

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第74號

上訴人 何永春
林金進
何純良
莊友利
黃呈筆

王新勝
張耀羚

魏國朋
吳文仁
鄭文壽

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
華育成律師

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額等事件，兩造對於中華民國112年11月29日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第339號第一審判決，各自提起上訴，上訴人何永春、林金進、莊友利、黃呈筆、王新勝、魏國朋、何純良、吳文仁並為訴之追加，本院於114年4月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於：(一)駁回上訴人林金進、黃呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、何純良、吳文仁、鄭文壽下列第二項至第四項之訴部分；(二)命上訴人台灣電力股份有限公司給付上訴人何

永春本息部分，及該部分假執行之宣告；暨訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上訴人台灣電力股份有限公司應給付上訴人黃呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、吳文仁、鄭文壽各如附表一「結清舊制年資金差額」欄所示金額，及各自如附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、上訴人台灣電力股份有限公司應再給付上訴人林金進按新臺幣壹拾陸萬壹仟伍佰伍拾元自民國一〇九年八月一日起至一百一十一年六月三十日止，按年息百分之五計算之利息。

四、上訴人台灣電力股份有限公司應再給付上訴人何純良按新臺幣壹拾陸萬壹仟伍佰伍拾元自民國一〇九年八月一日起至一百一十一年六月三十日止，按年息百分之五計算之利息。

五、上開廢棄一、(二)部分，上訴人何永春在第一審之訴駁回。

六、上訴人何永春、莊友利之上訴及追加之訴，上訴人林金進、黃呈筆、王新勝、魏國朋、何純良、吳文仁之追加之訴，及上訴人台灣電力股份有限公司之其餘上訴，均駁回。

七、第一、二審訴訟費用，關於上訴人何永春、莊友利、林金進、黃呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、何純良、吳文仁、鄭文壽上訴部分，由上訴人莊友利負擔百分之十一，餘由上訴人台灣電力股份有限公司負擔；關於上訴人台灣電力股份有限公司上訴部分，由上訴人何永春負擔負擔十分之一，餘由上訴人台灣電力股份有限公司負擔；追加之訴部分，由上訴人何永春、林金進、莊友利、黃呈筆、王新勝、魏國朋、何純良、吳文仁負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人何永春、莊友利（下稱何永春等2人）、林金進、何純良、黃呈筆、王新勝、魏國朋、吳文仁（下合稱林金進等6人）在原審起訴請求

上訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）應分別給付如附表一「結清舊制年資金差額」欄所示之金額，及自如附表一「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息（見原審卷第16頁、第161頁），渠等上訴後，主張應將渠等之考績獎金及其他獎金納入平均工資計算結清舊制年資退休金數額，追加請求台電公司應分別給付渠等如附表二「應補發舊制結清金」欄所示之金額，及自如附表二「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第204頁、第215頁），除何永春等2人追加之訴為不合法，不應准許外〔詳見下五之(一)所述〕，其餘林金進等6人追加請求之基礎事實與原起訴請求之基礎事實，均係本於渠等領取之考績獎金及其他獎金，與每月領取之司機加給及領班加給，是否應納入平均工資計算結清舊制年資退休金數額所衍生之爭執，二者請求計算結清舊制年資退休金數額之基礎事實為同一，與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，自應予准許；台電公司抗辯：二者請求之基礎事實不相同，不應准許追加云云，並無可採。

貳、實體方面：

一、林金進等6人與上訴人張耀羚、鄭文壽（下各稱其姓名，與林金進等6人則合稱林金進等8人）主張：伊等各自如附表一「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於台電公司，均任職於台電公司臺北西區營業處，擔任線路裝修員工作，其中林金進、黃呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋並兼任司機，台電公司每月另分別發給新臺幣（下同）3,199元、3,590元、4,266元不等之司機加給（下稱系爭司機加給）；何純良、吳文仁、鄭文壽（下合稱何純良等3人）則兼任領班，帶領員工外出及協調班員完成工作，台電公司每月另分別發給3,590元、3,199元、4,046元不等之領班加給（下稱系爭領班加給，與系爭司機加給則合稱系爭司機及領班加給），此等兼任司機或領班所得領取之工作報酬，亦與勞務提供有對價

