臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第80號

原　　告　李金虎

洪翠妙（即鄧裕瓊之繼承人）

000000000000000000

鄧丞翔（即鄧裕瓊之繼承人）

000000000000000000

鄧喬輿（即鄧裕瓊之繼承人）

000000000000000000

鄧唯廷（即鄧裕瓊之繼承人）

000000000000000000

楊美月（即湯豐瑞之繼承人）

000000000000000000

湯之鋐（即湯豐瑞之繼承人）

000000000000000000

湯采臻（即湯豐瑞之繼承人）

000000000000000000

蘇啟振

莊學良

林祖漢

劉高煜

賴國賓

楊孟宗

許振興

柯豐發

蕭永芳

何志郎

陳勉　（即邱樹良之繼承人）

000000000000000000

000000000000000000

邱炳誠（即邱樹良之繼承人）

邱芷瑩（即邱樹良之繼承人）

夏忠誠
梁俊偉

劉聯順

胡勝春
陳松德

傅國星
羅集全
吳清金
劉煥明

彭火元
蔡振才
鍾金倉
范良興

胡仲豪
姜彖珍
謝源發

蔡勝昌
謝焜輝
林禮貴
羅文鴻
陳嘉隆
夏健文

000000000000000000
羅世洪
林金利
000000000000000000
蕭崇禎
范泉達
邱村菘
000000000000000000
謝春進
詹益鴻
共　　同
訴訟代理人　邱靖棠律師
姚妤嬿律師
華育成律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　趙偉程律師
上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應各給付原告亥○○、宇○○、U○○、乙○○、C○○如附表二之1、附表二之2「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表二之1、二之2「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
二、原告其餘之訴均駁回。
三、訴訟費用由被告負擔千分之十三，餘由原告負擔。
四、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠除原告即繼承人丑○○、Ｉ○○、Ｋ○○、Ｊ○○、Ｂ○○、玄○○、黃○○、天○、壬○○、辛○○（下稱原告即繼承人丑○○等10人）外，原告丙○○、Ｖ○○、酉○○、戊○○、Ｄ○○、Ｎ○○、Ａ○○、戌○○、子○○、Ｌ○○、甲○○、午○○、申○○、Ｆ○○、卯○○、亥○○、宇○○、Ｕ○○、乙○○、Ｅ○○、宙○○、Ｇ○○、Ｒ○○、辰○○、寅○○、癸○○、Ｑ○○、Ｈ○○、Ｐ○○、己○○、Ｓ○○、地○○、未○○、Ｔ○○、丁○○、Ｍ○○、巳○○、庚○○、Ｏ○○、Ｃ○○（下稱原告丙○○等40人）及被繼承人鄧裕瓊、湯豐瑞、邱樹良（下稱被繼承人鄧裕瓊等3人）分別自附表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告。且除原告Ｑ○○、Ｈ○○、Ｐ○○、己○○、Ｓ○○、地○○、未○○、Ｔ○○、丁○○、Ｍ○○、巳○○、庚○○，Ｏ○○、Ｃ○○等14人（下稱原告Ｑ○○等14人）外，原告丙○○、Ｖ○○、酉○○、戊○○、Ｄ○○、Ｎ○○、Ａ○○、戌○○、子○○、Ｌ○○、甲○○、午○○、申○○、Ｆ○○、卯○○、亥○○、宇○○、Ｕ○○、乙○○、Ｅ○○、宙○○、Ｇ○○、Ｒ○○、辰○○、寅○○、癸○○（下稱原告丙○○等26人）及被繼承人鄧裕瓊等3人分別於民國108年12月間與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日。

㈡原告卯○○、亥○○及Ｃ○○（下稱原告卯○○等3人）除原本職務外並兼任領班，有帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲發領班加給（下稱系爭領班加給），該加給不僅給付數額固定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告等人於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。又原告宇○○、Ｕ○○、乙○○、Ｅ○○、宙○○、Ｇ○○、Ｒ○○、辰○○、寅○○、癸○○等10人（下稱原告宇

○○等10人）除原本職務外並兼任司機受按月核發兼任司機加給（下稱系爭司機加給），系爭司機加給並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之系爭司機加給，本質上自應認係勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對價。此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告等人於固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

㈢原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人在職期間每年均有受領考績獎金（下稱系爭考績獎金），系爭考績獎金顯係依照原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人前一年度之貢獻所核發之給付，自具有勞務對價性無訛，且為每年均會獲致之給付項目，縱非每個月均會受領之給付，亦具有制度上經常性，性質上自屬勞動基準法（下稱勞基法）所定之工資，亦應列入平均工資計算。又原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人在職期間亦有受領被告給付之其他獎金（下稱系爭其他獎金），經確認後，該系爭其他獎金，實際上係被告依照原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，自具有勞務對價性；再依照過往經驗，被告均會於每年5月左右發放該等給付，與前揭系爭考績獎金類似，雖非每個月均能獲致之給付，但被告已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，均可確認該系爭其他獎金性質上屬於勞基法所定工資。詎料，被告於計算原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人之舊制結清金或退休金時，均未將上開給付項目納入平均工資據以計算舊制結清金或退休金，因而短少給付原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人舊制結清金或退休金，被告自應補為給付。

㈣本件原告丙○○等26人及被繼承人鄧裕瓊等3人雖與被告公司個別簽立勞退舊制年資結清協議書（下稱系爭協議書），

惟依系爭協議書第2條中段約定以經濟部函釋所列給付項目為限，計算原告丙○○等26人及被繼承人鄧裕瓊等3人平均工資，實已令原告丙○○等26人及被繼承人鄧裕瓊等3人之舊制結清金給與標準低於勞基法第55條規定之標準，自不受該約款之拘束，應回歸勞基法規定認定、計算平均工資。

