

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第7號

原告 蔡崇岑

訴訟代理人 董郁琦律師

複代理人 呂岱倫律師

被告 台灣自來水股份有限公司

法定代理人 李嘉榮

訴訟代理人 胡修齊律師

林惠珠

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、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、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款定有明文。查原告起訴聲明為：被告應給付新臺幣（下同）432,212元，及自民國109年1月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，嗣於114年6月24日變更利息起算日為自109年1月29日起算，復於114年12月5日變更請求之退休金差額金額為506,154元。經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

(一)原告前受僱於被告公司第五區管理處義竹服務所擔任技術士，任職期間為自72年1月27日起至108年12月29日，於108年12月30日退休，退休金基數為38，退休前六個月期間（108年6月30日至108年12月29日）平均月薪為60,160元。另經經濟部提出績效獎金制度訂定「經濟部所屬事業經營績效獎金

實施要點」(下稱系爭獎金要點)，並於102年修正後，被告公司自102年至112年連續每年固定發放至少2個月以上之績效獎金，屬具有經常性給與性質之固定給與，應列入平均工資計算退休金。依被告公司所發布108年績效獎金為2.268676個月計算，被告公司於原告108年退休後仍於109年7月22日發放108年在職期間所生績效獎金136,484元(計算式：60160元×2.268676個月，下稱系爭獎金)，月平均金額為11,374元(計算式：136,484元÷12個月)，惟被告公司卻未依法將系爭獎金列入平均工資計算，致減少給付原告退休金506,154元(計算式詳如附表)，經原告於113年7月22日以桃園慈文郵局第807號存證信函被告公司請求，卻未獲補發，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之2、第55條第1項、第3項、經濟部所屬事業退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦法)第9條等規定，請求被告公司給付前開應補發之退休金及自109年1月29日起算之法定遲延利息。

(二)依勞動事件法第37條規定，被告公司於108年給付系爭獎金係自雇主處受領之給付，應推定為工資，依民事訴訟法第281條毋庸再舉證，被告公司主張非工資，應由被告公司證明該項給付非勞務之對價或非經常性之給予而不屬於工資。參照行政院勞工委員會勞保2字第1010028123號函(101年9月24日)及勞動部相關函釋(77年台勞動二字第10305號、87年台勞動二字第035198號)與實務見解要旨：績效獎金如係以勞工達成預定目標而發放者，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定應屬工資範疇，得併入勞保月投保薪資申報，與勞基法第29條單純分配盈餘不同。

(三)系爭獎金要點性質為行政規則，無機關外部拘束力，無法直接適用於經濟部以外之被告公司。被告公司係依工作規則第45條連結適用系爭獎金要點，主觀有意將發放績效獎金制度拘束勞雇雙方，客觀上將該工作規則交由工會發布在工會網站公開揭示使勞工知悉，已成為勞動契約之一部，被告公司

01 欲刪除績效獎金之發放需得員工同意，非雇主可單方決定。
02 另系爭獎金要點第4點第6項規定，被告公司年度內新進、退
03 休、資遣、育嬰假、留資停薪或在職死亡人員，須依當年度
04 在職月數比例發給，係以員工實際工作月份數評價其「過往
05 之勞務付出」發給績效獎金之金額，與員工勞務貢獻有關，
06 並非在激勵、嘉勉員工；系爭獎金要點第4點第2項規定績效
07 獎金之發放標準，以被告公司審定決算稅前盈餘扣除非屬員
08 工貢獻之收益決定，故系爭獎金的基礎來自於員工貢獻的總
09 盈餘收益，而被告公司年度總盈餘之增加因素為降低漏水及
10 汰換管線、供水普及與穩定等落實政策、推動工程進度與員
11 工提供勞務有關之要素，可知績效獎金具勞務對價性之性
12 質，並非恩惠性給與。系爭獎金要點第1點使用「工作…生
13 產力」等文字，可知績效獎金之發放與員工工作、勞務付出
14 有關，並無恩惠性給與之意。被告公司績效獎金制度於102
15 年修正並經制度化後，不問被告公司當年度盈餘或虧損，於
16 調整制度後每年必然轉虧為盈，於102年起至112年間每年至
17 少為2個月以上之固定發放，已形成全體員工之共同認知與
18 勞資經驗，且被告公司每年於編列次一年度預算時均事先將
19 「績效獎金」預算編列於次年度之「用人費用」項目內，形
20 成雇主評量勞動成本固定費用之一部，已形成制度上雇主之
21 固定成本，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），具有
22 制度上之經常性給與之性質。

