

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第62號

原告 吳宗霖

陳豐澤

林振興

陳松茂

何聰益

陳博南

共同

訴訟代理人 歐陽誠鴻律師

複代理人 洪永志律師

被告 台灣中油股份有限公司台南營業處

法定代理人 方振仁

訴訟代理人 謝宛均律師

上列當事人間請求給付退休金事件，於民國114年8月12日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

- 一、被告應提繳新臺幣2,430元及自民國113年5月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，至原告吳宗霖設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。
- 二、被告應提繳新臺幣1,071元及自民國113年5月7日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，至原告陳豐澤設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

01 三、被告應提繳新臺幣102元及自民國113年5月7日起至清償日
02 止，按週年利率5%計算之利息，至原告陳博南設於勞動部
03 勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

04 四、原告其餘之訴駁回。

05 五、訴訟費用由被告負擔1%，餘由原告負擔。

06 六、本判決第1項、第2項、第3項得假執行；但被告如各以新臺
07 幣2,430元、新臺幣1,071元、新臺幣102元分別為原告吳宗
08 霖、陳豐澤、陳博南預供擔保，各得免為假執行。

09 七、原告其餘假執行之聲請駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序方面：

12 按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅
13 者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其
14 訴訟以前當然停止。第168條至第172條及前條所定之承受訴
15 訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明。民事訴訟法第17
16 0條、第175條第1項分別定有明文。查原告起訴後，被告之
17 法定代理人已從訴外人李順欽變更為訴外人方振仁乙節，業
18 據被告陳明在卷，是方振仁於民國113年11月12日具狀聲明
19 承受被告之本件訴訟（見本院卷一第177頁），自屬合法，
20 應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告主張：

23 （一）原告均受僱於被告，原告工資應包含考績獎金、績效獎
24 金、工作獎金。勞工退休金制度自94年7月1日起適用新
25 制，被告即應自該日起為原告按月提繳勞工退休金至原告
26 設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人
27 專戶，惟被告計算原告每月提繳之勞工退休金時，其工資
28 未包含原告之考績獎金、績效獎金、工作獎金，致原告受
29 有勞工退休金差額之損失。茲就考績獎金、績效獎金、工
30 作獎金應屬原告工資之理由分述如下：

31 1、考績獎金：

01 被告係依據經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點（下
02 稱系爭薪給要點）第7點第1項、經濟部所屬事業經營績效
03 獎金實施要點（下稱系爭獎金實施要點）第3點規定發
04 給。被告發給考績獎金係以原告工作考成為依據，固定於
05 每年度1月份發放，已具制度上經常給與之特徵，且與原
06 告之工作狀況連結，乃對原告工作狀況評價所為之給付，
07 仍屬於原告給付勞務之對價，符合勞務對價性、經常性給
08 與之要件，自應評價為原告之工資。

09 2、工作獎金：

10 被告係依據經濟部所屬事業機構人員考核辦法第3條第1項
11 第1款、台灣中油股份有限公司工作人員考核獎懲注意事
12 項第21條規定發給，被告發給工作獎金係以原告平時考核
13 為年度考核基準，平時考核係就工作表現為考核，制度上
14 成為原告固定常態工作中於一般情形下提供勞務即可經常
15 性取得之對價，符合勞務對價性、經常性給與之要件，自
16 應評價為原告之工資。

17 3、績效獎金：

18 被告係依據系爭薪給要點第7點第1項、系爭獎金實施要點
19 第4點第1款、第7款規定、行政院勞工委員會87年8月20日
20 台87勞動2字第35198號函發給績效獎金，考核獎金及績效
21 獎金之總額以不超過4.4個月薪給為限，經濟部所屬國營
22 事業員工屬於兼具公務人員身分之勞工，因此考核獎金制
23 度近似公務員的考績與年終獎金制度，包含考成獎金、考
24 績獎金、全勤獎金、工作獎金等項目，核發總額視公司年
25 度工作考成成績而定，考成甲等以2個月為上限認定。在
26 制度具經常性，且原告獲取上開獎金給與係因原告勞務付
27 出而獲取，績效獎金與勞工提供勞務間具密切關連性，而
28 具勞務之對價性，符合勞務對價性、經常性給與之要件，
29 自應評價為原告之工資。

30 (二) 又被告每月給付原告夜點費、全勤獎金、危險津貼，被告
31 係依據經濟部所屬事業機構人事管理準則實施要點第43點

01 規定發放全勤獎金；依勞動基準法（下稱勞基法）施行細
02 則於94年6月14日修正刪除前之第10條第9款規定發放夜點
03 費；危險津貼則是按月發放，為原告可預期之固定收入，
04 具有經常性給與之特性，且非屬勞基法施行細則第10條第
05 1款至第11款規定範疇，應屬勞基法第2條第3款所稱工
06 資。依勞基法第38條第4項規定，雇主應按勞工領取之工
07 資數額，給付勞工特別休假未休工資，原告領取之夜點
08 費、全勤獎金、危險津貼均屬原告工資，原告受僱於被告
09 期間所領取之加班費、特別休假未休工資，即應以原告自
10 被告領取之每月工資總額為換算基準。

11 (三) 被告應以「薪給、夜點費、全勤獎金、危險津貼」之總額
12 計算原告之加班費、特別休假未休工資，然被告僅以每月
13 「薪給」計算原告之加班費、特別休假未休工資，已違反
14 勞基法第24條第1項、第38條第4項規定以「工資」為計算
15 之最低限度標準。又被告係按月於翌月給付原告加班費，
16 並按年給付特別休假未休工資，上開均屬1年或不及1年之
17 定期給付債權，依民法第126條規定，適用5年短期時效，
18 原告請求之勞工退休金差額係以起訴前5年即自108年4月
19 起之加班費差額（下稱系爭加班費差額）、特別休假未休
20 工資差額（下稱系爭特休未休工資差額）計算，均未罹於
21 時效。

