

商議約定。

(四) 範例第4條之目的在於排除勞動基準法第11條之適用，避免雇主藉機裁員。然而，企業實施無薪假之原因，即在企業營運不佳，為避免裁員所做的權宜措施。此一權益措施能否改善企業營運狀況？雇主也無把握。倘若真有歇業、業務緊縮之情事發生，僅因本範例就禁止雇主裁員解僱，似有過當之嫌。

(五) 範例第5條乃約定提前終止協議書效力之事由，應屬解除條件。然而，所稱「甲方營運（如公司產能、營業額）如恢復正常」如何證明？其具體標準如何衡量？更甚者，雇主有無義務公布公司產能或營業額？雙方如有爭議，如何解決？等等問題本範例並未明確規範，徒增勞雇雙方爭執而已。

試題 (2)

勞工A主張：伊自九十一年五月十六日起任職B公司擔任站務管理員，依勞動基準法（下稱勞基法）及B公司與B公司產業工會於九十二年十一月二十七日簽訂之團體協約之約定，每日正常工作時間為八小時，每兩週為八十四小時。然伊之上班時間係自當天上午九時起至次日上午九時止，長達二十四小時，被上訴人自應發給延長工時工資。而自九十一年五月間起至九十六年二月間止，扣除被上訴人已給付之金額後，伊尚可請求被上訴人給付延長工時工資新台幣（下同）二百二十萬五千零七十四元。

B公司則以：勞工A係擔任站務管理員，需控制、調度、安排駕駛人員，且必須將此等情形與調度、安排結果與後手交接清楚，為責任制專業人員監視性之工作，屬勞基法第八十四條之一所定之監督、管理人員或責任制專業人員，其工作時間、例假及休假，得由兩造另行約定，不受勞基法第三十條、第三十二條、第三十六條、第三十七條規定之限制，伊因與B公司產業工會於九十一年五月二十日第五屆第四次勞資會議決議「延長時間工作支給標準：凡公司派駐各營運站之管理人員，以全月（ $22,108 \sim 36,255 \div 30 \div 8 \times 1.33$ ）計算給予四十五小時」，即以跨二日輪班二十四

小時，扣除休息五小時，計算每日工作時間為九點五小時，再以每日工時九點五小時減去正常工時八小時，每日延長工時一點五小時，算出每月加班時數為四十五小時。上訴人之工作時間合於上述勞資會議決議，亦無違反勞基法第三十二條第二項規定情事，伊復已發給上訴人延長工時工資完訖，上訴人自不得再請求伊給付（99台上1655）。請回答下列問題：

(一)本案核心爭點為何？

(二)勞資會議決議之效力為何？

(三)勞動基準法關於延長工時工資規定之法律性質為何？當事人得否以特約排除之？

(100年政大勞動法①)

◀ 審題思維 ▶

本題乃從法院判決改寫而來，題目對於雙方主張盡可能詳列說明，以表明雙方各自主張與爭執重點。因此，應從各自主張中一一比對出雙方之「爭執事項」，並依爭執事項之順序，逐一分析。

◀ 主要爭點 ▶

本案爭執核心有下列幾點：

(一)站務管理員是否為勞動基準法第84條之1之適用對象？若是，雙方之約定是否符合該條文之要件要求。

(二)團體協約與勞資會議決議之適用順序為何？對個別勞工之拘束性如何？

(三)勞資會議決議可否取代或變更勞動基準法之強制規定？

(四)依勞動基準法、團體協約與勞資會議決議之規定，勞工A有無加班之事實？若有加班，則加班時數為何？B公司有無短給加班費？

◀ 答題架構 ▶

如果無法瞭解本案之核心爭點，至少可將第2、3小題列為本案爭點。

◀ 擬答 ▶

(一)本案雖為請求給付加班費，然而，B公司應否給付加班費，卻涉及下列議題：

1. 站務管理員是否為勞動基準法第84條之1之適用對象？若是，雙方之約定是否符合該條文之要件要求。
2. 團體協約與勞資會議決議之適用順序為何？對個別勞工之拘束性如何？
3. 勞資會議決議可否取代或變更勞動基準法之強制規定？
4. 依勞動基準法、團體協約與勞資會議決議之規定，勞工A有無加班之事實？若有加班，則加班時數為何？B公司有無短給加班費？

(二)系爭關於延長工時之勞資會議決議應不得拘束勞工A：

1. 按勞動基準法第83條規定，為協調勞資關係，促進勞資合作，提高工作效率，事業單位應舉辦勞資會議；其辦法由中央主管機關會同經濟部訂定，並報行政院核定。本諸該法律授權，行政院勞工委員會及經濟部乃會銜修正發布勞資會議實施辦法，該辦法屬法律授權命令，為有法規效力之命令，其位階與法律同。又勞動基準法第1條第1項規定，為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。是有關勞資會議決議，應先適用勞動基準法授權制訂之勞資會議實施辦法，如該辦法未規定，始適用他法。
2. 次按勞資會議實施辦法並未明文賦予該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（例如加班費計算加給事項），仍須經由勞資雙方透過個別勞動契約或團體協約之約定，始生拘束之效力。另修正前之工會法第20條第4款及現行工會法第26條規定，勞動條件之維持或變更，應經工會會員大會或代表大會之議決，惟

2-28 第2單元 勞動基準與勞動條件

此屬工會內部運作之程序，其議決事項對第三人並非直接產生拘束之效力。如議決事項欲發生效力，仍須經由勞資雙方透過個別勞動契約或團體協約之約定，行政院勞工委員會（下稱勞委會）100年6月27日勞資2字第1000017060號函意旨參照。次按勞動基準法為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，此觀勞動基準法第1條之規定自明。故對於勞工加班費之計算支給方式約定，如有違反勞動基準法之相關規定者，該部分約定無效，無效部分以勞動基準法之規定取代之，此亦有勞委會勞資2字第1000014192號函附卷可稽。

3.就本案事實觀之，縱有系爭勞資會議決議，但勞工A與B公司並未因此而簽訂個別勞動契約，對勞工A自不生拘束力。更況且，系爭勞資會議決議有無抵觸勞動基準法之強制規定，仍應進一步探究。

(三)按勞動基準法第24條第1款、第2款規定：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：

1.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。

2.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。此一規定應屬強制規定，且為勞動基準法第1條所定之勞動條件基準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。

雖勞動基準法訂有彈性工時之制度，惟其每日正常工作時間至多為10小時，逾此上限者，屬延長工時，延長工作時間，縱逾法定延長工時之上限，亦應依勞動基準法第33條之規定，給付延時工資，此有勞委會77台勞動二字第15289號函、100年2月16日勞動2字第0990029359號函意旨參照。

勞動基準法既為雇主與勞工所訂勞動條件之最低標準，前述系爭勞資會議決議之規定，使站務管理員之每日正常工作時間增長，顯然違反前述勞動基準法第30條之強制規定而為無效，當事人亦不得以特約排除之。