臺灣臺南地方法院民事判決

108年度重勞訴字第2號

原　　告　李家源
　　楊盛淵
　　張姿禎
　　陳姿廷
　　王怡仁
　　陳勇戎
　　林榮一
　　李建旻
　　林芯如
　　吳靜芬
　　林珮語
　　廖彩吟
　　黃憶娟
　　詹珮宜
　　蔡玉雯
　　葉育書
　　黃媛玲
　　黃俊霖
　　林柏均
　　黃文立
　　黃彙心
　　謝耀啟
　　陳協志
　　陳順宗
　　王欣婷
　　黃素玲
　　李信志
兼共同
訴訟代理人　陳志嘉
被　　告　茂迪股份有限公司

法定代理人　曾永輝
訴訟代理人　方金寶律師
　　吳冠龍律師
　　陳婉青律師
上列當事人間請求給付加班費等事件，經本院於民國109年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告如附表3所示之增加加班費，及自本判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
被告應將附表3所示之增加勞退金提繳至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用新臺幣71,983元由兩造按附表4所示訴訟費用負擔比例負擔。
本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以附表3所示之現金金額或等額之銀行可轉讓定存單為各該原告預供擔保，就其各該部分得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，或擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經查，本件原告起訴時，依據兩造勞動契約之法律關係，原請求被告應給付原告如附表1所示金額之加班費，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（本院卷1第32至33頁）。嗣於本件訴訟審理中，本於兩造勞動關係之同一基礎事實，追加依侵權行為之法律關係，並變更或追加請求被告應給付原告如附表2所示之短少加班費，及自本判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並請求被告應將短少給付加班費之6%之勞工退休金（下稱勞退金）提繳至原告於勞工保險局（下稱勞保

局）之勞工退休金個人專戶（本院卷2第57、67頁）。經核原告所為訴之變更或追加與前揭規定無不合，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

㈠原告均於民國102年前受僱於被告，分別擔任各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）技術員之正式員工，雙方約定工資如下：底（本）薪、伙食津貼、交通津貼、環境津貼或專業津貼、夜班津貼、夜點費、輪班津貼、全勤獎金、績效獎金因勞工達成特定任務目標而依個人考績表現不同給付。然被告未將全勤獎金、夜點費、夜班津貼及績效獎金等具有工資定義加計入工資計算，致全體員工計算加班費時資率時短少加班費甚鉅。原告係勞動基準法（下稱勞基法）第30條第2項變更工作時間者，雙方約定為二二輪班制，工作兩天、休息兩天，工作時間一天為10小時。又勞基法施行細則第20條之1規定，本法所訂雇主延長勞工工作之時間，依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。雇主依該法第32條第1項規定使勞工延時工作者，應依該法第24條計給延時工資。

㈡按兩造約定正常工作時間為每日10小時，工作兩天休息兩天，其中休息兩天雙方未有其他應出勤之約，意即每月工作15天、休息15天，其休息之15天應視為勞基法第36條之例假及經被告挪移之同法第37條該月所定之國定假日。又原告之輪休日除有勞基法第36條之例假日、第37條之休假日；尚有因正常工作時間調移至其他工作日所生之休息日，因該日工資業已達同正常工作時間調移，形同雇主該日並未給付1日之工資，如據被告所言：「原告於例假日以外之輪休日出勤時，被告即依勞基法第39條規定，除原工資照給外，再發給一倍工資，被告出勤管理辦法第3.2.6規定與勞基法規定相符云云…」，意指被告於原告之輪休日（含例、休假日）均已給予工資，且輪休日正常工時為10小時，則原告每月應有10

小時乘30天之工資，惟出勤管理辦法3.2.5仍是視為給付相當於240小時之工資，兩造亦無約定工資內含「經調移正常工作時間所產生之休息日」，故被告所稱輪休日均視為已給付一日薪資為不實辯解，顯然扭曲彈性工時之定義，洵不足採。是以被告所給予之工資並未給付原告因正常工作時間被調移之輪休日，方屬合理。

