津貼。從而，聲請人等每日正常工作八小時所領「基本薪給」，與每日固定超時工作四小時所領「固定超時工作津貼」，其核給依據完全不同，且各有對應，即基本薪給對應正常工時八小時，固定超時工作津貼對應固定超時工作四小時，合先說明。

基此認識可知「見解二」對勞基法第二十四條之適用有如下違法：

- (1) 誤解勞基法第二十四條「平日每小時工資額」之定義：按勞基法第二十四條之立法意旨當為：「延長工作時間每小時工資」應高於「平日（不含延長工作時間）每小時工資」，且依該條第一款、第二款之規定，前者與後者之比例至少應為 $1 + 1/3$ 比 1 或 $1 + 2/3$ 比 1。是以「平日每小時工資」之認定應先將延長工作時間因素完全排除在外，即應以「平日工資總額（即基本薪給） \div 平日工作總時數」，然「見解二」竟誤以「平日工資總額 \div （平日工作總時數+延長工作總時數）」，如此實稀釋平日工資總額，刻意壓低平日每小時工資額，用以脫免法定加班費。

若以平日工資總額 \div 平日工作總時數為計算方式，張○江七十三三年九月份之平日每小時工資額為九十八元〔 $23,440 \div (8 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天}) = 98 \text{ 元}$ 〕；但依平日工資總額 \div （平日工作總時數+延長工作總時數）為計算方式，張○江同年月平日每小時工資額為六十五元〔 $23,440 \div (12 \text{ 小時} \times 30 \text{ 天}) = 65 \text{ 元}$ 〕，即如高院更（二）審判決附表第一頁所示。

蓋勞基法第二十四條規定計算加班費時，是以「平日每小時工資」作為計算單位，而於計算「平日每小時工資」，當係按「每日工作八小時」作為計算標準，此觀勞基法第三十條第一項

：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時」自明。勞基法規定每日法定工作時間八小時，乃強制規定，違反者，依勞基法第七十九條第一項規定，可處二千元以上二萬元以下之罰鍰，而每日法定工時八小時制亦係世界勞工組織（ILO）一九一一年第一號公約所揭櫫之基本原則。然見解二竟主張以平日工資總額除以三十日再除以十二小時，即以每日正常工作十二小時為計算標準，明顯違反勞基法第二十四條、第三十條。

- (2) 台電公司辯稱基本薪給是每日工作十二小時之對價（含正常工作八小時及延長工作時間四小時），而延長工作時間除基本薪給外另加給固定超時報酬，二者合計已超過勞基法第二十四條之規定，故聲請人等不得再請求加班費。此見解有如下違法之處：

以每月基本薪給÷30天÷12小時（含正常工作八小時及延長工作時間四小時）計算「平日每小時工資額」，超出「平日」每小時工資額可能的文義範圍，蓋所謂「平日」即是不含延長工作時間之意。又，計算平日每小時工資額時，若將延長工作時間時數計入，即無法精確區別延長工作時間每小時工資與平日每小時工資，亦即無法精確判斷二者比例是否已達勞基法第二十四條之最低標準。

台電前開薪資制度，於勞基法制定前已實行多年。台電既將給付聲請人等薪資區別為「基本薪給」與「固定超時報酬」，即可知前者乃正常工作八小時之對價、後者乃超時延長工作四小時之對價。今此見解容許雇主台電公司於勞基法施行後曲解原有之薪資制度，以規避勞基法第二十四條給付加班費之義務，將使勞基法第二十四條形同具文。若成為通例，任何雇主皆可主張其給付員工之正常薪資已內含超過勞基法標準之加班費，而毋庸再給付任何加班費，顯與勞基法第二十四條之立法意旨相違。

3. 聲請人認為勞基法第二十四條及第三十九條之適用，應本以下意旨為之始為合法：

- (1) 計付勞基法第二十四條延長工作時間工資及勞基法第三十九條例假、休假、特別休假期間工作之加倍發給工資，應以「平日工資」（在第二十四條為平日每小時工資額、在第三十九條為平日日薪）為標準而非以勞基法第二十一條之「基本工資」為標準。
- (2) 勞基法第二十四條「平日每小時工資額」之計算，應以平日工資總額除以平日工作總時數（不含延長工作時間）為準，且平日工作總時數應依勞基法第三十條以每日正常工作八小時計算。
- (3) 因計算勞基法第二十四條平日每小時工資額（用以計付延長工作時間工資），或因計算勞基法第三十九條平日日薪（用以計付假日期間工作加倍發給工資）而有認定「平日工資總額」之

必要時，應探求當事人原實際約定。雇主不得於適用勞基法後「片面」改變原工資工時約定，主張適用勞基法前之「平日工資總額」已內含勞基法第二十四條及第三十九條之加班費，降低平日工資額，而免除勞基法第二十四條、第三十九條之法定義務（勞雇雙方「合意」降低原平日工資總額，為現行法所不禁，自不待言）。

（三）解決歧異見解，必須統一解釋之理由

本件聲請人等已用盡正常審級救濟程序，縱以確定判決適用法規顯有錯誤提起再審之訴，恐將受限於最高法院五十七年台上字第一〇九一號判例之保守見解。是以本件無司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款但書之情形，實有聲請大院為統一解釋之必要。

附件一：台灣高等法院八十一年度重勞上更（一）字第一號判決。

附件二：最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決。

附件三：司法院司法業務研究會第十四期第二十六則、第二十九則研討意見。

附件四：台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決含附表。

該附表即台電公司八十五年九月十一日庭呈之「變電所訴案追償加班費資料明細表」。

附件五：台電公司八十五年九月於更（二）審中提出之答辯狀。

附件六：最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決。

附件七：最高法院七十九年度台上字第一八三六號民事確定判決。

附件八：最高法院八十二年度台上字第四一號民事確定判決。

此 致

司 法 院

聲 請 人 張○江 吳○松 郭○旺 趙○青 陳○源 沈○源
邵○涇 張 ○ 彭○梁 陳○連 楊○生 戴○昇
林○煌 林○明 許○泉 張○林 廖○清 張子久
蔡○城 段○林 王○義 徐○元 曾○煌 陳 ○
張○和 張○良 戴○龍 楊○森 廖○興 周○溪
高○桃 高○鑫 高○鴻 高○源 高○榮 高○芳
高○芬

中華民國八十六年七月十二日

抄張○江等三十七人補充理由書（一）

聲請人前此就最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）所表示之見解違法，聲請大院為統一解釋，特再補充理由如左：

一、補正聲請統一解釋目的

為最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解違法，致聲請人本於勞基法第二十四條對台灣電力股份有限公司之加班費請求權遭受不法侵害，且上開見解與行政法院八十年度判字第一三〇三號判決（附件九），暨行政法院就與上開最高法院

民事確定判決同一基礎事實所為之判決（判決字號及影本容後補呈），適用同一法律時所表示之見解相歧異，特聲請大院解釋最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法。

- 二、最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法第二十四條所表示之見解與行政法院八十年度判字第一三〇三號確定判決，適用同一法律所已表示之見解相歧異之內容。

行政法院八十年度判字第一三〇三號確定判決理由謂：「『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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上……』、『有左列行為之一者，處二千元以上二萬元以下之罰鍰：一、違反……第二十四條……規定者……』為勞動基準法第二十四條第一款、第二款及第七十九條第一款所明定。本件原告僱用勞工劉周泉於七十九年三月份延長、再延長工作時間之工資並未按照首揭勞動基準法第二十四條第一款、第二款規定之標準發給，有劉君考勤表及計薪表等影本附原處分卷可稽，縱原告曾給予劉君該月份逾時津貼（新台幣，下同）九四三元、大夜班津貼四二〇元及慰勞獎金二、〇〇〇元，仍未達前開規定標準計得之五、二四六元（其計算方式為劉君七十九年三月份本薪一二、〇〇〇元、職務津貼二、〇〇〇元、平日每小時工資為 $14,000 \div 30 \div 8 = 58.3$ 元，三月份延長工作時間之工資為 $(58.3 \times 1 + 58.3 \times 2)$

$\div 15 = 5,246$

元），則被告機關據以處罰鍰銀元六千元，揆諸首揭法條規定，並非無據。」而駁回原告隆○化學工業股份有限公司之行政訴訟。足見，行政法院判決就勞基法第二十四條之適用採取如下見解，而與最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決之見解相歧異。

