

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第9號

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33

原 告 吳添根
李維娟
許原瑜
宋木生
王清盛
周麗婉
田永昌
高俊傑
曾壬盛
廖炎煌
簡文瑞
0000000000000000
黃萬財
洪建興
陳思成
薛遇慶
黃昭文
黃啟俊
林茂山
劉和興
彭順明
王龍祥
謝福居
0000000000000000
陳富源
0000000000000000
江國忠
陳金僖
羅文雄
黃金成
0000000000000000

01 孔嘉騁

02 陳廣旭

03 0000000000000000

04 施國隆

05 江鳳林

06 張穎彰

07 蔡培慶

08 吳鈞琪

09 徐健銘

10 曾公明

11 葉春煌

12 高素嬌

13 廖正昌

14 鄭登舜

15 林玉貴

16 張榮興

17 彭錦義

18 廖春良

19 0000000000000000

20 魏清河

21 陳文成

22 杜英富

23 共 同

24 訴訟代理人 邱靖棠律師

25 詹奕聰律師

26 華育成律師

27 複 代理人 姚妤嬋律師

28 被 告 台灣電力股份有限公司

29 0000000000000000

30 法定代理人 曾文生

31 訴訟代理人 蘇俊誠律師

32 上列當事人間請求給付退休金差額等事件，本院於民國114年6月
33 6日言詞辯論終結，判決如下：

01 主 文

02 一、被告應給付原告簡文瑞、魏清河、黃萬財、洪建興、陳思
03 成、薛遇慶、黃昭文、黃啟俊、林茂山、劉和興、彭順明、
04 王龍祥、謝福居、陳富源、江國忠、陳金僖、羅文雄、黃金
05 成、孔嘉騁、陳廣旭、陳文成、杜英富各如附表(一)「應補
06 發舊制結清金」欄、附表(二)「應補發退休金」欄所示之金
07 額;及均自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日
08 止,按週年利率百分之5計算之利息。

09 二、原告其餘之訴駁回。

10 三、訴訟費用由被告負擔千分之45;餘由原告負擔。

11 四、本判決第一項得假執行;惟如被告各以附表「應補發舊制結
12 清金」、「應補發退休金」欄所示之金額為原告預供擔保,
13 得免為假執行。

14 事實及理由

15 一、原告主張略以:

16 (一)原告吳添根…等47人分別自附件(即民事起訴狀退休金差額
17 表,本院卷一第209至211頁)「服務年資起算日期」欄之日
18 期受僱於被告,且除原告施國隆、江鳳林、張穎彰、蔡培
19 慶、吳鈞琪、徐健銘、曾公明、葉春煌、高素嬌、廖正昌、
20 鄭登舜、林玉貴、張榮興、彭錦義、廖春良、魏清河、陳文
21 成、杜英富等18人(下稱原告施國隆等18人)外,其他原告吳
22 添根、李維娟、許原瑜、宋木生、王清盛、周麗婉、田永
23 昌、高俊傑、曾壬盛、廖炎煌、簡文瑞、黃萬財、洪建興、
24 陳思成、薛遇慶、黃昭文、黃啟俊、林茂山、劉和興、彭順
25 明、王龍祥、謝福居、陳富源、江國忠、陳金僖、羅文雄、
26 黃金成、孔家騁、陳廣旭等29人(下稱原告吳添根等29人),
27 分別於民國108年12月間與被告協議,依勞工退休金條例(下
28 稱勞退條例)第11條第3項規定結清勞退舊制年資,並均以10
29 9年7月1日為約定結清舊制年資之日,復簽立台灣電力公司
30 年資結清協議書(下稱系爭協議書,附件1)。

31 (二)原告簡文瑞、魏清河等2人(下稱原告簡文瑞等2人)除原本職
32 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
33 任,因肩負較重責任獲發領班加給(下稱系爭領班加給),該

01 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
02 發放，此項給付顯與勞工提供勞務行為間有對價關係，且為
03 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
04 給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計算。

05 (二)原告黃萬財、洪建興、陳思成、薛遇慶、黃昭文、黃啟俊、
06 林茂山、劉和興、彭順明、王龍祥、謝福居、陳富源、江國
07 忠、陳金僖、羅文雄、黃金成、孔嘉騁、陳廣旭、陳文成、
08 杜英富等20人(下稱原告黃萬財等20人)除原本職務外並兼任
09 司機受按月核發兼任司機加給(下稱系爭司機加給，與系爭
10 領班加給合稱系爭加給)，系爭司機加給並非因應臨時性之
11 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
12 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
13 之兼任司機加給，本質上自應認係勞工於本職工作外兼任司
14 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
15 價關係，且為原告等人於固定常態工作中可得支領之給與，
16 亦具有經常性給付，性質上應屬工資，並應列入平均工資計
17 算。

18 (三)原告等人在職期間每年均有受領「考績獎金」，該考績獎金
19 顯係依照原告等人前一年度之貢獻所核發之給付，自具有勞
20 務對價性無訛，且又是原告等人每年均會獲致之給付項目，
21 縱非每個月均會受領之給付，亦具有制度上經常性，性質上
22 自屬勞基法所定之工資，亦應列入平均工資計算。