㈢再依被告所提101年2月10日勞資會議決議3.2.6兩者所指休假日亦僅為勞基法第37條所稱之休假日，並未包含因正常工作時間被調移之輪休日，被告於原告雙週不足84小時之工作時數亦經調移至勞基法第37條規定之休假日且視為應出勤日，亦即工作2天輪休2天，原告之輪休日分別有每七日中一日之例假日、經被調移勞基法第37條所訂定之休假日及未給付工資之休息日，然被告擴張勞資會議決議之解釋，將原告所有輪休日均視為休假日而給予加班時數一倍之加班費計算。因被告僅有工作兩天休假兩天之行事曆排班表，於輪休日時未有排定休假日、例假日以及何日為正常工時經調移之休息日，兩週變形工時於何日開始何日結束一周期之班表。是以被告辯稱依勞資會議決議輪休日均依勞基法第39條計算原告之加班費即為合法，顯屬無稽，不應採信。為此，原告本於兩造勞動契約及侵權行為之法律關係，提起本件訴訟。

㈣並聲明：

1.被告應給付原告如附表2所示之短少加班費，及自本判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2.被告應將附表2所示之勞退專戶金額提繳至原告於勞保局之勞退金個人專戶。

二、被告答辯意旨：

㈠被告並無短少給付加班費，且原告事後爭執被告短少給付加班費云云，違反禁反言、誠信原則、失權效原則，已屬權利濫用：

1.關於被告加班費之計算，被告出勤管理辦法3.2.4及3.2.5規定：「時資率：以每月240個工時b計算：時資率＝全薪a－

全勤獎金/240。a：全薪：＝底薪＋伙食津貼＋職務加給＋專業津貼＋輪班津貼＋環境津貼＋交通津貼＋全勤獎金。b：因本公司係採月薪制，視為給付相當於240小時之工資，並據為計算延時工資（加班費）時之時資率。」、「出勤當日正常工作時間以外之延長工時，二小時以內者，其加班費為1.34倍時資率；延長工時二小時以上者，其加班費為1.67倍時資率。…」；原告主張之薪資作業辦法6.3、6.4規定：「月全薪：指員工每月工作所獲得之報酬包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、其他津貼項目及全勤獎金，但不包括加班費、請假扣款、績效獎金、機台認證津貼、夜班津貼及夜點費等。」、「每小時時薪：每小時時薪＝每月全薪－全勤獎金/240」，而出勤管理辦法及薪資作業辦法，為兩造勞動契約內容之一，即兩造就每小時時薪（時資率）及加班費之計算已達成合意，且原告長期以來皆未曾提出異議或反對，則被告先前依上開規定，於計算加班費時排除全勤獎金、績效獎金、夜班津貼及夜點費，所給付之加班費符合兩造勞動契約之約定。

2.依被告出勤管理辦法3.4.1.5.1、3.4.1.5.2：「休息日出勤若因無法履行約定時數而請假者，不影響全勤獎金。」、「台南廠直接人員曠職或申請事假及病假時，每小時需扣5%之全勤獎金。」，即全勤獎金之發放繫於員工出缺勤，與員工工作內容及表現無關，目的係在勉勵員工遵守工作時間，避免任意請事、病假所為，當員工出勤合於規定時，即由被告發給，且就全勤獎金之發放，被告得視員工出勤、請假等，而扣除其全勤獎金之情形，顯與勞務對價之工資係勞工提供勞務所得對價，雇主不得任意扣減不同，故出勤獎金並非勞務對價，係屬勉勵性、恩惠性給與。

3.夜班津貼及夜班夜點，則係被告考量值夜班勞工，生理上有多進食必要，體恤值夜班勞工辛勞，予以補貼相當於夜點等之恩惠性、鼓勵性給與，與勞務並無對價關係，且凡輪值夜班之員工均依照同樣單價計算夜班津貼及夜班夜點，不因各

員工之職位、階級、薪資及勞務給付內容而異，於例假、休假日工作者，亦不加倍發給，與加班費之計算方式顯不相同。夜班津貼之簽呈亦明確記載：「因體恤夜班輪班及於無塵室長時間工作人員之辛勞…」，足見夜班津貼及夜點費並不具勞務對價性，而係被告單方恩惠性給與。

4.依被告直接人員績效獎金發放原則1.1、1.2規定：「依據直接人員績效獎金發放標準之公告，上一季有盈餘才得以發放」、「若公司上季沒有盈餘，但基於特殊考量，可經CEO特別核准發放」、被告（西元）2018年茂迪園區分公司直接人員績效獎金發放暫行規定：「一、根據直接人員績效獎金發放標準，須視前一季公司是否有盈餘而定。」、「為提昇直接人員士氣及提供產線主管一個有效即時的激勵工具，不論公司是否有盈餘，皆依當月產能利用率決定績效獎金發放預算」，可知績效獎金係被告為激勵員工士氣、提升經營效率，依被告營運、產線目標達成狀況而提供之獎勵，與員工勞力給付之對價無關，並非員工提供勞務即可取得，而係由被告或主管衡酌公司營運及產能利用率、是否達一定標準，以決定績效獎金發放預算，每月領取金額並不固定，且須以績效獎金發放當時仍在職者始得領取，並非全無任何條件即可領取，與所謂工資係勞工提供勞務即得領取明顯不同，故績效獎金非屬工資性質，而係被告獎勵性給與。

