臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第269號

上　訴　人　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
被上訴人　　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
　　江怡嫻

上列當事人間請求給付加班費差額事件，上訴人對於中華民國111年9月8日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第170號第一審判決提起上訴，本院於111年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人均受僱於被上訴人公司，上訴人張堂光為台北營業處內湖站站長，上訴人賴建華、陳禮泰、施純培、謝孟倉為台北營業處內湖站副站長，上訴人洪源宏為台北營業處中和站站長，上訴人林崇興為台北營業處麗山街站站長，上訴人謝嘉宏為台北營業處麗山街站副站長。而被上

訴人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，上訴人每月加班費亦有上開短付情形。上訴人每月薪資中均有系爭津貼之固定給付，屬於上訴人工作上之平日工資，應於計算加班費時納入工資計算，惟被上訴人公司在計算加班費時未將系爭津貼納入工資計算，致分別短少給付上訴人起訴前5年之加班費差額如原判決附表（下稱附表）「加班費差額」欄所示。為此，依勞基法第24條提起本件訴訟等語。聲明求為判命：被上訴人應分別給付上訴人如附表「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、被上訴人則以：被上訴人公司所發給之系爭夜點費係為體恤輪值夜班勞工辛勞，相當於恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係。系爭獎金係為獎勵勞工按時提供勞務，在該月無請假記錄時所給予員工之獎勵，係以勞工出勤狀況為標準，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上訴人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。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，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。另被上訴人公司以單一薪給制之本薪計算加班費並未違反勞基法最低保障，兩造皆行之有年，上訴人知悉並願意繼續提供勞務並無違反勞基法第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。從而上訴人再主張應將系爭津貼列入總所得而計算加班費，自無所據等語為辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲

明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人如附表「加班費差額欄」所示之金額，及自上開附表所載起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：如主文所示。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人均為被上訴人公司之在職員工，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，被上訴人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。

㈡被上訴人公司給付上訴人之加班費，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被上訴人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。被上訴人公司依上開方式給付上訴人之加班費金額未短少。

㈣如上訴人請求有理由，上訴人得請求之加班費差額如附表「加班費差額」欄所示。

五、本件之爭點：系爭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？並請求給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？

㈠按雇主延長勞工工作時間者，其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，再延長工作時間在二小時內者，按平日每小時工資加給三分之二以上；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六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）。

㈡自原審卷附之薪津表觀之（見原審卷一第27頁至第94頁），上訴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。則依被上訴人之主張，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，不但明確且未低於基本工資，且上訴人自任職被上訴人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無違，亦不違反司法院大法官會議第726號解釋意旨，而無違反勞基法之規定，洵堪認定。故上訴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。

㈢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。故上訴人主張被上訴人恣意決定上訴人平日正常工作時間之每小時工資，亦屬無據。

㈣又上訴人另主張被上訴人公司以單一薪給計算加班費，遭臺北市政府勞動局裁處等語，然行政機關之認定並無拘束本院效力，又上訴人所提之最高行政法院107年判字第596號判決、108年判字第305號判決、高雄高等行政法院107年簡上字第49號判決、臺中高等行政法院106年訴字第117號判決、臺北高等行政法院106年訴字第665號判決，固然均認未將夜點費、危險津貼、全勤獎金等項目計入，違反勞基法第24條或第39條等語，惟均未就勞雇雙方依勞基法第21條第1項約定延長工時之計算方式是否違反勞基法第24條部分予以認定，與本件爭點不同，另上訴人所提最高法院111年度台上字第4號判決之個案情節，與本件之基礎事實不同，自均不足為有利上訴人之認定，併予敘明。

六、綜上所述，上訴人求為判命被上訴人應分別給付上訴人如附表所示「加班費差額欄」之金額，及自上開附表所載起息日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。為無理由。原判決駁回上訴人之訴，並無違誤。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

勞動法庭

審判長法官　蘇姿月

法　　官　郭宜芳

法　　官　劉傑民

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　28　　日

書記官 林家煜