臺灣新竹地方法院民事小額判決

110年度竹北勞小字第5號

原　　告　陳潤柔
訴訟代理人　陳駿賢
000000000000000000
　　林名哲
　　陳志明
原　　告　林敬淨
共同訴訟代
理人　　翁瑋律師
被　　告　元晶太陽能科技股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　廖國榮(即偉任投資股份有限公司之指定代表人)
000000000000000000
000000000000000000
訴訟代理人　魏千峯律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年6月21日辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應給付原告乙○○新臺幣壹萬叁仟柒佰壹拾元，及自民國109年11月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告甲○○新臺幣叁萬貳仟捌佰柒拾元，及自民國109年9月20日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

五、本判決得假執行。

六、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。經查，本件原告起訴時聲明請求「一、被告應給付原告乙○○新臺幣(下同)44,632元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應給付原告甲○○51,429.5元，及自民國109年9月21日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。三、訴訟費用由被告負擔。四、原告願供擔保，請准宣告假執行。」，主張被告應給付原告自105年9月17日起至109年7月3日期間請特別休假、會務假、喪假、生理假等非無薪休假期間之輪班津貼，嗣經被告提出原告出勤紀錄核對後，原告於110年3月2日以民事準備(一)狀追加請求被告應給付原告乙○○自104年2月12日起至109年7月23日止請生理假、特別休假、會務假、喪假、請公假期間之輪班津貼(詳本院卷第8頁至第15頁)，並就未出勤(會務假)部分不再主張被告應給付輪班津貼，後於本院110年3月22日言詞辯論期日變更其請求金額為：「一、被告應給付原告乙○○32,179元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應給付原告甲○○50,582元，及自民國109年9月21日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」(詳本院卷第37頁)，核與其等起訴時請求之基礎事實同一，復為追加請求公假期間之輪班津貼，及減縮原先應受判決事項之聲明，參諸前揭規定，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告陳潤柔、甲○○均受雇於被告公司之輪班人員，均為1職等之技術員。被告公司為業務需求，採工作二天後休假二天之輪班制，日班每月輪班津貼為1,500元（平均

每日100元）、夜班每月輪班津貼為7,950元（平均每日530元）。觀之被告公司發放上開輪班津貼已行之有年而已制度化，且於招募應徵面試時，即告知工資包含輪班津貼。且依被告公司工作規則第18條載明「四二輪班人員採工作二天後休假二天之輪班制。每天實際工作十小時，休息二小時。日班時間為7:30至19:30；夜班為19:30至7:30。」等情，可知原告在職期間均須配合被告公司指示，輪值日、夜兩班，又依被告公司訂頒薪資管理辦法第9條關於四班二輪制之加班費計算，亦將輪班津貼作為工資之一部，足見輪班津貼為兩造間約定工資之一部。詎被告公司於輪班人員排定特別休假或依規定請特別休假、生理假、喪假、公假、會務假等屬免出勤但應給薪之非無薪休假情形，卻以請假者未實際出勤為由，依其薪資管理辦法第6條第1項第6款規定，於計算當日輪班津貼時，不予發放，

原告乙○○曾與被告公司其餘輪班制員工等8人，就輪班津貼給付爭議前於108年2月1日起訴，並於109年6月30日經台灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決認定被告公司之薪資營理辦法第6條違反強制規定而無效，被告公司應給付勞工請「特別休假、會務假、喪假、產檢假、產假、婚假、陪產假、生理假及哺乳期間」有薪假期間之輪班津貼等情確定在案。惟原告乙○○仍有部分「請特別休假、喪假、生理假、會務假、公假」有薪休假期間之輪班津貼未於前開訴訟中請求，原告甲○○亦針對被告公司未依法給付請「會務假」及「特別休假」有薪休假期間之輪班津貼，而於109年9月19日寄發存證信函予被告公司，請求被告公司給付自105年9月17日起至109年2月25日止之特別休假、會務假期間之輪班津貼，被告公司迄今仍未給付，故原告僅能提起本件訴訟，請求被告給付如附表所示金額，以維權益。

