臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第120號

上　訴　人　王正煥

000000000000000000

訴訟代理人　崔瀞文律師

　　吳文琳律師

被　上訴人　國家中山科學研究院

000000000000000000

法定代理人　李世強

訴訟代理人　裘雅心

　　鍾文俊

　　翁瑋律師

　　楊子敬律師

上列當事人間請求給付退休金事件，上訴人對於中華民國114年3月28日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第128號第一審判決提起上訴，本院於115年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國73年1月26日起受僱於被上訴人，擔任工程師，並於108年7月25日退休。被上訴人自87年7月1日開始適用勞動基準法（下稱勞基法），伊之工作年資跨越適用勞基法前、後，自73年1月26日起至87年6月30日止（下稱第一階段）之工作年資（加計義務役2年）為16年5月又6日，依被上訴人核發之聘書第3條第1項第5款約定（下稱系爭聘書約定），應適用84年公務人員退休法第6條、第6條之1規定，縱依被上訴人所制訂國防部中山科學研究院人員管理作業程序（下稱系爭管理作業程序）第26條第1項第2款第2目規定，或被上訴人工作規則（下稱系爭工作規則）第77條及附件四之規定，亦應如附表「適用勞基法前（第一階

段）」（下稱附表「第一階段」）第㈠至㈢欄所示方式計算；又適用勞基法後，伊之工作年資為21年又25日（下稱第二階段），應依勞基法第55條規定，以如附表「適用勞基法後（第二階段）」（下稱附表「第二階段」）所示之退休金基數36.5，及退休金基數金額新臺幣（下同）21萬5,902元（退休前6個月平均月薪188,547元＋平均未休假工資27,355元〈164,130/6〉）計算退休金；或依系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定，以如附表第㈣欄所示退休金基數、基數金額計算第一、二階段退休金。詎被上訴人僅給付退休金589萬7,751元，顯然短少。爰依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定，一部請求被上訴人給付258萬6,864元，並加計自108年8月25日起算之法定遲延利息（下稱258萬6,864元本息）。

二、被上訴人則以：上訴人屬國防部事業非軍職人員之工作者，自無公務人員退休法之適用。伊適用勞基法前，曾自訂系爭管理作業程序，嗣適用勞基法制定系爭工作規則時，乃參酌系爭管理作業程序第26條第1項規定，於系爭工作規則第77條第1項及附件四規定適用勞基法前之退休金規定，即第一階段之退休金基數金額應以「最後本薪及實物代金」計算，上訴人自應受拘束。另兩造於107年7月1日簽立聘雇人員薪資保密協議書（下稱系爭協議書），重申第一階段退休金之計算依虛擬晉等（級）後之本（功）薪為計算內涵，與系爭工作規則第77條第1項附件四之規範相同，自無顯失公平。又依勞基法第55條、第84條之規定，適用勞基法後之退休年資基數應自受僱時起算，在補足15年之差額部分為每年2個基數後，其餘為每年1個基數，伊已依法核付上訴人退休金，並無短付之情事等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，並為上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人258萬6,864元本息。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事項（見本院卷二第38至39頁）：

㈠上訴人自73年1月26日起任職於被上訴人，擔任材料暨光電研究所複材電能組之工程師，並於108年7月25日退休（見原審調字卷第45頁）。

㈡行政院勞工委員會於86年10月30日公告指定被上訴人所屬國防事業非軍職人員自87年7月1日起適用勞基法。

㈢兩造於107年7月1日簽立系爭協議書（見本院卷一第155頁）。

㈣上訴人自73年1月26日起至87年6月30日止，加計2年義務役，工作年資為16年5個月又6日（即第一階段），依系爭工作規則第77條第1項及其附件四所示，其適用勞基法前之退休金基數為34個基數；上訴人自適用勞基法後即87年7月1日起至108年7月25日止，工作年資為21年又25日（即第二階段）（見原審調字卷第46、169頁）。

㈤被上訴人以上訴人受僱日起連續計算適用勞基法前後之工作年資，依適用勞基法前、後分段計算退休金給與標準，分別核給上訴人之退休金各為184萬3,990元、405萬3,761元，合計589萬7,751元，於108年9月19日匯至上訴人帳戶（見原審調字卷第47、171至172頁，本院卷一第153頁）。

㈥被上訴人於108年8月21日給付上訴人108年度之特休未休工資16萬4,130元（見原審調字卷第235頁）。

五、本院之判斷：

㈠第一階段之退休金基數、基數金額為何？

1.按勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用勞基法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第84條之2定有明文。

