

臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第120號

01
02
03 上 訴 人 陳潤柔
04 陳志明
05 劉耀文
06 廖浚弘
07 葉士賓
08 徐蕙茹
09 李萬興
10 卓君亮

11 0000000000000000
12 0000000000000000
13 共 同

14 訴訟代理人 翁瑋律師

15 被 上 訴 人 元晶太陽能科技股份有限公司

16 0000000000000000
17 法定代理人 廖國榮（即偉任投資股份有限公司之

18 0000000000000000
19 訴訟代理人 沈以軒律師
20 陳佩慶律師
21 鄭人豪律師

22 上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於中華民國108年8月
23 21日臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第13號第一審判決提起一
24 部上訴，本院於109年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

25 主 文

26 原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判
27 （除減縮部分外）均廢棄。

28 被上訴人應給付上訴人戊○○新臺幣陸萬肆仟陸佰玖拾貳元、上
29 訴人丁○○新臺幣貳萬玖仟零陸拾捌元、上訴人辛○○新臺幣參
30 萬陸仟肆佰貳拾捌元、上訴人庚○○新臺幣肆萬捌仟柒佰柒拾陸

01 元、上訴人己○○新臺幣參萬陸仟柒佰柒拾捌元、上訴人丙○○
02 新臺幣壹萬肆仟陸佰捌拾伍元、上訴人甲○○新臺幣貳萬捌仟參
03 佰陸拾陸元、上訴人乙○○新臺幣肆萬壹仟玖佰肆拾元，及均自
04 民國一百零八年二月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算
05 之利息。

06 第一、二審訴訟費用（除減縮部分外）均由被上訴人負擔。

07 事實及理由

08 甲、程序方面：

09 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或
10 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
11 條第1項第3款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他
12 造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不
13 在此限，亦為同法第446條第1項所明定。查上訴人於原審起
14 訴請求被上訴人給付戊○○6萬7,247元、丁○○2萬9,248
15 元、辛○○4萬4,410元、庚○○5萬0,146元、己○○3萬
16 6,778元、丙○○1萬6,925元、甲○○9萬0,733元、乙○○4
17 萬2,232元，及法定遲延利息。經原審判決上訴人敗訴，上
18 訴人提起一部上訴後，為訴之減縮，請求被上訴人給付戊
19 ○○○6萬4,692元、丁○○2萬9,068元、辛○○3萬6,428元、
20 庚○○4萬8,776元、己○○3萬6,778元、丙○○1萬4,685
21 元、甲○○2萬8,366元、乙○○4萬1,940元，及法定遲延利
22 息。核屬減縮應受判決事項之聲明，依據首揭規定，應予准
23 許，合先敘明。

24 乙、實體方面：

25 一、上訴人起訴主張：伊等係受僱於被上訴人之輪班人員，除上
26 訴人辛○○係4職等工程師外，其他上訴人均為1職等技術
27 員。被上訴人為業務需求，採做2休2輪班制，日班每月輪班
28 津貼為新臺幣（下同）1,500元（平均每日100元）、夜班每
29 月輪班津貼為7,950元（平均每日530元）。被上訴人發放上
30 開輪班津貼已行之有年，且制度化，屬經常性給與；且於招
31 募應徵面試時，即告知工資包含輪班津貼；再依工作規則第

01 18條規定，伊等須配合被上訴人之指示輪日、夜班；依薪資
02 管理辦法第9條關於四班二輪制之加班費計算，亦將輪班津
03 貼作為工資之一部，足見輪班津貼為兩造間約定工資之一
04 部。又被上訴人公司夜班員工每小時可領取之輪班津貼，已
05 超過本薪之時薪半數以上，益見輪班津貼對於輪班制勞工而
06 言，屬於重要之勞動條件。惟被上訴人於輪班人員排定特別
07 休假或依規定請產假、產檢假、陪產假、婚假、喪假、會務
08 假、生理假及哺乳時間，屬免出勤但應給薪之非無薪休假情
09 形，卻以請假者未實際出勤為由，依其薪資管理辦法第6條
10 第1項第6款規定，於計算當日輪班津貼時，不予發放，上開
11 薪資管理辦法違反工會法第35條、第36條、性別工作平等法
12 (下稱性平法)第15條、第21條、勞動基準法(下稱勞基法)第
13 22條第2項、第39條、第50條及勞工請假規則第2條、第3
14 條、第8條等強制規定，應為無效。而伊等囿於受僱關係不
15 敢直接對未全額給付輪班津貼乙事明示反對，惟此僅屬單純
16 沉默，並無默示同意減薪之意。爰依兩造間勞動契約及勞基
17 法第22條第2項之規定，請求被上訴人給付積欠之工資等
18 語。並於本院減縮聲明為：被上訴人應給付上訴人戊○○6
19 萬4,692元、丁○○2萬9,068元、辛○○3萬6,428元、庚○
20 ○4萬8,776元、己○○3萬6,778元、丙○○1萬4,685元、甲
21 ○○2萬8,366元、乙○○4萬1,940元，及均自起訴狀繕本送
22 達翌日起至清償日止按年息5%計算之利息(原審共同原告陳
23 駿賢、黃建堯、劉致維、邱勝雲、張宇辰之訴部分，經原審
24 駁回其請求後，未據其等聲明不服，已告確定)。

