

臺灣宜蘭地方法院民事判決

114年度勞訴字第20號

原 告 陳綉蘭  
彭鑒台  
林素慧  
林裕翔

共 同

訴訟代理人 董郁琦律師  
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

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國115年3月24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。

訴訟費用由原告依附表二所示之金額負擔，並應自本判決確定之翌日起至清償日止加給按週年利率百分之5計算之利息。

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項第3款定有明文。查：

- (一)、原告陳綉蘭起訴時之聲明請求被告給付新臺幣（下同）480,195元，及自民國109年7月9日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；原告彭鑒台起訴時之聲明請求被告給付546,255元，及自109年3月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；原告林裕翔起訴時之聲明請求被告給付1,015,335元，及自109年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於115年1月7日具狀變更聲明為：被

01 告應給付原告陳綉蘭480,060元，及自109年7月9日起至清償  
02 日止，按週年利率百分之5計算之利息；被告應給付原告彭  
03 鑒台556,557元，及自109年3月1日起至清償日止，按週年利  
04 率百分之5計算之利息；被告應給付原告林裕翔1,036,629  
05 元，及自109年4月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計  
06 算之利息（見本院卷二第3至4頁）。

07 (二)、原告林素慧起訴時之聲明請求被告給付459,197元，及自109  
08 年5月1日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。  
09 經二次變更聲明，最後一次於115年2月3日具狀變更聲明  
10 為：被告應給付原告林素慧458,724元，及自109年5月1日起  
11 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷二  
12 第397頁）。

13 (三)、經核原告所為乃擴張、減縮應受判決事項之聲明，與前揭規  
14 定並無不合，應予准許。

15 貳、實體方面：

16 一、原告主張：原告陳綉蘭退休前任職被告公司第八區管理處總  
17 務室，擔任營運士，職司總務。原告彭鑒台退休前任職被告  
18 公司第八區管理處深溝給水廠，擔任技術士，職司修漏監  
19 工。原告林素慧退休前任職被告公司第八區管理處南區服務  
20 所，擔任營運士，職司業務相關內容。原告林裕翔退休前任  
21 職被告公司第八區管理處處長室，擔任處長，職司行政管  
22 理。其等分別於如附表一「到職日」欄所示之日任職，並自  
23 「退休日」欄所示之日退休，均為勞動基準法（下稱勞基  
24 法）之勞工。被告於原告退休時，未將性質為工資之績效獎  
25 金中之「薪給獎金」列入平均工資計算，致短少給付原告退  
26 休金如附表一所示，原告已於113年12月18日以存證信函向  
27 被告請求，未獲給付。爰依勞基法第84條之2、第55條第1  
28 項、第3項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條  
29 等規定提起本件訴訟，並聲明如前述變更後之聲明，暨願供  
30 擔保請准宣告假執行。

31 二、被告則以：被告工作規則第九章分別載明薪給（工資）及獎

01 金，薪給獎金為獎金之一種，並非工資。故員工退休生效日  
02 期前6個月所得「薪給」列入平均工資計算退休金，並非將  
03 薪給「獎金」列入平均工資計算退休金。薪給獎金之發放，  
04 並非繫於勞工一己勞務之付出，需經申算經濟部審議通過之  
05 政策因素之影響金額後，可為盈餘者，方可依績效獎金之計  
06 算方式申算獎金總額，與個別員工之勞務提供並無必然關  
07 連。被告核發績效獎金應行注意事項第6點第2項第3款規  
08 定，薪給獎金按員工資給比例分配，乃被告分享其該過去年  
09 度之經營成果，屬其就發放績效獎金之數額如何決定之方  
10 法，與原告所為勞務之對價無關等語置辯。並聲明：原告之  
11 訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣  
12 告免為假執行。

13 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第292頁）：

- 14 (一)、原告陳綉蘭任職於被告第八區管理處總務室營運士，任職期  
15 間為59年7月15日至109年6月7日，退休生效日為109年6月8  
16 日，屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每月薪給為56,  
17 430元。
- 18 (二)、原告彭鑒台任職於被告第八區管理處技術士，任職期間為69  
19 年1月13日至109年1月29日，退休生效日為109年1月30日，  
20 屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每月薪給為65,334  
21 元。
- 22 (三)、原告林素慧任職於被告第八區管理處營運士，任職期間為7  
23 1年7月23日至109年3月30日，退休生效日為109年3月31日，  
24 屬適用勞基法之勞工，退休前6個月所支每月薪給為56,430  
25 元。
- 26 (四)、原告林裕翔任職於被告第八區管理處處長，任職期間為69  
27 年1月29日至109年2月29日，退休生效日為109年3月1日，退  
28 休前6個月所支每月薪給為121,613元。
- 29 (五)、被告109、110年給付予原告之績效獎金如附表一「績效獎  
30 金」欄所示（見本院卷一第261至271、277至279頁）。
- 31 四、本院之判斷：績效獎金中之「薪給獎金」非屬作為退休金計

