

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第13號

原告 陳潤柔
 陳駿賢
 陳志明
 黃建堯
 劉耀文
 廖浚弘
 劉致維
 葉士賓
 徐蕙茹
 李萬興
 卓君亮
 邱勝雲
 張宇辰

共同

訴訟代理人 翁瑋律師

被告 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

上 1 人 設新北市○○區○○○街○○巷○ 號

法定代理人 廖國榮 住同上

訴訟代理人 陳佩慶律師

沈以軒律師

複代理人 鄭人豪律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於中華民國108年7月31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。

訴訟費用新臺幣陸仟壹佰柒拾元，由原告陳潤柔、陳駿賢、陳志明、黃建堯、劉耀文、廖浚弘、劉致維、葉士賓、徐蕙茹、李萬興、卓君亮、邱勝雲、張宇辰依序負擔百分之十二、百分之四、百分之五、百分之二十、百分之八、百分之九、百分之二、百分

01 之七、百分之三、百分之十六、百分之八、百分之三、百分之三
02 ，即依序負擔各為新臺幣柒佰肆拾元、貳佰肆拾陸元、參佰零捌
03 元、壹仟貳佰參拾肆元、肆佰玖拾肆元、伍佰伍拾參元、壹佰貳
04 拾參元、肆佰參拾貳元、壹佰捌拾陸元、玖佰捌拾捌元、肆佰玖
05 拾肆元、壹佰捌拾陸元、壹佰捌拾陸元。

06 事實及理由

07 一、當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，
08 訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴
09 訟以前當然停止，但此規定於有訴訟代理人時不適用之，而
10 聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，民事訴訟法第170
11 、173、176條規定分別參照。本件被告法定代理人於本院
12 審理期間有變更情形，因被告委任有訴訟代理人（見108年
13 度竹司勞調字第5號卷《下稱調字卷》第163頁），是訴訟
14 程序不當然停止，並業據具狀聲明承受訴訟（見本院卷第95
15 ～104頁，含法人董事代表人指派書1件），核與前開規定
16 相符，應予准許。

17 二、原告起訴主張：原告13人係受僱於被告之需輪班人員，原告
18 劉耀文係4職等工程師，其餘12人係1職等技術員，被告發
19 放之輪班津貼屬於經常性給與，已制度化，行之有年，為兩
20 造間約定工資之一部，具有勞務給付性（勞動基準法第2條
21 第3款及最高法院91年度台上字第347號裁判意見參見），
22 且於招募應徵面試時，被告即有告知工資包含輪班津貼，依
23 原證2工作規則第18條，原告亦須配合被告指示，輪日、夜
24 班，因為工資必須全額照給（勞動基準法第22條第2項前段
25 ），依原證3薪資管理辦法第9條，有關四班二輪制之加班
26 費，計算公式也是將輪班津貼作為工資之一部【（本薪+伙
27 食津貼+全勤獎金+輪班津貼）÷240×加班費率×加班時
28 數=加班費】，但被告遇輪班人員排定特別休假或依規定請
29 產假、產檢假、陪產假、婚假、喪假、公假、會務假，免出
30 勤但應給薪，非屬於無薪休假之情形時（勞動基準法第39條
31 前段、第50條、性別工作平等法第15條第6項、第21條及勞

01 動部第0000000000號函、勞工請假規則第2條、第3條、第
02 8條、工會法第36條第1項參見)，被告卻以請假者未實際
03 出勤為由，於計算當日輪班津貼時，不為計算發放，茲被告
04 無視於輪班津貼乃係酬庸或彌補原告提供勞務之特殊辛勞與
05 負擔，應直接對原告所提出之勞務，附加地給與更進一步報
06 償其工資之全額給付義務，被告違反勞動基準法第22條第2
07 項前段規定，而原告為配合被告業務需求，採做2休2輪班
08 制時，日班每月輪班津貼為新臺幣（下同）1,500元（除15
09 日，平均每日100元）、夜班每月輪班津貼為7,950元（除
10 15日，平均每日530元）等語，爰提起本件訴訟求為給付積
11 欠之工資，聲明：被告應給付原告陳潤柔、陳駿賢、陳志明
12 、黃建堯、劉耀文、廖浚弘、劉致維、葉士賓、徐蕙茹、李
13 萬興、卓君亮、邱勝雲、張宇辰依序各為6萬7,247元、2
14 萬2,697元、2萬9,248元、11萬3,400元、4萬4,410元
15 、5萬0,146元、1萬3,672元、3萬6,778元、1萬6,92
16 5元、9萬0,733元、4萬2,232元、1萬7,961元、1萬
17 6,659元，及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息
18 5%計算之利息，暨願供擔保請准宣告假執行。