- （一）計付勞基法第二十四條延長工作時間工資應以劉君實際月薪一四、〇〇〇元，折算平日每小時工資額五八・三元為計算標準，而非以行政院依勞基法第二十一條核定之基本工資八、八二〇元，折算每小時基本工資三十七元為計算標準。此與聲請人原聲請狀所指陳之「見解一」相歧異（行政院七十八年六月二十六日台七十八勞字第一七〇五〇號函公布基本工資調整為每月八、八二〇元自七十八年七月一日起實施）。
- （二）計算平日每小時工資額，應以平日工資總額一四、〇〇〇元除以每月三十日再除以依勞基法第三十條所定每日正常工作八小時為計算方式。此與「見解二」以平日工資總額除以每月三十日再除以十二小時（即每日正常工作八小時加延長工作時間四小時）為計算方式，二者顯有歧異。
- （三）行政法院判決認定劉君七十九年三月之平日工資總額為一四、〇〇〇元，顯然認為本薪與職務津貼是每日正常工作八小時之對價，逾時津貼、大夜班津貼、慰勞獎金是延長工作時間工作之對價，而非

如「見解二」般雇主可「片面」改變原工資工時約定，主張原約定之本薪與職務津貼已包含正常工作時間與延長工作時間之報酬，藉以壓低平日工資總額及平日每小時工資額，而減免勞基法第二十四條給付加班費之義務。

附件九：行政法院八十年度判字第一三〇三號判決影本。

按，原判決理由欄第十一行之計算公式： $(58.3 \times 1.2 + 58.3 \times 1.2) \times 15 = 5,246$ 應係「行政法院裁判

書

彙編第三冊」繕印時打字錯誤。正確計算公式應為 $(58.3 \times 1.2 + 58.3 \times 1.2) \times 15 = 5,246$ 。蓋唯

有如此計

算其結論始為 5,246，且依勞基法第二十四條第二款再延長工作時間在二小時以內者，其延長工作時間工資應按平日每小時工資額加給三分之二以上而非三分之一。

此 致

司 法 院

中華民國八十六年七月十五日

抄張○江等三十七人補充理由書（二）

聲請人前於八十六年七月十二日為最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解違法，依司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款及第八條第二項之規定，聲請大院統一解釋在案。並曾於八十六年七月十五日提出補充理由書。茲再補充理由於後：

一、聲請統一解釋之目的

為最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞動基準法（以下簡稱勞基法）所表示之見解違法，致聲請人本於勞基法第二十四條對台灣電力股份有限公司（以下簡稱台電公司）之加班費請求權遭受不法侵害，且上開見解與行政法院八十年度判字第一三〇三號、八十年度判字第七六號、八十年度判字第二〇六二號、八十一年度判字第四七三號等確定判決適用同一法律時所表示之見解相異，特聲請 大院解釋最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法。

二、法律見解發生歧異之經過及涉及之法律條文

（一）權利遭受不法侵害之事實

聲請人原係台電公司二次變電所之電機運轉員（高○桃以下七人為電機運轉員高金錫之繼承人）。聲請人等每日工作時間十二小時，每週達八十四小時，超過勞基法第三十條所定每日工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時之規定。故台電公司除給付聲請人每日正常工作八小時之工資外，並應依勞基法第二十四條給付延長工作時間工資。其計算標準為：延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。鑑

於勞基法第一條第一項「規定勞動條件最低標準，保障勞工權益」之立法宗旨，暨第一條第二項：「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」之規定，足見上開加班費請求權為法律明文保障之權利，雇主給付勞工之每小時加班費不得低於上開標準。惟台電公司之薪資制度，就每日正常工作八小時之部分固已給付基本薪給（此為按個人敘薪等級核給之薪資，相當於雙方實際約定之薪資，其性質與勞基法第二十一條之基本工資不同，合先敘明）；然就每日延長工作四小時之部分，台電公司拒絕依勞基法第二十四條給付延長工作時間工資，僅依其單方發布之台灣電力公司固定超時工作報酬每月支給標準表發給固定超時報酬，而其數額低於勞基法第二十四條所定之標準。經聲請人向台灣台北地方法院起訴請求台電公司給付二者之差額，竟遭最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決駁回確定。

（二）所經過之訴訟程序

聲請人等向台灣台北地方法院起訴請求台電公司給付勞基法第二十四條法定加班費與固定超時報酬二者之差額，經台灣台北地方法院七十九年度勞訴字第十六號判決駁回聲請人之訴，台灣高等法院七十九年度勞重上字第三號判決改判聲請人勝訴，經最高法院八十年度台上字第二七三三號判決廢棄高院判決發回更審，台灣高等法院八十一年度重勞上更（一）字第一號判決仍判決聲請人勝訴，最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決復廢棄高院更一審判決發回更審，台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決改判聲請人敗訴，最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決駁回聲請人上訴維持更（二）審判決確定。聲請人等於八十六年四月十五日收受確定判決正本。

（三）確定終局裁判所適用之法律之名稱及其所表示見解之內容台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決及最高法院八十六年度台上字第八四〇號判決均肯認聲請人每日工作十二小時，並肯認迨勞基法施行後，雙方約定違反勞基法最高工時規定部分，應依勞基法之規定發給加班費，然竟駁回聲請人之訴，其理由乃在勞基法第二十四條之適用上採取以下二見解：

1. 兩造約定之工資及超時加班費，如未低於以「基本工資」為標準，依勞基法有關規定，加計延長工作時間及例假、休假、特別休假等各項工資之總額，勞工即不得再請求雇主計付延長工作時間加班費（以下稱見解一）。

此一見解本係司法院司法業務研究會第十四期第二十九則問題研討，司法院第一廳之研究意見（以下簡稱司法院第一廳研究意見），經最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決採為廢棄高院更（一）審判決發回高院更審之理由（以下簡稱最高法院發回判決），台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決依民事訴訟法第四百七十八條第三項規定受此見解拘束並採同一見解（以下簡稱高院更（二）判決），最高法院八十六年度台上

字第八四〇號確定判決復認為高院更（二）審判決適用法律並無違誤維持同一見解（以下簡稱最高法院確定判決），足見此一見解已該當司法院大法官審理案件法

第七條第一項第二款「確定終局裁判適用法律所表示之見解」，此見：司法院第一廳研究意見：「按工資由雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準法第二十一條第一項定有明文。雇主延長勞工工作時間者，應依同法第二十四條所定標準加給延長工作時間之工資。又雇主經徵得勞工同意於例假、休假、特別休假等日工作者，應加倍發給工資（同法第三十九條前段參照）。本題雇主與該警衛所約定之月薪，如未低於依上揭各有關規定加計之工資總額，該警衛即不得再行請求，若低於該加計之工資總額，始得請求其差額。研討結論採甲說，尚無不合。甲說：雙方所約定之月薪，如不低於基本工資加計例假、休假、特別休假日及延長工作時間應加給工資之總額，該警衛即不得再行請求；反之，該警衛得請求差額部分」（詳附件三）。

最高法院發回判決理由：「按勞基法關於本薪之給付標準，除於第二十一條第一項規定：工資由勞資雙方議定之，但不得低於基本工資外，並無其他限制。是本件兩造約定之工資及超時加班費，如未低於以基本工資為標準，依勞基法有關規定，加計延長工作時間及例假、休假、特別休假等各項工資之總額，被上訴人能否再請求上訴人計付延長工作時間加班費，尤待推敲。原審未遑詳細審認，即為不利上訴人之判斷，尚有未洽。上訴論旨，指摘原判決命其給付部分為不當，求予廢棄，非無理由。」（詳附件二）

高院更（二）判決理由三：「迨勞基法施行後，其約定違反勞基法最高工時規定部分，固應依勞基法之規定發給加班費，惟勞基法關於本薪之給付標準，除於第二十一條第一項規定工資為勞資雙方議定之，但不得低於基本工資外，並無其他限制。被上訴人發給上訴人之基本薪資均高於行政院發布之基本工資，上訴人每日工作十二小時，關於超時工作部分，被上訴人已另發給超時工作報酬，每月所領之工資均超過上訴人每日工作十二小時依勞基法之規定應領之工資，詳如附表所載。上訴人再請求被上訴人給付延長工作時間之加班費，即屬無理由。」（詳附件四）

最高法院確定判決理由：「『（原審以）迨勞基法施行後，其約定違反勞基法最高工時規定部分，固應依勞基法之規定發給加班費，惟勞基法關於本薪之給付標準，除於第二十一條第一項規定工資為勞資雙方議定之，但不得低於基本工資外，並無其他限制。被上訴人發給上訴人之基本薪資均高於行政院發布之基本工資，上訴人每日工作十二小時，關於超時工作部分，被上訴人已另發給超時工作報酬，每月所領之工資均超過上訴人每日工作十二小時依勞基法之規定應領之工資，詳如附表所載。上訴人再請求被上訴人給付延長工作時間之加班費，即屬無理由。』為其心證

