

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上字第25號

上訴人 台灣電力股份有限公司

即被告

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 蘇俊誠律師

被上訴人 吳國華

即原告 朱子宏

李文智

陳中鐘

鮑昱宏

被上訴人 柯國楠

許富晃

共同

訴訟代理人 葉錦郎律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，上訴人對於中華民國113年5月7日臺灣高雄地方法院113年度勞訴字第26號第一審判決提起上訴，被上訴人吳國華、朱子宏、李文智、陳中鐘、鮑昱宏則為訴之追加，本院於113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主文

上訴駁回。

吳國華、朱子宏、李文智、陳中鐘、鮑昱宏追加之訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

追加之訴訴訟費用由吳國華、朱子宏、李文智、陳中鐘、鮑昱宏（即原告）負擔。

事實及理由

一、被上訴人起訴主張：被上訴人分別自附表一「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於上訴人，均任職於上訴人鳳山區營業處，擔任線路裝修員，均已自如附表一「舊制年資結清日期」欄所示日期，結清勞動基準法（下稱勞基法）施行前後之工作年資或退休，所計算之年資基數如附表一「結清年

01 資基數」欄所載，並領得舊制年資之退休金。惟上訴人未將  
02 司機加給計入平均工資，依勞工退休金條例（下稱勞退條  
03 例）第11條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第  
04 9條第1款、勞基法第84之2條、第55條第1項第1款、第3項規  
05 定，請求給付如附表一「應補發金額」欄所示之退休金差  
06 額，及各自如該附表「利息起算日」欄所示日起至清償日  
07 止，按週年利率5%計算之利息。吳國華、朱子宏、李文智、  
08 陳中鐘、鮑昱宏（下稱吳國華等5人）復於本院為訴之追  
09 加，主張：經濟部所屬事業經營績效獎金本質上為勞工從事  
10 工作之勞務對價，符合勞務對價性及經常性給與之要件，屬  
11 工資之一部分。詎上訴人於核發吳國華等5人退休金時，未  
12 將績效獎金納入平均工資據以計算渠等退休金，自應補行給  
13 付，準此，依勞退條例第11條、退休規則第9條第1款、勞基  
14 法第84之2條、第55條第1項及年資結清協議書（下稱系爭協  
15 議書），並以吳國華等5人領取之績效獎金明細，就吳國華  
16 等5人於結清/退休前6個月績效獎金及結清/退休前3個月與6  
17 個月平均績效獎金，請求上訴人再給付如附表二「應補發金  
18 額」欄所示之金額，及自追加起訴狀繕本送達上訴人翌日起  
19 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

20 二、上訴人則以：行政院認定經濟部所屬事業機構之平均工資內  
21 涵僅為單一薪給、加班費及「經濟部所屬事業機構列入計算  
22 平均工資之給與項目表」（下稱給與項目表）所示之給與，  
23 不含司機加給。被上訴人（即原告）選擇適用勞退條例之退  
24 休制度而結清舊制年資，朱子宏、李文智、陳中鐘、柯國  
25 楠、鮑昱宏、許富晃（下稱朱子宏等6人）並分別簽立年資  
26 結清意願調查表，勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同  
27 意遵守年資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，  
28 隨後並簽署系爭協議書，該協議書第2條後段載明：「平均  
29 工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核  
30 定給與項目表之規定，明文約定司機加給不在據以計算舊制

01 年資給與之「平均工資」範圍內，朱子宏等6人於結清後再  
02 為相反主張，有違禁反言且違誠信。況司機加給非屬「經濟  
03 部所屬事業人員退休撫恤及資遣辦法」（下稱退撫辦法）規  
04 定列計平均工資項目，應為恩惠性給與，被上訴人請求給付  
05 加計司機加給之本息請求，應無理由。又吳國華等5人於上  
06 訴審始追加請求將績效獎金計入平均工資致短發之退休金，  
07 此該請求與原審請求之領班加給之名稱、事實及計算基礎皆  
08 不同，且有碍訴訟終結，上訴人不同意吳國華等5人為訴之  
09 追加。若法院程序上准其追加，然實體上因績效獎金非屬勞  
10 務對價，亦非經常性給與，且將績效獎金列入平均工資計算  
11 本身具矛盾性，實務上亦窒礙難行，不符平均工資計算退休  
12 金之立法本意，該追加之訴的請求，亦無理由等語，資為抗  
13 辯。

