

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上易字第26號

上訴人 台灣中油股份有限公司

法定代理人 方振仁

訴訟代理人 謝宛均律師

被上訴人 吳宗霖

陳豐澤

陳博南

共 同

訴訟代理人 洪永志律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國114年9月10日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第62號第一審判決提起上訴，本院於115年3月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

本件原判決原記載原審被告為「台灣中油股份有限公司台南營業處」，惟依被上訴人於起訴狀所列被告為「台灣中油股份有限公司」（下稱中油公司），於下一行始記載「台南營業處」及其地址，於事實及理由部分則記載因原告皆為中油公司之台南營業處員工，故原法院有管轄權（原審調卷第11至14頁），足認被上訴人係以中油公司為起訴對象，並以被上訴人任職台南營業處為由而主張原法院有管轄權；且上訴人於原審及本院出具之委任狀、聲明承受訴訟狀亦係以「台灣中油股份有限公司」、「法定代理人方振仁」名義為之（原審訴卷一第177、179頁、本院卷第37頁），是本件被訴及應訴之對象應係中油公司，並經被上訴人於本院補正上訴人名稱為「台灣中油股份有限公司」（本院卷第151至152頁），及原審於民國115年1月23日裁定「原判決原本及正本

01 當事人欄中『被告台灣中油股份有限公司台南營業處』之記  
02 載，應更正為『被告台灣中油股份有限公司』。」（本院卷  
03 第167至168頁），是本件上訴人即原審被告應為「台灣中油  
04 股份有限公司」，先予敘明。

05 貳、實體事項：

06 一、被上訴人主張：伊等前均受僱於上訴人台南營業處，自94年  
07 7月1日起改用勞工退休金新制，吳宗霖、陳豐澤、陳博南之  
08 退休日分別如原判決附表1（下稱附表1）編號1、2、6所  
09 示。然上訴人於伊等任職期間，僅以每月「薪給」為計算基  
10 礎，給付伊等延長工時工資（下稱加班費）及特別休假未休  
11 工資（下稱特休未休工資），並未將具工資性質之危險津  
12 貼、全勤獎金、夜點費等數額計算在內，致伊等所領取之加  
13 班費、特休未休工資均有短少，又上訴人係按月於翌月給付  
14 伊等加班費，並按年給付特休未休工資，而屬1年或不及1年  
15 之定期給付債權，依民法第126條規定，適用5年短期時效，  
16 則本件將伊等領取之危險津貼、全勤獎金、夜點費均計入工  
17 資後，計算出起訴前5年即自108年4月29日起至113年4月28  
18 日之加班費差額（下稱系爭加班費差額）、特休未休工資差  
19 額（下稱系爭特休未休工資差額），再將危險津貼、全勤獎  
20 金、夜點費、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額均列  
21 入工資總額，據以計算上訴人按月應為伊等提繳之勞工退休  
22 金，並扣除上訴人已將夜點費計入工資計算後分別補提繳如  
23 附表1編號1、2、6「自108年4月起至退休日止已補提繳之勞  
24 工退休金差額」欄所示金額至吳宗霖、陳豐澤、陳博南設於  
25 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶  
26 （下稱勞退專戶），則上訴人尚應分別補提繳如原判決附表  
27 2（下稱附表2）編號1、2、6「應補提繳勞工退休金差額」  
28 欄第7類所示金額至吳宗霖、陳豐澤、陳博南之勞退專戶。  
29 爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條  
30 第1項、第31條第1項規定，聲明求為判決：（一）上訴人應提繳  
31 新臺幣（下同）2,430元及自起訴狀繕本送達翌日即113年5

01 月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，至吳  
02 宗霖設於勞保局之勞退專戶。(二)上訴人應提繳1,071元及自  
03 起訴狀繕本送達翌日即113年5月7日起至清償日止，按週年  
04 利率百分之5計算之利息，至陳豐澤設於勞保局之勞退專  
05 戶。(三)上訴人應提繳102元及自起訴狀繕本送達翌日即113年  
06 5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，至  
07 陳博南設於勞保局之勞退專戶。(原審為被上訴人上開請求  
08 勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴。至被上訴人於原  
09 審其餘請求敗訴部分，未據上訴，非本件審理範圍)。並答  
10 辯聲明：上訴駁回。

