

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度重勞上字第5號

上訴人

即被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

被上訴人

即原告 嚴志雄

蔡德明

李朝卿

林江河

戴三田

翁東山

鍾明整

李明世

共 同

訴訟代理人 葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年6月5日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第61號第一審判決提起上訴，被上訴人則為訴之追加，本院於113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

追加之訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔；追加之訴訴訟費用由被上訴人（即原告）負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人8人均為上訴人公司大林發電廠之員工，均已自如附表一「結清日期」、「退休日期」欄

01 所示日期，結清勞動基準法施行前後之工作年資或退休，所
02 計算之年資基數如附表一「年資基數（個）」欄所載，並已
03 結清領得舊制年資之退休金或已退休，但上訴人公司未將領
04 班加給計入平均工資，依勞工退休金條例第11條、臺灣省工
05 廠工人退休規則第9條第1款、勞動基準法第84-2條、第55
06 條第1項第1款、第3項規定，訴請給付如附表一「應補發
07 金額」欄所示之退休金差額，及各自如該附表「利息起算
08 日」欄所示日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

09 被上訴人復於本院為訴之追加，主張：經濟部所屬事業經營
10 績效獎金本質上為勞工從事工作之勞務對價，符合勞務對價
11 性及經常性給與之要件，屬工資之一部分。詎上訴人於核發
12 被上訴人8人退休金時，未將績效獎金納入平均工資據以計
13 算渠等退休金，自應補行給付，準此，依被上訴人領取之績
14 效獎金明細，就被上訴人於結清/退休前6個月績效獎金及結
15 清/退休前3個月與6個月平均績效獎金，請求上訴人再給付
16 如附表二「應補發金額」欄所示之金額，及自追加起訴狀繕
17 本送達上訴人翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
18 息。

19 二、上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內
20 涵僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算
21 平均工資之給與項目表」所示之給與，不含領班加給。被上
22 訴人（即原告）8人或選擇適用勞工退休金條例之退休制度
23 而結清舊制年資或已退休，被上訴人嚴志雄、蔡德明並分別
24 簽立年資結清意願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制年
25 資，亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協
26 議書」，隨後並簽署年資結清協議書，該協議書第2條後段
27 載明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經
28 44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
29 給與項目表』之規定，明文約定領班加給、司機加給不在據
30 以計算舊制年資給與之「平均工資」範圍內，另李朝卿、林
31 江河、戴三田、翁東山、鍾明整、李明世亦應適用上開函示

01 之規定，被上訴人請求給付加計領班加給之本息請求，應無
02 理由。

03 又，被上訴人於上訴審始追加請求將績效獎金計入平均工資
04 致短發之退休金，此該請求與原審請求之領班加給之名稱、
05 事實及計算基礎皆不同，且有碍訴訟終結，上訴人不同意被
06 上訴人為訴之追加。若法院程序上准其追加，然實體上因績
07 效獎金非屬勞務對價，亦非經常性給與，且將績效獎金列入
08 平均工資計算本身具矛盾性，實務上亦窒礙難行，不符平均
09 工資計算退休金之立法本意，該追加之訴的請求，亦無理由
10 等語，資為抗辯。

11 三、原審就被上訴人在該審之請求，為被上訴人全部勝訴之判決
12 （即命上訴人給付被上訴人如附表一「應補發金額」欄所示
13 金額，及各自如該表「利息起算日」欄所示日起至清償日
14 止，按年息百分之五計算之利息）。被上訴人不服，上訴請
15 求將原判決廢棄，改判駁回被上訴人在第一審之訴；被上訴
16 人則請求駁回上訴，並於本院為訴之追加，請求上訴人再為
17 前述之給付（前述壹、二末段之請求）；上訴人則請求駁回
18 追加之訴。

19 四、兩造之不爭執事項：

20 (一)上訴人嚴志雄、蔡德明、李朝卿、林江河、戴三田、翁東
21 山、鍾明整、李明世8人（下稱：嚴志雄等8人）均任職於上
22 訴人公司大林發電廠，結清舊制或退休前，工作職稱分別為
23 電機裝修員、儀器修造員、機械裝修員或化學實驗員，服務
24 年資起算日期、結清舊制年資日期、退休日期各如附表一
25 「服務起算日期」欄、「結清日期」欄、「退休日期」欄所
26 示，且均屬勞動基準法規定之勞工。

