

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度重勞訴字第15號

原 告 范中興
許明枝
吳尊勝
陳榮仁
朱清泉
邱瑞賢
許清泰
利文權
林煥昌
夏可畏
楊儒強
劉大河
蕭啓明
周啟煌
陳萬春
林騰安
楊聰霖
蕭華清
歐安在
王鼎翔
余晉芬
0000000000000000
陳一峰
賴文鎮
高世容
李秋蘭
曾明光
陳泉元
楊琳興

01 陳春生
02 古有可
03 林明德
04 陳再裕
05 陳炯堯

06 0000000000000000

07 陳基峯

08 0000000000000000

09 余秋玲

10 梁明進

11 上36人共同

12 訴訟代理人 嚴珮菱律師

13 被 告 台灣電力股份有限公司

14 0000000000000000

15 法定代理人 曾文生

16 訴訟代理人 蘇俊誠律師

17 上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年9月2
18 日言詞辯論終結，判決如下：

19 主 文

20 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

21 訴訟費用由原告負擔。

22 事實及理由

23 一、原告主張：

24 (一)原告等36人前均任職於被告公司，服務單位、職級名稱、
25 工作年資起算日期及退休日期均如附表(一)、(二)所示，且均屬
26 勞動基準法規定之勞工。其中原告夏可畏、楊聰霖、歐安
27 在、余晉芬、陳一峰、陳泉元、林明德、陳再裕等8人（下
28 稱原告夏可畏等8人）分別於108 年12月間與被告協議，依
29 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
30 舊制年資，而均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，
31 並簽立台灣電力公司年資結清協議書。

01 (二)經濟部所屬各單位，油、電、糖、水，每年(1月至12月)均
02 會因整年營運績效，由經濟部評比核給0至2.4 個月之經營
03 績效獎金，並於隔年3月底前公布所屬各單位經營績效獎
04 金，於該年5月至8月由各單位核發至員工戶頭。又經營績效
05 獎金既係由經濟部依各單位年營運績效來評比核給之獎金，
06 所取得之報酬既亦係依員工整年度之營運績效來評比且取
07 得，自屬原告之工資。再者，經濟部核發獎金係以營運績效
08 來決定給予0個月至2.4個月範圍內之獎金，但實際給予獎金
09 之金額，會依員工之年資、職級不同為不同之給付，故已符
10 合勞工提供勞務間有密切關連性，亦應認具有勞務對價性，
11 且過往10年從未有任何不給予之情形，應屬常態性工作得領
12 取之給付，已符合經常性之要件。依此，經營績效獎金屬經
13 常性給與，為勞務之對價，應屬工資範疇，於計算退休金
14 時，自應列入平均工資計算。況且，被告將經營績效獎金匯
15 入員工薪資帳戶內時之摘要均填寫「薪資」之名目，則表示
16 被告帳面及自承經營績效獎金均為員工薪資。然被告於計算
17 原告之退休金時，並未將原告所領得之經營績效獎金算入平
18 均工資，造成其等實際領取之退休金有所短少。為此，爰依
19 勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、經濟部所
20 屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工廠工人退
21 休規則第9條第1項、第10條第1項第1款規定及勞退條例第11
22 條第3項等規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被告應分別
23 給付原告各如附表(一)、(二)「應補發退休金」欄所示金額，及
24 各自如附表(一)、(二)「利息起算日」欄所示之日起至清償日
25 止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執
26 行。

27 二、被告則以：

28 (一)就原告夏可畏等8人結清舊制年資部分：

- 29 1. 依勞退條例第11條之規定，在勞退條例施行後選擇適用勞退
30 新制之勞工，勞雇雙方得約定結清其舊制年資。台灣電力工
31 會於108年11月26日召開之常務理事會會務報告事項中就舊

