臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第195號

原　　告　陳滄富
000000000000000000
　　劉典育
　　傅璿庭
　　柯明宏
　　陳家偉
　　范輝龍
　　戴炳福
000000000000000000
　　周威揚
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　許勝雄
　　江怡嫻
　　林昱璿
　　温佳萱

上列當事人間請求給付加班費差額事件，本院於民國111年9月29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

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陳滄富、劉典育、傅璿庭、柯明宏、陳家偉、范輝龍、戴炳福、周威揚新臺幣（下同）137,880元、116,813元、153,557元、111,012元、122,036元、135,036元、154,493元、145,558元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之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，按週年利率百分之5算之利息（見本院卷第111頁、第245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，原告陳滄富為土城廣福路站站長，原告劉典育為板橋民族路站站長，原告傅璿庭、柯明宏為板橋民族路站助理站長，原告陳家偉為板橋民族路站副站長，原告范輝龍為萬隆站站長，原告戴炳福為寶僑站站長，原告周威揚為寶僑站副站長。而被告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、系爭全勤獎金，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全勤獎金，被告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，爰依勞基法第24條規定，提起本件訴訟等語。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。系爭全勤獎金係被告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，則被告是否給予員工系爭全勤獎金，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「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知，原告等人所領系爭危險津貼、系爭夜點費並非每月均相同，系爭全勤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民國96年8 月7 日勞動2字第960130677號函），被告在原告任職期間，被告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。被告為國營事業，有關工資之給付應受行政院、經濟部之拘束，被告工作規則第39條已規定工作人員薪資、獎金及津貼標準依經濟部及公司規定辦理，再按國營事業管理法第14條、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第3條規定，各事業機構人員之薪給，採薪點制，則原告平日上班之薪資既以薪點制發給，則被告在計算加班費之基礎亦係以單一薪給制之本薪為標準所發給。被告工作規則經台北市政府與高雄市政府多次核備在案，並公開置於被告內網，供所有員工知悉，而原告在上開工作規則公布且核備後，仍繼續為被告提供勞務，應係默示同意該工作規則之內容，應受該工作規則所拘束。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，核屬雙方默示合意之計算方式，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。另勞基法並未限定雇主在計算加班費有重大不便或困難時方得適用同法第21條第1項規定而去與勞工約定加班費之計算方式，況原告每月得領取系爭津貼實有因狀況不同而有變動之可能，若將其納入加班費計算，每月「平

日工資」可能均有不同等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告均為被告之在職員工，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。

㈡被告給付原告之加班費，均未將系爭津貼列入平日每小時工資額計算。

㈢被告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。被告依上開方式給付原告之加班費金額。

㈣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、本件之爭點：

㈠系爭津貼是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費？

㈡原告請求被告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）系爭津貼是否應計入「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. 自卷附之原告薪津表觀之（見卷一第29頁至第153 頁），原告所領危險津貼、夜點費並非每月均相同，全勤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，需俟個月份終結後，加總當月之全勤獎金、危險津貼及夜點費後，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，每月計算基礎即有差異。則依被告之主張，兩造所憑以計算加班費之「平日工資」，需俟當月終結後，加總當月之全勤獎金、危險津貼及夜點費後，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，而得出每月不同之平日工資。又本件兩造原加班費之計算標準，係依據單一薪給之明確數額除以30日再除以8 核算平日每小時工資，計算方式明確且未低於基本工資，且原告自任職被告公司起均遵循此計算方式行之有年，核屬雙方合意之計算方式，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尚屬無違，亦不違反司法院大法官解釋第726 號解釋意旨，核無違反勞基法之規定，洵堪認定。原告主張以單一薪給計算加班費違反勞基法第24條規定而無效等語，自屬無據。

（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？

本件被告就加班費之計算方式，並未違反勞基法之最低保障，且屬兩造合意採行之計算方式，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，自無所據，尚難准許。

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。

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，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　蔡牧玨

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　　10　　月　　14　　日

書記官　許婉真

附表：

編號	姓名	加班費差額請求期間	加班費差額	起息日
1	陳滄富	106年6月至111年6月	67,830元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
2	劉典育	106年6月至111年6月	118,724元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
3	傅璿庭	106年6月至111年6月	133,568元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
4	柯明宏	106年6月至111年6月	128,592元	民事訴之聲明更正暨

				準備狀繕本送達翌日
5	陳家偉	106年6月至111年6月	91,622元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
6	范輝龍	106年6月至111年6月	126,467元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
7	戴炳福	106年6月至111年6月	128,183元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日
8	周威揚	106年6月至111年6月	130,732元	民事訴之聲明更正暨準備狀繕本送達翌日