

臺灣高等法院民事判決

115年度重勞上字第12號

上訴人

即被上訴人 李慶源

李文斌

陳志賢

王保勝

上訴人 楊萬隆

彭睿弘

林福銘

謝兆坤

李國勝

陳明德

熊光天

徐秋雲

王俊鴻

陳立三

李麗真

陳有志

游順清

01 傳樹聖
02 張 瑞
03 共 同
04 訴訟代理人 嚴珮菱律師
05 被上訴人即
06 上 訴 人 台灣電力股份有限公司
07 0000000000000000
08 法定代理人 曾文生
09 訴訟代理人 趙偉程律師
10 上列當事人間請求給付退休金差額事件，兩造對於中華民國114
11 年6月30日臺灣臺北地方法院114年度重勞訴字第6號第一審判決
12 各自提起上訴，本院於115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：
13 主 文
14 兩造上訴均駁回。
15 第二審訴訟費用由兩造各自負擔。
16 事實及理由
17 一、上訴人即被上訴人李慶源、李文斌、陳志賢、王保勝（下分
18 稱其名，合稱李慶源等4人）、上訴人楊萬隆以次15人（下
19 分稱其名，合稱楊萬隆等15人，與李慶源等4人合稱李慶源
20 等19人）主張：伊等分別自附表一、二「服務年資起算日
21 期」欄所示日期起受僱於被上訴人即上訴人台灣電力股份有
22 限公司（下稱台電公司），附表一所示之人均已於「退休日
23 期」欄所示日期退休，附表二所示之人則於民國108年12月
24 間分別與台電公司協議，約定於109年7月1日結清勞退舊制
25 年資，並簽立台電公司年資結清協議書（下稱系爭協議
26 書）。李慶源等4人兼任司機，台電公司按月發給兼任司機
27 加給（下稱系爭司機加給），屬特定工作條件下之固定常態
28 工作中勞工取得之給與，自屬工資之一部分。又台電公司每
29 年依照李慶源等19人之貢獻、考評結果等計算、給予績效獎
30 金（下稱系爭績效獎金），均會於每年5月左右發放，雖非
31 每個月均能獲致之給付，但台電公司已經形成給付之習慣，

於制度上亦屬經常，性質上屬於勞動基準法（下稱勞基法）所定工資。詎台電公司於計算附表一之退休金及附表二之舊制結清金時，均未將系爭司機加給、系爭績效獎金納入平均工資據以計算退休金或舊制結清金，因而短少給付，台電公司自應補為給付。爰依勞基法第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（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，求為命台電公司給付附表一、二「應補發金額」欄所示金額，及各自「利息起算日」欄所示之日起算法定遲延利息之判決（原審判決台電公司應給付李慶源等4人如附表三「應補發金額」欄所示金額本息，駁回李慶源等19人其餘請求。李慶源等19人、台電公司就其敗訴部分，各自提起上訴）。李慶源等19人上訴聲明：(一)原判決關於駁回李慶源等19人後開第二項之訴部分廢棄。(二)台電公司應再分別給付李慶源等19人如附表四所示金額，及分別自同表所示利息起算日起至清償日止，按年息5%計算之利息。李慶源等4人對台電公司上訴之答辯聲明：上訴駁回。

二、台電公司則以：系爭司機加給、績效獎金均係伊為體恤、慰勞及鼓勵員工所為之恩惠性、獎勵性給與，不具備勞務對價性，非屬工資性質。且伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及行政院命令，採用人費率及單一薪給制，受僱人員從事工作之報酬業於其所支領之基本薪給充分反映，兼任司機加給、績效獎金並非退撫辦法規定所得列計平均工資之項目，自不得將此等費用列入計算平均工資，另依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點（下稱獎金實施要點）第4點第1款規定，當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎金，依台電公司核發經營績效獎金應行注意事項（下稱核發獎金注意事項）第7點規定，績效獎金並以全年度均在職者為核發要件，足見具恩

