雇主能以有薪假勞工未實際出勤為由而拒發「輪班津貼」嗎？

文:林冠良（進階會員） · 勞動·工作 · 2023-02-03

案例

A為B公司的輪班制勞工，某日，A規劃度假行程，想在這次假期好好讓身心放鬆，於是向B請特休，休假期間剛好遇到A夜間輪值的日子，由於A無法實際出勤，B額外去找其他人力支援替補。到了發薪當日，A發現自己的薪資明細中沒有輪班津貼，去跟雇主理論，但B表示：「公司的薪酬管理辦法中，已明確規定休假期間不發輪班津貼，必須有實際出勤才能領。」因而拒絕發給A這筆津貼。B的說法合理嗎？合法放有薪假的A可以請求這筆「輪班津貼」嗎[1]？

註腳

[1] 案例改編自臺灣新竹地方法院108年度勞訴字第13號民事判決、臺灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決。

本文

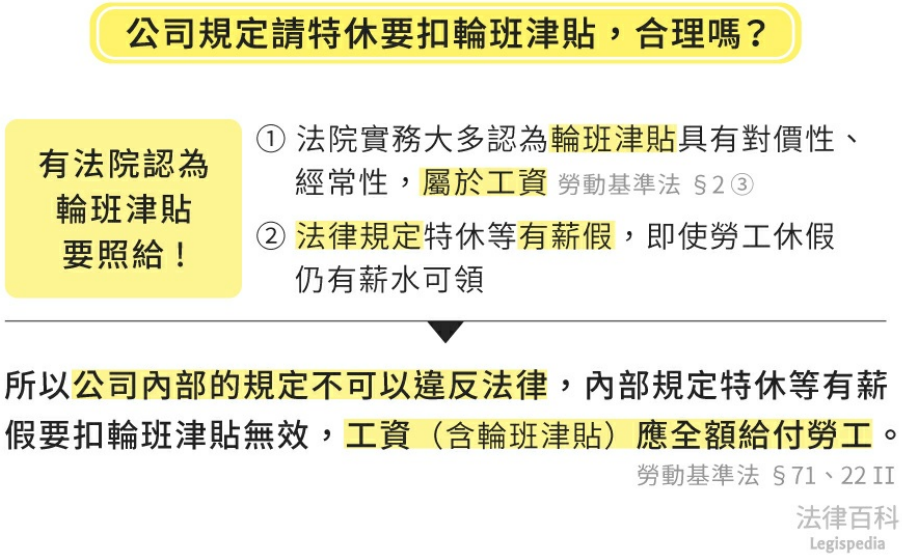

圖1　公司規定請特休要扣輪班津貼，合理嗎？

資料來源：林冠良　/　繪圖：Yen

一、輪班津貼算是工資嗎？（見圖1）

首先，工資該如何認定呢？工資在認定上可以區分成「對價性」與「經常性」的要件[1]，前者就是工作付出勞務而獲得的報酬；後者，則為依據公司內的習慣、團體協約、工作規則、勞動契約等，在一段固定時間內或符合公司制度而於一般情形下[2]，勞工可信賴雇主會持續給付。

輪班津貼是雇主因應輪班制的勞工，需要為了公司制度而調整生理時鐘，可能因班別的替換導致休息時間無法正常、固定而必須承擔特殊的不利益（例如日夜顛倒），在這種輪班工作環境提供勞務所領到的津貼，除了可認為有對價性，且在形成企業發放制度上的慣例時，符合「經常性」的給與，實務上，雖仍視個案觀察，但大多認為「輪班津貼」是工資的一種[3]。

二、為什麼法律上會有「有薪假」？

從民法上的原則出發，簽訂契約的勞工與雇主間互相負有義務，勞工須為雇主工作，雇主須給付工資給勞工[4]，因此沒出勤上班就沒有錢領，聽起來似乎很合理。但勞動基準法、性別工作平等法等又規定了許多假別，讓勞工在休假的時候仍然有薪水（即使不一定是全薪）可領，除了案例中的特休假[5]以外，其他例子還有例假日、休息日[6]、公傷病假[7]、婚假[8]、喪假[9]、產假[10]、產檢假[11]、陪產假[12]等，為什麼法律要如此規定呢？