之所由得，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無違誤。」（詳附件六）

2. 本案若欲依勞基法第二十四條以「平日每小時工資額」為標準計算加班費，則平日每小時工資額及加班費之計算方式為：

(1) 每月基本薪給 \div 30（天） \div 12（小時）＝每小時工作之報酬額。

(2) 每小時工作之報酬額 \times 1/3 \times 2＋每小時工作報酬額 \times 2/3 \times 2＝

超過八小時後四小時部分依勞動基準法應給付加班津貼。

(3) 超過八小時後四小時應付加班津貼減已付固定加班津貼等於雇主應付加班費之金額（以下稱見解二）。

此一見解詳於高院更（二）審審理中八十五年九月台電公司所提出之答辯狀第三頁及第七頁（詳附件五）。台電公司據此做成「變電所訴案追償加班費資料明細表」，高院更（二）判決將之採為判決基礎。此可從上述更（二）審判決書第五頁第一行「上訴人每日工作十二小時，關於超時工作部分，被上訴人已另發給超時工作報酬，每月所領之工資均超過上訴人每日工作十二小時依勞動基準法之規定應領之工資，『詳如附表所載』，上訴人再請求被上訴人給付延長工作時間之加班費，即屬無理由，不應准許」（詳附件四），而該附表即為台電公司八十五年九月十一日庭呈之「變電所訴案追償加班費資料明細表」。又最高法院確定判決書第三頁復指出，聲請人「上訴論旨，猶就原判決在理由欄已就超時工作部分，被上訴人所發給超時工作報酬，超過依勞基法之規定應領工資，『詳如原判決附表之所載』，有所說明者，指摘原判決理由不備，並就原審……適用法律……指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由」（詳附件六）而維持原判。足見此一見解亦已該當「確定終局裁判適用法律所表示之見解」。

（四）有關機關處理本案之主要文件及說明

1. 台灣高等法院八十一年度重勞上更（一）字第一號判決。

2. 最高法院八十四年度台上字第二八六〇號判決。

3. 司法院司法業務研究會第十四期第二十九則研討意見。

4. 台灣高等法院八十五年度重勞上更（二）字第一號判決含附表。

該附表即台電公司八十五年九月十一日庭呈之「變電所訴案追償加班費資料明細表」。

5. 台電公司八十五年九月於更（二）審中提出之答辯狀。

6. 最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決。

三、聲請解釋之理由及聲請人對本案所持之立場與見解

（一）最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法第二十四條所表示之見解與行政法院八十年判字第一三〇三號確定判決，適用同一法律所已表示之見解相歧異。

行政法院八十年判字第一三〇三號確定判決理由謂：「『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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上……』、『有左列行為之一者，處二千元以上二萬元以下之罰鍰……一、違反……第二十四條……規定者……』為勞動基準法第二十四條第一款、第二款及第七十九條第一款所明定。本件原告僱用勞工劉周泉於七十九年三月份延長、再延長工作時間之工資並未按照首揭勞動基準法第二十四條第一款、第二款規定之標準發給，有劉君考勤表及計薪表等影本附原處分卷可稽，縱原告曾給予劉君該月份逾時津貼（新台幣，下同）九四三元、大夜班津貼四二〇元及慰勞獎金二、〇〇〇元，仍未達前開規定標準計得之五、二四六元（其計算方式為劉君七十九年三月份本薪一二、〇〇〇元、職務津貼二、〇〇〇元、平日每小時工資為 14,000 元 $\div 30 \div 8 = 58.3$ 元，三月份延長工作時間之工資為（58.3元 \times 2 + 58.3元 \times 1 \times 15 = 5,246 元），則被告機關據以

1

處罰鍰

銀元六千元，揆諸首揭法條規定，並非無據。」而駁回原告隆○化學工業股份有限公司之行政訴訟。足見，行政法院判決就勞基法第二十四條之適用採取如下見解，而與最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決之見解相歧異：

1. 計付勞基法第二十四條延長工作時間工資應以劉君實際月薪一四、〇〇〇元，折算平日每小時工資額五八、三元為計算標準，而非以行政院依勞基法第二十一條核定之基本工資八、八二〇元，折算每小時基本工資三十七元為計算標準。此與前述「見解一」相歧異（行政院七十八年六月二十六日台七十八勞字第一七〇五〇號函公布基本工資調整為每月八、八二〇元自七十八年七月一日起實施）。
2. 計算平日每小時工資額，應以平日工資總額一四、〇〇〇元除以每月三十日再除以依勞基法第三十條所定每日正常工作八小時為計算方式。此與「見解二」以平日工資總額除以每月三十日再除以十二小時（即每日正常工作八小時加延長工作時間四小時）為計算方式，二者顯有歧異。
3. 行政法院判決認定劉君七十九年三月之平日工資總額為一四、〇〇〇元，顯然認為本薪與職務津貼是每日正常工作八小時之對價，逾時津貼、大夜班津貼、慰勞獎金是延長工作時間工作之對價，而非如「見解二」般雇主可「片面」改變原工資工時約定，主張原約定之本薪與職務津貼已兼含正常工作時間與延長工作時間之報酬，藉以壓低平日工資總額及平日每小時工資額，而減免勞基法第二十四條給付加班費之義務（詳後）。又按，原判決理由欄第十一行之計算公式：

$(58.3 \times 2 + 58.3 \times 1 \times 15) \div 15 = 5,246$ 應係「

裁判書彙編」繕印時打字錯誤。正確計算公式應為 $(58.3 \times 1 + 58.3 \times 1 \times 2) \times 1 = 5,246$ 。蓋唯有如此計算其結

論始為

5,246，且依勞基法第二十四條第二款再延長工作時間在二小時以內者，其延長工作時間工資應按平日每小時工資額加給三分之二以上而非三分之一。

- (二) 最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法第二十四條所表示之見解與行政法院八十年度判字第七六號、八十年度判字第二〇六二號、八十一年度判字第四七三號等確定判決，適用同一法律所已表示之見解相歧異。

緣台電公司宜蘭區營業處經台灣省政府勞工處北區勞工檢查所於民國七十八年六月一日派員實施勞動條件專案檢查，發現其二次變電所員工張文裕七十八年四月份延長工時工作，其延長工時工資均未依規定按平日每小時工資加給三分之一及三分之二之工資，違反勞動基準法第二十四條規定，乃移由宜蘭縣政府依同法第七十九條第一款規定，處以罰鍰銀元肆仟元。台電公司不服，經提起訴願、再訴願均遭駁回，復提起行政訴訟，亦遭行政法院八十年度判字第七六號判決駁回（詳附件十）。此後台電公司兩次提起再審之訴，行政法院分別以八十年度判字第二〇六二號、八十一年度判字第四七三號判決駁回（詳附件十一、十二）。

本件張文裕係擔任台電公司蘇澳二次變電所電機運轉員（台電公司於訴訟中為貶抑其工作性質，謂：俗稱值班員），又台電公司就二次變電所電機運轉員之值班及薪資向採同一制度，「每月係以值班員個人之職等所應得之基本薪資加上固定超時值班津貼後之定額待遇作為報酬，此項制度自日據時代及台灣光復後，一直沿襲至今」

（以上請見附件十一行政法院八十年度判字第二〇六二號判決第五頁反面）。行政法院上開判決之基礎事實與最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決之基礎事實，實具有相同特徵。

本件行政法院八十年度判字第七六號、八十年度判字第二〇六二號、八十一年度判字第四七三號等確定判決亦認為應以「平日每小時工資」而非以「基本工資」為標準，計付勞基法第二十四條延長工作時間工資，此與「見解一」相歧異。又台電公司於行政訴訟中亦抗辯「就二次變電所值班員之基本薪給而言，原告公司在設計全體員工薪資結構之初，即已考慮到二次變電所值班員每日受拘束時間長達十二小時之因素」（請見附件十行政法院八十年度判字第七六號判決第四頁反面），即主張基本薪給為每日工作十二小時之對價，然為前開行政法院確定判決所不採，此與「見解二」相歧異。

- (三) 聲請人對於前述見解歧異所持之見解

1. 聲請人認為基於以下理由，前述「見解一」違反勞基法第二十四條

(1) 就文義而言，勞基法第二十四條明文規定計算加班費應以「平

日每小時工資額」為標準，而見解一竟主張以「基本工資」為標準，明顯違反勞基法第二十四條之文義。前者為當事人實際約定之薪資，後者為主管機關依勞基法第二十一條所定之法定最低薪資者，二者明顯不同。