27 (二)嚴志雄等8人受僱期間除原有職務外，並擔任領班管理職
28 責，上訴人公司每月另發給領班加給。

29 (三)嚴志雄、蔡德明2人（以下稱：嚴志雄等2人）於108年12月2
30 3日，簽立上訴人公司之年資結算意願調查表，全數勾選
31 「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結清協議書

01 各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同月均簽署公司年
02 資結算協議書，該協議書第2條記載：「平均工資之計算悉
03 依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所
04 屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦
05 理」，而「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
06 目表」所示之給與，並不包含「領班加給」在內。

07 (四)嚴志雄等2人領得之舊制年資結清退休金金額之計算及李朝
08 卿、林江河、戴三田、翁東山、鍾明整、李明世6人領得之
09 退休金金額之計算，均未將「領班加給」算入平均工資。

10 五、本院判斷：

11 (一)上訴部分：

12 1.關於領班加給是否屬工資？

13 ①勞動基準法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而
14 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
15 計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
16 名義之經常性給與均屬之」，該所謂因工作而獲得之報
17 酬者，係指符合勞務對價性而言，所謂經常性之給與
18 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。而判斷某
19 項給付是否具勞務對價性及給與經常性，應依一般社會
20 之通常觀念決之，至於給付名稱為何，則非所問。是而
21 勞工得向雇主請求給付之工資，需依勞動契約有所約
22 定、或工作規則有所規定、或另有其他依據（如團體協
23 約），即需與勞工提供之勞務具對價性而得依法請求
24 者，始得謂為工資。因工資係勞工依勞動契約可得之對
25 價，合於一定要件時，勞工即可請求雇主給付，故具給
26 與經常性，與雇主可依其好惡決定發給與否，並隨機決
27 定發給金額之特殊恩惠性給與不同。至於勞動基準法施
28 行細則第10條所指「本法第2條第3款所稱之其他任何名
29 義之經常性給與係指左列各款以外之給與」之規定，僅
30 係提供比較可能非經勞動契約、工作規則或「其他明確
31 依據」明確規範，而較可能非屬工資之項目，供作判斷

01 之參考，雇主之給付是否工資，仍應依上揭說明以為判
02 斷。

03 ②兩造不爭執嚴志雄等8人受僱期間除原有電機裝修員、
04 儀器修造員、機械裝修員或化學實驗員職務外，並兼任
05 領班，上訴人每月另發給領班加給（兩造不爭執事項
06 一、二）。而領班加給係發給需兼任領班之員工，屬該
07 勞工員工提供勞力所獲得之對價，其且係每月發給，亦
08 合於給與經常性判斷之標準，就兩造間勞動契約關係，
09 堪認領班加給之發給確屬工資，核其性質並非恩惠性給
10 與。

11 2. 簽署「年資結清協議書」是否影響平均工資之計算？

12 ①本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行
13 後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
14 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；第1
15 項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
16 定以不低於勞動基準法第55條及第84-2條規定之給與標
17 準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條第1項、
18 第3項定有明文。即於勞工退休金條例施行後選擇適用
19 該條例規定之退休制度之勞工，其之前適用勞動基準法
20 規定之工作年資，或勞動基準法施行前之工作年資，勞
21 雇雙方雖可協議結清，但給與之標準不得低於勞動基準
22 法第55條及第84-2條規定，如協議給與之標準低於上開
23 規定，低於標準部分自屬無效，不因勞工已為協議致而
24 喪失該低於標準之退休金差額給付請求權。勞工簽署上
25 開協議後，仍得請求僱主給付該低於標準之退休金差
26 額，係因不領取此部分差額之協議違反強制規定為無效
27 之故，並無禁反言、誠信原則之違反可言。

28 ②被上訴人嚴志雄等2人固曾簽立上訴人公司之年資結算
29 意願調查表，全數勾選「本人同意辦理結清舊制年資，
30 亦同意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協
31 議書」，並簽署上訴人公司年資結算協議書，該協議書