2.上訴人主張第一階段退休金，得依如附表「第一階段」第㈠、㈡、㈢欄所示規定、基數、基數金額辦理，或依附表第㈣欄所示規定、基數金額，以61個基數合併計算第一、二階

段退休金云云；被上訴人則稱本件並無勞基法第84條之2所指當時應適用之法令，其於斯時曾訂有系爭管理作業程序，嗣加以參酌並制定系爭工作規則第77條第1項及附件四，且經兩造簽訂系爭協議書，第一階段退休金應以退休金基數34，及基數金額5萬4,235元（53,305元＋實物代金930元＝54,235元）計算之等語。經查：

⑴依兩造不爭執事項㈠、㈡，上訴人係於適用勞基法前受僱於被上訴人，並在87年7月1日適用勞基法後退休，本件即應依勞基法第84條之2規定，定其退休金給與標準。

⑵關於第一階段退休金之給與標準：

①被上訴人在87年7月1日前制定系爭管理作業程序，已據提出上訴人未爭執形式真正之系爭管理作業程序為證（見本院卷二第49至186、205頁）。而系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定：「…㈡科技聘任人員退休…退休金額：⑴退休給與，以退休人員最後在職之月俸額及本人實物代金為基數，1次發給。任職滿1年者，給與1個基數（未滿1年者以1年計），爾後每增半年加給1個基數，未滿半年者以半年計，滿15年後，另行1次加發2個基數。最高以61個基數為限…」（見本院卷二第84至85頁），系爭工作規則第77條第1項前段復規定：87年6月30日前之工作年資，其資遣費及退休（職）金給與標準，依本院87年6月30日各職類聘雇人員管理作業程序（即系爭管理作業程序）規定（如附件四）計算（見本院卷一第127頁），並有系爭管理作業程序及系爭工作規則足憑。稽此堪認系爭管理作業程序即被上訴人於第一階段所自訂之退休金給與規定，復經定明於系爭工作規則第77條第1項及附件四（見本院卷一第127、145頁）。

②雖上訴人依系爭聘書約定及勞基法第55條第3項規定，主張84年公務人員退休法為第一階段當時之應適用法令，或兩造有以84年公務人員退休法給付第一階段退休金之約定，或應依公務人員退休法及系爭管理作業程序分段計算（即附表「第一階段」第㈠、㈡欄所示方式）云云。惟上訴人所提系

爭聘書約定：「台端在本院應聘期間，可享有左列權限：㈤退職（休）比照公務人員退休法規定辦理，給予一次退職金。」，聘書並定有有效期間（見本院卷一第218、217頁）；被上訴人提出之部分契約及應聘書亦是如此約定（見本院卷二第191至199頁），足認在聘書有效期間退職（休），方得比照公務人員退休法計付退職金。然上訴人既不爭執兩造於107年7月1日簽訂系爭協議書，並於第4條約定第一階段退休金給與之計算內涵（如後所述），上訴人復在前開聘書有效期滿後退休，上訴人自無從於聘書有效期滿後再依系爭聘書約定行使權利。故上訴人主張第一階段退休金應按如附表「第一階段」第㈠欄所示依據，或依第㈡欄所示依據分段計算云云，於法無據，並不可採。

③因此，依勞基法第84條之2規定，第一階段退休金之給與依據，應係被上訴人自訂之規定即系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定，及參酌該規定而制定之系爭工作規則第77條第1項與附件四。

⑶關於第一階段退休金之基數：

依前⑵③所述第一階段退休金給與依據，及不爭執事項㈣所所載上訴人第一階段工作年資16年5月又6日，第一階段之退休金基數為34（計算式：1＋15.5×2＋2＝34）。

⑷關於第一階段退休金之基數金額：

①系爭協議書第1條約定：「甲方（即被上訴人）原薪資區分為『基本薪』、『變動薪』，及『主管及地域加給』等項目。」、第2條約定：「本協議書生效後，乙方（即被上訴人）所有之薪資金額變動、發放時間及方式，概依甲乙雙方合意或甲方對於薪資核敘及考成之相關規定辦理。」、第6條約定：「甲、乙雙方合議每月薪資☑基本薪、☑變動薪（各該金額均省略）（見本院卷一第155頁），可見兩造是基於薪資改為合議薪、變更薪資項目、薪資金額之目的而締約，第一階段退休金之計算固非簽訂協議之主要目的。然第4條復另外約定：「自合議日起次年一月一日，每年依考成