- (2) 就立法目的而言，為貫徹勞基法第三十條「勞工每日正常工作時間不得超過八小時」之意旨，勞基法第二十四條規定延長工作時間之工資應「加給」，即延長工作時間每小時工資應高於平日每小時工資，且二者之比例至少應為 $1+1/3$ 比 1 （延長工作時間在二小時以內者）或 $1+2/3$ 比 1 （再延長工作時間在二小時以內者）。若棄「平日每小時工資額」改以「基本工資」為標準計算加班費，將造成延長工作時間每小時工資低於正常工作時間每小時工資之反常現象，完全背離勞基法第二十四條「加給」之意旨，並徹底破壞「八小時工作制」之精神。舉例說明如下：

聲請人等前起訴請求者為民國七十三年八月到七十八年十二月之加班費，七十八年行政院核定之基本工資為每月八、八二〇元，折算每小時工資為 $8,820 \text{ 元} \div 30 \text{ (天)} \div 8 \text{ (小時)} = 37 \text{ 元}$ ，同年製造業每月平均薪資為一九、五三七元。設若某甲之月薪資恰為一九、五三七元，則其平日每小時工資額為 $19,537 \div 30 \text{ (天)} \div 8 \text{ (小時)} = 81 \text{ (元)}$ ；而依見解一，某甲加班一小時其工資為 $37 \text{ (元)} \times (1+1/3) = 49 \text{ (元)}$ ，竟低於平日每小時工資額。足見若「見解一」可採，則國內多數勞工每加班一小時依勞基法第二十四條所應得之工資，均將低於正常工作時間每小時工資，寧有斯理！

2. 前述「見解二」亦違反勞基法第二十四條及第三十條：

聲請人等因係採二人二班制，故每日正常工時為八小時，每日固定超時工作四小時，合計工作十二小時。針對每日正常工作八小時部分，聲請人等與所有台電公司員工相同，每月所領之基本薪給均按「台灣電力公司人員薪給表」所定個人職等支領。至於，針對每日固定超時工作四小時部分，另外再依「台灣電力公司固定超時工作報酬每月支給標準表」核給超時工作津貼。從而，聲請人等每日正常工作八小時所領「基本薪給」，與每日固定超時工作四小時所領「固定超時工作津貼」，其核給依據完全不同，且各有對應，即基本薪給對應正常工時八小時，固定超時工作津貼對應固定超時工作四小時，合先說明。基此認識，可知「見解二」對勞基法第二十四條適用有如下違法：

- (1) 誤解勞基法第二十四條「平日每小時工資額」之定義：

按勞基法第二十四條之立法意旨當為：「延長工作時間每小時工資」應高於「平日（不含延長工作時間）每小時工資」，且依該條第一款、第二款之規定，前者與後者之比例至少應為 $1+1/3$ 比 1 或 $1+2/3$ 比 1 。是以「平日每小時工資」之認定應先將延長工作時間因素完全排除在外，即應以「平日工資

總額（即基本薪給） \div 平日工作總時數」，然「見解二」竟誤以「平日工資總額 \div （平日工作總時數+延長工作總時數）」，如此實稀釋平日工資總額，刻意壓低平日每小時工資額，用以脫免法定加班費。

若以平日工資總額 \div 平日工作總時數為計算方式，聲請人張松江七十三年九月份之平日每小時工資額為九十八元〔 $23,440$ 元 \div （ 8 小時 $\times 30$ 天） $= 98$ 元〕；但依平日工資總額

\div （

平日工作總時數+延長工作總時數）為計算方式，張○江同年月平日每小時工資額為六十五元〔 $23,440$ 元 \div （ 12 小時 $\times 30$ 天） $= 65$ 元〕，即如附件四、高院更（二）審判決附表第一頁所示。

蓋勞基法第二十四條規定計算加班費時，是以「平日每小時工資」作為計算單位，而於計算「平日每小時工資」，當係按「每日工作八小時」作為計算標準，此觀勞基法第三十條第一項：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時」自明。勞基法規定每日法定工作時間八小時，乃強制規定，違反者，依勞基法第七十九條第一項規定，可處二千元以上二萬元以下之罰鍰，而每日法定工時八小時制亦係世界勞工組織（ILO）一九一一年第一號公約所揭櫫之基本原則。然見解二竟主張以平日工資總額除以三十日再除以十二小時，即以每日正常工作十二小時為計算標準，明顯違反勞基法第二十四條、第三十條。

- (2) 台電公司辯稱基本薪給是每日工作十二小時之對價（含正常工作八小時及延長工作時間四小時），而延長工作時間除基本薪給外另加給固定超時報酬，二者合計已超過勞基法第二十四條之規定，故聲請人等不得再請求加班費。此見解有如下違法之處：

以每月基本薪給 $\div 30$ 天 $\div 12$ 小時（含正常工作八小時及延長工作時間四小時）計算「平日每小時工資額」，超出「平日」每小時工資額可能的文義範圍，蓋所謂「平日」即是不含延長工作時間之意。又，計算平日每小時工資額時，若將延長工作時間時數計入，即無法精確區別延長工作時間每小時工資與平日每小時工資，亦即無法精確判斷二者比例是否已達勞基法第二十四條之最低標準。

台電前開薪資制度，於勞基法制定前已實行多年。台電既將給付聲請人等薪資區別為「基本薪給」與「固定超時報酬」，即可知前者乃正常工作八小時之對價、後者乃超時延長工作四小時之對價。今此見解容許雇主台電公司於勞基法施行後片面改變原有之薪資制度，主張適用勞基法前之「平日工資總額」已內含延長工作時間之對價，以降低「平日每小時工資額」，進而規避勞基法第二十四條給付加班費之義務，將使勞基法第二十四條形同具文。若成為通例，任何雇主皆

可主張其給付員工之正常薪資已內含超過勞基法標準之加班費，而毋庸再給付任何加班費，顯與勞基法第二十四條之立法意旨相違。

3. 聲請人認為勞基法第二十四條及第三十九條之適用，應本以下意旨為之始為合法：

- (1) 計付勞基法第二十四條延長工作時間工資及勞基法第三十九條例假、休假、特別休假期間工作之加倍發給工資，應以「平日工資」（在第二十四條為平日每小時工資額、在第三十九條為平日日薪）為標準而非以勞基法第二十一條之「基本工資」為標準。
- (2) 計算勞基法第二十四條「平日每小時工資額」，應以平日工資總額除以平日工作總時數（不含延長工作時間）為準，且平日工作總時數應依勞基法第三十條以每日正常工作時間，不得超過八小時計算。
- (3) 因計算勞基法第二十四條平日每小時工資額（用以計付延長工作時間工資），或因計算勞基法第三十九條平日日薪（用以計付假日期間工作加倍發給工資）而有認定「平日工資總額」之必要時，應依原約定之薪資制度。雇主不得於適用勞基法後「片面」改變原工資工時約定，降低平日工資總額，主張適用勞基法前之「平日工資總額」已內含勞基法第二十四條及第三十九條之加班費，而免除勞基法第二十四條、第三十九條之法定義務（勞雇雙方「合意」降低平日工資總額，若不低於基本工資，為現行法所不禁，自不待言）。

(四) 解決歧異見解，必須統一解釋之理由

本件聲請人等已用盡正常審級救濟程序，縱以確定判決適用法規顯有錯誤提起再審之訴，恐將受限於最高法院五十七年台上字第一〇九一號判例之保守見解。是以本件無司法院大法官審理案件法第七條第一項第二款但書之情形，實有聲請 大院為統一解釋之必要。司法院各業務廳以司法行政機關地位，就法律適用疑義透過法律座談會或司法業務研究會研究意見等形式發布命令，是否有違憲法第八十條法官獨立審判之精神，本有爭議。而司法院司法業務研究會第十四期第二十九則問題研討司法院第一廳之研究意見，實質上已對司法審判造成重大影響，並使勞基法第二十四條成為具文。據非正式統計（司法行政機關迄今尚無勞工法判決之彙編），我國勞工法學者所搜集之最高法院關於給付加班費之確定判決，竟無一係勞方勝訴。而最高法院八十二年度台上字第二七號確定判決中，勞方竟主動降格以求，以「基本工資」為標準請求雇主給付勞基法第三十九條例假日、國定假日、特別休假日工作之工資，以換取判決的勝訴，此誠為憲法第一百五十三條第一項前段規定「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律」之莫大諷刺。為此特聲請 大院解釋最高法院八十六年度台上字第八四〇號民事確定判決適用勞基法所表示之見解為違法，司法院