22 (四) 是被告應以原告「考績獎金、工作獎金、績效獎金、薪
23 給、夜點費、全勤獎金、危險津貼、系爭加班費差額、系
24 爭特休未休工資差額」計算原告工資並提繳退休金，惟被
25 告卻僅以原告「薪給、全勤獎金、危險津貼、加班費、特
26 別休假未休工資」計算原告工資並提繳退休金，依勞工退
27 休金條例第31條第1項規定，請求被告應補提繳如原告訴
28 之聲明所示之退休金差額及其法定遲延利息至原告設於勞
29 保局之勞工退休金個人專戶等語。

30 (五) 聲明：

31 1、被告應提繳新臺幣（下同）365,552元，及自起訴狀繕本

01 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，至
02 原告吳宗霖設於勞保局之勞工退休金個人專戶。

03 2、被告應提繳20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
04 止，按週年利率5%計算之利息，至原告陳豐澤設於勞保
05 局之勞工退休金個人專戶。

06 3、被告應提繳20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按週年利率5%計算之利息，至原告林振興設於勞保
08 局之勞工退休金個人專戶。

09 4、被告應提繳20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息，至原告陳松茂設於勞保
11 局之勞工退休金個人專戶。

12 5、被告應提繳20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
13 止，按週年利率5%計算之利息，至原告何聰益設於勞保
14 局之勞工退休金個人專戶。

15 6、被告應提繳20萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
16 止，按週年利率5%計算之利息，至原告陳博南設於勞保
17 局之勞工退休金個人專戶。

18 7、原告願供擔保請准宣告假執行。

19 二、被告則抗辯：

20 (一) 被告所發給之考核獎金及績效獎金，合稱經營績效獎金，
21 其發給之目的，依據系爭獎金實施要點第1條規定，係為
22 促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，
23 發揮整體經營績效，故訂立系爭獎金實施要點，其目的顯
24 已表明被告發給考核獎金、績效獎金，係以激勵、嘉勉員
25 工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬。又依系
26 爭獎金實施要點第3條第3項規定：考核獎金之項目包括：
27 1、各事業董事長考成獎金。2、各事業總經理及所屬人員
28 考績獎金。3、全勤獎金。4、工作獎金，故考績獎金、工
29 作獎金屬考核獎金之其中一項。

30 (二) 被告每年發給之考核獎金並非固定，依據國營事業工作考
31 成辦法第4條、第9條、第10條、系爭考核辦法第3條、第8

01 條、第9條規定，可知考核獎金多寡係依據被告事業年度
02 考核之等第即上級機關經濟部就其所屬事業所評比之考成
03 分數而有不同提撥，且考核員工之標準依據工作、操行、
04 學識、才能、功過、勤惰等各項指標，經年度考核甲等、
05 乙等者始核發1個月或半個月考績獎金，並非純屬勞工提
06 供勞務之對價，自難認係工資性質。又考核獎金之評比方
07 式，係以經濟部每年就其所屬事業所評比之考成分數而有
08 不同，考核獎金係以受考核事業機構全年之整體表現為核
09 發基準，屬勉勵性之給與，非給與員工個人之工作對價。
10 再者被告亦非每年皆得發給績效獎金，依系爭獎金實施要
11 點第4條第1項規定，可知績效獎金並非經常性之給與，況
12 依系爭獎金實施要點第4條第1項但書規定，如被告當年度
13 無盈餘或虧損係受政策因素影響，仍可能發放績效獎金，
14 益證績效獎金並非原告之工作對價，與原告提供之勞務無
15 涉。績效獎金係以公司年度有盈餘為前提綜合考量企業整
16 體經營結果，與提供勞務顯然無關之因素，又其數額多寡
17 亦非固定，具不確定性、變動性，被告所發給之績效獎金
18 應屬勉勵性、恩惠性給與，非給與員工個人之對價。是原
19 告所主張之工作獎金、考績獎金、績效獎金僅能認屬被告
20 對原告工作所為勉勵性、恩惠性之給與，並非原告提供勞
21 務之對價，亦不具有經常性給與之性質，均非屬原告工資
22 之一部分。

23 (三) 被告係國營事業，依國營事業管理法第14條規定，被告有
24 關工資之給付應受行政院、經濟部等相關規定所拘束，被
25 告所屬人員歷年來皆係依系爭獎金實施要點第3條規定，
26 各事業機構人員之薪給採薪點制，則原告平日上班之薪資
27 既以薪點制發給，被告在計算加班費、特別休假未休工資
28 之基礎亦係以單一薪給制之本薪為標準所發給，且被告所
29 訂定之被告工作規則第39條亦有明訂：「工作人員薪
30 (工) 資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦
31 理。」被告工作規則並經臺北市政府與高雄市政府多次核