㈤被告未將上開各項給付項目計入平均工資，已違勞基法強制規定，是被告應依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定給付原告丙○○等26人、原告即繼承人丑○○等10人短少之結清舊制金差額；且被告於計算原告Q○○等14人之退休金時，亦未將上開給付計入平均工資，據以計算退休金，亦違反勞基法強制規定，是被告應依勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原告Q○○等14人短少之退休金差額。

㈥並聲明：

被告應給付原告丙○○等26人、原告即繼承人丑○○等10人（編號2、3、14被繼承人部分）各如附表一之1「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表一之1「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告應給付原告Q○○等14人各如附表一之2「應補發退休金」欄所示金額，及各自如附表一之2「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則辯以：

㈠原告卯○○等3人固主張之系爭領班加給；及原告宇○○等10人主張之系爭司機加給；而上開原告中，原告卯○○、E○○、宙○○、G○○、R○○、辰○○、寅○○、癸○○等8人（下稱原告卯○○等8人），前已就相同請求提起訴訟並告確定，故已違反既判力。原告卯○○等3人、原告宇○○等10人任職於被告，明確知悉工作內容係於運轉或巡修值

班部門擔任四班三值、三班三值兼二值或服務所的輪值領班或兼任司機之工作，則其等萬無可能因為被告不為系爭領班加給或系爭司機加給給付即拒絕提供輪值工作，故當被告不為系爭領班加給或系爭司機加給之給付時，原告卯○○等3人、原告宇○○等10人尚不得拒絕提供輪值工作之給付，至為明確；因之，被告所發給之系爭領班加給及系爭司機加給，顯無對待給付關係而不具勞務對價性，非為原原告卯○○等3人、原告宇○○等10人工作給付之對價。況系爭領班加給及系爭司機加給亦非退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，則列入平均工資計算之給付項目僅限於單一薪給、延長工作時間工資（超時工作報酬、加班費）及該作業手冊第6頁「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」所示由經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與，故系爭領班加給及系爭司機加給不予列入平均工資計算。

㈡系爭領班加給及系爭司機加給之待遇，係被告長久以來即已存在之制度，勞雇雙方從來就未有將系爭領班加給及系爭司機加給計入工資之約定；且被告為經濟部所屬國營事業，員工薪資依據國營事業管理法（下稱國管法）第14條等規定，係由經濟部核定並需受立法院之監督，如屬於薪資者，縱令被告公司不發給，亦會受經濟部、審計部之考核糾正，實無規避法律之必要或故意。又依國管法第14、33條等規定，被告公司係實施單一薪給制之經濟部所屬國營事業，則所屬人員工資性質給與之認定，均係依照行政院及經濟部相關規定辦理，被告自不得有所逾越；復以被告前於96年亦再次獲經濟部96年5月17日經營字第09602605480號函重申被告之系爭領班加給及系爭司機加給「係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目」等語，而不得列入平均工資計算之項目。因之，原告卯○○等3人、原告宇○○等10人以系爭領班加給及系爭司機加給亦屬工資範疇云云，據以為本件退休金差額之請求，應為無理

由。

㈢又原告丑○○、Ｉ○○、Ｋ○○、Ｊ○○之被繼承人鄧裕瓊、原告天○、壬○○、辛○○之被繼承人邱樹良及原告戊○○、子○○、Ｌ○○、甲○○、午○○、申○○、Ｆ○○、卯○○、Ｅ○○、宙○○、Ｇ○○、Ｒ○○、辰○○、寅○○、癸○○、丁○○、庚○○及Ｏ○○等20人（下稱鄧裕瓊等20人），前曾對被告提起給付退休金差額事件，主張系爭領班加給、系爭司機加給及/或夜點費之性質為工資而被告未將系爭領班加給、系爭司機及/或夜點費加給列入平均工資計算舊制年資結清給與或退休金差額，請求被告給付依此計算之舊制年資結清給與退休金差額，且經判決其等勝訴確定；則鄧裕瓊等20人請求將本件之「考績獎金」、「其他獎金」計入舊制年資結清給與退休金差額計算一事，與其前案所主張系爭領班加給、系爭司機加給及/或夜點費應計入舊制年資結清給與退休金差額之請求，皆係依勞基法規定向被告公司請求退休金差額，則本件既係就同一事件業經確定終局判決後另行提起訴訟，顯違反一事不再理原則，鄧裕瓊等20人即不得再於本案請求退休金差額。

㈣被告除前揭經濟部所屬事經營績效獎金實施要點（下稱經營績效獎金要點）之經營績效獎金外，別無「年終獎金」一項，而經營績效獎金非但性質上與一般企業或公司行號之「年終獎金」相仿，一般實務上也將經濟部所屬國營事業之經營績效獎金以「年終獎金」稱之，而依被告自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」如被告當年度工作考成列甲等者，則經營績效獎金項下「考核獎金」之提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，100年之考成等第為乙等，「考核獎金」之提撥總額以不超過1.8個月薪給總額為限；而經營績效獎金另一項下「績效獎金」，近年雖多核定提撥2.4個月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2個月之情形。按勞基法第2條第3款規定及該法之施行細則第10條則明定「年終獎金」非屬工資。簡言之，被告之經營績效獎金均係按公司各

年度工作考成成績及盈餘達成情形一次性結發，相當於年終獎金性質之恩勉性給與，並非按勞工勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與，故依前開法令判解非屬工資。因之，本件原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人主張將經營績效獎金項下「考核獎金」中的「考績獎金」、「工作獎金」及經營績效獎金另一項下「績效獎金」，列入平均工資據以計算退休金或舊制結清給與，即屬無由。

