臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上易字第284號

上　訴　人　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 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，上訴人對於民國111年11月8日臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第196號第一審判決提起上訴，本院於112年3月8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，上訴人蘇龍洲為臺北營業處新店中和站副站長，上訴人余益隆為臺北營業處中

和站副站長，上訴人林沄瑤為臺北營業處中和站助理站長，上訴人施閔權為臺北營業處中和站助理站長，上訴人楊昆勝為臺北營業處環河南路站副站長，上訴人程東昇為臺北營業處土城廣福站副站長，現均在職。上訴人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，上訴人戴漢明為臺北營業處內湖站副站長，於109年3月31日退休，上訴人林生盛為臺北營業處福林站站長，於110年7月31日退休。而被上訴人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（下合稱系爭津貼）納入工資，短付加班費；又因被上訴人之員工如正常出勤，被上訴人每月即核發全勤獎金，全勤獎金已形成經常性給付及勞工提供勞務之對價；且被上訴人所發之夜點費，係以輪值大、小夜班所發之勞務提供之對價，亦合於經常性給付要件；另所發給之危險津貼，係激勵工作人員從事艱難工作，達成任務所為之給與，符合勞務對價性，及經常性給付，則依勞基法第2條第3款規定，系爭津貼自屬工資。而上訴人每月薪資中均有系爭津貼之固定給付，即應於計算加班費時納入工資計算，惟被上訴人並未為之，故被上訴人對上訴人分別短付起訴前5年之加班費差額如原判決附表二「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，因被上訴人竟未將此列入計算，致許清梧、戴漢明、林生盛（下稱許清梧等3人）所領退休金，分別短少如原判決附表三「應補發退休金」欄所示等情。爰依勞基法第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，聲明：被上訴人應分別給付上訴人如原判決附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如原判決附表一「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、被上訴人則以：伊發給之夜點費係體恤夜間輪值人員之辛勞，考量夜班勞工生理上有多進食之必要，以補貼相當於夜點費額之方式所為恩惠性、鼓勵性給與，與薪資之給與無關，亦無勞務對價之性質。又全勤獎金係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，故以勞工出勤狀況為標準，亦不具給付經常性及勞務對價性。危險津貼則係為激勵工作人員從事艱難工作所為之恩惠性、獎勵性給予，此由伊之「工作人員危險支給要點」第1點足知。故系爭津貼均非兩造僱傭契約所約定之工資。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。又因上訴人所領之危險津貼、夜點費並非每月均相同，全勤獎金則本於出勤狀況決定是否核給，非必然可領得，則上訴人主張應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，而伊在上訴人任職期間，兩造皆遵循以單一薪給制之本薪計算加班費，已行之有年，核屬雙方合意或默示合意之計算方式，亦無違反勞基法第21條第1項規定與行政院勞工委員會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，亦未違反勞基法之最低保障，故上訴人主張應再將系爭津貼列入總所得而計算加班費，自屬無據。另許清梧等3人前曾對伊提起給付退休金差額事件，主張將夜點費列入平均工資計算退休金，經本院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），則許清梧等3人主張伊應給付退休金差額之請求權，已受系爭前案判決既判力所及，不得再行請求將系爭津貼列入總所得而計算加班費，並據以計算退休金差額，故上

訴人之請求均無理由等語置辯。

三、原審判決上訴人敗訴，上訴人不服，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人如原判決附表一所示之金額，及自上開附表一所載利息起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執事項如下：

㈠上訴人均為被上訴人之員工，任職單位及職務如上訴人起訴狀所載，並係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。又許清梧於109年10月31日退休，戴漢明於109年3月31日退休，林生盛於110年7月31日退休，其餘上訴人仍在職。

㈡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。

㈢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。被上訴人依上開方式給付上訴人之加班費金額未短少。

㈣許清梧等3人前起訴主張被上訴人未將夜點費納入平均工資計算退休金，並對被上訴人分別提起下列給付退休金差額之訴訟（下稱前訴訟）：

1.許清梧所提前訴訟經原法院110年度勞訴字第24號、本院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原法院109年度勞訴字第60號、本院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原法院110年度勞訴字第170號、本院111年度勞上易字第15號判決勝訴確定。