司法業務研究會第十四期第二十九則問題研討司法院第一廳之研究
意見不再援用，並請依本補充理由書三（三）3項下之原則解釋勞
基法第二十四條、第三十九條適用之疑義。

附件十：行政法院八十年度判字第七六號確定判決

附件十一：行政法院八十年度判字第二〇六二號確定判決

附件十二：行政法院八十一年度判字第四七三號確定判決

此 致

司 法 院

中華民國八十六年九月十日

附件 六：最 高 法 院 民 事 判 決

八十六年度台上字第八四〇號

上 訴 人 張 ○ 江
吳 ○ 松
郭 ○ 旺
趙 ○ 青
陳 潮 源
沈 濟 源
邵 棕 涇
張 雄

彭 ○ 梁
陳 ○ 連
楊 ○ 生
戴 ○ 昇
林 ○ 煌
林 ○ 明
許 ○ 泉
張 ○ 林
廖 ○ 清
張 ○ 久
蔡 ○ 城
段 ○ 林
王 ○ 義
徐 ○ 元
曾 ○ 煌
陳 ○
張 ○ 和
張 ○ 良
戴 ○ 龍
楊 ○ 森
廖 ○ 興
周 ○ 溪

高 ○ 桃
高 ○ 鑫
高 ○ 鴻
高 ○ 源
高 ○ 榮
高 ○ 芳
高 ○ ○

被上訴人 臺灣電力股份有限公司
法定代理人 張 鍾 潛 住同右
訴訟代理人 陳 繼 盛 律師
陳 靜 育 律師

右當事人間請求給付延長工資事件，上訴人對於中華民國八十五年十月七日台灣高等法院第二審更審判決（八十五年度重勞上更（二）字第一號），提起上訴，本院判決如左：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

本件上訴人主張：伊均係被上訴人公司二次變電所之電機運轉員，每日工作時間最少十二小時，每週達八十四小時，超過勞動基準法（下稱勞基法）所定每週工作四十八小時之標準，被上訴人除依其單方發布之臺灣電力公司員工臨時超時工作報酬支給標準表（下稱超時工作報酬支給表）發給固定超時工作報酬外，拒絕按勞基法規定，發給延長工作時間之加班費。自勞基法於民國七十三年八月一日施行起，至七十八年十二月三十一日止，被上訴人共積欠伊如第一審判決附表（下稱附表）第二欄所示金額之加班費未付等情。求為命被上訴人如數給付，並加付自七十九年二月十一日起算法定遲延利息之判決（上訴人超過上開利息部分之請求，業經判決敗訴確定）。

被上訴人則以：上訴人之二次變電所電機運轉員之工作為監視與記錄，其性質屬監視性、斷續性，每日在班時間雖十二小時，惟實際工作時間僅七又二分之一小時，並未超過勞基法規定之八小時。且伊於計算薪資時，已考慮上訴人工作之特殊性，以十二小時計算報酬列入上訴人之薪津內，上訴人受僱時既同意此種支薪方式，自不得另行要求加班費等語。資為抗辯。

原審依調查證據為辯論之結果，以：上訴人所主張之前揭事實，雖據提出超時工作報酬支給表為證，並為被上訴人所不爭執，固應認為真實。惟查被上訴人公司所屬二次變電所之值班制度，自台灣光復後，即沿襲日據時期舊有之二人二班制度，每人每天值班十二小時，為兩造所不爭執。上訴人於勞基法施行前即受僱於被上訴人，被上訴人訂定超時工作報酬支給表，並函知所屬各單位，且依被上訴人核發之薪資及按上開支給表計算之加班費支領工作報酬，上訴人於勞基法施行前既已依此方式工作及支薪而無異議，足證兩造間之僱傭契約，已就上開工時及工資達成合意。迨勞基法

施行後，其約定違反勞基法最高工時規定部分，固應依勞基法之規定發給加班費，惟勞基法關於本薪之給付標準，除於第二十一條第一項規定工資為勞資雙方議定之，但不得低於基本工資外，並無其他限制。被上訴人發給上訴人之基本薪資均高於行政院發布之基本工資，上訴人每日工作十二小時，關於超時工作部分，被上訴人已另發給超時工作報酬，每月所領之工資均超過上訴人每日工作十二小時依勞基法之規定應領之工資，詳如原判決附表所載。上訴人再請求被上訴人給付延長工作時間之加班費，即屬無理由，為其心證之所由得，因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴，經核於法並無違誤。上訴論旨，猶就原判決在理由欄已就超時工作部分，被上訴人所發給超時工作報酬，超過依勞基法之規定應領之工資，詳如原判決附表之所載，有所說明者，指摘原判決理由不備，並就原審取捨證據、認定事實及適用法律、解釋契約之職權行使，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第四百八十一條、第四百四十九條第一項、第七十八條，判決如主文。

中華民國八十六年三月二十一日

附件 九：行 政 法 院 判 決

八十年度判字第一三〇三號

原 告 隆○化學工業股份有限公司
號

代 表 人 蔡 ○ 嘉

被告機關 彰化縣政府

右原告因違反勞動基準法事件，不服行政院勞工委員會中華民國八十年五月三日台八十勞訴字第三一八二一號再訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如左：

主 文

原告之訴駁回。

事 實

緣原告經臺灣省政府勞工處中區勞工檢查所派員於民國七十九年六月二十九日實施檢查，發現其僱用勞工劉周泉同年三月一、三、五、七、九、十一、十三、十五、十七、十九、二十一、二十三、二十五、二十七、二十九日，每日工作時間由上午八時至翌日八時，每週工作總時數七十二小時；同年三月份延長工作時間總時數超過四十六小時；且劉君七十九年三月份延長、再延長工作時間之工資，均未依規定按平日每小時工資額加給，遂移由被告機關依其違反勞動基準法第三十條、第三十二條規定部分處以銀元五千元，違反同法第二十四條規定部分處以六千元罰鍰。原告不服，提起訴願，經臺灣省政府以其關於違反勞動基準法第三十條、第三十二條罰鍰部分，因原處分書並未分別載明此二項違反行為裁罰數額，乃將此部分撤銷，由被告機關另為適法之處分，其餘訴願駁回。被告機關乃就原告違反勞動基準法第三十條及第三十二條規定部分，另以七十九年十二月四日七九彰府勞動字第一七五九六九號處分書，重新各處以罰鍰五千銀元，原告不服，就前開臺灣省政府原決定訴願駁回部分及被告機關重作處分，

向行政院勞工委員會提起再訴願。案經該會將原告不服被告機關重作處分部分移由臺灣省政府審理，僅就原告不服臺灣省政府原決定訴願駁回違反勞動基準法第二十四條規定部分予以審議，並決定駁回，原告不服，提起行政訴訟，茲摘敘原、被兩造訴辯意旨於次：

原告起訴意旨略謂：查勞動基準法第三十條：「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時」，第三十二條：「因季節關係或因換班、準備或補充性工作……男工一日不得超過三小時，一個月總時數不得超過四十六小時」，由上述兩條內容查對，第三十條屬勞工每日每週正常工作時間限制，第三十二條係勞工特定或補充性工作時間限制，兩條每日工時限制不一，很明顯兩條規範性質不同，故倘適用違反工時罰則，應不可同時併用，本案違反勞工每日正常工作時間超過八小時，並非違反特定性或補充性工時延長，由其再訴願決定書，理由陳述僅適用勞基法第二十四條審查，並未裁判勞基法第三十條、第三十二條適用是否合理，顯見適用罰則條文有誤，再訴願決定書，率予駁回實有未當，爰此提起行政訴訟。狀請 鈞院准將原決定撤銷，諭知不罰等語。

被告機關答辯意旨略謂：查本件原告僱用勞工劉周泉，於七十九年三月份延長、再延長工作時間之工資並未獲依勞動基準法第二十四條規定標準發給，有劉君考勤表及計薪表等影本可稽，且原告縱給予劉君該月份逾時津貼九四三元，大夜班津貼四二〇元及慰勞獎金二、〇〇〇元，仍未達規定標準五、二四六元（劉君七十九年三月份本薪一二、〇〇〇元，職務津貼二、〇〇〇元，平日每小時工資額 $14,000 \div 30 \div 8 = 58.3$ 元，三月份延長工作時間之工資五、二四六元（ $58.3 \times 2 + 58.3 \times 1 \times 2 \times 15$

），是

以被告機關據以裁處罰鍰六、〇〇〇銀元，並無不當。原告之訴為無理由，請駁回其訴等語。

理 由

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上……」「有左列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：一、違反……第二十四條……規定者。」為勞動基準法第二十四條第一款、第二款及第七十九條第一款所明定。本件原告僱用勞工劉周泉，於七十九年三月份延長、再延長工作時間之工資並未按照首揭勞動基準法第二十四條第一款、第二款規定之標準發給，有劉君考勤表及計薪表等影本附原處分卷可稽，縱原告曾給予劉君該月份逾時津貼（新台幣，下同）九四三元、大夜班津貼四二〇元及慰勞獎金二、〇〇〇元，仍未達前開規定標準計得之五、二四六元（其計算方式為劉君七十九年三月份本薪一二、〇〇〇元、職務津貼二、〇〇〇元、平日每小時工資為 $14,000 \div 30 \div 8 = 58.3$ 元，三月份延長工作時間之工資為五、二四六元（ $58.3 \times 1 \times 2 + 58.3 \times 1 \times 2 \times 15$ ），則被告機關據以處罰鍰銀元六千元，揆諸首

