

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第137號

上訴人 元晶太陽能科技股份有限公司企業工會

法定代理人 陳駿賢

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

訴訟代理人 魏千峯律師

姚妤嬈律師

上列當事人間請求排除侵害事件，上訴人對於中華民國110年7月9日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第26號第一審判決提起上訴，本院於111年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、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，均廢棄。

二、被上訴人之薪資管理辦法第一項第六款第四點所定「請休假期間輪班津貼不給付」規定，於被上訴人所屬輪班制夜班輪值勞工請休產假、陪產假、公傷病假部分無效，不應予適用。

三、其餘上訴駁回。

四、第一、二審訴訟費用由兩造各負擔二分之一。

事實及理由

甲、程序方面：

一、按法律行為本身與法律行為所生之法律效果（即法律關係）不同，法律行為不存在係指法律行為之要件事實，根本上有欠缺；法律關係則就法律行為透過法律規定要件加以評價。是契約行為乃法律行為本身，屬法律關係變動之要件事實，尚須就特定時空之過去事實透過法律要件，加以法律上之價值判斷，才能確定法律關係。基此，確認法律行為所生之法律效果不發生者，即屬法律關係之確認，而非僅以單純之事

實為對象。上訴人主張：被上訴人與伊會員間就勞動契約之薪資部分約定輪班津貼以依實際班別發放(見原審卷一第85頁)，而各班別之輪班津貼之金額、計算及發給方式僅規定於被上訴人之薪資管理辦法(見本院卷第218頁)，而薪資管理辦法第6條第1項第6款第4點明定「請休假期間輪班津貼不給付」(下稱系爭規定)，與附表所示強制法規牴觸為無效，基此事實，請求確認其所生之法律效果即系爭規定應屬無效，對上訴人所屬會員應不予適用。核其訴訟標的應仍屬法律關係之確認，而非法律行為之確認。上訴人主張系爭規定牴觸附表所示強制規定，應屬無效，為被上訴人所否認，則本件上訴人自有提起本件確認訴訟之法律上利益，應先敘明。

二、又工會於章程所定目的範圍內，得對侵害其多數會員利益之雇主，提起不作為之訴，勞動事件法第40條第1項亦有規定。本件上訴人係被上訴人所屬員工所組織之工會，依工會章程第2章第6條第2、3、4、15、16項規定(見勞專調案卷第61-72頁)提起本件不作為之訴，主張系爭規定牴觸如附表所示強制法規，不應予適用，可達到排除被上訴人以系爭規定侵害上訴人所屬勞工會員權益之集團性訴訟利益保護功能，合於上開規定。

乙、實體方面：

一、上訴人主張：被上訴人之工作規則第18條規定，將工作時間區分為「常日班」、「四二輪班」、「倉庫」及其他班別，其中「四二輪班」人員採工作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時30分至19時30分；夜班為19時30分至翌日7時30分，輪班人員可領取輪班津貼，屬工資之一部。上訴人之會員多數均屬輪班人員，惟被上訴人於其薪資管理辦法明定系爭規定，致輪班人員依規定於附表所示假別(下合稱系爭有薪假)請假期間，不得領取輪班津貼。系爭規定牴觸附表所示強制規定，應屬無效等情。爰依勞動事件法第40條第1項、民法第184條、第

213條等規定，求為確認系爭規定無效，並應禁止適用之判決。

二、被上訴人則以：伊公司之生產量仰賴出勤人數，須事先依次月生產需求，排定所需人力，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，故為鼓勵輪班人員出勤，遂提供以「實際出勤」為發放條件之輪班津貼。伊於輪班人員於系爭有薪假期間時，均依法給付應領之薪資，並無扣減，僅因員工未實際出勤提供勞務，故不發給輪班津貼等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人薪資管理辦法第6條第1項第6款第4點「請休假期間輪班津貼均不給付」之規定無效，並應禁止適用。被上訴人答辯聲明：上訴駁回

四、兩造不爭執事項：

(一)被上訴人之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時30分至19時30分；夜班為19時30分至翌日7時30分。

(二)被上訴人目前就輪班人員請系爭有薪假時，僅工會會員請工會會務假，有發給日班輪班津貼，且當日輪值夜班者，免除夜間執勤，其餘假別則未發放。

五、本院得心證之理由：

(一)我國勞動基準法(下稱勞基法)就工資規範，分為以勞工實際提供勞務，符合薪資項目支給要件而領得之工資，為真實工資；另以法定方式要求雇主就勞工未實際提供勞務期間給付替代真實薪資之所得，為擬制工資。上開兩者雖同屬薪資之性質，惟所指涉之所得計算基礎，非屬同一法概念，蓋勞工請休假期間並無實際提供勞務，本無從以勞動契約約定之要件據以給付薪資，而係以擬制之方式決定替代所得，附表所指薪資照給之規定，核屬擬制工資之性質，先予敘明。