11 二、上訴人則以：伊為國營事業，被上訴人之工資數額受行政  
12 院、經濟部相關規定拘束，伊之工作規則第39條亦明訂「工  
13 作人員薪(工)資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定  
14 辦理」，另依國營事業管理法第14條及經濟部所屬事業機構  
15 用人費薪給管理要點第3點規定，各事業機構人員之薪給採  
16 薪點制，且工作規則經主管機關核備在案，並經伊公開置於  
17 網頁供員工知悉，被上訴人於工作規則公布且核備後，仍繼  
18 續為伊提供勞務，係默示同意該工作規則之內容，則其等平  
19 日上班之薪資既以薪點制發給，伊計算被上訴人加班費與特  
20 休未休工資之基礎，亦應以單一薪給制(薪給)為標準發  
21 給。被上訴人知悉上情而仍同意受僱，並繼續提供勞務，足  
22 認兩造已達成默示合意，被上訴人自應受拘束。且伊給付數  
23 額並未低於法定最低薪資，並無違反勞動基準法(下稱勞基  
24 法)第21條第1項之最低保障及工資由勞雇雙方議定之意  
25 旨。況被上訴人所領危險津貼、夜點費並非每月均相同，全  
26 勤獎金則依個人出勤狀況決定是否核給，參以其等任職期間  
27 亦有部分月份之全勤獎金為0元、部分月份之夜點費為0元，  
28 上開津貼非必然可領得，本件自不應再以全勤獎金、危險津  
29 貼、夜點費加計每月薪給，據以計算系爭加班費差額、系爭  
30 特休未休工資差額及依勞工退休新制應補提撥之勞工退休金  
31 差額等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人

01 部分，暨該部分假執行及訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢  
02 棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)被上訴人受僱於上訴人台南營業處，自94年7月1日起改用新  
05 制勞工退休金制度，吳宗霖、陳豐澤、陳博南之退休日各如  
06 附表1編號1、2、6所示。

07 (二)上訴人已將被上訴人受僱期間之夜點費計入被上訴人工資總  
08 額，據以計算每月應提繳之勞工退休金之差額，而分別為吳  
09 宗霖、陳豐澤、陳博南補提繳如附表1編號1、2、6「已補提  
10 繳之勞工退休金差額」欄所示金額。附表1編號1、2、6「自  
11 108年4月起至退休日止已補提繳之勞工退休金差額」欄所示  
12 金額，則為被上訴人起訴前5年即自108年4月29日起至113年  
13 4月28日止，上訴人將夜點費計入被上訴人工資計算後，已  
14 分別為吳宗霖、陳豐澤、陳博南補提繳之勞工退休金差額。

15 (三)吳宗霖請求上訴人給付退休金差額事件，前經臺灣高等法院  
16 高雄分院（下稱高雄高分院）111年度勞上易字第216號判決  
17 確定（原審訴卷二第265至268頁）；陳豐澤請求上訴人給付  
18 退休金差額事件，前經高雄高分院110年度勞上易字第145號  
19 判決確定（同卷第269至272頁）。本件訴訟標的非上開前案  
20 確定判決既判力所及。

21 (四)本件若認被上訴人受僱於上訴人期間除領取之薪給外，所領  
22 取之夜點費、全勤獎金、危險津貼亦分別屬被上訴人工資，  
23 據以計算被上訴人時薪，再計算被上訴人起訴前5年之系爭  
24 加班費差額、系爭特休未休工資差額，復以被上訴人之薪給  
25 分別加計夜點費、全勤獎金、危險津貼、系爭加班費差額、  
26 系爭特休未休工資差額而計算被上訴人工資及上訴人應提繳  
27 之勞工退休金，並扣除上訴人已分別為吳宗霖、陳豐澤、陳  
28 博南補提繳如附表1編號1、2、6「自108年4月起至退休日止  
29 已補提繳之勞工退休金差額」欄所示金額後，上訴人尚應為  
30 吳宗霖、陳豐澤、陳博南補提繳之勞工退休金差額分別如附  
31 表2編號1、2、6「應補提繳勞工退休金差額」欄第1類至第7

01 類所示金額（原審訴卷二第199至第223頁）。

02 四、本院之判斷：

03 (一)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
04 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  
05 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之  
06 6。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休  
07 金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退  
08 條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明  
09 文。又雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退  
10 休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工亦  
11 得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專  
12 戶，以回復原狀。

