臺灣新竹地方法院民事判決

110年度勞訴字第37號

原　　告　元晶太陽能科技股份有限公司企業工會（即經由選定人傅緯倫等58人選定之法人）

000000000000000000

法定代理人　陳駿賢

訴訟代理人　翁瑋律師

　　林名哲

被　　告　元晶太陽能科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　偉任投資股份有限公司

000000000000000000

上　一　人

指派代表人　廖國榮

訴訟代理人　魏千峯律師

複代理　人　姚妤嬿律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年7月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣玖仟貳佰伍拾元由原告負擔。

事實及理由

一、民事訴訟法第44條之1第1項規定：「多數有共同利益之人為同一公益社團法人之社員者，於章程所定目的範圍內，得選定該法人為選定人起訴。」，茲有傅緯倫等58人（國民身分證字號見本院110年度勞專調字第5號卷，下稱調字卷，第147～149頁，該58人為：1.傅緯倫2.廖日興3.賴加和4.陳蘭枝5.張永政6.徐薏茹7.李萬興8.甲○○9.陳建志10.李明修11.王之玲12.周鈺真13.薛福星14.林億雯15.阮琳潔16.蕭智萱17.林子凱18.余韻如19.陳怡文20.黃金寶21.周世旻22.柯辰翰23.陳美娘24.戴偉誠25.乙○○26.許育銘27.彭建堯28.彭

建嘉29.陳冠宇31.劉致維32.李明學33.林格平34.洪忠存35.林家毅36.李權洲37.范嘉玲38.黃智群39.張哲瑋40.邱勝雲41.徐筱禎42.劉百城43.潘威捷44.皮成逸45.羅偉鋅46.張仕源47.張式褶48.吳偉華49.陳俊傑50.張宇辰51.楊豐誠52.徐婉芝53.邱志航54.黃南宏55.王尹珊56.賴威臣57.劉炤奇58.何志強59.葉士賓。編號30.為跳號。下稱：傅緯倫等58人）稱其等全體社員具共同利益，即被告積欠其等屬於工資性質之輪班津貼，為此選定章程目的範圍之法人即原告，對被告提起本件給付工資訴訟，於程序上與首開規定應屬相合，先予敘明。

二、民事訴訟法第44條之1第2項規定：「法人依前項規定為社員提起金錢賠償損害之訴時，如選定人全體以書狀表明願由法院判定被告應給付選定人全體之總額，並就給付總額之分配方法達成協議者，法院得不分別認定被告應給付各選定人之數額，而僅就被告應給付選定人全體之總額為裁判。」，本件選定人全體並無表明願由法院判定被告應給付選定人全體之總額，而係表列被告應給付選定人傅緯倫等58人每人各自之數額並加計遲延利息，惟於訴訟進行中有擴張或減縮聲明之情形，即原告起訴時聲明求為被告應給付選定人傅緯倫等58人各如起訴狀附表1所示金額（見調字卷第167～168頁）及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行（見調字卷第9頁，起訴時訴訟標的金額或價額為新臺幣〈下同〉120萬0,440元，並據隨狀預納1萬0,900元第一審起訴裁判費），最後聲明則求為被告應給付選定人傅緯倫等58人各如準備三狀附表6所示金額（見本院卷第296～305頁）及自起訴狀繕本送達翌日起迄清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行（下稱：最後聲明，見本院卷275～276頁，此時訴訟標的金額或價額為84萬2,981元，減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負