19 三、被告則以：本件發放輪班津貼之依據，係被告公司100及10
20 2年頒布之薪資管理辦法第4條第4項，105年及108年頒
21 布之薪資管理辦法仍為相同規範，即發放條件限於出勤者，
22 且遇人員請假未能依原訂班表出勤時，為能正常營運，須另
23 行調派人力代班，此時被告則將輪班津貼發放於該實際代班
24 人員，以為勉勵，以上向為原告明知，其等皆按此發放條件
25 領薪從無異議，及至106年10月間方由元晶太陽能科技股份
26 有限公司企業工會（理事長：陳潤柔）列「有薪假期間之輪
27 班津貼」為協商議題，理由大致以「目前公司輪班人員，於
28 出勤當日會發給輪班津貼，但未出勤則無。但公司於申報勞
29 保投保薪資、及計算加班費時，會將輪班津貼計入，即公司
30 亦肯認輪班津貼屬於工資。既然如此，於法定之有薪假期間
31 ，法律既規定工資照給，則應一併發給輪班津貼。以勞基法

01 8 週產假來說，若期間無輪班津貼，輪班人員收入將大幅減
02 少，會對女性員工之生計產生很影響。又如特休，排特休當
03 日公司不會給輪班津貼，但不休特休假累積到年底，公司換
04 算特休未休工資時，則要計入輪班津貼（因為要以年度最後的
05 一個月平均工資來算）。如此將會產生不排特休比較划算的
06 預期心理，降低員工排特休的意願。基於以上，請公司在輪
07 班人員的有薪假期間，仍發給輪班津貼」（見被證6），因
08 而提案要求進行團體協約協商，惟未有共識，茲所謂工資應
09 全額發放並非請求權基礎，勞工欲請求雇主為給付，仍應回
10 歸勞雇雙方間所約定之發放標準及發放條件而為認定，兩造
11 間已約定輪班津貼應以實際出勤作為發放之條件，則不因假
12 別有薪或無薪而異，原告於請假期間既未出勤，自與輪班津
13 貼發放之條件未合，故被告並無給付義務，且經被告核對內
14 部請假系統後，發現原告表列之出勤狀況有誤，例如陳潤柔
15 列其本人105年12月1日於日班請會務假10小時，而要求領
16 取輪班津貼100元（10元/每小時），但經查當日陳潤柔係
17 出勤，無請假記錄（其餘差異，則詳見本院卷第116～129
18 頁對照表）等語，資為抗辯，答辯聲明求為駁回原告之訴，
19 如受不利判決願供擔保請准宣告假執行。

20 四、本院依兩造所為主張及所提證據，而為不爭執事實整理共一
21 點如下，經兩造於最後言詞辯論日同意不為爭執，應可資作
22 為本件判決之基礎事實，於此爰不為其他調查：「一、本院
23 108年度竹司勞調字第5號卷（即調字卷）第91～94頁，元
24 晶太陽能科技股份有限公司工作規則（原證2），及第95～
25 100頁元晶太陽能科技股份有限公司薪資管理辦法（原證3
26 ），其形式及內容均為真正。」（見本院卷第198頁筆錄）
27 。

28 五、第查，原證4即元晶太陽能科技股份有限公司製造一課薪資
29 明細表，以電腦打字曾出現之加項，計有：本薪、應稅或免
30 稅加班費、輪班津貼、伙食津貼、全勤獎金，於金額方面，
31 在不同月份，有時當月整個月表格內沒有輪班津貼，有時則