13 (二)依兩造不爭執事項(一)所示，被上訴人受僱於上訴人台南營業  
14 處，自94年7月1日起改用新制勞工退休金制度，吳宗霖、陳  
15 豐澤、陳博南之退休日各如附表1編號1、2、6所示。被上訴  
16 人主張其等受僱於上訴人期間，上訴人僅以每月「薪給」為  
17 計算基礎，給付加班費及特休未休工資，並未將具工資性質  
18 之危險津貼、全勤獎金、夜點費等數額計算在內，致其等所  
19 領取之加班費、特休未休工資均有短少，故本件應先將危險  
20 津貼、全勤獎金、夜點費均計入工資後，計算出其等於起訴  
21 前5年即自108年4月29日起至113年4月28日之系爭加班費差  
22 額、系爭特休未休工資差額，再將危險津貼、全勤獎金、夜  
23 點費、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額均列入工資  
24 總額，據以計算上訴人每月應為其等提繳之勞工退休金，則  
25 扣除上訴人已將夜點費計入工資計算後，分別為吳宗霖、陳  
26 豐澤、陳博南補提繳如附表1編號1、2、6「自108年4月起至  
27 退休日止已補提繳之勞工退休金差額」欄所示金額後，上訴  
28 人尚應分別補提繳如附表2編號1、2、6「應補提繳勞工退休  
29 金差額」欄第7類所示金額至吳宗霖、陳豐澤、陳博南之勞  
30 退專戶。上訴人則否認危險津貼、全勤獎金、夜點費應列入  
31 工資計算，及對被上訴人有短發之系爭加班費差額、系爭特

01 休未休工資差額暨應補繳之勞工退休金差額。

02 (三)按勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
03 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金  
04 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  
05 與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合  
06 「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一  
07 般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務  
08 對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為  
09 之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工  
10 作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給  
11 與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團體協約  
12 前已經評量之勞動成本，無論其名義為何？如在制度上通常  
13 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報  
14 酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與  
15 同法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了  
16 結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金  
17 後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定  
18 標準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成  
19 本，而非工資之情形未盡相同，亦與同法施行細則第10條所  
20 指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別  
21 （最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

22 (四)被上訴人領取之夜點費應屬工資，應納入工資計算系爭加班  
23 費差額、系爭特休未休工資差額，並據以計算本件有無應補  
24 繳之勞工退休金差額：

25 1.吳宗霖、陳豐澤部分：

26 (1)按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就訴  
27 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  
28 果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出新訴訟  
29 資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與該重要爭  
30 點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得  
31 作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則而言。是當事

01 人如於他訴訟提出新訴訟資料，法院即須判斷是否足以推翻  
02 前訴訟之判斷（最高法院111年度台上字第1111號判決意旨  
03 參照）。

04 (2)依兩造不爭執事項(三)所示，吳宗霖、陳豐澤前案訴訟請求上  
05 訴人給付退休金差額事件，分別經高雄高分院111年度勞上  
06 易字第216號、110年度勞上易字第145號判決確定，本件訴  
07 訟標的雖非上開前案確定判決既判力所及。惟關於夜點費有  
08 無勞務對價性與經常性給付之工資性質、是否應列為平均工  
09 資據以計算勞工退休金等節，則為吳宗霖、陳豐澤與上訴人  
10 前案訴訟之重要爭點，並經上開前案確定判決認定夜點費為  
11 工資，應列入吳宗霖、陳豐澤之平均工資據以計算勞工退休  
12 金，有上開前案確定判決在卷可憑（原審訴卷二第265頁至  
13 第272頁），則依前揭說明，上開前案確定判決認定夜點費  
14 屬於吳宗霖、陳豐澤之工資之判斷，即具有爭點效。上訴人  
15 於本件雖仍否認夜點費屬於吳宗霖、陳豐澤之工資，惟上訴  
16 人並未提出新訴訟資料足以推翻前案確定判決之上開判斷，  
17 前案確定判決之上開判斷亦無違反法令或誠信原則情形，上  
18 訴人自應受上開判斷之拘束，不得再為相反主張。是本件自  
19 應將夜點費列入吳宗霖、陳豐澤之工資。

## 20 2.陳博南部分：

21 依兩造不爭執事項(二)所示，上訴人已將陳博南受僱期間之夜  
22 點費計入其工資總額，據以計算上訴人每月應為其提繳之勞  
23 工退休金差額，並已給付陳博南如附表1編號6「已補提繳之  
24 勞工退休金差額」欄所示金額；且附表1編號6「自108年4月  
25 起至退休日止已補提繳之勞工退休金差額」欄所示金額，為  
26 被上訴人起訴前5年即自108年4月29日起至113年4月28日  
27 止，上訴人將夜點費計入工資後，已補提繳給陳博南之勞工  
28 退休金差額。再依兩造不爭執事項(四)所示，若認陳博南受僱  
29 於上訴人期間領取之夜點費屬工資據以計算其時薪，復以陳  
30 博南之薪給、夜點費計算其工資並提繳勞工退休金，扣除上  
31 訴人已給付如附表1編號6「自108年4月起至退休日止已補提

