

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞小字第24號

原告 周信淵

被告 台灣國際航電股份有限公司

法定代理人 高民環

訴訟代理人 沈以軒 律師

游鎮璋 律師

上列當事人間請求給付工資差額事件，本院於民國115年1月8日
言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

理 由

一、本件原告主張：原告自民國110年9月6日起，任職於被告。

茲因被告於原告請特別休假、喪假、病假、公假，計算應照
給原告之工資時，應計入輪班津貼、夜班津貼而未計入，致
照給之工資短少新臺幣（下同）25,925元。為此，爰依兩造
訂立之勞動契約（下稱系爭契約），提起本訴等語。並聲
明：被告應給付原告25,925元及自民事起訴狀繕本送達被告
之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)原告自110年9月6日起，任職於被告，並自同年月27日轉為
連續工作二日，休息一日（即俗稱之做二休一或二休一，下
稱做二休一）之輪班人員。被告係依薪資結構說明與確認書
（下稱系爭說明書）記載之公式，計算給付輪班津貼及夜班
津貼予原告；被告雖未與原告簽訂系爭說明書，惟系爭說明
書記載之公式，乃一體適用於全體勞工。被告自施行輪班津
貼、夜班津貼制度以來，即按前述方式發放輪班津貼、夜班
津貼，且行之有年，原告向來亦按前述方式領取輪班津貼、
夜班津貼。

01 (二)被告發放輪班津貼、夜班津貼之目的，係考量配合出勤之勞
02 工，實際配合輪班或夜班出勤，辛勞程度遠高於未實際出勤
03 之人員；由系爭說明書所載公式，可知被告乃以勞工輪班且
04 實際出勤，為發放輪班津貼之條件；以勞工輪值夜班且實際
05 出勤，為發放夜班津貼之條件。輪班津貼、夜班津貼雖屬工
06 資之性質，惟原告於請假期間，並未實際出勤，被告並無給
07 付輪班津貼、夜班津貼之義務。

08 (三)被告之勞工如請假，被告則將原應給付該勞工之津貼，發給
09 實際代班出勤之勞工，勉勵代班出勤勞工於原定班表外額外
10 出勤之辛勞。如請假而未實際出勤者，亦可領取津貼，將降
11 低勞工代班之意願。被告以實際出勤為輪班津貼、代班津貼
12 之發放條件，應屬合理、正當等語。並聲明：原告之訴駁
13 回。

14 三、本件之爭點：

15 (一)原告主張原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告據以
16 計算原告請特別休假、喪假、病假、公假所應給付之工資
17 時，應計入輪班津貼、夜班津貼，有無理由？

18 (二)原告依系爭契約，請求被告給付25,925元及遲延利息，有無
19 理由？

20 四、得心證之理由：

21 (一)原告主張原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告據以
22 計算原告請特別休假、喪假、病假、公假所應給付之工資
23 時，應計入輪班津貼、夜班津貼，有無理由？

24 1. 被告是否曾就輪班津貼、夜班津貼之發放條件訂立工作規
25 則？若是，依被告所訂工作規則，輪班津貼、夜班津貼之
26 發放條件為何？

27 (1)按在現代勞務關係中，雇主為提高人事行政管理之效
28 率，有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應
29 注意事項，及勞工之差勤、退休、撫恤及資遣等各種勞
30 動條件，通常訂有共通適用之規範，俾勞工一體遵循，
31 此一規範即為工作規則，至於名稱是否為工作規則，則

01 非所問。又勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容
02 而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否
03 知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該
04 工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞
05 動契約內容之一部。