01 算基礎之工資

- 02 (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  
03 雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動  
04 事件法第37條定有明文。其立法理由為：勞動基準法第2條  
05 第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合  
06 「勞務對價性」及「經常性之給與」之要件，且其判斷應以  
07 社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其  
08 與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通  
09 常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）  
10 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  
11 算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據  
12 等當知悉甚詳，且依勞基法第23條，雇主亦應置備勞工工資  
13 清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等  
14 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  
15 給付，於實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給  
16 與」而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證  
17 能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明  
18 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  
19 給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無  
20 庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之  
21 證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給  
22 付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負  
23 舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。查，原告  
24 主張自被告受領如附表一所示之績效獎金，為被告所不爭  
25 執，是原告主張依勞動事件法第37條之規定，該績效獎金推  
26 定為工資，尚屬有據。然既屬推定，即非不能由雇主舉證證  
27 明非屬工資，合先敘明。
- 28 (二)、原告主張本件爭點為「薪給獎金」是否工資，被告就此並不  
29 爭執，惟答辯稱「薪給獎金」為績效獎金之一種等語。經  
30 查，依被告核發經營績效獎金應行注意事項第6點規定，績  
31 效獎金應視單位績效及員工貢獻差異程度分配，按合理比例

01 發給如下：1. 貢獻獎金：5%。2. 效率獎金：5%（即責任中心  
02 制度獎金）。3. 薪給獎金：即績效獎金扣除實發貢獻獎金、  
03 效率獎金之剩餘數額（見本院卷一第211至212頁）。據此，  
04 「薪給獎金」為績效獎金之一種，應適用以下關於績效獎金  
05 之相關規定。原告主張薪給獎金之名稱為薪給，即為工資云  
06 云，為無足採。

07 (三)、被告主張原告所受給付之績效獎金中之「薪給獎金」並非工  
08 資，係依下列證據資料為據，經查：

09 1. 依被告工作規則第45條規定，員工經營績效獎金之核發依經  
10 濟部所屬事業經營績效獎金實施要點及被告核發經營績效獎  
11 金應行注意事項規定發給（見本院卷一204頁）。經濟部所  
12 屬事業經營績效獎金實施要點第1點、第2點分別規定：「本  
13 部為促進所屬事業（以下簡稱『各事業』）企業化經營及激  
14 勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特  
15 訂定本實施要點」、「各事業當年度經營績效獎金，包括  
16 『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金之提撥總額以不  
17 超過四點四個月薪給為限」（見本院卷一181頁），揆諸前  
18 開規定意旨，已明白揭示核發薪給獎金係以激勵、嘉勉員工  
19 為目的，性質上並非對於員工提供勞務給付報酬。

20 2. 依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第4點第1項至第5  
21 項分別規定：「績效獎金：(一)當年度審定決算無盈餘或虧損  
22 之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受  
23 政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效  
24 獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點  
25 四個月薪給總額為限。……(二)總盈餘以審定決算稅前盈餘為  
26 基準，經扣除非屬員工貢獻之收益後，再加減申算因各項政  
27 策因素項目導致之影響金額。(三)前項『政策因素』係指：  
28 1、為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品  
29 售價。2、配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增  
30 加或價格無法調漲部分。3、為配合政府政策，從事國內外  
31 投資以致虧損。4、經行政院與本部政策指示辦理事項。(四)