擔），其所為之擴張或減縮應受判決事項之聲明，程序上與民事訴訟法第255條第1項第3款規定相合，應予准許，次予敘明。

三、原告主張：

(一)選定人傅緯倫等58人為受雇勞工，被告於招募面試時，有明確告知工資內含輪班津貼，是為經常性之給付，被告為業務需求，採做二休二，依工作規則第18條四二輪班人員採工作兩天後休假兩天之輪班制、每天實際工作時間10小時，休息2小時、日班時間為7時30分至19時30分、夜班為19時30分至7時30分，再依被告薪資管理辦法第9條四班二輪加班費計算亦將輪班津貼作為工資之一部，1、2職等人員每月輪班津貼為1,500元、平均每日為100元，夜班輪班津貼為每月7,950元、平均每日為530元，3職等以上人員每月輪班津貼為1,950元、平均每日130元，夜班輪班津貼每月1萬0,050元、平均每日670元，夜班員工每小時可領取之輪班津貼已逾本薪時薪之半數以上，可見輪班津貼對於輪班制勞工而言，屬於重要之勞動條件，豈料被告遇輪班人員免出勤但應給全薪或半薪之有薪假，卻以請假者未實際出勤為由，依薪資管理辦法第6條第1項第6款：「請休假期間輪班津貼均不給付」（下稱：系爭辦法），於計算當日輪班津貼時，均不予發放，此節經臺灣高等法院109年6月30日108年度勞上易字第120號判決指出，系爭辦法違反強制規定為無效。而本件情節與前案判決所涉當事人工作性質及輪班津貼制度，完全相同，亦即：

1、「工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效」，勞動基準法第71條定有明文。

2、關於特別休假、會務假、喪假、公傷病假、陪產假、婚假、公假以上請假期間之工資應照給，以及生理假期間之工資應減半發給，強制規定見於勞動基準法第39條前段、第59條第2項、性別工作平等法第14條、第15條第6項、第

18條第3項、勞工請假規則第2條、第3條、第6條、第8條、工會法第36條，而被告自設限於實際出勤始為計算給付輪班津貼之系爭辦法，造成勞工受有雙重不利益之結果，又悖於性平保障之立法目的與意旨。

（二）依照勞動基準法第22條第2項前段規定：「工資應全額直接給付勞工。」，因此原告為選定人傅緯倫等58人之共同利益，主張雇主即被告上述畫地自限、以實際出勤始為計算給付輪班津貼之系爭辦法為無效，傅緯倫等58人於前述有薪假別期間，仍應受有屬於工資之輪班津貼，爰聲明如最後聲明所示，並請求法院裁定命被告於一定期間內提出傅緯倫等58人於104年8月1日起至109年7月31日止於之出勤紀錄及工資清冊，並請參照勞動基準法與性別工作平等法關於有薪假別之立法目的，即明系爭辦法屬於雇主規避於勞工有薪假別期間之給付工資義務應屬無效：

1、勞動基準法第38條規定雇主應給予勞工有薪之特別休假，其立法目的：「特別休假制度有助於勞工恢復工作後所產生的疲勞，亦可維護勞動力，以落實勞工休息權。」。

2、勞動基準法第59條規定勞工遇職業災害而於醫療期間不能工作時，雇主應給付原領工資，其立法理由：「本條規定職業災害而受害之勞工，如僅以勞保之些微給付，實不足以達到照顧之目的，而應由雇主負起完全補償責任。」。

3、性別工作平等法第14條要求雇主給予工資減半發給之生理假、第15條要求雇主給予有薪之陪產假，其立法理由分別為：「基於女性生理上之特殊性，明定女性受僱者之生理假。」、「婦女分娩時，身心面臨甚大壓力，配偶陪伴照顧，實屬必要，故第三項規定受僱者於其配偶於分娩時，雇主應給予有薪之陪產假二日」及「鑑於兩性平權，配偶亦應參與產婦及嬰兒照顧工作，爰修法延長陪產假。」「原條文第四項順移為第五項，產婦產後之恢復和新生兒之照顧，均需配偶之陪伴與照料，原條文僅給予三天陪產假，似有所不足，爰修正將陪產假延長至五日」。