勞動法規之所以會調整民法上的原則，除了考量勞工需要休息，才有辦法重生勞動力，讓工作維持一定效率與效能，也是因為勞工會有多方面的社會需求，可能基於個人、家庭、社會等種種事由而暫時脫離工作，而這些事由是維護勞動者的人格發展所必須的[13]，另外，也是為了照顧對雇主有經濟上依賴的勞工，在休息期間，仍可保障經濟無虞[14]。

從上述的假別，讀者們應該不難發現，這些規定的中心意旨都帶有社會保護的意涵。

三、雇主可以因為休假就不發輪班津貼嗎？

前面提到輪班津貼屬於工資，也說明法律讓勞工在休假時，仍然有薪水可領的理由。那雇主可以自己規定沒出勤就沒有輪班津貼，發薪水時，只發扣掉輪班津貼後剩餘的部分嗎？

有法院認為輪班津貼仍需照給，主要可從兩個面向說明：

（一）雇主的工作規則不能違反強制規定

法院認為請特休時可照領薪資，屬於法律上的「強制規定」，白話理解即：法律要求一定要做，不允許任意排除、更改的規定，所以雇主不能在法律規定外，又以單方面制定的工作規則[15]加上「須出勤才能領」的條件，否則將會違反強制規定而無效[16]。

（二）原則上工資應直接全額給付勞工

勞動基準法有明文，原則上工資應全額直接給付給勞工[17]，而前面已說明工作規則附加「出勤」為輪班津貼

發放條件是無效的，因此勞工可以請求雇主將輪班津貼連同當期的薪資一起支付[18]。

四、小結

回到本文案例，依照前述實務見解，A請求B給付的「輪班津貼」，若不僅符合「對價性」要件，且企業上已形成慣例並讓勞工產生信賴而具「經常性」給與，多可被認定為工資。儘管A因為請特休沒有實際出勤，但特休假時，薪資照領是法律所保障的權利，縱使B以公司的薪酬辦法（工作規則）規定必須有實際出勤才有輪班津貼，也是違反法律的強制規定而無效的。B的說法無理由，A可以請求特休期間的輪班津貼。

附帶一提，這類有薪假的薪資計算爭議，雖已有實務案例可供參考，但目前數量有限，有待日後繼續觀察。

註腳

[1] 勞動基準法第2條第3款：「本法用詞，定義如下：……三、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。」

[2] 最高法院110年度台上字第2035號民事判決：「所謂『因工作而獲得之報酬』及『經常性之給付』，分別係指符合勞務對價性，及在一般情形下經常可以領得之給付。」

[3] 最高法院106年度台上字第2533號民事判決：「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與之獎金、津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款定有明文。即在一般情形下經常可以領得之給付，應以某項給付是否具勞務對價性及給與經常性，依一般社會通念判斷，名稱並非所問。」
行政院勞工委員會勞動2字第0940032710號令（2005/6/20）：「鑒於事業單位迭有將『輪班津貼』或『夜勤津貼』等具有工資性質之給付，以『夜點費』或『誤餐費』名義發放，以減輕雇主日後平均工資之給付責任，實有欠妥……。」

[4] 民法第482條：「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。」

[5] 勞動基準法第38條：「
I 勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：
一、六個月以上一年未滿者，三日。
二、一年以上二年未滿者，七日。
三、二年以上三年未滿者，十日。
四、三年以上五年未滿者，每年十四日。
五、五年以上十年未滿者，每年十五日。
六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。
勞動基準法第39條：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，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。」

[6] 勞動基準法第36條第1項：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」
勞動基準法第39條。