(二)審酌我國產業有多數屬國際品牌之代工或供應鏈者，輪班制

01 生產為常態，對員工實際出勤有高度需求，若原排定人員未
02 能出勤，勢需再調派他人輪值，以維持企業生產力與產能目
03 標，今若強以工資照給之文義為解釋，致未實際出勤勞工與
04 實際出勤勞工具領相同薪資，將誘使勞工利用休假（以下休
05 假均指系爭有薪假）在未提供勞務情形下獲取輪班津貼，此
06 情在夜班輪值尤有誘因；而企業在原排定勞工休假時，亦難
07 以覓得他人代班，除非企業對於代班者再給予額外津貼，對
08 於企業管理造成負面影響，同時增加人力成本，不利於企業
09 經營。況未提供勞務卻享有雇主依法給付之所得，以勞動契
10 約關係而言，本屬例外規定，附表所列法規立法者固有基於
11 保護勞工或以回復勞動力為目的之考量，惟探討擬制工資之
12 替代所得，考量勞工之收入僅依賴於薪資，應衡酌勞工金錢
13 短缺之壓力及雇主負擔公平合理性等情為斷，要非概以工資
14 照給之文義，混淆真實工資與擬制工資之區別。

15 (三)立法者以附表所示規定規範休假期間薪資照給，係以勞工未
16 實際提供勞務為適用前提，目的在於要求雇主依法定標準提
17 供替代所得，使勞工休假不因此喪失所得收入，而影響其依
18 法休假之權利，上開規定賦予勞工向雇主請求提供替代所得
19 之請求權基礎，並就違反之雇主設處罰規定，未干涉薪資項
20 目及支給條件之約定自由。雇主給付勞工於系爭有薪假期間
21 之金錢，並非因具體薪資項目約定成就所應給付之工作對
22 價，而是依法律規定所提供之替代所得。準此，依上開法規
23 休假所應照給之工資，應係按法定標準計算出來之替代所得
24 總體金額，而非勞資約定薪資種各分項津貼給付要件具體成
25 就時所應支給之工作對價。且依下開所舉陳潤柔薪資單(詳
26 後述)可知，被上訴人之員工因休假而全無實際出勤之月
27 份，仍可領取本薪、生產獎金、全勤獎金，並無違反被上訴
28 人與勞工間之約定或必然抵觸附表所示強制規定；況勞基法
29 並未限制薪資設計，在未違反勞基法保障勞工權益基礎下，
30 應認勞雇雙方就不同產業性質之工作，原則上應尊重勞雇雙
31 方自行約定公平合理待遇結構之計算方式，而非忽略立法規

01 範之意涵，單以文意理解，將真實工資與擬制工資相類比。
02 (四)經查，被上訴人每月發放予員工本薪、伙食津貼、全勤獎
03 金、績效獎金、加班費等薪資項目外，針對輪班人員會再發
04 放輪班津貼(勞專調案卷第197頁)，夜班輪班津貼每小時新
05 台幣(下同)53元、日班輪班津貼每小時10元(見勞專調案卷
06 第122頁)，主因係夜間工作違反人體正常生理時鐘，致勞工
07 作息不正常、疲倦程度增加，進而影響勞工家庭生活、人身
08 安全，屬危險工時，為眾所周知之事實，且勞工通常不願意
09 在該時段服勞務。惟就雇主而言，若能採取日夜輪班制作
10 業，將有助於充分利用既有設備及產能，進而獲取較多利
11 益，基此考量，對輪值夜班之勞工，給予較高報酬，以達成
12 公司經營管理績效及維持充裕人力運作，並彌補勞工於特殊
13 工作時間提供勞務之辛勞與負擔。參以依系爭規定未出勤
14 者，影響所及為日班1日津貼100元，夜班1日津貼530元，除
15 非輪班人員當月完全未出勤，否則該月縱於系爭有薪假期請
16 假期間，仍領有本薪、伙食津貼、全勤獎金、出勤日之輪班
17 津貼等，此觀卷附被上訴人提出之員工薪資單即明(見勞專
18 調案卷第197頁)；且依上訴人所提勞工陳潤柔之薪資單，其
19 於民國106年1月請會務假30小時，於107年6月請會務假140
20 小時(即14日)、特休假20小時，於107年8月請會務假140
21 小時(即14日)、產檢假10小時，107年6月、8月均未領取
22 輪班津貼，上開各月所領薪資依序為2萬9,848元、2萬8,137
23 元、2萬7,884元(見勞專調案卷第127-128頁)，可知其107年
24 6月、8月因請會務假高達14日，整月份均無實際出勤，故未
25 領取輪班津貼，然上開2個月所領取薪資，對照其於106年1
26 月有出勤時實際領取薪資差異無幾，顯然該員工請休會務
27 假、產檢假致未能領取輪班津貼影響其整體薪資總額尚屬有
28 限，要難認於系爭有薪假(除後述產假、陪產假、公傷病假
29 外)未給付輪班津貼一情，將完全抑制勞工行使依法行使休
30 假權益。被上訴人給付輪班津貼之目的，固係在鼓勵員工實
31 際出勤，而在本薪以外另外增給報酬，以此達成公司產能之