06 (2)查，被告抗辯其係依系爭說明書記載之公式，計算給付
07 輪班津貼及夜班津貼予原告；被告雖未與原告簽訂系爭
08 說明書，惟系爭說明書記載之公式，乃一體適用於全體
09 勞工。被告自施行輪班津貼、夜班津貼制度以來，即按
10 前述方式發放輪班津貼、夜班津貼，且行之有年，原告
11 向來亦按前述方式領取輪班津貼、夜班津貼之事實，為
12 原告於言詞辯論時所不爭執，依民事訴訟法第436條之2
13 3準用同法第436條第2項，再準用同法第280條第1項規
14 定，視同自認；此外，復有系爭說明書1份在卷可按
15 [參見本院114年度南勞小專調字第43號卷宗（下稱調
16 卷）第137頁]，自堪信為真正。又系爭說明書記載之
17 公式，既為被告就勞工之勞動條件所訂、使勞工一體遵
18 循、共通適用之規範，揆諸前揭說明，不論是否使用工
19 作規則之名稱，均屬被告訂立之工作規則，且不論原告
20 是否知悉該工作規則之存在及其內容，或是否予以同
21 意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當
22 然成為勞動契約內容之一部。

23 (3)次查，系爭說明書記載之公式，屬於被告訂立之工作規
24 則，已如前述。又系爭說明書記載：「……二、輪班津
25 貼—1. 計算公式：倍數 $\times 2 \times 100 \times$ 輪班次數。2. 倍數計算
26 基準：〔職務薪 \div （法定最低工資 $+ 2,000$ ）〕若職務
27 薪未達（法定最低工資 $+ 2,000$ ），倍數皆以1.03計
28 算。3. 輪班次數：依當班日17:30~19:30、05:30~07:30
29 出勤比率計算，當天前述時段如完整出勤，則計輪班次
30 數1次，如未全時出勤者，依出勤比例計算（最小單位
31 以0.5小時計算）。4. 每月平均輪班次數約為17次，依

01 個人當月實際輪班次數計算發放。三、夜班人員另依規
02 定發放夜班津貼：1. 每一出勤日450元，依當月實際出
03 勤日數計算。2. 當班日請假4時以下，當天發放1/2夜班
04 津貼，請假超過4小時則不發放」等語，有系爭說明書1
05 份在卷可按（參見調卷第137頁）。明確記載輪班津貼
06 乃以輪班次數為其計算之基準，夜班津貼則以實際出勤
07 日數為計算之基準，並分別就未全時出勤時如何計算輪
08 班次數，請假4時以下及超過4時者，是否發放夜班津貼
09 而為規範，可知依被告所訂工作規則，輪班津貼，乃以
10 勞工實際出勤參與輪班為發放條件；夜班津貼，則以勞
11 工實際出勤參與輪值夜班為發放條件。

12 (4)至被告雖未舉證證明曾將系爭說明書所載之公式報請主
13 管機關核備並公開揭示。惟按，雇主違反勞基法第70
14 條，工作規則應報請主管機關核備後公開揭示之規定，
15 僅係雇主應受同法第79條第1款規定處罰之問題，苟該
16 工作規則未違反強制或禁止規定，仍屬有效（最高法院
17 81年度台上字第2492號判決意旨、104年度台上字第129
18 號判決意旨參照）。縱令被告未曾將系爭說明書所載之
19 公式報請主管機關核備並公開揭示，因系爭說明書所載
20 之公示並未違反強制或禁止規定，揆之前揭說明，亦屬
21 有效。

22 2. 勞動基準法（下稱勞基法）第39條前段、勞工請假規則第
23 3條、第4條第3項、第8條所稱之工資為何？

24 (1)按勞基法所稱之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包
25 括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
26 物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給
27 與均屬之，此觀諸勞基法第2條第3款規定自明。自勞基
28 法第2條第3款之文義觀之，可知勞基法第2條第3款所稱
29 之工資，乃指勞工因工作而獲得之報酬，亦即雇主因勞
30 工為其提供勞務所為之對待給付。