[7] 勞動基準法第59條第2款：「勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：……二、勞工在醫療中不能工作時，雇主應按其原領工資數額予以補償。但醫療期間屆滿二年仍未能痊癒，經指定之醫院診斷，審定為喪失原有工作能力，且不合第三款之失能給付標準者，雇主得一次給付四十個月之平均工資後，免除此項工資補償責任。」

[8] 勞工請假規則第2條：「勞工結婚者給予婚假八日，工資照給。」

[9] 勞工請假規則第3條：「勞工喪假依左列規定：
一、父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工資照給。
二、祖父母、子女、配偶之父母、配偶之養父母或繼父母喪亡者，給予喪假六日，工資照給。
三、曾祖父母、兄弟姊妹、配偶之祖父母喪亡者，給予喪假三日，工資照給。」

[10]性別工作平等法第15條第1項：「雇主於女性受僱者分娩前後，應使其停止工作，給予產假八星期；妊娠三個月以上流產者，應使其停止工作，給予產假四星期；妊娠二個月以上未滿三個月流產者，應使其停止工作，給予產假一星期；妊娠未滿二個月流產者，應使其停止工作，給予產假五日。」
勞動基準法第50條第2項：「前項女工受僱工作在六個月以上者，停止工作期間工資照給；未滿六個月者減半發給。」

[11]性別工作平等法第15條第4項、第6項：「
IV 受僱者妊娠期間，雇主應給予產檢假七日。……
VI 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。」

[12]性別工作平等法第15條第5項、第6項：「
V 受僱者陪伴其配偶妊娠產檢或其配偶分娩時，雇主應給予陪產檢及陪產假七日。
VI 產檢假、陪產檢及陪產假期間，薪資照給。」

[13]黃越欽、黃鼎佑（2015），〈第四章第二節　工作時間〉，翰蘆書局，《勞動法新論》，頁378。

[14]邱羽凡（2022），〈工資續付原則之適用與爭議分析—臺灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決評釋〉，《月旦裁判時報》，第120期，頁57、58。羽凡老師該大作將各種有薪假整理成圖表（頁61），若對該議題有興趣，推薦閱讀該篇文章，非常精闢。

[15]勞動基準法第70條第1款、第2款：「雇主僱用勞工人數在三十人以上者，應依其事業性質，就左列事項訂立工作規則，報請主管機關核備後並公開揭示之：
一、工作時間、休息、休假、國定紀念日、特別休假及繼續性工作之輪班方法。
二、工資之標準、計算方法及發放日期。」

[16]勞動基準法第71條：「工作規則，違反法令之強制或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]勞動基準法第22條第2項：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」

[18]臺灣高等法院108年度勞上易字第120號民事判決：「薪資管理辦法第6條第6款規定……係將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，而於請假期間均不發放，已違反前揭關於勞工之特別休假、會務假、喪假、產檢假、受僱六月以上之產假、婚假、陪產假及哺乳時間，工資應照給；受僱未滿六個月產假、生理假之薪資，應減半發給之強制規定，依勞基法第71條規定，薪資管理辦法第6條第6款將輪班津貼之給付附有實際出勤之條件，自屬無效。……按『工資應全額直接給付勞工』，勞基法第22條第2項定有明文。即工資為雇主於勞動契約對勞工所負主給付義務，勞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付全額工資之義務。……被上訴人依兩造勞動契約關係，應給付屬於工資部分之輪班津貼，自屬有據。」該判決的原審臺灣新竹地方法院108年度訴字第13號民事判決並不這樣看，礙於篇幅，本篇僅整理高院的部分，煩請讀者自行參照。

延伸閱讀

黃蓮瑛、黃彥倫（2022），《特別休假未休完可以請領工資嗎？》。

林大鈞（2022），《在不同類型的假日出勤，如何分別計算工資？》。

林佳和（2022），〈輪班津貼：工資、非工資，DOCHI？〉，《月旦法學教室》，第240期，頁46-49。

標籤

工資， 特休， 輪班， 輪班津貼， 工作規則