25 二、被上訴人則以：伊就輪班津貼之給付，已於「薪資管理辦
26 法」明訂以勞工「實際出勤」為發放條件，並公告周知，且
27 遇人員請假未能依原訂班表出勤時，為能正常營運，須另行
28 調派人力代班，伊將輪班津貼發放予實際代班人員，以為勉
29 勵，此經上訴人長年依循而無異議，足認兩造就輪班津貼之
30 計算方式與發放條件已有合意，自應拘束勞資雙方。又伊以
31 勞工「實際出勤」為輪班津貼之發放條件，乃考量實際配合

01 輪班人員之辛勞與犧牲，並增加勞工支援代班之意願，而於
02 本薪之外，額外設立的獎酬措施，並無不當勞動行為之動機
03 與認識，自無工會法第35條所稱「其他不利之待遇」。而性
04 平法第21條所稱「不得視為缺勤」，與「視為在勤」尚屬有
05 別，即除有同法第18條「視為工作時間」之明確規範外，尚
06 難將勞工之請假日逕認「視為在勤」，故伊以勞工「實際出
07 勤」作為輪班津貼之發放條件，自屬適法；且上訴人因請假
08 而不符輪班津貼發放要件，乃發放條件未成就所致，非屬性
09 平法第21條所定之「其他不利之處分」。至於勞基法所謂
10 「工資照給」、「工資應全額發放」，僅規範勞工請假假別
11 及該段期間工資，尚非請求權基礎，勞工請求雇主給付各該
12 工資、獎金項目，仍應回歸勞雇雙方所約定之發放標準及發
13 放條件。是兩造間既已約定輪班津貼應以實際出勤作為發放
14 條件，自不因假別有薪或無薪而異，則上訴人於請假期間既
15 未出勤，即與輪班津貼發放之條件未合，伊並無給付義務等
16 語，資為抗辯。

17 三、原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起
18 一部上訴後，為訴之減縮，並聲明：(一)原判決關於駁回上
19 訴人後開第二項之訴部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人
20 戊○○6萬4,692元、丁○○2萬9,068元、辛○○3萬6,428
21 元、庚○○4萬8,776元、己○○3萬6,778元、丙○○1萬4,6
22 85元、甲○○2萬8,366元、乙○○4萬1,940元，及均自起訴
23 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被
24 上訴人答辯聲明：上訴駁回。

25 四、兩造不爭執事項：

26 (一)上訴人為受僱於被上訴人之輪班制人員。

27 (二)上訴人有於附表所示之日期，依規定向被上訴人提出特別休
28 假、會務假、喪假、產檢假、產假、生理假、婚假、陪產
29 假、哺乳假等有薪假別獲准。

30 (三)若被上訴人就上訴人上開第(二)項之請假，應給付輪班津貼，
31 有關輪班津貼之計算以附表所示金額計算。

01 (四)對全案卷證資料之形式真正均不爭執。

02 五、上訴人主張被上訴人所定薪資管理辦法第6條第1項第6款規
03 定限於工作時間出勤，而請休假期間均不給付，作為輪班津
04 貼之發放條件，違反工會法第35條、36條、性平法第15條、
05 第21條、勞基法第22條第2項、第39條、第50條、勞工請假
06 規則第2條、第3條、第8條等強制規定而無效，上訴人依兩
07 造勞動契約、勞基法第22條第2項之規定，得請求被上訴人
08 給付附表所示輪班津貼等情，為被上訴人所否認，並以前詞
09 置辯。本件經兩造依民事訴訟法第463條準用同法第270條之
10 1第1項第3款規定，於109年5月20日準備程序整理並協議爭
11 點（本院卷第400頁），茲分述如下：

12 (一)輪班津貼是否具有工資性質：

13 1.按工資指勞工因工作而獲得之報酬：包括工資、薪金及按計
14 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、津
15 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款
16 定有明文。即在一般情形下經常可以領得之給付，應以某項
17 給付是否具勞務對價性及給與經常性，依一般社會通念判
18 斷，名稱並非所問（最高法院106年度台上字第2533號民事
19 判決意旨可參）。

