臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第86號

原　　告　陳星維

被　　告　台灣中油股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李順欽

訴訟代理人　林昱璿

　　許勝雄

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第7款定有明文。經查，本件原告起訴聲明原係：被告應給付原告480萬元（見本院卷一第249至250頁），訴訟標的為勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第4條、民法第179條。嗣於民國111年5月23日具狀追加勞基法第2條第4款、勞基法施行細則第10條、勞基法第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條、第11條、第14條第1款、第15條、第16條為訴訟標的（見本院卷一第87頁）。經核原告上開所為，係本於同一基礎事實所為，且不甚礙於被告之防禦及訴訟之終結，揆諸前揭法條規定，並不在禁止之列，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自68年12月20日至109年10月31日於被告任職（下稱任職期間），已於109年10月31日屆齡退休，被告於任職期間均依原告當月或上年度每月之「薪給」計算日

薪、時薪，作為按月發放全勤獎金、一般加班費、不休假出勤加班費（下稱不休假加班費，與一般加班費合稱加班費）以及年度發放考核獎金、績效獎金、年功獎金之計算基礎，並未計入每月給付之危險津貼、全勤獎金、夜點費、一般加班費之「全薪」作為全勤獎金、加班費、考核獎金、績效獎金、年功獎金之計算基礎，因而於原告任職期間有短少給付之情況（短少之數額下稱為差額），顯然已違反勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條之規定，原告依不當得利之法律關係，以原告於109年1月至9月任職期間所受領之全薪作為計算基礎，並以退休日回推15年計算出差額後，請求被告給付全勤獎金15年差額新臺幣（下同）21萬6,360元、一般加班費15年差額210萬3,120元、不休假加班費15年差額54萬900元、考核獎金、績效獎金、年功獎金15年差額合計411萬15元；被告另因以上開方式計算舊制退休金、新制退休金，因而產生退休金給付、提撥不足之問題，原告主張應以109年1月至9月任職期間所受領之全薪作為計算基礎後，計算退休日回推15年被告給付之差額，意即舊制及新制退休金均應加計全勤獎金、工作獎金、績效獎金、年功獎金、加班費等項目，並補給付或補提撥此部分工資之退休金，故依勞基法第55條、民法第179條請求被告應給付舊制退休金差額57萬9,870元，依勞退條例第6條、第11條、第14條第1款、第15條、第16條、第179條請求新制退休金差額35萬7,917元，上開差額加總後，原告並於480萬元之範圍內向被告請求給付，爰依勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條、勞基法第55條、勞退條例第6條、第11條、第14條第1款、第15條、第16條、民法第179條提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告480萬元。

二、被告則以：勞基法並未規範雇主有給付全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金（下合稱獎金）之義務，亦未規定雇主應以何種方式計算並給付獎金，是被告自應依內部規範及兩造約定而為給付，被告歷年來皆係依據經濟部所屬事業

機構用人費薪給管理要點第3條規定，以原告當月或前1年之薪給作為發給獎金之計算基礎，於原告任職期間亦是如此，顯見兩造已循此計算方式行之有年，堪認已有以薪給計算應發放獎金之合意，故被告據此計算並發放獎金，並無違反上開勞基法及勞基法施行細則之規定，原告主張應以全薪計算獎金並請求被告給付15年間以全薪及薪給計算之差額，實屬無據；原告另主張應以全薪計算加班費，惟依勞基法規定計算加班費應以「平日工資」作為計算基礎，意即應有勞務對價性，且為經常性之給與，薪給與全薪之差異在於後者包含危險津貼、全勤獎金、夜點費、加班費（下合稱該等津貼費用），而該等津貼費用並未具有工資之性質，全勤獎金、加班費更非屬原告每日正常工作時間內所得之報酬，且被告以薪給計算加班費並未違反勞基法之最低保障，亦以以此方式計算行之有年，則原告於退休後復主張被告違反上開勞基法及勞基法施行細則之規定，而應以全薪計算加班費，要無理由；本件原告主張應以全薪計算獎金、加班費均無理由，則其主張以全薪計算後之獎金、加班費核算舊制退休金差額、新制退休金提撥差額，並請求被告給付短少支付之差額，亦屬無據，且就舊制退休金差額部分，原告前以另案主張應將夜點費列入平均工資計算退休金，請求被告給付依此計算之舊制退休金差額，經臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第76號判決、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第92號判決原告勝訴確定（下合稱另案判決），而危險津貼、全勤獎金、加班費等項目係在另案判決前即已存在且為原告所知之事實，原告未於另案言詞辯論終結前一併主張計入平均工資計算舊制退休金差額，應認此部分已為另案判決既判力、爭點效所及，原告不得再行請求；況且，即便本院認原告請求給付上開差額為有理由，因被告素以按月或按年方式支付獎金、加班費，本件應適用者應為民法第126條之短期5年消滅時效，是原告至多僅能請求自111年2月18日向新北市政府申請勞資爭議調解時起回溯5年內即106年2月18日至原告退休