揭

法條規定，并非無據，一再訴願決定遞予維持，亦均無不合。原告雖訴稱

：本案未就依勞動基準法第三十條及第三十二條規定裁罰部分是否合理，予以斟酌，僅就適用同法第二十四條規定予以審理，顯然有誤云云。惟查勞動基準法第三十條係對勞工每日暨每週工作時數之規定，同法第三十二條第一項係對雇主延長男性勞工延長工作時間限制之規定，而同法第二十四條第一款、第二款則係對延長勞工工作時間之工資加給計算標準，是勞動基準法第三十條及第三十二條規定與同法第二十四條規定之性質并不相同，原告僱用勞工劉周泉，既有延長、再延長工作時間之情事，有如前述，不論其延長工作時間是否違法，應否處罰，本件就原告給付該延長、再延長工資數額違反勞動基準法第二十四條第一款、第二款規定所為之處罰，核與違反同法第三十條及第三十二條規定並無衝突，原告所訴與本案之處罰無影響，原告起訴意旨，難謂有理，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第二十六條後段，判決如主文。

中華民國八十年七月三十日

附件一〇：行 政 法 院 判 決

八十年度判字第七六號

原 告 台灣電力股份有限公司
代 表 人 張 鍾 潛 住同右
訴訟代理人 陳 繼 盛 律師
楊 漢 東 律師
被告機關 宜蘭縣政府

右原告因違反勞動基準法事件，不服行政院勞工委員會中華民國七十九年九月十九日台七十九訴字第一五〇七三號再訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如左：

主 文

原告之訴駁回。

事 實

緣原告所屬宜蘭區營業處經臺灣省政府勞工處北區勞工檢查所於民國七十八年六月一日派員實施勞動條件專案檢查，發現其勞工張文裕於七十八年四月二十日正常工作時間（八：〇〇—一六：〇〇）外延長工時工作八小時（一六：〇〇—二四：〇〇），且四月十一日至四月二十一日總延長工時達四十七小時又三十分鐘未報主管機關核備，違反勞動基準法第三十二條之規定，又張文裕七十八年四月份延長工時工作，其延長工時工資均未依規定按平日每小時工資加給三分之一及三分之二之工資，違反勞動基準法第二十四條規定，且張文裕於七十八年四月十一日至四月二十一日連續工作十一日未給休息，違反勞動基準法第三十六條之規定，乃移由被告機關依同法第七十九條第一款規定，各處以罰鍰銀元肆仟元，應執行罰鍰銀元壹萬貳仟元（折合新台幣捌萬陸仟元），原告不服，就違反勞動基準法第二十四條及第三十二條規定部分提起訴願，經決定駁回後，旋就違反勞動基準法第二十四條、第三十二條及第三十六條規定部分向行政院勞工委員會提起再訴願，亦經決定駁回，遂提起行政訴訟，茲摘敘兩造訴辯意旨

於次：

原告起訴意旨略謂：一、被告機關依勞動基準法第七十九條第一款科處原告罰鍰及訴願決定、再訴願決定均駁回原告之訴願與再訴願，無非係以原告就二次變電所值班員所實施之勞動條件，違反勞動基準法第二十四條、第三十二條與第三十六條之規定為要件。揆諸原處分之意旨顯然係以勞動基準法第三十條第一項「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時」與同法第三十六條「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」等規定，作為原告公司二次變電所值班員工作時間與休息之規範。如果勞工工作性質不受勞動基準法第三十條第一項「每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時」之限制，則不生同法第三十二條所定延長工作時間限制之問題，從而亦無勞動基準法第二十四條所定超過正常八小時工作時間後延時工作報酬之問題。如果勞工工作性質沒有受勞動基準法第三十六條「每七日至少應有一日之休息作為例假」限制之必要，則本件原告公司所屬宜蘭區營業處二次變電所值班員張文裕於七十八年四月十一日至四月二十一日繼續工作十一日未給休息，亦不得認為原告公司之制度有違反勞動基準法第三十六條之規定。二、我勞動基準法第三條係以行業別為標準，作為勞工是否適用勞動基準法相關規定之依據，凡屬於本法第三條所規定之行業，則不論其內部員工之工作性質為何，均有勞動基準法相關規定之適用。雖然我勞動基準法第四章就工作時間、休息、休假之限制未設除外規定，但立法者在立法之初已就可能疏漏而造成立法上不備之處預設防備，而在本法第一條第一項規定「本法未規定者，適用其他法律之規定」，而此處所稱之其他法律當然得包含民法第一條所稱之法理。亦即，如果法理上，勞工張文裕之工作性質沒有受勞動基準法上有關工作時間、休息、休假等規定嚴格限制之必要，則縱使原告公司之行業係屬於勞動基準法第三條所規定之行業，張文裕之勞動條件亦不受勞動基準法第三十條與第三十六條之限制。三、按西元一九一九年國際勞工組織第一屆大會通過「工業工作時間公約」，又稱第一號公約，依公約第二條規定「任何公共或私人經營之企業，或其分支機構所僱用之工人，除該種工人全體係屬同一家者外，其工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十八小時……」，公約第六條第一項第一款規定：「凡具預備性或補充性之工作而必須超過該業之通常規定工作時間限制者，或某類工人其工作性質係斷續無常者得許以經常性例外」。自該公約成立後，不論是否為該公約簽署國之各國立法例，就勞工工作時間之限制均規定每日不得超過八小時、每週不得超過四十八小時，且就工作性質特殊之勞工工作時間均設有除外規定，不受上開每日及每週工作時數之限制。此項除外規定明顯得見其乃前述「工業工作時間公約」第六條第一項第一款所定法理之具體法制化。除日本外，工業工作時間公約所定此項法理，亦廣為各國立法例採用，且在國外學說上已形成非常具體之理論。勞工之作業型態若為肉體上顯著輕度、精神上負擔不重之監視業務或其勞動程度不強，勞動時間並非密集，屬於低密度之斷續性勞動，則在實際問題上，關於勞動時間、休息、假日等，沒有必要與其他一般事業受嚴格規制，故各國立法例就此情形均設除外規定。國際勞動基準法制

定之始係本於工廠法之規範精神，當然以密集性工作之勞動者為規範對象，並未將上述監視性或斷續性工作之勞工列為我勞動基準法之適用範圍，故未如外國法例就工作時間之規劃另設除外規定，惟依我國勞動基準法第三條各款所列之行業標準，則實際上有從事監視性或斷續性工作之勞工存在，此一事實為立法者立法當初始料未及之疏漏，而形成我國勞動基準法適用上之法律漏洞。惟法院對於法律未規定之事項，不得以法無明文規定為理由，拒絕審理，審理時更不得強以不合理之形式法律作為適用依據，勞工行政主管機關在執行法律、適用法律時，亦然。亦即，事件之具體事實苟非涵蓋於實定法規範之範圍，此時應依實定法規範之目的，就該項法律適用之範圍作適當之限縮，使法律之適用合於規範之意旨。此時，就具體法律事實若有可資遵循之法理存在，則應依法理解決，始合於我勞動基準法第一條第一項後段與民法第一條之規定所示之法律原則。我勞動基準法第三十條第一項規定「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週工作總時數不得超過四十八小時」，第三十六條規定「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假」，均係沿自國際勞工組織之「工業工作時間公約」之規定，本於三八運動所提倡之精神，強調工人必須每天八小時工作、八小時休閒、八小時睡覺。如果休閒混合在一起，則就從事該項工作之勞工顯然已沒有必要再受勞基法上工作時間、休息、休假相關規定限制。此時每日工作時數、工作報酬及休息、休假等勞動條件得由勞資雙方約定為之，行政主管機關或司法機關即不應再將勞資雙方所約定之勞動條件以不合於勞動基準法第二十四條、第三十二條、第三十六條之規定為理由，認為違法。