23 (四)原告等人在職期間亦有受領被告給付之「其他獎金」，經原
24 告等人確認後，該等其他獎金，實際上係被告公司依照原告
25 等人之貢獻、考評結果等所計算、給予之給付項目，自具有
26 勞務對價性；再依照過往經驗，被告均會在每年5月左右發
27 放該等給付，與前揭考績獎金類似，雖非每個月均能獲致之
28 給付，但被告已經形成給付之習慣，於制度上亦屬經常，在
29 在均可確認該其他獎金性質上屬於勞基法所定工資，自屬明
30 確。詎料，被告於結清原告等人之舊制結清金或退休金時，
31 均未將上開給付項目納入平均工資據以計算舊制結清金，因
32 而短少給付原告等人舊制結清金，被告自應補為給付。為
33 此，原告爰依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之2、第55

01 條、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法(下稱退撫辦
02 法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱退休規則)第9條
03 第1項、第10條第1項第1款規定及勞退條例第11條第3項等規
04 定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告各如附件
05 「應補發舊制結清金」欄或「應補發退休金」欄所示金額，
06 及各自如附件「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按
07 年息百分之五計算之利息。

08 二、被告辯解略以：

09 (一)原告吳添根、宋木生、王清盛等人前曾對被告提起給付退休
10 金差額事件，業經本院以111年度勞訴字第195號、第258
11 號、第56號、臺灣高等法院111年度勞上易字第165號、112
12 年度勞上易字第21號、111年度勞上易字第98號(下稱前案，
13 被證4至6)判決其等勝訴確定，依其等於前案所主張被告未
14 將性質屬工資之夜點費、兼任司機加給、領班加給等列入平
15 均工資以計算舊制年資結清給與之請求，與本件請求被告未
16 將考績獎金、其他獎金計入退休金計算，皆依勞基法規定之
17 退休金差額請求權，且本件訴訟與前案之當事人、訴訟標的
18 均同一，前案既判力之客觀範圍應及於未請求之殘餘部分，
19 原告吳添根、宋木生、王清盛等人受義案既判力之拘束，不
20 得再另行提起本件訴訟。

21 (二)被告為國營事業，依國營事業管理法第14條規定：國營事業
22 人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之
23 開支；又行政院61年12月18日台(61)經字第11996號令函經
24 濟部核示略以：用人費薪給制度實施後，應授權各事業在核
25 定之用人費範圍內，參酌民間類似企業之情形，擬訂待遇標
26 準，並澈底實施單一薪給制(被證29)。原告黃萬財、洪建
27 興、陳思成、薛遇慶、黃昭文、黃啟俊、林茂山、劉和興、
28 彭順明、王龍祥、謝福居、陳富源、江國忠、陳金僖、羅文
29 雄、黃金成、孔家騁、陳廣旭、陳文成、杜英富等人所主張
30 之司機加給，依經濟部相關函釋，被告公司應依行政機關相
31 關規定實施單一薪給制度，各項加給津貼，非屬工資，不應
32 列入平均工資之計算。又原告簡文瑞、魏清河所主張之領班
33 加給，非屬工資，亦不應列入平均工資之計算。

01 (三)原告所主張之「考績獎金」及「其他獎金」(即「績效獎
02 金」及「工作獎金」),非屬工資,不應列入平均工資之計
03 算:依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點(下稱實施要
04 點,被證21)規定,「經營績效獎金」分為「考核獎金」及
05 「績效獎金」;依同上要點第3條第3項之規定,「考核獎
06 金」之項目包括「各事業董事長考成獎金、各事業總經理及
07 所屬人員考績獎金、全勤獎金、工作獎金」。本件原告所主
08 張之「考績獎金」即為「考核獎金」中的「考績獎金」、至
09 「其他獎金」則包括「績效獎金」及「考核獎金」中的「工
10 作獎金」。又「經營績效獎金」性質上與一般企業之年終獎
11 金相仿,均係按公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形一
12 次性結發,相當於年終獎金性質之恩勉性給與,並非按勞工
13 勞務計時、計日、計月、計件逐月發給之經常性給與,非屬
14 工資。依被告自92年起之「考成等第及獎金發放情形表」
15 (被證22)如被告當年度工作考成列甲等者,則考核獎金之
16 提撥總額以不超過2個月薪給總額為限,考成等第為乙等,
17 考核獎金之提撥總額以不超過1個月薪給總額為限;績效獎
18 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
19 1.2個月之情形。且年終獎金及其他非經常性獎金,係具有
20 恩惠、勉勵性質之給與,並非工資。

21 (四)依實施要點第1條規定,發給「經營績效獎金」係為促進企
22 業化經營及激勵事業人員工作潛能,提高生產力,發揮整體
23 經營績效。故「經營績效獎金」以激勵、嘉勉員工為目的,
24 並非對於員工提供勞務所給付之報酬。再依實施要點第3
25 條,考核獎金係依各事業當年度工作考成列等核發,考核獎
26 金係以「受考核事業機構」全體員工之整體表現而核發,屬
27 勉勵性之給與,非員工個人之工作對價。復依實施要點第4
28 條及被告公司「核發經營績效獎金應行注意事項」(下稱核
29 發獎金注意事項,被證24)第2條規定,績效獎金應以當年度
30 審定決算有盈餘,或經申算政策因素影響金額有盈餘者,始
31 得發給,係事業機構整體盈餘表現而核發,即便員工個人領
32 有績效獎金亦係可能經考量政策因素所致,而與其個人提供
33 的勞務無涉。且依上開應行注意事項第7條規定,核發工作

01 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
02 離職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損失者，雖
03 年度內有付出勞務，依規定仍不發給經營績效獎金，足證工
04 作獎金及績效獎金係恩勉性給與，非給與員工個人之工作對
05 價。