01 備在案，被告工作規則皆會公告於被告內網，供所有員工
02 知悉，而原告在受僱之初及任職期間既知悉上開情形存
03 在，仍同意受僱，並繼續任職於被告，顯見兩造間已達成
04 以單一薪給制之本薪計算加班費、特別休假未休工資之默
05 示合意，原告應受被告工作規則所拘束，且雙方所約定之
06 平日每小時工資數額亦未低於基本工資，即與勞基法第21
07 條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違，亦不
08 違反司法院大法官會議第726號解釋意旨，足見被告依被
09 告工作規則第39條以單一薪給制計算原告加班費、特別休
10 假未休工資，並未有短給之情事。原告所領危險津貼、夜
11 點費並非每月均相同，全勤獎金則依個人出勤狀況決定是
12 否核給，並參以原告在任職期間，亦有部分月份之全勤獎
13 金為0元、部分月份之夜點費為0元，故夜點費、全勤獎
14 金、危險津貼亦非必然可領得，則於平日工資之計算上，
15 需俟各月份終結後，加總當月之系爭津貼後，除以當日工
16 作時數，得出每月之平日工資後，再計算加班費，故每月
17 平日工資勢必均有不同，與法律所定之平日正常工作時間
18 明確之平日工資有所差距，亦與兩造以被告工作規則約定
19 加班費之計算方式有異。原告主張應將夜點費、全勤獎
20 金、危險津貼平均列入平日每小時工資範圍計算加班費差
21 額，並請求被告因此未提撥之勞工退休金差額及其法定遲
22 延利息，實無理由。

23 (四) 被告係依據被告油品行銷事業部101年7月3日銷人發字第1
24 0110284270號函發放夜點費，依被告工作人員給假規則第
25 26條發放全勤獎金，依被告危險工作加給支給標準及被告
26 油品行銷事業部工作人員危險工作加給實施補充規定發放
27 危險津貼。又被告發放特別休假未休工資以12月該月工資
28 計算之依據，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第2
29 目規定。縱認應將夜點費、全勤獎金、危險津貼納入原告
30 平均工資計算每月加班費，惟被告已依勞保局函文，就夜
31 點費計入工資後，補提繳每月勞工退休金差額至原告設於

01 勞保局之勞工退休金個人專戶，金額如附表1已補提繳之
02 勞工退休金差額欄所示。被告係按月依前1個月工資金額
03 調整工資級距提撥勞工退休金，且原告每年1月領取前1年
04 度之特別休假未休工資（即不休假獎金），被告已與每年
05 1月份之工資合計，調整次月即2月之工資級距提撥勞工退
06 休金，原告主張要以「每天平均工資×不休假天數」與被
07 告上開計算方式有所不同，亦增加計算之不便。若認原告
08 領取之夜點費、全勤獎金、危險津貼，其中1項或數項應
09 計入原告工資計算系爭加班費差額、系爭特休未休工資差
10 額後再提繳勞工退休金，於扣除被告已將夜點費計算工資
11 後補提撥起訴前5年之勞工退休金後，被告應提撥之勞工
12 退休金差額應各如附表2應補提繳勞工退休金差額欄所示
13 第1類至第7類之金額（即本院卷二第199頁至第223頁）等
14 語。

15 （五）聲明：

16 1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

17 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

18 三、兩造不爭執之事實（見本院114年8月12日言詞辯論筆錄，本
19 院卷二第242頁、第245頁）：

20 （一）原告受僱於被告期間，應改用新制勞工退休金制度，原告
21 退休日各如附表1所示。

22 （二）被告將原告受僱期間之夜點費計入原告工資總額以計算每
23 月勞工退休金之差額，並已給付原告各如附表1已補提繳
24 之勞工退休金差額欄所示金額。附表1自108年4月起至退
25 休日止已補提繳之勞工退休金差額欄所示金額，為原告起
26 訴前5年即自108年4月29日起至113年4月28日止，將夜點
27 費計入原告工資，被告已補提繳給原告的勞工退休金差
28 額。

29 （三）若認原告受僱被告期間領取之「薪給、夜點費、全勤獎
30 金、危險津貼」分別屬原告工資以計算原告時薪，再計算
31 系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，復以原告之

01 「薪給、夜點費、全勤獎金、危險津貼、系爭加班費差
02 額、系爭特休未休工資差額」計算原告工資並提繳勞工退
03 休金，扣除被告如附表1自108年4月起至退休日止已補提
04 繳之勞工退休金差額欄所示金額後，則被告應補提繳原告
05 之勞工退休金差額即各如附表2應補提繳勞工退休金差額
06 欄所示第1類至第7類之金額（即本院卷2第199頁至第223
07 頁）。

08 四、兩造爭執事項（見本院114年8月12日言詞辯論筆錄，本院卷
09 二第243頁）：

10 （一）原告領取之考績獎金、工作獎金、績效獎金，性質是否為
11 工資，而應列入原告的退休金計算基礎？

12 （二）原告之退休金計算基準，是否應包含夜點費、全勤獎金、
13 危險津貼、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額？

14 五、本院得心證之理由：

15 原告主張其受僱於被告期間，原告領取之考績獎金、工作獎
16 金、績效獎金應列入原告工資，且被告發給之夜點費、全勤
17 獎金、危險津貼亦應列入原告工資以計算加班費、特別休假
18 未休工資，惟被告僅以原告之薪給計算加班費、特別休假未
19 休工資，致有系爭加班費差額及系爭特休未休工資差額。被
20 告提繳原告退休金時，僅以薪給、全勤獎金、危險津貼、加
21 班費、特別休假未休工資計算，未包含考績獎金、工作獎
22 金、績效獎金、夜點費、全勤獎金、危險津貼、系爭加班費
23 差額、系爭特休未休工資差額，致原告之退休金有短少，被
24 告應補提繳如原告訴之聲明所示之退休金差額等情，為被告
25 所否認，並以前開情詞置辯。經查：

26 （一）按勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因工作而獲得
27 之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
28 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
29 常性給與均屬之。」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
30 係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
31 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給