5.關於勞工應得之工資總額，得由勞、雇雙方加以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院所核定之基本工資及按基本工資加計之延長工資，蓋此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，是勞、雇雙方若已依此種工資協議方式為工資之收受及給付，雙方即應受拘束，不容事後任意翻異，更行請求。再者，兩造勞動契約內容就加班費之計算，業已規定於出勤管理辦法及薪資作業辦法，自拘束兩造，且未低於按基本工資加計之延長工資，故加班費之核給即應依上開規定為之。又被告薪資作業辦法7.3規定：「當月領取薪資後如對薪資項目或金額有疑

問時，應於當月10日前向作業覃位提出異常查詢，負責人員應於接獲異常反應後一週內查明原因並回覆，如確有薪資短（溢）發，應於隔月做薪資補（扣）發」，亦為兩造勞動契約內容，而關於原告之加班費，被告於每月給付原告薪資時即已一併發放，未有遲延，則原告對於加班費之計算或金額，若有任何異議，即應依上開規定，於領取當月10日前向被告提出，惟原告先前並未依上開規定就加班費之計算或金額提出任何異議，顯見原告長期以來亦皆同意被告發放之加班費數額並領取，故原告對於加班費事宜即發生失權效力，不得事後復加爭執，且已足使被告產生加班費並無短少給付之合法信賴。詎原告卻遽然提起本件訴訟，突然推翻其同意多年之加班費計算方式及金額，並請求回溯5年之加班費云云，顯已違反兩造勞動契約約定、失權效原則、禁反言原則及誠信原則，實無理由。

㈡若依原告主張將全勤獎金、績效獎金、夜班津貼、夜班夜點均計入加班費計算基礎的話（此為假設語氣，被告仍否認原告主張），原告所得主張補發加班費及補提繳之勞退金金額為如附表3所示。其次，於一例一休修法前，勞動部對於空班日並無明確之定義及解釋，而原告為月薪制員工，二二輪制班別，實行兩周變形工時，做二休二，係經勞資會議決議及原告同意。以（西元）2014年吳靜芬為例，2014年共52周，例假日為52天，國定假日為19天，挪移工時免出勤24天（按：做二休二兩周平均工時為70小時，四周為140小時；常日班為兩周80小時，四周為160小時，兩者差距為每月20小時，一年為240小時，再以每日工時10小時計算，免出勤日為24天），故合計全年免出勤日95天（52＋19＋24）。而吳靜芬於2014年排班日（即做二部分）計179天（15＋14＋16＋15＋15＋16＋14＋14＋15＋15＋14＋16）；加班日（即休二部分出勤）計91天（7＋6＋7＋9＋8＋7＋9＋4＋9＋7＋10＋8），故吳靜芬於2014全年未出勤日數為95天（000－000－00），並無不當（按：2014年7月23日、8月12日、9月21

日為颱風天；同年11月29日為選舉投票日，故上開期日視為吳靜芬之休息日。）。若以時數計算：1.365天扣除52天例假日及52天空班日，原告可出勤日數為261天，以原告可出勤日數261天扣除吳靜芬2014年排班日179天，則原告排休日可加班日數（即休二部分出勤）為82天。排休日可加班日若以每日8小時計算，再加上挪移工時免出勤240小時，原則上加班時數可達896小時（82天x 8小時＋240小時），而吳靜芬於2014年實際加班時數為867小時，小於可加班時數896小時。

㈢又原告為二二輪制班別，實行兩週變形工時，做二休二，理論上全年放假日為182至183天。依兩週變形工時，若假設有空班日存在（被告仍否認），原告平均每週共休3日（例假日、空班日、休息日），全年為52週，共156天（52週x 3天），加上國定假日19天，全年共休175天，故超過的7或8天（182或183天－175天）即屬優於勞基法之免出勤日。以吳靜芬為例，吳靜芬於（西元）2014年共休假186天，加班出勤（即休二部分）91天，休假日186天扣除例假日52天及空班日46天（按：做二休二兩周平均工時為70小時，即一週40小時，一週30小時；若當週為30小時，則當週一天工時8小時調移至其他3天後，尚餘2小時未被調移，全年共計26次共52小時，以每日8小時計算，共約6天不計入所謂空班日，故所謂空班日應以46日計算）後，即為可加班日88日（未使用到例假日及空班日）。而吳靜芬於2014年加班日91天，形式上雖超過上述88天共3天，惟因2014年勞基法第30條每二週工作總時數不得超過84小時，則依下圖所示：