㈤依據經營績效獎金要點第1點規定，發給經營績效獎金係為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，就規定意旨而言，經營績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬。依上開要點，經營績效獎金分為第3點之「考核獎金」及第4點之「績效獎金」兩大項，第一大項「考核獎金」包括「考績獎金」、「工作獎金」在內；又依上開要點「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，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，非員工個人之工作對價。

㈥另依上開要點第4點及台電公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱經營績效獎金注意事項）第2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，最高以2.4個月薪給總額為限。「總盈餘」達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，以1.2個月為限；未達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，以1.2個月按達成比率調減；超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」者，績效獎金為1.2個月加X；X為零至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計3級至1.2個月為

限，顯見績效獎金係事業機構整體盈餘表現而核發，更可說明即便員工個人領有績效獎金亦有可能係經考量政策因素所致，而與其個人所提供的勞務無涉。績效獎金須先行申算盈餘情形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，非經常固定給與且不可預期，自非屬工資。

㈦又經營績效獎金注意事項第7點規定，核發「工作獎金」及「績效獎金」以全年度均在職之下列人員為限，如年度中離職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損失者，雖年度內有付出勞務，依規定仍不發給經營績效獎金，足證經營績效獎金係恩勉性給與，亦非給與員工個人之工作對價。且經營績效獎金與設定個人工作目標達成即給予之工資對價不同，因屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度，又獎金係延遽至次一年度發給，致退休當下亦無從計算。如將退休後所獲之獎金計入，將有違勞基法對於平均工資係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額之規定；又工資於契約終止應即給付，退休金應於勞工退休之日起30日內給付，如將經營績效獎金視為工資，恐造成實務上工資及退休金給付窒礙難行。退休當年度所核發之經營績效獎金係屬公司按前一年度工作考成成績、盈餘達成情形所結發，難以論斷為員工退休前6個月之工作對價。依勞基法規定，平均工資係計算前6個月內所得資總額除以該期間之總日數，以合理、覈實計算退休金發給退休人員，如不考量核給獎金年度，逕將退休前6個月內所獲之經營績效獎金均列入平均工資計算退休金，將致未領有獎金同仁退休金權益未獲保障，又或刻意於發放獎金後申請退休，扭曲以平均工資平實核退休金水準保障退休生活，亦不符以平均工資計算退休金之立意。

㈧此外，被告為經濟部所屬國營事業，38年1月20日公布施行之國管法第14條及100年12月28日修正公布、101年1月20日

施行之同法第33條分別明定「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支」及「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定」等語；又經濟部所屬國營事業自61年起，依行政院命令實施用人費率單一薪給制度，即人員所從事工作之報酬業於所支領基本薪給充分反映。

㈨再者，依經濟部81年7月3日所制定公布之經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點，各事業機構含被告在內之人員基本薪給，採薪點制，由經濟部訂定各等級人員所對應之薪點數，再依經濟部核准之薪點折算標準，據以計算所屬人員之基本薪給數額；原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」自始即係恩惠性、獎勵性之單方額外給與，非屬工資範疇；尤其，「考績獎金」、「工作獎金」及「績效獎金」亦非經濟部頒退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，歷來均未納入平均工資計算退休金，以資抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠附表一所示原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人分別自附表一之1、附表一之2「服務年資起算日」欄所示日期起受僱於被告，各如附表一之1「退休日期」、附表一之2「舊制結清日」欄所示日期結清舊制年資或推休。渠等依勞基法施行前後之工作年資所計算之結清基數各如附表一之1「結清基數」或「退休金基數」欄所示（見本院卷二第157至159頁）。

㈡原告卯○○等3人及原告宇○○等10人之系爭領班加給、系爭司機加給金額各如附表4「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示（見本院卷二第157至159頁）。

㈢原告丙○○等26人及被繼承人鄧裕瓊等3人與被告分別簽立

系爭協議，並於系爭協議第2條中段約定「平均工資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表之規定辦理。」（附表1、被證4，見本院卷一第177頁、第661至718頁）。

㈣原告丙○○等26人及被繼承人鄧裕瓊等3人之舊制年資結清退休金計算清冊暨薪給資料或退休金計算清冊暨薪給資料如原證7至原證49所示（見本院卷一第197至453頁）。

㈤鄧裕瓊等20人曾以被告結清舊制年資時，未將「夜點費」或「平均領班加給」或「平均兼任司機加給」計入平均工資計算，而起訴及上訴請求被告給付舊制年資結清給與退休金差額，復經判決勝訴確定（被證1-1、1-2、1-3、1-4、1-5、1-6、1-7、1-8、1-9，見本院卷一第537至637頁）。

㈥原告丑○○、Ｉ○○、鄧喬興、Ｊ○○為鄧裕瓊之繼承人；原告Ｂ○○、玄○○、黃○○為湯豐瑞之繼承人；原告天○、壬○○、辛○○為邱樹良之繼承人。

四、本院之判斷：

㈠鄧裕瓊等20人之請求權部分，是否受前案既判力效力所及？

1.按原告之訴，除法律別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既判力，其訴訟標的為確定判決效力所及，此觀民事訴訟法第249條第1項第7款及第400條第1項規定自明。次按89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事實」，係因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使訴狀所表明請求法院審判之範圍更加明確。則於判斷既判力之客觀範圍時，自應依原告起訴主張之原因事實所特定之訴訟標的法律關係為據，凡屬確定判決同一原因事實所涵攝之法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言詞辯論終結前，所提出或得提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作用，以杜當事人就法院據以為判斷訴訟標的權利或法律關係