20 2.依被上訴人公司工作規則第18條規定，工作時間分為常日
21 班、四二輪班、倉庫及其他班別，其中四二輪班人員之上班
22 時段分為日班、夜班，採工作二天後休假二天之輪班制〔原
23 審竹司勞調（下稱調）字卷第78頁〕。另被上訴人所定薪資
24 管理辦法第6條就薪資及獎金福利項目，規定每月薪資核發
25 項目，包括本薪、主管加給、伙食津貼、特別津貼、專業津
26 貼、輪班津貼、全勤獎金、加班費、用餐時數津貼、其他項
27 目等；並於第6款規定，輪班津貼：四班二輪制（含日、夜
28 班）員工及倉儲單位員工於下列工作時間出勤者，包括經核
29 准之國定、例假日及延長加班工時，均按歸屬之出勤日夜班
30 別每小時得核給輪班津貼等語（原審卷調字第97-98頁）。
31 而上訴人受僱於被上訴人，為四班二輪制（含日、夜班）員

01 工，得依上開規定領取輪班津貼一節，為兩造所不爭執，被
02 上訴人復自陳薪資管理辦法自100年4月起即頒佈適用，已行
03 之有年（本院卷第433、434頁），堪認輪班津貼為上訴人因
04 工作而獲得之報酬，且在制度上有經常性，具有工資性質。
05 被上訴人辯稱輪班津貼係為勉勵額外出勤人員所額外設立之
06 獎酬措施，並非依法應給付之薪資項目云云，並不可採。

07 (二)薪資管理辦法第6條第1項第6款規定限於工作時間出勤，而
08 於請休假期間均不給付，作為輪班津貼之發放條件，是否違
09 反強制規定而無效？

10 1.按雇主應依其事業性質，就工資之標準、計算方法等事項訂
11 立工作規則；工作規則，違反法令之強制或禁止規定或其他
12 有關該事業適用之團體協約規定者，無效；勞基法第70條、
13 第71條定有明文。次按「特別休假，工資應由雇主照給」、
14 「女工受僱工作在六月以上者，（產假）停止工作期間工資
15 照給；未滿六個月者減半發給」，勞基法第39條、第50條第
16 2項，亦有明文。又按「（勞工婚假）工資照給」、「（勞
17 工喪假）工資照給」、「勞工依法令規定應給予公假者，工
18 資照給」，勞工請假規則第2條、第3條、第8條定有明文。
19 再按「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要
20 者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假」，工
21 會法第36條第1項亦有明定。另按「生理假薪資，減半發
22 給」、「產檢假及陪產假期間，薪資照給」、「哺（集）乳
23 時間，視為工作時間」，性平法第14條第2項，第15條第6
24 項、第18條第3項定有明文。即勞工之特別休假、會務假、
25 喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳
26 時間，工資應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，
27 應減半發給。

28 2.查上訴人為受僱於被上訴人之輪班制人員，依薪資管理辦法
29 第6條第6款規定領取之輪班津貼具有工資性質，已如前述。
30 則輪班制人員所請之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受
31 僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，屬於工資之

01 輪班津貼應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之輪班津
02 貼，應減半發給。惟薪資管理辦法第6條第6款規定：「歸屬
03 之出勤日夜班別每小時得核給輪班津貼」、「請休假期間輪
04 班津貼均不給付」等語（原審調字卷第98頁）；係將輪班津
05 貼之給付附有實際出勤之條件，而於請假期間均不發放，已
06 違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受
07 僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工資應照
08 給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，應減半發給之強
09 制規定，依勞基法第71條規定，薪資管理辦法第6條第6款將
10 輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。又民事法
11 院法官依法獨立審判，本不受行政機關或他案判決認定事實
12 之影響，應依調查證據、本於辯論之結果，以其自由心證而
13 為認定（最高法院100年度台上字第1191號民事判決意旨同
14 此見解）。被上訴人援引行政院勞工委員會台勞動二字第24
15 021號、臺勞資一字第32718號函，所載勞資雙方就上開假別
16 得議定以實際出勤為工資之發放條件云云，本院既不受其拘
17 束，被上訴人執此抗辯，並不足採。

18 (三)上訴人請求被上訴人給付附表所示輪班津貼，有無理由？

- 19 1.按「工資應全額直接給付勞工」，勞基法第22條第2項定有
20 明文。即工資為雇主於勞動契約對勞工所負主給付義務，勞
21 基法本諸保障勞工權益之立法目的，故明定雇主依約負有給
22 付全額工資之義務。
- 23 2.查上訴人為受僱於被上訴人之輪班制人員，依薪資管理辦法
24 第6條第6款規定領取之輪班津貼具有工資性質，薪資管理辦
25 法第6條第6款所附以實際出勤為給付條件，違反強制規定而
26 無效，已如前述。上訴人主張於附表所示之日期，向被上訴
27 人提出之特別休假、會務假、喪假、產檢假、產假、生理
28 假、婚假、陪產假及哺乳期間業已獲准一節，為被上訴人所
29 不爭執。則依勞基法第39條、第50條第2項、勞工請假規則
30 第2條、第3條、第8條、工會法第36條第1項、性平法第14條
31 第2項，第15條第6項、第18條第3項之規定，勞工之特別休