31 (2)次按，第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假

01 及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；勞工喪
02 假依左列規定：1. 父母、養父母、繼父母、配偶喪亡
03 者，給予喪假8日，工資照給。2. 祖父母、子女、配偶
04 之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假6
05 日，工資照給。3. 曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母
06 喪亡者，給予喪假3日，工資照給。普通傷病假一年內
07 未超過30日部分，工資折半發給，其領有勞工保險普通
08 傷病給付未達工資半數者，由雇主補足之。勞工依法令
09 規定應給予公假者，工資照給，其假期視實際需要定
10 之。勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第4條第
11 3項、第8條分別定有明文。又前開規定，雖均使用工資
12 之用語，惟因勞工於請特別休假、喪假、病假、公假期
13 間，並未工作，並未為雇主提供勞務，依勞基法第2條
14 第3款之文義解釋，雇主本無須向勞工為對待給付，僅
15 係立法者基於勞工之社會保護需求，以立法方式明定勞
16 工於一定條件下，縱未為雇主提供勞務，雇主亦有續付
17 工資之義務（按：學者陳建文認為此類工資，乃擬制性
18 之工資，稱之為「擬制工資」，參見陳建文著，勞動基
19 準法工資定義爭議問題的再思考，收錄於臺北大學法學
20 論叢第70期，第257頁至第293頁；國內雖有部分判決，
21 亦使用「擬制工資」之名稱，惟於其他勞動法學者之著
22 作中，較少見到使用「擬制工資」之名稱者）。

23 (3)再按，雇主依前述續付工資之義務而應給付勞工之工資
24 為何？因勞基法、勞動基準法施行細則、勞工請假規
25 則，均無明文；且雇主非因勞工為其提供勞務而對於勞
26 工為對待給付，亦無從依勞基法第2條第3款之規定，按
27 勞工提供之勞務而決定雇主所應給付工資之數額，不無
28 疑問。本院審酌：

29 ①雇主依勞基法第21條第1項規定，在不低於基本工資
30 之情況下，本得與勞工約定勞工符合一定之發放條
31 件，始發給具有工資性質之獎金、津貼。

01 ②如謂雇主依續付工資之義務而應給付勞工之工資，乃
02 指勞工於未請假期間可以領得之所有工資，將發生下
03 列不合理及難以計算及認定所應給付工資之情形：

04 (甲)設勞工於未請假期間經常可以領得於正常工作時間
05 以外時間工作（即俗稱之加班，下稱加班）之工資
06 （即俗稱之加班費，下稱加班費），如認為勞工於
07 未請假期間可以領得加班費，雇主於勞工請特別休
08 假、喪假、病假、公假而不工作期間照給之工資，
09 亦應計入加班費，無異於勞工無須加班，即可領得
10 加班費，並不合理；且在勞工實際上未加班之情況
11 下，又應如何計算及認定所應計入加班費之數額？

12 (乙)設雇主與從事銷售業務之勞工約定，每日提供銷售
13 額之一定比例，作為銷售津貼，由當日出勤之勞工
14 均分，藉以促使勞工從事銷售工作時，可以相互照
15 應，提升整體之銷售成果，如認為勞工於未請假期
16 間可以領得銷售津貼，雇主於勞工請特別休假、喪
17 假、病假、公假而不工作期間照給之工資，亦應計
18 入銷售津貼，無異於勞工無須出勤即可享有應按出
19 勤勞工共同勞動成果，即按銷售額據以計算之銷售
20 津貼，並不合理；且在勞工實際上未出勤之情況
21 下，又應如何計算及認定所應計入銷售津貼之數
22 額？

23 認為雇主依續付工資之義務而應給付之工資，應指勞工
24 僅須於正常工作時間為雇主服勞務，無須具備其他發放
25 條件，即可領得之工資，較為允洽。

26 (4)準此，本院認為勞基法第39條前段、勞工請假規則第3
27 條、第4條第3項、第8條規定所稱之工資，應指勞工僅
28 須於正常工作時間為雇主服勞務，無須具備其他發放條
29 件，即可領得之工資。

