臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第170號

原　　告　張堂光
　　賴建華
　　陳禮泰
　　施純培
　　謝孟倉
　　洪源宏
　　林崇興
　　謝嘉宏
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　劉思龍律師
　　張雨萱律師
被　　告　台灣中油股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　李順欽
訴訟代理人　林昱璿
　　許勝雄
　　蔣玫芳

上列當事人間請求給付加班費差額事件，本院於民國111年8月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分

程序部分按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。原告訴之聲明原為：被告應分別給付原告張堂光、賴建華、陳禮泰、施純培、謝孟

倉、洪源宏、林崇興、謝嘉宏新臺幣（下同）111,018元、148,496元、137,641元、82,171元、141,531元、113,710元、109,092元、143,686元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於本院審理時變更為：被告應分別給付原告如附表「加班費差額」欄所示之金額，及各自如附表「起息日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷二第61至62頁），原告所為訴之變更，核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分

一、原告主張：原告均受僱於被告公司，原告張堂光為台北營業處內湖站站長，原告賴建華、陳禮泰、施純培、謝孟倉為台北營業處內湖站副站長，原告洪源宏為台北營業處中和站站長，原告林崇興為台北營業處麗山街站站長，原告謝嘉宏為台北營業處麗山街站副站長。而被告公司前經臺北市政府勞動局實施勞動檢查，發現有違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項、第2項規定，於計算加班費時，未將員工每月薪資中之夜點費、危險津貼、全勤獎金（下分別稱系爭夜點費、系爭危險津貼、系爭獎金，合稱系爭津貼）納入工資，而短付加班費，原告每月加班費亦有上開短付情形。依勞基法第2條第3款規定，只要勞工因工作而獲得，係經常性給與者均屬工資，而員工正常出勤本為常態，只要員工正常出勤每月即予核發系爭獎金，被告公司之全勤獎金在制度上已形成經常性，而為勞工所提供勞務之對價，自屬工資範圍。系爭夜點費則係以輪值小夜班或大夜班之工作人員為發給對象，被告公司之所以發給系爭夜點費，以該勞工於某時段是否提供勞務為標準，性質上自屬勞務提供之對價，且由僅需輪值小夜班或大夜班，即可獲發夜點費以觀，可知夜點費之發放並非偶然，而係特定時段工作者均可獲發給，合於「經常性給付」之判斷標準，系爭夜點費亦屬工資。系爭危險津貼則因員工從事危險性或有礙健康須配戴適當防務裝備之工

作，並為激勵工作人員從事艱難工作，達成任務所為之加給，與勞工提供勞務間有密切關連性，具勞務對價性，且係兩造間就特定之工作條件達成協議，並成為經常可以領得之給付，其性質上屬勞工因工作所獲之報酬，亦符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資。原告每月薪資中均有系爭津貼之固定給付，屬於原告工作上之平日工資，應於計算加班費時納入工資計算，惟被告公司在計算加班費時未將系爭津貼納入工資計算，致分別短少給付原告起訴前5年之加班費差額如附表「加班費差額」欄所示。為此，依勞基法第24條提起本訴等語，並聲明：被告應分別給付原告如附表「加班費差額」欄所示之金額，及各自如附表「起息日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：被告公司所發給之系爭夜點費係為體恤夜間輪值人員之辛勞，使其得適時以該費用購買宵夜、點心，補充體力，以維持最佳工作狀況，被告公司發放系爭夜點費伊始，確係考量輪值夜班之勞工生理上有多進食之必要，而本諸體恤輪值夜班勞工辛勞之目的，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。而系爭夜點費歷年來金額的調整皆係參考一般餐點消費水準、膳雜費金額而定，調整幅度亦未固定，與薪資之給與無關，亦無勞務對價之性質。系爭獎金係被告公司為獎勵勞工按時提供勞務，於勞工在該月無請假記錄時所給予員工之獎勵，則被告公司是否給予員工系爭獎金，係以勞工出勤狀況為標準，故不具給付經常性及勞務對價性，自非工資。系爭危險津貼則係被告公司為激勵工作人員從事艱難工作所為之恩惠性、獎勵性給予，由被告公司「工作人員危險支給要點」第1點即可得知，綜上所述，系爭津貼均非兩造僱傭契約所約定之工資，本質上亦不具有勞務對價性質。此外，勞基法在計算加班費之基礎係以「平日工資」為準，即勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，此與計算退休金基數標準之「平均工

資」，係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同。自原告之工資清冊可之，原告等人所領系爭危險津貼、系爭夜點費並非每月均相同，系爭獎金則係本於出勤狀況決定是否核給，亦非必然可領得，故原告主張系爭津貼結算後一併計入本薪，平均計算當月之平日每小時工資，則每月平日工資即有不同，與法律所定之平日正常工作時間明確之平日工資有所差距。再按平日每小時工資究應如何計算，應視勞動契約之內容而定（詳參行政院勞工委員96年8月7日勞動2字第960130677號函），被告公司在原告任職期間，被告公司以單一薪給制之本薪計算加班費並未違反勞基法之最低保障，兩造皆係遵循以單一薪給制之本薪計算加班費已行之有年，原告知悉並願意繼續提供勞務，核屬雙方合意之計算方式，並無違反勞基法第21條第1項規定與上開勞委會函示工資由勞雇雙方議定之意旨。從而原告再主張應將系爭津貼列入總所得而計算加班費，自無所據等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造經本院整理下列不爭執事項並協議簡化爭點，不爭執事項如下：