關係，且台電公司給付系爭司機及領班加給已然制度化，均屬經常性給付，為工資之一部。另林金進等6人於民國109年7月1日結清舊制年資日前之1月及7月分別領取考績獎金、其他獎金，其中林金進各領取7萬8,767元、25萬9,012元，黃呈筆各領取7萬6,374元、25萬1,885元，王新勝各領取7萬2,913元、24萬0,410元，魏國朋各領取6萬9,714元、23萬7,688元，何純良各領取7萬8,767元、25萬9,012元，吳文仁各領取7萬2,913元、23萬9,681元，亦屬工資之一部。嗣兩造於108年12月間結清舊制年資或退休計算退休金時（約定以109年7月1日為結清舊制年資日），台電公司並未將系爭司機及領班加給、考績獎金、其他獎金列入平均工資計算，致渠等分別受有結清舊制年資差額或退休金差額之損害，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項、第3項，經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦法）第9條（108年8月30日修正前系爭退撫辦法第6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款等規定，及兩造簽訂之年資結清協議書（下稱系爭協議書）約定，求為命：台電公司應給付林金進等8人各如附表一「結清舊制年資金差額」欄所示之金額，及各自附表一「利息起算日」欄所示之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、台電公司則以：

(一)莊友利等2人分別於本院111年度勞上易字第47號、111年度勞上易字第138號請求給付退休金差額等事件（下合稱前案訴訟），主張將夜點費列入平均工資計算舊制年資結清退休金，於前案訴訟言詞辯論終結前，均未主張將系爭司機加給列入平均工資計算舊制年資結清退休金，且前案訴訟均為莊友利等2人勝訴判決確定，則莊友利等2人於本件再為主張系爭司機加給、考績獎金、其他獎金應列入平均工資計算舊制年資結清退休金，應受前案訴訟確定判決既判力效力所拘束

01 ，不得更行起訴，是莊友利等2人提起本件訴訟及訴之追加
02 均為不合法。

03 (二)伊為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14條、
04 第33條，公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則第6條，
05 經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點第3點、第5點至第
06 7點、第9點第2項等規定發給薪資。系爭退撫辦法作業手冊
07 （下稱系爭作業手冊）內之「經濟部所屬事業機構列入計算
08 平均工資之給與項目表」所列舉14種得列入計算平均工資之
09 給與項目不包括系爭司機及領班加給，且前開2項加給之性
10 質業經經濟部認定屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，非
11 行政院規定之工資，伊自不得將此2項加給列入計算平均工
12 資。而林金進等8人分別於65年至80年間進入伊公司任職，
13 期間經歷諸多同事退休，伊在計算退休金時，均未將系爭司
14 機及領班加給列入平均工資計算退休金，因此，林金進等8
15 人數十年來均認知系爭司機及領班加給非屬工資，當可認定
16 兩造均同意將系爭司機及領班加給排除在工資之外。另兩造
17 於108年12月間簽訂系爭協議書時，當時及現行之「經濟部
18 所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」均未將系爭
19 領班加給列入，故林金進等8人依系爭協議書約定，不得請
20 求將系爭司機及領班加給計入平均工資計算退休金。退步言
21 ，縱認系爭司機及領班加給應列入工資計算平均工資，惟黃
22 呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、吳文仁、鄭文壽（下稱黃
23 呈筆等6人）尚未退休，請求權並未發生，自不得請求退休
24 金差額；另林金進、何純良分別於111年5月31日、112年1月
25 16日退休，遲延利息應分別自渠等退休日後30日之翌日起算
26 。

27 (三)伊核發考績獎金、其他獎金（包括工作獎金、績效獎金）之
28 經費來源於伊公司之「經營績效獎金」，而提撥「經營績效
29 獎金」之依據為「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」
30 （下稱績效獎金實施要點），伊發放考績獎金、其他獎金給
31 員工之依據則為「台電公司核發經營績效獎金應行注意事項

」(下稱績效獎金注意事項)。依績效獎金實施要點第3點、第4點規定，考核獎金之提撥，視事業機構年度工作考成為甲等或乙等以下(含乙等)而有額度之不同；績效獎金則以事業機構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，並視總盈餘是否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額而調整績效獎金金額。再依績效獎金實施要點第1點規定，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，故非屬工資；另依績效獎金注意事項第5點、第6點規定，伊依各規定核發之全勤獎金、考績獎金、考成獎金，及為提高員工績效而核發之各項獎金，具有勉勵性質，亦非屬工資。又依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人員為原則，或以當年度在職比例發放，益見伊發放之各項獎金，具有勉勵性質，非員工個人之勞務對價。再者，考績獎金、其他獎金係1年發放1次，非每月固定發放，且每年發放日期不定，不具經常性給與，自不屬於工資等語，資為抗辯。

三、原審判命台電公司應分別給付林金進、何純良如附表一「原審認定應補發之金額」欄所示之金額，及分別自如附表一「原審認定之利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息；並駁回林金進、何純良其餘之訴，及黃呈筆等6人之訴；兩造各自對其敗訴部分聲明不服，提起上訴，林金進等6人並於本院為訴之追加。林金進等8人之上訴聲明：(一)原判決不利於林金進等8人部分廢棄。(二)台電公司應給付黃呈筆等6人如附表一「結清舊制年資金差額」欄所示金額，及各自自如附表一「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)台電公司應再給付林金進按16萬1,550元自109年8月1日起至111年6月30日止，按年息5%計算之利息。(四)台電公司應再給付何純良按16萬1,550元自109年8月1日起至112年2月15日止，按年息5%計算之利息。另追加之訴聲明：台電公司應給付林金進等6人如附表二

