臺灣高等法院臺中分院民事判決

112年度勞上易字第24號

上　訴　人　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

　　盧名儀

被上訴人　　林豐參

　　賴勝朗

　　朱文仁

　　黃柏璋

　　林栢洲

上列當事人間請求返還工資差額等事件，上訴人對於中華民國112年5月4日臺灣彰化地方法院111年度重勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於112年10月17日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原判決關於判命上訴人應給付被上訴人賴勝朗、朱文仁、黃柏璋、林栢洲依序超過新臺幣168,380元本息、68,718元本息、103,726元本息、146,206元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判，均廢棄。

二、上開廢棄部分，被上訴人賴勝朗、朱文仁、黃柏璋、林栢洲在第一審之訴應予駁回。

三、其餘上訴駁回。

四、第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、被上訴人主張：

被上訴人林豐參、賴勝朗、朱文仁、黃柏璋、林栢洲等5人（合稱被上訴人）前均受僱於上訴人，並於民國94年7月選擇適用勞工退休金新制，被上訴人陸續於108至109年間退休。然被上訴人在任職期間，上訴人僅以「本薪」（底薪，亦即薪資表所載「薪給」）為日薪或時薪之計算基礎，給付

被上訴人延長工時工資、特別休假未休工資，並未將具工資性質之危險津貼、全勤獎金、夜點費等數額計算在內，而自106年7月8日起短付如附表一□欄（延長工時工資差額）、附表一□欄（特別休假未休工資差額）所示金額，又上訴人未將應給付被上訴人如附表一□、□欄金額加入計算應提撥被上訴人新制退休金範圍內，致短少提撥被上訴人如附表一□欄（新制退休金提撥差額）所示金額，故合計附表一□□□欄之差額，上訴人尚應給付被上訴人如附表一□欄所示金額。爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第24、38、29、55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條等規定，提起本件訴訟，並聲明：上訴人給付被上訴人如附表一□欄所示金額，及均自111年9月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（下稱法定遲延利息）（被上訴人於原審請求逾上開金額部分，經原審判決敗訴，均未據被上訴人提起上訴，非本院審理範圍，不予贅述）。

貳、上訴人抗辯：

上訴人為國營事業，被上訴人工資數額受行政院、經濟部相關規定拘束，上訴人工作規則第39條亦明訂「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦理」，又國營事業管理法第14條及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱薪給管理要點）第3點規定，各事業機構人員之薪給採薪點制，且工作規則經主管機關核備在案，並經上訴人公開置於網頁供員工知悉，被上訴人於工作規則公布且核備後，仍繼續為上訴人提供勞務，係默示同意該工作規則之內容，則被上訴人平日上班之薪資既以薪點制發給，上訴人在計算被上訴人延長工時工資與特別休假未休工資之基礎，亦應以單一薪給制（本薪）為標準發給，被上訴人既知悉而仍同意受僱，並繼續提供勞務，足認兩造已達成默示合意，被上訴人應受拘束。再者，上訴人給付數額未低於法定最低薪資，並無違反勞基法第21條第1項之最低保障及工資由勞雇雙方議定之意旨，被上訴人不得再行爭執應將全勤獎

金、危險津貼、夜點費應加計本薪計算延長工時工資、特別休假未休工資及新制退休金提撥差額。

參、原審判決上訴人應給付被上訴人如附表一□欄所示金額，上訴人不服，提起上訴。兩造於本院聲明：

一、上訴人上訴聲明：

㈠原判決不利於上訴人部分廢棄。

㈡上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

二、被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

肆、兩造不爭執事項（本院卷第167-169頁）：

一、兩造間前均具有僱傭關係。

二、林豐參自67年4月12日起到職，於109年6月30日退休；108年12月至109年5月之薪資數額及內容（底薪為78,795元），如原審卷一第51至61頁所載。

三、賴勝朗自68年4月4日起到職，於110年8月31日退休；109年1月至109年6月之薪資數額及內容（底薪為69,752元），如原審卷一第75至85頁所載。

四、朱文仁自66年5月23日起到職，於108年9月30日退休；108年4月至108年9月之薪資數額及內容（底薪為72,963元），如原審卷一第99至109頁所載。

五、黃柏璋自67年12月1日起到職，於109年1月31日退休，自108年8月至109年1月薪資數額及內容（本薪72,963元），如原審卷一第123至133頁所載。

六、林栢洲自67年12月11日起到職，於109年11月30日退休，109年6月至109年11月薪資數額及內容（本薪72,963元），如原審卷一第147-157頁所示。