06 (五)依實施要點第4點第1款規定，績效獎金並非經常性之給與，
07 屬勉勵性之給與。績效獎金須先行申算盈餘情形及政策因素
08 影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議後，始得依整體
09 核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時間每年皆有不同，
10 非經常固定給與。且與設定個人工作目標達成即給予之
11 工資對價不同，因屬獎勵性質，個人無法預期其獎金額度，
12 自非屬工資等語，並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判
13 決，願供擔保請准予宣告免假執行。

14 三、得心證之理由：

15 原告主張被告發放予原告之考績獎金、其他獎金(以下合稱
16 系爭獎金)及系爭加給等，均屬工資之一部，應納入退休時
17 平均工資計算，故被告應補發各如附件「應補發舊制結清
18 金」、「應補發退休金」欄所示金額予原告等情，為被告所
19 否認，並以上詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如
20 下：

21 (一)按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回
22 之：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起
23 訴、起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標
24 的為確定判決效力所及。民事訴訟法第247條第1項第7款定
25 有明文。又89年2月9日修正之民事訴訟法第244條第1項第2
26 款，將原規定之「訴訟標的」修正為「訴訟標的及其原因事
27 實」，乃因訴訟標的之涵義，必須與原因事實相結合，以使
28 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
29 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
30 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
31 法律關係，均應受其既判力之拘束，且不得以該確定判決言
32 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
33 法，為與該確定判決意旨相反之主張，此乃法院應以「既判

01 事項為基礎處理新訴」及「禁止矛盾」之既判力積極的作
02 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
03 存否之基礎資料，再次要求法院另行確定或重新評價，俾免
04 該既判力因而失其意義，亦即既判力之「遮斷效」（最高法
05 院100年度台抗字第62號裁定意旨參照）。經查：原告吳添
06 根、宋木生、王清盛等人與被告同為前案與本件之當事人，
07 且原告吳添根、宋木生、王清盛等人於前案之訴訟標的及其
08 原因事實，為因被告未將屬於工資性質之給付項目計入平均
09 工資，所生之退休金差額債權，而與本件之訴訟標的及其原
10 因事實相同，則本件關於原告吳添根、宋木生、王清盛等人
11 部分，其訴訟當事人與前案同一，本案之訴訟標的法律關
12 係，已為前案確定判決同一原因事實所涵攝，則於前案判決
13 確定後，原告吳添根、宋木生、王清盛等人自應受前案判決
14 既判力之拘束，而不得以前案言詞辯論終結前，所提出或得
15 提出而未提出之其他攻擊防禦方法，為與前案判決意旨相反
16 之主張。又前案確定判決之言詞辯論終結日分別為111年12
17 月13日(原告吳添根)、112年5月16日(原告宋木生)、111年9
18 月13日(原告王清盛)，此有前案確定判決附卷可參(見本院
19 卷二第143至208頁)，而原告吳添根、宋木生、王清盛等人
20 於109年7月1日結清舊制年資等情，為兩造所不爭執，則關
21 於被告發放予原告之系爭獎金未計入平均工資計算金額之事
22 實，於前案確定判決言詞辯論終結前即已存在。原告吳添
23 根、宋木生、王清盛等人於本件主張系爭獎金應計入平均工
24 資以計算乙節，乃其於前案審理時即所得提出而未提出之攻
25 防方法，揆諸前揭說明，應認已為前案確定判決之既判力所
26 遮斷，原告吳添根、宋木生、王清盛等人自不得據此再為與
27 前案確定判決意旨相反之主張，是其等請求系爭獎金屬工資
28 應納入平均工資計算，於法即有未合。

29 (二)系爭領班、司機加給是否應分別計入原告簡文瑞等2人、原
30 告黃萬財等20人之平均工資計算舊制結清金、退休金？

31 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
32 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
33 之金額」。又依勞基法第2條第3款規定：「工資：指勞工因

01 工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計
02 月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何
03 名義之經常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」
04 者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」
05 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付
06 是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
07 通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞
08 動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反
09 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
10 立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在
11 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
12 價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基
13 礎，此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營
14 業年度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股
15 息、公積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發
16 放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常
17 性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同，至於勞動基
18 準法施行細則第10條所指「本法第2條第3款所稱之其他任何
19 名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」之規定，僅係
20 提供比較可能非經勞動契約、工作規則或「其他明確依據」
21 明確規範，而較可能非屬工資之項目，供作判斷之參考，雇
22 主之給付是否工資，仍應依上揭說明以為判斷。

23 2、系爭領班加給：經查，原告簡文瑞等2人分別自附件「服務
24 年資起算日期」欄之日期受僱於被告花蓮區營業處，均擔任
25 線路裝修員；原告吳添根等29人，分別於108年12月間與被告
26 簽立系爭協議書結清勞退舊制年資等情，為被告所不爭執並
27 有系爭協議書在卷可憑（見本院卷一第213至214頁）。另原告
28 簡文瑞等2人於任職被告期間均擔任領班，並固定領有領班
29 加給。其等任職期間，既因被告業務上之需要而擔任領班，
30 執行原本工作以外之業務，而按月領取領班加給，屬員工提
31 供勞力所獲得之對價。其等擔任領班執行業務有常態性，自
32 非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而具有制度上經常
33 性，就兩造間勞動契約關係，堪認領班加給之發給確屬工