存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法院100年度台抗字第62號裁定）。

2.鄧裕瓊等20人於前案主張其等分別受僱於被告，分別於附表一「舊制結清日期」或「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休，其等之退休金應按勞基法施行前後，分別依退休規則第9條第1款與勞基法第55條規定計算之，被告未將夜點費、領班加給、兼任司機加給列入其等退休金之平均工資計算，致短少給付退休金，依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款等規定，鄧裕瓊等20人前曾起訴請求被告應給付將夜點費、領班加給、兼任司機列入平均工資計算之退休金差額本息，並獲勝訴判決等情，有臺灣臺中地方法院111年度勞訴字第225號、111年度勞訴字第109號、臺灣高等法院臺中分院111年度勞上易字第35號、111年度勞上易字第36號、113年度勞上易字第11號、110年度勞上易字第7號、臺灣高等法院113年度勞上易字第7號、112年度勞上易字第9號、112年度勞上易字第16號民事確定判決在卷可憑（見本院卷一第537至638頁），可認鄧裕瓊等20人於前案確定判決之訴訟標的及原因事實，係本於上開規定，請求被告給付將屬於工資性質之給付項目列入平均工資計算之結清舊制年資退休金或退休金差額。

3.依退休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數計算之方式，其為按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準；而依勞基法第55條第2項及第2條第4款規定，勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，所稱平均工資，謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。經查，鄧裕瓊等20人在前案中，均主張依勞基法第55條及退撫辦法、退休規則之相關規定，請求被告將「夜點費」、「領班加給」、「司機加給」列入平均工資計算退休金，以此請求被告給付退休金差額，

是其等於前案所主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資或核准退休前3個月及6個月之平均工資，並據此分別按適用勞基法前後之退休金基數計算被告應付之舊制結清金、退休金，以資判斷被告有無短付之情事。而關於鄧裕瓊等20人請求被告給付之系爭領班加給、系爭司機加給、系爭考績獎金、系爭其他獎金，於鄧裕瓊等20人於如附表一之1、一之2「舊制結清日期」、「退休日期」欄所示日期結清舊制年資或退休時，未經列入平均工資計算退休金之事實，係於各前案言詞辯論終結前即已存在之事實，屬鄧裕瓊等20人於前案言詞辯論終結前可提出之攻擊防禦方法。鑑於我國民事訴訟法就事實之主張及證據之提出，原則上係採辯論主義，舉凡法院判決之範圍及判決基礎之訴訟資料，均應以當事人所聲明及所主張者為限，依民事訴訟法第388條之規定，除別有規定外，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，是鄧裕瓊等20人於前案中對於上開各項給付是否屬於工資性質而應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張退休金、舊制結清金之差額，自應由鄧裕瓊等20人負主張責任，非法院所得干涉。鄧裕瓊等20人既未於前案言詞辯論終結前提出上開攻擊防禦方法，參諸上開說明，應認此項攻擊防禦方法已為前案確定判決之既判力所遮斷，鄧裕瓊等20人及其承受訴訟人與繼承人，均不得據此再為與前案確定判決意旨相反之主張，而要求法院就被告所應給付之退休金、舊制結清金數額重行再為計算與評價。準此，原告丑○○、Ｉ○○、Ｋ○○、Ｊ○○、戊○○、子○○、Ｌ○○、甲○○、天○、壬○○、辛○○、午○○、申○○、Ｆ○○、卯○○、Ｅ○○、宙○○、Ｇ○○、Ｒ○○、辰○○、寅○○、癸○○、丁○○、庚○○及Ｏ○○於前案確定判決後，再以相同之原因事實提起本件訴訟，所主張之訴訟標的法律關係與前案相同，違反民事訴訟法第249條第1項第7款之規定，於法尚有未合，均應予駁回。

㈡系爭領班加給、系爭司機加給、系爭考績獎金、系爭其他獎

金是否應計入原告丙○○等40人及被繼承人鄧裕瓊等3人之平均工資計算舊制年資結清金或退休金？

1.按勞基法第2條第4款前段規定「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金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與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工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前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則第10條所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（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。

2.系爭領班加給、系爭司機加給部分：

⑴經查，原告卯○○等3人除原本職務外並兼任領班，每月均領有系爭領班加給，業據原告提出被告各單位設置領班辦法、109年4月28日各單位設置領班、副領班要點、原告卯○○等3人之薪給資料為證（本院卷一第187至291頁、第439至453頁）。惟原告卯○○同上開說明其系爭領班加給之請求已受既判力所及，已如上述。而原告亥○○、C○○受僱於被

告期間除其原有職務外，並兼任領班，系爭領班加給係除主要職務尚需肩負領班管理權責所得額外領取之加給。前開領班加給係兼任領班所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任領班職務之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算舊制結清金、退休金，是原告亥○○、C○○此部分主張當屬有據。

⑵原告宇○○等10人受僱於被告期間分別兼任司機工作，每月另領有系爭兼任司機加給，有被告之74年1月11日之兼任司機加給支給要點、被告公司108年9月12日致各區營業處函文、原告宇○○等10人之薪給資料為證（見本院卷一第193至196頁、第293至331頁）。惟原告E○○、宙○○、G○○、R○○、辰○○、寅○○、癸○○其請求系爭兼任司機加給之請求已受既判力所及，不應准許。而原告宇○○、U○○、乙○○之司機工作本非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，且被告訂有兼任司機加給要點，可見系爭兼任司機加給係兼任司機者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算舊制結清金，是原告宇○○、