(二)又被告公司於薪資管理辦法第6條第1項第6款規定限於工

作時間出勤，而於請休假期間均不給付，作為輪班津貼之發放條件，違反強制規定而無效，茲分述如下：

1、按「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。」，勞動基準法(下稱：勞基法)第71條定有明文。

2、次按「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。」、「勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。」、「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」、「（第一項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第二項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。（第三項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」、「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」，此於勞基法第39條前段、性別工作平等法(下稱：性平法)第14條、工會法第36條、勞工請假規則第8條均有規定。由此顯見，關於特別休假、生理假、喪假、公假、會務假均係規定，勞工如有請各該假別之情事，雇主仍應照給工資，而被告透過工作規則規定須以實際出勤為給付要件，明顯違反前述關於特別休假、生理假、喪假、公假、會務假工資應照給之強制規定。

3、再者「查上訴人為受僱於被上訴人之輪班制人員，依薪資

管理辦法第6條第6款規定領取之輪班津貼具有工資性質，已如前述。則輪班制人員所請之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，屬於工資之輪班津貼應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之輪班津貼，應減半發給。惟薪資管理辦法第6條第6款規定：『歸屬之出勤日夜班別每小時得核給輪班津貼』、『請休假期間輪班津貼均不給付』等語，係將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，而於請假期間均不發放，已違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工資應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，應減半發給之強制規定，依勞動基準法第71條規定，薪資管理辦法第6條第6款將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。」，此亦有臺灣高等法院108年度勞上易字第120號判決意旨參照。

４、從而，原告乙○○既為上開判決之當事人，且原告甲○○之工作性質亦與上開判決當事人相同，均為被告公司之輪班制人員；又系爭薪資管理辦法自上開判決後至今均無修訂而完全相同，無論按前開臺灣高等法院108年度勞上易字第120號判決之意旨，或前揭法律之強制規定，被告公司以薪資管理辦法第6條所附之條件，扣減原告請領特別休假、生理假、喪假、會務假、公假等有薪假期間之輪班津貼（即工資），均係違反勞基法第71條強制規定而應屬無效，被告仍有全額給付輪班津貼之義務，原告依勞基法第22條第2項，請求被告給付如附表所示之輪班津貼，自屬有據。

(三)再者，被告公司請假管理辦法第7條之規定，請「特別休假、喪假、生理假、會務假、公假」期間之薪資應照給，被告公司自應依上開工作規則之規定，給付原告如附表之輪班津貼。且被告公司請假管理辦法第10條：「一、員工申請特別休假、婚假、喪假、公傷病假、公假、生理假、

家庭照顧假、陪產假、安胎假、產檢假及產假者，仍發給全勤獎金。」，亦可見被告公司於員工請「特別休假、喪假、生理假、公假」，並未將其視為缺勤，仍然會發給全勤獎金。參以被告亦不否認輪班津貼具有工資性質，原告依上開請假管理辦法之規定，請求被告公司發給請「特別休假、喪假、生理假、會務假、公假」期間之輪班津貼，當有理由。參以輪班津貼依據錄用通知書記載，依據日班或夜班班別所給付，並無考量工作效率、工作品質或產能等情，與被告所主張的其他案件是依據數量、業績或是服務的人數而發給的獎金有所不同。

(四)況訴外人元晶太陽能科技股份有限公司企業工會(下稱：元晶工會)與被告公司於108年11月13日簽訂團體協約，其中第12條規定:「乙方理監事申請會務假是否可請領輪班津貼，甲、乙雙方同意視台灣新竹地院108年度勞訴字第13號判決確定定之。」，可見訴外人元晶工會與被告公司間曾針對會務假可否請領輪班津貼一事，同意依本院108年度勞訴字第13號判決確定結果定之，而該件爭議於109年6月30日經台灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決確定，該判決認定被告公司確應給付「會務假期間」等有薪假期間之輪班津貼，故依團體協約法第17條第1項與第19條之規定，前開被告公司應給付「會務假期間」有薪假期間輪班津貼之事項，當然成為被告公司與個別勞工間勞動契約內容之一部，原告請求「會務假期間」輪班津貼，當有理由，是被告就團體協約簽定前發生之會務假，自應依照各該勞工實際出勤之班別給予輪班津貼。