01 「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表二「利息
02 起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息
03 。並答辯聲明：台電公司之上訴駁回。台電公司之上訴聲明
04 ：(一)原判決不利於台電公司部分廢棄。(二)上開廢棄部分，林
05 金進、何純良在第一審之訴駁回。並答辯聲明：(一)林金進等
06 8人之上訴及林金進等6人追加之訴均駁回。

07 四、本件爭點為：

08 (一)莊友利等2人提起本件訴訟及追加之訴部分，是否為前案訴
09 訟確定判決之既判力所及，而為不合法？

10 (二)系爭司機加給及領班加給、考績獎金、其他獎金等給付項目
11 是否屬勞基法第2條第3款規定之工資，並應計入平均工資？

12 (三)林金進、黃呈筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、何純良、吳文
13 仁、鄭文壽與台電公司簽訂系爭協議書後，依勞退條例第11
14 條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、系爭退
15 撫辦法第9條（修正前第6條）、退休規則第9條第1項、第10
16 條第1項第1款等規定，及系爭協議書第5條約定，請求台電
17 公司應給付林金進等8人各如附表一「結清舊制年資金差額
18 」欄所示之金額，及均自如附表一「利息起算日」欄所示之
19 日期起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

20 (四)林金進等6人追加請求台電公司應給付林金進等6人如附表二
21 「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表二「利息
22 起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息
23 ，有無理由？

24 五、得心證之理由：

25 (一)莊友利等2人提起本件訴訟及追加之訴部分，是否為前案訴
26 訟確定判決之既判力所及，而為不合法？

27 按原告之訴，有下列各款情形之一者，法院應以裁定駁回之
28 ：七、當事人就已繫屬於不同審判權法院之事件更行起訴、
29 起訴違背第253條、第263條第2項之規定，或其訴訟標的為
30 確定判決效力所及；民事訴訟法第247條第1項第7款定有明
31 文。又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」，乃因訴訟標的之涵義，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號民事裁定意旨參照）。本件何永春等2人主張：前後案之訴訟標的，係以伊等起訴主張之原因事實特定之法律關係，伊等前案訴訟係請求夜點費，本件則是請求系爭司機加給、考績獎金、其他獎金，個別給付項目之基礎事實均不相同，自不受前案訴訟確定判決之既判力效力所及，伊等提起本件訴訟及追加之訴，程序上應屬合法云云；台電公司則抗辯稱：何永春等2人於前案訴訟主張將夜點費列入平均工資計算舊制年資結清退休金，且於前案訴訟言詞辯論終結前，均未主張將系爭司機加給、考績獎金、其他獎金列入平均工資計算舊制年資結清退休金，則何永春等2人於本件再為主張系爭司機加給、考績獎金、其他獎金應列入平均工資計算舊制年資結清退休金，應受前案訴訟確定判決既判力效力所拘束，何永春等2人提起本件訴訟及訴之追加為不合法等語。經查：

- 1.何永春等2人分別於前案訴訟中主張：其等受僱於台電公司，均於109年7月1日結清舊制年資，其等結清舊制年資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，台電公司未將夜點費列入其等結清舊制年資之退休金之平均工資計算，致短少給付退休金，何

永春主張依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、系爭退撫辦法第9條（修正前為第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定，及系爭協議書第5條約定，莊友利主張依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，起訴請求台電公司人應給付將夜點費列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額本息等情，有前案訴訟確定判決在卷可佐（見本院卷第483頁至第508頁），可見何永春等2人於前案訴訟確定判決之訴訟標的及原因事實，係其等本於上開規定，請求台電公司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差額。

2.按退休規則第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。何永春在前案訴訟依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84條之2、系爭退撫辦法第9條（修正前為第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定、系爭協議書第5條約定，莊友利依退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項、勞基法第55條第1項第1款、第3項、第84條之2規定，起訴請求台電公司應給付將屬於工資性質之夜點費列入平均工資計算之結清舊制年資退休金差額，其等主張之原因事實，自應包括表明其等結清舊制年資前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上訴人應付之結清舊制年資退休金，以資判斷台電公司有無短付結清舊制年資退休金之事。至於台電公司所為各項給付，何者屬於工資性質而應列入平均工資計算，依民事訴訟法第388條規定，應以當事人之聲明及主張者為限，何永春等2人是否主張屬於工資性質之夜點費、兼任司機加給、考績獎金、其他獎金等