01 惠性、勉勵性之給與性質，非屬工資等語資為抗辯。上訴聲
02 明：(一)原判決命台電公司給付李慶源等4人及該部分假執行
03 宣告均廢棄。(二)上開廢棄部分，李慶源等4人在第一審之訴
04 駁回。對李慶源等19人上訴之答辯聲明：上訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項（見本院卷第117至118頁）：

06 (一)李慶源等19人均為台電公司營業處員工，分別擔任線路裝修
07 員、電機運轉員、工業工程監、會計管理員、業務管理監、
08 電機工程員、文書管理員、倉儲管理員等職務(見原審卷第
09 59、67、75、83、91、99、107、115、123、133、141、
10 151、159、167、177、187、195、203、211頁)。

11 (二)李慶源等19人分別自如附表一、二所示「服務年資起算日
12 期」欄所示之日起受僱於台電公司，並分別於如附表一「退
13 休日期」、附表二「舊制結清日」欄所示日期退休或結清舊
14 制年資。李慶源等19人於勞基法施行前、後之工作年資所計
15 算之退休金基數、結清基數各如附表一「退休金基數」、附
16 表二「結清基數」欄所示(見原審卷第59、61、67、69、
17 75、77、83、85、91、93、99、101、107、109、115、
18 117、123、125、133、135、141、143、151、153、159、
19 161、167、169、177、179、187、189、195、197、203、
20 205、211、213頁)。

21 (三)李慶源等19人退休前、舊制結清前3個月、6個月所領取之績
22 效獎金之平均金額各如附表一、二「平均績效獎金」欄所
23 示；其中李慶源等4人退休前、結清舊制前3個月、6個月另
24 尚領取兼任司機加給之平均金額各如附表一、二「平均兼任
25 司機加給」欄所示。

26 (四)台電公司於108年12月間與附表二所示之李慶源等8人(下稱
27 李慶源等8人)簽訂系爭協議書(見原審卷第305至320頁)，第
28 2條約定平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經
29 44010號函核定之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資
30 之給與項目表」(下稱給與項目表)，即上開績效獎金、兼任
31 司機加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。台

01 電公司已於李慶源等8人結清舊制年資後，給付除上開績效
02 獎金、兼任司機加給未納入平均工資計算以外之舊制結清
03 金。

04 四、本院得心證之理由：

05 (一)李慶源等4人所領之系爭司機加給屬勞基法第2條第3款規定
06 之工資，應計入平均工資分別計算退休金或舊制結清金：

07 1.按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
08 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
09 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
10 款定有明文。又勞基法第2條第3款所指工資，係指勞工因工
11 作而獲得之報酬，需符合「勞務對價性」及「經常性之給
12 與」之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時
13 所用名稱無關（勞動事件法第37條立法理由參照）。

14 2.查李慶源等4人任職於台電公司時兼任司機，台電公司按月
15 發給系爭司機加給等情，兩造均不爭執，且有李慶源等4人
16 薪給資料附卷可稽（見原審卷第71、119、121、145、147、
17 215、217頁）。觀上開薪給資料，李慶源等4人每月均有固
18 定領取兼任司機加給，該加給係因兼任司機人員除其原來之
19 主要職務外，須額外肩負司機任務而給予之加給，並非因應
20 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
21 定常態工作中勞工取得之給與，為兼任司機者提供前開勞務
22 之對價，且每月給與金額固定，亦具經常性，符合「勞務對
23 價性」及「經常性給與」之要件，屬於工資之一部分，應
24 計入平均工資計算舊制年資結清金。

25 3.台電公司雖辯稱其為經濟部所屬國營事業，依國管法第14
26 條、第33條規定及行政院命令，退撫辦法未將兼任司機加給
27 列為平均工資之項目，自不得將此等項費用列入計算平均工
28 資等語，並提出退撫辦法作業手冊節本、經濟部96年5月17
29 日經營字第09602605480號函為憑（見原審卷第345至354
30 頁）。惟法官依據法律獨立審判，本不受行政機關命令或函
31 釋之拘束，李慶源等4人所領取之系爭司機加給具有「勞務