七、上訴人於被上訴人任職期間，均以「薪給」為計算基礎，發給被上訴人全勤獎金、考核獎金、績效獎金、年功獎金、加班費、特別休假未休薪資。

八、上訴人係依薪給、延長工時工資、特別休假未休工資、全勤獎金及危險津貼之加總數額計算平均工資，給付被上訴人舊制退休金（原審卷三第10頁）。

九、上訴人提撥與被上訴人之新制退休金，係按月依薪給、全勤獎金、延長工時工資、特別休假未休工資、危險津貼之加總數額，依勞保投保級距提撥，上訴人其後已依勞工保險局之命令，提撥未列入夜點費所生新制退休金差額（原審卷三第10頁）。

十、被上訴人主張上訴人未將「夜點費」列入平均工資計算，請求上訴人給付「舊制退休金」差額，前經臺灣橋頭地方法院109年度勞訴字第106號（林豐參部分）、110年度勞訴字第197號（賴勝朗部分）、108年度勞訴字第120號（朱文仁部分）、109年度勞訴字第54號（黃柏璋部分）、110年度勞訴字第15號（林栢洲部分）判決被上訴人勝訴；上訴人不服提起上訴，復經臺灣高等法院高雄分院110年度勞上易字第34號（林豐參部分）、111年度勞上易字第38號（賴勝朗部分）、109年度勞上易字第7號（朱文仁部分）、109年度勞上易字第105號（黃柏璋部分）、110年度勞上易字第52號（林栢洲部分）（合稱前案）判決駁回上訴確定（原審卷一第301-319頁）。

十一、被上訴人於前案中未主張上訴人於其等任職期間所為夜點費以外之給付，性質非屬工資，兩造於前案審理中，亦未就考核獎金、績效獎金、年功獎金之性質是否為工資提出說明或證據，前案法院亦未進行審理判斷。

十二、上訴人每月給付與被上訴人之夜點費、全勤獎金、危險津貼之性質均屬工資（原審卷一第295頁、原審卷三第10頁）。如依被上訴人主張將危險津貼、全勤獎金、夜點費列入工資總額計算延長工時工資，自106年7月8日至被上訴人離職之日止，其等得請求之延長工時及特別休假未休工資差額，分別如下列附表二□□欄所示（原審卷三第10頁）。

十三、被上訴人於任職期間領取之薪資數額、原提繳月投保工資如原判決附件所示（原審卷三第10頁、第33-52頁），但其中賴勝朗之9702之勞退金提撥差額欄450，應更正為32

4；9901之勞退金提撥差額欄270，應更正為0；9903之勞退金提撥差額欄270，應更正為0，合計欄19416，應更正為18750。朱文仁之9909之勞退金提撥差額欄222，應更正為0，合計欄11376，應更正為11154。林佰洲之10207之勞退金提撥差額欄270，應更正為0，合計欄17322，應更正為17052。黃柏璋之9609之勞退金提撥差額欄270，應更正為0；10006之勞退金提撥差額欄3474，應更正為270，合計欄23382，應更正為19908。經更正後，倘被上訴人得請求新制退休金提撥差額，則各該差額之金額如附表二□欄所示。

十四、被上訴人係於111年7月7日提起本件訴訟，上訴人於111年9月29日收受民事起訴狀繕本。

伍、本院之判斷：

一、被上訴人得請求上訴人將被上訴人之「夜點費」、「全勤獎金」、「危險津貼」部分計入工資總額而計算附表一□□欄所示「延長工時工資差額」、「特別休假未休工資差額」：

㈠被上訴人主張上訴人僅以每月「薪給」為換算基礎，給付延長工時工資及特別休假未休工資，而未將具工資性質之「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費」等總額計算在內，致短付延長工時工資及特別休假未休工資。被上訴人則抗辯其為國營事業，給付員工薪資應受行政院、經濟部相關規定拘束，依國營事業管理法第14條及薪給管理要點第3點規定，而以單一薪給制發給工資，兩造已默示合意以本薪計算延長工時工資及特別休假未休工資，並未違反勞基法第21條第1項規定之最低保障等語。查：國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3 條規定適用於同條第1 項各款所列之行業。勞基法公布施行後，凡屬該法所規範之事業單位，均應受勞基法最低限度保障之限制，自不因勞工係受僱於私人企業或國營事業而有所區別。上訴人屬於勞基法第3 條所列行業，其與所僱用勞工之關係，自有勞基法規範