14 三、原審就被上訴人在該審之請求，為被上訴人全部勝訴之判決  
15 （即命上訴人給付被上訴人如附表一「應補發金額」欄所示  
16 金額，及各自如該表「利息起算日」欄所示日起至清償日  
17 止，按週年利率5%計算之利息）。被上訴人不服，上訴請求  
18 將原判決廢棄，改判駁回被上訴人在第一審之訴；被上訴人  
19 則請求駁回上訴，吳國華等5人並於本院為訴之追加，請求  
20 上訴人再為前述之給付；上訴人則請求駁回吳國華等5人之  
21 追加之訴。

22 四、兩造不爭執之事項：

23 (一)被上訴人與上訴人結清舊制年資前，均任職於上訴人鳳山營  
24 業處，工作職稱皆為線路裝修員，服務年資起算日期、結清  
25 舊制年資日期各如附表一「服務起算日期」欄、「舊制年資  
26 結清日期」欄所示，均屬勞基法規定之勞工。

27 (二)被上訴人除原有職務外兼任司機，工作性質除需開工程車出  
28 外從事線路配置裝修外，並兼負責車輛之保養維修，上訴人  
29 每月並發給其等司機加給。

30 (三)被上訴人領得之舊制年資結清退休金金額之計算，均未將司  
31 機加給算入平均工資。

01 (四)朱子宏等6人於000年00月間簽立上訴人之年資結算意願調查  
02 表，全數勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年  
03 資結清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並於同月  
04 均簽署系爭協議書，該協議書第2條記載：平均工資之計算  
05 悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定系爭給與  
06 表之規定辦理，而上該給與表所示之給與，並不包含司機加  
07 給在內。

08 (五)如應將司機加給計入平均工資計算退休金，且被上訴人請求  
09 有理由，則被上訴人分別短少領取如附表一「應補發金額」  
10 欄所示金額及自「利息起算日」欄所示之日起算之法定遲延  
11 利息。

## 12 五、本院判斷：

### 13 (一)上訴部分：

#### 14 1.關於司機加給是否屬工資，應列入平均工資計算退休金？

15 (1)勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之  
16 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現  
17 金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常  
18 性給與均屬之」，該所謂因工作而獲得之報酬者，係指符  
19 合勞務對價性而言，所謂經常性之給與者，係指在一般情  
20 形下經常可以領得之給付。而判斷某項給付是否具勞務對  
21 價性及給與經常性，應依一般社會之通常觀念決之，至於  
22 給付名稱為何，則非所問。是而勞工得向雇主請求給付之  
23 工資，需依勞動契約有所約定、或工作規則有所規定、或  
24 另有其他依據（如團體協約），即需與勞工提供之勞務具  
25 對價性而得依法請求者，始得謂為工資。因工資係勞工依  
26 勞動契約可得之對價，合於一定要件時，勞工即可請求雇  
27 主給付，故具給與經常性，與雇主可依其好惡決定發給與  
28 否，並隨機決定發給金額之特殊恩惠性給與不同。至於勞  
29 基法施行細則第10條所指「本法第2條第3款所稱之其他任  
30 何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與」之規定，  
31 僅係提供比較可能非經勞動契約、工作規則或「其他明確

01 依據」明確規範，而較可能非屬工資之項目，供作判斷之  
02 參考，雇主之給付是否工資，仍應依上揭說明以為判斷。

03 (2)兩造不爭執被上訴人受僱期間除原有線路裝修員職務外，  
04 並兼任司機，工作性質除需開工程車出外從事線路配置裝  
05 修外，並負責車輛保養維修，上訴人每月並發給兼任司機  
06 加給，即被上訴人分因額外肩負駕駛與車輛保養維護之職  
07 責，上訴人因而發給司機加給，足認上該加給係因被上訴  
08 人除原來職務任務外，另因兼任各開特定條件及從事勞務  
09 所給予之加給，並按月發放，該給付與其等所為勞務之提  
10 供有密切之關連且非偶而為之，係在一般情形下經常可以  
11 領得之給付，核與一般應付臨時性之業務需求偶而為之者  
12 有間。司機加給符合勞務對價性及經常性給與要件，依勞  
13 基法第2條第3款規定，屬工資性質，不能僅因雇主主觀認  
14 上該加給為恩惠性給與，而否認其屬工資之本質。