30 3. 被告所訂定、名稱為工作規則之工作規則（下稱系爭工作
31 規則）第42條、第44條第1項第5款、第3款、第12款所稱

01 之工資為何？

02 (1)系爭工作規則27條規定：本公司員工工資包括本俸、津
03 貼及其他任何因工作而獲得之經常性給與均屬之，獎
04 金、加班費及其他非經常性之給付，另按規定支付之，
05 此觀卷附系爭工作規則節本1份〔參見本院臺南簡易庭1
06 14年度南勞小字第24號卷宗（下稱本院卷）第23頁至第
07 26頁〕，雖與勞基法第2條第3款之敘述方式略有不同，
08 惟由系爭工作規則第27條明定工資乃因工作而獲得之經
09 常性給付，可見系爭工作規則第27條所稱之工資，與勞
10 基法第2條第3款所稱之工資，並無二致，均指勞工因工
11 作而獲得之報酬，亦即雇主因勞工為其提供勞務所為之
12 對待給付。

13 (2)系爭工作規則第42條、第44條第1項第5款、第3款、第1
14 2款，分別有與勞基法第39條前段、勞工請假規則第3
15 條、第4條第3項、第8條規定相同意旨之規定，此觀諸
16 系爭工作規則節本1份自明（參見調卷第63頁至第77
17 頁），應係依照勞基法或勞工請假規則所為之規定，是
18 系爭工作規則第42條、第44條第1項第5款、第3款、第1
19 2款所稱之工資，自應與勞基法第39條前段、勞工請假
20 規則第3條、第4條第3項、第8條所稱之工資，為相同之
21 解釋。

22 (3)從而，系爭工作規則第27條所稱之工資，既與勞基法第
23 2條第3款所稱之工資，並無二致；系爭工作規則第42
24 條、第44條第1項第5款、第3款、第12款所稱之工資，
25 復應與勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第4條
26 第3項、第8條規定為相同之解釋。則系爭工作規則第42
27 條、第44條第1項第5款、第3款、第12款所稱之工資，
28 自亦指勞工僅須於正常工作時間為雇主服勞務，無須具
29 備其他發放條件，即可領得之工資。

30 4. 原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告照給之工
31 資，是否應計入輪班津貼及夜班津貼？

01 (1)勞基法第39條前段、勞工請假規則第3條、第4條第3
02 項、第8條、系爭工作規則第42條、第44條第1項第5
03 款、第3款、第12款所稱之工資，乃指勞工僅須於正常
04 工作時間為雇主服勞務，無須具備其他發放條件，即可
05 領得之工資，已如前述；而被告發給勞工之輪班津貼，
06 乃以勞工實際出勤參與輪班為發放條件；夜班津貼，則
07 以勞工實際出勤參與輪值夜班為發放條件，有如前述，
08 是輪班津貼、夜班津貼，自不屬於勞基法第39條前段、
09 勞工請假規則第3條、第4條第3項、第8條、系爭工作規
10 則第42條、第44條第1項第5款、第3款、第12款所稱之
11 工資。原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告照
12 給之工資，自不應計入輪班津貼及夜班津貼。

13 (2)原告雖以依勞基法第22條第2項本文規定及依系爭說明
14 書所載公式，可能使勞工因整月未出勤，致領取之工資
15 低於基本工資，依民法第71條規定，應屬無效為由，主
16 張原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告照給之
17 工資，應計入輪班津貼及夜班津貼。惟按，工資應全額
18 直接給付勞工，勞基法第22條第2項本文雖有明文。惟
19 查，原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告照給
20 之工資，不應計入輪班津貼及夜班津貼，已如前述，則
21 被告於原告請特別休假、喪假、病假、公假時，照給之
22 工資，未計入輪班津貼及夜班津貼，自與工資未全額直
23 接給付勞工之情形有間，並無違反勞基法第22條第2項
24 本文規定之情。次按，工資由勞雇雙方議定之。但不得
25 低於基本工資，勞基法第21條第1項雖有明文。然被告
26 於原告請特別休假、喪假、病假、公假，計算應照給原
27 告之工資時，未計入輪班津貼、夜班津貼，不會致使原
28 告領得之工資低於基本工資，業據原告於本院言詞辯論
29 時陳述在卷可卷（參見本院卷第61頁），足見原告以依
30 系爭說明書所載公式，可能使勞工因整月未出勤，致領
31 取之工資低於基本工資，依民法第71條規定，應屬無效