01 制結清案載明「平均工資內涵（加班費、特休未休工資、獎
02 工等）依現行規定辦理比照屆退制度，非屬行政院核定列入
03 平均工資之給與項目者不予採計」。而被告台電公司亦就結
04 清勞退舊制年資於108年12月3日召開說明會，於說明會中說
05 明：「平均工資之計算悉依據『經濟部所屬事業機構列入計
06 算平均工資之給與項目表』之規定辦理」，且於該日之簡報
07 資料中亦載明「平均工資項目依經濟部所屬事業機構列入計
08 算平均工資之給與項目表」，並分別於108年12月16日、12
09 月17日、12月19日、12月24日在原告夏可畏等8人之工作地
10 點召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清說明
11 會」；嗣原告夏可畏等8人分別簽立台灣電力公司年資結清
12 意願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵
13 守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並簽
14 訂台灣電力公司年資結清協議書，該協議書第2條後段均載
15 明：「平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44
16 010號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給
17 與項目表』之規定辦理」等語，即明文約定經營績效獎金不
18 在據以計算舊制年資給與之「平均工資」範疇內，則原告夏
19 可畏等8人就經營績效獎金不列入計算平均工資項目係知情
20 且接受。

- 21 2. 員工選擇辦理舊制年資結清有其利益，如將結清舊制年資給
22 與移入勞退新制個人專戶，除依據勞工退休金條例施行細則
23 第12條可合併計算年資、於未來退休後可支領勞工退休金新
24 制之月退休金外，該筆結清金額亦有保證收益，若超過保證
25 收益時，還能可分配至勞工個人專戶中；即便未移入，亦可
26 因個人投資而獲得相對應之報酬，與正常退休再支領退休金
27 之人員待遇不同。本件原告夏可畏等8人，結清退休金均超
28 過200萬元，故原告夏可畏等8人確已因結算舊制年資而享有
29 上述之利益。結清係屬原告夏可畏等8人自行選擇、自行簽
30 署並同意為之，且於選擇前被告公司亦已明確告知結清相關
31 條件，包含平均工資之計算方式及列計項目等，則原告夏可

01 畏等8人既與被告於年資結清協議書明確約定：平均工資之
02 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
03 項目表」，即績效獎金非屬結清其等舊制年資給與之平均工
04 資範疇，其等自不得於本件主張並請求將經營績效獎金納入
05 平均工資據以計算所結清之舊制年資給與，卻於結清後為相
06 反主張，片面推翻當時協議結果，有違禁反言原則且違誠
07 信，其請求自無理由。

08 (二)本件被告所發給之績效獎金，與考核獎金合稱經營績效獎
09 金，依據「經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點」（下稱
10 經營績效獎金實施要點）第1條規定，被告發給上開獎金係
11 為促進企業化經營及激勵事業人員工作潛能，提高生產力，
12 發揮整體經營績效，顯已表明被告發給上開獎金係以激勵、
13 嘉勉員工為目的，並非對於員工提供勞務所給付之報酬，均
14 係按被告公司各年度工作考成成績及盈餘達成情形一次性結
15 發，為類似年終獎金性質之恩勉性給與，並非經常性給與，
16 自非屬工資，亦未獲經濟部納入「經濟部所屬事業人員退休
17 撫卹及資遣辦法」規定列計平均工資之項目，歷來均未納入
18 平均工資計算退休金。

19 (三)又被告公司除經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點之經營
20 績效獎金外，別無年終獎金一項，而經營績效獎金非但性質
21 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
22 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
23 被告公司自92年起之考成等第及獎金發放情形表，如被告公
24 司當年度工作考成列甲等者，則經營績效獎金項下考核獎金
25 之提撥總額以不超過2個月薪給總額為限，考成等第為乙
26 等，考核獎金之提撥總額以不超過1個月薪給總額為限；而
27 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
28 月，但也有核定提撥1.6個月甚或1.2個月之情形。再者，被
29 告亦非每年皆得發給績效獎金，按經濟部所屬事業經營績效
30 獎金實施要點第4條第1款規定，當年審定決算無盈餘或虧損
31 之事業，不發給績效獎金，顯見績效獎金須先行申算盈餘情