U○○、乙○○此部分主張應屬有理。

⑶被告辯稱退撫辦法作業手冊附件貳之一經濟部所屬事業機構列入平均工資之給與項目表（見本院卷一第750頁）亦未列入系爭領班加給、兼任司機加給云云；然勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭領班加給、兼任司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如前，被告公司前開抗辯自屬無據。又被告引用國管法第14條、第33條規定，辯以：系爭領班加給、兼任司機加給不應列入平均工資等語；惟國管法第14條、第33條固規定「國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上開條文並未將系爭領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據。縱被告再以經濟部函釋重申領班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云，惟系爭領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，自均無從採為對其有利之認定。

3.系爭考績獎金、系爭其他獎金部分：

⑴經查，被告之系爭考績獎金、系爭其他獎金係依經營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項等規定核發（見本院卷一第719至722頁、第737至738頁），又當年度經營績效獎金，包

括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其中考核獎金之項目包括各事業總經理及所屬人員考績獎金、工作獎金，此觀經營績效獎金要點第2點、第3點第3款第2、4目等規定自明。又其他獎金之內容係「工作獎金」及「績效獎金」兩項，雖原告主張：無法從該要點中查找到其他獎金之名稱等語，惟觀諸被告依經營績效獎金要點第4點第8款授權制定之經營績效獎金注意事項規定，「工作獎金」及「績效獎金」之核發原則均係以全年度均在職之第7點所列人員為限，且依第8點第1款第1.⑵目、第2.⑴⑵目均係分配至各單位，而各單位「工作獎金」及「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，並依第8點第2款第1目所列因素核定個人獎金，足認「工作獎金」及「績效獎金」均係分配至各單位後，再由各單位依上規定分配而核定個人獎金，此與考核獎金中之考成獎金、系爭考績獎金、全勤獎金係依有關規定核實列支，不予分配（第8點第1款第1.⑴目）之規定不同，堪認被告所辯系爭其他獎金之內容係「工作獎金」及「績效獎金」兩項一節，應為可採。

⑵系爭考績獎金非屬工資：

①經營績效獎金要點第3點所定考核獎金中之系爭考績獎金，係依按當年度工作考成列甲等、乙等之不同，而各核發以不超過本機構2個月至1個月之薪給總額。又有關考核及系爭考績獎金之核發係依經濟部所屬事業機構人員考核辦法（下稱考核辦法，見本院卷一第753至758頁）之規定辦理之，是以，系爭考績獎金之性質自應由考核辦法中之相關規定予以分析且釐清。

②考核辦法第3條第1項第1、2款、第2項規定：「一、年度考核：於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職至年終滿1年者，予以考核；年度考核應以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之；考核細目由各機構依其事業特性及經營管理需要訂定報本部備查」、「二、另予考核：各機構人員於同一考核年度內，任職不滿一年而

連續任職已達6個月者辦理之考核。但有下列情形之一，該6個月之計算得不以連續為必要：（一）養育3足歲以下子女辦理留資（職）停薪者。（二）本人或配偶之直系血親尊親屬年滿65歲以上或重大傷病須侍奉辦理留資（職）停薪者」、「另予考核於年終辦理之；因免除職務、撤職、休職、免職、除名（解僱）、辭職、退休、資遣、死亡或留資（職）停薪期間考核年資無法併計者，得隨時辦理之」。是依上開規定可知，年度考核係以平時考核為依據，平時考核就其工作、操行、學識、才能行之，並於考核為甲等或乙等者，始發給1個月或半個月薪額之系爭考績獎金，則系爭考績獎金之發給，依一般社會之通常觀念顯難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬）。再者，於同一考核年度內，任職不滿1年而連續任職已達6個月者，應辦理另予考核，並考核為甲等或乙等者，分別發給1個月或半個月薪額之系爭考績獎金，此等與任職滿1年所為之年度考核甲等、乙等亦均各發給1個月或半個月薪額之系爭考績獎金，尚無不同，則任職已達6個月不滿1年者與任職滿1年者，兩者考核之等第相同時，均發給相同之系爭考績獎金，而非係就未滿1年者按任職期間之比例發給，益徵系爭考績獎金之發給與勞工提供之勞務間不具對價性。

③考核辦法第9條規定：「年度考核獎懲如下：一、甲等：晉原等薪級一級，並發給一個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。二、乙等：晉原等薪級一級，並發給半個月薪額之考績獎金；無級可晉者，另發給一個月之薪額。三、丙等：留原等薪級。四、丁等：免職或除名（解僱）」。第10條規定：「另予考核列甲等者，給予一個月薪額之考績獎金；列乙等者，給予半個月薪額之考績獎金；列丙等者不予獎懲；列丁等者免職或除名（解僱）」。依上開規定觀之，年度考核甲等、乙等均晉原等薪級一級，並各發給1個月或半個月薪額之系爭考績獎金，丙等留原等薪級，丁等解僱；另予考核部分除甲等、乙等無晉原等薪級一級

外，其餘系爭考績獎金之核發均與年度考核相同，且第9條並已明定係「年度考核獎懲」等語，堪認系爭考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質。

④考核辦法第12條第1項規定：「各機構年度考核列甲等人數之比率規定如下：一、機構年度工作考成成績列甲等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之75為最高額。二、機構年度工作考成成績列乙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之65為最高額。三、機構年度工作考成成績列丙等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之45為最高額。四、機構年度工作考成成績列丁等者，該機構考列甲等人數，以參加當年度考核總人數百分之35為最高額」。準此，依考核辦法第12條規定，就各機構年度考核列甲等人數之比率設有限制，即得考列甲等人數之比例尚受該機關年度工作考成成績等第之影響，即最高甲等之75％至最低丁等35％不等，更可知基於考核為甲等或乙等者，而分別發給1個月或半個月薪額之系爭考績獎金，係與勞工提供之勞務間不具對價性。