對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款規定之工資，已如前述，縱經濟部相關函釋與本院見解不同，無從拘束本院，且經濟部114年12月31日經營字第11421278040號函已同意台電公司將兼任司機加給列入給與項目表計算退休金，並請台電公司就已退休人員補發退休金差額（見本院卷第133至135頁），足見經濟部已變更原否定將兼任司機加給列入平均工資計算之見解。至國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，自仍不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條第2項「雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」之規定意旨。是台電公司上開所辯，並非可採。

(二)系爭績效獎金非屬勞基法第2條第3款規定之工資，不應計入平均工資計算退休金或舊制結清金：

- 1.按勞基法施行細則第10條第2款規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。
二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金」。
- 2.觀獎金實施要點第1點：「本部為促進所屬事業(以下簡稱各事業)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，特訂定本實施要點。」、第2點：「各事業當年度經營績效獎金，包括『考核獎金』及『績效獎金』兩部分……」、第3點：「考核獎金：(一)各事業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本機構二個月薪給總額為限。(二)各事業當年度工作考成列乙等以下（含乙等）者：1、工作考成成績未滿八十分，但在七十五分以上者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一點五個月薪給總額為限。2、工作考成成績未滿七十五分者，其考核獎金之提撥總額以不超過本機構一個月薪給總額為限。(三)考核獎金之項目包括：……2、各事業總經理及所屬人員考

績獎金。3、全勤獎金。4. 工作獎金。」、第4點：「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，且以不超過本機構二點四個月薪給總額為限。績效獎金月數＝一點二個月加X；『總盈餘』達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二個月為限；未達『法定稅前盈餘加減政策因素影響金額』者，以一點二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，績效獎金為一點二個月加X；X為零至一點二個月……(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（見原審卷第321至323頁）；以及台電公司據此訂定之核發獎金注意事項第2點：「本公司經營績效獎金包括考核獎金及績效獎金二部分……。其中考核獎金依當年度工作考成成績發給，最高以二個月薪給總額為限；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，最高以二點四個月薪給總額為限。」、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』第三點規定辦理。」、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，其獎金金額應提請董事會依據經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點第四點規定核定。」、第5點：「為提高員工績效而核發之各項獎金，在

01 年度績效獎金總額內列支……」、第6點：「考核獎金及績
02 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
03 計……。惟為及時獎勵並維工作績效，原依各規定核發之全
04 勤獎金、考績獎金、考成獎金，以及為提高員工績效而核發
05 之各項獎金，得仍依原規定先行核發。」、第8點第2款：

06 「員工獎金之核發：1. 各單位工作獎金、績效獎金之分配應
07 視單位績效及員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下
08 列因素核定個人獎金：(1)工作成績優異受記功以上獎勵者，
09 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
10 分者，應減發工作獎金或績效獎金」（見原審卷第339至340
11 頁）。可知台電公司係為激勵所屬員工潛能，提高生產力，
12 及發揮整體經營績效而核發經營績效獎金，內容包括考核獎
13 金及績效獎金，而考核獎金之項目包括考績獎金、全勤獎
14 金、工作獎金等各項獎金。考核獎金視員工之年度工作考成
15 成績列甲等、乙等以下（含乙等）未滿80分但在75分以上
16 者、未滿75分者，而分別核給至多2個月、1.5個月、1個月
17 薪給總額之考核獎金；績效獎金則係以台電公司當年度審定
18 決算有盈餘，或經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發
19 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
20 而調整績效獎金金額，實際之獎金金額須經台電公司董事會
21 核定。是以，台電公司依前述獎金實施要點及核發獎金注意
22 事項核發予所屬員工之績效獎金、考核獎金、考績獎金、考
23 成獎金或工作獎金等，旨在激勵所屬員工，提高生產力，及
24 發揮整體經營績效，具有勉勵性質，且獎金是否核發及獎勵
25 金額之多寡具有不確定性，與員工因從事工作獲致每月穩
26 定、經常性，且不論業績之多寡、考核之優劣如何，皆須發
27 給之薪資有所不同，其性質屬勞基法施行細則第10條第2款
28 規定之獎金，而不具勞基法第2條第3款之工資性質。