01 績效，並非意在將部分薪資拆分為輪班津貼，以休假不發放
02 輪班津貼之方式，實質達成休假扣減薪資，藉以阻止勞工依
03 法休假，然仍應衡酌勞工金錢短缺之壓力及雇主負擔公平合
04 理性，考量系爭規定於系爭有薪假適用之結果，是否會抑制
05 員工休假權利行使，致對勞工相關權利之保障是否實質喪失
06 而定，非概以薪資照給之文義論斷。

07 (五)上訴人主張夜班之輪班津貼佔薪資1/3比例，若未出勤不給
08 付夜班輪班津貼，將有礙員工依法休假意願云云。惟，屬輪
09 班制之員工，有出勤者必領有輪班津貼，僅出勤時數多寡影
10 響輪班津貼高低，此觀被上訴人提出製造一課某技術員108
11 年3月薪資單，雖請生理假、特休假、會務假各10小時，除
12 本薪外，仍可領取出勤期間輪班津貼及全勤獎金即明（見勞
13 專調案卷第197頁），可見上訴人所屬勞工會員，除非當月全
14 無實際出勤，始未能領取輪班津貼，自不能單以輪班津貼佔
15 薪資總額來論，否則勢必陷於一經休假，不論天數多寡，均
16 將輪班津貼自薪資中全數扣除之邏輯謬誤。況依上開陳柔潤
17 之薪資單，可知其因請會務假、產檢假、公假，致無法領取
18 之輪班津貼影響整體薪資總額尚屬有限，則就上開假別，常
19 情以言，休假日數有限，不致使勞工當月完全無法出勤，縱
20 有工會會員因擔任上訴人工會職務請工會會務假，而有請休
21 全月之情形，被上訴人仍發給日班輪班津貼，且當日輪值夜
22 班者，免除夜間執勤（見不爭執事項(二)），亦即請工會會務假
23 時，係以有出勤輪值日班來論，堪認系爭規定於生理假、產
24 檢假、喪假、會務假、公假等假別適用之結果，不致抑制勞
25 工依法休假權利行使；又上訴人不否認應徵輪班人員在任職
26 時就分成A、B兩班（做二休二），另每3個月輪調1次日夜
27 班，在前1年度終結前會排好次年度整年之班別（見本院卷
28 第642頁），可見輪班員工對於上班時間均可事先預見並可適
29 時安排休假，則附表所示之特休假、婚假可預先規劃安排，
30 不致影響當月完全無法出勤輪值，進而抑制請休上開假別之
31 結果，縱被上訴人就特休假限制申請人數，無非係雇主基於

01 企業經營上之急迫需求，如與勞工無法協商調整（勞基法第
02 38條第2項規定參照），仍不影響勞工依法休假之權利，均
03 不應評價為無效而不予適用。至於產假之日數長達8週，陪
04 產假達15日，工傷假視病情而定，且均無法事先規畫安排，
05 以製造一課某技術員108年3月薪資單為例，該員工當月若請
06 產假、陪產假或公傷病假，致當月全月無法出勤，僅得領取
07 本薪2萬4,500元、全勤獎金1,000元、伙食津貼2,400元（見
08 勞專調案卷第197頁），無法領取原本正常輪班出勤之夜班輪
09 班津貼8,480元，已占薪資總額比例達1/3，系爭規定於產
10 假、陪產假、公傷病假適用之結果，勞工將因金錢短缺之壓
11 力影響其休假之意願，而有抑制勞工依法行使休假權利之
12 虞。則在夜班輪值員工請休產假、陪產假、公傷病假等部
13 分，應認系爭規定無效而不予適用。

14 (六)上訴人復主張系爭規定違反附表所示「不得視為缺勤」、
15 「不得給予不利處分」之強制規定云云。惟，審諸卷附之勞
16 工陳潤柔107年6月、8月薪資單，可知陳潤柔於上開月份均
17 請高達140小時之會務假，仍領有全勤獎金（見勞專調案卷第
18 127-128頁），亦無因此扣薪，工會會員請會務假時，係以有
19 出勤輪值日班來論，要難謂系爭規定（除產假、陪產假、公
20 傷病假外）牴觸附表所示「不得視為缺勤」、「不得給予不
21 利處分」之強制規定。況全勤獎金之發放與輪班津貼係屬不
22 同給付要件，上訴人之主張顯混淆兩者請領要件，要無可
23 取。