之適用之，故關於被上訴人請求延長工時工資（即延長工時工資）及特別休假未休工資等事項皆應遵循勞基法規定。至於上訴人援引國營事業管理法第14條規定，係規範國家事業人員之待遇及福利，應由行政院規定標準，此係為避免國營事業虛設名目，浮濫發給員工薪資、福利而設，且國營事業管理法並未就國營事業員工延長工時及特別休假未休等工資之發給設有特別規定，自不得排除勞基法之適用。又勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院107年度台上字第575號民事判決意旨參照）。

㈡又勞基法所定延長工時之工資，依同法第24條規定係以「平日每小時工資額」為計算基礎，而平日工資，依同法第2條第3款規定：「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」（最高法院111年度台上字第971號民事判決意旨參照）。另按勞工之特別休假，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項亦有明文，故雇主應按勞工領取之「工資」數額，給付勞工特別休假未休工資甚明。經查，被上訴人於任職期間所得領取之延長工時及特別休假未休工資部分，依上述規定，應以其等自上訴人領取之月工資總額為換算依據，而上訴人僅以每月「薪給」為換算基礎，給付被上訴人延長工時工資及特別休假未休工資，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項第七項），惟上訴人每月給付予被上訴人之夜點費、全勤獎金、危險津貼之

性質均屬工資，既為上訴人所不爭執（原審卷一第295頁、原審卷三第10頁），則上訴人僅以「薪給」計算給付予被上訴人延長工時及特別休假未休工資數額，已低於勞基法第24條第1項、第38條第4項所定應以「工資」計算之最低限度標準，此部分勞動契約之約定因違反強制規定而為無效，故上訴人辯稱兩造已達成默示合意，以本薪計算延長工時及特別休假未休工資，而未違反勞基法之最低保障，被上訴人應受拘束云云，即無足採。從而，被上訴人主張上訴人應以「薪給、危險津貼、全勤獎金、夜點費」總額計算延長工時及特別休假未休工資數額，即屬有據。

㈢兩造已就將危險津貼、全勤獎金、夜點費列入工資總額計算延長工時及特別休假未休工資，其中自106年7月8日至被上訴人離職之日止，被上訴人得請求之延長工時及特別休假未休工資之差額，如附表二□□欄所示，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項第十二項），則被上訴人請求上訴人給付如附表二□□欄所示延長工時及特別休假未休工資差額，核屬有據。

二、被上訴人請求上訴人給付新制退休金差額部分，應計入附表二□□欄所示之「延長工時工資差額」、「特別休假未休工資差額」部分：

㈠被上訴人主張應將附表二□□欄所示之「延長工時工資差額」、「特別休假未休工資差額」部分，列入新制退休金計算數額等語。上訴人則辯稱：上訴人提撥予被上訴人之新制退休金，已將薪給、全勤獎金、延長工時工資、特別休假未休薪資及危險津貼列入計算基礎，其後依勞工保險局命令，補提撥未列入夜點費所生差額，被上訴人應受前案確定判決之爭點效所拘束，就夜點費以外之給付，均不得爭執應列入工資計算云云。惟所謂爭點效，乃法院於前訴訟之確定判決理由中，就訴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者，除有顯然違背法令、新訴訟資料足以推翻原判斷、原判斷顯失公平或前訴訟與本訴訟所得受之利益差

異甚大等情形外，應解為在同一當事人間、就與該重要爭點有關所提起之本訴訟，法院及當事人對該重要爭點之法律關係，皆不得任作相反之判斷或主張，以符民事訴訟上之誠信原則（最高法院111年度台上字第885號民事判決意旨參照），被上訴人於前案係主張上訴人未將夜點費計入平均工資計算，而短少給付舊制退休金，起訴請求上訴人給付舊制退休金差額，並經前案判決命上訴人應為給付等情，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項第十項），且依前案確定判決內容所載，兩造於前案協商後爭點為「夜點費是否為工資之一部，而應納入平均工資以計算退休金」，有前案判決書可查（原審卷一第301至319頁），被上訴人於前案審理時並未主張上訴人於其等任職期間所為夜點費以外之給付非屬工資，而兩造於前案審理中，就附表二□□欄所示之「延長工時工資差額」、「特別休假未休工資差額」是否應計入新制退休金提撥金額範圍內，亦無提出任何說明或證據互為充分攻防，復未經法院進行審理判斷之事實，自不生爭點效之效力。故上訴人抗辯被上訴人請求給付新制退休金部分，應受爭點效拘束，僅需增列夜點費計算差額，不包括附表二□□欄所示之「延長工時工資差額」、「特別休假未休工資差額」部分云云，不足採認。

