

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第102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 偉任投資股份有限公司

訴訟代理人 魏千峯律師

姚妤嬋律師

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8月6日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第37號第一審判決提起上訴，上訴人並為減縮及追加，本院於111年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

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（除確定部分外），均廢棄。

被上訴人應給付上訴人之選定人即傅緯倫等58人分別如附表總計欄所示金額，及均自民國一一〇年三月五日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

第一、二審訴訟費用（除確定部分外）由被上訴人負擔。

事實及理由

一、程序方面：

按「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：…二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者」，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文，並依同法第446條第1項適用於第二審程序。經查：

(一)附表所示選定人傅緯倫等58人（編號30跳號，合計僅58人，

見調解卷第147-149頁)為上訴人工會會員，前依民事訴訟法第44條之1選定上訴人為其起訴，訴請被上訴人給付傅緯倫等58人分別如原審卷第296-305頁表格〔合計新臺幣(下同)84萬2981元〕所示本息。嗣上訴人於民國111年10月31日變更聲明狀減縮為「被上訴人應給付選定人傅緯倫等58人分別如附表所示金額(合計83萬1214元)，及自起訴狀影本送達翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息」(見本院卷(二)第306、313-317頁)，合於前開規定，應准許上訴人減縮，先予說明。

(二)上訴人於原審以勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、勞動契約、團體協約第12條為請求權；嗣於本院追加元晶太陽能科技股份有限公司工作規則第25、26條、元晶太陽能科技股份有限公司請假管理辦法第7條、元晶太陽能科技股份有限公司105年版本之薪資管理辦法第6條第1項第6款(不含第3點後段)為其請求權(見本院卷(一)第89-90頁，前開規範分別稱為工作規則、請假管理辦法、薪資管理辦法)；並陳明其依民事訴訟法第255條第1項第2款、第446條第1項為追加(見本院卷(三)第38頁)。被上訴人則反對其追加(見本院卷(二)第301頁)。由於追加之基礎事實仍為傅緯倫等58人於特別休假等有薪假期間，被上訴人有無支付輪班津貼義務之爭執；此與起訴之基礎事實相同。依前開規定，亦應准許，併此敘明。

二、上訴人主張：傅緯倫等58人為被上訴人勞工並加入伊成為會員。被上訴人基於業務需求，採用輪班工作制，依工作規則第18條，四二輪班人員係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，並依薪資管理辦法發給輪班津貼，此具有勞務對價性及經常性，屬於工資之一部。然而，傅緯倫等58人依法申請符合全薪或半薪之有薪假時，被上訴人竟以薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點後段「請休假期間輪班津貼均不給付」規定為由，拒絕支付輪班

01 津貼；積欠傅緯倫等58人分別如附表所示輪班津貼。爰依勞  
02 基法第22條第2項、勞動契約、團體協約第12條之規定，並  
03 於本院追加工作規則第25、26條、請假管理辦法第7條、薪  
04 資管理辦法第6條第1項第6款（不含第3點後段）之規定，訴  
05 請：被上訴人應給付上訴人選定人傅緯倫等58人分別如附表  
06 總計欄所示金額，及均自起訴狀影本送達翌日起至清償日止  
07 按年息百分之五計算之利息等語（減縮及追加，如前所  
08 述）。

09 三、被上訴人則以：伊為彌補輪班人員提供勞務，並且鼓勵輪班  
10 人員實際出勤，遂規劃輪班津貼，且以員工實際出勤為給付  
11 要件。勞基法所稱工資並非單一標準，個別細項給付要件也  
12 不盡相同；勞工因特定事由以致未能提供勞務，本應適用  
13 「無工作即無報酬」原則，僅在特定情形由立法者修正為  
14 「無工作卻有報酬」；薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點  
15 後段「請休假期間輪班津貼均不給付」之規定，並未牴觸強  
16 制規定。伊對於時間與金額不固定之經常性給與，仍得以實  
17 際出勤為給付要件；伊與傅緯倫等58人訂立勞動契約時，已  
18 約定工資不含輪班津貼。若是員工於有薪假期間可同時領取  
19 輪班津貼，將造成勞工間不公平等語，資為抗辯。

20 四、原審就上訴人前開請求，為其敗訴之判決。上訴人提起上訴  
21 並聲明：被上訴人應給付上訴人選定人傅緯倫等58人分別如  
22 附表總計欄所示金額，及均自起訴狀影本送達翌日（即110  
23 年3月5日）起至清償日止按年息百分之五計算之利息。被上  
24 訴人答辯聲明：上訴與追加之訴駁回（上訴人減縮及追加，  
25 均如前述）。