4、立法者給予勞工特別休假、會務假、喪假、公傷病假、陪產假、婚假、公假以上請假期間之工資照給請求權利，以及給與每月1日生理假期間之工資減半請求權利，均有特殊之立法目的，特別休假係給予工作達一定時間之勞工恢復勞動力之假期、生理假係基於女性生理上之特殊性而給予女性之特別保護、陪產假係為貫徹生育責任公共化之政策，並給予產婦充足之休息時間與陪伴，而會務假則係保障工會幹部得於正常工作時間處理工會會務，以利工會會務之發展，立法者明訂雇主負有發給工資之義務，係為鼓勵勞工使用上開假別，使勞工於有薪假期間，仍然能獲取與實際出勤時相同之薪資，以達成各該假別之特殊立法目的。

四、被告則抗辯如下，聲明如主文所示：

（一）本件原告起訴欠缺請求權依據，本件輪班津貼以實際出勤作為現金給付條件之制度，於被告公司內行之有年又普遍見於業界且受司法實務肯認，被告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，於是被告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，增加員工出勤意願，被告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、每月1日生理假之部分，則依法減半發給，皆無扣減情形，輪班津貼乃被告於公司經營上，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，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。

（二）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，雇主與員工議定薪資給付項目及發放條件，基於契約自由原則，為法所允，本案首應辨別釐

清者，係被告公司所屬人員之薪資結構，計分：以勞動契約約定之給付為計【月】給付之月薪部分，此為勞動力本身基本價值之對價，未低於基本工資，此部分本即不含輪班津貼，而係就本薪與伙食津貼透過勞動契約，為定額給付之約定；此外，對於實際配合輪班者之辛勞與犧牲，且因公司經營上為增加勞工出勤之意願，激勵員工士氣、提升產能效能，而於前述計月給付之部分外，再為增設之給付項目，亦即爭議所在之輪班津貼，此部分本非為約定為定額之給付，而係約定計【時】給付。茲輪班津貼固屬於工資之一部，有經常性及勞務對價性，惟仍應辨明勞雇彼此之間，關於薪資給付項目及發放條件之具體約定，輪班津貼其給付目的在於為雇主獲得一定勞動成果及產能數量，本來就是經過合意以計時、即以實際出勤情形而為計算發放，被告於遇排定之輪班人員請事假或曠職，於計算扣薪時，僅以本薪加計伙食津貼之固定薪為基礎，並未將輪班津貼計入；惟如輪班人員於假日加班，被告除了按假日實際出勤時數發給輪班津貼，此外，也將輪班人員假日實際出勤時數所領取之輪班津貼與平日出勤工作所領取之輪班津貼一併列入計算當月加班費之基礎，作為誘因，鼓勵員工出勤。被告於遇員工請有薪假時，被告仍發給固定薪資並無扣減，亦發給全勤獎金；於員工無實際出勤時，因不符合輪班津貼之約定給付條件而未發給輪班津貼，並無違法或侵害工會多數會員之利益或造成受雇勞工受有雙重不利益，本件於辨明勞雇彼此間約定之薪資結構與其具體內容，即知原告起訴存有邏輯上之謬誤，而臺灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決則有率斷、違反法令情形，並無拘束本件裁判之效力。假設系爭辦法為無效（被告鄭重否認），則於員工因特休等等有薪假別未實際出勤，於無績效或產能產出之情形下，卻反過來要求雇主須假設該等人員與其他實際上有出勤之勞工，均同為在勤，並要求雇主視同未出勤之勞工有產出一定之產能再據

以核發獎金，法院如此裁判結果，將導致無論有無績效或產能，雇主均須給付，對於雇主經營上顯然過苛，也悖於目前社會對於勞務對價性乃勞動力交換價值之一般通念，且對於有實際出勤輪班、對雇主具有貢獻之勞工，復難謂公平，非但無法達到雇主設立輪班津貼此一給付項目其給付目的，且逾越雇主在訂立勞動契約或制定工作規則之前，已詳為評量過之勞動成本，故被告依據勞工提供勞務之實際狀況，而有區別薪資待遇之所設，勞雇雙方均應受合法、合理之系爭辦法拘束。