01 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
02 會之通常觀念為之，其給付名稱為何尚非所問。是以雇主
03 依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
04 勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作
05 規則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義
06 為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經
07 常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均
08 工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，
09 係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌
10 補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項
11 給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性
12 給與非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡
13 相同，亦與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且
14 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。即最高法院100年
15 度台上字第801號民事判決意旨，亦同此見解。是依勞基
16 法第2條第3款規定，可知工資應具備經常性給付，且屬勞
17 工因工作所獲得之對價之性質，倘雇主為改善勞工生活所
18 為之給與，或雇主為其個人之目的，具有勉勵性、恩惠性
19 之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動契約上經常性
20 給與有別。又經常性給與，與固定性給與不同，僅需勞工
21 於一般情形下皆可領取，即屬經常性給付。至於勞基法施
22 行細則第10條固將雇主所為數種給與排除於勞基法第2條
23 第3款所稱之其他任何名義之經常性給與之外，惟其給付
24 究屬工資抑係同法施行細則第10條所定之特殊給與，仍應
25 個別具體認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。

26 (二) 原告領取之經營績效獎金【包括考核獎金（含考績獎金、
27 工作獎金）、績效獎金】不屬於原告工資，不須納入原告
28 之平均工資計算其退休金：

29 1、經查系爭薪給要點第7點規定：「七、各事業機構人員之
30 薪給等用人費，應在用人費範圍內樽節開支，當年度得按
31 工作考成成績，發給考核獎金，最高以提撥二個月薪給總

01 額為限；各事業機構於所屬人員工作績效達成之總盈餘
02 （決算稅前盈餘加減政策因素）中，應視經營績效情形及
03 所屬人員貢獻程度，發給績效獎金，最高提撥二點四個月
04 薪給總額。但經行政院評選特優之事業機構，酌增其績效
05 獎金提撥月數上限。各事業機構年度決算如因績效提升，
06 致核發之績效獎金超過預算部分，併入決算辦理。各事業
07 機構績效獎金提撥月數之基準及上限、調整級距及衡量指
08 標，由本部依其經營型態及績效表現規劃核定。各事業機
09 構績效獎金之分配，應視單位績效情形及員工貢獻差異程
10 度，按合理比例發給。第一項考核獎金及績效獎金合稱經
11 營績效獎金，其實施要點，由本部另訂之。」、系爭獎金
12 實施要點第1點規定：「一、本部（即經濟部）為促進所
13 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人
14 員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本
15 實施要點。」、第2點規定：「二、各事業當年度經營績
16 效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分，獎金
17 之提撥總額以不超過四點四個月薪給為限。」、第3點規
18 定：「三、考核獎金：（一）各事業當年度工作考成列甲
19 等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構二個月薪給
20 總額為限。（二）各事業當年度工作考成列乙等以下（含
21 乙等）者：1、工作考成成績未滿八十分，但在七十五分
22 以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個
23 月薪給總額為限。2、工作考成成績未滿七十五分者，其
24 考核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為
25 限。（三）考核獎金之項目包括：1、各事業董事長考成
26 獎金。2、各事業總經理及所屬人員考績獎金。3、全勤獎
27 金。4、工作獎金。」、第4點第1款、第7款規定：「四、
28 績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，
29 不發給績效獎金。但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因
30 素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金
31 總額由各事業依下列方式計算，且以不超過本機構二點四

01 個月薪給總額為限。……（七）各事業機構績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給。…」、第8點規定：「八、為審議經營績效獎金相關事宜，以及各事業提報之影響年度決算盈餘政策因素項目，本部得組成『經營績效獎金審議會』辦理之。」等語，有原告提出之系爭薪給要點、系爭獎金實施要點各1件在卷可查（見本院勞專調字卷第31頁至第36頁），且為被告所不爭執（見本院113年11月12日言詞辯論筆錄，本院卷第156頁），可知依系爭薪給要點第7點規定，當年度得按工作考成成績，發給考核獎金，最高以提撥2個月薪給總額為限。被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」，合稱為「經營績效獎金」，系爭獎金實施要點第1條已明白揭示發給經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付報酬。又依系爭獎金實施要點第3點規定，考核獎金屬於經營績效獎金之其中一項，考核獎金係依「各事業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構2個月薪給總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1.5個月薪給總額為限；工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不超過機構1個月薪給總額為限，可知考核獎金（含考績獎金、工作獎金）乃以各事業而非以員工個人之工作表現考成為核發基準，與員工提供之勞務無對價性，足見考核獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，屬勉勵性之給與。另依系爭獎金實施要點第4點規定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，且係依事業機構整體盈餘表現而核發，即使員工個人領有績效獎金可能係經考量政策因素所致，與其個人所提供的勞務間難認立於對價性質。被告若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，而可得到工資，但並不能受發給績

01 效獎金，堪認績效獎金實具激勵員工之性質，非單純為經
02 常性之給與，且被告是否發放績效獎金，若有發放，其獎
03 金額度若干，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的
04 勞務非具有對價性，亦非經常性，益徵被告發給之績效獎
05 金性質上屬激勵性之給與。復依系爭薪給要點第7點規
06 定，可知同樣提供勞務之員工，會因員工貢獻差異程度，
07 按合理比例發給，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉
08 性給與，並非經常性給與員工為勞務之對價。是堪認被告
09 發給員工之經營績效獎金【包括考核獎金（含考績獎金、
10 工作獎金）、績效獎金】均屬激勵員工之恩惠性給與，並
11 非對於員工提供勞務給付報酬。