29 3. 李慶源等19人雖主張：台電公司每年營業發生虧損仍發給績
30 效獎金，顯見績效獎金應屬工資，並提出台電月刊、監察院
31 網站之新聞稿（見原審卷第417至425頁），用以證明台電公

01 司虧損仍發放績效獎金，惟獎金實施要點第4條第1項但書已
02 明定事業當年度虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金
03 額後可為盈餘者，仍得核發之。故無從以台電公司經申算其
04 受政策因素影響之金額後可為盈餘而核發獎金之情，反推績
05 效獎金之本質為工資。李慶源等19人上開主張，尚無足採。

06 (三)李慶源等4人請求台電公司給付如附表三「應補發金額」欄
07 所示金額，及各自「利息起算日」欄所示日起算之法定遲延
08 利息，為有理由：

09 1.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年0月0日生效，嗣
10 增訂之勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日
11 起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標
12 準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用
13 者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。
14 適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第
15 17條及第55條規定計算」。次按勞基法第55條第1項第1款、
16 第2項、第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標
17 準如下：一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過
18 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
19 數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、「前
20 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
21 資」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得
22 工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又退休規則
23 (已於89年9月25日廢止)第9條第1款、第10條第1項第1款規
24 定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願
25 退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15
26 年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年
27 者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者
28 以1年計算，未滿半年者不計。合計最高以35個基數為
29 限」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以
30 核准退休前3個月平均工資所得為準」。再依退撫辦法第9條
31 規定：「各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：

01 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
02 退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，
03 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
04 前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之
05 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
06 數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年
07 計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給
08 與45個基數為限。二、僱用人員：(一)中華民國94年6月30日
09 以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休
10 金給與基準，準用前款規定辦理。(二)中華民國94年6月30日
11 以前到職之僱用人員選擇適用勞工退休金條例退休金制度
12 者，以及94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關
13 規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計
14 退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦
15 理」。

16 2.李慶源等4人退休及結清年資期間跨越73年7月30日勞基法施
17 行前、後，依勞基法第84條之2規定，有關勞基法施行前之
18 年資，應依當時適用之法令即退休規則規定計算，至於渠等
19 於勞基法施行後之年資，則依同法第55條規定計算。至系爭
20 司機加給屬勞基法第2條第3款工資性質，業經認定如前。然
21 台電公司在計算陳志賢、王保勝之退休金及計算李慶源、李
22 文斌之舊制結清金數額時，未將系爭司機加給納入平均工資
23 計算，自有短付之情事。又台電公司對於李慶源等4人主張
24 各如附表一、二所示之退休日期、舊制結清日期、退休金基
25 數、結清基數、平均兼任司機加給等情均不爭執（見不爭執
26 事項(二)、(三)），則台電公司短付陳志賢、王保勝之退休金應
27 補發金額及短付李慶源、李文斌之舊制結清金應補發金額分
28 別計算如附表三所示，渠等請求台電公司補發此部分之退休
29 金或舊制結清金差額，為有理由。至李慶源、李文斌與台電
30 公司簽立系爭協議書(見原審卷311至312、319至320頁)第2
31 條雖約定平均工資之計算悉依給與項目表之規定辦理，系爭

司機加給非屬表列得計入平均工資之給與，然勞基法第1條
明定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞
雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定
者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得
低於本法所定之最低標準」，倘勞雇雙方約定低於勞基法所
定勞動條件之標準，依民法第71條規定，應屬無效。系爭司
機加給既為工資，系爭協議書第2條約定不計入平均工資計
算，即與勞退條例第11條第3項、勞基法第55條及第84條之2
規定有違，該約定應屬無效。

3.又按勞工退休金，雇主應於勞工退休之日起30日內給付。給
付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲
延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率
計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無
法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項前段及民
法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。
從而，李慶源等4人請求台電公司給付自其等退休或舊制結
清日起30日之翌日(如附表三「利息起算日」欄所示)起至清
償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，即屬有據，應予
准許。