01 資，核其性質並非恩惠性給與，屬工資之一部分，而應計入
02 原告簡文瑞等2人之舊制結清金計算。

03 3、系爭司機加給：原告黃萬財、洪建興、陳思成、薛遇慶、黃
04 昭文、黃啟俊、陳廣旭、陳文成為被告台北南區營業處之員
05 工；原告林茂山、劉和興、彭順明、王龍祥、謝福居、陳富
06 源、江國忠、陳金僖、羅文雄、黃金成、孔嘉騁、杜英富為
07 被告花蓮區營業處之員工；原告黃萬財等20人於任職期間分
08 別兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給。而司機工作本
09 非其等主要職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其
10 等兼職開車至維修現場並保養維護車輛方得領取，可見兼任
11 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
12 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
13 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
14 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
15 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
16 協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給付，性質上
17 屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合
18 「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部
19 分，應計入平均工資計算退休金、舊制結清金，是原告黃萬
20 財等20人此部分主張亦屬有據。

21 4、至被告所辯依上開原告與被告於108年12月間簽訂系爭協議
22 書第2條後段約定「平均工資之計算悉依據行政院82年12月1
23 5日台82經44010號函核定經濟部所屬事業機構列入計算平均
24 工資之給與項目表之規定辦理等語，即本件爭議之系爭獎金
25 及加給均不在據以計算舊制年資結清金額之「平均工資」範
26 疇內云云。惟按本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於
27 本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之
28 退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留；第
29 1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定
30 以不低於勞動基準法第55條及第84之2條規定之給與標準結
31 清者，從其約定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。
32 即於勞工退休金條例施行後選擇適用該條例規定之退休制度
33 之勞工，其之前適用勞動基準法規定之工作年資，或勞動基

01 準法施行前之工作年資，勞雇雙方雖可協議結清，但給與之
02 標準不得低於勞動基準法第55條及第84-2條規定，如協議給
03 與之標準低於上開規定，低於標準部分自屬無效，不因勞工
04 已為協議致而喪失該低於標準之退休金差額給付請求權。勞
05 工簽署上開協議後，仍得請求僱主給付該低於標準之退休金
06 差額，係因不領取此部分差額之協議違反強制規定為無效之
07 故，並無禁反言、誠信原則之違反可言。則上開原告曾簽立
08 系爭協議書，然觀諸該協議書第2條約定：「結清舊制之年
09 資採計、基數計算方式，悉依據經濟部所屬事業人員退休撫
10 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
11 算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定經濟部
12 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表之規定辦
13 理…」等語，足見系爭協議書亦依據勞基法相關規定辦理。
14 而勞動基準法第55條第1、2項規定，勞工退休金係以工作年
15 資核算退休金基數，再以退休金基數乘以（月）平均工資算
16 得，依已廢止之臺灣省工廠工人退休規則第10條第1項第1款
17 規定，退休金基數之計算，按月支薪者，以核准退休前3個
18 月平均工資所得為準，即均以平均工資乘以退休金基數，以
19 算得勞工應領之退休金。是以縱認其等曾簽署系爭協議書，
20 約定將系爭獎金及加給排除在平均工資計算之外，此該部分
21 約定亦因違反勞退條例第11條第3項規定而無效，其等並未
22 喪失依法應將系爭加給納入平均工資計算退休金差額請求
23 權。是以，原告請求被告給付如附表「應補發舊制結清金、
24 「應補發退休金」欄所示之金額，及自如附表「利息起算
25 日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
26 利息，均屬有據。

27 (三)系爭獎金是否應分別計入原告之平均工資計算退休金、舊制
28 結清金？

29 1、查系爭獎金係被告依據實施要點及核發獎金注意事項(本院
30 卷二第583至585頁)等規定核發，而被告所發給之當年度經
31 營績效獎金，包括「考核獎金」及「績效獎金」兩部分，其
32 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、
33 工作獎金，此觀實施要點第2、3條等規定自明。是以，被告

01 所稱原告主張薪資單上的「考績獎金」即為「考核獎金」中
02 的「考績獎金」、至「其他獎金」則包括前揭「績效獎金」
03 及「考核獎金」中的「工作獎金」乙節，核與上開規定相
04 符，堪予採信。

05 2、系爭獎金中之績效獎金，是否屬工資性質？

06 (1)經查，被告所發給之「績效獎金」與「考核獎金」合稱「經
07 營績效獎金」。依實施要點第1條規定「本部為促進所屬事
08 業(以下簡稱「各事業」)企業化經營及激勵事業人員工作潛
09 能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本實施要點」
10 (本院卷二第569至575頁)，明白揭示發給上開獎金係以激
11 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付
12 報酬。又依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無
13 盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金」，可見該績效獎金性
14 質上非必然發生，非可逕認為經常性之給與。再觀之同條款
15 但書所定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影
16 響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效獎金總額由
17 各事業依下列方式計算，且以不超過本機構2點4個月薪給總
18 額為限…」諸情，適足說明被告是否發放績效獎金，若有發
19 放，獎金額度若干等節，皆存有受政策因素之影響，與勞工
20 所提供的勞務非具於對價性質，亦非經常性，足認被告發給
21 之績效獎金性質上屬激勵性之給與而非屬工資。

22 (2)次查，依實施要點第4條及被告核發獎金注意事項第2條之規
23 定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或經申算政策因
24 素影響金額有盈餘者，始得發給，最高以2.4個月薪給總額
25 為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，以
26 1.2個月為限；未達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額
27 者，以1.2個月按達成比率調減；超過法定稅前盈餘加減政
28 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
29 月，每級距0.4個月，最高加計三級至1.2個月為限。是依上
30 可知，績效獎金乃視事業機構整體盈餘表現而核發，故員工
31 個人縱領有績效獎金亦可能係經考量政策因素所致，與其個
32 人所提供的勞務間非立於對價性質。復依該核發獎金注意事
33 項第8條第2項第1、2款規定，工作成績優異受記功以上獎勵