繳之勞工退休金差額」欄所示金額後，則上訴人對陳博南如附表2編號6「應補提繳勞工退休金差額欄」第1類所示金額為-222元，可知陳博南已無此部分夜點費納入工資計算後之勞工退休金差額可請求，但上訴人既已將陳博南領取之夜點費納入其工資計算並據以補提繳其勞工退休金差額，足認上訴人於訴訟外已承認夜點費應屬陳博南之工資無誤。

3.再查，上訴人係依據其油品行銷事業部101年7月3日銷人發字第10110284270號函發放夜點費，該函載明夜點費報支原則為：(1)下午5時以後連續工作達4小時以上者，於下午9時核給小夜點費，逾零時核給大夜點費。(2)因代班而跨兩個輪班工作時段者，於零時前後皆需工作達4小時以上，可分別報支大、小夜點費。(3)大夜班工作人員全時到班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可報支大夜點費（原審訴卷二第245、255頁），可知被上訴人任職期間，每月除領取薪資外，復按值夜之時段額外領取夜點費，夜點費係上訴人在員工薪資之外，另針對所屬輪值小夜班、大夜班或值夜之工作人員所發給，並不因員工之工作內容、年資、級職不同而有差別，且被上訴人或其他員工值夜乃為其經常性之工作，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求偶而為之者有間，顯然夜點費之給與，為被上訴人因特定工作條件（夜間工作）所形成固定常態工作中可取得之給與，自屬被上訴人因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，應屬被上訴人之工資。上訴人辯稱：被上訴人所領夜點費並非每月均相同，部分月份之夜點費為0元，故夜點費非必然可領得，不屬於其等之工資等語，自非可採。則被上訴人主張因上訴人未將夜點費列入工資計算，致有短少給付加班費、特休未休工資，應屬可採。是本件應將被上訴人領取之夜點費應納入工資，以計算系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，並據以計算本件有無應補繳之勞工退休金差額。

(五)被上訴人領取之全勤獎金屬工資，應納入工資計算系爭加班

01 費差額、系爭特休未休工資差額，並據以計算本件有無應補  
02 繳之勞工退休金差額：

03 1.按全勤獎金係以勞工出勤狀況而發給，具有因工作而獲得之  
04 報酬之性質，屬工資範疇。準此，全勤獎金屬於工資之一部  
05 分，計算特休未休之工資，即應將該獎金列入工資一部分  
06 （最高法院97年度台上字第1342號判決意旨參照）。

07 2.查上訴人核發全勤獎金之依據，為上訴人工作人員給假規則  
08 第26條規定：「僱用及約僱人員、全月未請假者（休假、公  
09 假、婚假、喪假、公傷病假、產假、家庭照顧假、生理假、  
10 陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養請假及骨隨或器官捐贈  
11 假除外），得加發1日薪資（全勤獎金）。」（原審訴卷二  
12 第245、247至253頁），則被上訴人及其他員工如每月全勤  
13 工作提供勞務，上訴人即應依據上開規則第26條規定，給與  
14 員工1日薪資之全勤獎金。

15 3.又查被上訴人任職期間按月領取2,086元至2,918元不等之全  
16 勤獎金乙節，有被上訴人提出之薪資及提撥差額計算表在卷  
17 可憑（原審訴卷一第73至95、133至145頁、卷二第201、20  
18 5、221頁），可見被上訴人係固定領取全勤獎金，且以全月  
19 未請假及提供勞務為要件，全勤獎金具有勞務對價性與經常  
20 性給付之性質，應屬被上訴人之工資。上訴人抗辯全勤獎金  
21 係依被上訴人出勤狀況決定是否核給，並非每月相同金額，  
22 且被上訴人某些月份未領有全勤獎金，非必然可領得，故全  
23 勤獎金非屬被上訴人工資等語，尚非可採。則被上訴人主張  
24 因上訴人未將全勤獎金列入工資計算，致有短少給付加班  
25 費、特休未休工資，應屬可採。是本件應將被上訴人領取之  
26 全勤獎金納入工資，以計算系爭加班費差額、系爭特休未休  
27 工資差額，並據以計算本件有無應補繳之勞工退休金差額。