01 有，又同一員工在不同月份，領取輪班津貼之金額也有不同
02 情形（見調字卷第101～104、116～129頁。陳志明107
03 年5、6月輪班津貼，依序各為1,300元、495元；葉士賓
04 106年11、12月輪班津貼，依序各為600元、800元；徐蕙
05 茹105年12月、106年11月輪班津貼，依序各為700元、1,
06 300元；邱勝雲106年11月、12月輪班津貼，依序各為1,00
07 0元、645元），甚至本薪較低之員工，比本薪較高之員工
08 領取更多之輪班津貼，例如張宇辰於107年8月份本薪為2
09 萬2,700元，輪班津貼則為900元（見調字卷第129頁。張
10 宇辰當月特休假10小時、會務假50小時），而邱勝雲106年
11 12月份本薪為2萬2,500元，輪班津貼則為645元（見調字
12 卷第126頁，當月特休假35.5小時、會務假50小時），雖輪
13 班津貼構成本件受僱勞工其薪資結構之一部，應無爭執，然
14 兩造約定發放之要件是否成就，一如本薪部分，縱使約定2
15 萬2,500元或2萬2,700元不等，惟是否應同此數額發放，
16 仍應視其約定發放之要件是否該當，且於該當之時，方有全
17 額給付之問題，故本件應判斷之爭點在於：「本件原告13人
18 屬於輪班人員，於依規定已請有薪假期間（產假、特休假、
19 陪產假、產檢假、工會會務假、公假、婚假、喪假等），被
20 告是否需依照當日班別給予輪班津貼，第一、二職等日班輪
21 班津貼每小時10元、夜班輪班津貼每小時53元；第三至五職
22 等日班輪班津貼每小時13元、夜班輪班津貼每小時67元（備
23 註：以上阿拉伯數字，見調字卷第98頁表格。又，以上原告
24 主張被告須給予；被告則抗辯無庸給予，倘若原告主張可採
25 ，則本件請求為有理由，但應命給付工資之數額則需再為計
26 算；若被告抗辯可取，則本件請求則全無理由）。」。

27 六、次查，據本件原告起訴狀以粗體黑字加底線強調稱：「被告
28 就輪班津貼之給付顯然有固定之計算公式，且該給付已於被
29 告公司成為正式之制度」並隨狀檢附工作規則、薪資管理辦
30 法為證（見調字卷第8頁及原證2、原證3），應無誤為陳
31 述之虞，而原告陳潤柔（102年到職）、廖浚弘（102年到

01 職) 、張宇辰(104年到職)在庭稱其等多年以來每月拿到
02 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
03 金額有少給，到了去(107)年工會跟公司團體協商時，開
04 會時有提，其中陳潤柔在去(107)年初有去問主管和公司
05 計算薪資的小姐等語在卷(見本院卷第200~201頁)，可
06 見本件原告對於原證2工作規則及原證3薪資管理辦法之文
07 句語意，清楚知悉瞭解並遵守已久，審酌原證2工作規則第
08 四章薪資、津貼與獎金，其中第36條薪資、津貼與獎金相關
09 規定：「本公司得視經營管理需要，另定薪資、津貼與獎金
10 相關規定，但必須符合勞基法及相關法令規定，抵觸者無效
11 。」(見調字卷第85頁)，及原證3薪資管理辦法第1條開
12 宗明義：「為使本公司員工薪資及獎金福利之管理作業有所
13 遵循，依據人事管理規則第六條規定，訂定本薪資管理辦法
14 (以下稱本辦法)」、第2條適用範圍：「凡受本公司僱用約
15 或委任人員之薪資及獎金福利管理，除政府法令、勞動契約
16 另有約定外，悉依本辦法辦理」(見調字卷第97頁)、第6
17 條薪資及獎金福利項目：一、本月薪資核發項目：本薪、主
18 管加給、伙食津貼、特別津貼、專業津貼、輪班津貼、全勤
19 獎金、加班費、用餐時數津貼、其它項目(見調字卷第97~
20 98頁)，已分設不同項目並具體以圖、文敘述其各核給之要
21 件，自無互為混淆比擬之可能，故本件原告以：本薪不扣薪
22 (即請有薪假依法可領全部本薪)，或另以加班費計算方式
23 、勞保投保之級距等等情詞，忽視依據工作規則已另訂之薪
24 資管理辦法，關於輪班津貼所設之核發要件，已無可取。
25 七、按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間
26 非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如
27 雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故
28 不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實
29 信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又按，工
30 作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化
31 規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約