26 五、兩造不爭執事項：（見本院卷(一)第169頁、卷(三)第56、59-60  
27 頁）

28 (一)附表所示傅緯倫等58人受僱於被上訴人，屬四二輪班人員。

29 (二)傅緯倫等58人於附表所示之日期，依規定向被上訴人申請附  
30 表所示特別休假等各種有薪假（特別休假、會務假、喪假、  
31 產檢假、生理假、婚假、陪產假、公假、公傷假等），均已

01 獲准。

02 (三)兩造於108年11月13日簽定團體協約，附表所示輪班津貼爭  
03 執時點係在團體協約簽定前。若是傅緯倫等58人附表所示有  
04 薪假期間，得請求輪班津貼，被上訴人不爭執附表所示輪班  
05 津貼數額之形式正確性。

06 (四)附表編號50張宇辰、編號25甲○○、編號31劉致維、編號40  
07 邱勝雲（下合稱張宇辰等4人）、編號6徐蕙茹、編號7李萬  
08 興、編號8陳志明、編號59葉士賓（下合稱徐蕙茹等4人）曾  
09 向被上訴人訴請給付另筆輪班津貼（下稱108年前案），原  
10 法院108年度勞訴字第13號判決駁回其訴，張宇辰等4人未上  
11 訴，徐蕙茹等4人提起上訴，嗣本院109年6月30日108年度勞  
12 上易字第120號判決，廢棄一審判決不利於徐蕙茹等4人部分  
13 ，改判徐蕙茹等4人勝訴確定（見原審卷第533-541、543-  
14 584頁判決書、第585頁確定證明書）。兩造不爭執前開資料  
15 之形式真正。

16 (五)對於工作規則、請假管理辦法、薪資管理辦法（依序見調解  
17 卷第217-240、401-412、241-246頁），兩造不爭執形式真  
18 正。前述105年版本薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點「  
19 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  
20 津貼均不給付」之規定，於現行版本移列同款第4點。

21 六、本件爭點為：(一)輪班津貼是否屬於勞工有薪假期間之工資？  
22 (二)如被上訴人應給付傅緯倫等58人輪班津貼，其數額為何？  
23 茲分述如下。

24 七、關於輪班津貼是否屬於勞工有薪假期間之工資方面：

25 (一)按「本法用詞，定義如下：三、工資：指勞工因工作而獲得  
26 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
27 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  
28 給與均屬之」、「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞  
29 工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而  
30 獲得之報酬」，勞基法第2條第3款、勞動事件法第37條分別  
31 定有明文。又按所謂因工作而獲得之報酬者，係指符合「勞

務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何；尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何；如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。次按勞基法為勞動條件最低標準之規定，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業關於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作之加給，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院106年度台上字第2533號判決意旨參照）。依上開說明，雇主基於某一特殊勞務條件（例如勞工輪班）所為反覆性給付，應屬於該特殊勞務條件之勞務對價，不論其名目為何，該給付既具有勞務對價性與經常性給付之特性，均應列入工資範疇。

(二)經查，工作規則第18條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，上班時段分為日班、夜班，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（見調解卷第223-224頁）。薪資管理辦法第6條第1項第1至10款規定薪資內容為：「每月薪資核發項目：(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，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)1、2職等日班【每小時】輪班津貼為10元、夜班【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。(2)倉儲單位員工的工作時間及延長工時如有超過當天晚上19:30至翌日早上8:30者，則該實際工作時數依照其該職等區別之夜班輪班津貼核給。(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；(七)全勤獎金…；(八)加班費…；(九)用餐時數津貼…；(十)其它項目…」

(見調解卷第243-244頁)。足見薪資管理辦法第6條第1項第6款之「輪班津貼」具有勞務對價性及給與經常性之特質，符合勞基法第2條第3款工資之定義，兩造對此並不爭執（原審卷第42頁，本院卷(三)第59頁）。又被上訴人公司四二輪班員工陳潤柔，於106年1月份之薪資除本薪2萬4300元（當時法定基本薪資2萬1009元），尚有伙食津貼2400元、全勤獎金1000元，及按輪班日數領取之輪班津貼4740元；另名輪班員工於110年1月份之薪資除本薪2萬2920元（當時法定基本薪資2萬4000元），尚有伙食津貼2400元、餐費325元、全勤獎金1000元、生產獎金1092元，及按輪班日數領取之輪班津貼6760元，有薪資條可稽（見調解卷第247、531-532頁）。可知輪班津貼約占輪班人員本薪之1/5，且若無輪班津貼，輪班人員之本薪可能未達當時法定基本工資，足認對於從事輪班工作之員工而言，輪班津貼確為工資重要部分，並非僅用來補貼或填補輪班員工因實際提供勞務所形成之支出或與勞工事實上提供勞務無關之雇主給付。

(三)被上訴人固然主張為彌補輪班人員提供勞務之特殊辛勞與負擔，並鼓勵輪班人員實際出勤提供勞務，遂設立輪班津貼，並以實際出勤為給付要件。此一規定並未違反強制規定等語（見本院卷(二)第320-328頁）。惟查：

