臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第196號

原　　告　蘇龍洲
000000000000000000
　　余益隆
　　林沄瑤
　　施閔權
　　楊昆勝
　　程東昇
　　許清梧
　　戴漢明
000000000000000000
　　林生盛
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
　　溫佳萱
　　許勝雄
　　江怡嫻

上列當事人間給付加班費差額事件，本院於民國111年10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

一、原告主張：原告9人均受僱於被告台灣中油股份有限公司，原告蘇龍洲為臺北營業處新店中和站副站長，原告余益隆為

臺北營業處中和站副站長，原告林沄瑤為臺北營業處中和站助理站長，原告施閔權為臺北營業處中和站助理站長，原告楊昆勝為臺北營業處環河南路站副站長，原告程東昇為臺北營業處土城廣福站副站長，現均在職。原告許清梧為臺北營業處環河南路站站長，於民國109年10月31日退休，原告戴漢明為臺北營業處內湖站副站長，於109年3月31日退休，原告林生盛為臺北營業處福林站站長，於110年7月31日退休。而被告公司前經臺北市政府勞動局（下稱北市勞動局）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（下依序稱系爭夜點費、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9人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，系爭獎金自屬工資範圍。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，系爭夜點費即屬工資。系爭危險津貼則係為激勵工作人員從事艱難工作，達成任務所為之給與，足見系爭危險津貼係專屬於從事危險工作者所獨有，而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，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，亦屬工資。原告9人每月薪資中均有系爭津貼之固定給付，屬於原告9人工作上之平日工資，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9人起訴前5年之加班費差額如附表二「加班費差額」欄所示。又加班費為工資之一部，應列入平均工資計算退休金，惟被告公司竟未列入計算，致原告許清梧、戴漢明、林生盛所領退休金有短少之情形，金額分別如附表三「應補發退休金」欄所示。為此，依勞基法第24條、第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前之臺灣省工廠工人退休規則（於89年9月25日廢止）第9條第1款規定提起本訴等語，爰聲明求為判決：被告應分別給付原告9人如附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」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初始，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。另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。而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。又原告9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，故原告主張將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。再者，平日每小時工資究應如何計算，應視勞動契約之內容而定。被告公司在原告任職期間，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項規定與行政院勞工委員96年8月7日勞動2字第960130677號函示工資由勞雇雙方議定之意旨，且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。再者，原告許清梧、戴漢明、林生盛前曾對被告公司提起給付退休金差額事件，主張將系爭夜點費列入平均工資計算退休金，經臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）109年度勞上易字第92號、110年度勞上易字第48號、111年度勞上易字第15號判決確定（下合稱系爭前案），原告許清梧、戴漢明、林生盛主張被告公司應給付退休金差額之請求權，應已受系爭前案判決既判力所及，不得再行請求。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。綜上，本件原告請求為無理由等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項

㈠原告均為被告公司之員工，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新臺幣（下同）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。

㈢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。

㈣原告許清梧、戴漢明、林生盛前主張被告公司未將夜點費納入平均工資計算退休金，對被告公司提起下列給付退休金差額之訴：

1.許清梧所提前訴訟經本院110年度勞訴字第24號、高雄高分院110年度勞上易字第48號判決勝訴確定。

2.戴漢明所提前訴訟經本院109年度勞訴字第60號、高雄高分院109年度勞上易字第92號判決勝訴確定。

3.林生盛所提前訴訟經本院110年度勞訴字第170號、高雄高分院111年度勞上易字第15號判決勝訴確定。

㈤如原告請求有理由，原告得請求之加班費差額及退休金差額如附表二、三所示。

四、得心證之理由

㈠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三分之一以上。再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。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項第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號判決可參）。

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. 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，僱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、撫恤及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號判決可參）。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. 按民法第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。經查，本件原告主張系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費，故請求被告公司給付短少之加班費、退休金等語，惟為被告公司所否認，並以前詞置辯。而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。再依原告9人於106年6月至111年6月間之薪資紀錄及加班時數表觀之（見本院卷一第455至472頁），原告9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9人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9人另主張被告公司僅以單一薪給計算加班費，而遭北市勞動局處分等語，並提出臺北市政府違反勞動基準法事業單位及事業主公布總表為證（見本院卷一第37頁），復有北市勞動局111年7月21日北市勞動字第1116080600號函及所附勞動檢查相關資料影本乙份附卷可

參（見本院卷一第395至418頁），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。

㈡原告請求被告公司給付如附表二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二「加班費差額」欄所示之金額及法定遲延利息，要屬無據，應予駁回。