週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日	合計
8.5	8.5	8.5	8.5	8	0	0	84

（續上頁）

8.5	8.5	8.5	8.5	8	0	0	

調移後：

週一	週二	週三	週四	週五	週六	週日	合計
10.5	10.5	10.5	10.5	0	0	0	84
10.5	10.5	10.5	10.5	0	0	0	

因原告每日正常工時為10小時，故一週多出約2小時，全年多出約104小時（52週x 2小時），相當於13天（104小時/每天8小時），故吳靜芬於2014年可加班日應為101日（88＋13），而吳靜芬實際上加班日為91天，小於101日，故並無原告所稱使用到所謂空班日加班情形存在。

㈣並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.若受不利判決，被告願以現金或等額之銀行可轉讓定存單供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告均至少於102年11月間受僱於被告，分別擔任被告各部門四班二輪、二班二輪（無夜班）之技術員，雙方為勞基法規範之勞雇關係。

㈡被告於107年間曾經科技部南部科學工業園區管理局（下稱南科管理局）實施勞動檢查結果，以被告有未將「全勤獎金」、「夜班津貼」納入工資計算，致短付加班費之違法情事，經南科管理局以被告違反勞基法之規定而作成裁罰處分，並要求被告限期給付在案。

㈢被告於101年2月10日舉行勞資會議，勞資雙方同意改按勞基法之規定計算加班費，被告依此公告000年0月00日生效之出勤管理辦法有關工作時間、時資率、加班費率、國定假日及紀念日之規定如本院卷2第83至85頁所示。

㈣被告公告000年0月00日生效之出勤管理辦法規定工作時間、延時工資（加班費）之時資率及加班費計算標準（包括出勤當日正常工作時間以外之延長工時加班費、休息日出勤之加班費、國定假日出勤之加班費）如本院卷1第372至373頁所示；全勤獎金扣款方式如本院卷1第374頁所示。

㈤被告於97年10月21日制訂之薪資作業辦法規定月全薪、每小時時薪之定義如本院卷1第386頁所示。

㈥被告於93年5月6日公告夜班津貼之目的、適用對象及核發金額如本院卷1第391頁所示；又於94年12月7日公告夜點津貼之補助對象及補助金額如本院卷1第389頁所示。

㈦被告於101年8月9日訂定「（西元）2012年7月-12月直接人員績效獎金發放暫行規定」如本院卷2第21頁所示；106年12月25日訂定「（西元）2018年茂迪園區分公司直接人員績效獎金發放暫行規定」如本院卷1第395頁所示。

㈧原告蔡玉雯與被告曾簽訂如本院卷1第501頁之人員聘僱書。

㈨原告於102年11月至107年6月之加班工時如被告所提被證21所示。

㈩被告就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並已於99年12月20日經勞資會議通過。

四、兩造爭執事項：

㈠全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼、績效獎金是否為工資，而應列入加班費之計算基礎？

㈡若原告主張全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼、績效獎金屬工資之一部分為有理由者，則被告應給付如附表2所示之短少

加班費，及提繳附表2所示之勞退專戶勞退金至原告勞退金個人專戶，或應給付如附表3所示之增加加班費，及提繳附表3所示之增加勞退金至原告勞退金個人專戶？

五、本院之判斷：

㈠兩造間勞動契約有關全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼、績效獎金等項目，應為工資，均應列入加班費之計算基礎：

1.按「工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與均屬之。」、「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」勞基法第2條第3款及同法施行細則第10條分別定有明文。

2.細繹勞基法第2條第3款前段對於工資之定義，已明定凡勞工因工作而獲得之報酬，均屬工資之性質；而該款後段僅係例示規定工資之範圍，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現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給與，又其所稱「其他任何名義之經常性給與」，則係指非臨時起意且非與工作無關之給與而言。其次，稽之勞基法施行細則第10條規定，係將與勞務對價性無關之給與類型化，而將之明文排除於工資範疇之外。因此，有關工資之認定，自應以「是否為勞工因工作而獲得之報酬」為判