24 (七)又上訴人主張系爭規定牴觸附表所示工資性別歧視規定云
25 云。惟，輪班津貼係以有無實際出勤為給付條件，上訴人所
26 屬女性勞工會員因性別、懷孕與母職休假（指生理假、產檢
27 假、哺乳期間部分），被上訴人仍應給付不含輪值津貼在內
28 之替代薪資，且該等休假期間非與女性勞工會員因分娩亟需
29 休養及回復勞動力所需日數可比擬，不致全月均休假而無上
30 班情形，仍可讓女性勞工維持經濟生活水準，當不致影響其
31 持續工作之權利，從而在經濟上受到不利待遇，難謂有何性

01 別歧視可言；上訴人此部分主張，顯無足採。至於上訴人所
02 提林佳和教授之鑑定意見書，係援引德國法制為立論基礎，
03 核與我國勞基法之規定迥不相同，二者國情、社經狀況亦有
04 差異，難以比較法之觀點為解釋，而為有利於上訴人之認
05 定。

06 (八)準此，被上訴人對於實際出勤輪值者始加給輪班津貼，並以
07 實際工時計算輪班津貼，符於勞基法第21條規定，工資應由
08 勞雇雙方議定之原則。且由系爭規定之規範意旨、勞工所失
09 經濟利益、立法者制訂薪資照給之目的等情觀之，評價上系
10 爭規定並未抑制勞工行使特別休假、喪假、婚假、公假、生
11 理假、產檢假、會務假、哺乳期間等假別之休假權利，應認
12 系爭規定未違反該部分之強制規定。至於產假、陪產假、公
13 傷病假部分，系爭規定於夜班輪值員工適用之結果，將致勞
14 工因金錢短缺之壓力影響其休假之意願，就此部分應認系爭
15 規定牴觸強制規定，而依勞基法第71條規定為無效，不應予
16 適用。

17 六、綜上所述，上訴人依勞動事件法第40條第1項、民法第184
18 條、第213條等規定，求為確認系爭規定於夜班輪值勞工請
19 休產假、陪產假、公傷病假部分無效，並應禁止適用，為有
20 理由，應予准許，逾上開請求部分，為無理由，應予駁回。
21 上開應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上
22 訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為有理由，
23 爰由本院予以廢棄，改判如主文第2項所示。至於上開不應
24 准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴意旨
25 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
26 回。並依民事訴訟法第79條規定，為訴訟費用負擔之判決。

27 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
28 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
29 逐一論列，併此敘明。

30 丙、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
31 主文。

中華民國 111 年 8 月 30 日

勞動法庭

審判長法官 胡宏文

法官 陳筱蓉

法官 楊雅清

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 111 年 8 月 30 日

書記官 陳惠娟

附表(系爭規定所違反之強制規定)

牴觸工資照給之規定		
假別	法律規定	條文節錄
	勞動基準法第1條第2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。
特別休假	勞動基準法第39條前段	工資應由雇主照給。
公傷病假	勞動基準法第59條第1項第2款、勞工請假規則第6條	雇主應按其原領工資數額予以補償。
喪假	勞工請假規則第3條	工資照給。

婚假	勞工請假規則第2條	工資照給。
公假	勞工請假規則第8條	工資照給。
生理假	性別工作平等法第14條	生理假薪資，減半發給。
產假	性別工作平等法第15條、勞動基準法第50條第2項	停止工作期間工資照給。
產檢假	性別工作平等法第15條第6項	薪資照給。
陪產假	性別工作平等法第15條第6項	薪資照給。
哺乳期間	性別工作平等法第18條	哺乳期間視為工作時間。
會務假	工會法第36條、勞工請假規則第8條	工資照給。
牴觸不得視為缺勤、不得為其他不利處分或待遇、不得扣發全勤獎金等規定		
所有性平假	性別工作平等法第21條	雇主不得視為缺勤而影響其全勤獎金、考績或為其他不利之處分。
會務假	工會法第35條	不得減薪或為其他不利待遇，否則無效。
婚假、喪假、公傷	勞工請假規則第9條	不得扣發全勤獎金。

病假、公假		
特別休假	內政部（74）台內勞字第317449號函	不得視為缺勤而影響全勤獎金之發給。
牴觸工資性別歧視規定		
所有性平假	性別工作平等法第10條	雇主對受僱者薪資之給付，不得因性別或性傾向而有差別待遇。