(五)參以被告公司於計算特休未休工資與加班費時，將輪班津貼一併列入特休未休折抵工資及加班費之計算基礎，表示被告公司亦認為輪班津貼為薪資之一部份，被告公司於計算有薪假期間工資時，當然不能將輪班津貼扣除。另勞工繼續提供勞務，並不得視為其對於勞動條件之默示同意，且薪資債權於民法本來即設有5年之消滅時效，於時效消

滅前自不得再以權利失效原則限制勞工請求薪資之權利，故本件實無被告所主張權利失效原則之適用。

(六)並聲明：

１、被告應給付原告乙○○32,179元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

２、被告應給付原告甲○○50,582元，及自民國109年9月21日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

３、訴訟費用由被告負擔。

４、原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)輪班津貼以「實際出勤」作為給付條件，原告請求輪班津貼違反民法第148條第2項誠信原則之規定，茲分述如下：

１、被告公司產線之生產量，仰賴於員工出勤人數，被告公司會事先依次月生產排程需求，排定所需人力，惟如遇輪班制人員請假人數超過預期致人力不足，將影響預計達成之產量目標，是被告公司為鼓勵輪班人員出勤，以確保生產需求數量得達標，遂設立以勞工「實際出勤」為發放條件之輪班津貼。如員工請會務假或特別休假，而未實際出勤，透過輪班津貼係發給實際出勤人員此一誘因，增加員工代班之意願，避免公司產能需求受影響。故輪班津貼乃是被告公司考量實際配合輪班人員之辛勞與犧牲，並增加勞工支援代班之意願，而於本薪之外，額外設立之給付項目，該輪班津貼給付與目的之間，存在一特殊之從屬關係，勞工如未實際出勤，自不得領取。

２、如遇輪班人員請特別休假、會務假、喪假、生理假，被告公司均依法給付應領之薪資，並無扣減，僅因員工未實際出勤提供勞務，不符合輪班津貼給付條件，故不發給輪班津貼，對於代班出勤者，則依薪資管理辦法發給輪班津貼，鼓勵人員出勤提供勞務，以補足因請假而不足之人力，達成公司預計之產量，原告二人皆曾於非工作日代班出勤，對此知之甚詳。且原告二人知悉輪班津貼係以實際

出勤作為給付條件，並會列入加班費計算之基礎，故選擇於非出勤日加班（參被證6、7假日、國定假日、休息日、免出勤日加班時數），以領取較高額薪資報酬，卻又主張有薪休假期間，縱無實際出勤，被告公司仍應給付輪班津貼，而起訴請求被告公司給付有薪休假期間之輪班津貼，實已違反民法第148條第2項誠信原則之規定。另原告二人當時為工會幹部（原告乙○○為工會理事長、原告甲○○為工會理事），渠等於輪值「夜班」（做二休二）期間所申請之會務假，時間均為上午8時至下午18時，實非「夜班」之應出勤時間（為下午19時30分至次日上午7時30分），雖不符合工會法第36條第1項「於工作時間內」之規定，惟為維護勞資和諧，被告仍同意給予原告「會務假」，免除原告夜間提供勞務之義務。詎原告明知前開情形下，竟仍起訴請求被告給付夜班輪班津貼，欲藉此獲取利益，實已違反民法第148條第2項誠信原則之規定。

3、如被告公司尚須給付輪班津貼予請特別休假、會務假等未實際出勤者，不僅對公司造成不合理之雙重負擔，亦降低員工代班之意願，遇請假人數過多時，勢必影響產量，甚且造成輪班員工將集中於較為辛苦之夜班時段請特休假，領取較高額之夜班輪班津貼，卻又無員工願意為休假之夜班同仁代理的現象，致夜班實際出勤人數不足，公司預計產量無法達成，如此顯與被告公司設立輪班津貼以鼓勵出勤之目的相違背。