斷標準，若雇主之給與具有勞務對價性，不論其給付名稱或給付方式如何，均屬工資之範疇。至於雇主之經常性給與，根據經驗法則，審酌雇主為經營事業之理性經濟人，勢必合理控制成本費用之支出，若雇主於勞動關係中，經常性地給與為其服勞務之勞工現金或實物，則該給與即具有為勞務對價給付之高度蓋然性，故得作為認定某一給與是否為工資之輔助判斷標準，然此非謂雇主之給與，須同時具備「勞務對價性」及「經常性給與」二項要件，始得定性為工資，此觀民法第482條規定「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」亦明。準此而言，本件兩造勞動契約所約定之全勤獎金、夜點津貼（夜點費）、夜班津貼、績效獎金，是否為工資之性質，即應審究被告之上開給與，是否係本於原告為其服勞務而給付之對價報酬，至於各項給與是否具備經常性，則可作為輔助判斷標準。

3.經查，兩造間有關全勤獎金、夜班津貼、夜點津貼、績效獎金之約定如下（金額均為新臺幣，下同）：

⑴全勤獎金部分：

「休息日出勤若因無法履行約定時數而請假者，不影響全勤獎金。」、「台南廠直接人員曠職或申請事假及病假時，每小時需扣5%之全勤獎金。」（見兩造不爭執事項㈣）。

⑵夜班津貼部分：

「目的：因體恤夜班輪班…工作人員之辛勞，將針對該屬性之人員津貼予以調整。」、「夜班津貼核發金額…50/hr」（見兩造不爭執事項㈥）。

⑶夜點津貼部分：

「補助對象：實際出勤夜班時間於PM21：00（不含）後之輪班人員。」、「夜點津貼補助金額：30元整/天。」（見兩造不爭執事項㈥）。

⑷績效獎金之發放：

「依據直接人員績效獎金發放標準之公告，上一季有盈餘才得以發放…若公司上季沒有盈餘，但基於特殊考量，可經CEO特別核准發放」（本院卷1第393頁），101年8月9日訂定「一、根據直接人員績效獎金發放標準，須視前一季公司是否有盈餘而定。二、為提昇直接人員士氣及提供產線主管一個有效即時的激勵工具，建議在以下兩個條件下繼續發放績效獎金，相關條件規定如下：1.前一季無盈餘情況下，若當月產能利用率達70%（Cell line與Wafer line分別計算），則發放績效獎金平均每人為2,500元。2.前一季無盈餘情況下，若當月產能利用率低於70%（Cell line與Wafer line分別計算），則績效獎金減半發放，平均每人為1,250元。三、實際獎金金額將依據Output Hit Rate、Production Rate以及Utilization Rate綜合考量，並根據各廠處制定之標準發放。」嗣107年（西元2018年）為「一、根據直接人員績效獎金發放標準，須視前一季公司是否有盈餘而定。二、為提昇直接人員士氣及提供產線主管一個有效即時的激勵工具，不論公司是否有盈餘，皆依當月產能利用率決定績效獎金發放預算，建議在以下兩個條件下繼續發放績效獎金，相關條件規定如下：1.若當月產能利用率達70%（Cell line與Wafer line分別計算），則發放績效獎金本勞平均每人為2,500元，外勞平均每人為500元。2.若當月產能利用率低於70%（Cell line與Wafer line分別計算），則績效獎金減半發放，本勞平均每人為1,250元，外勞平均每人為250元。三、實際獎金金額將依據Output Hit Rate、Production Rate以及Utilization Rate綜合考量，並根據各廠處制定之標準發放。四、前一年度績效為U的人員將不能領取績效獎金，且績效獎金直接扣除。」（見兩造不爭執事項㈦）。