01 政策因素之限制：1、處理土地盈餘不得作為計算獎金之基  
02 礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2、因天然災  
03 害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。  
04 3、屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵  
05 循，非屬各事業肩負之政策任務。4、屬公司經營範疇或企  
06 業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此  
07 限。(五)各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策因素  
08 項目提報本部審議後，再由各事業自行從嚴核算各項政策因  
09 素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董  
10 事會核定」(見本院卷一181至183頁)。由上開規定可知，  
11 績效獎金之發放要件，係事業有盈餘，或雖無盈餘或有虧  
12 損，然其情形係因受政策因素影響，而經申算該影響金額後  
13 可為盈餘。依上開規定之反面解釋，如無盈餘或無上開經申  
14 算可為盈餘之情形，則勞工即不能領取績效獎金。故薪給獎  
15 金與經濟部所屬事業盈餘及政策目標密切相關，與勞工所提  
16 供勞務則欠缺對價性。薪給獎金之核發與否，既非必然發  
17 放，此核與依勞基法第29條規定「事業單位於營業年度終了  
18 結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積  
19 金後，對全年工作並無過失之員工，應給付獎金或分配紅  
20 利」所為之給付，兩者性質相類似，為僅具恩惠性、勉勵性  
21 給與，並非工資。

22 3. 被告上開證明方法，足以推翻原告所主張之薪給獎金為工資  
23 之推定，其答辯稱薪給獎金並非工資，堪信為真實。

24 (四)、原告主張：勞基法第29條之盈餘分配，係屬無制度之任意性  
25 發放，與被告係依工作規則第45條、被告核發經營績效獎金  
26 應行注意事項為發放依據不同云云。惟查，勞基法第29條規  
27 定之盈餘分配，係參照工廠法第40條，及我國工商界習慣加  
28 以規定，有該條立法理由可參。而盈餘分配之方法，則應任  
29 由企業依其經營方式定之，並非勞基法第29條之盈餘分配必  
30 須為無制度性之發放。在實務上，上開給付多以年終獎金、  
31 年中獎金、分紅獎金或三節獎金等方式呈現，且不計入平均

01 工資。而是否建立發放獎金制度，本為企業管理之自由。又  
02 依一般商業常情，具有相當規模之企業多有建立明確且有制  
03 度性之獎金發放方式或標準，以利公司管理、促進員工工作  
04 動力。然此不改變該等盈餘分配之給付為恩惠性、勉勵性給  
05 與之性質。勞資雙方就工資之約定，係兩造合意之勞務給付  
06 之對價，不包含上開恩惠性、勉勵性給與。之所以為如此約  
07 定，係因工資之約定，涉及勞保投保金額、資遣費、退休金  
08 給付等之計算基礎，影響重大。將基於建立績效獎金制度所  
09 為之給付，輕易解釋為工資，顯有違勞資雙方為工資約定時  
10 本意，且事業單位將因而支出預料之外之人事成本。其影響  
11 所及，將使事業單位因此儘可能降低此等恩惠性給付之金  
12 額、不建立獎金給付制度或任憑恣意發放獎金等情形，而傷  
13 害企業之發展，造成對勞雇雙方均有不利之結果。原告舉實  
14 務裁判如最高法院100年台上字第810號判決，擷取其中一段  
15 判決文字「再按勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單  
16 位於營業年度終了結算有盈餘，仿繳納稅捐、彌補虧損及提  
17 列股息、公積金後，對勞工所為之給付，該項給與既非必  
18 要，且無特定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常  
19 性支出之勞動成本，而非工資」，認「無特定標準」即指無  
20 發放制度云云，惟該裁判係以「給與並非必要，且無特定標  
21 準」，作為認定恩惠性、勉勵性給與之要件，並非意謂給付  
22 有特定標準即非恩惠性、勉勵性給與而屬工資，是原告上開  
23 論證，應不可採。

24 (五)、原告主張：自102年至112年連續10年，被告每年給付原告至  
25 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  
26 獎金給付標準，也形成連續10年以上核發績效獎金之慣行云  
27 云。然查，被告設置制度化之績效獎金給付標準，俾使獎金  
28 發放有規則可憑，與績效獎金是否為工資，要屬二事。不能  
29 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  
30 為工資，已如前述。又原告主張自102年至112年間，各年度  
31 均有盈餘等語（見本院卷二第18頁），則被告於102年至112

01 年連續10年均給付績效獎金之事實，係因該績效獎金符合  
02 「有盈餘」之要件而發放，不能因上開期間均有發放，即謂  
03 所發放之獎金即成為經常性之給予，因而屬於工資。原告上  
04 開主張，難認可採。至原告又主張無盈餘年度本不符合制度  
05 要求，無從改變績效獎金之性質，並非討論績效獎金制度上  
06 經常性之要件云云。惟查，依發放績效獎金所依據之工作規  
07 則，有盈餘即發放績效獎金，無盈餘即不發放績效獎金，適  
08 足以說明發放獎金與否與年度是否有盈餘有關，與勞動表現  
09 無必然關連，即績效獎金非勞務之對價，此部分不涉及經常  
10 性要件之討論，原告上開主張，對績效獎金之性質之認定，  
11 不生影響。