4、此種為鼓勵、增加輪班人員出勤意願，而以「實際出勤」作為給付條件之制度，於製造業甚為普遍，於其他業界，亦屬常見，例如台電、中油公司之夜點費、醫院之大小夜津貼，皆係按輪班人員當月實際出勤時數計發，或係客運業常有以勞工實際行駛之里程數或趟次，及實際載客量或售票情形為基礎，發放「公里獎金」、「趟次獎金」、「載客獎金」或「售票獎金」。且被告公司之輪班津貼係以「實際出勤」作為給付條件，已明訂於薪資管理辦法第

6條第1項第6款，原告二人之錄用通知書及聘僱合約書並已載明「輪班津貼依實際班別給予」、薪資依錄用通知書上之記載發給，足認兩造對於輪班津貼應按薪資管理辦法所定條件發給，已有合意。

(二)又被告公司設立輪班津貼該給付項目，明定以「實際出勤」作為給付條件，請病假或公假之員工，不符合發放條件，被告公司不會發給輪班津貼。此可參訴外人徐蕙茹曾於107年1月16日請公假4.5小時，被告公司並未就該公假期間計發輪班津貼，故徐蕙茹始會於臺灣高等法院108年度勞上易字第120號民事案件中請求被告公司給付該日公假期間之輪班津貼。另輪班人員請事病假，無實際出勤，自無須發給輪班津貼，而被告公司於扣除事病假期間之薪資時，僅以本薪加計伙食津貼該等固定薪為基礎，未將輪班津貼計入，進行扣除金額之計算，惟計算輪班人員加班費時，則有將輪班津貼列入計算加乘之基礎，蓋輪班津貼係為鼓勵輪班人員出勤，於本薪之外，額外設立之給付項目，員工如未實際出勤，僅不發給該項目，非自原約定給付之薪資中扣除，對於實際出勤之員工，則發給輪班津貼並列入計算加班費之基準，作為誘因，鼓勵員工出勤。

(三)再者，被告固不否認輪班津貼係勞工因工作所獲得之報酬，且在制度上具有經常性，而有工資之性質；然「工資需具備『勞務對價性』及『給與經常性』二項要件，所謂經常性之給與，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，此之『經常性』未必與時間上之經常性有關，而是指制度上之經常性而言，即勞工每次滿足該制度所設定之要件時，雇主即有支付該制度所訂給與之義務」(臺灣高等法院102年勞上易字第124號民事判決意旨參照)。是被告公司之輪班津貼固為制度上經常性給與之工資，惟參酌上開法院判決意旨，仍應於員工滿足該制度所設定之要件時，被告方有依該制度發給之義務。

(四)況按「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。」

勞基法第21條第1項定有明文，是雇主與員工議定薪資給付項目及發放條件，基於契約自由原則，為法所允，僅不得低於基本工資，是以，兩造既約定輪班津貼須以「實際出勤」為給付條件，既屬工資之議定，與剋扣薪資自有不同，且兩造既未曾約定「無實際出勤」，亦發給輪班津貼，則被告公司與輪班人員所約定定額給付之固定薪既僅有本薪及伙食津貼，不包含輪班津貼，亦無約定「無實際出勤」亦給付輪班津貼，被告公司薪資管理辦法更無規範「無實際出勤」之輪班津貼如何給付，甚且法律亦無規定於基本工資外，雇主應給付未經以勞動契約或工作規則議定之薪資，則於員工未實際出勤之情況，因未符合給付條件，被告公司當無給付輪班津貼之義務，故原告主張有薪休假期間（無實際出勤）亦應發給輪班津貼之請求顯無理由。退一步言，原告既主張「實際出勤為輪班津貼之給付條件」、「請休假期間不給付輪班津貼」之約定無效，則依原告前述主張，輪班津貼應為定額之固定薪資，不因實際出勤狀況而有所變化（被告公司否認），是原告領取高過夜班7,950元、日班1,500元之輪班津貼，即屬不當得利，應返還。