01 者，得增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受記過處分
02 者，應減發工作獎金或績效獎金，即同樣工作之勞務，但因
03 表現之優劣而受記功或記其處分，績效獎金存在受增發或減
04 發之對待，更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，
05 並非給與員工為勞務之對價。

06 (3)再者，依實施要點第4條第1款規定：「當年度審定決算無盈
07 餘或虧損之事業，不發給績效獎金」等語，即若無盈餘，即
08 不發給績效獎金，縱員工該年度付出甚多勞務，仍不能受發
09 績效獎金。從此該規定性質上可知績效獎金並非經常性之給
10 與，而屬激勵性之給與，非屬工資。況此績效獎金須先行申
11 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
12 會審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，是其核發月數、
13 金額、時間每年皆有不同，難認屬經常固定給與，且涉及政
14 策因素考量而有不可預期情形等變數存在，縱令長久以來因
15 包括政策及激勵員工潛能各因素之考量，發給績效獎金，猶
16 不能倒果為因，據而認為此該獎金係勞基法第2條第3款規定
17 所指之經常性給與。依勞基法第55條第2項規定「前項第1款
18 退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」，同
19 法第2條第4款規定「平均工資：指計算事由發生之當日前6
20 個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。績
21 效獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不
22 同，退休當年度所核發之績效獎金係被告依上揭實施要點、
23 注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成及政策、上
24 級機關審議等影響情形所結發，非但個人無法預期其獎金額
25 度，而且若獲有獎金亦係至次一年度發給，於退休當下並無
26 從計算。將退休後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條
27 第4款對於平均工資係指「計算事由發生之當日前6個月內
28 所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工
29 資於契約終止應即給付，而依勞基法第55條第3項規定退休
30 金應於勞工退休之日起30日內給付；勞退條例第11條第2項
31 亦規定「該契約終止後三十日內發給」，基此，原告主張績
32 效獎金是工資，屬計為退休金、舊制結清金計算範疇云云，
33 於法理或實務之運作，均不符發放績效獎金規範目的之旨

01 趣，且實際上亦窒礙難行。綜上，績效獎金之發放，並非經
02 常性給付，亦不具勞務對價性，其乃激勵、恩勉性質，非屬
03 勞動基準法第2條第3款所指之工資。故原告主張應將績效獎
04 金計入平均工資計算結清金、退休金，洵無理由。

05 3、系爭獎金中之考績獎金及工作獎金，是否具工資性質？

06 依上說明，實施要點第1條規定已揭示發給上開獎金係以激
07 勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提供勞務給付
08 報酬。而被告所發給當年度經營績效獎金，包括「考核獎
09 金」及「績效獎金」兩部分，其中考績獎金及工作獎金，俱
10 屬考核獎金項下。且考核獎金係依「各事業」當年度工作考
11 成列等核發，各事業單位當年度工作考成列甲等者，其考核
12 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
13 成成績未滿80分，但在75分以上者，其考核獎金之提撥總額
14 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
15 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
16 為限。再依核發獎金注意事項第2條規定，考核獎金依當年
17 度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限，足見考
18 核獎金亦以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，應
19 屬勉勵性之給與。復依被告辦理所屬人員年度考核作業之依
20 據，即「經濟部所屬事業機構人員考核辦法」（下稱考核辦
21 法，本院卷四第75至80頁）第3條第1項第1款規定，年度考
22 核於每年考核年度終了時舉辦，各機構人員正式任職者，每
23 年度終了舉辦年終考核，以平時考核為依據，平時考核就其
24 工作、操行、學識、才能行之；該辦法第8條並列舉不得考列
25 甲等、丁等事由、不得作為考核等次之因素等情，故員工縱
26 於年度內有提供勞務之事實，然依上規定仍有不予核發上開
27 獎金者，溢徵考績獎金、工作獎金係恩勉性之給與，非屬工
28 資。故原告主張應將考績獎金、工作獎金計入平均工資計算
29 結清金、退休金，亦屬無據。

30 4、綜上，本件被告發放予原告之系爭獎金均非屬工資之一部，
31 原告主張被告應將上開獎金納入平均工資計算，並請求被告
32 據以給付原告舊制結清金、退休金差額云云，即無理由。至
33 原告援引行政院勞工委員會77年6月2日（77）台勞動二字第

01 10305號函、87年8月20日(87)台勞動二字第035198號函，
02 主張績效獎金屬勞基法第2條第3款所定之工資乙節，然系爭
03 獎金不具勞務之對價及經常性給與之性質，非為工資不得列
04 入平均工資據以作為退休金、結清金額之核算基礎，業經本
05 院認定如前，不受上開函釋之拘束，併此敘明。

06 四、綜上所述，系爭獎金不具勞務對價性，亦非經常性給付，實
07 屬激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工資。從
08 而，原告簡文瑞等2人及原告黃萬財等20人，依勞基法第84
09 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 10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，分別請求
11 被告應給付附表(一)「應補發舊制結清金」欄所示金額、
12 (二)「應補發退休金」欄所示金額，及均自附表「利息起算
13 日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
14 息，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，應屬無
15 據，應予駁回。

16 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
17 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
18 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
20 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
21 併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 114 年 7 月 4 日
24 勞 動 法 庭 法 官 蒲 心 智