給付項目均應列入平均工資計算，使之成為攻擊防禦方法，並據此主張結清舊制年資退休金之差額，應由何永春等2人自負主張責任，非法院所得干涉。又兼任司機加給、考績獎金、其他獎金未列入平均工資計算結清舊制年資退休金之事實，於前案訴訟確定判決言詞辯論終結前既已存在，為何永春等2人於前案訴訟確定判決審理時可提出而未提出之攻擊防禦方法，參諸前開說明，應認已為前案訴訟確定判決之既判力所遮斷，何永春等2人自不得據此再為與前案訴訟確定判決意旨相反之主張，而要求法院就台電公司所應給付之結清舊制年資退休金差額重行評價。

3.從而，何永春等2人不得以前案訴訟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（如兼任司機加給、考績獎金、其他獎金部分），更行起訴。何永春等2人於前案訴訟獲勝訴確定判決後，再以與前案訴訟確定判決相同之原因事實，即上訴人未將應屬工資之給付項目（即兼任司機加給、考績獎金、其他獎金部分）列入平均工資計算，致短少給付結清舊制年資退休金為由，提起本件訴訟，且主張之訴訟標的法律關係與前案相同，均係依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定，及系爭協議書第5條約定為請求，本件應受前案訴訟確定判決之既判力拘束。是何永春等2人提起本件訴訟及追加之訴部分，違反民事訴訟法第249條第1項第7款規定，為不合法，不應准許。

(二)系爭司機加給及領班加給、考績獎金、其他獎金等給付項目是否屬勞基法第2條第3款規定之工資，並應計入平均工資？

1.按工資，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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法第2條第3款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之

01 勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之
02 給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種
03 給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂
04 「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠
05 性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，
06 縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領
07 得之給付即屬之。準此，台電公司就系爭領班加給及司機加
08 給之核發，倘係兼職領班、兼任司機者即得領取，而兼職領
09 班、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼職
10 領班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金
11 或實物給付，其本質應係勞工本職外兼職領班或兼任司機之
12 勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常
13 態工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報
14 酬，依法即應認定為工資。經查：

15 (1)司機工作並非林金進等人之主要職務，該項加給係因台電
16 公司未另僱用司機，而由其等兼職開車至維修現場並保養
17 車輛而取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享有並按
18 月核發，且按月核發並非係因應臨時性之業務需求而偶爾
19 發放，屬在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得
20 之給與，此有台電公司兼任司機加給支給要點、薪給資料
21 可參（見原審卷第69頁、第75頁、第79頁、第83頁、第87
22 頁、第91頁、第95頁、第99頁），此種雇主因特殊工作條
23 件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職
24 工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係其等與被告間
25 就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常
26 可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬。而林
27 金進、黃呈筆、張耀羚於舊制年資結清前6個月所領得之
28 兼任司機加給分別為3,590元、3,590元、3,590元、3,590
29 元、3,590元、3,590元，王新勝、魏國朋於舊制年資結清
30 前6個月所領得之兼任司機加給分別為每月各3,199元，有
31 上開薪給資料為憑，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，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

(2)吳文仁、何純良、鄭文壽除原有職務外，因兼任領班，而領有領班加給乙節，有薪給資料可憑（見原審卷第103頁、第107頁、第111頁），且依台電公司各單位設置領班辦法、台電公司各單位設置領班、副領班要點（見原審卷第63頁至第68頁），領班加給係因兼任領班者方得享有，且擔任領班者有其應另外須提供負責之職責內容，就此額外提供之勞務內容，有固定薪資給與之對價，而吳文仁於舊制年資結清前6個月所領得之領班加給分別為3,199元、3,199元、3,199元、3,199元、3,199元、3,199元，何純良於舊制年資結清前6個月所領得之領班加給分別為3,590元、3,590元、3,590元、3,590元、3,590元、3,590元，鄭文壽於舊制年資結清前6個月所領得之領班加給分別為3,199元、3,199元、3,199元、3,199元、3,199元、4,046元之情，有上開薪給資料為憑，可知領班加給並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，自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原有職務之外兼任領班工作之勞務對價，且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，性質上自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，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金。

(3)台電公司雖辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」從未將兼任司機加給列入計算平均工資之給與項目，系爭作業手冊亦未將領班加給列入平均工資計算，自不列入平均工資云云等語。然國營事業管理法第14條、第33條規定：「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、