(五)末查，原告乙○○、甲○○分別自102年6月3日及104年7月14日起任職於被告公司，每月亦領取薪資，知悉被告公司之輪班津貼係以實際出勤為發放條件；然原告乙○○遲至108年2月始向本院提出前案108年度勞訴字第13號訴訟，主張被告公司以實際出勤做為輪班津貼發放條件並非適法（被告否認之），請求被告公司給付有薪休假期間之輪班津貼，原告甲○○則遲至109年11月始提起本件訴訟請求輪班津貼，原告二人客觀上已有長期間不行使權利之情事，足以引起被告公司正當信任渠等就有薪休假期間不給付輪班津貼乙節，已不再爭執或行使其權利，原告提起本件訴訟顯悖於誠信原則，應有權利失效原則之適用，而無保護之必要，自應受限制而不得再行使。

(六)並聲明：

１、原告之訴駁回。

２、訴訟費用由原告負擔。

３、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免予假執行。

三、本院之判斷：

(一)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，此為勞基法第21條第1項所明定，而雇主與員工議定薪資給付項目及發放條件，基於私法自治、契約自由原則，為法所允，僅不得低於基本工資，是以，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。經查，被告提出於102年5月30日錄用原告乙○○通知書上記載：「任用薪資：月薪合計新台幣25,300元整。1.本薪20,500元2.伙食津貼1,800元3.績效獎金2,000元(註)4.輪班津貼『依實際班別給予』5.全勤獎金1,000元」等情(詳本院109年度竹北勞小專調字第14號案卷，下稱勞小專調案卷第147頁)，且被告於104年6月24日錄用原告甲○○通知書上亦記載：「任用薪資：月薪合計新台幣25,300元整。1.本薪20,500元2.伙食津貼1,800元3.績效獎金2,000元(註)4.輪班津貼『依實際班別給予』5.全勤獎金1,000元」乙節(詳勞小專調案卷第153頁)，已明定兩造間每月薪資25,300元之核發項目為本薪、伙食津貼、績效獎金、全勤獎金合計之金額【計算式：(20,500+1,800+2,000+1,000)=25,300】，另輪班津貼則『依實際班別給予』，觀之兩造訂立之聘僱合約書第六條就薪資與年終獎金約定事項亦記載：「一、因乙方(註：指原告)依本合約提供服務，甲方(註：指被告)同意依錄用通知書上記載每月支付乙方薪資，乙方每年薪資待遇之檢討與調整，依甲方人事相關規

章規定辦理。」等情(詳勞小專調案卷第150頁、第156頁)，則被告訂立工作規則第四章薪資、津貼與獎金內容第36條規定：「本公司得視經營管理需要，另定薪資、津貼與獎金相關規定，但必須符合勞基法及相關法令規定，抵觸者無效。」（見勞小專調案卷第55頁），及薪資管理辦法第1條明定：「為使本公司員工薪資及獎金福利之管理作業有所遵循，依據人事管理規則第六條規定，訂定本薪資管理辦法（以下稱本辦法）」、第2條適用範圍：「凡受本公司僱用或委任人員之薪資及獎金福利管理，除政府法令、勞動契約另有約定外，悉依本辦法辦理。」、第6條薪資及獎金福利項目：一、每月薪資核發項目：本薪、主管加給、伙食津貼、特別津貼、專業津貼、輪班津貼、全勤獎金、加班費、用餐時數津貼、其它項目，已分設不同薪資及獎金核發項目，並在輪班津貼項目中明定：四班二輪制(含日、夜班)員工及倉儲單位員工於下列工作時間出勤者，包括經核准之國定、例假日及延長加班工時，均按歸屬之出勤日日夜班別每小時得核給輪班津貼。1、2職等員工日班輪班津貼1小時10元，夜班輪班津貼1小時53元。・・・3.輪班津貼核給最少以0.5小時為起算單位，請休假期間輪班津貼均不給付乙節(見勞小專調案卷第67頁至第68頁），並具體以表格敘述日、夜班領取輪班津貼之計算方式，則被告辯稱兩造間已在勞動契約訂立時議定輪班津貼給付之發放條件，並將輪班津貼依實際出勤日、夜班別計時給予作為聘僱合約內容，原告自應受此勞動契約之拘束，要非無據。