4.衡諸勞務對價性，乃勞動力之交換價值，而勞動力之良窳，攸關事業之經營效率、營運成本及獲利競爭能力，雇主為使受其指揮監督之勞工，提供更優質之勞動力，通常會藉由各

項勞動力指標為綜合評價，以作為雇主為獲得勞工之勞動力而願意給付之對價報酬。是以，勞動力之交換價值，除勞動力本身之基本價值外，尚可從勞動力或勞動成果之品質、數量為觀察，若雇主之給與，與勞工願意提供更佳之勞務品質及數量有關者，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬。準此，依據兩造前揭有關全勤獎金、夜班津貼、夜點津貼、績效獎金之約定可知，被告經常性給與全勤獎金之目的，係為經常性、穩定性地獲取勞動力數量，提升營運效率，是該經常性給與全勤獎金之性質，自屬勞工因工作而獲得之報酬。又被告經常性給與夜班津貼及夜點津貼，係因從事夜班工作之勞工在生理及心理方面，均較日班之勞工所需承受之壓力負擔更重，基於市場供需法則，自須以更優渥之工資給與條件，作為換取夜間勞動力之代價，是該經常性給與夜班津貼、夜點津貼之性質，自亦屬勞工因工作而獲得之報酬。另被告發放績效獎金之標準，雖以前一季是否有盈餘或以特殊考量作為是否發放之標準，然審究其發放標準之核心目的，並非出於臨時性之勉勵恩惠給與，實係與生產線上勞工所提供之勞動力品質與勞動力成果數量直接相關，而重大影響被告之營運成本與獲利能力（如提升產品良率、降低原料耗損率等），是該績效獎金之性質，自應屬勞工因工作而獲得之對價報酬。

5.再者，被告給與之全勤獎金、夜班津貼、夜點津貼之金額雖為固定，並不因勞工之底薪、工作年資、職級等之不同而有所區別，惟審究兩造就工資結構中某些給與項目，不以勞工經驗、學歷、技能、勞心勞力程度、年資或職級等指標為考量因素，而合意以固定金額之簡化給付方式，對於全體勞工或夜班勞工為相同數額之給付，並非法所不許。因之，被告抗辯全勤獎金並非勞務對價，而係勉勵員工出勤合於規定之勉勵性、恩惠性給與；又夜班津貼及夜點津貼不具勞務對價性，係被告體恤值夜班勞工辛勞而單方制定之恩惠性給與，

不因員工之職級、薪資及勞務給付內容而異，且於假日工作者亦不加倍發給，並非工資性質；另績效獎金係被告為激勵員工士氣、提升經營效率，依被告營運、產線目標達成狀況而提供之獎勵，與員工勞力給付之對價無關云云，均非可採。從而，原告主張兩造間勞動契約有關全勤獎金、夜點津貼、夜班津貼、績效獎金等項目，係屬工資，均應列入加班費之計算基礎等節，堪予採憑。

㈡被告應給付原告如附表3所示之增加加班費：

1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」分別為73年7月30日制定公布之勞基法第24條、第39條所明定。又前揭勞基法第24條、第39條嗣於105年12月21日修正（自106年1月1日施行）為：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以

12小時計。」、「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」其後勞基法第24條於107年1月31日又修正為：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」

2.揆諸勞基法第1條第2項規定，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。換言之，勞動契約或工作規則所定之勞動條件，如違反勞基法之強制或禁止規定，低於勞基法之標準者，即屬無效。而加班費之計算基準，應以勞基法第24條規定之平日每小時工資或第39條規定之休假日加倍工資為加給之計算標準，且不論勞工對於雇主加班費之計算方法是否曾表示異議，或是否明示或默示同意，均無礙於勞工依勞基法前揭規定主張權利。再者，勞基法第24條規定延長工作時間之工資計算方式，既以平日每小時工資為基準，則勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬而屬於工資者，即應予以計入，至於因延長工作時間及假日加班而發給之報酬，則不在其內。又勞基法第39條所謂加倍發給，係指休假日當日工資照給外，再加發1日工資而言。

3.經查，本件被告於97年10月21日制訂之薪資作業辦法，雖規定月全薪：係指員工每月工作所獲得之報酬包含本薪、伙食津貼、輪班津貼、其他津貼項目及全勤獎金，但不包括加班

費、請假扣款、績效獎金、機台認證津貼、夜班津貼及夜點費等；每小時時薪：係指（每月全薪－全勤獎金）÷240（小時）（見兩造不爭執事項㈤）。惟依上所述，兩造勞動契約有關全勤獎金、夜點津貼（夜點費）、夜班津貼、績效獎金等項目，係原告因工作而獲得之對價報酬，為工資性質，依據勞基法第24條及第39條之規定，應列入加班費之計算基礎，且此為強制規定，不因被告制訂之薪資作業辦法未予列計，或原告之前未曾對此表示異議，而遽謂原告不得依勞基法前揭規定主張權利。又原告依勞基法前揭規定行使權利，係實現勞基法第1條第2項對勞工勞動條件最低標準之保護規範，乃權利之正當行使。被告辯稱原告事後爭執被告短少給付加班費，違反禁反言及誠信原則，為權利濫用，並應發生失權效果云云，要非可採。