㈢原告許清梧、戴漢明、林生盛請求退休金差額，是否為系爭前案既判力所及而不得請求？

1.按民事訴訟法第400條第1項規定除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。乃在明示同一事件一事不再理之原則，所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂為同一事件，自無一事不再理之原則之適用（最高法院100年度台上字第2179號判決可參）。次按訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言。其所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，或就同一訴訟標的求為相反之判決，或求為與前訴可以代用之判決，否則，即不得謂為同一事件，自不受確定判決之拘束（最高法院82年度台上字第1612號判決可參）。又民事訴訟法第244條第1項第2款規定「訴訟標的及其原因事實」，規範意旨在於：訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，俾使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。是判斷同法第400條第1項之既判力客觀範圍，應依原告起訴主張之原因事實特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判決於言詞辯論終結時點，經當事人已提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法之同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束（最高法院107年度台抗字第558號裁定可參）。

2.原告許清梧、戴漢明、林生盛主張本件請求加班費差額未計入平均工資之退休金差額，不受系爭前案既判力所拘束等

語，被告公司則辯稱原告許清梧、戴漢明、林生盛應受系爭前案既判力所拘束，不得再為請求等語。經查，原告許清梧、戴漢明、林生盛分別為系爭前案之原告，被告公司則為系爭前案之被告，與本件兩造相同，訴訟標的之法律關係均係依勞基法第55條規定請求給付退休金差額。另原告許清梧、戴漢明、林生盛於系爭前案係主張未將夜點費列入平均工資計算退休金，本件則主張未將加班費差額列入平均工資計算退休金，然關於加班費未列入平均工資計算退休金之事實，於系爭前案之確定判決言詞辯論終結前，即已存在，於系爭前案事實審言詞辯論終結前，原告許清梧、戴漢明、林生盛自亦知悉被告公司僅以本薪計算加班費，而未將加班費差額計入平均工資計算退休金之情形，既未於系爭前案審理時提出，應認已受系爭前案既判力之拘束，自不得再於本件請求退休金差額。原告許清梧、戴漢明、林生盛雖主張退休金債權屬可分之金錢給付債權，原告許清梧、戴漢明、林生盛於系爭前案為一部請求，亦未曾拋棄其餘部分債權，故系爭前案之客觀既判力範圍，不及於本件之請求等語，惟原告許清梧、戴漢明、林生盛於系爭前案係主張系爭夜點費應列入平均工資計算退休金，於本件主張系爭夜點費、系爭危險津貼、系爭獎金應列入平均工資計算退休金，實係就平均工資之計算基礎前後主張不同，仍屬同一原因事實之退休金請求法律關係，並非就退休金債權為一部請求，故原告許清梧、戴漢明、林生盛此部分主張，尚非可採。

五、綜上所述，原告依勞基法第24條、第55條第1項、第3項、第84條之2、廢止前之臺灣省工廠工人退休規則第9條第1款規定，請求被告公司應分別給付原告如附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表一「利息起算日」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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經核與判決結果均無影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、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　　11　　月　　8　　日

勞動法庭　法　官　饒佩妮

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須附繕本）；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　　11　　月　　8　　日

書記官 史萱萱

附表一：

編號	姓　名	應補發金額（新臺幣）	利息起算日
1	蘇龍洲	99,919元	民事起訴狀繕本送達翌日起
2	余益隆	103,343元	民事起訴狀繕本送達翌日起
3	林沄瑤	40,667元	民事起訴狀繕本送達翌日起
4	施閔權	115,346元	民事起訴狀繕本送達翌日起
5	楊昆勝	135,160元	民事起訴狀繕本送達翌日起
6	程東昇	122,172元	民事起訴狀繕本送達翌日起
7	許清梧	162,790元	其中新臺幣61,733元自民國109年11月30日起，其餘自民事起訴狀繕本送達翌日起
8	戴漢明	127,742元	其中新臺幣50,182元自民國109年4月30日起，其餘自民事起訴狀繕本送達翌日起
9	林生盛	170,562元	其中新臺幣51,355元自民國110年8月30日起，其餘自民事起訴狀繕本送達翌日起

附表二：		
編號	姓　名	加班費差額（新臺幣）
1	蘇龍洲	99,919元
2	余益隆	103,343元
3	林沄瑤	40,667元
4	施閔權	115,346元
5	楊昆勝	135,160元
6	程東昇	122,172元
7	許清梧	101,057元
8	戴漢明	77,561元
9	林生盛	119,208元

附表三：									
編號	姓　名	退休日期（民國）	退休金基數（個）		平均加班費（新臺幣）		應補發退休金（新臺幣）	利息起算日（民國）
1	許清梧	109年10月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	1,386.64元	61,733元	109年11月30日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	1,342.29元		
2	戴漢明	109年3月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	1,090.94元	50,182元	109年4月30日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	1,163.58元		
3	林生盛	110年7月31日	勞基法施行前	30	退休前3個月	1,177.59元	51,355元	110年8月30日
			勞基法施行後	15	退休前6個月	1,068.46元		