01 第2條後段記載：「平均工資之計算悉依據行政院82年1
02 2月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列
03 入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，而「經
04 濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所
05 示之給與，固未將領班加給列入在內（兩造不爭執事項
06 三），然依勞動基準法第55條第1、2項規定，勞工退休
07 金係以工作年資核算退休金基數，再以退休金基數乘以
08 （月）平均工資算得，依已廢止之臺灣省工廠工人退休
09 規則第10條第1項第1款規定，退休金基數之計算，按月
10 支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，即均
11 以平均工資乘以退休金基數，以算得勞工應領之退休
12 金。前述上訴人公司之領班加給屬工資，自應納入平均
13 工資之計算。上訴人與嚴志雄等2人上開年資結清協議
14 書之約定，將領班加給排除在平均工資計算之外，此該
15 部分約定違反勞工退休金條例第11條第3項規定而無效
16 （如上所述），嚴志雄等2人並未喪失依法應將領班加
17 給納入平均工資計算退休金差額請求權。同理，李朝
18 卿、林江河、戴三田、翁東山、鍾明整、李明世等6人
19 領得退休金金額之計算，當應將領班加給列入平均工資
20 計算。

21 3. 綜上，領班加給為工資，依法應納入平均工資計算被上訴
22 人之舊制退休金、退休金，縱令被上訴人其中之嚴志雄等
23 2人選擇適用勞工退休條例之結清舊制年資制度，簽署記
24 載「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44
25 010 號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
26 給與項目表』之規定」年資結清協議書，亦不受影響。被
27 上訴人主張如附表所示之各項數據及計算之應補發金額均
28 無誤，則其等訴請上訴人給付附表一「應補發金額」欄所
29 示之退休金差額，及各自附表一「利息起算日」欄所示之
30 日起至清償日止，按週年利率5 %計算之法定遲延利息，
31 於法有據，應予准許。原審就此命被上訴人如數給付，並

01 為准、免假執行之宣告，核無違誤。上訴意旨猶指原判決
02 不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

03 (二)被上訴人（原告）追加之訴部分：

04 按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
05 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
06 此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3
07 款定有明文。被上訴人於原審以其退休或結清舊制年資時，
08 上訴人未將「領班加給」計入平均工資，致短發退休金，請
09 求上訴人給付。原審判決後，被上訴人復以上訴人未將渠等
10 績效獎金計入平均工資計算，致短發退休金，追加請求上訴
11 人給付如附表二「應補發金額」欄所示金額及遲延利息。上
12 訴人雖不同意被上訴人為訴之追加，惟本件訴訟標的及其原
13 因事實，同為上訴人未將被上訴人所主張「是否屬工資」性
14 質之給付項目計入平均工資，所衍生退休金差額債權，該追
15 加之訴與原審所起訴請求之基礎事實同一，依上該規定，其
16 所為訴之追加合乎法律規定。

17 被上訴人主張依「經濟部所屬事業、經營績效獎金實施要
18 點」（下稱：實施要點）第4條第(一)、(六)、(七)款規定，上訴
19 人發放績效獎金係依上開要點所訂立之給付標準所為之給
20 與，在制度上具經常性，被上訴人所獲取績效獎金亦係因上
21 訴人公司就員工（勞工）服務績效、對事業之貢獻程度等勞
22 務付出而取得，該給與與勞工提供勞務間具密切關連性，具
23 勞務之對價性。又依實施要點第4條之規定，上訴人係以員
24 工當年度內在職月數與月給工資標準發給績效獎金，20餘年
25 來上訴人均有發給勞工績效獎金之事實，益見績效獎金本質
26 上應勞工從事工作之勞務對價，符合勞務對價性及經常性給
27 與之要件，屬工資之一部，因上訴人於核發被上訴人退休金
28 時，未將各該績效獎金納入平均工資據以計算渠等退休金，
29 自應補行給付。上訴人則抗辯被上訴人所指之績效獎金，依
30 法非屬工資，自不應列入平均工資計算。