28 (六)被上訴人領取之危險津貼屬工資，應納入工資計算系爭加班  
29 費差額、系爭特休未休工資差額，並據以計算本件有無應補  
30 繳之勞工退休金差額：

31 查上訴人核發危險津貼之依據為上訴人之危險工作加給支給

01 標準及油品行銷事業部工作人員危險工作加給實施補充規  
02 定，依上開補充規定第1條規定：「本補充規定係依本公司  
03 工作人員危險工作加給支給要點第8條規定訂定。」、第2條  
04 規定：「本事業部工作人員擔任具有危險性或有礙健康需配  
05 戴適當護具或依照勞工安全衛生法令規定，需使用特殊防護  
06 裝備工作者，得依據本實施補充規定報支危險工作加給，本  
07 公司危險工作加給支給標準如附。」、備註：「1.上列各項  
08 工作人員全月未請事假、病假或特准病假者，得發給全月危  
09 險補助費；否則依請假時數比例扣發補助費。…5.上列各項  
10 工作人員全月未出勤者，不得支領當月補助費。」（原審訴  
11 卷二第245至246、257至261、263至264頁），則被上訴人及  
12 其他員工因從事具有危險性或有礙健康需使用適當或特殊護  
13 具工作者，即可按其請假時數比例，報支全月或比例之危險  
14 補助費（或稱危險工作加給，即被上訴人所稱之危險津貼，  
15 下稱危險津貼），足認危險津貼係被上訴人從事具有危險性  
16 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  
17 為之給與，與被上訴人提供勞務間密切相關，顯具有勞務對  
18 價性。參以上訴人發放危險津貼需依上開標準、規定發放，  
19 有一定之基準，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放之款  
20 項；又被上訴人任職期間，按月領取378元至1,553元不等之  
21 危險津貼乙節，有被上訴人提出之薪資及提撥差額計算表附  
22 卷可憑（原審訴卷一第73至95、133至145頁、卷二第201、2  
23 05、221頁），可見被上訴人均係按月固定領取危險津貼，  
24 且以全月未請事假、病假或特准病假為要件，若有請假者，  
25 則按請假時數比例扣發危險津貼，具有經常性給與之特徵，  
26 是危險津貼具有勞務對價性與經常性給付之性質，應屬被上  
27 訴人之工資。上訴人抗辯被上訴人領取之危險津貼並非每月  
28 相同金額，且非必然可得，危險津貼非屬被上訴人工資等  
29 語，尚非可採。則被上訴人主張因上訴人未將危險津貼列入  
30 工資計算，致有短少給付加班費、特休未休工資，應屬可  
31 採。是本件被上訴人領取之危險津貼應納入工資，以計算系

01 爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，並據以計算本件有  
02 無應補繳之勞工退休金差額。

03 (七)上訴人再抗辯依國營事業管理法第14條及上訴人之工作規則  
04 第39條規定，上訴人有關工資之給付應受行政院、經濟部等  
05 相關規定所拘束，兩造已達成以單一薪給制之本薪計算加班  
06 費、特休未休工資之默示合意，被上訴人應受上訴人之工作  
07 規則拘束，故上訴人並未短少給付被上訴人加班費、特休未  
08 休工資，亦無須補提繳被上訴人之勞工退休金差額等語。惟  
09 按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關  
10 係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適  
11 用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本  
12 法所定之最低標準。勞基法第1條定有明文。此規定乃強制  
13 規定，若依其他相關法令所定之勞動條件高於勞基法所規範  
14 之內容時，始有優先適用其他相關法令之餘地。再依國營事  
15 業管理法第14條規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇  
16 及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開  
17 支。」、經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下稱系  
18 爭薪給要點）第10點第2項前段規定：「各事業機構主持人  
19 應確依企業化經營精神，合理訂定所屬人員年度薪給標準。  
20 …」（原審調卷第31至33頁）、上訴人之工作規則第39條規  
21 定：「工作人員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本  
22 公司規定辦理；特別休假採歷年制（前1年12月26日至本年1  
23 2月25日）。」（原審訴卷二第13至22頁），可知上開規範  
24 內容僅規定國營事業（含上訴人）人員之待遇及福利，應由  
25 行政院規定標準，並依經濟部及上訴人規定辦理而已，並未  
26 就工資之定義有特別之規定，則上訴人給付被上訴人及其他  
27 員工之項目，是否符合勞基法第2條第3款規定，是否具備  
28 「勞務對價」及「經常性給與」之原則，仍應就個案情形為  
29 認定，尚不得以上開規定，據以否定夜點費、全勤獎金、危  
30 險津貼業經本院前開認定屬於被上訴人工資之性質，故上訴  
31 人此部分所辯，仍無可採。