01 而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主
02 提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發
03 生附合契約之效力，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨
04 龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之
05 效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方
06 式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各
07 種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循
08 此規範即工作規則，除非有違反強制規定，否則勞工與雇
09 主間之勞動條件應依工作規則之內容而規定，而具有拘束勞
10 與雇主雙方之效力。再者，解釋意思表示，應探求當事人之
11 真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定。而所
12 謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意
13 思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀
14 認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果
15 而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對
16 兩造之權利義務是否符合公平正義，最高法院101年度台上
17 字第1651號民事判決意旨參見。本件原證3薪資管理辦法既
18 係依據原證2工作規則而另訂，依上說明，勞工與雇主間之
19 勞動條件應依工作規則之內容而定，具有拘束勞工與雇主雙
20 方之效力，而原證3資管辦法第6條「一、（六）輪班津
21 貼」，除了以表格清楚載列計算方式，同時在表格上方、下
22 方分別以條列式，分段分點，淺顯易懂文字敘述「員工及倉
23 儲單位員工於下列工作時間出勤者，包括經核准之國定、例
24 假日及延長加班工時，均按歸屬之出勤日夜班別每小時得
25 核給輪班津貼」（見調字卷第98頁表格上方）、「3.輪班津
26 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
27 不給付」（見調字卷第98頁表格下方），以上形式及內容均
28 為真正，既無爭執，且向為勞雇雙方誠信遵守，於發放時排
29 除未出勤者，以符公平結果，雖原告提起本件訴訟，對於輪
30 班津貼發放要件有不同解讀，經本院再考箇中原因事實與經
31 濟目的，得領取輪班津貼僅限於實際出勤參與輪班者，乃雇

01 主要求員工參與日、夜班輪班工作，固係基於正常營運之指
02 揮權，但對人體生理時鐘產生紊亂，可能不利於健康，惟有人
03 時員工亦積極爭取，資以求取更優渥之個人收入，故當事人
04 所欲使該意思表示發生之法律效果，應係對於實際參與輪班
05 之人員，因實際提供勞務之辛勞與犧牲，額外所設之措施。
06 八、從而，原告陳潤柔即元晶太陽能科技股份有限公司企業工會
07 理事長於106年10月份進行議題為「有薪水假期間之輪班津
08 貼」團體協商未果後（見被證6，本卷第195頁正、反面）
09 ，並於次（107）年7月10日收悉新竹縣政府函覆以：「有
10 關函詢元晶太陽能科技股份有限公司對外徵才月薪數額均含
11 輪班津貼，該津貼是否應視為約定報酬併計算特別休假工資
12 疑義，復如說明，請查照。…所附元晶太陽能科技股份有限公司
13 徵才廣告所列月薪係屬要約不確定對象時，就日班及夜
14 班月薪數額區間概況說明，其實際薪資結構是否包含輪班津
15 貼應回歸勞資雙方勞動契約之約定事項為準」等語明確（見
16 原證9，調字卷第131頁），仍於108年2月連同另12位原
17 告，自行表列其等請假並無出勤之時段而起訴求為給付輪班
18 津貼云云（見調字卷第30～68頁），此舉固係為自己與同仁
19 謀取更優之勞動條件，惟未蒙被告同意以前，鑑於僱傭契約
20 原則上為一繼續性契約，仍應繼續受既有之勞工與雇主間上
21 述勞動條件，即形式及內容均為真正之原證3薪資管理辦法
22 （依據原證2工作規則而另訂）所拘束，復查本件有關輪班
23 津貼設下實際出勤之要件，其原因事實、經濟目的及當事人
24 間欲達成之法律效果，已析述如上，且向無爭議，彼此遵循
25 無違，可見原告之訴欠缺根據（請求權基礎），其訴為無理
26 由，應駁回之，其訴既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，
27 併予駁回。

28 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本件判決之
29 結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

30 據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第85
31 條第1項但書規定，判決如主文。

01 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
02 勞 工 法 庭 法 官 周 美 玲

03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 按他造人數添具繕本，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委
06 任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費
07 ，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
08 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
09 逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。

10 中 華 民 國 108 年 8 月 21 日
11 書 記 官 吳 月 華