15 (3)上訴人辯稱其為國營事業，對所屬人員工作報酬已於單一  
16 薪給中反映，司機加給屬慰勞與獎勵性質，為勞資雙方形  
17 成已久之共識，已為勞動契約內容云云之抗辯。上訴人雖  
18 為經濟部所屬國營事業，然被上訴人請領退休金關於工  
19 資、平均工資計算事項，仍有勞基法之適用。且勞基法係  
20 國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所  
21 定勞動條件為最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得  
22 低於勞基法所定最低標準，於勞基法公布施行後，國營事  
23 業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動  
24 條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所定最低標  
25 準，經濟部所屬事業人員退休、撫卹或其他待遇、福利標  
26 準，牴觸勞基法之規定時，仍應依勞基法之規定為據，不  
27 因上訴人內部薪給制度或其主觀上所認，認為被上訴人同  
28 意或默示同意排除司機加給計入平均工資，上訴人前開所  
29 辯，並無足取。

30 2.朱子宏等6人簽署系爭協議書，是否影響平均工資之計算？

31 (1)本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍

01 服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，  
02 其適用本條例前之工作年資，應予保留；第1項保留之工  
03 作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞  
04 基法第55條及第84之2條規定之給與標準結清者，從其約  
05 定，勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。即於勞退條  
06 例施行後選擇適用該條例規定之退休制度之勞工，其之前  
07 適用勞基法規定之工作年資，或勞基法施行前之工作年  
08 資，勞雇雙方雖可協議結清，但給與之標準不得低於勞基  
09 法第55條及第84之2條規定，如協議給與之標準低於上開  
10 規定，低於標準部分自屬無效，不因勞工已為協議致而喪  
11 失該低於標準之退休金差額給付請求權。勞工簽署上開協  
12 議後，仍得請求雇主給付該低於標準之退休金差額，係因  
13 不領取此部分差額之協議違反強制規定為無效之故，並無  
14 禁反言、誠信原則之違反可言。

15 (2)朱子宏等6人固曾簽立上訴人之年資結算意願調查表，全  
16 數勾選「本人同意辦理結清舊制年資，亦同意遵守年資結  
17 清協議書各條規範，並同意簽署該協議書」，並簽署協議  
18 書，該協議書第2條後段記載：「平均工資之計算悉依據  
19 行政院82年12月15日台82經44010號函核定給與項目表之  
20 規定辦理」，而給與項目表所示之給與，未將司機加給列  
21 入在內（兩造不爭執之事項(三)），然依勞基法第55條第  
22 1、2項規定，勞工退休金係以工作年資核算退休金基數，  
23 再以退休金基數乘以（月）平均工資算得，依已廢止之退  
24 休規則第10條第1項第1款規定，退休金基數之計算，按月  
25 支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準，即均以  
26 平均工資乘以退休金基數，以算得勞工應領之退休金。前  
27 述司機加給屬工資，自應納入平均工資之計算。依上訴人  
28 與朱子宏等6人間協議書之約定，將司機加給排除在平均  
29 工資計算之外，此該部分約定違反勞退條例第11條第3項  
30 規定而無效（如上所述），朱子宏等6人並未喪失依法應  
31 將司機加給納入平均工資計算退休金差額請求權。同理，

01 吳國華領得退休金金額之計算，當應將司機加給列入平均  
02 工資計算。

03 3.綜上，司機加給為工資，依法應納入平均工資計算被上訴人  
04 之舊制退休金、退休金，縱令被上訴人其中之朱子宏等6人  
05 選擇適用勞退條例之結清舊制年資制度，簽署記載「平均工  
06 資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定  
07 給與項目表之規定」年資結清之協議書，亦不受影響。被上  
08 訴人主張如附表一所示之各項數據及計算之應補發金額均無  
09 誤，則其等訴請上訴人給付附表一「應補發金額」欄所示之  
10 退休金差額，及各自附表一「利息起算日」欄所示之日起至  
11 清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法有據，  
12 應予准許。原審判決上訴人如數給付，並依職權宣告假執行  
13 及附條件免為假執行之宣告，核無違誤。上訴意旨指摘原審  
14 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