㈡按雇主應為適用勞退條例之勞工，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；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依勞退條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償；前項請求權，自勞工離職時起，因5年間不行使而消滅，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項、第2項分別定有明文。經查，被上訴人分別於108年9月至110年8月因退休而離職等事實，為兩造所不爭執（兩造不爭執事項第二至六項），是被上訴人於111年7月7日提起本件訴訟，請求上訴人賠償於其等任職期間，未按月足額提繳新制勞工退休金所

受損害，尚未罹於5年消滅時效。上訴人雖主張其就被上訴人在106年7月8日前之延長工時及特別休假未休工資差額之請求權，已因罹於時效而拒絕給付，亦不得計入新制退休金差額之計算基礎，否則將導致被上訴人無法請求上述工資差額，但仍得變相享有超過5年時效以外之退休金利益，與短期時效之立法意旨不符云云，惟勞退條例第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數額為提繳，而被上訴人依勞退條例第31條第1項規定請求上訴人給付部分，性質上為損害賠償，非屬一年或不及一年之定期給付，自無適用民法第126條短期時效之餘地，故上訴人此部分主張，不足採認。

㈢從而，被上訴人主張其等得請求新制退休金提撥差額部分，應計入附表二□□欄之延長工時及特別休假未休工資差額部分，核屬有據；經核算後，兩造均不爭執上訴人應給付被上訴人未足額提繳新制退休金所受損害賠償金額如附表二□欄所示（兩造不爭執事項第十三項）。賴勝朗、朱文仁、黃柏璋、林栢洲請求提繳新制退休金所受損害賠償金額逾附表二□欄所示金額部分，則無理由。

三、綜上，被上訴人得請求上訴人應給付其等之延長工時、特別休假未休工資及新制退休金差額部分，分別如附表二□□□欄所示之金額，合計如附表二□欄所載金額。

四、被上訴人依勞基法第24、38、29、55條、勞退條例第14條等規定，請求上訴人各給付被上訴人如附表二□欄所示金額及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月30日（原審卷一第195頁）起之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。原審就上開不應准許部分，判命上訴人給付賴勝朗逾168,380元本息、朱文仁逾68,718元本息、黃柏璋逾103,726元本息、林栢洲逾146,206元本息部分，暨就該部分併為附條件之准、免假執行宣告，於法未

合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。原審就上開應予准許部分，判命上訴人應給付林豐參124,253元本息、賴勝朗168,380元本息、朱文仁68,718元本息、黃柏璋103,726元本息、林栢洲146,206元本息部分，併為附條件之准、免假執行宣告，尚無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，為無理由，應駁回此部分上訴。又上訴人就上訴為有理由部分，勝訴比例甚微，依民事訴訟法第79條第2項規定，由上訴人負擔就上訴有理由部分之第一、二審裁判費用；暨原判決將上訴人法定代理人誤載為「方振仁」部分，兩造均已表明不影響審級利益（本院卷第164頁），自應由原法院另為裁定更正之，均附此敘明。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，不另論述。

柒、據上論結，本件上訴一部有理由、一部無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　14　　日

勞動法庭　審判長法　官　張瑞蘭

法　官　鄭舜元

法　官　林孟和

正本係照原本作成。

兩造均不得上訴。

書記官　郭蕙瑜

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　15　　日

附表一

編號	請求人	延長工時工資差額□	特別休假未休工資差額□	新制退休金提撥差額□	總計□
1	林豐參	80,244元	29,333元	14,676元	124,253元
2	賴勝朗	112,275元	37,355元	19,416元	169,046元
3	朱文仁	40,048元	17,516元	11,376元	68,940元
4	黃柏璋	61,454元	22,364元	23,382元	107,200元

（續上頁）

5	林栢洲	96,762元	32,392元	17,322元	146,440元

附表二

編號	請求人	延長工時工資差額□	特別休假未休工資差額□	新制退休金提撥差額□	總計□
1	林豐參	80,244元	29,333元	14,676元	124,253元
2	賴勝朗	112,275元	37,355元	18,750元	168,380元
3	朱文仁	40,048元	17,516元	11,154元	68,718元
4	黃柏璋	61,454元	22,364元	19,908元	103,726元
5	林栢洲	96,762元	32,392元	17,052元	146,206元