01 考核、退休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另
02 有規定外，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核
03 定。」等語，僅在宣示國營事業應依行政院所定相關規定
04 作為給付員工工作報酬、退休之準據，並未將兼任司機加
05 給、兼任領班加給明示排除於工資性質之外。且經濟部所
06 屬事業人員關於退休金計算之平均工資認定，依國營事業
07 管理法第33條授權經濟部訂定之系爭退撫辦法第3條規定
08 亦係依勞基法有關規定辦理。又系爭作業手冊附件貳之一
09 給與項目表未列入「兼任司機加給」、「兼任領班加給」
10 （見原審卷第175頁），惟該作業手冊並非國營事業管理
11 法所授權，僅能拘束經濟部所屬事業，對派用、僱用人員
12 則無任何法律上之強制適用效力。另國營事業單位固得依
13 其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，然
14 所約定之勞動條件不得低於勞基法所定之最低標準。故行
15 政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準、經
16 濟部所定有關單一薪點制、工資給與之辦法若與勞基法有
17 所牴觸，仍應以勞基法之規定為據。兼任司機加給、兼任
18 領班加給具有勞務對價性、經常性給與之性質，核屬勞基
19 法第2條第3款所謂之工資，已如前述，自不得以經濟部從
20 未將兼任司機加給、兼任領班加給核定，列入計算平均工
21 資之給與項目，即將屬工資性質之兼任司機加給、兼任領
22 班加給排除於平均工資外。又兼任司機加給、兼任領班加
23 給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之
24 事項，行政機關之解釋，僅具參考性質，並無拘束法院之
25 效力，故台電公司援引之相關函釋，亦均無從採為對其有
26 利之認定。

27 (4)台電公司復辯稱：伊在計算員工退休金時，均未將系爭司
28 機及領班加給列入平均工資計算，林金進等8人數十年來
29 均未表示異議，顯均認知系爭司機及領班加給非屬工資，
30 當可認定兩造均同意將系爭司機及領班加給排除在工資之
31 外云云，然此為林金進等8人所否認，台電公司復未舉證

01 以實其說，尚難以林金進等8人之單純沈默，即推認其等
02 有同意於計算結清舊制年資金或退休金時，有同意將系爭
03 司機及領班加給排除在工資之外。是台電公司前開抗辯，
04 並無可採。

05 (5)從而，林金進等人主張其等受領之兼任司機加給，吳文仁
06 、何純良、鄭文壽主張其等受領之領班加給均應計入平均
07 工資計算等語，應屬有據；台電公司抗辯系爭司機及領班
08 加給不應納入平均工資計算退休金云云，尚難採信。

09 2.次按所謂工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，亦即工資須
10 具備勞務對價性要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是
11 否為工資時，則輔以經常性給與與否作為補充性之判斷標準
12 。至雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作之對價
13 ，與經常性給與有別，不得列入工資範圍內。查，觀諸績效
14 獎金實施要點第1點：「本部為促進所屬事業（以下簡稱『
15 各事業』）企業化經營激勵事業人員潛能，提高生產力，發
16 揮整體經營績效，特訂定本實施要點。」、第2點：「各事
17 業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』
18 兩部分……」、第3點：「考核獎金：(一)各事業當年度工 作
19 考成列甲等者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構2個
20 月薪給總額為限。(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80分，但在75分以上者，其
22 考核獎金之提撥總額以不超過本機構1.5個月薪給總額為限
23 。2.工作考成成績未滿75分者，其考核獎金之提撥總額以不
24 超過本機構1個月薪給總額為限。(三)考核獎金之項目包括：
25 1.……2.各事業總經理及所屬人員考績獎金。3.全勤獎金。
26 4.工作獎金。」、第4點：「績效獎金：(一)當年度審定決算
27 無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金。但事業當年度無盈
28 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
29 餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且以不超
30 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
31 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……(六)年度內新進或已命令退休、資遣、申請退休、育嬰假或留職停薪復職及在職死亡人員得各按當年度在職月數比例發給績效獎金。(七)各事業機構績效獎金之分配，應視單位績效及員工貢獻度差異程度，按合理比例發給。(八)各事業為從嚴核發績效獎金，應按行政院『公營事業機構員工待遇授權訂定基本原則』、『經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點』及本要點各項規定，訂定『核發績效獎金應行注意事項』並報本部備查。」等語（見本院卷第241頁至第243頁）；績效獎金注意事項第1點：「本事項係依據『經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點』第4點第8款規定訂定。」、第2點：「本公司經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金2部分……。其中考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高以2個月薪給總額為限；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。」、第3點：「考核獎金之項目包括：考成獎金、考績獎金、全勤獎金及工作獎金，其獎金金額計發係依據『經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點』第3點規定辦理。」、第4點：「績效獎金係於所屬人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核發……。」、第5點：「為提高員工績效而核發之各項獎金，在年度績效獎金總額內列支……。」、第6點：「考核獎金及績效獎金除須逐年編列預算外，於年度辦理決算時先行核算估計……惟為及時獎勵並維工作績效，原依各規核發之全勤獎金、考績獎金、考成獎金，以及為提高員工績效而核發之各項獎金，得仍依原規定先行核發。」、第8點第2款：「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