01 假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、
02 陪產假及哺乳時間，工資應照給；受僱未滿六個月產假、生
03 理假之薪資，應減半發給。上訴人主張於附表所示之日期，
04 向被上訴人提出之特別休假、會務假、喪假、產檢假、產
05 假、婚假、陪產假、生理假及哺乳期間，被上訴人依兩造勞
06 動契約關係，應給付屬於工資部分之輪班津貼，自屬有據。
07 又被上訴人對於輪班津貼之計算方式，按附表所示金額計算
08 一節，並不爭執。從而，上訴人依兩造勞動契約關係，請求
09 被上訴人給付按附表所示金額計算之輪班津貼，即戊○○6
10 萬4,692元、丁○○2萬9,068元、辛○○3萬6,428元、庚○
11 ○4萬8,776元、己○○3萬6,778元、丙○○1萬4,685元、甲
12 ○○2萬8,366元、乙○○4萬1,940元，為有理由。

13 3.被上訴人雖辯稱：兩造已明示或默示合意以實際出勤作為輪
14 班津貼之發放條件，成為兩造契約內容之一部，雙方應受拘
15 束等情，為上訴人所否認。按工作規則，違反法令之強制或
16 禁止規定或其他有關該事業適用之團體協約規定者，無效，
17 為勞基法第71條所明定。被上訴人所定薪資管理辦法第6條
18 第6款以實際出勤為給付條件，違反強制規定而無效，已如
19 前述，兩造自不受薪資管理辦法第6條第6款以實際出勤為給
20 付條件之拘束。被上訴人以薪資管理辦法第6條第6款之規
21 定，抗辯兩造已合意以實際出勤作為輪班津貼之發放條件，
22 成為兩造契約內容之一部云云，並不足採。至所謂默示之意
23 思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其
24 效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會
25 觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示
26 （最高法院29年渝上字第762號判例意旨參照）。被上訴人
27 就上訴人有何舉動或其他情事足認兩造已默示合意以實際出
28 勤作為輪班津貼之發放條件一節，並未舉證以實其說，且被
29 上訴人公司企業工會自106年5月起即將「有薪假期間之輪班
30 津貼」，向新竹縣政府提出檢舉（原審調字卷第130頁），
31 堪認上訴人並無與被上訴人明示或默示合意以實際出勤作為

01 輪班津貼之發放條件。況勞資間之經濟地位並非平等，勞方
02 對勞動契約內容未必有商議之可能性，勞工往往為了生計考
03 量，保有工作機會以求溫飽，對於僱主所為片面違法之工資
04 給付，不敢明確表示反對之意思，僅得委屈受領，並不得因
05 此即謂已得其同意，否則適足以助長僱主繼續片面違法行
06 為，是勞工雖於其後繼續服勞務並領取僱主片面違法之薪資
07 給付，仍不得以此即認為已得勞工默示同意僱主所設違法之
08 薪資給付條件（最高法院105年度台上字第280號民事判決意
09 旨亦可參照），是亦無從以上訴人長年依薪資管理辦法第6
10 條第6款規定領取輪班津貼，逕認其等以默示之意思表示，
11 同意輪班津貼以實際出勤為給付條件。被上訴人執此抗辯上
12 訴人於請假期間既未出勤，即與約定之輪班津貼發放條件未
13 合，其無給付義務云云，均不足採。

14 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項
15 之規定，請求被上訴人給付戊○○6萬4,692元、丁○○2萬
16 9,068元、辛○○3萬6,428元、庚○○4萬8,776元、己○○3
17 萬6,778元、丙○○1萬4,685元、甲○○2萬8,366元、乙
18 ○○○4萬1,940元，及均自起訴狀繕本送達翌日即108年2月16
19 日（起訴狀繕本於108年2月15日送達被上訴人，見原審調卷
20 第140頁）起至清償日止按年息5%計算之利息，洵屬有據，
21 應予准許。從而原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判
22 決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
23 改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第
28 78條，判決如主文。

29 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

30 勞動法庭

31 審判長法 官 方彬彬

01 法官 謝永昌

02 法官 李慈惠

03 正本係照原本作成。

04 不得上訴。

05 中 華 民 國 109 年 6 月 30 日

06 書記官 黃麗玲