五、本件不爭執項共三點如下：

（一）對於原告受傅緯倫等58人選定，提起本件給付工資訴訟，符合民事訴訟法第44條之1之規定，兩造沒有意見。

（二）前案(指本院108年度勞訴字第13號，全卷包含本院108年度竹司勞調字第5號，上訴審為臺灣高等法院108年度勞上易字第120號)於109年6月30日確定。

（三）前案一審判決理由第四點之不爭執事項(見前案一審最後言詞辯論筆錄），本件兩造與此相同之事項亦不爭執，即本件兩造不爭執本院108年度竹司勞調字第5號原證2與原證3 所示之工作規則及薪資管理辦法，其形式及內容均為真正。

六、兩造協議簡化後之爭點共一點如下：「原告主張被告公司薪資管理辦法第6條第1項第6款規定，違反有薪假應工資照給之強制規定，也違反各該有薪假別之立法目的與理由，據此請求被告應給付選定人58人共84萬2,981元(傅緯倫等58人每人應分別受給給付之金額詳準備三狀附表6所示)，有無理由？

七、經本院聽取兩造陳詞暨調查全部卷證，結果如下：

（一）依被告發布之工作規則第18條規定，該公司員工依上班時間可分為常日班、四二輪班及倉庫者。其中「四二輪班」人員上班時間採「工作2天後休假2天之輪班制。每天實際工作時間10小時，休息2小時。日班時間為7：30至19：3

0；夜班為19：30至7：30」（見本院卷第501～502頁，轉印自前案一審卷第77～78頁原證2工作規則），再依被告實施之薪資管理辦法，每月薪資核發項目依序為：（一）本薪，此部分依職等職級本薪級距表核定或調整核給；（二）主管加給，此部分依職等職級本薪級距表核給擔任主管者之職務加給；（三）伙食津貼，此部分係被告任用之本國籍員工，按月得核給伙食津貼，定額為2,400元；（四）特別津貼，此部分專門為105年10月30日止7職等以上非主管員工所設之薪資項目；（五）專業津貼，此部分對新進人員具有特殊專業者所設之薪資項目；（六）輪班津貼，此部分係四班二輪制(含日、夜班)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，均按歸屬之出勤日夜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職等以上人員日班【每小時】13元、夜班【每小時】為67元。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】；（七）全勤獎金，此部分凡當月請事假、普通傷病假、遲到早退者，每次扣當月全勤獎金250元，當月累計扣達4次以上或有曠職記錄者，當月不發給；（八）加班費，此部分依照該辦法第九條規定辦理；（九）用餐時數津貼，此部分係四班二輪制（含日、夜班）員工於休息時間應不停機需求而計給之津貼，每段休息時間最多申報、0.5小時，計算基礎同平、假日加班費計算基礎；（十）其它項目，此部分視經營管理需要另定之薪資項目（見本院卷第521～502頁，轉印自前案一審卷第97～88頁原證3薪資管理辦法；本院卷第243～244頁，原證5，亦同）。經查，以上各項薪資給付項目，數額為定額或非定額，若為後者，則其非定額之給付條件如何，用語均顯白易懂，第按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，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，除不得低於行政院核定基本工資標準，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。本件傅緯倫等58人其中張宇辰（見調字卷第149頁編號50）為104年到職之員工，本人曾於前案一審108年7月31日言詞辯論期日在庭稱：「多年以來拿到自己薪資明細表時，沒有向公司反應過當月發放的輪班津貼金額有少給，是到了107年工會跟公司團體協商時，開會時有提」等語明確在卷（見本院卷第526～531頁，是日報到單及筆錄影本，轉印自前案一審原卷第196～201頁），張宇辰於前案以相同情詞主張系爭辦法不可採云云並依勞動基準法第22條第2項前段規定求為給付積欠工資，案經敗訴判決，未據張宇辰上訴而確定，又傅緯倫等58人其中乙○○、劉致維、邱勝雲（見調字卷第148～149頁編號25、31、40），於前案經敗訴判決，亦未據上訴而確定（見本院卷第533～535頁，前案一審判決書正本），雖確定判決所生之既判力，除使當事人就確定終局判決經裁判之訴訟標的法律關係，不得更行起訴或為相反之主張外，法院亦不得為與確定判決意旨相反之裁判，始能避免同一紛爭再燃，以保護權利，維持法之安定及私法秩序，達成裁判之強制性、終局性解決紛爭之目的。申言之，法院於將抽象之法律條文，經由認事用法之職權行使，以判決形式適用於具體個案所確定之權利義務關係，乃當事人間就該事件訴訟標的之具體規範，對於雙方當事人及法院均具有拘束力，當事人間之權利義務關係因而調整，不容當事人再為相反之爭執，法院更應將之作為『當事人間之法』而適用於該當事人間之後續訴訟，最高法院93年度台上字第1736