23 (四)被告公司為國營事業，有配合政府政策性因素與需分擔補助
24 政策之項目，因此導致虧損並非被告公司之經營上虧損，故
25 依系爭獎金要點第4點第1項規定，被告公司當年度無盈餘或
26 虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘
27 者，績效獎金即依一定方式計算，最高不超過2.4個月薪給
28 總額，實踐上被告公司亦將每年度決算稅前淨利提報經濟部
29 確認當年度受政策影響數額後調整為稅前盈餘，藉以評價員
30 工真實之經營績效，再由被告公司董事會依系爭獎金要點第
31 4點第1項所定標準核算後決定發放系爭獎金數額。可知經濟

01 部僅審議「影響決算盈餘的政策因素項目」，排除非因員工
02 因素導致之虧損、獲利之外部審議單位，對於是否核發績效
03 獎金中薪給獎金並無決定權限，故被告公司發放績效獎金自
04 有工資上制度性，於勞工每次符合制度規範時必然有支付績
05 效獎金之義務，並無裁量空間，形成制度上之經常性，而非
06 任意政策性發放。

07 (五)工資中如全勤獎金、加班費等本含有勉勵、激勵性質，其目
08 的間並無互斥觀念，且勞基法對於工資之認定並未因事業單
09 位不同而有區別，不因被告公司單方面主張具有激勵、勉勵
10 性質而排除適用，工資為勞基法計算強制事項(加班費、退
11 休金、資遣費)之最低限度，不得任由雇主單方解釋而以迂
12 迴方式規避法律強制規定，工作規則第九章各項明確定義本
13 件「薪給獎金」中之薪給為工資之同義詞(工作規則第41、
14 42、43條)，於所製作之原告退休金計算表亦將每月工資稱
15 為「薪給」，並以每月工資為計算薪給獎金之基礎，應認績
16 效獎金之薪給獎金，於名稱、性質皆為工資。此外，被告公
17 司之109年內部公文已指出績效(薪給)獎金性質與全勤獎金
18 相同，皆為系爭獎金要點規定下所應發給之獎金，依最新實
19 務見解，被告公司績效獎金發放具有一定之給付方式及標
20 準、且於注意要點第七點已明定依照出勤狀況給予，則被告
21 公司之薪給獎金自己形成制度性及常態性而屬工資。

22 (六)並聲明：被告公司應給付原告506,154元，及自109年1月29
23 日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；願供擔
24 保，請准宣告假執行。

25 三、被告公司則辯以：

26 (一)被告公司就績效獎金之性質及核發、給付程序，依工作規則
27 第45條規定，係依系爭獎金要點及臺灣自來水股份有限公司
28 核發經營績效獎金應行注意事項規定辦理，並未因工作規則
29 第45條而有改變，被告公司並無因當年度有盈餘即有給付義
30 務，而認工作規則使發給績效獎金產生制度上信賴，原告主
31 張系爭獎金要點性質為行政規則，僅能規範經濟部機關內部

01 作業，效力不及於兩造，容有誤會。

02 (二)績效獎金發放以「總盈餘」為基礎，依系爭獎金要點第4點
03 第1款，績效獎金之發放標準繫乎「總盈餘」及「法定稅前
04 盈餘加減政策因素影響金額」之比例，最高為2.4個月、最
05 低為0個月，發放金額雖與在職月數比例有關，然其用意在
06 使未於全年度均在職之人員，在年度有績效獎金得發放之前
07 提，同受其依在職比例之績效獎金，用以達到激勵、嘉勉員
08 工及符合公平之意旨，然仍需以有盈餘為前提。倘公司整體
09 虧損無盈餘，依規定仍不得發放，可見績效獎金非在職即必
10 然發放，與勞基法第29條規定之盈餘分配性質類似。被告公
11 司年度盈餘產生來源之一雖為員工該年度提供協助被告公司
12 營運之結果，但總盈餘受經營成本、外部環境（如水情、風
13 災等）、政策等多種因素影響，非僅因降低漏水計畫所致，
14 亦非因員工個人工作達成特定標準即發放，與其所提供勞務
15 無涉，系爭獎金要點第4點第4項第1款所扣除之「非屬員工
16 貢獻收益」僅係處理土地盈餘，績效獎金仍以事業整體經營
17 表現為據，於年度結束後依審定決算盈餘加減政策因素影響
18 金額所發給，且系爭獎金要點第1點已揭示績效獎金之發給
19 係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產
20 力，發揮整體經營績效性質，應屬盈餘分配之勉勵、激勵性
21 質獎金，非員工個人因提供勞務可必然領取之對價，應歸屬
22 為「恩惠性給與」之發放而「不具勞務之對價性」。