結果虛擬晉等（級）後之『本（功）薪』金額為計算內涵；惟105年及106年已合議人員，若按合議時之職等最高級所領之『本（功）薪』金額計算較優者，得按原方式辦理（原為科技聘用及行政聘雇另加實物代金930元」（見同上頁），且其內容與系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定：「…㈡科技聘任人員退休…退休金額：⑴退休給與，以退休人員最後在職之月俸額及本人實物代金為基數」（見本院卷二第84至85頁）、系爭工作規則第77條第1項前段之附件四「科技聘用：以退休人員最後之本薪及本人實物代金計算」（見本院卷一第145頁）大致相同，顯然是在言明第一階段退休金之計算不因變更薪資項目改採合議薪而隨同變動，並重申第一階段退休金之給與依勞基法第84條之2規定、系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目、系爭工作規則第77條第1項前段及附件四規定之意旨，以明兩造就第一階段退休金給與之權利義務。

②又被上訴人已以106年12月13日國科人資字第1060011635號令通知各單位逕行下載運用刊登於人力資源處網頁之各職類聘雇人員薪給（工資）基準表（下稱系爭薪給表），並於電子公布欄公告，有被上訴人提出上訴人未爭執形式真正之上開令稿可證（見本院卷一第157至160、222頁），上訴人亦自陳改合議薪前是依薪給表所載職等發給薪資等語（見本院卷二第206頁），則107年7月1日簽訂系爭協議書時，對於第4條以依考成結果虛擬晉等（級）後之『本（功）薪』金額為適用勞基法前退休金之計算內涵約定，自已明瞭且知悉，第一階段之退休金自應依此約定及前所述依據計算之。

③雖上訴人陳稱前開發布薪給表之令函是發給各單位，其不知薪給基準表之內容亦未見過，自不受拘束云云。惟依上訴人所稱改合議薪前是按該職等發給薪水等語（見本院卷二第206頁），足認薪給表是被上訴人為統一勞動條件而制定，可在內網查詢經公告於電子公布欄之系爭薪給表，符合勞基法第70條規定，且無同法第71條所定無效情形，即有拘束上訴

人之效力，而得作為計算第一階段退休金基數金額之基準，上訴人此項主張，並非可採。

④上訴人又主張系爭協議書第1條將薪資項目改為基本薪、變動薪，第4條約定令其事先自願減少退休金，已違反系爭工作規則第77條第1項附件四、民法第247條之1第1、3、4款規定，及勞基法第55條規定，應屬無效，第一階段之退休金基數金額應依附表「第一階段」所載各基數金額計算。查兩造於107年7月1日簽訂系爭協議書，合議上訴人每月薪資為基本薪14萬8,435元（見本院卷一第155頁），惟依前所述，兩造是以系爭協議書第4條之約定，重申第一階段退休金之給與依勞基法第84條之2規定、系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目、系爭工作規則第77條第1項前段及附件四規定之意旨，自無牴觸工作規則第77條第1項及附件四可言，依上開約定之內容，亦無使上訴人同意取得或使被上訴人給付少於依系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目、系爭工作規則第77條第1項及附件四計算之第一階段退休金，難認使上訴人事先自願減少退休金，更無免除或減輕被上訴人之責任、或使上訴人拋棄或限制行使權利、或對上訴人有何重大不利益，且無勞基法第55條規定之違反。上訴人此項主張，於法未合，亦不可採。至上訴人所提最高法院106年度台上字第2733號判決之事實與本件不同，不得比附援引。

⑤上訴人另主張縱應依「功薪」十職等功五之薪資作為計算第一階段退休金之內涵，依系爭薪給表所載，其數額應為8萬4,165元云云。惟依該薪給表之說明（見本院卷一第159頁），該8萬4,165元乃功薪與專業加給之合計數額，上訴人主張應以此加總數額計算第一階段退休金，仍不可採。

⑥因此，依上訴人改採合議薪前之職務等級10職等功5級（見原審勞專調卷第46頁）、系爭協議書第4條約定、系爭薪給表（「功薪」十職等功五5萬3,305元，見本院卷一第159頁），加計實物代金930元計算，上訴人第一階段之退休金基數金額為5萬4,235元（計算式：功薪53,305元＋實物代金

930元＝54,235元）。

⑸依上所述，上訴人主張應按如附表「第一階段」第㈠、㈡、㈢欄所示計算第一階段退休金，或依第㈣欄所示合併計算第一、二階段退休金云云，均非可採。上訴人第一階段之退休金基數及退休金基數金額依序為34個及5萬4,235元。