12 2、原告主張勞動部87年8月20日（87）台勞動二字第035198
13 號函認為：績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發
14 放，具有因工作而獲得之報酬性質，依勞基法第2條第3款
15 暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金
16 時，自應列入平均工資計算云云（見原告起訴狀，本院勞
17 專調字卷第17頁），惟上開勞動部函與本院前開認定工資
18 之標準相同，並未逕行認定原告之績效獎金或經營績效獎
19 金亦屬於原告之工資範圍，上開勞動部函無從據為有利於
20 原告主張之認定。是原告以上開勞動部函為據，主張績效
21 獎金係由經濟部依各單位年營運績效來評比核給之獎金，
22 符合勞務對價性、經常性給與，應評價為原告之工資云
23 云，要無可採。

24 3、再查經營績效獎金【包括考核獎金（含考績獎金、工作獎
25 金）、績效獎金】性質上並非經常性之給與，而屬激勵
26 性、恩勉性之給與，非屬工資，有如前述，是縱令長久以
27 來因包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給原告經
28 營績效獎金，惟不能倒果為因，遽認經營績效獎金係屬勞
29 基法第2條第3款規定所指之經常性給與。原告主張被告自
30 96年至110年，每年度皆有發放績效獎金之情形，已具有
31 給付經常性之特徵，應屬原告之工資云云（見原告起訴

01 狀，本院勞專調字卷第15頁），同無可採。

02 4、又按勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之
03 標準，係指核准退休時1個月平均工資。」然經營績效獎
04 金屬獎（激）勵性質，其與工作即給與對價之工資不同，
05 原告於退休當年度所領取之經營績效獎金，係被告依系爭
06 薪給要點、系爭獎金實施要點，按被告前1年度之工作考
07 成成績、盈餘達成及政策因素、單位績效、員工貢獻程
08 度、上級機關審議等影響情形所核發，非但勞工個人無法
09 預期其獎金額度，且勞工若獲有獎金亦屬前1年度之經營
10 績效獎金，並至次1年度發給，與勞工於退休當年度之勞
11 務提供無關，於勞工退休當下並無從計算，故將退休後所
12 獲之經營績效獎金計入，有違勞基法第2條第4款對於平均
13 工資係指「計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
14 除以該期間之總日數所得金額。」之規定。因此原告主張
15 經營績效獎金【包括考核獎金（含考績獎金、工作獎
16 金）、績效獎金】是其工資，應列入計算原告退休金之平
17 均工資範圍云云，無論於法理或實務之運作，均不符發放
18 經營績效獎金規範目的之旨趣，且實際上亦窒礙難行。

19 5、綜上所陳，被告發放給原告及其他員工之經營績效獎金
20 【包括考核獎金（含考績獎金、工作獎金）、績效獎金】
21 不具勞務對價性，亦非經常性給付，實屬激勵性、恩惠性
22 給與，非屬勞基法第2條第3款所指之工資，不須納入原告
23 之平均工資計算其退休金，被告此部分之抗辯，要屬可
24 採。原告主張其領取之考績獎金、工作獎金及績效獎金
25 （即合稱經營績效獎金）屬於工資，應列入原告之平均工
26 資計算，被告應補發此部分之退休金差額云云，均屬無
27 據。

28 （三）被告計算原告之退休金，應包含夜點費、全勤獎金、危險
29 津貼、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額：

30 1、原告領取之夜點費屬原告工資，應納入原告之平均工資計
31 算其退休金：

01 (1)、按學說上所謂之爭點效，係指法院於確定判決理由中，就
02 訴訟標的以外當事人所主張之重要爭點，本於當事人辯論
03 之結果已為判斷時，除有顯然違背法令，或當事人已提出
04 新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人就與
05 該重要爭點有關所提起之他訴訟，不得再為相反之主張，
06 法院亦不得作相反之判斷，以符民事訴訟法上之誠信原則
07 而言。是當事人如於他訴訟提出新訴訟資料，法院即須判
08 斷是否足以推翻前訴訟之判斷（最高法院111年度台上字
09 第1111號民事判決意旨參照）。

10 (2)、關於夜點費有無勞務對價性與經常性給付之工資性質、是
11 否應列為平均工資以計算勞工退休金，為原告吳宗霖、何
12 聰益、陳豐澤、林振興與被告分別於前案訴訟之重要爭點
13 【原告吳宗霖與被告之前案為臺灣高等法院高雄分院（下
14 稱高雄高分院）111年度勞上易字第216號民事判決、原告
15 何聰益、陳豐澤與被告之前案為高雄高分院110年度勞上
16 易字第145號民事判決、原告林振興與被告之前案為高雄
17 高分院110年度勞上易字第127號民事判決】，嗣經上開前
18 案確定判決認定夜點費為工資，並應列入原告吳宗霖、何
19 聰益、陳豐澤、林振興之平均工資以計算退休金，有被告
20 提出之上開前案判決在卷可憑（見本院卷二第265頁至第2
21 79頁），且為原告吳宗霖、何聰益、陳豐澤、林振興所不
22 爭執（見本院114年8月12日言詞辯論筆錄，本院卷二第24
23 1頁）；依上開說明，上開前案確定判決判斷夜點費屬於
24 原告吳宗霖、何聰益、陳豐澤、林振興之工資，具有爭點
25 效。

26 (3)、被告固辯稱計算加班費與特別休假未休工資時，無須將夜
27 點費列為工資計算云云。惟有關上開前案確定判決關於夜
28 點費屬於工資之重要判斷，被告並未提出新訴訟資料以推
29 翻之，上開前案確定判決就此判斷亦無違反法令或誠信原
30 則情形，依上說明，被告應受上開前案確定判決之拘束，
31 不得為相反主張。是計算原告吳宗霖、何聰益、陳豐澤、