號判決同此意旨，然查前案一審原告13人其中有8人上訴後，經改判而獲得有利判決，該8人包括本件選定人傅緯倫等58人其中編號6.徐薏茹、編號7李萬興、編號8甲○○、編號59葉士賓，基於裁判一致性，故本件選定人傅緯倫等58人與被告間尚難認雙方彼此已存有『當事人間之法』而適用於該當事人間之後續訴訟，茲原告為選定人傅緯倫等58人之共同利益，以系爭辦法違反強制規定、又與勞動基準法與性別工作平等法關於有薪假別之立法目的不合，屬於雇主規避於勞工有薪假別期間之給付工資義務，應為無效云云情詞，主張被告應依勞動基準法第22條第2項前段規定給付積欠之工資，即應由本院本諸法律確信並適用證據法則、論理法則、經驗法則，獨立審判。

（二）現行勞動事件法第1條：「為迅速、妥適、專業、有效、平等處理勞動事件，保障勞資雙方權益及促進勞資關係和諧，進而謀求健全社會共同生活，特制定本法。」、第15條：「有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。」，民事訴訟法第277條前段規定：「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。」，故原告主張被告積欠傅緯倫等58人工資，於向來被告發放薪資於員工時，每月既均有提供員工薪資明細表，以供員工核對給付是否足額之情形下，則所謂欠薪云云乙說，自應由原告舉證以實其說。茲據上揭兩造不爭執形式及內容真正之薪資管理辦法第6條第1項，除了第10款即（十）其它項目即視經營管理需要另定之薪資項目，其餘項目計有九項，依序見同條項第1～9款，包括（一）本薪、（二）主管加給、（三）伙食津貼、（四）特別津貼、（五）專業津貼、（六）輪班津貼、（七）全勤獎金、（八）加班費、（九）用餐時數津貼，經本院逐一檢視結果，（一）～（五）其中（二）、（四）、（五）此3項應與傅緯倫等58人本案爭議範圍無關，而（一）、（三）此2項確實屬於固定數額約定，查

無低於行政院核定基本工資標準或違反勞基法保障勞工權益本旨情形，接續（六）～（九）則自成一體例，大致多為非定額給與，並另設明確之給付條件，尤其系爭辦法即第6條第1項第6款輪班津貼已有：以0.5小時為最低起算、按日夜班及職等不同，分別依當月輪班【每小時】總計之時數，計算該項津貼給付之數額，此為勞雇間關於輪班津貼給付條件之具體約定，原告復無法指出曾為合意不同內容之約定，其證據所在，或者聲明為如何之調查，本院不能信其所述欠薪云云乙說為真，亦即本件被告抗辯公司與員工彼此間已在勞動契約訂立，議定明確之輪班津貼給付其發放條件，依【實際出勤】日、夜班別並計【時】給與，以此作為聘僱內容，故勞雇雙方均應受此勞動契約之拘束，尚非無據。

