臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第273號

上　訴　人　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

溫佳萱

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10月14日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第195號第一審判決提起上訴，本院於112年2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，上訴人陳滄富為土城廣福路站站長、劉典育為板橋民族路站站長、傅璿庭及柯明宏均為板橋民族路站助理站長、陳家偉為板橋民族路站副

站長、范輝龍為萬隆站站長、戴炳福為寶僑站站長、周威揚為寶僑站副站長。被上訴人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（合稱系爭津貼）納入工資，短付加班費。上訴人每月薪資中均有前開津貼之固定給付，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，惟被上訴人在計算加班費時未將該津貼納入工資計算，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。爰依勞基法第24條規定，提起本件訴訟。並聲明：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：被上訴人所發給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；而全勤獎金係為獎勵勞工於該月無請假記錄時所給予支獎勵，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；另危險津貼則係被上訴人為激勵工作人員從事艱難工作所為之恩惠性、獎勵性給予。上開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。另勞基法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。被上訴人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項規定與行政院勞工委員會函釋工資由勞雇雙方議定之意旨，上訴人主張應將津貼列入總所得計算加班費，自無所據等語，資為抗辯。

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。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項：

㈠上訴人均為被上訴人之在職員工，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，如依上開方式計算，上訴人之加班費金額未短少。

㈢被上訴人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。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。

㈣被上訴人為國營事業機構，依國營事業管理法第14條規定，工資由行政院規定標準訂之；另工作規則第39條則規定工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準，依經濟部及本公司規定辦理之。

五、兩造爭執之事項：

㈠系爭津貼是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費？

㈡上訴人請求被上訴人給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？

六、本院之判斷：

㈠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）。又勞基法第24條有「平日每小時工資額」之訂定，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.依卷附薪津表觀之（原審卷一第29至153頁），上訴人所領危險津貼、夜點費數額並非每月均相同，全勤獎金則依個人出勤狀況決定是否核給，非必然可領得。如依上訴人所主張每月所領取之危險津貼、夜點費及全勤獎金均應納入平日工資，以合計每月加班費，則於平日工資之計算上，需俟當月份終結後，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。而被上訴人為國營事業，加班費之計算標準係依單一薪給制之明確數額除以30日再除以8小時，核算平日每小時工資額，不但明確且未低於基本工資，上訴人自任職被上訴人期間，被上訴人均遵循此計算方式而行之經年，上訴人明瞭以此本薪計算每小時加班費，為兩造所不爭執，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云云，即屬無據。

3.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。本諸前開說明，被上訴人以本薪計算每小時加班費，乃為雙方所合意，上訴人主張被上訴人片面決定上訴人平日正常工作時間之每小時工資，難認有據。

4.雖被上訴人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。勞資雙方就延長工時工資如何計算，本可透過勞資協商加以變更，協商未果並不當然即可認定上訴人行之有年之工作規則或計算方式確有違法之處，上訴人前開主張，亦無可採。

㈡上訴人請求被上訴人給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？

承上所述，勞基法之平日工資與平均工資之計算標準不同，

兩造就平日加班費之計算方式，於任職之初即達成合意，且未違反勞基法之最低保障。上訴人主張應將夜點費、危險津貼、全勤獎金平均列入平日每小時工資範圍計算，並請求被上訴人給付如附表所示加班費差額及法定遲延利息，核屬無據。

七、綜上所述，上訴人依勞基法第24條規定，請求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」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，不應准許。原審判決駁回其訴，並無違誤。上訴論旨猶執詞指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　21　　日

勞動法庭

審判長法　官　許明進

法　官　周佳佩

法　官　張維君

以上正本證明與原本無異。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　21　　日

書記官　林秀珍