01 定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工
02 作獎金或績效獎金。(2)工作表現不佳受記過以上處分者，得
03 減發工作獎金或績效獎金。……。」等語（見本院卷第245
04 頁至第246頁）可知，台電公司係為激勵所屬員工潛能，提
05 高生產力，及發揮整體經營績效而核發經營績效獎金，內容
06 包括考核獎金及績效獎金，而考核獎金之項目包括考績獎金
07 、全勤獎金、工作獎金等各項獎金。其中考核獎金視員工之
08 年度工作考成成績列甲等、乙等以下（含乙等）、未滿75分
09 者，而分別核給2個月、1.5個月、1個月薪給總額之考核獎
10 金；績效獎金則係以台電公司當年度審定決算有盈餘，或經
11 申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，並視總盈餘是
12 否達法定稅前盈餘加減政策因素影響金額而調整績效獎金金
13 額。是以，台電公司依前述績效獎金實施要點及績效獎金注
14 意事項規定核發予所屬員工之績效獎金、考核獎金、考績獎
15 金、考成獎金或工作獎金等，旨在激勵所屬員工，提高生產
16 力，及發揮整體經營績效，而以激勵、嘉勉員工為目的，具
17 有勉勵性質，且獎勵金額多寡具不確定性，與員工因從事工
18 作獲致每月穩定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣
19 如何，皆須發給之薪資不同。縱台電公司每年營業發生虧損
20 仍發給員工考核獎金、考績獎金、考成獎金或工作獎金等各
21 樣獎金，惟均不影響該等獎金屬於恩惠性、獎勵性之給與，
22 與員工之工作核無對價關係，尚不得計入工資之範圍。是林
23 金進等8人主張渠等領取之考績獎金及其他獎金屬工資一部
24 分，應計入計算平均工資云云，尚無可採。

25 (三)林金進等8人與台電公司簽訂系爭協議書後，依勞退條例第1
26 1條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項、第3項、系爭
27 退撫辦法第9條（修正前第6條）、退休規則第9條第1項、第
28 10條第1項第1款等規定，及系爭協議書第5條約定，請求台
29 電公司應給付林金進等8人各如附表一「結清舊制年資金差
30 額」欄所示之金額，及均自如附表一「利息起算日」欄所示
31 之日期起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

01 1.台電公司抗辯：林金進等8人於108年12月間已簽署系爭協議
02 書，該協議書第2條中段之約款已載明：系爭領班加給及司
03 機加給不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，林金
04 進等8人自不得再起訴請求將系爭領班加給及司機加給納入
05 「平均工資」，並據以計算所結清之舊制年資退休金云云。
06 查，兩造於108年12月間簽訂系爭協議書，第2條約定：「結
07 清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及
08 勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年
09 12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入
10 計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」等語，此有系
11 爭協議書在卷可稽（見原審卷第183頁至第202頁），足見兩
12 造所簽訂系爭協議書中，關於結清舊制之年資採計、基數計
13 算方式之協議亦約定依勞基法相關規定辦理。而勞基法公布
14 施行後，台電公司固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行
15 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
16 之最低標準。是以，兩造所簽訂系爭協議書關於結清舊制之
17 年資採計、基數計算方式及平均工資計算之協議，即不得低
18 於勞基法所定勞動條件，若有所牴觸時，自應以勞基法規定
19 為據，始符合規範之意旨。況系爭協議書第1條第1項已載明
20 ：「依勞工退休金條例第11條第3項規定，結清舊制年資之
21 標準不得低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之退休金
22 標準。」；而勞基法第55條第2項、第2條第4款分別已明定
23 ：「前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平
24 均工資。」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月
25 內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。」。本件
26 系爭司機及領班加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定
27 如前，則台電公司於給付林金進等8人結清舊制年資之舊制
28 年資退休金時，既未將系爭司機及領班加給納入平均工資計
29 算，自有違勞基法第55條第2項、第2條第4款之規定，並應
30 依前開規定，補發給林金進等8人結清舊制年資退休金之差
31 額退休金。再者，將系爭司機及領班加給排除平均工資之計

01 算為台電公司及其上級機關之既定政策，員工並無任何談判
02 妥協空間，性質上僅係台電公司片面公告或布達內部旨令，
03 並非經由勞資商議而形成協議，林金進等8人在簽署系爭協
04 議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變台電公司既
05 定政策，足見系爭協議書為台電公司一方預定用於同類契約
06 之條款而訂定之契約，其第2條中段約定不將系爭司機及領
07 班加給列入平均工資計算之約定內容，已有使林金進等6人
08 拋棄法定之權利，已然顯失公平，難認有效。是台電公司此
09 部分抗辯，尚難採信。

10 2.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年8月1日生效，依
11 勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，
12 適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其
13 當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各
14 該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法
15 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第
16 55條規定計算」。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項、
17 第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：
18 一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
19 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
20 未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、「前項第1款退
21 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」、「平
22 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
23 以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法施行前之退休規
24 則第9條第1款、第10條第1項第1款規定：「工人退休金之給
25 與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規
26 定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個
27 基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基
28 數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者
29 不計。合計最高以35個基數為限」、「退休金基數之計算方
30 式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所
31 得為準」。再依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）規定：