15 (二)吳國華等5人追加之訴部分：

16 1.按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求  
17 之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在  
18 此限。民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3  
19 款定有明文。吳國華等5人於原審以其等結清舊制年資時，  
20 上訴人未將「司機加給」計入平均工資，致短發退休金，請  
21 求上訴人給付。原審判決後，吳國華等5人復以上訴人未將  
22 渠等績效獎金計入平均工資計算，致短發退休金，追加請求  
23 上訴人給付如附表二「應補發金額」欄所示金額及遲延利  
24 息。上訴人雖不同意吳國華等5人為訴之追加，惟本件訴訟  
25 標的及其原因事實，同為上訴人未將吳國華等5人所主張  
26 「是否屬工資」性質之給付項目計入平均工資，所衍生退休  
27 金差額債權，該追加之訴與原審所起訴請求之基礎事實同  
28 一，依上該規定，其所為訴之追加合乎法律規定。

29 2.吳國華等5人主張依「經濟部所屬事業、經營績效獎金實施  
30 要點」（下稱實施要點）第四條第(一)、(六)、(七)款規定，上訴  
31 人發放績效獎金係依上開要點所訂立之給付標準所為之給

01 與，在制度上具經常性，其等所獲取績效獎金亦係因上訴人  
02 就員工（勞工）服務績效、對事業之貢獻程度等勞務付出而  
03 取得，該給與與勞工提供勞務間具密切關連性，具勞務之對  
04 價性。又依該實施要點第四條規定，上訴人係以員工當年度  
05 內在職月數與月給工資標準發給績效獎金，20餘年來上訴人  
06 均有發給勞工績效獎金之事實，益見績效獎金本質上應勞工  
07 從事工作之勞務對價，符合勞務對價性及經常性給與之要  
08 件，屬工資之一部，因上訴人於核發其等退休金時，未將各  
09 該績效獎金納入平均工資據以計算渠等退休金，自應補行給  
10 付。上訴人則抗辯吳國華等5人所指之績效獎金，依法非屬  
11 工資，自不應列入平均工資計算。

### 12 3.經查：

#### 13 (1) 訟爭績效獎金是否屬勞務之對價？

14 ①吳國華等5人主張：上訴人核發經營績效獎金應行注意  
15 事項（下稱注意事項）第4條規定「績效獎金係於所屬  
16 人員工作績效達成之總盈餘（決算稅前盈餘加減政策因  
17 素）中，視經營績效情形及所屬人員貢獻程度提撥核  
18 發」、第8條第(二)款員工獎金之核發規定，績效獎金之  
19 分配應視員工貢獻差異程度，按合理比例發給，並得依  
20 員工工作成績表現優劣及其請事、病假情形增減發給績  
21 效獎金，及第七條規定若於年度內新進、復職、退休、  
22 資遣、在職死亡，入退伍或調往其他公務機關服務，則  
23 按其在職比例發給績效獎金，足見上訴人發給員工的績  
24 效獎金與員工提供勞務間具密切關連性，具勞務之對價  
25 性。上訴人所經營的電力，是民生必需且獨立的事業，  
26 依市場機制經營，沒有不盈餘者，但因是國營事業，賦  
27 有配合政府政策的任務，無法全按市場機制經營，所以  
28 實施要點中才訂明在計算上訴人盈餘時，須加減因政策  
29 因素項目所導致影響的金額，然20餘年來上訴人均有發  
30 給員工績效獎金，足見上訴人每年在加減受政府政策因  
31 素影響的金額後均有盈餘，此盈餘是員工提供勞務貢獻

01 的成果，發給員工績效獎金即在反應員工付出勞務的對  
02 價等語為據。查，上訴人所發給之「績效獎金」與「考  
03 核獎金」合稱『經營績效獎金』，依據實施要點第一條  
04 規定「本部為促進所屬事業企業化經營及激勵事業人員  
05 工作潛能，提高生產力，發揮整體經營績效，特訂定本  
06 實施要點」（本院卷第41頁），明白揭示發給上該獎金  
07 係以激勵、嘉勉員工為目的，性質上並非在對於員工提  
08 供勞務給付報酬。又，依實施要點第四條第(一)款規定：  
09 「當年度審定決算無盈餘或虧損之事業，不發給績效獎  
10 金。」，此非但可見該績效獎金性質非可解為經常性之  
11 給與，且再觀同條款但書所定：「但事業當年度無盈餘  
12 或虧損係受政策因素影響，並經申算該影響金額後可為  
13 盈餘者，其績效獎金總額由各事業依下列方式計算，且  
14 以不超過本機構2.4個月薪給總額為限。」諸情，更足  
15 說明上訴人是否發放績效獎金，若有發放，獎金額度若  
16 干，皆存有受政策因素之影響，與勞工所提供的勞務非  
17 具於對價性質，亦非經常性，益足認上訴人發給之績效  
18 獎金性質上屬激勵性之給與，非屬工資。