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 114 年 7 月 7 日
29 書 記 官 高 宥 恩

30 附件:(即民事起訴狀退休金差額表，本院卷一第209至211頁)

編號	姓名	服務年資起算	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	應補發退休金	利息起算日
1	吳添根	65.2.18	109.7.1	勞基法施行前	17.0000	結清前3個月	0.00	21597.75			1,339,025	109年8月1日
				勞基法施行後	28.0000	結清前6個月	12928.33	21781.08				
2	李維娟	68.6.1	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	19975.58			1,320,177	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	12152.17	19975.58				
3	許原瑜	78.12.3	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	19391.92			1,107,195	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5000	結清前6個月	11796.67	19391.92				
4	宋木生	68.6.8	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	19975.58			1,112,431	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	6076.17	20058.92				
5	王清盛	77.4.4	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	19687.83			1,194,213	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5000	結清前6個月	11974.50	19871.17				
6	周麗婉	69.2.1	109.7.1	勞基法施行前	9.0000	結清前3個月	0.00	21142.25			1,370,879	109年8月1日
				勞基法施行後	36.0000	結清前6個月	12152.17	20642.25				
7	田永昌	68.6.8	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	19856.00			1,013,398	109年8月1日
				勞基法施行後	31.1667	結清前6個月	6076.17	19856.00				
8	高俊傑	68.6.5	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	21372.67			1,416,869	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	13127.83	21372.67				
9	曾壬盛	68.3.26	109.7.1	勞基法施行前	10.8333	結清前3個月	0.00	19881.08			1,102,251	109年8月1日
				勞基法施行後	34.1667	結清前6個月	6076.17	19881.08				
10	廖炎煌	65.11.1	109.7.1	勞基法施行前	15.5000	結清前3個月	0.00	21586.67			1,358,671	109年8月1日
				勞基法施行後	29.5000	結清前6個月	13127.83	21586.67				
11	簡文瑞	65.12.17	109.7.1	勞基法施行前	15.3333	結清前3個月	0.00	20714.50	3590.00		1,455,730	109年8月1日
				勞基法施行後	29.1667	結清前6個月	12729.00	20814.50	3590.00			
12	黃萬財	68.6.8	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	21586.67		3590.00	1,588,049	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	13127.83	21586.67	3590.00			
13	洪建興	68.12.13	109.7.1	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	0.00	19975.58		2132.67	1,390,266	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	12152.17	19975.58	1066.33			
14	陳思成	78.4.8	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	20725.25		3199.00	1,279,480	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5000	結清前6個月	11796.67	20058.58	3199.00			
15	薛遇慶	69.6.11	109.7.1	勞基法施行前	8.3333	結清前3個月	0.00	21308.92		3199.00	1,523,992	109年8月1日
				勞基法施行後	36.6667	結清前6個月	12152.17	20642.25	3199.00			
16	黃昭文	83.3.11	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	18224.67		3200.00	990,476	109年8月1日
				勞基法施行後	31.5000	結清前6個月	10907.83	18224.67	2311.17			
17	黃啟俊	77.9.21	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	19391.92		3199.00	1,054,102	109年8月1日
				勞基法施行後	37.0000	結清前6個月	5898.33	19391.92	3199.00			
18	林茂山	67.12.13	109.7.1	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月	0.00	20708.83		4787.00	1,572,209	109年8月1日
				勞基法施行後	33.6667	結清前6個月	12529.50	20800.00	4787.00			

19	劉和興	67.11.1	109.7.1	勞基法施行前	11.5000	結清前3個月	0.00	19856.00		3199.00	1,447,364	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5000	結清前6個月	12152.17	19939.33	3199.00			
20	彭順明	66.1.11	109.7.1	勞基法施行前	15.1667	結清前3個月	0.00	21724.42		3590.00	1,533,863	109年8月1日
				勞基法施行後	29.8333	結清前6個月	13127.83	21827.25	3590.00			
21	王龍祥	68.6.8	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	20099.00		3199.00	1,257,837	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	6076.17	20064.00	3199.00			
22	謝福居	66.12.27	109.7.1	勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	0.00	21458.42		3590.00	1,551,866	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	13127.83	21741.75	3590.00			
23	陳富源	69.8.8	109.7.1	勞基法施行前	8.0000	結清前3個月	0.00	19856.00		3199.00	1,490,805	109年8月1日
				勞基法施行後	37.0000	結清前6個月	12152.17	19956.00	3199.00			
24	江國忠	67.6.8	109.7.1	勞基法施行前	12.3333	結清前3個月	0.00	19856.00		2132.67	1,153,145	109年8月1日
				勞基法施行後	32.6667	結清前6個月	6076.17	19856.00	1066.33			
25	陳金德	68.12.13	109.7.1	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	0.00	21858.42		3590.00	1,399,092	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667	結清前6個月	13127.83	21758.42	1795.00			
26	羅文雄	63.8.16	109.7.1	勞基法施行前	20.0000	結清前3個月	0.00	20056.00		3199.00	1,347,779	109年8月1日
				勞基法施行後	25.0000	結清前6個月	12152.17	19956.00	3199.00			
27	黃金成	68.6.5	109.7.1	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	0.00	20056.00		4266.00	1,438,355	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	12152.17	19956.00	2133.00			
28	孔壽勝	66.12.27	109.7.1	勞基法施行前	13.3333	結清前3個月	0.00	21858.42		3590.00	1,445,274	109年8月1日
				勞基法施行後	29.6667	結清前6個月	13127.83	21758.42	2393.33			
29	陳廣旭	76.11.1	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	0.00	19975.58		1066.33	1,301,896	109年8月1日
				勞基法施行後	38.0000	結清前6個月	12152.17	19975.58	2132.67			

