

臺灣宜蘭地方法院民事判決

115年度勞訴字第6號

原告 馮宜生

沈志煌

曾茂鏘

前三人共同

訴訟代理人 祁冀玄律師

黃繼儂律師

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁

訴訟代理人 薛進坤律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告馮宜生新臺幣（下同）14萬4,181元、原告沈志煌20萬5,437元、原告曾茂鏘19萬8,443元，及均自114年8月12日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、被告應提繳4萬3,632元至原告馮宜生之勞工退休金個人專戶。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第1、2項得假執行。如被告分別以18萬7,813元、20萬5,437元、19萬8,443元為原告馮宜生、沈志煌、曾茂鏘供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告馮宜生於00年0月00日受僱於被告擔任加油營業員，目前任職蘇澳站站長一職；原告沈志煌於70年3月31日受僱於被告擔任加油站營業員，於113年1月15日退休，退休前任職冬山站站長一職；原告曾茂鏘則於70年7月1日受僱於被告擔

01 任加油站營業員，於113年7月16日退休，退休前任職九份站
02 站長一職。原告任職期間，每月薪資項目包含「薪給」、
03 「加班費」、「不休假出勤加班費」、「夜點費」、「危險
04 津貼」、「全勤獎金」等多種項目。然被告於原告任職期
05 間，僅以每月「薪給」為計算基礎，給付延長工時工資（下
06 稱加班費）及特別休假未休工資（下稱不休假出勤加班
07 費），並未將具工資性質之危險津貼、全勤獎金、夜點費等
08 數額計算在內，致原告等所領取之加班費、不休假出勤加班
09 費均有短少，而欠付如附表一所示之加班費差額、不休假出
10 勤加班費差額，且就此計算之新制勞工退休金亦有如附表一
11 所示短少情形。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24
12 條、第39條、第38條第4項、第39條、勞基法施行細則第24
13 條之1第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條、第
14 31條規定，聲明請求(一)被告應給付原告馮宜生14萬4,181
15 元、原告沈志煌20萬5,437元、原告曾茂鏘19萬8,443元，及
16 均自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之
17 5計算之利息。(二)被告應提繳4萬3,632元至原告馮宜生之勞
18 工退休金個人專戶。併陳明願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則辯以：被告為國營事業，計算原告加班費與不休假出
20 勤加班費之基礎，亦應以單一薪給制（薪給）為標準發給，
21 此為被告依據行政院、經濟部相關法令規定而行之有年，並
22 為原告所明知而仍同意受僱，原告自應受拘束，且被告所給
23 付數額亦未低於勞基法之最低標準，是本件自不應再以全勤
24 獎金、危險津貼、夜點費加計每月薪給，據以計算加班費差
25 額、不休假出勤加班費差額及新制勞工退休金差額等語。且
26 縱使原告上述主張有理由，有關原告請求加班費差額、不休
27 假出勤加班費差額及新制勞工退休金差額逾起訴前5年部
28 分，亦罹於時效，而為時效抗辯等語為辯，並聲明請求駁回
29 原告之訴，及陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
30 執行。

31 三、查原告主張於上述期間以上述職務受僱於被告，而被告於原

01 告任職期間僅以每月「薪給」為計算基礎，給付加班費及不
02 休假出勤加班費，並未將具工資性質之危險津貼、全勤獎
03 金、夜點費等數額計算在內等情，業為被告所不爭執。原告
04 進而主張，原告所領取之夜點費、全勤獎金、危險津貼亦屬
05 工資性質，故被告僅以薪給計算，有短付上述加班費差額、
06 不休假出勤加班費，並因此短付應提繳之新制勞工退休金等
07 情，被告則否認之，並以前詞為辯。