23 (三)又績效獎金之發放，須先就當年度影響盈餘之政策因素項目
24 提報經濟部「經營績效獎金審議會」為外部審議申算受影響
25 金額後，再依系爭獎金要點之比例核定績效獎金，績效獎金
26 核發月數、金額、時間每年皆有不同，無確定發放標準，於
27 系爭獎金要點實施後，過往確曾有經濟部所屬國營事業經審
28 核後於特定年度未發放績效獎金之情，自非經常性給與。依
29 經濟部國營事業管理司114年5月19日經國綜字第1142122691
30 0號函，縱被告公司因政策因素虧損之年度亦發放系爭獎
31 金，係基於受政策因素影響致無盈餘及激勵員工，乃將非屬

01 經營本質之成本與虧損排除，以精確反應被告公司實際經營
02 結果，於仍有盈餘時發放績效獎金，益見獎金之發放目標關
03 乎外在經營環境、事業經營方向及經理人所為營運決策，甚
04 或取決於外部機關之審查結果，與個別勞工之勞務提供無必
05 然關連，亦非為了創造盈餘以作為發放獎金之依據，該給付
06 難認有勞務對價性及給與經常性，故不應倒果為因，僅以被
07 告公司近年均有達成盈餘目標或穩定獲利，即反推績效獎金
08 成為經常性、固定性之給付。至於被告公司將績效獎金事先
09 編列於下一年度預算，係因長期配合國家政策（例如凍漲水
10 價）致無法獲取原本相對應之盈餘所因應之方式，不得逆推
11 認績效獎金有何經常性、固定性。依勞委會90年5月8日台

12 (90)勞動2字第20830號函略以，績效獎金係於年度結束後
13 依決算盈餘提撥部分金額所發，故該績效獎金應屬盈餘之分
14 配，與工資有別，自無庸列入原告平均工資之計算，行政院
15 核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
16 表」從未將經營績效獎金納入平均工資計算退休金。工作規
17 則第九章載明薪給（工資）及獎金等詞，足認獎金並非工資
18 之同義詞，被告公司係將員工「薪給」列入平均工資計算退
19 休金，並非將「薪給獎金」列入。又全勤獎金與系爭績效獎
20 金不同，與系爭獎金要點第4點無涉。

21 (四)「工作規則之不利益變更禁止原則」之適用，應以某勞動條
22 件業經雇主定於工作規則內，或有其他情事足認形塑為工作
23 規則一部，而得認該勞動條件成為「僱傭契約內容之一部」
24 為前提，否則，自無所謂不利變更禁止之問題，遍觀被告公
25 司之工作規則，就平均工資之定義全未規定，亦未表示得將
26 績效獎金納入平均工資，本件無不利變更禁止之問題。

27 (五)依系爭獎金要點第4點第5項規定，各事業係於年度結束後，
28 將影響決算盈餘之政策因素項目提報經濟部「經營績效獎金
29 審議會」審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，故退休當
30 年度所核發之績效獎金，非但個人無法預期獎金額度，且係
31 於次一年度發給，於退休當下並無從將退休後所獲之獎金計

入，有違勞基法第2條第4款對於平均工資之定義，亦與勞基法第55條第3項、勞工退休金條例第11條第2項規定應於契約終止後30日內發給之規定不符，難認績效獎金為工資之一部。縱認系爭獎金應列入平均工資之計算，原告支領之系爭獎金為136,484元，除以12個月再乘以退休基數44.5後，應補發之退休金為506,128元。

(六)並為答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（本院卷二第121至122頁，並依判決編輯修改部分文字）：