(1)按雇主僱用勞工人數在30人以上者，應依其事業性質，就工資之標準、計算方法等項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之；工作規則違反法令之強制或禁止規定或其

01 他有關該事業適用之團體協約規定者，無效。勞基法第70、  
02 71條定有明文。查工作規則第18條定有被上訴人勞工之輪班  
03 制度，薪資管理辦法第6條第1項則規定薪資內容，已如前  
04 述，惟薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點後段增列「請休  
05 假期間輪班津貼均不給付」為輪班津貼之特別給付要件，同  
06 條項所列其他各款給付對於有薪假則無此給付限制；是以該  
07 特別給付要件自不得違反法律強制規定。

08 (2)關於勞工有薪假期間之工資，相關規定如下：

09 ①按「…特別休假，工資應由雇主照給」、「前項女工受僱工  
10 作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者  
11 減半發給」，勞基法第39條、第50條第2項定有明文。是以  
12 勞工特別休假與產假期間，雇主仍應支付全額工資（受僱未  
13 滿6個月員工產假為半薪）。

14 ②再按「勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應  
15 給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主  
16 管機關定之」，勞基法第43條亦定有明文；且勞基法第43條  
17 所授權訂立勞工請假規則第2、3、8條亦規定：「勞工結婚  
18 者給予婚假八日，工資照給」、「勞工喪假依左列規定：…  
19 工資照給」、「勞工依法令規定應給予公假者，工資照給，  
20 其假期視實際需要定之」，足見婚、喪、公假期間，雇主應  
21 支付勞工全薪。

22 ③勞工請假規則第6條規定：「勞工因職業災害而致失能、傷  
23 害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假」，勞基法  
24 第59條第2款亦規定：「二、勞工在醫療中不能工作時，雇  
25 主應按其原領工資數額予以補償…」；是以雇主應向符合前  
26 述公傷假要件勞工支付原領工資。

27 ④又按「工會之理事、監事於工作時間內有辦理會務之必要  
28 者，工會得與雇主約定，由雇主給予一定時數之公假」，工  
29 會法第36條第1項設有規定。另按「前項併入及不併入病假  
30 之生理假薪資，減半發給」、「產檢假、陪產檢及陪產假期  
31 間，薪資照給」、「前二項哺（集）乳時間，視為工作時

間」，性別工作平等法第14條第2項、第15條第6項、第18條第3項亦分別定有明文。可知勞工會務假（屬公假性質）、產檢假、陪產檢假、陪產假及哺乳時間，雇主仍應支付全薪；關於生理假期間，雇主則應支付半薪。

- ⑤綜觀上述規定可知，有關特別休假、產假、婚假、喪假、公假、公傷假、會務假、產檢假、陪產檢假、陪產假、生理假、哺乳期間，勞工雖然並未出勤或未提供勞務，但是立法者考慮勞工生活需求、社會國保護原則、家庭照護需要、性別特質、勞動團結權保障等因素，遂修正勞務對價原則，明文規定於勞工實際未出勤時，雇主仍應支付全薪或半薪（後者限於生理假、新進員工產假），以避免勞工為生計而不選擇上開法律賦予之假別。又按勞基法施行細則第31條第1項規定，勞基法第59條第2款所稱原領工資，係指該勞工遭遇職業災害前一日正常工作時間所得之工資。故前開法文所稱之全薪或半薪之薪資內容，本於相同法理，亦應依勞基法第2條第3款規定定之。而薪資管理辦法第6條第1項第6款之「輪班津貼」具有勞務對價性及給與經常性之特質，符合勞基法第2條第3款工資之定義，已如前述，雇主自無從以工作規則制定低於法定給付內容。且被上訴人與上訴人之選定人就輪班津貼領取之爭議，過往已生多件訴訟，自難認其等間有何默示合意情形。學者林佳和在本院110年度勞上字第137號事件鑑定意見亦認為，依原領工資原則，唯一可剔除者，應屬「與勞工事實上提供勞務無關之雇主給付」，特別是「雇主對於勞工事實上提供勞務之支出補貼」，被上訴人所定薪資管理辦法第6條第1項第6款關於「請休假期間輪班津貼均不給付」之工作規則，基於強行法典範之存在，及站在前述輪班津貼之性質敘述、原領工資原則之內涵、德國法之觀察基礎上，應得認係不合理、不具衡平性內涵之約定，無法通過契約內容合理性審查，得藉由司法行為否認其合法性（本院卷(二)第21-40頁）。故薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點後段就輪班津貼規定附加以員工實際出勤為領取要