⑤綜上，系爭考績獎金之發給係屬對甲等、乙等之獎勵，屬獎勵之性質，且依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），均如前述，故系爭考績獎金僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

⑶系爭其他獎金非屬工資：

①系爭其他獎金之內容係「工作獎金」及「績效獎金」兩項，其核發係依經營績效獎金要點及經營績效獎金注意事項規定，業如前述，然其性質為何，自應由上開相關規定予以分析且釐清。

②經濟部獎金實施要點第4點第1、2、3、4、5款分別規定：「四、績效獎金：（一）當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事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算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。績效獎金月數＝1.2個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以1.2個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以1.2個月按達成比率調減；超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，績效獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，最高加計3級至1.2個月為限。前述級距基準台電、中油公司為6%（第一級距為1%≦Y＜6%，第二級距為6%≦Y＜12%，第三級距為12%≦Y）；台水、台糖、漢翔公司為5%（第一級距為1%≦Y＜5%，第二級距為5%≦Y＜10%，第三級距為10%≦Y）;Y為『總盈餘』超過『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』之比例」、「（二）總盈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後，再加減申算因各項政策因素項目導致之影響金額」、「（三）前項『政策因素』係指：1.為配合政府穩定物價政策，致無法反映成本，調整產品售價。2.配合專屬該事業政策任務之法令規定，致成本增加或價格無法調漲部分。3.為配合政府政策，從事國內外投資以致虧損。4.經行政院與本部政策指示辦理事項」、「（四）政策因素之限制：1.處理土地盈餘不得作為計算獎金之基礎，僅其中屬員工貢獻部分得認列政策因素。2.因天然災害影響致營業收入與盈餘減少事項，不屬於『政策因素』。3.屬於因政府法規修正影響事項，應為公民營企業一體遵循，非屬各事業肩負之政策任務。4.屬公司經營範疇或企業責任者，不列入『政策因素』範圍，但情況特殊者不在此限」、「（五）各事業於年度結束後，得就影響決算盈餘之政策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策因素之影響金額，並依績效獎金計算方式申算獎金總額，由董事會核定」。是依上開規定可知，績效獎金係以事業當年度有盈餘（包含事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘之情形者）時，始得依上開規定之比例（即「總盈

餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而為不同績效獎金月數、級距之規定），核定績效獎金，至於當年度審定決算無盈餘或虧損之事業（包括申算受政策因素影響金額後仍無盈餘或虧損之情形者），則不發給績效獎金。準此，績效獎金之核發與否繫乎事業當年度有盈餘之條件，自非必然發放，此核與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，兩者性質相類似，依上開說明，績效獎金既以前述事業當年度有盈餘作為發放之條件，自非必然發放，且縱有發放，其發放標準尚繫乎「總盈餘」是否達「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」，及「總盈餘」超過「法定稅前盈餘加減政策因素影響金額」之比例，而有不同之發放標準，為僅具恩惠性、勉勵性給與之性質。

③經營績效獎金注意事項第7點規定：「核發工作獎金及績效獎金以全年度均在職之下列人員為限。惟其若於年度內新進（含由其他事業調入）、復職（工）、退休、資遣、在職死亡、入退伍或調往（商調）其他公務機關服務，則按在職比例（不含新進雇用人員課程及實習訓練期間）發給（一）編制內正式員工。（二）約聘雇人員。（三）工作訓練之新進人員。（四）實習或試用之新進人員。」依此規定，除有經營績效獎金注意事項所定之例外情形外，係以全年度均在職之人員始有請求核發工作獎金及績效獎金之權利。則年度中非因前開所定例外情形而離職者，如自請離職者，即不予核發工作獎金及績效獎金，益徵上開獎金之發給與勞工提供之勞務間不具有對價性。

④經營績效獎金注意事項第8點第2款第1.、2.目規定：「（二）員工獎金之核發：1.各單位工作獎金、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，並依下列因素核定個人獎金：（1）工作成績優異受記功以

上獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金。（2）工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎金或績效獎金。（3）每請事假1天，扣發工作獎金1天；每請病假（不含公傷病假、住院病假）1天，扣發工作獎金半天。（4）請事、病假（不含公傷病假、住院病假）積計超過2個月者，不發工作獎金或績效獎金。2.因記功或記過而增減發獎金之幅度，以不超過該單位平均每人工作獎金或績效獎金日數之百分之20為限。」觀諸上開規定，可知工作獎金及績效獎金發放之數額依年度內獎懲作為加、減發獎金之依據，另工作獎金發放之數額亦依年度內勤惰表現作為減發獎金之依據，足見其性質上僅屬激勵性之給與，且其發放之數額並非一定，依一般社會之通常觀念，顯難認依上規定發放之工作獎金及績效獎金係員工當年度提供勞務之對價。

⑤經營績效獎金注意事項第10條規定：「各單位應依本事項規定，事先與員工及對應之工會分會，溝通訂定員工獎金核發原則及逐年適時檢討，並確依規定核發獎金，如有不公或流於寬濫，應由各單位負責收回，有關主管並應負行政及法律責任」據此，各單位若認有不公或流於寬濫之情事即可收回已發放之獎金，足認工作獎金及績效獎金非勞工提供勞務之對價，其發放屬恩惠性、勉勵性給與之性質。

⑥綜上，系爭其他獎金包括「工作獎金」及「績效獎金」，惟績效獎金之核發核與勞基法第29條規定所發放之獎金或紅利性質相類似，且工作獎金及績效獎金之發放，依一般社會之通常觀念難認屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），僅具恩惠性、勉勵性給與之性質，均同上開說明，故被告發放之其他獎金應僅具恩惠性、勉勵性給與，不具工資之性質，自不得納入平均工資之計算基礎。