(四)李慶源等19人請求台電公司給付如附表四「請求補發金額」
欄所示金額，及各自「利息起算日」欄所示日期起算之法定
遲延利息，為無理由：

系爭績效獎金非屬工資，不應計入平均工資等情，已認定於
前，則李慶源等19人主張系爭績效獎金應計入平均工資計算
退休金與舊制結清金數額，並據以請求台電公司應分別給付
如附表四「請求補發金額」欄所示金額，及各自「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，即
為無理由，不應准許。

五、綜上所述，李慶源等4人依勞基法第84條之2、第55條、退撫
辦法第9條、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞
退條例第11條第3項規定，請求台電公司給付如附表三「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%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；李慶源等19人逾此部分之請求，則無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為李慶源等4人勝訴之判決，並為准、免假執行之諭知；就上開不應准許部分，駁回李慶源等19人之請求及假執行之聲請，均無不合。兩造就敗訴部分各自提起上訴，分別指摘原判決不利己之部分不當，求予廢棄改判，皆為無理由，兩造之上訴均應駁回。

六、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。

七、據上論結，本件兩造上訴均為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
勞動法庭

審判長法 官 陳蒨儀
法 官 羅惠雯
法 官 宋家瑋

正本係照原本作成。

台電公司不得上訴。

李慶源等19人需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 115 年 7 月 14 日
書記官 何敏華

附表一（幣別：新臺幣）：非舊制結清人員

編號	姓名	服務年資 起算日期	退休金基數	平均 績效獎金	平均兼任 司機加給	應補發金額 （退休金）	利息起算日
		退休日期					

(續上頁)

01

1	陳志賢	63年9月1日	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	15,441元	4,787元	910,658元	109年7月2日
		109年6月1日	勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	15,456.8333元	4,787元		
2	王保勝	68年1月1日	勞基法 施行前	11.1667	退休前 3個月	14,359.6111元	4,266元	838,437元(原 判決誤載為89 8,802,見本 院卷第115至1 16頁)	109年3月3日
		109年2月1日	勞基法 施行後	33.8333	退休前 6個月	14,368.0139元	4,266元		
3	熊光天	67年3月22日	勞基法 施行前	12.8333	退休前 3個月	23,476.6667元	-	1,054,437元	109年5月2日
		109年4月1日	勞基法 施行後	32.1667	退休前 6個月	23,414.0833元	-		
4	徐秋雲	62年6月21日	勞基法 施行前	22.3333	退休前 3個月	15,924.1324元	-	713,104元	111年3月3日
		111年1月31日	勞基法 施行後	22.6667	退休前 6個月	15,770.5245元	-		
5	王俊鴻	63年9月4日	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	19,677.8889元	-	885,505元	108年11月1日
		108年10月1日	勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	19,677.8889元	-		
6	陳立三	68年3月2日	勞基法 施行前	10.8333	退休前 3個月	22,815.1253元	-	1,026,681元	113年1月31日
		112年12月31日	勞基法 施行後	34.1667	退休前 6個月	22,815.1253元	-		
7	李麗真	65年4月21日	勞基法 施行前	16.6667	退休前 3個月	16,160.3356元	-	727,267元	112年7月1日
		112年5月31日	勞基法 施行後	28.3333	退休前 6個月	16,162.1722元	-		
8	陳有志	69年8月8日	勞基法 施行前	8	退休前 3個月	21,713.1544元	-	969,586元	111年7月1日
		111年5月31日	勞基法 施行後	37	退休前 6個月	21,510.2787元	-		
9	游順清	67年3月2日	勞基法 施行前	12.8333	退休前 3個月	22,669元	-	1,007,619元	111年5月2日
		111年4月1日	勞基法 施行後	32.1667	退休前 6個月	22,280.8333元	-		
10	傅樹聖	68年3月2日	勞基法 施行前	10.8333	退休前 3個月	21,106.0833元	-	949,774元	113年2月1日
		113年1月1日	勞基法 施行後	34.1667	退休前 6個月	21,106.0833元	-		
11	張瑞	67年5月18日	勞基法 施行前	12.5	退休前 3個月	9,567.4722元	-	508,682元	109年3月3日
		109年2月1日	勞基法 施行後	32.5	退休前 6個月	11,971.9444元	-		