4.次按「（第1項）勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每二週工作總時數不得超過84小時。（第2項）前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其2週內2日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過2小時。但每週工作總時數不得超過48小時。」為91年12月25日修正之勞基法第36條第1項、第2項所明定。而前揭勞基法第36條第1項規定嗣於104年6月3日修正（自105年1月1日施行）為：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。」又105年12月21日修正前勞基法第36條規定：「勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假。」嗣於105年12月21日修正（自106年1月1日施行）為：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每7日中至少應有1日之例假，每2週內之例假及休息日至少應有4日。…雇主使勞工於休息日工作之時間，計入第32條第2項所定延長工作時間總數。…

。」

5.又按「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」為92年7月30日修正之勞基法施行細則第20條之1所明定。該條嗣於104年12月9日修正為：「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，指超過變更後工作時間之部分。」又於105年6月21日修正為：「本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分。但依本法第30條第2項、第3項或第30條之1第1項第1款變更工作時間者，係指超過變更後工作時間之部分。」

6.茲查，被告就二二輪制（四班二輪、二班二輪）之班別，實行兩週變形工時，即將兩週內正常工作時數分配於其他工作日，正常工時為10小時，做二休二，並於99年12月20日經勞資會議通過。嗣於101年2月10日舉行勞資會議，雙方同意改按勞基法之規定計算加班費，亦即延長工時在2小時以內，加班費為1.33倍，延長工時在2小時以上，加班費為1.67倍，休假日出勤，加班費率為1倍，輪班人員出勤日遇國定假日，則不再加倍發予工資。被告採月薪制，月薪視為給付相當於240小時之工資，並據為計算延時工資（加班費）之時資率（見兩造不爭執事項㈢㈤㈦）。又被告勞資會議因先前決議之兩週變形工時之定義不明確，於101年5月24日勞資會議將工時明確定義如行為時（91年12月25日修正）勞基法第30條第1項、第2項規定，每二週工作總時數不得超過84小時，每週工作總時數不得超過48小時。四班二輪（每週平均工作時數35小時，二週工作時數70小時），又每工作兩天休息兩天，其餘雙週不足之工作時數進行調移，調移至勞基法規

範之國定假日、紀念日及勞動節日，亦即上述相關節日應視為四班二輪之出勤日，此有被告101年5月24日勞資會議紀錄在卷可稽（本院卷2第245頁）。其後，勞基法第30條第1項於104年6月3日將每週工作總時數修正為不得超過40小時；又第24條於105年12月21日修正（自106年1月1日施行）訂定休息日加班費之計算方法，被告嗣即依該修正後第24條規定給付加班費，亦為兩造所不爭執（本院卷2第74頁），堪以認定。

7.據此可知，兩造間勞動契約有關工資之給付係採月薪制，並約定做二休二之變形工時，及以勞基法規定正常工時總時數上限為勞工正常工時總時數，又將其與雙週工時70小時之不足差額時數，調移至勞基法規範之國定假日、紀念日及勞動節日。其次，勞工於105年12月21日勞基法修正施行（自106年1月1日施行）前之排休日出勤時，加班費率為1倍，於105年12月21日勞基法修正施行後，則依新法規定計算休息日之加班費。而勞工於正常工時外之加班，延長工時在2小時以內，加班費為1.33倍，延長工時在2小時以上，加班費為1.67倍。對照前揭勞基法第24條及第39條規定之加班費，若被告發給之加班費數額，並未低於勞基法前揭規定加班費計算方法之數額時，依勞基法第1條第2項規定，應非法所不許。是故，被告辯稱其按月薪制給付工資予原告，原告於105年12月21日勞基法修正施行前（下稱舊法）之休息日出勤，被告按每小時加班費率均1倍之方法計算加班費，所發給休息日合計12小時之加班費並未低於舊法規定之加班費等語，尚非無稽。又原告雖主張若被告未利用空班日使原告加班者，被告加班費之計算係符合勞基法之規定，但因被告使原告於排休日出勤有包括空班日（調移工時後未給付工資之空班日）在內，故被告給付之加班費即有短少云云（本院卷3第142頁），然此業經被告否認其有利用空班日使原告出勤加班乙情，且觀諸被告就原告做二休二之排休方式已為相當程度之