(一)原告自72年1月27日起任職於被告公司，擔任營運士，於108年12月30日退休，兩造間為勞動契約。

(二)被告公司績效獎金係依系爭獎金要點發放。

(三)原告退休前平均月薪為60,160元，系爭獎金月平均金額為11,374元(計算如附表)。

(四)被告自102年起至110年每年發放至少2個月的年度「績效獎金」，其中105年、109年、110年被告公司當年度審定決算最後結果為盈餘。

(五)原告以113年桃園慈文郵局807號存證信函，請求被告公司於函到後15日內補發退休金，被告公司於113年7月22日收受上開存證信函。

五、原告主張系爭獎金應列入退休時之平均工資計算，故被告公司應給付退休金差額等語，為被告公司所否認。經查：

(一)勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明文。其立法理由為：勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）

01 等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計
02 算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據
03 等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資
04 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等
05 事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為
06 給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給
07 與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證
08 能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明
09 係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該
10 給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無
11 庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之
12 證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給
13 付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負
14 舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。查原告主
15 張自被告公司受領系爭績效獎金，為被告所不爭執，是原告
16 主張依勞動事件法第37條之規定，該績效獎金推定為工資，
17 尚屬有據。然既屬推定，即非不能由雇主舉證證明非屬工
18 資，合先敘明。

19 (二)被告公司抗辯原告所受給付系爭獎金非工資等語，依下列證
20 據所列，堪信為真實：

- 21 1.依被告公司之工作規則第45條規定：「員工經營績效獎金之
22 核發依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及被告核發經
23 營績效獎金應行注意事項規定發給。」（本院卷二第30
24 頁）。系爭獎金要點第1點、第2點分別規定：「本部為促進
25 所屬事業（以下簡稱『各事業』）企業化經營及激勵事業人
26 員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實
27 施要點」、「各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎
28 金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不超過四點
29 四個月薪給為限」（本院卷一第33頁），可見系爭獎金之核
30 發係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非對於員工提供勞
31 務給付報酬。

01 2.系爭獎金要點第4點第1項至第5項規定：「績效獎金：(一)當
02 年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事
03 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
04 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
05 算，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為限。…(二)總盈
06 餘以審定決算稅前盈餘為基準，經扣除非屬員工貢獻之收益
07 後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額。(三)前
08 項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法
09 反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法
10 令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政
11 策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示
12 辦理事項。(四)政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計
13 算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.
14 因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策
15 因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業
16 一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇
17 或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不
18 在此限。(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策
19 因素項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政
20 策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，
21 由董事會核定」(本院卷一第33至34頁)，可知績效獎金之
22 發放要件，係事業有盈餘，或雖無盈餘或有虧損，然其情形
23 係因受政策因素影響，而經申算該影響金額後可為盈餘。反
24 之，若事業無盈餘或無上開經申算可為盈餘之情形，則勞工
25 即不能領取績效獎金。是績效獎金發放之數額及其決定程
26 序，均僅與被告公司當年度之營運狀況及外在政策因素之影
27 響相關，並非評價個別勞工於該年度所服勞務之性質、種類
28 或勞務品質良窳後，以其所提供之勞務成果決定系爭獎金之
29 發放。故系爭獎金應較似被告公司基於激勵勞工之單方目的
30 所為給付，非屬勞工提供勞務之對價。

31 3.原告雖主張依系爭獎金要點第4點第6項規定(本院卷一第34

頁），被告公司新進、退休、資遣、育嬰假、留資停薪或在職死亡人員，須依當年度在職月數比例發給系爭獎金，可見系爭獎金與勞工提供之勞務給付相關等語。惟系爭獎金之發放計算方式，並非繫於勞工一己勞務之付出，尚需由經濟部視所屬各事業當年度有無盈餘或虧損後核定系爭獎金，而與個別員工之勞務提供並無必然關聯，已如前述，故該依在職比例發給之規定，應在避免特定年度在職期間較短之勞工，與全年在勤之勞工獲得同樣數額之系爭獎金，將產生不公之情，而為勞工間之公平所設，非評價個別勞工於該年度之勞動成果，應不足僅憑此即改變績效獎金無勞務對價性之認定。故原告此部分之主張，非屬有據。