日止之差額；另被告已依另案判決意旨將夜點費計入平均工資後補提新制退休金差額，是原告請求將夜點費所造成之加班費、獎金差額補提新制退休金差額，亦屬無理等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自68年12月20日至109年10月31日於被告任職。

㈡原告前曾對被告提起給付退休金差額之訴，主張被告未將夜點費納入平均工資計算舊制退休金，經臺灣橋頭地方法院110年度勞訴字第76號判決、臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第92號判決確定，判決結果為原告勝訴，將夜點費列入作為平均工資之計算基礎，並因而命被告應給付原告據此計算之舊制退休金差額及利息（即另案判決）。

㈢原證一之原告薪津表，即為原告於109年1月至9月任職被告期間所實際受領之項目、薪資、津貼。

㈣被告設有「臺灣中油股份有限公司工作人員危險工作加給支給要點」，且發給考績獎金、績效獎金之依據為「經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點」第7條第1項前段及中段之規定、「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」。另被告所屬員工之考核辦法及獎金發給係參照「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」。被告發給員工年功獎金之依據為「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」第9條。

㈤於原告任職期間，被告實際上發放年終獎金、工作獎金及績效獎金、年功獎金所依據之每月薪給，均係以原告當月或上年度每月之薪給為發放之計算基礎。亦以薪給換算日薪、時薪而發放全勤獎金、加班費及特休未休工資給原告。

四、本院之認定：

㈠原告請求被告給付獎金（即全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金）差額，並無理由：

本件原告雖主張被告於計算獎金時係以薪給為據，而非依照原告受領之全薪計算，故依照勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條、民法第179條規定請求被告給付此

部分獎金給付之差額云云，惟查，綜觀勞基法、勞基法施行細則之內容，並未規範雇主應給付勞工上開獎金，意即雇主並無依法給付獎金之義務，是原告逕以勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條規定為由主張被告依法有以全薪計算並發放獎金之義務，容有誤會；而被告係依照經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點作為發放原告全勤獎金之依據，並以經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第7條第1項前段及中段、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點作為發給考績獎金、績效獎金之依據，至於發放年功獎金之依據則為經濟部所屬事業機構人員考核辦法第9條等節，為兩造所不爭（見兩造不爭執事項㈣），且針對被告於任職期間均以上開要點、考核辦法作為發放獎金之依據，並以薪給作為計算獎金之基礎等情亦無爭執（見兩造不爭執事項㈤），被告既已依照上開要點、考核辦法之內容以薪給作為基礎計算獎金，於原告長達近41年之任職期間內均以此方式計算並發放獎金，堪認兩造間確有以薪給之方式計算並發放獎金之合意。是以，被告對於差額部分之獎金並無依前揭勞動法規給付之義務，兩造於勞動契約成立生效期間復係約定薪給而非全薪方式給付獎金，則被告以薪給作為給付獎金之基礎，未見有何無法律上之原因受有利益、致原告受有損害可言，原告以勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條、民法第179條規定請求被告給付獎金差額，並無理由。

㈡原告請求被告給付加班費（即一般加班費、不休假出勤加班費）差額，為無理由：

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上，再延長工作時間在2小時內者，按平日每小時工資加給三分之二以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1款、第2款、第39條分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常工作時間之外增加工作時

間，兩者性質相同，故假日工作應加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所謂平日工資，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報酬，與計算退休金基數標準之平均工資，係以計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，尚有不同（最高法院100年度台上字第1256號判決意旨參照）。另特休未休假部分，參諸勞基法第38條第4項、第5項規定，勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於勞基法第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工，可見特休未休假需於年度終結或契約終止時，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以一日工資。計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30日所得。

2.本件兩造加班費之計算標準，係依據單一薪給之明確數額除以30日再除以8核算平日每小時工資，而特休假未休應加倍發給之工資，亦係按該標準所算得之平日工資計算，且原告於任職期間被告均以此標準發放加班費，為兩造所不爭執，堪認兩造於勞動契約成立生效期間係合意以薪給作為加班費之計算標準，本院審酌以此方式計算當屬明確之標準，復未低於以法定基本工資計算之每小時工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，亦不違反司法院大法官會議第726號解釋意旨，是被告以此方式計算並給付加班費，並無違反前揭勞基法及勞基法施行細則之規定；且觀諸原告所提之薪津表可知（見本院卷一第21至41頁），原告每月受領之危險津貼、夜點費、加班費並非相同，全勤獎金則依經濟部所屬事業機構人員訓練及差勤管理要點第9點、經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點於原告全月未請假之情況下始得發給，亦非必然均可領得，倘若依