19 ②上開要點第四條及上訴人核發經營績效獎金注意事項第  
20 二條之規定，績效獎金應以當年度審定決算有盈餘，或  
21 經申算政策因素影響金額有盈餘者，始得發給，最高以  
22 2.4個月薪給總額為限。總盈餘達法定稅前盈餘加減政  
23 策因素影響金額者，以1.2個月為限；未達法定稅前盈  
24 餘加減政策因素影響金額者，以1.2個月按達成比率調  
25 減；超過法定稅前盈餘加減政策因素影響金額者，績效  
26 獎金為1.2個月加X；X為0至1.2個月，每級距0.4個月，  
27 最高加計三級至1.2個月為限。上該規定顯示績效獎金  
28 係事業機構整體盈餘表現而核發，更可說明即使員工個  
29 人領有績效獎金可能係經考量政策因素所致，與其個人  
30 所提供的勞務間並非立於對價性質。再依上訴人注意事  
31 項第8條第(二)款 1.(1)(2)規定，工作成績優異受記功以上

01 獎勵者，得增發工作獎金或績效獎金，工作表現不佳受  
02 記過處分者，應減發工作獎金或績效獎金（本院卷第15  
03 9至160頁），即同樣工作之勞務，但因表現之優劣而受  
04 記功或記其處分，績效獎金存在受增發或減發之對待，  
05 更足證明績效獎金性質上係激勵、恩勉性給與，並非給  
06 與員工為勞務之對價。吳國華等5人執上訴人所營事業  
07 係獨占事業，依市場機制沒有不盈餘者，20餘年來亦皆  
08 有受發績效獎金，應屬勞務之對價云云，依上該規定及  
09 說明，自非可取。

10 (2) 績效獎金是否為經常性給與？

11 ① 實施要點第四條第(一)款規定：「當年度審定決算無盈餘  
12 或虧損之事業，不發給績效獎金。」，即若無盈餘，即  
13 不發給績效獎金，縱員工在該年度非常努力，並且付出  
14 甚多勞務，而可得到工資，但並不能受發績效獎金。從  
15 此該規定性質上顯見績效獎金並非經常性之給與，而屬  
16 激勵性之給與，非屬工資。此該績效獎金須先行申算盈  
17 餘情形及政策因素影響，並送經濟部「經營績效獎金審  
18 議會」審議後，始得依整體核定盈餘情形核發，其核發  
19 月數、金額、時間每年皆有不同，自非經常固定給與，  
20 且此涉及政策因素考量而有不可預期情形等變數存在，  
21 是而縱令長久以來因包括政策及激勵員工潛能各因素之  
22 考量，發給被上訴人績效獎金，惟不能倒果為因，據而  
23 認為此該獎金係勞基法第2條第3款規定所指之經常性給  
24 與。

25 ② 勞基法第55條第2項規定：「前項第1款退休金基數之標  
26 準，係指核准退休時1個月平均工資。」，同法第2條第  
27 4款規定「平均工資：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之金額」。績效  
29 獎金屬獎（激）勵性質，其與工作即給予對價之工資不  
30 同，退休當年度所核發之績效獎金係上訴人依上揭實施  
31 要點、注意事項、按前一年度工作考成成績、盈餘達成

01 及政策、上級機關審議等影響情形所結發，非但個人無  
02 法預期其獎金額度，而且若獲有獎金亦係至次一年度  
03 （約5、6月間）發給，於退休當下並無從計算。將退休  
04 後所獲之獎金計入，非但有違勞基法第2條第4款對於平  
05 均工資係指「計算事由發生之當日前6個月內所得工資  
06 總額除以該期間之總日數所得金額」之規定，況工資於  
07 契約終止應即給付，而依勞基法第55條第3項規定退休  
08 金應於勞工退休之日起30日內給付；勞退條例第11條第  
09 2項亦規定「該契約終止後三十日內發給」，基此，吳  
10 國華等5人主張績效獎金是工資，屬計為退休金計算之  
11 範疇云云，無論於法理或實務之運作，均不符發放績效  
12 獎金規範目的之旨趣，且實際上亦窒礙難行。至於注意  
13 事項第7點，規定於年度內新進、復職退休、資遣、在  
14 職死亡等人員，則按在職比例發給，意在使未於全年度  
15 均在職人員，在年度有績效獎金發放之前提下，同受其  
16 在職比例受發該獎金，用以達激勵、嘉勉員工及符合公  
17 平之旨。被上訴人執此據為謂係對價性之表現云云，自  
18 非可取。