(二)又原告雖主張被告公司於薪資管理辦法第6條第1項第6款規定輪班津貼限於工作時間出勤，請休假期間均不給付，違反勞基法第39條前段、性平法第14條、工會法第36條、勞工請假規則第8條關於特別休假、生理假、喪假、公假、會務假等工資應照給之強制規定而無效云云，按勞基法第39條固規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條

所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。」；勞工請假規則第3條規定：「勞工喪假依左列規定：一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。」；勞工請假規則第8條規定：「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定之。」；性平法第14條規定：「女性受僱者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假一日，全年請假日數未逾三日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計算。前項併入及不併入病假之生理假薪資，減半發給。」；工會法第36條規定：「（第一項）工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假。（第二項）企業工會與雇主間無前項之約定者，其理事長得以半日或全日，其他理事或監事得於每月五十小時之範圍內，請公假辦理會務。（第三項）企業工會理事、監事擔任全國性工會聯合組織理事長，其與雇主無第一項之約定者，得以半日或全日請公假辦理會務。」，惟被告每月發放予員工本薪、伙食津貼、全勤獎金、績效獎金、加班費等薪資項目外，會再發放輪班津貼予員工，且夜班輪班津貼每小時53元較之日班輪班津貼每小時10元計算高出5倍之多，主要係因夜間工作違反人體正常生理時鐘，將導致勞工作息不正常、疲倦程度增加，進而影響勞工家庭生活、人身安全，屬危險工時，乃屬於眾所周知之事實，是以勞基法第48、49條明文限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤，然就雇主而言，如能採取日夜輪班制作業，將有助於充分利用既有設備及產能而獲得較多利益，則相較於輪值日班勞工，雇主對輪值夜班之勞工，自需支出較高之給與，以達成公司經營管理績效，及維持充裕人力運作，並

彌補勞工因於特殊工作時間提供勞務之特殊辛勞與負擔，就於夜間從事與白天相同工作內容之勞工給與較佳之工資待遇，故雇主對於實際參與夜班工作者加給輪班津貼，並以勞工實際輪值夜班工時為計算輪班津貼之基準，應認輪班津貼在制度上具有「勞務對價性」及「給與經常性」之工資性質固不待言，惟仍須實際出勤，雇主方有『增加』給與之義務，未出勤則不須發給輪班津貼，方能達成激勵員工輪值夜班及人員公平管理之目的，此與自固定薪資金額內『扣減』給與，未照給工資情形顯有不同，是以，被告認輪班津貼既係雇主因特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付，本質上應屬勞工於符合特殊工作條件時之勞務對價，自須於滿足特定條件下，雇主始有給付義務，此與台電、中油公司對於員工發給之夜點費、醫院之大小夜津貼，皆係按輪班人員當月實際出勤時數計發，或係客運業者常有以勞工實際行駛之里程數或趟次，及實際載客量或售票情形為基礎，發放「公里獎金」、「趟次獎金」、「載客獎金」或「售票獎金」等津貼或獎金雖同具工資性質，應列入平均工資計算退休金或資遣費金額內，惟仍須以實際參與輪班工作，符合特定工作條件，方可取得給與等情相近，即無悖社會一般通念並具有合理性，從而，原告上開主張被告公司於薪資管理辦法第6條第1項第6款規定輪班津貼限於實際出勤，請休假期間均不給付，違反法令強制規定而無效云云，尚難採信。

(三)惟按，團體協約法第17條第1項規定：「團體協約除另有約定者外，下列各款之雇主及勞工均為團體協約關係人，應遵守團體協約所約定之勞動條件：一、為團體協約當事人之雇主。二、屬於團體協約當事團體之雇主及勞工。三、團體協約簽訂後，加入團體協約當事團體之雇主及勞工。」、團體協約法第19條亦規定：「團體協約所約定勞動條件，當然為該團體協約所屬雇主及勞工間勞動契約之內容。勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其