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	平均兼任司機 加給	應補發退休金	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後						
1	施國隆	71.3.18	109.3.31	勞基法施行前	4.8333	退休前3個月	29048.33			723,787	109.05.01
				勞基法施行後	40.1667	退休前6個月	14524.17				
2	江鳳林	67.12.13	111.5.31	勞基法施行前	11.3333	退休前3個月	0.00	54847.06		1,749,422	111.07.01
				勞基法施行後	33.6667	退休前6個月	6076.17	27423.53			
3	張穎彰	70.4.20	112.12.31	勞基法施行前	6.6667	退休前3個月		0.00		604,574	113.01.31
				勞基法施行後	38.3333	退休前6個月		15771.50			
4	蘇培慶	77.4.16	110.1.1	勞基法施行前	0.0000	退休前3個月		0.00		2,488,800	110.02.01
				勞基法施行後	45.0000	退休前6個月		55306.67			
5	吳鈞琪	76.6.22	111.1.1	勞基法施行前	0.0000	退休前3個月		0.00		771,105	111.02.01
				勞基法施行後	45.0000	退休前6個月		17135.67			
6	徐健純	67.5.24	112.1.16	勞基法施行前	12.5000	退休前3個月	17075.33	0.00		978,589	112.02.16
				勞基法施行後	32.5000	退休前6個月	8537.67	15005.33			
7	曾公明	68.6.8	112.1.16	勞基法施行前	10.3333	退休前3個月	13652.67	0.00		804,066	112.02.16
				勞基法施行後	34.6667	退休前6個月	6826.33	12298.33			
8	葉春煌	67.3.24	110.6.30	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	0.00	71669.00		2,562,080	110.07.31
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	15222.33	35834.50			
9	高李嬌	65.9.6	110.8.31	勞基法施行前	15.8333	退休前3個月		22653.60		1,424,894	110.10.01
				勞基法施行後	29.1667	退休前6個月		36555.83			
10	廖正昌	65.11.1	109.9.30	勞基法施行前	15.5000	退休前3個月		113540.00		3,434,585	109.10.31
				勞基法施行後	29.5000	退休前6個月		56770.00			
11	鄭登發	68.8.8	110.10.31	勞基法施行前	10.0000	退休前3個月		982.32		1,812,708	110.11.01
				勞基法施行後	35.0000	退休前6個月		51511.00			
12	林玉貴	64.3.18	109.5.31	勞基法施行前	18.8333	退休前3個月	0.00			451,816	109.07.01
				勞基法施行後	26.1667	退休前6個月	17266.83				
13	張榮興	76.11.1	109.4.30	勞基法施行前	0.0000	退休前3個月	810.14	193.33		465,582	109.05.31
				勞基法施行後	38.0000	退休前6個月	12152.17	100.00			
14	彭錦義	68.2.10	109.5.31	勞基法施行前	11.0000	退休前3個月	0.00	200.00		489,250	109.07.01
				勞基法施行後	34.0000	退休前6個月	14225.00	100.00			
15	廖春良	64.6.11	108.12.31	勞基法施行前	18.3333	退休前3個月		0.00		432,992	109.01.31
				勞基法施行後	26.6667	退休前6個月		16237.17			
16	魏清河	68.6.5	112.7.16	勞基法施行前	10.3333	退休前3個月	0.00	63585.33	3733.00	2,168,447	112.08.16
				勞基法施行後	34.6667	退休前6個月	6826.33	31926.00	3733.00		
17	陳文成	68.12.13	110.6.30	勞基法施行前	9.3333	退休前3個月	0.00	59944.00	2433.22	2,212,603	110.07.31
				勞基法施行後	35.6667	退休前6個月	12729.00	29972.00	3011.61		
18	杜英富	64.8.20	109.1.31	勞基法施行前	18.0000	退休前3個月	23494.19	16.67		853,357	109.03.02
				勞基法施行後	27.0000	退休前6個月	11747.09	629.80	2133.00		

02 附表：(民國/新臺幣，元以下四捨五入)

03 (一)舊制結清人員

04

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制結 清日期	結清基數		平均領班 加給	平均兼任 司機加給	應補發舊制結 清金	利息起算日
				勞基法施行前	勞基法施行後				
1	吳添根	65年2月1 8日	109年7 月1日	勞基法施行前	17.00			0	109年8月1日
				勞基法施行後	28.00				
2	李維娟	68年6月1 日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.3333			0	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667				
3	許原瑜	78年12月 3日	109年7 月1日	勞基法施行前	0			0	109年8月1日
				勞基法施行後	35.50				
4	宋木生	68年6月8 日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.3333			0	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667				
5	王清盛	77年4月4 日	109年7 月1日	勞基法施行前	0			0	109年8月1日
				勞基法施行後	37.5				
6	周麗婉	69年2月1 日	109年7 月1日	勞基法施行前	9.0000			0	109年8月1日
				勞基法施行後	36.0000				
7	田永昌	68年6月8 日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.3333			0	109年8月1日
				勞基法施行後	31.1667				
8	高俊傑	68年6月5 日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.3333			0	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667				
9	曾壬盛	68年3月2 6日	109年7 月1日	勞基法施行前	10.8333			0	109年8月1日
				勞基法施行後	34.1667				
10	廖炎煌	65年11月 1日	109年7 月1日	勞基法施行前	15.5000			0	109年8月1日
				勞基法施行後	29.5000				
11	簡文瑞	65年12月 17日	109年7 月1日	勞基法施行前	15.3333	3590.00		159,755	109年8月1日
				勞基法施行後	29.1667	3590.00			
12	黃萬財	68年6月8	109年7	勞基法施行前	10.3333		3590.00		109年8月1日