（三）原告固主張：被告自設之系爭辦法，造成輪班津貼限於工作時間出勤始為給付，而請休假期間均不給付，違反勞動基準法第71條強制規定，亦與勞動基準法、性別工作平等法立法目的不合，而會務假則係保障工會幹部得於正常工作時間處理工會會務，以利工會會務之發展，係鼓勵勞工使用上開假別，使勞工於有薪假期間，仍然能獲取與實際出勤時相同之薪資，以達成各該假別之特殊立法目的等等各語，惟於論理上，特別休假在於勞工恢復勞動力、生理假係基於女性生理上特質給予之特別保護、陪產假係為貫徹生育責任公共化之政策…，然查被告每月發放予員工本薪、伙食津貼、全勤獎金、加班費薪資項目之外，再發放輪班津貼予員工，且夜班輪班津貼每小時53元或67元較之日班輪班津貼每小時10元或13元計算高出5倍之多，主要係因夜間工作違反人體正常生理時鐘，將導致勞工作息不正常、疲倦程度增加，進而影響勞工家庭生活、人身安全，屬危險工時，乃屬於眾所周知之事實，是以勞動基準法第48、49條明文限制童工、女工於此時段內工作，且勞工通常亦不願意在此時段服勤，是就雇主而言，如能採取

日夜輪班制作業，將有助於充分利用既有設備及產能而獲得較多利益，則相較於輪值日班勞工，雇主對輪值夜班之勞工，自需支出較高之給與，以達成公司經營管理績效，及維持充裕人力運作，並彌補勞工因於特殊工作時間提供勞務之特殊辛勞與負擔，就於夜間從事與白天相同工作內容之勞工給與較佳之工資待遇，故雇主對於實際參與夜班工作者加給輪班津貼，並以勞工實際輪值夜班工時為計算輪班津貼之基準，應認輪班津貼在制度上固具有「勞務對價性」及「給與經常性」之工資性質，惟仍須實際出勤，雇主方有『增加』給與之義務，未出勤則不須發給輪班津貼，以達成激勵員工輪值夜班及人員公平管理之目的，此與自固定薪資金額內『扣減』給與，未照給工資之情形顯有不同，本件尚不能解讀被告所分設之輪班津貼項目，即雇主對於特殊工作條件而對勞工所增加之現金給付項目，此等屬於勞工於符合特殊工作條件時之勞務對價，於須滿足特定條件下，雇主始有給付義務之具體約定內容，有違反法令之強制或禁止規定而為無效情形，此節經行政院勞工委員會（80）台動勞二字第24021號函指出勞資雙方得議定以實際產出效能（工作噸量）為工資之發放條件，應同此結論。

（四）法諺云：法律的生命不是邏輯，而是經驗（The life of the law has not been logic: it has been experience.），一般製造業於每月提供員工之薪資單上，加項通常有本薪、伙食津貼、輪班津貼、生產獎金、全勤獎金、加班費等具體項目及其金額，減項則常見有勞、健保自付額，此外或有另載勞退金提撥，茲智慮正常之受薪者應顯能分辨一加一減之間，有無權利受損情形，故於勞資關係而言，是否果能逕以一句：勞資雙方經濟地位失衡、勞工只能委屈但求生計溫飽，以免工作機會不保…，因而據此否定勞資雙方向來約定內容之既存法秩序，本院認為仍應再為細細推敲。爰考量勞動基準法就「工資」、「基本工