相異部分無效；無效之部分以團體協約之約定代之。但異於團體協約之約定，為該團體協約所容許或為勞工之利益變更勞動條件，而該團體協約並未禁止者，仍為有效。」，經查，原告主張訴外人元晶工會與被告公司於108年11月13日簽訂團體協約，其中第12條規定：「乙方理監事申請會務假是否可請領輪班津貼，甲、乙雙方同意視台灣新竹地院108年度勞訴字第13號判決確定定之。」乙節(詳本院卷第89頁)，既為被告不否認，足見訴外人元晶工會與被告公司間曾針對被告公司員工會務假可否請領輪班津貼乙事，同意依本院108年度勞訴字第13號判決確定結果定之，而該件爭議嗣經台灣高等法院108年度勞上易字第120號案件於109年6月30日民事判決確定，該判決認定被告公司確應給付「會務假期間」等有薪假期間之輪班津貼，亦據原告提出台灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決一紙附卷可稽(見勞小專調案卷第23頁至第27頁)，是以，原告乙○○於本件請求輪班津貼期間為元晶工會之理事長，原告甲○○則為元晶工會之理事，既為被告不否認(見本院卷第78頁)，則原告主張依團體協約法第17條第1項與第19條之規定，兩造就團體協約簽定前發生「會務假」得否請領輪班津貼之事項，應依被告與訴外人元晶工會簽訂團體協約書第12條約定，以台灣高等法院108年度勞上易字第120號民事確定判決內容定之，兩造間勞動契約異於該團體協約所約定之勞動條件者，其相異部分無效，即屬有據。從而，原告乙○○主張其於會務假期間依台灣高等法院108年度勞上易字第120號民事確定判決內容，得請求被告給付如附表所示輪班津貼金額13,710元、原告甲○○主張其於會務假期間得請領如附表所示輪班津貼金額32,870元，既為被告就原告請求金額不爭執(詳本院卷第102頁)，應認原告上開主張，核屬有據，應予准許。

(四)綜上所述，被告公司於薪資管理辦法第6條第1項第6款規

定核給輪班津貼限於員工實際出勤，請休假期間均不給付，既屬兩造在勞動契約訂立時約定輪班津貼附有實際出勤為給付條件，並將輪班津貼依實際出勤日、夜班別按時計算給予作為聘僱合約內容，原告自應受此勞動契約之拘束，且就符合特殊工作條件，雇主始有增加給付義務，既為社會實務上常見，諸如台電、中油公司對於員工發給之夜點費、醫院之大小夜津貼等，應認被告規定核給員工輪班津貼給付之工作條件，既無悖社會一般通念並具有合理性，難認違反法令強制規定而無效。再者，被告核發輪班津貼之規定既涉及企業本身營運經營、著重績效管理之核心領域，法院在審酌未違反勞基法保障勞工權益基礎下，應認勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，非法所不許，故原告主張被告核發之輪班津貼既具有工資性質，即有給付原告之義務，顯有悖兩造約定，及被告核給輪班津貼本意係為激勵員工輪值夜班及人員公平管理之目的，則原告請求被告給付如附表所示有薪假期間之輪班津貼，除會務假部分應依據被告與訴外人元晶工會簽立之團體協約書約定給付外，其餘部分則屬無據，應認原告乙○○請求被告給付會務假期間之輪班津貼13,710元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年11月17日起，原告甲○○請求被告給付會務假期間之輪班津貼32,870元，及自109年9月19日寄發存證信函予被告公司請求被告公司給付輪班津貼翌日即109年9月20日起(見勞小專調案卷第71頁、第72頁)均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，即屬有據，逾此部分之請求，即屬無據，難予准許，應予駁回。

四、本件係小額訴訟事件為被告部分敗訴之判決，爰就被告敗訴部分依職權宣告假執行，並於判決時確定訴訟費用額為如主文第4 項所示之金額。又原告雖陳明願供擔保，聲請宣告假執行，經核其勝訴部分，應係促使本院職權之發動；至原告敗訴部分所為假執行之聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗

，應併予駁回，附此敘明。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認不影響判決結果，爰不逐一論述。

六、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436 條第2 項、第79條、第436條之19第1 項、第436條之20，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　9　　日

勞動法庭法　　官　王佳惠

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以其違背法令為理由不得為之，且須於判決送達後20日內以上訴狀記載上訴理由向本院提出上訴狀。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　7　　月　　11　　日

書　記　官　黃伊婕