08 四、原告領取之夜點費、全勤獎金、危險津貼應屬勞基法第2條
09 第3款所指工資：

10 (一)按既判力之發生限於同一事件已有確定之終局判決者。所謂
11 同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，
12 若此三者有一不同，即不得謂為同一事件，自不受確定判決
13 之拘束。另爭點效乃法院於前訴訟之確定判決理由中，就訴
14 訟標的以外當事人主張之重要爭點，本於辯論結果而為判斷
15 者，除有顯然違背法令、新訴訟資料足以推翻原判斷、原判
16 斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益差異甚大等情形
17 外，應解為在同一當事人間、就與該重要爭點有關所提起之
18 本訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任
19 作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則。經查，
20 原告曾分別就夜點費應計入平均工資，主張被告短付勞退舊
21 制退休金，而依勞基法第84條之2、第55條、廢止前臺灣省
22 工廠工人退休規則，訴請被告給付短付之勞退舊制退休金差
23 額本息乙情，有臺灣橋頭地方法院111年度勞訴字第211號、
24 111年度勞訴字第217號、臺灣高等法院高雄分院111勞上易
25 字第256號民事判決（下稱系爭前案）確定在案（見本院卷
26 一第39頁至第46頁、卷二第75頁至第81頁），且為兩造所不
27 爭執，堪信屬實。是關於夜點費有無勞務對價性與經常性給
28 付之工資性質、是否應列為平均工資據以計算退休金等節，
29 則為原告與被告前案訴訟之重要爭點，並經系爭前案確定判
30 決認定夜點費為工資，應列入原告之平均工資據以計算勞工
31 退休金，此有上述判決可參。則依前揭說明，系爭前案確定

01 判決認定夜點費屬於原告之工資之判斷，即具有爭點效。而
02 系爭前案就加班費、不休假出勤加班費、新制勞工退休金之
03 工資項目及計算，兩造未為充分之舉證及攻防、適當完全之
04 辯論，法院亦無實質之審理判斷，則原告就本件請求上述差
05 額部分，尚不受系爭前案關於工資項目及計算等爭點效之拘
06 束，是被告主張原告請求上述差額部分應受系爭前案既判
07 力、爭點效之拘束，抗辯原告起訴有權利濫用或違反誠信原
08 則云云，洵不可採。

09 (二)再按，全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲
10 得之報酬之性質，屬工資範疇。準此，全勤獎金屬於工資之
11 一部分，計算特休未休之工資，即應將該獎金列入工資一部
12 分（最高法院97年度台上字第1342號判決意旨參照）。兩造
13 亦不爭執，原告如每月全勤工作提供勞務，被告即應依據工
14 作規則，給與員工1日薪資之全勤獎金。查原告任職期間按
15 月領取全勤獎金乙節（除原告馮宜生於109年10月、110年4
16 月未領取），除原告提出之薪資表（見本院卷一第101頁至
17 第220頁），亦有被告提出之原告薪資表與光碟可憑（見本
18 院卷一第293頁至第472頁、第171頁）可見原告係固定領取
19 全勤獎金，且以全月未請假及提供勞務為要件，全勤獎金具
20 有勞務對價性與經常性給付之性質，應屬原告之工資。

21 (三)另查，依上述原告薪資表，原告係按月自被告領取有危險津
22 貼，依給付名目觀之，此係被告基於工作特殊性而對勞工所
23 為定時給付。且原告為被告所屬加油站員工，確屬從事艱
24 難、危險工作，此有原告提出監察院調查報告可佐（見本院
25 卷一第93頁至第100頁），足認危險津貼係從事具有危險性
26 或有礙健康需配戴適當或特殊護具工作，以達成工作任務所
27 為之給與，與原告職務所處環境及提供勞務間密切相關，顯
28 具有勞務對價性，且非因應臨時性業務需求而偶爾發放之款
29 項，具有經常性給與之特徵，是危險津貼具有勞務對價性與
30 經常性給付之性質，應屬原告之工資。

