

臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞小上字第2號

上訴人 陳潤柔

林敬浔

共同

訴訟代理人 翁瑋律師

被上訴人 元晶太陽能科技股份有限公司

法定代理人 廖國榮(即偉任投資股份有限公司之指定代表人)

訴訟代理人 魏千峯律師

姚妤嬈律師

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國110年7月9日本院勞動法庭110年度竹北勞小字第5號小額訴訟事件第一審判決提起上訴，本院於民國111年12月28日辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、按，對於小額程序之第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，民事訴訟法第436條之24第2項定有明文，而所謂判決違背法令係指判決不適用法規或適用不當者而言。查，上訴人主張：被上訴人之薪資管理辦法第六條第一項第（六）款【請休假期間輪班津貼不給付】之規定（下稱系爭規定），抵觸勞動基準法第21條第1項雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準之規定；對於請特別休假之勞工則有抵觸勞動基準法第39條前段工資應由雇主照給之規定，且嚴重影響勞工請休假權益暨妨礙勞動力之恢復；對於請喪假、公假者則依序抵觸勞工請假規則第3條、第8條工資照給之規定；對於請生理假、產假、產檢假、陪

01 產假、哺乳期間之員工則有抵觸性別工作平等法第14條、第
02 15條，生理假部分違反生理假薪資減半發給之規定，且均有
03 性別歧視情形(見後述)；對於請會務假之員工則抵觸工會法
04 第36條及勞工請假規則第8條工資照給之規定，因此原審適
05 用違背法令之系爭規定即勞工請有薪假期間，依法不得視為
06 缺勤、不得為其他不利處分或待遇、不得扣發全勤獎金，原
07 判決卻反此認同於系爭規定，並認同雇主執此拒絕給付如本
08 判決附表(下稱附表)編號1、3、4、5、6所示之工資即輪
09 班津貼之不合法、欠公允之作為，茲上訴人於形式上既已具
10 體指摘原審有違背法令情事如上，應認符合民事訴訟法第43
11 6條之24第2項對於小額程序第一審判決，須以違背法令為理
12 由方得提起上訴之規定，本件上訴應認於程序上合於形式要
13 件，先予敘明。

14 二、上訴人2人除援引其於原審之陳述，並補充以：併參勞動基
15 準法第38條、性別工作平等法第21條第2項、勞工請假規則
16 第9條，系爭辦法已違反全薪假或半薪假之工資照給規定，
17 與各該假別之強制規定及其立法目的相悖，則依勞動基準法
18 第71條「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關
19 該事業適用之團體協約規定者，無效。」，是系爭辦法應為
20 無效，原審竟認為系爭規定(附表編號2、7會務假部分除
21 外)得為有效適用於勞雇雙方，致使請有薪假別期間之勞
22 工，被視為缺勤且無法領取與請假期間相對應之屬於工資之
23 輪班津貼，又特別休假有助於勞工恢復勞動力、喪假與公假
24 不得視為缺勤、生理假則係基於女性生理上之特殊性而為特
25 別立法保護(減半發給)，並避免性別間接歧視(請參見性
26 別工作平等法第10條、第31條及《工資性別歧視之正當合理
27 事由判斷-以歐盟法為參考》碩士論文)，故上訴人2人於原
28 審請求如附表編號1~7之輪班津貼，原判決准許附表編號2
29 與編號7即會務假之部分，固為允當，惟原判決否准附表編
30 號1與編號6即特別休假之部分、編號3、4、5即即有薪假其
31 假別依序為喪假、公假、生理假之部分，則屬判決違背法令

等語，爰此提起上訴，上訴聲明：原判決不利於上訴人之部分廢棄；前開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人乙○○、甲○○依序各1萬8,469元、1萬7,712元，及均自民國109年9月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息；歷審訴訟費用均由被上訴人負擔。