資」、「平均工資」各有不同定義及規範目的，工資為規範勞工提供勞務之對價及給付之方式，基本工資為勞資雙方最低勞動對價條件，平均工資用以計算資遣費、退休金及職災補償，三者互不影響；又勞工退休金條例第15條及其施行細則第15條規定，新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知本局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知本局，其調整均自通知之次月1日起生效，併參勞動部勞工保險局承辦勞退金之申報實務：「被保險人的月投保薪資及勞工退休金月提繳工資應按其月薪資總額，依『勞工保險投保薪資分級表』及『勞工退休金月提繳分級』表之規定申報，所稱月薪資總額，係以勞動基準法第2 條第3 款規定之工資為準，即勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計【時】、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、【津貼】及其他任何名義之經常性給與均屬之，亦即雇主給付內容具有『勞務之對價』及『經常性之給與』性質者均屬工資，至獎金，倘係雇主所為非經常性之給與，或單方目的且給付具有勉勵、恩惠性質之給與，則不計入月薪資總額。另符合『勞務對價』性質之工資，不論其名稱為何，均計入月薪資總額申報勞保投保薪資及勞工退休金月提繳工資」（參見本院卷第478～479頁109年7月28日保費團字第10913343980號函），可知本案輪班津貼於勞雇雙方間，約定係勞工因工作而獲得之計時報酬，性質上本即具有『勞務之對價』及『經常性之給與』而為工資，此項因工作而獲得之報酬經具體約定，非為定額給付，而係按出勤情形並分別日、夜班別計時覈算（最低以0.5小時起算），且因屬於不固定者，故於被保險人的月投保薪資及勞工退休金月提繳工

資，應按其月薪資總額，以最近三個月工資之平均為準，如在當年2月至7月調整時，雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞工保險局、如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞工保險局，其調整均自通知之次月1日起生效，則傅緯倫等58人設若有委屈、少領薪水云云之情形，同時也可能因分級表適用之級距不同，而發生少繳勞保費自付額之情形，但未見被告所屬員工對於攸關之勞保權益，曾有任何反應（見本院卷530～531頁前案一審108年7月31日言詞辯論筆錄影本），且於一般認知經驗而言，與勞工、婦女有關之立法目的，係政策方針之體現，該等政策方針復以中華民國憲法第十三章基本國策、第四節社會安全所接櫫者為依循，至於經實施法律規範之內容，當以總統令公布為準相繩，則傅緯倫等58人於薪資管理辦法淺白易懂、薪資明細表復易於理解之情形下，應無所謂勞工只能委屈但求生計溫飽，以免工作機會不保之虞，原告工會欲推翻本件勞雇雙方既有生活之法秩序，爭取提高輪班津貼之給付條件，於請有薪假別時，可不受約定之實際出勤條件限制，若予准許，是否治絲益棼，需重新檢視勞保投保與勞退提撥其正確分級表適用級距之繁瑣問題，原告又再三強調勞動基準法與性別工作平等法之立法目的，惟以性別工作平等法而言，就傅緯倫等58人所涉及之生理假、陪產假部分（其中編號5.張永政尚涉有產檢假，見本院卷第296頁），此部分之薪資規範見於該法第14條、第15條，係列於該法第四章促進工作平等措施之內，惟查同為第四章促進工作平等措施，其中第20條受僱者於其家庭成員預防接種時，其假別日數係規定併入事假計算並以全年7日為限，並未見有所謂促進性平或貫徹生育責任公共化政策而有給與半薪或不扣薪之平行設計；再者，生理假、陪產假、產檢假固有給半薪或不扣薪之法律設計，但並未設有限制或禁止以保障勞資雙方權益、促進勞資關係和諧、謀求健全社會共同生活、考量實

際配合輪班者之辛勞與犧牲、增加勞工出勤之意願、公司自治之經營管理與效益規劃，而得於不違反勞動基準法最低勞動條件保障之下，分設區別實際出勤與否其薪資項目與具體之發放條件。

八、從而，原告主張被告核發之輪班津貼因具有工資性質，被告即有給付本、息於選定人傅緯倫等58人之義務云云，如準備三狀附表6所示金額及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止加計按法定利率計算之遲延利息，顯與被告核給輪班津貼本意係為激勵員工輪值尤其夜班及經營管理之目的有違，復與勞雇間已為具體約定並經年累月行之不悖之內容不符，本件引用勞動基準法第22條第2項前段規定起訴，核屬無據，難予准許，應予駁回。其訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，一併駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之舉證，經本院詳加審酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論、駁之必要，併予敘明。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，應添具繕本1 件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度並依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9 條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　6　　日

書記官　王明