說明（本院卷3第169至170頁），而原告並未舉證證明其於排休日出勤之何加班日為空班日，則原告請求被告應按空班日之加班費率給付加班費，尚乏所據，而難採憑。

8.綜上以觀，原告於102年11月至107年6月之加班工時，如被告所提被證21所示（本院卷2第299至495頁，見兩造不爭執事項㈨），則原告依兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付原告如附表3所示之增加加班費（計算方法詳如本院卷2第497至607頁所示），核屬有據；至逾此範圍之主張，尚非可採。

㈢被告應提繳如附表3所示之增加勞退金至原告於勞保局之勞退金個人專戶：

1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準；此觀勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項及同條例施行細則第15條第1項、第2項規定即明。

2.經查，本件被告依兩造勞動契約之法律關係，應給付原告如附表3所示之增加加班費，已如前述，而依前揭規定計算結果，被告應再提繳如附表3所示之增加勞退金至原告於勞保局之退休金個人專戶（計算方法詳如本院卷2第497至607頁所示）。則原告依前揭規定，請求被告應將如附表3所示之增加勞退金提繳至原告於勞保局之退休金個人專戶，要屬有據；至逾此範圍之主張，難謂可採。

㈣綜上所述，原告本於兩造勞動契約之法律關係，請求被告應給付原告如附表3所示之增加加班費，並依勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項等規定，請求被告應提繳如附表3所示之增加勞退金至原告於勞保局之退休金個人專戶，應予

准許，則其另依侵權行為之法律關係，為此部分之同一請求，即無贅予審究之必要。至於原告逾前開應准許部分，既無加班費及勞退金給付請求權，被告對此即無侵權行為可言，則原告就此部分本於兩造勞動契約及侵權行為之法律關係為請求，要難准許。

六、從而，原告本於兩造勞動契約之法律關係，請求被告應給付原告如附表3所示之增加加班費，及自本判決確定日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並依勞工退休金條例第6條第1項及第14條第1項等規定，請求被告應將附表3所示之增加勞退金提繳至原告於勞保局之原告退休金個人專戶，為有理由，應予准許。至原告逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經本院斟酌後，認為均與本判決結果不生影響，故不一一論列，附此敘明。

八、本件原告勝訴部分，係屬法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項之規定，依職權宣告假執行；併依同條第2項之規定，宣告被告預供擔保得免為假執行。

九、本件訴訟費用為71,983元（依原告請求如附表2所示之總金額7,166,560元計徵第一審裁判費），而各原告之請求均為一部有理由，一部無理由，是由本院酌量各原告及被告之勝敗情形，確定訴訟費用負擔比例如附表4所示。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項但書。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　17　　日

民事勞動法庭　法　　官　張季芬

以上正本係照原本作成。

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

20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　李慈容

附表1：

編號	原　告	原訴之聲明請求之金額（新臺幣）
1	陳志嘉	109,975元
2	李家源	105,825元
3	楊盛淵	105,825元
4	張姿禎	244,804元
5	陳姿廷	244,804元
6	王怡仁	105,825元
7	陳勇戎	105,825元
8	林榮一	105,825元
9	李建旻	105,825元
10	林芯如	244,804元

（續上頁）

11	吳靜芬	244,804元
12	林珮語	244,804元
13	廖彩吟	244,804元
14	黃憶娟	244,804元
15	詹珮宜	244,804元
16	蔡玉雯	244,804元
17	葉育書	244,804元
18	黃媛玲	244,804元
19	黃俊霖	244,804元
20	林柏均	244,804元
21	黃文立	244,804元
22	黃彙心	244,804元
23	謝耀啟	244,804元
24	陳協志	209,832元

（續上頁）

25	陳順宗	209,832元
26	王欣婷	244,804元
27	黃素玲	244,804元
28	李信志	209,832元

附表4：

編號	當事人	訴訟費用負擔比例
1	陳志嘉	1%
2	李家源	2%
3	楊盛淵	2%
4	張姿禎	3%
5	陳姿廷	4%
6	王怡仁	3%
7	陳勇戎	1%
8	林榮一	1%

（續上頁）

9	李建旻	3%
10	林芯如	2%
11	吳靜芬	5%
12	林珮語	3%
13	廖彩吟	1%
14	黃憶娟	1%
15	詹珮宜	1%
16	蔡玉雯	2%
17	葉育書	4%
18	黃媛玲	0.5%
19	黃俊霖	4%
20	林柏均	2%
21	黃文立	3%
22	黃彙心	2%

（續上頁）

23	謝耀啟	2%
24	陳協志	3%
25	陳順宗	1%
26	王欣婷	2%
27	黃素玲	5%
28	李信志	3%
29	被　告	33.5%