12 (六)、原告主張：被告工作規則中所定績效獎金發放制度，以表現  
13 獲有成果（有盈餘）為前提，與勞基法第29條單純分配盈餘  
14 不同云云。惟查，上開工作規則所定績效獎金發放制度，以  
15 「有盈餘或有虧損，然其情形係因受政策因素影響，而經申  
16 算該影響金額後可為盈餘」為前提，已如前述，非「員工工  
17 作表現而獲有成果」，原告主張「表現獲有成果」即為「有  
18 盈餘」二者為同一概念，並無依據。

19 (七)、原告主張依被告核發經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點  
20 第4點第6項規定，績效獎金之發放對象包含死亡、資遣、退  
21 休員工，顯然績效獎金是對不在職員工評價過往之勞務付  
22 出，符合工資勞務對價性之性質云云。經查，依經濟部所屬  
23 事業經營績效獎金實施要點第4點第6項規定：「年度內新進  
24 或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留資停薪復職及  
25 在職死亡人員得各按當年度內在職月數比例發給績效獎金」  
26 （見本院卷一163頁）。該條所規定按在職比例發給，其用  
27 意在使未於全年度均在職之人員，在年度有薪給獎金得發放  
28 之前提下，同受其在職比例受發薪給獎金，用以達到激勵、  
29 嘉勉員工及符合公平之意旨，故薪給獎金由被告依勞工在職  
30 時間長短之比例計算，為被告平等對待每位員工之表示，尚  
31 難據此推認薪給獎金與原告所提供之勞務具有對價性。原告

01 上開主張，亦有誤會。

02 (八)、原告主張：被告每年事先編列績效獎金之預算，形成被告常  
03 態性人事成本一部，非雇主臨時性、偶發性、為照顧員工生  
04 活而給付之恩惠性給與云云。然查，被告每年事先編列績效  
05 獎金之預算，係基於將來有給付可能性之事先規劃，不因此  
06 改變績效獎金發放之性質。

07 (九)、原告引用勞動法學者郭玲惠教授之見解，主張本件基於工作  
08 規則所發放之績效獎金具有制度上之經常性，其立論基礎略  
09 以：最高法院112年度台上字第827號判決認，依工作規則、  
10 勞動契約之規定，勞工對該給付有請求權，雇主有給付義  
11 務，則該給付既有規範上之依據，應與典型之工資作相同處  
12 理等語。惟查，上開判決係就該事件上訴人所主張年終三  
13 節、生產績效等獎金，已藉由工作規則予以制度化，上訴人  
14 如持續提供勞務，在通常合理情形下，可維持相當水準之工  
15 作表現而得領取，而就上開給付是否構成系爭勞動契約之一  
16 部、對被上訴人是否無拘束力、倘上訴人已提供勞務，則其  
17 依系爭勞動契約或相關工作規則為請求，是否不應准許等內  
18 容，發回原審。上開見解之前提，為勞僱雙方已依工作規  
19 則、勞動契約之約定，將績效獎金做為約定工資之內容，與  
20 本件事實並不相同。原告又引用郭玲惠教授之見解，主張本  
21 件基於工作規則所發放之績效獎金具有信賴上之經常性，其  
22 立論基礎略以：如雇主於工作規則明文規定，視企業是否有  
23 盈餘以及個人考績與全年有無過失，且數年來皆有發放，難  
24 謂其無對價性而否認信賴上之經常性等語。茲查，有無勞務  
25 對價性與給付是否具有經常性，為二項不同要件，概念上應  
26 先釐清（有無勞務對價性部分已如前述，茲不贅述）。其  
27 次，以「雇主於工作規則明文規定，視企業是否有盈餘以及  
28 個人考績與全年有無過失，且數年來皆有發放」，即謂有勞  
29 務對價性從而具有信賴上之經常性，係僅僅立於勞工利益之  
30 觀點。如勞工上開主張可採，則依同一解釋方法，對雇主而  
31 言，對於已行之有年且據以發放績效獎金之工作規則，是否