(續上頁)

01

		日	月1日	勞基法施行後	34.6667		3590.00	161,550	
13	洪建興	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333		2132.67	57,937	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667		1066.33		
14	陳思成	78年4月8日	109年7月1日	勞基法施行前	0		3199.00	116,764	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5000		3199.00		
15	薛遇慶	69年6月1日	109年7月1日	勞基法施行前	8.3333		3199.00	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	36.6667		3199.00		
16	黃昭文	83年3月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0		3200.00	72,802	109年8月1日
				勞基法施行後	31.5000		2311.17		
17	黃啟俊	77年9月2日	109年7月1日	勞基法施行前	0		3199.00	118,363	109年8月1日
				勞基法施行後	37		3199.00		
18	林茂山	67年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	11.3333		4787.00	215,415	109年8月1日
				勞基法施行後	33.6667		4787.00		
19	劉和興	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5		3199.00	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5		3199.00		
20	彭順明	66年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	15.1667		3590.00	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	29.8333		3590.00		
21	王龍祥	68年6月8日	109年7月1日	勞基法施行前	10.3333		3199.00	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667		3199.00		
22	謝福居	66年12月27日	109年7月1日	勞基法施行前	13.3333		3590.00	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667		3590.00		
23	陳富源	69年8月8日	109年7月1日	勞基法施行前	8		3199.00	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	37		3199.00		
24	江國忠	67年6月8日	109年7月1日	勞基法施行前	12.3333		2132.67	61,136	109年8月1日
				勞基法施行後	32.6667		1066.33		
25	陳金僖	68年12月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.3333		3590.00	90,348	109年8月1日
				勞基法施行後	31.6667		1795.00		
26	羅文雄	63年8月1日	109年7月1日	勞基法施行前	20		3199.00	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	25		3199.00		
27	黃金成	68年6月5日	109年7月1日	勞基法施行前	10.3333		4266.00	118,026	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667		2133.00		
28	孔嘉騁	66年12月27日	109年7月1日	勞基法施行前	13.3333		3590.00	118,869	109年8月1日
				勞基法施行後	29.6667		2393.33		
29	陳廣旭	76年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0		1066.33	81,041	109年8月1日
				勞基法施行後	38		2132.67		

02

(二)非舊制結清人員

03

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均領班加給	平均兼任司機加給	應補發退休金	利息起算日
1	施國隆	71年3月18日	109年3月31日	勞基法施行前	4.8333			0	109年5月1日
				勞基法施行後	40.1667				
2	江鳳林	67年12月13日	111年5月31日	勞基法施行前	11.3333			0	111年7月1日
				勞基法施行後	33.6667				
3	張穎彰	70年4月20日	112年12月31日	勞基法施行前	6.6667			0	113年1月31日
				勞基法施行後	38.3333				
4	蔡培慶	77年4月16日	110年1月1日	勞基法施行前	0.0000			0	110年2月1日
				勞基法施行後	45.0000				
5	吳鈞琪	76年6月22日	111年1月1日	勞基法施行前	0.0000			0	111年2月1日
				勞基法施行後	45.0000				
6	徐健銘	67年5月24日	112年1月16日	勞基法施行前	12.5000			0	112年2月16日
				勞基法施行後	32.5000				
7	曾公明	68年6月8日	112年1月16日	勞基法施行前	10.3333			0	112年2月16日
				勞基法施行後	34.6667				
8	葉春煌	67年3月24日	110年6月	勞基法施行前	12.8333			0	110年7月31日

(續上頁)

01

		日	月30日	勞基法施行後	32.1667				
9	高素嬌	65年9月6日	110年8月31日	勞基法施行前	15.8333			0	110年10月1日
				勞基法施行後	29.1667				
10	廖正昌	65年11月1日	109年9月30日	勞基法施行前	15.5000			0	109年10月31日
				勞基法施行後	29.5000				
11	鄭登舜	68年8月8日	110年10月31日	勞基法施行前	10.0000			0	110年11月1日
				勞基法施行後	35.0000				
12	林玉貴	64年3月18日	109年5月31日	勞基法施行前	18.8333			0	109年7月1日
				勞基法施行後	26.1667				
13	張榮興	76年11月1日	109年4月30日	勞基法施行前	0.0000			0	109年5月31日
				勞基法施行後	38.0000				
14	彭錦義	68年2月10日	109年5月31日	勞基法施行前	11.0000			0	109年7月1日
				勞基法施行後	34.0000				
15	廖春良	64年6月11日	108年12月31日	勞基法施行前	18.3333			0	109年1月31日
				勞基法施行後	26.6667				
16	魏清河	68年6月5日	112年7月16日	勞基法施行前	10.3333	3733.00		167,985	112年8月16日
				勞基法施行後	34.6667	3733.00			
17	陳文成	68年12月13日	110年6月30日	勞基法施行前	9.3333		2433.22	130,124	110年7月31日
				勞基法施行後	35.6667		3011.61		
18	杜英富	64年8月20日	109年1月31日	勞基法施行前	18.0000		2133.00	95,985	109年3月2日
				勞基法施行後	27.0000		2133.00		