01 (八)依兩造不爭執事項(四)所示，若本件認定危險津貼、全勤獎  
02 金、夜點費均屬被上訴人工資，據以計算被上訴人時薪，再  
03 計算被上訴人起訴前5年之系爭加班費差額、系爭特休未休  
04 工資差額，復以被上訴人之薪給加計夜點費、全勤獎金、危  
05 險津貼、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額而計算被  
06 上訴人工資及上訴人應提繳之勞工退休金，並扣除上訴人已  
07 分別為吳宗霖、陳豐澤、陳博南補提繳如附表1編號1、2、6  
08 「自108年4月起至退休日止已補提繳之勞工退休金差額」欄  
09 所示金額後，則上訴人尚應為吳宗霖、陳豐澤、陳博南補提  
10 繳之勞工退休金差額即如附表2編號1、2、6「應補提繳勞工  
11 退休金差額」欄第7類所示金額。而上訴人給付被上訴人之  
12 夜點費、全勤獎金、危險津貼，均屬被上訴人之工資，應納  
13 入工資以計算系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，並  
14 據以計算本件有無應補繳之勞工退休金差額，業經本院認定  
15 如前，則上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第3  
16 1條第1項規定，請求上訴人應分別補提繳如附表2編號1、  
17 2、6「應補提繳勞工退休金差額」欄第7類所示金額至吳宗  
18 霖、陳豐澤、陳博南之勞退專戶，自屬有據。又上開金額本  
19 應由上訴人按月提繳，屬有確定期限之定期給付，故被上訴  
20 人請求上訴人就上開金額各給付自起訴狀繕本送達翌日即11  
21 3年5月7日（原審調卷第195頁送達證書）起至清償日止，按  
22 週年利率百分之5計算之法定遲延利息，亦屬有據。

23 五、綜上所述，被上訴人請求上訴人應分別補提繳如附表2編號  
24 1、2、6「應補提繳勞工退休金差額」欄第7類所示金額，及  
25 各自113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之  
26 法定遲延利息，至吳宗霖、陳豐澤、陳博南之勞退專戶，均  
27 屬有據。從而，原審為上訴人此部分敗訴之判決，並無不  
28 合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無  
29 理由，應駁回上訴。

30 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證  
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1  
03 項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日  
05 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 季 芬

06 法 官 謝 濰 仲

07 法 官 王 雅 苑

08 上為正本係照原本作成。

09 不得上訴。

10 中 華 民 國 115 年 3 月 31 日

11 書 記 官 翁 心 欣

12 原判決附表1（編號3至5非本件審理範圍，故省略之）：

編 號	姓 名	適 用 勞 工 退 休 金 新 制 日 期	退 休 日 期	已 補 提 繳 之 勞 工 退 休 金 差 額	自 108 年 4 月 起 至 退 休 日 止 已 補 提 繳 之 勞 工 退 休 金 差 額
1	吳宗霖	95年10月1日	110年12月1日	48,132元	9,528元
2	陳豐澤	98年2月1日	110年6月30日	23,973元	3,762元
6	陳博南	96年1月1日	112年1月16日	9,798元	222元

13 原判決附表2（編號3至5非本件審理範圍，故省略之）：

編 號	姓 名	應 補 提 繳 勞 工 退 休 金 差 額						
		第1類	第2類	第3類	第4類	第5類	第6類	第7類
1	吳宗霖	1,620元	270元	270元	2,430元	270元	1,620元	2,430元
2	陳豐澤	531元	801元	531元	801元	801元	531元	1,071元
6	陳博南	-222元	102元	-222元	102元	102元	-222元	102元

備註（列入工資計算之項目）：

第1類：薪給、夜點費

(續上頁)

01

第2類：薪給、全勤獎金

第3類：薪給、危險津貼

第4類：薪給、夜點費、全勤獎金

第5類：薪給、全勤獎金、危險津貼

第6類：薪給、夜點費、危險津貼

第7類：薪給、夜點費、全勤獎金、危險津貼

◎負數金額係因勞保局逕調補提繳之金額已超過重新計算後之提繳差額。