31 五、夜點費、全勤獎金、危險津貼均應列入工資，據以計算加班

01 費差額、不休假出勤加班費差額：

02 (一)被告雖抗辯其為國營事業，有關工資之給付應受行政院、經
03 濟部等相關規定所拘束，兩造亦達成以單一薪給制之本薪計
04 算加班費、不休假出勤加班費之默示合意，原告應受被告之
05 工作規則拘束云云。惟按，為規定勞動條件最低標準，保障
06 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本
07 法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂
08 勞動條件，不得低於本法所定之最低標準。勞基法第1條定
09 有明文。此規定乃強制規定，若依其他相關法令所定之勞動
10 條件高於勞基法所規範之內容時，始有優先適用其他相關法
11 令之餘地。再依國營事業管理法第14條規定：「國營事業應
12 摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得
13 為標準以外之開支。」、經濟部所屬事業機構用人費薪給管
14 理要點（下稱系爭薪給要點）第10點第2項前段規定：「各
15 事業機構主持人應確依企業化經營精神，合理訂定所屬人員
16 年度薪給標準。…」（本院卷一第273頁）、被告之工作規
17 則第39條規定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依
18 經濟部及本公司規定辦理；特別休假採歷年制（前1年12月2
19 6日至本年12月25日）。」（本院卷一第275頁），可知上開
20 規範內容僅規定國營事業（含被告）人員之待遇及福利，應
21 由行政院規定標準，並依經濟部及被告規定辦理而已，並未
22 就工資之定義有特別之規定，亦未排除勞基法之適用，則被
23 告給付原告薪資項目，是否符合勞基法第2條第3款規定，是
24 否具備「勞務對價」及「經常性給與」之原則，仍應就個案
25 情形為認定，尚不得以上開規定，據以否定夜點費、全勤獎
26 金、危險津貼業經本院前開認定屬於原告工資之性質。被告
27 執此辯稱國營事業採用單一薪給制度，以本薪計算加班費與
28 不休假出勤加班費，未違反勞基法最低保障云云，自無足
29 採。至於原告每月自被告領取報酬與薪津表而未表示異議，
30 僅屬單純之沈默，並無以舉動或其他情事為一定之意思表
31 示，亦難認為兩造已默示合意計算加班費與不休假出勤加班

01 費，無須列計夜點費、全勤獎金、危險津貼為工資。是被告
02 以此置辯，亦無可採。

03 (二)基此，原告主張關於起訴前5年即自109年6月起加班費與不
04 休假出勤加班費，應將夜點費、全勤獎金、危險津貼，列入
05 平日工資以計算其數額，應屬可採。查原告依被告提出加班
06 時數、不休假時數（見本院卷二第85頁之光碟），並依勞基
07 法第24條、第37條、第38條第4項、第39條所定之範圍內加
08 權計算「每月加班加權時數」欄（ $\text{平加時數} \times 4/3 + \text{超加時數} \times$
09 $5/3 + \text{假加時數} \times 4/3 + \text{國加時數} \times 1$ ）及「全年度未休假時數」
10 欄，再與夜點費、全勤獎金、危險津貼合計後計算得出每小
11 時工資，以兩者乘積，分別得出如附表一「加班費差額」、
12 「不休假加班費差額」所示金額（計算式見本院卷二第137
13 頁至第145頁、第177頁），應屬可採。至於被告另辯稱被告
14 加班費及不休假出勤加班費係採一段式計算，以原告馮宜生
15 109年6月份為例，其平日加班時數加乘 $4/3$ 後為25.2小時等
16 情，然此並無從以被告提出上述每月加班時數有關「平加類
17 別」、「超加類別」、「假加類別」、「國加類別」可以得
18 知，且原告馮宜生109年6月份薪資表亦記載「加班時數48.4
19 小時」（見本院卷一第101頁），等同原告馮宜生主張109年
20 6月份加班時數之合計（ $25.2 + 13.6 + 1.6 + 8 = 48.4$ ）。故如以
21 原告馮宜生109年6月份為例，其平日延長工時在2小時以內
22 之時數應以25.2小時計之，並非被告所稱平日加班時數加乘
23 $4/3$ 後為25.2小時；又被告雖否認原告有於休息日出勤等
24 情，然被告所提出上述加班時數表既記載「假加類別」之時
25 數，則原告依勞基法第24條第2項規定，統一以每小時工資
26 之 $4/3$ 倍為請求，尚在法律規定之範圍內，是被告以此為
27 辯，亦無所據。