01 形及政策因素影響，並送經濟部經營績效獎金審議會審議
02 後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額、時
03 間每年皆有不同，非經常固定給與且不可預期，顯見績效獎
04 金並非經常性之給與，應屬勉勵性之給與無疑。況上開要點
05 同條款但書更進一步規定「但事業當年度無盈餘或虧損係受
06 政策因素影響，並經申算該影響金額後可為盈餘者，其績效
07 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
08 個月薪給總額為限。」，更可說明即便原告領有績效獎金，
09 亦有可能係因政策因素所致，而與其所提供的勞務無涉，因
10 此，被告所發給之績效獎金應屬勉勵性之給與無疑，自非屬
11 工資，不能列入平均工資之計算。

12 (四)依被告公司核發經營績效獎金應行注意事項(下稱經營績效
13 獎金應行注意事項)第7條規定，核發「工作獎金」及「績效
14 獎金」以全年度均在職之該條所列人員為限，倘若年度中離
15 職或涉有重大風紀案件或過失，造成公司重大損失者，縱然
16 年度內有付出勞務，依規定仍不發給經營績效獎金，足證績
17 效獎金係恩勉性給與，並非給與員工個人之工作對價等語資
18 為抗辯，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願
19 供擔保請准予宣告免假執行。

20 三、兩造不爭執事項：

21 (一)原告等36人前均任職於被告公司，服務單位、職級名稱、工
22 作年資起算日期及退休日期均如起訴狀附表一所示，且均屬
23 勞動基準法規定之勞工。

24 (二)經濟部所屬各單位，油、電、糖、水，每年(1月至12月)均
25 會因整年營運績效，由經濟部評比核給0至2.4個月之經營績
26 效獎金，並於隔年3月底前公布所屬各單位經營績效獎金，
27 於該年5月至8月由各單位核發予員工(含原告等人)。

28 (三)被告於計算原告等人之退休金時，並未將原告等人所領得之
29 經營績效獎金算入平均工資。

30 (四)原告夏可畏等8人於108年12月間已與被告簽署「台灣電力公
31 司年資結清協議書」(即被證7)而結清舊制年資。

01 四、得心證之理由：

02 原告主張經營績效獎金應列入平均工資以計算退休金而請求
03 被告給付退休金差額等情，為被告所否認，並以前揭情詞置
04 辯，準此，本件之爭點厥為：原告以經營績效獎金應計入平
05 均工資以計算退休金而請求被告給付退休金差額，有無理
06 由？如有，金額為何？經查：

07 (一)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
08 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
09 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而
10 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
11 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
12 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
13 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
14 在一般情形下經常可以領得之給付。至雇主具有勉勵、恩惠
15 性質之給與，並非勞工工作之對價，與經常性給與有別，不
16 得列入工資範疇。次按勞基法第84條之2規定：「勞工工作
17 年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及
18 退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無
19 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
20 協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給
21 與標準，依第17條及第55條規定計算」。又108年8月30日修
22 正前經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第6條前段亦
23 規定：「各機構人員退休金按其在勞動基準法施行前後之工
24 作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞動基準法之規
25 定計算」，故原告等人關於勞工退休金之給與標準，在勞基
26 法施行之前，仍應依臺灣省工廠工人退休規則之規定。復依
27 臺灣省工廠工人退休規則第10條第2項規定：「前項所稱工
28 資，依工廠法施行細則第4條之規定」，而108年1月29日廢
29 止前工廠法施行細則第4條與勞基法第2條第3款規定之工
30 資，二者內涵相同，均表彰「勞動對價」與「經常性給與」
31 二要件。是依勞基法第84條之2規定，在勞基法施行前後之

01 年資，不論適用系爭退休規則或勞基法，其就工資之認定標
02 準仍屬相同，仍需符合「勞務對價」與「經常性給與」，方
03 屬工資。再按，雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約
04 定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動
05 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
06 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並
07 在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而
08 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
09 或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有盈餘，於繳納稅
10 捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對勞工所為之給與，
11 該項給與既非必然發放，且無確定標準，僅具恩惠性、勉勵
12 性給與，非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未
13 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
14 非勞務對價之年終獎金性質迥然有別（最高法院100年度台
15 上字第801號判決意旨參照）。從而，經營績效獎金是否屬
16 於工資，應依一般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工
17 因提供勞務而由雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於
18 固定常態工作中可取得、具有制度上經常性之「經常性給
19 與」為據，其給付名稱為何，尚非所問。