31 經查：

01 1. 訟爭績效獎金是否屬勞務之對價？

02 ①被上訴人（原告）主張：上訴人核發經營績效獎金應行
03 注意事項第4條規定「績效獎金係於所屬人員工作績效
04 達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素）中，視經
05 營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發」；第8條(二)
06 員工獎金之核發規定，績效獎金之分配應視員工貢獻差
07 異程度，按合理比例發給，並得依員工工作成績表現優
08 劣及其請事、病假情形增減發給績效獎金；第7條規
09 定，若於年度內新進、復職、退休、資遣、在職死亡，
10 入退伍或調往其他公務機關服務，則按其在職比例發給
11 績效獎金，足見上訴人發給員工的績效獎金與員工提供
12 勞務間具密切關連性，具勞務之對價性。上訴人所經營
13 的電力，是民生必需且獨立的事業，依市場機制經營，
14 沒有不盈餘者，但因是國營事業，賦有配合政府政策的
15 任務，無法全按市場機制經營，所以實施要點中才訂明
16 在計算上訴人盈餘時，須加減因政策因素項目所導致影
17 響的金額，然20餘年來上訴人均有發給員工績效獎金，
18 足見上訴人每年在加減受政府政策因素影響的金額後均
19 有盈餘，此盈餘是員工提供勞務貢獻的成果，發給員工
20 績效獎金即在反應員工付出勞務的對價等語為據。查，
21 上訴人所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱『經
22 營績效獎金』，依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實
23 施要點」第1條規定「本部為促進所屬事業企業化經營
24 及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營
25 績效，特訂定本實施要點」（本院卷第55頁），明白揭
26 示發給上該獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並
27 非在對於員工提供勞務給付報酬。又，依要點第4條第1
28 款規定：「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發
29 給績效獎金」，此非但可見該績效獎金性質非可解為經
30 常性之給與，且再觀同條款但書所定：「但事業當年度
31 無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額

01 後可為盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計
02 算，且以不超過本機構2點4個月薪給總額為限」諸情，
03 更足說明上訴人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額
04 度若干，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞
05 務非具於對價性質，亦非經常性，更足認上訴人發給之
06 績效獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

07 ②上開要點第4條及上訴人「核發經營績效獎金應行注意
08 事項」第2條之規定，績效獎金應以當年度審定決算有
09 盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發
10 給，最高以2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅前
11 盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達
12 法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月按
13 達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影響金
14 額者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級
15 距0.4個月，最高加計三級至1.2個月為限。上該規定顯
16 示績效獎金係事業機構整體盈餘表現而核發，更可說明
17 即使員工個人領有績效獎金可能係經考量政策因素所
18 致，與其個人所提供的勞務間並非立於對價性質。再依
19 上訴人「核發經營績效獎金應行注意事項」第8條(二)(1)
20 (2)規定，工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作
21 獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過處分者，應減發
22 工作獎金或績效獎金（本院卷第159、160頁），即同樣
23 工作之勞務，但因表現之優劣而受記功或記其處分，績
24 效獎金存在受增發或減發之對待，更足證明績效獎金性
25 質上係激勵、恩勉性給與，並非給與員工為勞務之對
26 價。被上訴人執：上訴人所營事業係獨占事業，依市場
27 機制沒有不盈餘者，20餘年來亦皆有受發績效獎金，應
28 屬勞務之對價云云，依上該規定及說明，自非可取。

29 2. 績效獎金是否為經常性給與？

30 ①實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈餘或
31 虧損之事業，不發給績效獎金」，即若無盈餘，即不發

01 給績效獎金，縱員工在該年度非常努力，並且付出甚多
02 勞務，而可得到工資，但並不能受發績效獎金。從此該
03 規定性質上顯見績效獎金並非經常性之給與，而屬激勵
04 性之給與，非屬工資。此該績效獎金須先行申算盈餘情
05 形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審
06 議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金
07 額、時間每年皆有不同，自非經常固定給與，且此涉及
08 政策因素考量而有不可預期情形等變數存在，是而縱令
09 長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發
10 給被上訴人績效獎金，惟不能倒果為因，據而認為此該
11 獎金係勞動基準法第2條第3款規定所指之經常性給與。

12 ②勞動基準法第55條第2項規定「前項第1款退休金基數之
13 標準，係指核准退休時1個月平均工資」，同法第2條第
14 4款規定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內
15 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。績效
16 獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不
17 同，退休當年度所核發之績效獎金係上訴人依上揭實施
18 要點、注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成
19 及政策、上級機關審議等影響情形所結發，非但個人無
20 法預期其獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度
21 （約5、6月間）發給，於退休當下並無從計算。將退休
22 後所獲之獎金計入，非但有違勞動基準法第2條第4款
23 對於平均工資係指「計算事由發生之當日前6個月內所
24 得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況
25 工資於契約終止應即給付，而依勞動基準法第55條第3
26 項規定退休金應於勞工退休之日起30日內給付；勞工退
27 休金條例第11條第2項亦規定「該契約終止後三十日內
28 發給」，基此，被上訴人主張績效獎金是工資，屬計為
29 退休金計算之範疇云云，無論於法理或實務之運作，均
30 不符發放績效獎金規範目的之旨趣，且實際上亦窒礙難
31 行。至於注意事項第7點，規定於年度內新進、復職退