01 為由，主張原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被
02 告照給之工資，應計入輪班津貼及夜班津貼，亦無足
03 取。

04 (3)從而，原告請特別休假、喪假、病假、公假時，被告照
05 給之工資，自不應計入輪班津貼及夜班津貼。

06 (二)原告依系爭契約，請求被告給付25,925元及遲延利息，有無
07 理由？

08 1. 查，原告主張被告於其請特別休假、喪假、病假、公假，
09 計算應照給原告之工資時，應計入輪班津貼、夜班津貼，
10 既不足採，則原告據以依系爭契約，請求被告給付25,925
11 元，自屬無據。

12 2. 原告主張依系爭契約，請求被告給付25,925元，既屬無
13 據，則原告以被告給付25,925元遲延為由，請求被告另給
14 付遲延利息，亦屬無據。

15 五、綜上所陳，原告主張依系爭契約，請求被告給付25,925元及
16 自民事起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按週年利
17 率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

18 六、復按，訴訟費用，由敗訴之當事人負擔；小額訴訟，法院為
19 訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，此觀之民事訴訟法第
20 78條、第436條之19第1項規定自明。又按，依第1項及其他
21 裁判確定之訴訟費用額，應於裁判確定之翌日起，加給按法
22 定利率計算之利息，民事訴訟法第91條第3項定有明文。揆
23 諸民事訴訟法第91條第3項之立法理由，乃立法者認為除民
24 事訴訟法第91條第1項所規定之情形外，其他關於確定訴訟
25 費用額之裁判（例如：第114條第1項、第249條之1第3項、
26 第436條之19第1項），亦宜命加給利息，以促使當事人早日
27 自動償付其應賠償對造之訴訟費用，並將利息起算日一致規
28 定自裁判確定之翌日起算。在訴訟費用由原告預納；而法院
29 審理之結果，認為訴訟費用應由原告負擔全部或一部，原告
30 並無應賠償被告之訴訟費用之情形，並無命原告加給利息，
31 促使原告早日自動償付其應賠償被告之訴訟費用之必要；立

01 法者依上開規定之內在目的及規範計劃，本應立法排除民事
02 訴訟法第91條第3項規定於前述情形之適用，卻漏未規定，
03 致有法律漏洞存在，本院認為基於本質上不同之事物應為不
04 同處理之平等原則，自應就上開規定為目的性限縮，認為在
05 前述情形，並無民事訴訟法第91條第3項規定之適用，始符
06 合上開規定之規範意旨。查，本件為小額訴訟，訴訟標的之
07 金額為25,925元，應徵第一審裁判費1,500元；此外，別無
08 其他訴訟費用之支出，故本件訴訟之訴訟費用額確定為1,50
09 0元，應由敗訴之原告負擔；又因本件訴訟之訴訟費用額，
10 應由原告負擔，揆之前揭說明，自無須依民事訴訟法第91條
11 第3項規定，命原告自本判決確定之翌日起至清償日止，加
12 給按週年利率5%計算之利息。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判
14 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

15 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第436條
16 之23、第436條第2項、第78條、第436條之19第1項，判決如
17 主文。

18 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

19 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

20 法 官 伍逸康

21 以上正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
23 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
24 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

25 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不
26 得為之。且上訴狀內應記載表明：1 原判決所違背之法令及其具
27 體內容。2 依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。
28 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 115 年 1 月 30 日

30 書記官 張仕蕙