㈡特休未休工資應否列入第二階段之平均工資：

1.按依勞基法第55條第2項、第2條第3款、第4款規定計算勞工退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資；所謂平均工資，指計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額；工資則係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。又勞工於特別休假日未工作，雇主仍應給付工資，如勞工已排定休假，經雇主徵得勞工同意於該特別休假日工作者，依勞基法第39條規定，雇主應加倍發給工資；但如勞工未排定休假，致年度終結仍未能休畢，則屬同法施行細則第24條第 3款之情形，雇主應按勞工未休日數發給日薪。而勞工於每一年度終結，是否均有未休畢之特別休假而得支領補償金，未必逐年相同，再徵以特別休假之設計，旨在提供勞工休憩、調養身心之機會，並非用以換取工資，是雇主於年度終了就勞工未休畢特別休假給與之金錢，當非勞工於年度內繼續工作之對價，僅能認係補償勞工未能享受特別休假所給與之代償金，並不具備經常性，與勞基法所規定工資意義不同。準此，特休未休獎金不具工資性質，非得納入計算退休金之平均工資之計算基礎。

2.上訴人主張其於108年8月21日所受領108年度未休特休工資16萬4,130元之未休特別休假皆發生於其108年7月25日退休前，自應計入計算第二階段退休金之平均工資云云。惟依前揭說明，特休未休工資非屬工資，自不得列入平均工資計算退休金。上訴人上開主張，於法無據，並非可採。

㈢第二階段之退休金基數應如何計算？

1.按勞工退休金之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計。前項第1款退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。適用勞基法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算，勞基法第84條之2後段亦有明定。又勞基法第55條第1項第1款之工作年資，應自受僱之初起算，其「每滿1年給與2個基數」之15年工作年資，亦應自受僱之初起算；故勞工工作年資跨越勞基法公布施行前後，而於勞基法施行後始退休者，以分段適用方法計算其退休金，即勞基法施行後退休金之給與標準依該法第55條規定計算，其工作年資於勞基法施行未滿15年者，就勞基法施行後之工作年資部分，在補足15年之差額部分為每年2個基數，其餘為每年1個基數。若工作年資於勞基法施行前已滿15年者，就勞基法施行後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。而非自勞基法施行時起另行起算「前15年」工作年資之退休金給與標準（最高法院107年度台上字第2444號判決意旨參照）。

2.上訴人主張第二階段之退休金基數應自87年7月1日起前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數方式計算（如附表「第二階段」所示基數），或應依系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定以61個基數上限合併計算第一、二階段退休金（如附表第㈣欄所示）云云。查：

⑴上訴人之退休金給與標準應依勞基法第84條之2規定定之，上訴人之第一階段並無勞基法第84條之2所指當時應適用之法令，而被上訴人於斯時訂有系爭管理作業程序，該管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定，復經系爭工作規則第77條第1項前段明定：勞基法前之工作年資依管理作業程序計算，均認定如前。又系爭工作規則第77條第2項規定：「退休金計算應自受聘雇之日起計…。惟其87年7月1日前、後合

計退休金總金額以不超過45個基數（平均工資）為限」，亦有系爭工作規則可參（見本院卷一第127頁）。則上訴人之工作年資既跨越勞基法適用前後，依上說明，本件上訴人之工作年資與退休金基數均應自受僱時起算，且適用勞基法前後之工作年資應接續計算，適用勞基法後之工作年資補足15年之差額為每年2個基數，其餘為每年1個基數。若工作年資於適用勞基法前已滿15年者，就適用勞基法後之工作年資，每滿1年僅為1個基數。

⑵上訴人雖援引勞委會87年10月19日(87)台勞動三字第043879號函釋、最高法院111年度台上字第1250號判決、本院112年度勞上字第79號判決，主張87年7月1日起適用勞基法（即第二階段）之工作年資，應依前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數計算基數云云。惟勞委會前開函釋說明二係就適用勞基法前，有其他法令退休金計算標準可得適用時，比較兩者優劣、適用方式所為解釋（見原審勞專調卷第21頁），但本件上訴人於適用勞基法前並無應適用之法令，已如上述，則前開解釋無足為有利上訴人之認定。且該函釋說明三關於適用勞基法前後應分別適用事業單位自訂內涵、勞基法規定計算，且兩者退休金總額以達依勞基法計算方式45個基數為上限（見同上頁），亦與本院上開認定相同。至上訴人所舉前開判決之基礎事實，與本件並不相同，均無從比附援引，亦無拘束本院之效力。

⑶又系爭管理作業程序屬於勞基法第84條之2所指適用勞基法前因當時無法令可資適用而自訂之規定，被上訴人參酌該管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定後制定工作規則第77條第1項前段及附件四，作為適用勞基法前之給與標準，並依勞基法84條之2、第55條規定，於工作規則第77條第1項後段、第2項及第75條第1項第2款第2目、第2項規定適用勞基法後之退休金給與標準，難謂違反強制規定而無效。況適用勞基法前之資遣費及退休金給與標準，如當時無法令可資適用，勞基法第84條之2已明文規定「依各該事業單位自訂之