「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數，超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」；系爭作業手冊第2章第1條、第2條規定：「……①3個月期計算之月平均工資：係指退休前3個月之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為臺灣省工廠工人退休規則所規定……②6個月期計算之月平均工資：係指退休…前6個月內之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為勞基法所規定……」。另勞退條例第11條第1項、第3項規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。」。另依勞基法第55條第3項規定，雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此意旨）。又兩造同意結清林金進等8人依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日（即109年7月1日）前6個月平均工資計發，1次給付之，亦為系爭協議書第5條所約定。查，系爭司機及領班加給係屬工資，已如前述，然台電公司在計算林金進等8人之結清舊制年資退休金之數額時，未將系爭司機及領班加給納入平均工資計算，為兩造所不爭執，自有短付之情事，林金進等8人依前揭規定，以其

01 等任職勞基法施行前後之舊制年資，請求台電公司給付結清
02 舊制年資退休金差額，即屬有據。是林金進等8人依上開規
03 定，主張將渠等結清舊制年資前3個月平均領班加給、司機
04 加給與6個月平均領班加給、司機加給納入平均工資計算，
05 請求台電公司補發給林金進等8人各如附表一「結清舊制年
06 資金差額」欄所示之金額，為有理由，應予准許；台電公司
07 抗辯：黃呈筆等6人尚未退休，請求權並未發生，自不得請
08 求退休金差額云云，委無可採。

09 3. 未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
10 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
11 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定
12 ，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1項、
13 第233條第1項、第203條分別定有明文。兩造依勞退條例第1
14 1條第3項約定結清舊制年資之退休金，台電公司即應於結清
15 之日起30日內給付，惟台電公司未於兩造所約定之結清舊制
16 年資之日即109年7月1日起30日內給付林金進等8人各如附表
17 一「結清舊制年資金差額」欄所示之結清年資金差額，當自
18 如附表一「利息起算日」欄所示之日起，負遲延責任。則林
19 金進等8人依上開規定，請求台電公司給付自如附表一「利
20 息起算日」欄所示之日起之法定遲延利息，亦屬有據。台電
21 公司抗辯：林金進、何純良之遲延利息應分別自渠等退休日
22 後30日之翌日起算云云，尚屬無據。

23 (四) 林金進等6人追加請求台電公司應給付林金進等6人如附表二
24 「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表二「利息
25 起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息
26 ，有無理由？

27 查考績獎金及其他獎金非屬工資，不應計入平均工資等情，
28 已如前所述，則林金進等6人主張考績獎金及其他獎金應計
29 入平均工資計算結清舊制年資退休金數額，追加請求台電公
30 司應給付林金進等6人如附表二「應補發舊制結清金」欄所
31 示金額，及各自如附表二「利息起算日」欄所示日期起至清

01 償日止，按年息5%計算之利息，即為無理由，不應准許。

02 六、綜上所述，林金進等8人依系爭退撫辦法第9條（修正前第6
03 條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞基法第
04 84條之2、第55條第1項、勞退條例第11條第3項規定，及系
05 爭協議書第5條約定，請求台電公司應給付林金進等8人各如
06 附表一「結清舊制年資金差額」欄所示之金額，及均自如附表
07 一「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%
08 計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，
09 則為無理由，不應准許。從而，原審就前開應准許中之黃呈
10 筆、王新勝、張耀羚、魏國朋、吳文仁、鄭文壽部分，及林
11 金進自109年8月1日起至111年6月30日止，何純良自109年8
12 月1日起至112年2月15日止之法定遲延利息部分，為林金進
13 等8人敗訴之判決；暨就不應准許中之何永春部分，為台電
14 公司敗訴之判決，並就該部分依勞動事件法第44條第1項、
15 第2項規定，宣告得假執行及台電公司供擔保後得免為假執
16 行，均有未洽，林金進等8人、台電公司上訴論旨各指摘原
17 判決對己不利部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本
18 院廢棄改判如主文第2項至第5項所示。至其餘應准許部分
19 （即台電公司各應給付林金進、何純良如附表一「原審認定
20 應補發之金額」欄所示金額，及各自如附表一「原審認定之
21 利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之
22 利息部分），原審為台電公司敗訴之判決，並依勞動事件法
23 第44條第1項、第2項規定，分別宣告得假執行及台電公司供
24 擔保後得免為假執行；暨就前開不應准許部分，原審為何永
25 春（即自109年8月1日起至112年8月15日止之法定遲延利息
26 部分）、莊友利（即15萬1,443元本息部分）敗訴之判決；
27 均核無不合；台電公司、何永春、莊友利上訴論旨各指摘原
28 判決對己不利部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
29 其等上訴。另林金進等6人追加請求台電公司給付部分，亦
30 為無理由，亦應予駁回。