4.原告另主張績效獎金計算過程，已扣除非來自於員工貢獻之盈餘收益，故系爭獎金計算之基數，均來自於員工之貢獻，乃屬員工提供勞務之對價等語。惟企業本係透過人力、物力、資本、技術及設備等要素之結合，綜合統籌營運，藉以謀求利益，則能否單純將非來自於員工貢獻之盈餘予以切分，已屬有疑。況被告公司為大型國營企業，內部有大量屬公務員身分者、勞工身分者、公務員兼具勞工身分者甚或不屬於以上身分之成員，共同參與營運，顯不可能將特定年度之收益扣除非來自於員工貢獻之盈餘收益所餘之部分，均認係來自勞工之勞務給付，進而認績效獎金為特定勞工服勞務之對價。從而，該減除之規定，應單純僅係被告公司考量公司特性及政策因素，所為績效獎金計算方法之一部，未能僅基於此，即變更前述無勞務對價性之認定，故原告此部分之主張，亦非有據。

5.原告再主張自102年至112年連續10年，被告公司每年給付原告至少2個月以上之績效獎金，可知被告不僅設置制度化之績效獎金給付標準，也形成連續10年以上核發績效獎金之慣行等語。然被告公司設置制度化之績效獎金給付標準，俾使獎金發放有規則可憑，與績效獎金是否為工資，要屬二事。不能認為設置制度化之績效獎金給付標準，即意味所發放之

給與為工資。又被告公司於102年至112年連續10年均給付績效獎金之事實，係因該績效獎金符合「有盈餘」之要件而發放，不能因上開期間均有發放，即謂所發放之獎金即成為經常性之給予，因而屬於工資。原告此部分主張，難認可採。此外，依經濟部所屬事業91年至112年度績效獎金月數表（本院卷二第103頁），被告公司自91年始發放之績效獎金數額均非固定，於93年甚至僅發放0.1個月，益證被告公司制度上應無固定發放一定數額等情。是原告此部分之主張，尚非有據。

6.原告主張被告公司每年於編列年度預算時均事先編列績效獎金預算，並將之列入被告公司之用人費用，故績效獎金已形成制度上雇主之固定成本等語。然被告公司為國營事業之性質，其支出費用及預算均應受國家監督所致，被告公司每年事先編列績效獎金之預算，係基於將來有給付可能性之事先規劃，實不能逕反推被告公司已將系爭獎金列為固定人事成本，而改變績效獎金發放之性質。故原告本部分之主張，難認有據。

7.綜上，系爭獎金並無「勞務對價性」及「給付經常性」之性質，非屬勞基法第2條第3款所定工資範疇。被告公司上開證明方法，足以推翻原告所主張之薪給獎金為工資之推定，其答辯稱薪給獎金並非工資，堪信為真實。

(三)從而，原告主張被告公司應將系爭獎金列入退休時之平均工資計算，併依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3款、退撫辦法第9條等規定為主張，即乏所據。本件原告請求被告給付退休金差額506,154元及其遲延利息等數額上有無理由等節，本院即無再予審酌之必要，附此敘明。

六、綜上所述，原告依勞動基準法第84條之2、第55條第1項第1款、第3款、退撫辦法第9條等規定，請求被告公司給付原告506,154元及其遲延利息，為無理由，不應准許。又原告之訴，既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判

決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 115 年 7 月 7 日

勞動法庭法官 陳威憲

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。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 115 年 7 月 7 日

書記官 陳雪鈴

附表：(貨幣單位：新臺幣)。

	108年11月 30日至12 月29日	108年10月 30日至11 月29日	108年9月 30日至10 月29日	108年8月 30日至9 月29日	108年7月 30日至8 月29日	108年6月 30日至7 月29日	生效前六 個月平均	生效前三個月 平均
薪給	60,160元	60,160元	60,160元	60,160元	60,160元	60,160元	60,160元	60,160元
不休假加班費	0元	16,040元	16,040元	0元	0元	0元	5,347元	10,693元
績效獎金	11,374元	11,374元	11,374元	11,374元	11,374元	11,374元	11,374元	11,374元
合計	71,534元	87,574元	87,574元	71,534元	71,534元	71,534元	76,881元	82,227元

退休金計算式：

- 1.勞基法生效前之年資共3年7個月，積數為7又6分之1。計算數額為82,227元 $\times$ 7又1/6=589,294元。
- 2.勞基法生效後之年資共25年10個月，積數為37又3分之1。計算數額為76,881元 $\times$ 37又1/3=2,870,224元。
- 3.合計退休金共：589,294元+2,870,224元=3,459,518元。扣除被告公司實際給付原告之退休金2,953,364元，退休金差額為506,154元（計算式：3,459,518元-2,953,364元）