01 林振興之加班費與特別休假未休工資時，自應將夜點費列
02 為工資以計算其金額。

03 (4)、又查原告陳松茂、陳博南與被告之間雖無有關夜點費是否
04 屬於工資之前案訴訟及其爭點效，然被告將原告受僱期間
05 之夜點費計入原告工資總額以計算每月勞工退休金之差
06 額，並已給付原告各如附表1已補提繳之勞工退休金差額
07 欄所示金額。附表1自108年4月起至退休日止已補提繳之
08 勞工退休金差額欄所示金額，為原告起訴前5年即自108年
09 4月29日起至113年4月28日止，將夜點費計入原告工資，
10 被告已補提繳給原告的勞工退休金差額；若認原告受僱被
11 告期間領取之夜點費屬原告工資以計算原告時薪，復以原
12 告之薪給、夜點費計算原告工資並提繳勞工退休金，扣除
13 被告如附表1自108年4月起至退休日止已補提繳之勞工退
14 休金差額欄所示金額後，則被告應補提繳原告陳松茂、陳
15 博南之勞工退休金差額如附表2應補提繳勞工退休金差額
16 欄所示第1類之金額，即分別為0元及-222元，為兩造所不
17 爭執【見兩造不爭執之事實（二）、（三）】，可知原告
18 陳松茂、陳博南已無此部分夜點費納入工資計算之退休金
19 差額可以請求，但被告已將其夜點費納入工資計算並已補
20 提繳原告陳松茂、陳博南之退休金差額，堪認被告於訴訟
21 外亦已承認夜點費應屬原告陳松茂、陳博南之工資無誤。

22 (5)、再查被告係依據被告油品行銷事業部101年7月3日銷人發
23 字第10110284270號函發放夜點費，該函載明夜點費報支
24 原則為：①下午5時以後連續工作達4小時以上者，於下午
25 9時核給小夜點費，逾零時核給大夜點費。②因代班而跨
26 兩個輪班工作時段者，於零時前後皆需工作達4小時以
27 上，可分別報支大、小夜點費。③大夜班工作人員全時到
28 班或未全時到班但已連續工作達4小時以上者，可報支大
29 夜點費，業據被告自承在卷（見被告民事答辯(四)狀），且
30 有被告提出之上開函1件在卷可查（見本院卷二第245頁、
31 第255頁），並為原告所不爭執（見本院114年8月12日言

01 詞辯論筆錄，本院卷二第241頁），可知原告任職期間，
02 每月除領取薪資外，復按值夜之時段額外領取夜點費，夜
03 點費係被告在員工薪資之外，另針對所屬輪值小夜班、大
04 夜班或值夜之工作人員所發給，並不因員工之工作內容、
05 年資、級職不同而有差別，且原告或其他員工值夜乃為其
06 經常性之工作，與一般公司行號為應付臨時性之業務需求
07 偶而為之者有間，顯然夜點費之給與，為原告因特定工作
08 條件（夜間工作）所形成固定常態工作中可取得之給與，
09 自屬原告因經常性提供勞務所得之報酬，具有「勞務對價
10 性」及「經常性給與」之性質，應屬原告之工資，而應採
11 為原告加班費及特別休假未休工資之計算基準。被告雖辯
12 稱：原告所領夜點費並非每月均相同，部分月份之夜點費
13 為0元，故夜點費非必然可領得，不屬於原告之工資，不
14 得列入計算原告之加班費及特別休假未休工資，並據以請
15 求其勞工退休金差額云云。惟勞基法第2條第3款規定就工
16 資所為定義，只要符合勞務之對價及經常性給與之要件，
17 以現金或實物等方式之經常性給與均屬之，應基於客觀事
18 實判斷，自不因給付名稱不同而受限制，或以雇主主觀之
19 意思為據。是被告前開抗辯，要無可採。

20 (6)、是綜合上開各節，堪認原告主張其領取之夜點費屬原告之
21 工資範圍，應納入原告之平均工資計算其退休金，要屬有
22 據。被告抗辯夜點費非屬原告工資云云，則屬無據。

23 2、原告領取之全勤獎金屬原告工資，應納入原告之平均工資
24 計算其退休金：

25 (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
26 之報酬之性質，屬工資範疇。準此，全勤獎金屬於工資之
27 一部分，計算應休特別休假未休之工資，即應將該獎金列
28 入工資一部分（最高法院97年度台上字第1342號民事判決
29 意旨參照）。

30 (2)、經查被告核發全勤獎金之依據，為被告工作人員給假規則
31 第26條，該條規定：「僱用及約僱人員、全月未請假者

01 (休假、公假、婚假、喪假、公傷病假、產假、家庭照顧
02 假、生理假、陪產檢及陪產假、產檢假、安胎休養請假及
03 骨隨或器官捐贈假除外)，得加發一日薪資(全勤獎
04 金)。」等語，業據被告自承在卷(見被告民事答辯(四)
05 狀)，且有被告提出之被告工作人員給假規則1件附卷可
06 稽(見本院卷二第245頁、第247頁至第253頁)，並為原
07 告所不爭執(見本院114年8月12日言詞辯論筆錄，本院卷
08 二第241頁)，堪認原告及其他員工每月全勤工作提供勞
09 務，被告即依據被告工作人員給假規則第26條規定，給與
10 員工1日薪資之全勤獎金。