31 七、據上論結，本件林金進等8人之上訴為有理由，台電公司之

上訴為一部有理由、一部無理由，何永春、莊友利之上訴為無理由、追加之訴為不合法，林金進等6人追加之訴為無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第1項、第78條、第79條、第85條第1項本文、但書，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 5 月 6 日
勞動法庭

審判長法 官 邱 琦
法 官 邱靜琪
法 官 高明德

正本係照原本作成。

台灣電力股份有限公司不得上訴。

何永春等2人、林金進等8人合併上訴利益額逾新臺幣150萬元，如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 5 月 6 日

書記官 郭彥琪

附表一

姓 名	服務年資起算日(民國)	結清年資退休金基數	平均兼任司機加給(新臺幣)	平均領班加給(新臺幣)	結清舊制年資金差額(新臺幣)	原審認定應補發之金額(新臺幣)
	退休日(民國)				利息起算日	原審認定之利息起算日
何永春	66年8月27日	勞基法施行前基數14	結清前3個月3,199元	無	143,955元	143,955元
	112年7月16日				109年8月1日	112年8月16日
林金進	65年12月17日	勞基法施行前基數	結清前3個月3,590元	無	161,550元	161,550元

(續上頁)

01

		15.3333				
	111年5月31日	勞基法施行 後基數 29.6667	結清前6個月 3,590元	無	109年8月1日	111年7月1日
莊友利	78年12月16日	勞基法施行 前基數0	結清前3個月 4,266元	無	151,443元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數35.5	結清前6個月 4,266元	無	109年8月1日	無
黃呈筆	65年12月17日	勞基法施行 前基數 15.3333	結清前3個月 3,590元	無	161,550元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數 29.6667	結清前6個月 3,590元	無	109年8月1日	無
王新勝	75年12月31日	勞基法施行 前基數0	結清前3個月 3,199元	無	124,761元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數39	結清前6個月 3,199元	無	109年8月1日	無
張耀鈴	78年5月14日	勞基法施行 前基數0	結清前3個月 3,590元	無	131,035元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數36.5	結清前6個月 3,590元	無	109年8月1日	無
魏國朋	79年7月6日	勞基法施行 前基數0	結清前3個月 3,199元	無	111,965元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數35	結清前6個月 3,199元	無	109年8月1日	無
何純良	69年8月8日	勞基法施行 前基數8	無	結清前3個月 3,590元	161,550元	161,550元
	112年1月16日	勞基法施行 後基數37	無	結清前6個月 3,590元	109年8月1日	112年2月16日
吳文仁	78年12月14日	勞基法施行 前基數0	無	結清前3個月 3,199元	113,565元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數35.5	無	結清前6個月 3,199元	109年8月1日	無
鄭文壽	80年3月3日	勞基法施行 前基數0	無	結清前3個月 3,481.3333元	115,236元	0
	尚未退休	勞基法施行 後基數34.5	無	結清前6個月 3,340.1667元	109年8月1日	無

02

附表二

03

姓 名	服務年資起算 日(民國)	結清基數	平均考績獎金 (新臺幣)	平均其他獎金 (新臺幣)	應補發舊制結清 金(新臺幣)
	舊制結清日(民國)				利息起算日(民國)
何永春	66年8月27日	勞基法施行前基數1		19,973.42元	1,275,521元

		4			
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 1	結清前6個月 12,152元	19,973.42元	109年8月1日
林金進	65年12月17日	勞基法施行前基數1 5.3333		21,584.33元	1,360,754元
	109年7月1日	勞基法施行後基數2 9.6667	結清前6個月 13,128元	21,584.33元	109年8月1日
莊友利	78年12月16日	勞基法施行前基數0		19,389.75元	1,107,118元
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 5.5	結清前6個月 11,797元	19,389.75元	109年8月1日
黃呈筆	65年12月17日	勞基法施行前基數1 5.3333		20,990.42元	1,322,196元
	109年7月1日	勞基法施行後基數2 9.6667	結清前6個月 12,729元	20,990.42元	109年8月1日
王新勝	75年12月31日	勞基法施行前基數0		20,034.17元	1,255,267元
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 9	結清前6個月 12,152元	20,034.17元	109年8月1日
魏國朋	79年7月6日	勞基法施行前基數0		19,807.33元	1,099,922元
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 5	結清前6個月 11,619元	19,807.33元	109年8月1日
何純良	69年8月8日	勞基法施行前基數8		21,584.33元	1,457,025元
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 7	結清前6個月 13,128元	21,584.33元	109年8月1日
吳文仁	78年12月14日	勞基法施行前基數0		19,973.42元	1,140,458元
	109年7月1日	勞基法施行後基數3 5.5	結清前6個月 12,152元	19,973.42元	109年8月1日