㈤如上訴人請求有理由，上訴人得請求之加班費差額及退休金差額如原判決附表二、三所示。

五、兩造爭執事項為：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原判決附表二所示加班費差額及法定遲延利息，有無理由？㈢許清梧等3人請求退休金差額，是否為系爭前案既判力所及而不得請求？茲分述如下：

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.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，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. 再按民法第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，本件上訴人主張系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費，故請求被上訴人給付短少之加班費、退休金等語，惟為被上訴人所否認，並以前詞置辯。而依被上訴人之工作規則第39條規定：「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」，又被上訴人係採單一薪給制，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，被上訴人據此方式計算加班費，已行之有年，且為上訴人所知悉並多年無異議，堪認兩造依工作規則合意以上開方式計算加班費無誤。再依上訴人於106年6月至111年6月間之薪資紀錄及加班時數表觀之（見原審卷一第455至472頁），上訴人所領危險津貼、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，並參以上訴人林沄瑤、楊昆勝、余益隆、程東昇在任職期間，有部分月份之全勤獎金為0元（見原審卷二第39、41、45、47頁）；林沄瑤、林生智並在部分月份之危險津貼或夜點費為0元（見原審卷二第41、51頁），足見上訴人並非每月均可領得系爭津貼，甚且系爭津貼之所得每月亦非一致，又上訴人所領危險津貼、夜點費並非每月均相同，全勤獎金並係依個人出勤狀況決定是否核給，故系爭津貼亦非必然可領得，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，亦與兩造以工作規則約定加班費之計算方式有異。惟參諸兩造以工作規則約定加班費之計算方式，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（見不爭執事項㈢），此計算方式明確且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，亦不違反司法院大法官釋字第726號解釋意旨，即未違反勞基法之規定，且行諸多年，兩造自應受其拘束。故上訴人主張被上訴人援引之上開工作規則規定，以單一薪給計算加班費，違反勞基法第24條強制規定，依民法第71條應屬無效，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。另上訴人雖主張被上訴人僅以單一薪給計算加班費，已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（見原審卷一第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（見原審卷一第395至418頁），然行政機關之認定尚無拘束本院效力，且此部分主張為本院所不採；又上訴人所舉其他判決之個案事實與本件基礎事實未盡相同，且所舉其他判決所採取之法律見解，亦均僅有參考性質，並無拘束本院之效力，自難據為上訴人有利之認定，均併予敘明。

㈡上訴人請求被上訴人給付如原判決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，則上訴人主張系爭津貼應計入平日每小時工資額計算加班費，請求被上訴人給付如原判決附表二「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許清梧等3人請求退休金差額，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，應依上訴人起訴主張之原因

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. 許清梧等3人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，被上訴人則辯稱許清梧等3人應受系爭前案既判力所拘束，不得再為請求等語。經查，許清梧、戴漢明、林生盛分別為前開不爭執事項㈣之系爭前案原告，被上訴人則為系爭前案被告，與本件訴訟之兩造相同，且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。另許清梧等3人於系爭前案訴訟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辨論終結前，許清梧等3人自亦知悉被上訴人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，許清梧等3人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。至許清梧等3人雖主張系爭前案為夜點費未計入平均工資計算之退休金差額，與本件加班差額未計入平均工資計算，顯然屬不同原因事實，非同一事件，退休金債權屬可分之金錢給付債權，並於系爭前案為一部請求，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，惟許清梧等3人於系爭前案係主張夜點費應列入平均工資計算退休金，於本件主張夜點費、危險津貼、全勤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，而屬同一訴訟標的，屬同一事件，且非就退休金債權為一部請求，況許清梧等3人亦未提出證據證明其等於系爭前案曾表明先為一部請求之情，則許清梧等3人此部分主張，尚非可採。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第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，請求被上訴人應分別給付上訴人如原判決附表一「應補發金額」欄所示之金額，及各自如原判決附表一「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。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，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又本件事證已臻明確，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，上訴人之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　洪能超

法　官　李珮妤

法　官　楊淑珍

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　　22　　日

書記官　葉姿敏