四、勞工張文裕屬於原告公司二次變電所值班員，就其在二次變電所值班之工作性質而言：（一）原告公司為電力供輸單位，因電力供應為連續不斷，故自勞動基準法施行前之台灣光復初期，二次變電所人員即以二人輪班方式為之。二次變電所值班員之工作主要內容為監視、記錄供電量、電壓、電流、及停電或突發事故時之連繫、簡單操作開關等監視性工作。就其監視之結果，除每月第三個星期三須每小時記錄一次外，日班人員僅於上午八時至十二時，下午五時至七時，夜班人員於下午八時至十二時，上午五時至七時之時間內每小時記錄一次，將記錄結果填載於「配電日報」。又各變電所設置之主變壓器因變電所之大小而異其數量，最小者為一部，最大者為五部，通常以二部者為最多。故值班員等每次填「配電日報」所需之時間亦僅為數分鐘而已。（二）二次變電所值班人員另一項主要工作內容為機器外觀之檢查，亦即日班人員（夜班人員無此項工作）每日須就二次變電所之各項供電設備巡視一次，觀察機器之外觀是否正常，就其巡視觀察結果，在「二次變電所機器設備每日檢查表」記錄，如機器狀況正常，則於檢查日期欄位置打「✓」，狀況不良者打「✗」，並依不良情況嚴重程度以電話或工作連繫單通知其他單位改修，值班員工等只作簡單之處理工作，並不負責改修。此項工作僅為日班人員在值班過程中執行一次，且所需時間至多僅為十數分鐘，故原告公司雖然規定採二人二班制，一人每日須值班十二小時，但二次變電所員工卻均私下採彈性調班值勤方式一人每天自行願意值班二十四小時且輪值一天、休息一天。

（三）另台灣台北地方法院勘驗之結果，台北成都變電所工作日誌簿記載

之例行工作為環境清潔，機器維修僅係偶而為之。由此可推知值班員之值班工作具有閒散性質，並非必須分秒嚴陣以待，此項事實可由各二次變電所均備有電視機、收音機、冷氣機、電冰箱、報紙、雜誌、床舖等休息、休閒設備獲得證明。台灣台北地方法院勘驗時，值班人員亦承認只要完成例行工作，值班時間內均得睡覺休息，並非必須隨時坐在值班檯。而且變電所機器設備均有警報裝置自動化程度相當高，如電力供輸發生意外事故，均有警報示警，室外並有擴音器之裝置，不論警鈴或電話均可透過擴音器通知不在值班檯之值班員，故不論值班員睡覺休息中或在室外活動中，只要不離開變電所之圍牆外，均可透過自動化之警報或擴音裝置掌握一切狀況，作適切之處理。故值班工作本身具有監視性與斷續性，並不會對值班員之精神、體力造成重大負擔，沒有嚴格受勞動基準法上有關工作時間、休息、休假規定限制之必要。有關上開勞動條件可由勞雇雙方依約定為之。（四）綜合右述二次變電所值班員之值班工作性質，其每天值班時間內，實際工作所費時間絕對不會超過八小時，而且其工作內容均為監視記錄性質，無需花費太多勞力操作。值班員在二次變電所之大部分時間均處於等待、休息狀態，值班工作並非連續不斷為勞動操作，不會對值班員精神、體力造成重大負擔，此可由原告公司於七十八年對員工實施問卷調查之統計結果明顯看出此現象。五、就擔任二次變電所值班員工作之待遇而言：（一）擔任二次變電所值班員工作，其工作具有監視性、斷續性（間歇性）之特殊性質，已如前述。值班員每日值班，工作性質雖然比其他單位員工之工作輕鬆，但原告公司並未因此給與二次變電所值班員較差之待遇，不寧惟是，針對二次變電所值班工作每日達十二小時之特殊性，原告公司已經在薪給制度上反映出值班員每日比其他單位員工多值班四小時之勞務付出應得之對價。故，值班員等每月實際所得，均比原告公司其他單位工作比值班員辛苦之員工，高出甚多。此項超時值班之對價主要反映在值班員之基本薪給與每月之固定超時工作報酬。（二）就二次變電所值班員之基本薪給而言，原告公司在設計全體員工薪資結構之初，即已考慮到二次變電所值班員每日受拘束時間長達十二小時之因素，故雖其工作性質輕鬆，亦核予較其他單位線路股、施工股員工高之職等，每月則按其職級給予較其他單位員工高之基本薪給。如果原告公司核予二次變電所值班員每月之基本薪給不考慮超時值班之因素，而純粹與其他單位員工相同，每日以工作八小時為度，則原告公司斷無特別給予二次變電所值班員優於其他單位員工待遇之理，否則豈非違反同工同酬之平等原則，造成公司內部薪資結構極不合理之反常現象。（三）就固定超時工作報酬而言，因值班員等工作性質具有監視性與間歇性，並非須為勞力操作，亦非須連續不斷為之，大部分值班時間均處於休息等待之狀態，實際工作時間並未超過法定八小時之正常時間，其餘受拘束時間僅為值班性質，故原告公司除了核予二次變電所值班員高職等之薪給外，仍按值班員之職等每月給予固定之值勤津貼。六、日本於昭和二十二年制定勞動基準法時，即在日本勞動基準法第四十一條就從事特殊工作性質之勞工之每日工作時間、休息、休假設有除外規定，其中第三款規定從事監視性、斷續性工作者，可不受每日工作八小時與七天休息一天之限制，每日超過八小時之工作與例假日之工

作，不另外以一般加班之規定計算報酬，且沒有必要每次報勞工行政主管機關核備，此即為經常性之例外，不同於我勞動基準法第三十二條所規定之延時工作。日本電力公司二次變電所之值班員亦早在昭和三十四年即有資料得以證明被確認係屬於日本勞動基準法第四十一條第三款所定「從事監視性、斷續性工作者」，沒有受日本勞動基準法上有關工作時間、休息、休假規定限制之必要，而且與原告二次變電所值班員之作業型態完全相同，採二人二班制，一人每天須值班十二小時（原告公司係模仿自日本電力公司之作法，此項制度已有三、四十年之歷史）。中、日兩國唯一不同者，乃我現行勞動基準法並未將從事監視性、斷續性工作者，明文設一般限制之除外規定。雖然如此，但依我勞動基準法第一條第一款後段與民法第一條之規定，應將外國立法例、國際公約及國外學說理論已非常明確之此項工作時間限制之經常性例外，援引為一項法理，作為原告公司與二次變電所值班員勞動法律關係之適用準則，以補充我現行法律規範之不足，始為適法。此項法理，不但國內專家學者亦持肯定之態度，且我國最高勞工行政機關行政院勞工委員會亦曾針對此問題表示「台灣電力股份有限公司服務所及變電所勞工於八小時工作時間外，按事業單位排定時間值勤，該值勤之性質及報酬，當視勞、雇雙方之約定」，勞委會既然許可原告公司與變電所值班員得就值勤之性質及報酬自行約定，則可認定勞委會亦同意二次變電所之值班工作可不受勞動基準法第二十四條、第三十條、第三十二條、第三十六條規定之限制。勞委會卻駁回原告就二次變電所值班員張文裕值班事件之再訴願，此項再訴願決定顯然違法。另外我國最高司法機關司法院就從事同具監視性、斷續性工作之警衛，亦認為可一天連續值勤二十四小時，值勤一天休息一天，其報酬則不必比照勞動基準法第二十四條之規定計算加班費，只要將其定額之報酬換算成工作八小時之報酬後，不低於政府規定之基本工資時，即非違法。我行政院勞委會在勞動基準法修正草案中已發現當初立法之疏漏，而在擬就之修正草案中已增列監視性、斷續性工作不受一般工作時間限制之規定。而在修正之勞動基準法草案尚未通過之前，台灣台北地方法院與台灣高等法院已各在二次變電所值班員請求原告公司依勞動基準法第二十四條給付加班費之具體訴訟中，援引監視性、斷續性之法理判決原告公司勝訴，駁回二次變電所值班員不合法之請求，由此更可見原告公司現行制度與作法雖然勞動基準法尚未有明文規定，但此項制度與作法並未違背勞動基準法保護勞工免於受雇主非法剝削之立法目的，原告公司就二次變電所值班員採二人二班制並給予固定值勤津貼之作法與勞動基準法之立法意旨並無違背。七、被告機關未就事實詳為調查，徒以勞工張文裕片面之詞及張文裕有延長工作時間之事實，即率爾認定原告公司違反勞動基準法第二十四條、第三十二條與第三十六條之規定，並科處原告公司罰鍰之處分，此項處分顯然違反勞動基準法有關工作時間、休息、休假限制規定之立法目的，適用法律顯有違誤，訴願及再訴願決定亦同。爰提起本件訴訟，請鈞院將原處分、訴願及再訴願決定均予撤銷等語。

被告機關答辯意旨略謂：一、原告違反勞動基準法之事實為：（一）僱用之勞工張文裕（男）於七十八年四月二十日除正常工作時間（八：〇〇—

十六：〇〇）外，延長工作時間八小時（十六：〇〇—二十四：〇〇），同年自四月十一日至四月二十一日止總延長工作工時高達四十七小時三十分鐘且未報主管機關（即本府）核備，違反勞動基準法第三十二條規定。