01 件，違反上述法律基於勞動保護所揭示工資無損規定，應屬  
02 無效，被上訴人自不得執此拒絕支付輪班津貼。

03 (3)再者，勞工不同於機器，需修養生息始能復原勞動力，故工  
04 資不僅是勞務對價，更應包含勞動力之復原及再生產。又勞  
05 基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞  
06 及保障勞工社會、文化生活為目的，勞工因雇主業務需要，  
07 致其特休未能休畢，即得請求給予該特休之工資（最高法院  
08 110年度台上字第53號判決意旨參照）。且特別休假期間不  
09 影響全勤獎金之發給（內政部74年5月24日(74)台內勞字第  
10 317449號公函意旨參照）。是勞工請特別休假（屬於有薪  
11 假），雖然並無出勤或提供勞務之情，但勞工全勤獎金尚不  
12 受特別休假所影響，則屬於勞務對價性與經常性給付之工  
13 資，於勞工請有薪假期間，亦應不得排除。至於輪班日與特  
14 別休假重疊之困擾，被上訴人非不得依勞基法第38條第2項  
15 規定，透過事先排休或協商調整等方式因應。是以薪資管理  
16 辦法第6條第1項第6款第3點後段規定「請休假期間輪班津貼  
17 均不給付」，顯與前開法規保障勞工有薪假期間原有工資之  
18 立法目的不符，上訴人主張薪資管理辦法第6條第1項第6款  
19 第3點後段規定「請休假期間輪班津貼均不給付」，違反強  
20 制規定而無效，應屬可採。

21 (4)至於被上訴人主張工資在不同條文之意義有別，工資應區分  
22 為「真實工資」及「擬制工資」；前者是勞工實際提供勞  
23 務，符合各薪資項目支給條件，所獲得之工作報酬，後者係  
24 勞工因特定事由未能實際提供勞務，例外由勞工領取報酬，  
25 此種報酬並非真正工資，而係薪資替代所得，現行法律除全  
26 勤獎金外，並未禁止以實際出勤作為輪班津貼支給條件等語  
27 （見本院卷(二)第324-327頁）。並舉學者陳建文在本院110年  
28 度勞上字第137號事件鑑定意見為證（見本院卷(二)第117-151  
29 頁）。然而，現行法並未將工資在不同假別（尤其是有薪  
30 假）做不同定義，是以學者上開見解固然可供修法參考，但  
31 是無從限縮現行法所保障勞工有薪假期間之工資。至於本院

01 110年度勞上字第137號判決固然採用前述「真實工資」及  
02 「擬制工資」之概念（見本院卷(二)第253-263頁判決書）；  
03 惟前開見解非勞基法第2條第3款之工資定義，故本件不受該  
04 件判決見解所拘束。是以被上訴人認有薪假期間勞工不得領  
05 取輪班津貼云云，洵非可採。

06 (四)綜上，上訴人會員即選定人傅緯倫等58人於有薪假期間，被  
07 上訴人仍應依勞基法第2條第3款支付工資（含輪班津貼）；  
08 至於薪資管理辦法第6條第1項第6款第3點後段增加「請休假  
09 期間輪班津貼均不給付」之給付要件，係違反強制規定而無  
10 效；故被上訴人無從憑此拒付輪班津貼。

11 八、關於被上訴人應給付傅緯倫等58人輪班津貼數額方面：

12 傅緯倫等58人於附表所示之日期，依規定向被上訴人申請附  
13 表所示特別休假等各種有薪假（特別休假、會務假、喪假、  
14 產檢假、生理假、婚假、陪產假、公假、公傷假等），均已  
15 獲准（見不爭執事項(二)）。依前開說明，傅緯倫等58人於上  
16 開有薪假期間，被上訴人仍應支付輪班津貼。又被上訴人不  
17 爭執附表所示輪班津貼之形式正確性（見不爭執事項(三)），  
18 是上訴人請求其給付傅緯倫等58人分別如附表總計欄所示金  
19 額，應予准許。

20 九、綜上所述，上訴人依勞動契約，並於本院追加工作規則第2  
21 5、26條、請假管理辦法第7條、薪資管理辦法第6條第1項第  
22 6款（不含第3點後段）之規定，訴請：「被上訴人應給付傅  
23 緯倫等58人分別如附表總計欄所示金額，及均自起訴狀影本  
24 送達翌日（即110年3月5日）起至清償日止按年息百分之五  
25 計算之利息」；為有理由，應予准許。原審就上開應准許部  
26 分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決  
27 此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄改判  
28 如主文第2項所示。至上訴人所提其他請求權，既係本於單  
29 一聲明為請求，本院自毋庸併予審究，附此敘明。

30 十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及證據，經斟  
31 酌後，認均不足以影響本判決結果，自無逐一詳予論述之必

要，併予敘明。

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

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日  
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠

法 官 謝永昌

法 官 吳燁山

正本係照原本作成。

不得上訴。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日  
書記官 莊雅萍