規定或勞雇雙方之協商計算之」，而非如適用勞基法後之資遣費及退休金給與標準規定：「依勞基法第17條及第55條規定計算」，顯係尊重勞雇雙方之約定而特別予以明定，自無將此條文割裂適用（即得否退休之工作年資之計算自勞工受僱日起算，而計算退休金基數卻分別自勞工受僱日及適用勞基法之日各自起算）之理。且退休工作年資自受僱日起算，但退休金基數卻自勞基法適用前受僱日及勞基法適用日各自起算，且先行計算適用勞基法後至退休日之基數，有失法規整體適用之一致性，致上訴人於分段計算退休金時，就後段工作年資反而按前15年每年2個基數之計算方式，加倍累計基數，有失公允，更與勞基法第84條之2及勞基法施行細則第5條規定「勞工工作年資以服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。適用本法前已在同一事業單位工作之年資合併計算。」之規範意旨不符，甚至影響其餘休假年資、服務年資、薪資結構、職等、資遣費之計算方式，而有違法之安定性。

㈣因此，上訴人主張本件適用勞基法後之工作年資應前15年每年給予2個基數，滿15年後每年給予1個基數，或應依系爭管理作業程序第26條第1項第2款第2目規定以61個基數上限合併計算第一、二階段退休金云云，為不可採。本件第二階段退休金基數，因第一階段工作年資已滿15年（見不爭執事項㈣），應以每滿1年1個基數方式計算之。

㈣上訴人依勞基法第55條第1項第1款規定，請求被上訴人給付133萬5,203元本息，有無理由？

依上所述，上訴人第一階段之退休金基數34，基數金額5萬4,235元，得領之退休金為211萬5,165元（計算式：34×54,235＝1,843,990）；第二階段之工作年資應自87年7月1日起算，其工作年資21年25日（見不爭執事項㈣），依前㈢所述每年1個基數計算，退休金基數為21.5（計算式：1×21.5＝21.5），退休金基數金額18萬8,547元（被上訴人自行加計107年度未休特休工資，見原審勞專調卷第46頁、本院卷二第2

90頁），得領之退休金為405萬3,761元（計算式：21.5×188,547＝4,053,761，小數點以下四捨五入），合計得領之退休金為589萬7,751元（計算式：1,843,990＋4,053,761＝5,897,751），被上訴人已如數給付（見不爭執事項㈤），並無短少。是上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定，一部請求被上訴人給付258萬6,864元本息，為無理由。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第55條第1項第1款、第3項規定，一部請求被上訴人給付258萬6,864元本息，於法無據，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　9　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　吳燁山

法　官　許純芳

正本係照原本作成。

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　　115　　年　　6　　月　　9　　日

書記官　郭晉良

附表：

適用勞基法前（第一階段)73.01.26-87.07.01

依據	㈠比照公務員退休法第6條、第6之1條（聘書第3條第5款）		㈡①公務人員退休法第6條、第6之1條(73.01.26-86.06.30) ②科技人員管理作業程序第26條第1項第2款第2目(86.07.01-87.06.30)		㈢工作規則第77條第1項、附件四	㈣科技人員管理作業程序第26條第1項第2款第2目
計算基礎	基本薪2倍＋實物代金	虛擬晉級本(功)薪2倍	①基本薪2倍 ②基本薪＋實物代金	①虛擬晉級本(功)薪2倍 ②虛擬晉級本(功)薪	基本薪＋實物代金	基本薪＋實物代金
基數金額	297,800	168,330 或108,470	①297,800 ②149,365	①168,330 或108,470 ②84,165 或54,235	149,365	149,365
基數	25	25	①20.5 ②2	①21 ②2	34	
應付	7,445,000	4,208,250 或 2,711,750	①6,104,900 ②298,730	①3,534,930 或2,277,870 ②168,330 或180,470	5,078,410	
短付	5,601,010	1,843,990 或 867,760	4,559,640	1,859,270 或542,235	3,234,420	
適用勞基法後（第二階段）87.07.01-108.07.25						
依據	工作規則					同上
計算基礎	工作規則第77條第1項、第75條第2項					基本薪＋實物代金
基數金額	215,902（188,547＋164,130/6）					149,365
基數	36.5（即前15年每1年2個基數，滿15年後每1年1個基數）					第一、二階段61（上限）
應付	7,880,423（元以下四捨五入）上訴人誤載為7,881,068					第一、二階段共計9,111,265
短付	3,826,662					3,396,293
一部請求	2,586,864					