20 （二）依經營績效獎金實施要點第1條、第2條規定：本部為促進所
21 屬事業（以下簡稱「各事業」）企業化經營及激勵事業人員
22 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特定本實施要
23 點。各事業當年度經營績效獎金，包括「考核獎金」及「績
24 效獎金」兩部分，獎金之提撥總額以不超過4.4個月薪給為
25 限（參勞專調卷二第197頁）。揆之上開規定意旨，可知經營
26 績效獎金係以激勵、嘉勉員工為目的。

27 （三）復依經營績效獎金實施要點第3條規定：考核獎金係依「各
28 事業」當年度工作考成列等核發，各事業單位當年度工作考
29 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
30 給總額為限；工作考成成績未滿80分，但在75分以上者，其
31 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；

01 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
02 機構1個月薪給總額為限(參勞專調卷二第197頁)，足見考核
03 獎金係以受考核事業機構全體員工之整體表現而核發，並非
04 純屬勞工提供勞務之對價，應為勉勵性質之給與。又依經營
05 績效獎金實施要點第4條第1項規定：「當年度審定決算無盈
06 餘或虧損之事業，不發給績效獎金。」(參勞專調卷二第19
07 7頁)，可見若無盈餘，縱員工在年度內付出甚多勞務，而可
08 得到工資，然仍不能受發給績效獎金；且依同條項但書規
09 定：「但事業當年度無盈餘或虧損係受政策因素影響，並經
10 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
11 下列方式計算，且以不超過本機構2.4個月薪給總額為
12 限。」(參勞專調卷二第197頁至第199頁)，顯見被告是否
13 發放績效獎金、發放及獎金額度若干，皆存有受政策因素之
14 影響，與勞工所提供的勞務非具有對價性，並非勞工單純提
15 供勞務即可獲得，堪認被告發給之績效獎金性質上亦屬激勵
16 性質之給與。

17 (四)再者，依經營績效獎金應行注意事項8條第2項第1款之規
18 定：各單位工作獎金、績效獎金之分配，應視單位績效及員
19 工貢獻差異程度，按合理比例發給，並依下列因素核定個人
20 獎金：工作成績優異受記功以上獎勵者，得增發工作獎金或
21 績效獎金，工作表現不佳受記過以上處分者，應減發工作獎
22 金或績效獎金；請事、病假累積超過2個月者，不發工作獎
23 金或績效獎金(參勞專調卷二第211頁至第213頁)，則以同
24 樣提供勞務之員工，但因表現之優劣而受記功或記過處分、
25 或其勤惰狀況，會影響經營績效獎金是否發放，或受增發或
26 減發之對待，益徵經營績效獎金性質上係激勵、恩勉性給
27 與，並非經常性給與員工而為勞務之對價。

28 (五)原告雖主張不應僅以被告公司之內部規則來變更工資之定
29 義，如此不符合勞基法之工資規定云云(參本院卷第102
30 頁)。然查，勞基法之工資定義須符合經常性及勞務對價
31 性，而考核獎金須依考成成績決定給予數額，業如前述，另

01 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
02 審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發月數、金額
03 均不固定，此觀經營績效獎金實施要點第4條第5款規定亦明
04 (參勞專調卷二第201頁)，是經營績效獎金非屬經常固定之
05 給與，則依勞基法之工資定義，自不符合經常性之給與；此
06 並非被告公司以內部規則而變更工資之定義，勞基法之工資
07 定義未曾改變，僅係因經營績效獎金之核發，性質上存有政
08 策、盈餘及員工表現等諸多不確定因素致非屬經常性給與，
09 當不能以被告公司歷年經政策及激勵員工等因素之考量後而
10 均有發給經營績效獎金，即倒果為因遽指為經常性給與，故
11 原告此部分主張並非有據。