（一）原告均為被告公司之在職員工，係24小時按日班、小夜班及大夜班之三班制輪流作業，僅服勤時間不同，被告公司均按員工輪值大、小夜班而發給大夜班400元、小夜班250元之夜點費，員工如有代班或請假，夜點費則歸代班人領取。危險津貼依各加油站油品發油量高低發給，如員工有請事假、病假或特准病假，依請假比例扣發。全勤獎金依員工全月未請事假、病假而發給。

（二）被告公司給付原告之加班費，均未將夜點費、危險津貼、全勤獎金列入平日每小時工資額計算。

（三）被告公司每月加班費以員工薪給除以30日再除以8小時為「平日每小時工資額」；延長工時2小時內，乘以1.34，延長工時超過2小時，乘以1.67計算之金額核發。被告公司依上開方式給付原告之加班費金額未短少。

（四）如原告請求有理由，原告得請求之加班費差額如附表「加班費差額」欄所示。

四、本件爭點為：

（一）夜點費、危險津貼及全勤獎金是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費？

（二）原告請求被告公司給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？

五、本院得心證之理由：

（一）夜點費、危險津貼及全勤獎金是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費？

1. 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，再延長工作時間在2 小時內者，按平日每小時工資加給3分之2以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。次按勞基法第24條有「平日每小時工資額」之訂定，按平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬，但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。按月計酬之勞工於逾法定正常工時之時段延長工時，應依勞動基準法第24條規定計給延時工資；其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。

2. 次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節

省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力，其內容除違反法律強制禁止規定或團體協約外，如經公開揭示，當然成為僱傭契約內容之一部，勞、雇雙方均應受其拘束。

3. 原告主張加班費應以平日工資作為計算基礎，此為強制規定，而非僅雇主給付之薪資未低於基本工資及依基本工資計算之加班費即可，故系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費等語，被告公司則以前詞置辯。經查，民法第71條規定「法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。」係在平衡國家管制與私法自治之原則。在探究法規範是否屬本條之強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由書參照）。勞基法為勞動條件最低標準之規定，勞基法第24條規定按平日每小時工資額發給延長工時之工資，係為落實保護勞工權益，而屬強制規定，惟此一強制規定係指雇主延長勞工工作時間時，有給付勞工延長工時工資之義務，不得約定免除雇主給付義務，至於延長工時工資之「平日每小時工資額」如何計算，則應視勞動契約之內容而定，始符合勞基法第21條工資由勞雇雙方議定之意旨，否則將

使勞基法第21條形成具文，而以國家管制過度介入勞雇雙方就加班費得以議定之空間。依被告公司之工作規則第39條規定，被告公司係採單一薪給制，亦即每月加班費以員工薪給除以30日再除以8小時為「平日每小時工資額」；延長工時2小時內，乘以1.34，延長工時超過2小時，乘以1.67計算之金額核發等情，為兩造所不爭執，兩造據此方式計算加班費，已行之有年，堪認兩造於工作規則合意以上開方式計算加班費。又依原告之薪津表所示（見本院卷一第27至93頁），原告所領系爭危險津貼、系爭夜點費並非每月均相同，系爭獎金則依個人出勤狀況決定是否核給，非必然可領得，則於平日工資之計算上，需俟各月份終結後，加總當月之系爭津貼後，除以當日工作時數，得出每月之平日工資後，再加以計算加班費，故每月平日工資勢必均有不同，與法律所定之平日正常工作時間明確之平日工資有所差距，且兩造以工作規則約定加班費之計算方式，此計算方式並未低於基本工資加計延長工時工資之總額，與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，兩造自應受其拘束。故原告主張以單一薪給計算加班費，違反勞基法第24條強制規定，系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費等語，即屬無據。原告另主張被告公司僅以單一薪給計算加班費，而遭臺北市政府勞動局處分等語，然行政機關之認定尚無拘束本院效力，故此部分主張為本院所不採。

（二）原告請求被告公司給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？

兩造既已約定以單一薪給計算加班費，且未違反勞基法之最低保障，則原告主張系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費，請求被告公司給付如附表「加班費差額」欄所示之金額及法定遲延利息，要屬無據。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條之規定，請求被告公司應分別給付原告如附表「加班費差額」欄所示之金額，及各自如

附表「起息日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。本件訴訟費用，依民事訴訟法第78條，由敗訴之原告負擔。

七、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　王碩禧

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　8　　日

書記官　陳韋伶

附表：

編號	姓名	加班費差額請求期間	加班費差額	起息日
1	張堂光	106年5月至111年6月	121,777元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
2	賴建華	106年5月至111年6月	126,582元	民事起訴狀繕本送達翌日
3	陳禮泰	106年5月至111年6月	126,207元	民事起訴狀繕本送達翌日
4	施純培	106年5月至111年6月	104,713元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
5	謝孟倉	106年5月至111年6月	122,518元	民事起訴狀繕本送達翌日
6	洪源宏	106年5月至111年6月	104,610元	民事起訴狀繕本送達翌日
7	林崇興	106年5月至111年6月	93,570元	民事起訴狀繕本送達翌日
8	謝嘉宏	106年5月至111年6月	118,286元	民事起訴狀繕本送達翌日