三、被上訴人則以：倘若法院認為勞工即上訴人乙○○、甲○○2人之主張為可取時，被上訴人對於附表各編號其金額之計算，雖無意見，被上訴人仍抗辯輪班津貼固具有工資之性質，然被上訴人係具有一定規模之製造業，惟如遇輪班人員請假人數超過預期致人力不足，將影響預計達成之產量目標，於是被上訴人為了鼓勵出勤以確保生產數量達標，設立以勞工實際出勤為發放條件之輪班津貼，透過輪班津貼之誘因，增加員工尤其夜班出勤之意願，方設有系爭規定，凡於受雇勞工請有薪假時，關於勞工之特別休假、會務假、喪假、公傷病假、陪產假、婚假、公假之薪資，均有發足工資（擬制工資）、每月1日生理假之部分，依法減半發給（亦擬制工資），皆無扣減情形，茲輪班津貼乃被上訴人於公司經營上，考量實際配合輪班者之辛勞與犧牲且為增加勞工出勤之意願，始於本薪之外再額外增設之給付項目，並非就應付工資而為拆解給付，該輪班津貼之給付與目的間，存在一特殊之從屬關係，亦即勞工如未實際出勤，自不得領取，否則有失公平，再者，系爭辦法既明訂之輪班津貼以出勤工作為發放條件，非約定為一定額度之給付（真實工資，無勞務、無給付），雇主與員工議定薪資給付項目及發放條件，復為上訴人2人應聘時知悉無誤，基於契約自由原則，為法所允，而上訴人2人未辨別真實工資與擬制工資之區別，妄議系爭辦法違背法令，不足為取，又按一部無效、全部無效，倘若上訴人2人意見為可採，因系爭規定無效，故整個輪班津貼應屬無效等語，資為抗辯，爰答辯聲明：如主文所示。

四、經本院聽取兩造陳詞暨調查審理全部卷證，依照被上訴人發

01 布之工作規則第18條規定，該公司員工依上班時間可分為常
02 日班、四二輪班及倉庫者，其中「四二輪班」人員上班時間
03 採「工作2天後休假2天之輪班制。每天實際工作時間10小
04 時，休息2小時。日班時間為7：30至19：30；夜班為19：30
05 至7：30」（見原審109年度竹北勞小專調字第14號卷第48
06 頁，原證2工作規則），再依被上訴人實施之薪資管理辦
07 法，每月薪資核發項目依序為：（一）本薪，此部分依職等
08 職級本薪級距表核定或調整核給；（二）主管加給，此部分
09 依職等職級本薪級距表核給擔任主管者之職務加給；（三）
10 伙食津貼，此部分係被告任用之本國籍員工，按月得核給伙
11 食津貼，定額為2,400元；（四）特別津貼，此部分專門為1
12 05年10月30日止7職等以上非主管員工所設之薪資項目；
13 （五）專業津貼，此部分對新進人員具有特殊專業者所設之
14 薪資項目；（六）輪班津貼，此部分係四班二輪制(含日、
15 夜班)員工及倉儲單位員工於下列工作時間出勤者，包括經
16 核准之國定、例假日及延長加班工時，均按歸屬之出勤日夜
17 班別每小時得核給輪班津貼，1、2職等人員日班每小時輪班
18 津貼為10元、夜班輪班津貼每小時為53元、3至5職等以上人
19 員日班每小時13元、夜班每小時為67元。輪班津貼核給最少
20 以0.5小時為起算單位，【請休假期間輪班津貼均不給
21 付】；（七）全勤獎金，此部分凡當月請事假、普通傷病
22 假、遲到早退者，每次扣當月全勤獎金250元，當月累計扣
23 達4次以上或有曠職記錄者，當月不發給；（八）加班費，
24 此部分依照該辦法第九條規定辦理；（九）用餐時數津貼，
25 此部分係四班二輪制（含日、夜班）員工於休息時間應不停
26 機需求而計給之津貼，每段休息時間最多申報、0.5小時，
27 計算基礎同平、假日加班費計算基礎；（十）其它項目，此
28 部分視經營管理需要另定之薪資項目（見同上卷第68頁，原
29 證3薪資管理辦法），本院審酌上列各項薪資給付項目，用
30 語顯白易懂，第按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本
31 工資，此為勞基法第21條第1項所明定，而雇主與員工議定

薪資給付項目及發放條件，基於私法自治、契約自由原則，為法所允，僅不得低於基本工資，是以，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於經核定之基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求，基此，前開原證3薪資管理辦法第六條「一、（六）輪班津貼」之發放標準，除了以表格清楚載列計算方式（見同上卷第68頁原證3薪資管理辦法其表格；本院卷一第64頁被上訴人書狀表格，亦同），同時在表格上方、下方分別以條列式，分段分點，淺顯易懂文字敘述「員工及倉儲單位員工於下列工作時間出勤者，包括經核准之國定、例假日及延長加班工時，均按歸屬之出勤日日夜班別每小時得核給輪班津貼」、「3. 輪班津貼核給最少以0.5小時為起算單位，請休假期間輪班津貼均不給付」（見原審109年度竹北勞小專調字第14號卷第68頁原證3薪資管理辦法其文字說明），設下【請休假期間輪班津貼均不給付】即系爭辦法，以實際出勤者始得加給輪班津貼，並以實際工時計算輪班津貼，應符合勞動基準法第21條規定，工資應由勞雇雙方議定之原則，且由系爭規定之規範意旨、勞工所失之經濟利益、立法者制訂薪資照給之目的等情觀之，評價上系爭規定並未抑制勞工行使特別休假、喪假、公假、生理假之權利（臺灣高等法院110年度勞上字第137號民事判決亦同此見解）。