11 (3)、又查原告任職期間按月領取2,086元至2,918元不等之全勤
12 獎金乙節，有被告提出之原告薪資表及提撥差額計算表附
13 卷可憑(見本院卷一第73頁至第145頁、本院卷二第201頁
14 至第223頁)，可見原告係固定領取全勤獎金，且以全月
15 未請假及提供勞務為要件，全勤獎金具有勞務對價性與經
16 常性給付之性質，屬原告之工資，是計算原告之加班費與
17 特別休假未休工資及退休金時，自應將全勤獎金納入工資
18 以計算其金額。原告主張全勤獎金屬原告工資，應列入原
19 告之平均工資以計算其退休金，要屬有據。被告抗辯全勤
20 獎金係依原告出勤狀況決定是否核給，並非每月相同金
21 額，且原告某些月份未領有全勤獎金，非必然可領得，全
22 勤獎金非屬原告工資云云，同屬無據。

23 3、原告領取之危險津貼屬原告工資，應納入原告之平均工資
24 計算其退休金：

25 (1)、經查被告核發危險津貼之依據為被告危險工作加給支給標
26 準及被告油品行銷事業部工作人員危險工作加給實施補充
27 規定，其第1條規定：「本補充規定係依本公司工作人員
28 危險工作加給支給要點第8條規定訂定。」、第2條規定：
29 「本事業部工作人員擔任具有危險性或有礙健康需配戴適
30 當護具或依照勞工安全衛生法令規定，需使用特殊防護裝
31 備工作者，得依據本實施補充規定報支危險工作加給，本

01 公司危險工作加給支給標準如附。」、備註：「1、上列
02 各項工作人員全月未請事假、病假或特准病假者，得發給
03 全月危險補助費；否則依請假時數比例扣發補助費。…
04 5、上列各項工作人員全月未出勤者，不得支領當月補助
05 費。」等語，業據被告自承在卷（見被告民事答辯(四)
06 狀），且有被告提出之被告危險工作加給支給標準、被告
07 油品行銷事業部工作人員危險工作加給實施補充規定各1
08 件在卷可按（見本院卷二第245頁、第246頁、第257頁至
09 第264頁），並為原告所不爭執（見本院114年8月12日言
10 詞辯論筆錄，本院卷二第241頁），堪認原告及其他員工
11 因從事具有危險性或有礙健康需使用適當或特殊護具工作
12 者，即可按其請假時數比例，報支全月或比例之危險補助
13 費（或稱危險工作加給，即原告所稱之危險津貼，下稱危
14 險津貼），可知危險津貼係原告從事具有危險性或有礙健
15 康需配戴適當或特殊護具工作，以達成工作任務所為之給
16 與，與原告提供勞務間密切相關，顯具有勞動對價性。參
17 以被告發放危險津貼需依上開標準、規定發放，有一定之
18 基準，顯非因應臨時性業務需求而偶爾發放之款項；又原
19 告吳宗霖、陳豐澤、林振興、何聰益、陳博南（按原告陳
20 茂松未曾領取危險津貼）任職期間，按月領取400元至1,5
21 45元不等之危險津貼乙節，有被告提出之原告薪資表及提
22 撥差額計算表附卷可憑（見本院卷一第73頁至第145頁、
23 本院卷二第201頁至第223頁），可見原告吳宗霖、陳豐
24 澤、林振興、何聰益、陳博南均係按月固定領取危險津
25 貼，且以全月未請事假、病假或特准病假為要件，若有請
26 假者，則按請假時數比例扣發危險津貼，具有經常性給與
27 之特徵，是危險津貼具有勞務對價性與經常性給付之性
28 質，應屬原告吳宗霖、陳豐澤、林振興、何聰益、陳博南
29 之工資，則計算原告吳宗霖、陳豐澤、林振興、何聰益、
30 陳博南之加班費與特別休假未休工資及退休金時，自應將
31 危險津貼納入工資以計算其金額。原告主張危險津貼屬工

01 資，應列入原告吳宗霖、陳豐澤、林振興、何聰益、陳博
02 南之平均工資計算其退休金，要屬有據。被告抗辯原告領
03 取之危險津貼並非每月相同金額，且非必然可得，危險津
04 貼非屬原告工資云云，仍屬無據。

05 4、被告雖抗辯依國營事業管理法第14條及被告工作規則第39
06 條規定，被告有關工資之給付應受行政院、經濟部等相關
07 規定所拘束，兩造已達成以單一薪給制之本薪計算加班
08 費、特別休假未休工資之默示合意，原告應受被告工作規
09 則拘束，被告並未短給原告加班費、特別休假未休工資，
10 並無須補提繳原告退休金差額云云。惟按為規定勞動條件
11 最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經
12 濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規
13 定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低
14 標準。勞基法第1條定有明文。此規定乃強制規定，若依
15 其他相關法令所定之勞動條件高於勞基法所規範之內容
16 時，始有優先適用其他相關法令之餘地。觀諸國營事業管
17 理法第14條規定：「國營事業應摶節開支，其人員待遇及
18 福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開
19 支。」、系爭薪給要點第10點第2項前段規定：「各事業
20 機構主持人應確依企業化經營精神，合理訂定所屬人員年
21 度薪給標準。…」、被告工作規則第39條規定：「工作人
22 員薪（工）資、獎金及津貼標準依經濟部及本公司規定辦
23 理；特別休假採歷年制（前一年十二月二十六日至本年十
24 二月二十五日）。」等語，有系爭薪給要點及被告提出之
25 被告工作規則各1件在卷可查（見本院勞專調字卷第31頁
26 至第33頁、本院卷二第13頁至第22頁），可知上開規範內
27 容僅規定國營事業（含被告）人員之待遇及福利，應由行
28 政院規定標準，並依經濟部及被告規定辦理而已，並未就
29 工資之定義有特別之規定，則被告給付原告及其他員工之
30 項目，是否符合勞基法第2條第3款規定，是否具備「勞務
31 對價」及「經常性給與」之原則，仍應就個案情形為認