㈢系爭領班加給、系爭司機加給，是否應受系爭協議書第2條約定之拘束，不得將系爭領班加給、系爭司機加給列入平均工資計算？

1.本院認原告卯○○、E○○、宙○○、G○○、R○○、辰

○○、寅○○、癸○○向被告分別請求系爭領班加給、系爭司機加給受前案之既判力所及；又系爭考績獎金、系爭其他獎金不應計入原告之平均工資計算舊制年資結清金，均已詳如前述，此等部分無庸討論，先予敘明。

2.被告抗辯兩造於108年12月間簽訂系爭協議書，參考其中第2條後段即本件爭議之系爭領班加給及系爭司機加給不在據以計算舊制年資結清金額之「平均工資」範疇內。

3.惟查，原告亥○○、宇○○、U○○、乙○○固於108年12月間與被告簽訂系爭協議書，其中第2條均約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」，有系爭協議書在卷可稽（見本院卷一第697至704頁），足認年資結清協議亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，被告固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定之最低標準。是系爭協議書即不得低於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意旨。而系爭領班加給、系爭司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定如前，被告於給付如附表二之1所示原告舊制年資退休金時，既未將系爭領班加給、系爭司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自亦應依勞基法規定標準，補給原告亥○○、宇○○、U○○、乙○○結清舊制年資之差額，其數額如附表二之1所示，被告此部分抗辯，即乏依據。

五、綜上所述，原告亥○○、宇○○、U○○、乙○○、C○○依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款及結清協議書，請求被告各給付如附表二之1、附表二之2「應補發金額」欄所示金額及各自「利息起算日」欄所示日期起至

清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許。上開原告，逾此部分，為無理由；其餘原告之請求，同前揭說明，均應予駁回。

六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　5　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　114　　年　　6　　月　　2　　日

書記官　吳珊華

附表一之1

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數	平均考績獎金（新台幣，下同）		平均其他獎金	平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發舊制結清金	利息起算日
1	李金虎	82.2.17	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	19925.17			1,042,513	109年8月1日
				32.5000	結清前6個月	12152.17	19925.17				
2	鄧裕瓊	79.5.5	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20168.42			1,147,381	109年8月1日
				35.5000	結清前6個月	12152.17	20168.42				
3	湯豐瑞	76.5.5	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20046.92			1,239,665	109年8月1日
				38.5000	結清前6個月	12152.17	20046.92				
4	蘇啟振	64.3.1	109.7.1	18.8333	結清前3個月	0.00	21499.25			1,310,978	109年8月1日
				26.1667	結清前6個月	13127.83	21499.25				
5	莊學良	67.2.26	109.7.1	13.0000	結清前3個月	0.00	19894.67			1,284,129	109年8月1日
				32.0000	結清前6個月	12152.17	19894.67				
6	林祖漢	68.12.13	109.7.1	9.3333	結清前3個月	0.00	21499.25			1,435,693	109年8月1日
				35.6667	結清前6個月	13127.83	21499.25				
7	劉高煜	69.8.20	109.7.1	8.0000	結清前3個月	0.00	19894.67			1,120,078	109年8月1日
				37.0000	結清前6個月	6076.17	19894.67				
8	賴國賓	80.7.1	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	19516.58			1,070,697	109年8月1日
				34.0000	結清前6個月	11974.50	19516.58				
9	楊孟宗	69.3.1	109.7.1	8.8333	結清前3個月	0.00	20178.50			1,315,206	109年8月1日
				35.1667	結清前6個月	12152.17	20178.50				
10	許振興	77.7.1	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20218.42			1,197,712	109年8月1日
				37.0000	結清前6個月	12152.17	20218.42				
11	柯豐發	77.1.27	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20467.25			1,229,897	109年8月1日
				37.5000	結清前6個月	12330.00	20467.25				
12	蕭永芳	82.2.17	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	18699.42			973,789	109年8月1日
				32.5000	結清前6個月	11263.33	18699.42				
13	何志郎	74.7.1	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	21685.83			1,392,547	109年8月1日
				40.0000	結清前6個月	13127.83	21685.83				
14	邱樹良	68.5.29	109.7.1	10.5000	結清前3個月	0.00	20814.00			1,375,781	109年8月1日
				34.5000	結清前6個月	12729.00	20814.00				
15	夏忠誠	81.7.1	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	19225.33			946,171	109年8月1日
				30.5000	結清前6個月	11796.67	19225.33				