02

附表二（幣別：新臺幣）：舊制結清人員

03

編	姓	服務年資	結清基數	平均績效獎金	平均兼任	應補發金額	利息
---	---	------	------	--------	------	-------	----

(續上頁)

01

號	名	起算日期					司機加給	(舊制結清金)	起算日
		舊制結清日							
1	李慶源	67年1月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	2,393元	802,635元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	15,443.3333元	2,393元		
2	李文斌	67年5月18日	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	14,290.6667元	3,199元	787,035元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	32.5	結清前 6個月	14,290.6667元	3,199元		
3	楊萬隆	67年1月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	14,737.5833元	-	663,191元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	14,737.5833元			
4	彭睿弘	66年12月27日	勞基法 施行前	13.3333	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	31.6667	結清前 6個月	15,443.3333元			
5	林福銘	67年1月1日	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	15,443.3333元			
6	謝兆坤	66年1月18日	勞基法 施行前	15.1667	結清前 3個月	15,443.3333元	-	694,950元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	29.8333	結清前 6個月	15,443.3333元			
7	李國勝	68年1月1日	勞基法 施行前	11.1667	結清前 3個月	14,300.3333元	-	643,515元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	33.8333	結清前 6個月	14,300.3333元			
8	陳明德	67年3月2日	勞基法 施行前	12.8333	結清前 3個月	14,290.6667元	-	643,080元	109年8月1日
		109年7月1日	勞基法 施行後	32.1667	結清前 6個月	14,290.6667元			

02
03

附表三（幣別：新臺幣）：原審認定結果

編號	姓名	計算基數		平均兼任司機加給		應補發金額	利息起算日	免為假執行供擔保金額
1	李慶源	勞基法 施行前	13.1667	結清前 3個月	2,393元	107,685元	109年8月1日	107,685元
		勞基法 施行後	31.8333	結清前 6個月	2,393元			
2	李文斌	勞基法 施行前	12.5	結清前 3個月	3,199元	143,955元	109年8月1日	143,955元
		勞基法	32.5	結清前	3,199元			

(續上頁)

01

		施行後		6個月				
3	陳志賢	勞基法 施行前	19.8333	退休前 3個月	4,787元	215,415元	109年7月2日	215,415元
		勞基法 施行後	25.1667	退休前 6個月	4,787元			
4	王保勝	勞基法 施行前	11.1667	退休前 3個月	4,266元	191,970元	109年3月3日	191,970元
		勞基法 施行後	33.8333	退休前 6個月	4,266元			

02

附表四（幣別：新臺幣）：上訴範圍

03

編號	姓名	請求補發金額	利息起算日
1	李慶源	694,950元	109年8月1日
2	李文斌	643,080元	109年8月1日
3	陳志賢	695,243元	109年7月2日
4	王保勝	646,467元	109年3月3日
5	楊萬隆	663,191元	109年8月1日
6	彭睿弘	694,950元	109年8月1日
7	林福銘	694,950元	109年8月1日
8	謝兆坤	694,950元	109年8月1日
9	李國勝	643,515元	109年8月1日
10	陳明德	643,080元	109年8月1日
11	熊光天	1,054,437元	109年5月2日
12	徐秋雲	713,104元	111年3月3日
13	王俊鴻	885,505元	108年11月1日
14	陳立三	1,026,681元	113年1月31日
15	李麗真	727,267元	112年7月1日
16	陳有志	969,586元	111年7月1日
17	游順清	1,007,619元	111年5月2日

(續上頁)

01

18	傅樹聖	949,774元	113年2月1日
19	張瑞	508,682元	109年3月3日