12 五、綜上所述，經營績效獎金非屬勞基法第2條第3款所指之工
13 資，是原告依勞基法第84條之2、第55條、經濟部所屬事業
14 人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則
15 第9條第1項、第10條第1項第1款規定及勞退條例第11條第3
16 項等規定，請求被告分別給付原告各如附表(一)、(二)「應補發
17 退休金」欄所示金額，及各自如附表(一)、(二)「利息起算日」
18 欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理
19 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失
20 所附麗，併予駁回。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判
22 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

23 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
24 判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 10 月 3 日
26 勞動法庭 法 官 呂佩珊

27 以上正本係照原本作成。

28 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
29 明上訴理由（須按他造人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，
30 應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 10 月 3 日

附表:(單位:元,新台幣)

(一)舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數		平均績效獎金		應補發舊制結清金	利息起算日
1	夏可畏	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	14,332.5	644,513	109年8月1日
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	14,332.5		
2	楊聰霖	68年4月1日	109年7月1日	勞基法施行前	10.6667	結清前3個月	14,282.5833	642,716	109年8月1日
				勞基法施行後	34.3333	結清前6個月	14,282.5833		
3	歐安在	65年10月2日	109年7月1日	勞基法施行前	15.6667	結清前3個月	14,221.8333	639,983	109年8月1日
				勞基法施行後	29.3333	結清前6個月	14,221.8333		
4	余晉芬	68年4月1日	109年7月1日	勞基法施行前	10.6667	結清前3個月	14,282.5833	642,716	109年8月1日
				勞基法施行後	34.3333	結清前6個月	14,282.5833		
5	陳一峰	67年11月1日	109年7月1日	勞基法施行前	11.5555	結清前3個月	14,282.5833	642,716	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5000	結清前6個月	14,282.5833		
6	陳泉元	62年10月6日	109年7月1日	勞基法施行前	21.6667	結清前3個月	15,434.6667	694,560	109年8月1日
				勞基法施行後	23.3333	結清前6個月	15,434.6667		
7	林明德	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	14,423.75	533,679	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	14,423.75		
8	陳再裕	68年10月13日	109年7月1日	勞基法施行前	9.6667	結清前3個月	15,587.1667	701,423	109年8月1日
				勞基法施行後	35.3333	結清前6個月	15,587.1667		

(二)非舊制結清人員

編號	姓名	服務年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均績效獎金		應補發舊制結清金	利息起算日
1	范中興	61年6月10日	109年4月11日	勞基法施行前	24.3333	結清前3個月	23,317.2	1,045,973	109年5月12日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6個月	23,157.48		
2	許明枝	67年8月30日	110年4月30日	勞基法施行前	12	結清前3個月	15,587.6471	701,490	110年5月31日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	15,589.0375		
3	吳尊勝	64年11月7日	108年12月31日	勞基法施行前	17.5	結清前3個月	15,610.7799	702,485	108年1月31日 (是否要更正為109?)
				勞基法施行後	27.5	結清前6個月	15,610.7799		
4	陳榮仁	67年9月5日	112年7月16日	勞基法施行前	11.8333	結清前3個月	14,985.2308	674,335	112年8月16日
				勞基法施行後	33.1667	結清前6個月	14,985.2308		
5	朱清泉	61年6月10日	108年12月31日	勞基法施行前	24.3333	結清前3個月	23,196.2674	1,043,832	109年1月31日
				勞基法施行後	20.6667	結清前6個月	23,196.2674		
6	邱瑞賢	67年10月2日	110年1月31日	勞基法施行前	11.6667	結清前3個月	14,559.913	651,734	110年3月3日
				勞基法施行後	33.3333	結清前6個月	14,456.0398		
7	許清泰	60年6月1日	108年12月31日	勞基法施行前	26.3333	結清前3個月	15,385.8217	692,362	109年1月31日
				勞基法施行後	18.6667	結清前6個月	15,382.8217		
8	利文權	65年1月1日	108年11月30日	勞基法施行前	17.1667	結清前3個月	14,315.7447	644,029	108年12月31日
				勞基法施行後	27.8333	結清前6個月	14,315.7447		
9	林煥昌	68年11月5日	110年6月30日	勞基法施行前	9.5	結清前3個月	15,461.2291	695,759	107年7月31日
				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	15,461.3213		
10	楊儒強	63年9月4日	110年3月31日	勞基法施行前	19.8333	結清前3個月	15,617.975	701,044	110年5月1日
				勞基法施行後	25.1667	結清前6個月	15,547.8625		
11	劉大河	67年12月12日	110年1月31日	勞基法施行前	11.3333	結清前3個月	15,647.1417	701,270	110年3月3日
				勞基法施行後	33.6667	結清前6個月	15,562.4458		
12	蕭啟明	68年5月24日	111年6月30日	勞基法施行前	10.5	結清前3個月	15,805.9777	711,215	111年7月31日
				勞基法施行後	34.5	結清前6個月	15,804.407		