五、況查，勞工於上開特定假別期間，致無法領取輪班津貼，對該個別勞工之總體薪資影響，亦屬有限，例如附表編號1及6，為較大筆之金額，乙○○表列其特別休假期間之輪班津貼1萬1,879元，期間橫跨104年2月23日～109年7月23日逾5年；甲○○表列其特別休假期間之輪班津貼1萬8,215元，期間則橫跨105年9月17日～109年2月25日逾3年（見原審110年度竹北勞小字第5號卷第13～17頁，並經原審110年4月22日

期日當庭核對結果，見是日言詞辯論筆錄），本件上訴人乙○○、甲○○2人秉持上開意見，將勞雇已為合意應以實際提供勞務方符合薪資項目支給條件之輪班津貼（與勞務具對價性之真實工資），另與法定方式要求雇主就勞工未實際提供勞務、於特別休假、喪假、公假、生理假期間之替代所得（基於法定保護之擬制工資），兩相混淆於勞動基準法第22條第2項前段工資應全額直接給付勞工之法律概念，上訴人2人對於可預先規劃安排休假、不致於影響當月完全無法出勤之輪值，及對於整體薪資影響尚屬有限之喪假、公假、生理假，未見其等曾因金錢短缺之壓力而影響其等請假資以恢復或維持勞動力之意願，且遍查全卷亦無上訴人乙○○於104年2月12日～109年7月6日生理假14次，其中9次日班期間、其中5次夜班期間，其個人受影響未能領取輪班津貼，日班單次為10元/小時×10小時÷2=50元、夜班單次為53元/小時×10小時÷2=265元（見原審110年度竹北勞小字第5號卷第13頁），或其個人於此期間遇生理期而未請生理假時，有遭受性別歧視云云之情形，因其所失經濟利益有限亦即對薪資總額影響有限，如前所述。綜上，上訴人以前開情詞主張系爭規定違背法令、有欠公允云云，不足為採，上訴意旨請求廢棄原判決不利於上訴人2人之部分，為無理由，其上訴應予駁回，爰判決如主文第1項所示。

六、民事訴訟法第436條之32第1項準用第436條之19第1項，小額訴訟之上訴程序，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。本件上訴既經駁回，第二審裁判費1,500元（前曾依法暫免部分繳納，並據上訴人2人每人各預繳500元，有綠聯收據兩紙附於本院卷一第2頁反面），應由上訴人負擔，爰定如主文第2項所示。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之32第1、2項、436條之19第1項、第449第1項、第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中華民國 112 年 1 月 16 日

民事第二庭 審判長法官 彭淑苑
法官 傅伊君
法官 周美玲

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中華民國 112 年 1 月 16 日
書記官 徐佩鈴

本判決附表：金額均為新臺幣

編號	勞工姓名	假別及雇主應發放之輪班津貼
1	乙○○	特別休假：1萬1,879元
2	乙○○	會務假：1萬3,710元
3	乙○○	喪假：4,770元
4	乙○○	公假：45元
5	乙○○	生理假（減半發給）：1,775元
以上編號1～5金額合計：3萬2,179元。		
以上編號1、3、4、5金額合計：1萬8,469元。		
6	甲○○	特別休假：1萬7,712元
7	甲○○	會務假：3萬2,870元
以上6～7金額合計：5萬0,582元。		
以上編號6金額：1萬7,712元。		
備註： 原審訴訟標的金額或價額起訴時為：9萬6,062元（原告乙○○、4萬4,632元＋原告甲○○、5萬1,429.5元。小數點以下，4捨5入）；減縮後則為：8萬2,761元（原告乙○○、3萬2,179元＋原告甲○○、5萬0,582元）。原判決准許範圍為：4萬6,580元（原告乙○○、1萬3,710元＋原告甲○○、3萬2,870元。因會務假之部分，另有協約）；而本件上訴訴訟標的金額或價額則為：3萬6,181元（8萬2,761元－4萬6,580元）。		