01 亦能據而主張，「工作規則規定數年來僅有盈餘始發放獎  
02 金，且從來未曾將績效獎金計入退休金計算基礎」之信賴？  
03 從而，有無信賴之經常性與否，仍應回歸兩造於訂立勞動契  
04 約時及其後勞工工作期間，究竟有無將績效獎金做為工資給  
05 付內容之意思。本件績效獎金既係基於有盈餘之前提而發  
06 放，且發放之金額依盈餘金額而有差異，並非固定，兩造在  
07 訂立勞動契約時，並無特別約定保證之給付（例如：保證年  
08 終獎金或績效獎金若干等約定）。被告為營運已久之國營事  
09 業，其向來之計劃與預算，從來不曾把績效獎金計入退休金  
10 計算之基礎。原告自受僱於被告開始，及持續長久之受僱期  
11 間，對於此等情形應有明確之認識。歷年來適用該工作規則  
12 已退休之勞工，亦未曾將績效獎金計入退休金計算基礎而領  
13 取退休金。則如何能以徒憑已建立績效獎金給付機制，即謂  
14 已產生信賴，而將之做為工資內容？原告此部分之主張，亦  
15 難採認。

16 五、綜上所述，薪給獎金之發放，不具勞務對價性，亦非經常性  
17 給與，實屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之  
18 工資，故原告依勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3  
19 項、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣  
20 省工廠工人退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款，主張  
21 被告應將薪給獎金計入平均工資，並以此計算給付退休金，  
22 請求被告應分別給付如前述變更後聲明所述之金額，為無理  
23 由，應予駁回。其等假執行之聲請，因訴之駁回而失所依  
24 據，併予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，被告主張原告林裕翔非適用勞基法之勞  
26 工等語，不影響本判決認定之結果；原告請求被告提出102  
27 年至112年被告於全台各區處離職、解僱人員列表、離職、  
28 解僱人員是否發放績效獎金及發放薪資明細，待證事實為被  
29 告發放績效獎金之依據為工作規則而非經濟部所屬事業經營  
30 績效獎金實施要點，惟被告發放績效獎金之依據為工作規  
31 則，為被告所不爭執，是否如被告所答辯直接依工作規則之

01 規定引用被告核發經營績效獎金應行注意事項之規定而成為  
02 發放績效獎金之依據，或僅為原告所主張「發放績效獎金係  
03 依工作規則，適用經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」  
04 云云，並非上開調查證據方法所能證明；原告又請求函查被  
05 告第八區人事室主任有關被告核發經營績效獎金應行注意事  
06 項第6點中之薪給獎金發放對象是否包含離職、解僱人員，  
07 待證事實為證明薪給獎金之發放具勞務對價性，惟被告核發  
08 經營績效獎金應行注意事項第6點中之薪給獎金發放對象包  
09 含離職、解僱人員亦不爭執，且薪給獎金發放對象包含離  
10 職、解僱人員，係依勞工在職時間長短之比例計算，為被告  
11 平等對待每位員工之表示，已如前述，與勞務對價性無關，  
12 原告請求調查之證據，不能證明其待證事實；又原告請求函  
13 詢經濟部提供108、109年度所有審議被告公司之薪給獎金及  
14 與被告之往來文件，查明依據經濟部所屬事業經營績效獎金  
15 實施要點之規定，經濟部審議內容為何、對於所屬事業單位  
16 是否發放薪給獎金有無最終決定權，待證事實為經濟部對被  
17 告發放薪給獎金並無最終決定權，惟本件薪給獎金之給付既  
18 係依被告工作規則及經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點  
19 之規定發給，並無查明經濟部審議內容之必要。原告上開聲  
20 請，與其餘兩造攻擊、防禦方法及所提證據，經核均與判決  
21 結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、91條第3項。本  
23 件訴訟費用額，依後附計算書確定如主文第二項所示之金  
24 額。

25 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日  
26 民事庭 法官 謝佩玲

27 以上正本係照原本作成。

28 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。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日  
31 書記官 謝佩欣

## 01 附表一

02

編號	原告	到職日	退休日	績效獎金		原告主張短少 之退休金
				109年度	110年度	
1	陳綉蘭	59年7月15日	109年6月8日	128,021元	64,005元	480,060元
2	彭鑒台	69年6月13日	109年1月30日	147,782元	12,552元	556,557元
3	林素慧	71年7月27日	109年3月31日	128,021元	32,004元	458,724元
4	林裕翔	69年1月29日	109年3月1日	274,056元	46,595元	1,036,629元

## 03 附表二：訴訟費用計算書

04

編號	原告	訴訟費用： 第一審裁判費	備註： 已預納金額
1	陳綉蘭	8,000元	2,666元
2	彭鑒台	9,430元	3,143元
3	林素慧	7,740元	2,580元
4	林裕翔	16,827元	5,609元