(續上頁)

01

							9		
13	周啟煌	65年10月23日	109年10月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	15.6667 29.3333	結清前3個月 結清前6個月	14,370.4013 14,370.4013	646,668	109年12月1日
14	陳萬春	64年3月1日	111年1月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	18.8333 26.1667	結清前3個月 結清前6個月	23,649.7907 23,405.4787	1,057,848	110年3月3日
15	林騰安	61年6月10日	108年10月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	24.3333 20.6667	結清前3個月 結清前6個月	24,540.5556 24,540.5556	1,104,325	108年11月1日
16	蕭華清	65年6月14日	109年11月30日	勞基法施行前 勞基法施行後	16.3333 28.6667	結清前3個月 結清前6個月	14,284.1945 14,284.1945	642,789	109年12月31日
17	王鼎翔	67年1月18日	108年12月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	13.1667 31.8333	結清前3個月 結清前6個月	14,285.0975 14,285.0975	642,829	109年1月31日
18	賴文鎮	66年6月25日	108年11月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	14.3333 30.6667	結清前3個月 結清前6個月	23,504.3 23,504.3	1,057,694	109年1月31日
19	高世容	68年11月3日	109年6月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	9.5 35.5	結清前3個月 結清前6個月	21,357 21,273.9306	958,116	109年7月2日
20	李秋蘭	73年12月13日	108年9月30日	勞基法施行前 勞基法施行後	0 41	結清前3個月 結清前6個月	13,260.223 13,260.223	543,669	108年10月31日
21	曾明光	69年11月5日	110年1月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	7.5 37.5	結清前3個月 結清前6個月	14,445.0843 14,363.8338	646,982	110年3月3日
22	楊琳興	62年10月6日	108年11月30日	勞基法施行前 勞基法施行後	21.6667 23.3333	結清前3個月 結清前6個月	15,454.3769 15,454.3769	695,447	108年12月31日
23	陳春生	61年6月14日	110年3月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	24.3333 20.6667	結清前3個月 結清前6個月	21,626.8389 21,321.1694	966,891	110年5月1日
24	古有可	61年6月10日	109年5月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	24.3333 20.6667	結清前3個月 結清前6個月	21,536 21,666.5278	971,818	109年6月1日
25	陳炯堯	68年10月12日	111年8月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	9.6667 35.3333	結清前3個月 結清前6個月	24,443.8571 24,443.8571	1,099,974	111年9月1日
26	陳基峯	76年12月28日	109年11月2日	勞基法施行前 勞基法施行後	0 45	結清前3個月 結清前6個月	21,944.6512 21,944.6512	987,509	109年12月3日
27	余秋玲	79年12月5日	109年12月31日	勞基法施行前 勞基法施行後	0 45	結清前3個月 結清前6個月	20,824.4167 20,824.4167	937,099	110年1月31日
28	梁明進	64年9月6日	108年12月1日	勞基法施行前 勞基法施行後	17.8333 27.1667	結清前3個月 結清前6個月	21,470.2727 21,470.2727	966,162	109年1月1日