原告主張以包含危險津貼、夜點費、加班費、全勤獎金之「全薪」作為平日每小時工資之計算標準，勢必需待該月份終結後，加總當月之危險津貼、夜點費、加班費、全勤獎金後，除以當日工作時數，始能得出該月之平日工資並據此計算加班費，意即依照原告之主張，將導致在算出每月之平日工資以前無從得知該月加班費之數額，然因全薪包含加班費在內，未算出加班費以前又如何能得知全薪之數額為何，可見原告主張之算法於現實上實有窒礙難行之處，且該算法亦將導致每月、每年之加班費計算基礎存有差異。是以，被告以前揭方式計算並給付加班費，要無違反前揭勞基法及勞基法施行細則之規定，業經本院認定如前，難認被告有何無法律上之原因受有利益、致原告受有損害可言，原告以勞基法第2條第3款、第4款、勞基法施行細則第10條、民法第179條規定請求被告給付加班費差額，難認有理。

㈢原告請求舊制退休金差額部分，難認有據：

1.按民事訴訟法第400條第1項規定除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力。乃在明示同一事件一事不再理之原則，所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，若此三者有一不同，即不得謂為同一事件，自無一事不再理之原則之適用（最高法院100年度台上字第2179號判決意旨參照）。次按訴訟法上所謂一事不再理之原則，乃指同一事件已有確定之終局判決者而言。其所謂同一事件，必同一當事人就同一法律關係而為同一之請求，或就同一訴訟標的求為相反之判決，或求為與前訴可以代用之判決，否則，即不得謂為同一事件，自不受確定判決之拘束（最高法院82年度台上字第1612號判決意旨參照）。又按民事訴訟法第244條第1項第2款規定「訴訟標的及其原因事實」，規範意旨在於：訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，俾使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。是判斷同法第400條第1項之既判力客觀範圍，應依原告起訴主張之原因事實特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判

決於言詞辯論終結時點，經當事人已提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法之同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束（最高法院107年度台抗字第558號裁定意旨參照）。

2.本件原告雖依勞基法第55條規定請求被告給付舊制退休金差額，惟查，原告於另案業已主張被告未將性質屬工資之夜點費列入平均工資計算舊制退休金，已然違反勞基法第55條等規定，請求被告給付依此計算之舊制退休金差額，經另案認定夜點費為勞務對價，性質上屬工資而應納入平均工資計算舊制退休金，而為原告勝訴之判決確定（即另案判決之內容）；本件兩造即為另案判決之原被告，前後二案件之當事人相同，且又前後二案件之訴訟標的法律關係，均為依勞基法第55條規定請求給付舊制退休金差額之舊制退休金差額請求權，原告於另案判決主張未將夜點費列入平均工資計算舊制退休金，本件則主張未將加班費差額、獎金差額列入平均工資計算舊制退休金，意即原告於前後二案件中均主張被告以薪給計算舊制退休金，足見原告於另案判決前顯已明知被告未將加班費、獎金納入平均工資計算舊制退休金等事實，其既然於另案判決事實審言詞辯論終結前，即已知悉被告有未將加班費、獎金差額計入平均工資計算舊制退休金之事實，仍未於另案審理時提出主張，依上開說明，應認已為另案既判力所拘束，不得再於本案請求舊制退休金差額，是原告依勞基法第55條規定請求被告給付舊制退休金差額，已違反一事不再理原則，難認有據。

3.至原告於本件另依民法第179條規定請求被告給付舊制退休金差額部分，按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間就與該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原

則而言。爭點效之適用，必須前後兩訴訟當事人同一，且前案就重要爭點之判斷非顯然違背法令，及當事人未提出新訴訟資料足以推翻原判斷等情形始足當之（最高法院99年度台上字第1717號民事判決意旨參照）。查原告於另案固然未以民法第179條不當得利之法律關係作為訴訟標的，惟兩造於另案業已針對平均工資包含哪些項目乙節進行辯論攻防，另案判決亦就原告之平均工資數額進行實質認定，並據此計算被告應補發之舊制退休金差額，原告並未提出另案有顯然違背法令之處，且不當得利法律關係之規範目的係在處理財產價值不正當之移動，原告於本件未具體陳述就被告未依全薪作為計算基礎、未將加班費及獎金差額納入平均工資計算舊制退休金，導致兩造間有何財產價值不正當移動之情況，足見原告所提出之新訴訟資料無足以推翻另案就平均工資數額、舊制退休金差額之認定及判斷，是原告另依民法第179條規定請求被告給付舊制退休金差額，已然違反另案之爭點效，本諸民事訴訟法之誠信原則，礙難准許。