01 定，尚不得以上開規定，據以否定夜點費、全勤獎金、危
02 險津貼業經本院前開認定屬於原告工資之性質，故被告前
03 開抗辯，仍無可採。

04 5、是依本院上開認定，被告給與原告之夜點費、全勤獎金、
05 危險津貼，均屬原告工資，應納入原告之平均工資，則被
06 告計算原告之退休金，應包含夜點費、全勤獎金、危險津
07 貼、系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，原告此部
08 分之主張，要屬有據。被告抗辯上開給與均不屬於原告之
09 工資，被告並無短給原告退休金之情事云云，則無可採。

10 (四) 綜上所述，被告發放之經營績效獎金【包括考核獎金(含
11 考績獎金、工作獎金)、績效獎金】不屬於原告之工資，
12 不應納入原告之平均工資計算其退休金；被告發放之夜點
13 費、全勤獎金、危險津貼，則均屬原告之工資，應納入原
14 告之平均工資，被告計算原告之退休金，自應包含夜點
15 費、全勤獎金、危險津貼、系爭加班費差額、系爭特休未
16 休工資差額。又查原告受僱被告期間領取之「薪給、夜點
17 費、全勤獎金、危險津貼」均屬原告工資以計算原告時
18 薪，再計算系爭加班費差額、系爭特休未休工資差額，復
19 以原告之「薪給、夜點費、全勤獎金、危險津貼、系爭加
20 班費差額、系爭特休未休工資差額」計算原告工資並提繳
21 勞工退休金，扣除被告如附表1自108年4月起至退休日止
22 已補提繳之勞工退休金差額欄所示金額後，被告應補提繳
23 之勞工退休金差額即各如附表2應補提繳勞工退休金差額
24 欄所示第7類之金額【見三、兩造不爭執之事實(三)、
25 (四)】，為兩造所不爭執，可知被告未將「夜點費、全
26 勤獎金、危險津貼」納入原告工資，致短少而應補提繳2,
27 430元至原告吳宗霖設於勞保局之勞工退休金個人專戶、
28 補提繳1,071元至原告陳豐澤設於勞保局之勞工退休金個
29 人專戶、補提繳102元至原告陳博南設於勞保局之勞工退
30 休金個人專戶；至原告林振興、何聰益應補提繳勞工退休
31 金差額均為負數，原告陳松茂應補提繳勞工退休金差額則

01 為0元，不得再請求被告補提繳。是原告主張被告應補提
02 繳原告吳宗霖、陳豐澤、陳博南之勞工退休金差額在上開
03 金額內，要屬有據，原告逾上開金額之勞工退休金差額補
04 提繳之請求，則屬無據。

05 六、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
06 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
07 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
08 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
09 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、
10 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
11 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高
12 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
13 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，亦為民法第233條第
14 1項及第203條所明定。經查被告應按月提繳原告吳宗霖、陳
15 豐澤、陳博南之勞工退休金，核屬有確定期限之定期給付，
16 則原告吳宗霖、陳豐澤、陳博南請求被告補提繳另自起訴狀
17 繕本送達被告翌日即113年5月7日（見本院調字卷第195頁之
18 送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利
19 息，同屬有據。

20 七、綜上所述，原告主張被告應分別補提繳勞工退休金2,430
21 元、1,071元、102元及其法定遲延利息至原告吳宗霖、陳豐
22 澤、陳博南設於勞保局之勞工退休金個人專戶，均屬有據，
23 原告逾此範圍之請求，則屬無據，被告之抗辯，亦無可採。
24 從而原告吳宗霖、陳豐澤、陳博南依勞工退休金條例第31條
25 第1項規定，請求被告應分別補提繳如主文第1項、第2項及
26 第3項所示之金額及其法定遲延利息，為有理由，應予准
27 許；原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

28 八、本判決主文第1項、第2項、第3項係法院就勞工之給付請
29 求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，
30 本院依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔
31 保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。原告陳明願

01 供擔保請准宣告假執行，僅係促使本院職權之發動，不另為
02 准駁之諭知。至原告敗訴部分，其假執行之聲請因之失所依
03 附，應併予駁回之。

04 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本
05 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論述，
06 併此敘明。

07 十、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
08 事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如
09 主文。

10 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日
11 勞 動 法 庭 法 官 林 雯 娟

12 上列正本證明與原本無異。

13 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
14 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
15 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴
16 者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 114 年 9 月 10 日
18 書 記 官 朱 烈 稽

19 附表1：

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
3	林振興	95年12月1日	109年6月30日	35,472元	3,960元
4	陳松茂	95年11月1日	110年4月30日	3,702元	0元
5	何聰益	98年5月1日	109年11月30日	36,519元	3,780元
6	陳博南	96年1月1日	112年1月16日	9,798元	222元

20 附表2：

編	姓 名	應 補 提 繳 勞 工 退 休 金 差 額			

(續上頁)

01

號		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
3	林振興	-1,485元	-1,485元	-1,746元	-1,215元	-1,485元	-1,215元	-1,215元
4	陳松茂	0元	0元	0元	0元	0元	0元	0元
5	何聰益	-279元	-279元	-819元	-279元	-279元	279元	-9元
6	陳博南	-222元	102元	-222元	102元	102元	-222元	102元

備註(列入原告工資計算之項目)：

第1類：薪給、夜點費
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。