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數	平均考績獎金（新台幣，下同）		平均其他獎金	平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發舊制結清金	利息起算日
16	梁俊偉	77.7.1	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20174.50			1,196,087	109年8月1日
				37.0000	結清前6個月	12152.17	20174.50				
17	劉聯順	65.8.1	109.7.1	9.8333	結清前3個月	0.00	20112.08			1,118,722	109年8月1日
				35.1667	結清前6個月	6076.17	20112.08				
18	胡勝春	66.11.5	109.7.1	13.5000	結清前3個月	0.00	21499.25	3590.00		1,542,543	109年8月1日
				31.5000	結清前6個月	13127.83	21499.25	3590.00			
19	陳松德	67.11.1	109.7.1	11.5000	結清前3個月	0.00	21077.42	3590.00		1,536,455	109年8月1日
				33.5000	結清前6個月	12729.00	21077.42	3590.00			
20	傅國星	64.8.20	109.7.1	18.0000	結清前3個月	0.00	19894.83		0.00	1,078,521	109年8月1日
				27.0000	結清前6個月	6076.17	19894.83		711.00		
21	羅集全	68.12.13	109.7.1	9.3333	結清前3個月	0.00	20255.67		3199.00	1,488,888	109年8月1日
				35.6667	結清前6個月	12152.17	20255.67		3199.00		
22	吳清金	71.8.8	109.7.1	4.0000	結清前3個月	0.00	20844.25		3590.00	1,547,104	109年8月1日
				39.0000	結清前6個月	12729.00	20844.25		3590.00		
23	劉煥明	66.11.26	109.7.1	13.5000	結清前3個月	0.00	21575.08		0.00	1,413,932	109年8月1日
				31.5000	結清前6個月	13127.83	21575.08		937.33		
24	彭火元	69.4.15	109.7.1	8.6667	結清前3個月	0.00	21246.42		3590.00	1,587,368	109年8月1日
				36.3333	結清前6個月	12928.33	21246.42		3590.00		
25	蔡振才	79.7.6	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	19106.33		3199.00	1,187,352	109年8月1日
				35.0000	結清前6個月	11619.00	19106.33		3199.00		
26	鍾金倉	76.9.21	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	19677.17		3199.00	1,317,568	109年8月1日
				38.0000	結清前6個月	11796.67	19677.17		3199.00		
27	范良興	77.4.4	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	20260.50		3590.00	1,356,769	109年8月1日
				37.5000	結清前6個月	12330.00	20260.50		3590.00		
28	胡仲豪	89.3.13	109.7.1	0.0000	結清前3個月	0.00	17927.17		3199.00	558,184	109年8月1日
				21.0000	結清前6個月	5454.00	17927.17		3199.00		
29	姜彖珍	67.7.3	109.7.1	12.1667	結清前3個月	0.00	19964.75		3199.00	1,441,364	109年8月1日
				32.8333	結清前6個月	12152.17	19964.75		3199.00		

附表一之2

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均考績獎金		平均其他獎金	平均領班加給	應補發退休金	利息起算日
1	謝源發	62.10.6	109.7.1	勞基法施行前	21.6667	退休前3個月	0.00			306,316	109.08.01
				勞基法施行後	23.3333	退休前6個月	13127.83				
2	蔡勝昌	66.6.1	109.12.31	勞基法施行前	14.3333	退休前3個月		0.00		1,869,473	110.01.31
				勞基法施行後	30.6667	退休前6個月		60961.00			
3	謝焜輝	66.7.9	109.1.31	勞基法施行前	14.1667	退休前3個月	23494.19	0.00		706,708	109.03.02
				勞基法施行後	30.8333	退休前6個月	11747.09	378.54			
4	林禮貴	70.8.31	110.7.6	勞基法施行前	6.0000	退休前3個月	0.00			186,781	110.08.06
				勞基法施行後	38.0000	退休前6個月	4915.28				
5	羅文鴻	79.8.1	110.4.28	勞基法施行前	0.0000	退休前3個月	2585.67			581,775	110.05.29
				勞基法施行後	45.0000	退休前6個月	12928.33				
6	陳嘉隆	68.10.24	111.6.30	勞基法施行前	9.6667	退休前3個月	0.00			449,758	111.07.31
				勞基法施行後	35.3333	退休前6個月	12729.00				
7	夏健文	68.5.24	113.1.16	勞基法施行前	10.5000	退休前3個月	13652.67	0.00		836,113	113.02.16
				勞基法施行後	34.5000	退休前6個月	6826.33	13253.67			
8	羅世洪	68.12.13	111.6.30	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	0.00	75737.00		2,628,907	111.07.31
				勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	16020.17	37868.50			
9	林金利	64.6.11	110.4.28	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月	3722.63			564,600	110.05.29
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月	18613.17				
10	蕭崇禎	66.10.30	109.7.6	勞基法施行前	13.6667	退休前3個月	0.00	532.69		174,281	109.08.06
				勞基法施行後	31.3333	退休前6個月	5063.47	266.34			
11	范泉達	66.10.30	109.7.1	勞基法施行前	13.6667	退休前3個月	0.00			380,767	109.08.1
				勞基法施行後	31.3333	退休前6個月	12152.17				
12	邱村菘	61.6.10	108.11.16	勞基法施行前	24.3333	退休前3個月		0.00		573,094	108.12.17
				勞基法施行後	20.6667	退休前6個月		27730.33			
13	謝春進	65.8.1	109.4.24	勞基法施行前	16.0000	退休前3個月	0.00			374,922	109.05.25
				勞基法施行後	29.0000	退休前6個月	12928.33				
14	詹益鴻	71.2.16	112.7.16	勞基法施行前	5.0000	退休前3個月	0.00	0.00	3733.00	425,199	112.08.16
				勞基法施行後	38.5000	退休前6個月	6826.33	0.00	3733.00		

附表二之1（日期：民國；幣別：新臺幣，元以下四捨五入）

舊制結清人員

編號	姓名	服務年資	舊制結清日期	結清基數		平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發金額	利息起算日

		起算日期								
1	亥○○	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3,590元		161,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3,590元			
2	宇○○	64年8月20日	109年7月1日	勞基法施行前	18	結清前3個月		0元	19,197元	109年8月1日
				勞基法施行後	27	結清前6個月		711元		
3	U○○	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月		3,199元	143,955元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月		3,199元		
4	乙○○	71年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	4	結清前3個月		3,590元	154,370元	109年8月1日
				勞基法施行後	39	結清前6個月		3,590元		

附表二之2（日期：民國；幣別：新臺幣，元以下四捨五入）

非舊制結清人員

編號	姓名	服務年資	退休日期	退休金基數		平均領班加給	平均兼任司機	應補發金額	利息起算

		起算日期						加給		日
1	C○○	71年2月16日	112年7月16日	勞基法施行前	5	退休前3個月	3,733元		162,386元	112年8月16日
				勞基法施行後	38.5	退休前6個月	3,733元			