㈣原告請求新制退休金差額部分，難認有理：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條、第11條、第14條第1項定有明文；另按每月工資，即為勞基法第2條第3款所定之工資：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，勞基法施行細則第10條第2款定有明文。又按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第4項定有明文，足見雇主因勞工未休畢特別休假而為之給付，應屬工資之性質，得計入新制退休金之每月工資計算基礎。

2.原告雖主張應將獎金、加班費、危險津貼等項目計入每月工資而由被告補提6%新制退休金，然查，就獎金部分，全勤獎金係原告全月未請假之情況下始得發給，要非必然可領（詳如前述）；考核獎金則根據經濟部所屬事業機構人員考核辦法，需依年度考核之結果決定是否發放及發放之數額（見本院卷一第393至394頁之該考核辦法第8至9條規定）；績效獎金之發放則依照經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4條之內容，當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金，但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限，而計算方式係以總盈餘是否已達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額，作為決定發放月數之因素，且總盈餘之計算係以審定決算稅前盈餘為基礎，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額（見本院卷一第387至388頁之該實施要點第4條規定）；年功獎金則依經濟部所屬事業機構人員考核辦法第9條規定，若年度考績獎懲結果為甲等、乙等，但已無薪級可晉者，則

另發給1個月之薪額，此即年功獎金（見本院卷一第394頁之該考核辦法第9條第1、2款規定），參以上開勞基法施行細則第10條第2款所定內容可知，本件被告給付原告之獎金，核屬非經常性之給與，要非勞基法所定之「工資」，故被告抗辯此部分無庸計入每月工資並據此提撥新制退休金等語，要非無稽。

3.至原告主張應將危險津貼、加班費（即一般加班費與不休假加班費）計入每月工資而由被告補提6%新制退休金部分，經查，原告於任職期間所受領之一般加班費，乃被告針對原告超時工作給付之工資，核屬勞基法第2條第3項所定以計時方式給付之工資；不休假出勤加班費，乃因原告未休畢特別休假而由被告發給給與；危險津貼則係為激勵員工從事艱難工作、達成任務而額外發給（見本院卷一第191頁），衡情當屬因工作所獲之報酬，且觀諸兩造提出之薪津表，均顯示原告於任職期間固定受領每月1,400元之危險津貼（見本院卷一第23至41頁、第427至428頁），揆諸上開說明意旨，加班費、危險津貼當屬工資之性質，是原告主張應將加班費、危險津貼計入每月工資而由被告補提6%新制退休金，固屬有理。惟依被告所提其現存之106年2月至109年10月新制退休金差額表（見本院卷一第427至428頁，下稱上開表格），顯示被告於該段期間內按月提撥如「原月提繳工資」欄所示金額之6%至新制退休金帳戶；且被告已將另案認定屬工資性質之夜點費計入每月工資並據此補提此部分新制退休金差額乙節，為兩造所不爭執（見本院卷二第381至382頁），有相關提繳資料存卷可查（見本院卷二第335至359頁）；若將上開表格中之「薪給」、「危險津貼」、「不休假獎金（即不休假出勤加班費）」、「加班費」加總之數額（即加計加班費及危險津貼後之每月工資），與「原月提繳工資」（即未加計加班費之每月工資）兩相比較後可知，被告於106年2月至109年10月依其原本認定之工資提繳之新制退休金總額，高於本院認定應加計加班費及危險津貼後之工資提繳之

新制退休金總額（計算方式、結果詳如附表所示），且被告並已將夜點費計入每月工資所生之新制退休金差額補提撥完畢（業如前述），堪認被告於該期間內並無短提撥新制退休金之情況；原告復未提出其餘任職期間被告有短少提繳勞工退休金之情事，是其主張應將加班費及危險津貼計入每月工資計算新制退休金雖非無據，惟並無證據顯示被告有提撥不足之情形，則其請求被告補提新制退休金差額35萬7,917元，難認有理，無從准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付480萬元，為無理由，應予駁回。

六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法、所提證據及聲請調查之證據，均經斟酌，核與判決之結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　19　　日

民事第七庭　　法　官　趙悅伶

以上正本係照原本作成

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，並按他造人數附繕本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　19　　日

書記官　尤秋菊