（二）勞工張文裕七十八年四月份延長工時工作，其延長工時工資均未依規定按平日每小時工資加給三分之一及三分之二之工資，違反勞動基準法第二十四條規定。（三）勞工張文裕於七十八年四月十一日至四月二十一日連續工作十一日未給休息，違反勞動基準法第三十六條規定。以上案情經台灣省政府勞工處北區勞工檢查所於七十八年六月一日，派員會同行政院勞工委員會實施勞動條件專案檢查屬實，該所並於七十八年六月十四日以七八、六、十四七八北檢字第二三九八二號勞動基準法罰鍰案件通知書請本府處理，本府遂依勞動基準法第七十九條第一款規定，各處以罰鍰銀元肆仟元，應執行罰鍰銀元壹萬貳仟元（折合新台幣捌萬陸仟元整），依法並無不合。

二、原告訴稱勞工張文裕之工作性質，其工資、工作時間、休息等應不受勞動基準法第二十四條、第三十條、第三十二條及第三十六條之規定限制，即無違法行為，本府予以罰鍰處分有違誤一節。查工資、工作時間、休息等勞動條件，勞動基準法第二十四條、第三十條、第三十二條、第三十六條均有明文規定，為同法第一條所規定勞動條件最低標準。原告經營之行業為同法第三條第五款所列適用之行業，所為主張無上揭法條之適用依法無據。

三、原告辯稱勞工張文裕之實際工作時間未超過八小時，其餘受拘束時間僅為值班性質，且值班時間每月給予固定之值班津貼，並未違法一節，據台灣省政府訴願決定書記載，該府訴願審議委員會曾詢據該府勞工處北區勞工檢查所七十九年五月三日七九北檢一字第第八〇三九號函查復：「本府於七十九年五月二日派員……檢查結果，勞工張文裕係從事二次變電所控制室運轉工作，七十八年四月二十日該員之正常工作時間係為八：〇〇—十六：〇〇，中間並無休息時間，其延長工作時間係由當日十六：〇〇—二十四：〇〇止，其工作內容仍在二次變電所控制室內繼續執行運轉工作」等語，其為正常工作之延長，洵堪認定，而非原告所稱為值班時間。行政院勞工委員會七八、七、三台七十八勞動二字第一六三七九號書函答復台灣電力工會內容略以：「台灣電力公司服務所及變電所勞工，於八小時工作時間外，按事業單位排定時間值勤，該值勤性質及報酬當視勞雇雙方之約定而定（見原告訴狀附件三）」，此係明顯針對值勤性質與報酬給與所作釋示。勞工張文裕實係延長工時工作，其延長工時之工資，原告誤解該會函示原意，僅發給固定值勤津貼，顯然違反勞動基準法第二十四條規定。

四、原告之公司為國營事業機構，理應切實遵守勞動基準法，以為民營企業表率，然原告竟不作此圖，經檢查機關發覺違法仍不謀求改善，尚狡辯勞工張文裕係從事監視性、繼續性工作，可不受每日正常工作八小時，與工作七天應休息一天之限制，並引用不適用之外國法律規定設詞抗辯，辯髦法紀不足採信。

五、綜上所述，本案本府依據台灣省勞工處北區勞工檢查所檢查，原告確有違反勞動基準法第二十四條、第三十二條及第三十六條規定之事實，爰依同法第七十九條第一款規定予以處分並無不當，而原告不服本府處分先後向台灣省政府及行政院勞工委員會提起訴願與再訴願，遞遭駁回，足證本府所為處分尚無違誤。是

原告提起行政訴訟顯無理由，敬請予以駁回，以維法紀等語。

理 由

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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」「因季節關係或因換班、準備或補充性工作，有在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會或勞工同意，並報當地主管機關核備後，得將第三十條所定之工作時間延長之。其延長之工作時間，男工一日不得超過三小時，一個月工作總時數不得超過四十六小時。……」「有左列行為之一者，處二千元以上二萬元以下罰鍰：一、違反…第二十四條：第三十二條…規定者。」分別為勞動基準法第二十四條、第三十二條第一項及第七十九條第一款所明定。本件原告所屬宜蘭區營業處經台灣省政府勞工處北區勞工檢查所，於七十八年六月一日派員會同行政院勞工委員會實施勞動條件專案檢查時，發見其所僱勞工張文裕於七十八年四月二十日正常工作時間（八：〇〇—十六：〇〇）外，延長工時工作八小時（十六：〇〇—二十四：〇〇），且四月十一日至四月二十一日總延長工時達四十七小時又三十分鐘，未報主管機關核備，違反勞動基準法第三十二條之規定；又張文裕七十八年四月份延長工時工作，其延長工時工資，均未依規定按平日每小時工資加給三分之一及三分之二之工資，違反勞動基準法第二十四條規定，且張文裕於七十八年四月十一日至四月二十一日，連續工作十一日未給休息，違反勞動基準法第三十六條之規定。上開事實，有台灣省政府勞工處北區勞工檢查所勞動基準法罰鍰案件通知書、七十八年四月份張文裕簽到簿及其薪資表等附被告機關卷可稽，洵足信為真正。被告機關依同法第七十九條第一款規定，對原告各處以罰鍰銀元肆仟元，應執行罰鍰銀元壹萬貳仟元（折合新台幣捌萬陸仟元），揆諸首揭法條規定，並無違誤。原告雖主張勞工張文裕之工作性質係從事監視性、斷續性工作，其本身即不受勞動基準法上有關工作時間、休息、休假規定之限制。行政院勞委會在勞動基準法修正草案中，已增列監視性、斷續性工作不受一般工作時間限制之規定，故原告公司並無違反勞動基準法第二十四條、第三十二條與第三十六條之規定，從而，被告機關依勞動基準法第七十九條第一款之規定科處原告公司罰鍰，顯屬違法，張文裕之實際工作時間並未超過八小時，其餘受拘束時間僅為值班性質，而值班時間每月已給予固定之值班津貼，原告公司當無違法可言云云。惟查關於勞工工資、工作時間及休息等勞動條件，勞動基準法第二十四條、第三十條、第三十二條及第三十六條，均有明文規定，且依同法第一條第二項規定為勞動條件之最低標準。同條第一項所謂「本法未規定者適用其他法律之規定」，係以其他法律定有勞動基準法所未規定之事項為前提。關於工作時數、休息等事項，勞動基準法既已有明文規定，自無適用民法第一條謂依法理，監視性、斷續性工作，不適用勞動基準法規定之餘地。查原告經營之行業，為同法第三條第五款所列之水電業，是其主張其無上開各法條之適用，尚乏依據，核不足採。次查台灣省政府訴願審議委員會曾詢據

該府勞工處北區勞工檢查所七十九年五月三日七九北檢一字第八〇三九號函查復：「本府於七十九年五月二日派員……檢查結果，勞工張文裕係從事二次變電所控制室運轉工作，七十八年四月二十日該員之正常工作時間係為八：〇〇—十六：〇〇，中間並無休息時間，其延長工作時間係由當日十六：〇〇—二十四：〇〇止，其工作內容仍在二次變電所控制室內繼續執行運轉工作」等語，其為正常工作之延長要無可疑，絕非原告所稱為值班時間，至堪認定。行政院勞工委員會七八、七、三台七十八勞動二字第一六三七九號函答復台灣電力工會內容：「台灣電力公司服務所及變電所勞工，於八小時工作時間外，按事業單位排定時間值勤，該值勤性質及報酬，當視勞雇雙方之約定而定」等云，純係針對值勤性質及報酬給與所為之釋示，殊為明顯，勞工張文裕係延長工時工作，其延長工時之工資，原告誤解該會函釋意旨，僅發給值勤津貼，顯已違反勞動基準法第二十四條規定。至勞動基準法修正草案中有無增列監視性或斷續性工作之特殊性質，與被告機關依現行法令處理本案無關。原告主張，核非可採。未查原告就其違反勞動基準法第三十六條規定，提起再訴願部分：再訴願決定以原告向台灣省政府提起訴願時，並未及於此部分，其就此部分未踐行訴願程序，遽行提起再訴願，自屬程序不合不予受理，經核亦無不合。其復就此部分提起行政訴訟，尤非合法。從而訴願、再訴願決定，遞予維持原處分均無違誤。原告起訴意旨，非有理由，應予駁回。

據上論結，本件原告之訴為無理由，爰依行政訴訟法第二十六條後段，判決如主文。

中華民國八十年元月十五日

(本聲請書其餘附件略)

參考法條：勞動基準法 第 3、24、84-1 條 (87.05.13)

勞動基準法施行細則 第 50-2 條 (86.06.12)