19 4. 綜上，績效獎金之發放，並非經常性給付，亦不具勞務對價  
20 性，其乃激勵、恩勉性質，非屬勞基法第2條第3款所指之工  
21 資。從而，吳國華等5人本於兩造間勞動契約關係，主張上  
22 訴人應將績效獎金計入平均工資計算退休金，追加請求給付  
23 如附表二「應補發金額」欄所示金額及遲延利息，於法無  
24 據，不應准許，應駁回吳國華等5人追加之訴。

25 六、本件上訴人之上訴及吳國華等5人追加之訴均無理由，爰判  
26 決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

28 勞動法庭

29 審判長法官 許明進

30 法官 蔣志宗

31 法官 張維君

01 以上正本證明與原本無異。

02 上訴人不得上訴。

03 被上訴人如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上  
04 訴狀，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴  
05 理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任  
06 律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如  
07 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

09 書記官 黃璽儒

10 附註：

11 民事訴訟法第466條之1：

12 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴  
13 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

14 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為  
15 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法  
16 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

17 附表一：

18

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制年資 結清日期	結清年資基數		平均司機加給		應補發金額	利息起算 日
1	吳國華	66.11.1	109.3.31 退休時同 時結清	勞基法施行前	13.5	退休前3個月	2844	15萬0377元	109.4.30
				勞基法施行後	31.5	退休前6個月	3555		
2	朱子宏	67.5.24	109.7.1	勞基法施行前	12.5	舊制結清前3個月	3199	14萬3955元	109.8.1
				勞基法施行後	32.5	舊制結清前6個月	3199		
3	李文智	75.11.1	109.7.1	勞基法施行前	0	舊制結清前3個月	3199	13萬9555元	109.8.1
				勞基法施行後	39	舊制結清前6個月	3570		
4	陳中鐘	76.4.4	109.7.1	勞基法施行前	0	舊制結清前3個月	3590	13萬8215元	109.8.1
				勞基法施行後	38.5	舊制結清前6個月	3590		
5	柯國楠	77.9.21	109.7.1	勞基法施行前	0	舊制結清前3個月	3199	11萬8363元	109.8.1
				勞基法施行後	37	舊制結清前6個月	3199		
6	鮑昱宏	77.9.21	109.7.1	勞基法施行前	0	舊制結清前3個月	3199	11萬8363元	109.8.1
				勞基法施行後	37	舊制結清前6個月	3199		
7	許富晃	77.9.21	109.7.1	勞基法施行前	0	舊制結清前3個月	3199	11萬8363元	109.8.1
				勞基法施行後	37	舊制結清前6個月	3199		

19 附表二

20

編號	姓名	服務年資 起算日期	舊制年資 結清日期	退休日期	結清年資基數		平均績效獎金		應補發金額
1	吳國華	66.11.1		109.3.31	勞基法施行前	13.5	退休前3個月	14294	64萬3419元
					勞基法施行後	31.5	退休前6個月	14300	

(續上頁)

01

2	朱子宏	67.5.24	109.7.1		勞基法施行前	12.5	結清前3個月	14222	63萬9990元
					勞基法施行後	32.5	結清前6個月	14222	
3	李文智	75.11.1	109.7.1		勞基法施行前	0	結清前3個月	14222	55萬4658元
					勞基法施行後	39	結清前6個月	14222	
4	陳中鐘	76.4.4	109.7.1		勞基法施行前	0	結清前3個月	14901	57萬3689元
					勞基法施行後	38.5	結清前6個月	14901	
5	鮑昱宏	77.9.21	109.7.1		勞基法施行前	0	結清前3個月	14494	53萬6278元
					勞基法施行後	37	結清前6個月	14494	

02

應補發金額= (結清/退休前3個月之平均績效獎金×勞基法施行前

03

之年資基數) + (結清/退休前6個月之平均績效獎金×勞基法施行

04

後之年資基數)