01 休、資遣、在職死亡等人員，則按在職比例發給，意在
02 使未於全年度均在職人員，在年度有績效獎金發放之前
03 提下，同受其在職比例受發該獎金，用以達激勵、嘉勉
04 員工及符合公平之旨。被上訴人執此據為謂係對價性之
05 表現云云，自非可取。

06 3. 綜上，績效獎金之發放，並非經常性給付，亦不具勞務對
07 價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞動基準法第2條第3款
08 所指之工資。從而，被上訴人本於兩造間勞動契約關係，
09 主張上訴人應將績效獎金計入平均工資計算退休金，追加
10 請求給付如附表二「應補發金額」欄所示金額及遲延利
11 息，於法無據，不應准許，應駁回被上訴人追加之訴。

12 六、本件上訴及被上訴人追加之訴均無理由，爰判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 9 月 18 日

14 勞工法庭

15 審判長法 官 許明進

16 法 官 張維君

17 法 官 周佳佩

18 以上正本證明與原本無異。

19 上訴人不得上訴。

20 被上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上
21 訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴
22 理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任
23 律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日

26 書記官 林明威

27 附註：

28 民事訴訟法第466條之1：

29 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
30 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

- 01 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
 02 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
 03 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。
 04 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。

05 附表一：

編號	姓名	服務起算日期	結清日期	退休日期	年資基數(個)		加給(新台幣:元(下同))		應補發金額	利息起算日
					勞基法施行前	勞基法施行後	結清前3個月	結清前6個月		
1	嚴志雄	69.9.1	109.7.1		勞基法施行前	7.8333	結清前3個月	2,133	95,985元	109.8.1
					勞基法施行後	37.1667	結清前6個月	2,133		
2	蔡德明	68.10.15	109.7.1		勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	3,199	143,955元	109.8.1
					勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	3,199		
3	李朝卿	70.1.1		110.2.28	勞基法施行前	7.1667	退休前3個月	3,590	159,755元	110.3.30
					勞基法施行後	37.3333	退休前6個月	3,590		
4	林江河	67.3.9		110.2.28	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	2,133	95,985元	110.3.30
					勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	2,133		
5	戴三田	60.6.1		108.6.15	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	3,590	161,550元	108.7.15
					勞基法施行後	18.1667	退休前6個月	3,590		
6	翁東山	62.6.21		109.4.16	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	3,590	161,550元	109.5.16
					勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	3,590		
7	鍾明整	68.12.12		112.7.16	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	3,733	167,985元	112.8.15
					勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	3,733		
8	李明世	65.10.15		109.5.19	勞基法施行前	15.6667	退休前3個月	3,590	161,550元	109.6.18
					勞基法施行前	29.3333	退休前6個月	3,590		

07 附表二

編號	姓名	服務起算日期	結清日期	退休日期	年資基數(個)		平均績效獎金(新台幣;下同)			應補發金額	
					勞基法施行前	勞基法施行後	結清前3個月	元	元	元	元
1	嚴志雄	69年9月1	109年7月1		勞基法施行前	7.8333	結清前3個月	13042	元	586,890	元

(續上頁)

01

		日	日		勞基法施行後	37.1667	結清前6個月	13042	元		
2	蔡德明	68年10月15日	109年7月1日		勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	14382	元	647,190	元
					勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	14382	元		
3	李朝卿	70年1月1日		110年2月28日	勞基法施行前	7.1667	退休前3個月	15281	元	668,133	元
					勞基法施行後	37.3333	退休前6個月	14963	元		
4	林江河	67年3月9日		110年2月28日	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	14877	元	659,751	元
					勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	14575	元		
5	戴三田	60年6月1日		108年6月15日	勞基法施行前	26.3333	退休前3個月	14846	元	669,059	元
					勞基法施行後	18.1667	退休前6個月	14899	元		
6	翁東山	62年6月21日		109年4月16日	勞基法施行前	22.3333	退休前3個月	14439	元	650,412	元
					勞基法施行後	22.6667	退休前6個月	14468	元		
7	鍾明整	68年12月12日		112年7月16日	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	15426	元	694,170	元
					勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	15426	元		
8	李明世	65年10月15日		109年5月19日	勞基法施行前	15.6667	退休前3個月	14760	元	672,971	元
					勞基法施行後	29.3333	退休前6個月	15059	元		

02

應補發金額= (結清/退休前3個月之平均績效獎金×勞基法施行前之年資基數) + (結清/退休前6個月之平均績效獎金×勞基法施行後之年資基數)

03

04