28 六、原告領取之夜點費、危險津貼、全勤獎金屬工資，應納入工
29 資計算加班費差額、不休假出勤加班費差額，並據以計算新
30 制勞工退休金差額：

31 (一)按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得

01 低於勞工每月工資百分之6。雇主未依本條例之規定按月提
02 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇
03 主請求損害賠償、前項請求權，自勞工離職時起，因5年間
04 不行使而消滅。勞退條例第14條第1項、第31條第1、2項定
05 有明文。

06 (二)查被告給付原告之夜點費、全勤獎金、危險津貼，均屬原告
07 之工資，應納入工資以計算上述加班費差額、不休假出勤加
08 班費差額，已如前述。是原告主張夜點費、加班費（含差
09 額）、危險津貼、全勤獎金、不休假出勤加班費（含差
10 額），應列為被告提繳新制勞工退休金之每月工資計算基
11 礎，堪屬有理。是原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1
12 項、第31條第1項規定，請求被告應分別給付或補提繳附表
13 一「新制退休金差額」欄所示金額（計算式見本院卷二第17
14 9頁至第193頁），被告亦未爭執其形式上之計算，是此部分
15 請求，亦屬有據。至於被告雖抗辯原告在109年6月前之加班
16 費差額、不休假出勤加班費差額之請求權，已罹於時效，不
17 得計入新制勞工退休金差額之計算基礎，否則將導致原告無
18 法請求上述工資差額，但仍得變相享有超過5年時效以外之
19 新制勞工退休金利益，與短期時效之立法意旨不符云云。惟
20 勞退條例第14條第1項規定雇主為勞工提繳之退休金，不得
21 低於勞工每月工資百分之6，係規範雇主提繳新制退休金之
22 計算基礎，並非就雇主應按月給付與勞工之薪資中抽取部分
23 數額為提繳，而原告依勞退條例第31條第1項規定請求被告
24 給付部分，性質上為損害賠償，非屬一年或不及一年之定期
25 給付，自無適用民法第126條短期時效之餘地。而且原告馮
26 宜生尚在職、原告沈志煌、曾茂鏘於113年間退休迄今尚未
27 逾5年，是原告於114年6月10日提起訴訟，請求被告賠償其
28 等任職期間，未按月足額提繳新制勞工退休金所受損害，亦
29 尚未罹於5年消滅時效。故被告此部分所辯，不足採認。

30 七、綜上所述，原告依前述規定，請求被告給付原告馮宜生14萬
31 4,181元、原告沈志煌20萬5,437元、原告曾茂鏘19萬8,443

01 元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即114年8月12日（見本院
02 卷一第235頁）起至清償日止，按法定利率計算之遲延利
03 息，暨被告應提繳4萬3,632元至原告馮宜生之勞工退休金個
04 人專戶等情，為有理由，應予准許。本判決係法院就勞工之
05 給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項
06 規定，本院依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定
07 相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

08 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
10 勞 動 法 庭 法 官 蔡仁昭

11 以上正本係照原本作成。

12 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。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 5 月 14 日
15 書 記 官 謝宗佑

16 附表一：原告請求金額一覽表（單位：新臺幣）
17

	加班費差額	不休假出勤加班 費差額	新制退休金差額	合計
馮宜生	110556元	33625元	43632元	187813元
沈志煌	107373元	41424元	56640元	205437元
曾茂鏘	109960元	44143元	44340元	198443元