

臺灣彰化地方法院民事判決

114年度勞訴字第53號

原告 蕭輔松

鄭富元

陳志宏

劉育豪

吳明和

王學文

共同

訴訟代理人 嚴珮菱律師

被告 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 邱寶弘律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國114年12月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應分別給付原告如附表「應補發金額/本院判斷」欄所
示之金額，及均自民國109年8月1日起至清償日止，按週年
利率百分之5計算之利息。

二、原告劉育豪其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之94，餘由原告劉育豪負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如以附表「應補發金額/本
院判斷」欄所示之金額為原告分別預供擔保後，得免為假執
行。

五、原告劉育豪其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、兩造陳述（本件所有原告下合稱原告，單指一人則逕稱其姓

名)：

一、原告主張：

(一)伊分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日期起受僱於被告，均任職於被告彰化區營業處，擔任線路維修員，因被告未另僱用司機，伊兼任司機，須開車至維修現場並保養維護車輛，故伊每月受給付之兼任司機加給（下稱系爭司機加給）屬伊在特定工作條件下固定常態工作所獲取之報酬，符合勞務對價性與經常性給與之要件，屬工資之一部，應計入平均工資計算退休金。

(二)伊均於民國109年7月1日與被告結清舊制年資，被告未將系爭司機加給計入平均工資，致伊所領舊制年資結清退休金分別短少如附表「應補發金額/原告主張」欄所示金額，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、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則（下稱退休規則）第9條第1項、第10條第1項第1款規定及年資結清協議（下稱系爭協議）約定，請求被告給付退休金差額等語。

(三)並聲明：1.被告應分別給付原告如附表「應補發金額/原告主張」欄所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)依伊108年9月12日電人字第1080017806號函，員工不論每月開車次數，原則皆支領相同數額之司機加給，與出勤多寡無關，全月未開車者亦仍發給，欠缺勞務對價關係，又連續3個月出車次數未達4次者，則檢討是否續予指派，且應於每月15日前填報非固定薪給資料月報表併次月份薪給發放，故該加給非經常性給與。且原告職務為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上2人1組，駕駛工程車

01 輛前往，故駕車乃日常工作的一部分，係執行線路維修之
02 附隨業務，非額外工作，故原告主張執行「線路裝修員」
03 以外之業務，委無足採。

04 (二)伊為公營事業，退休金核給事宜係依經濟部所屬事業人員
05 退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）、作業手冊（下稱
06 系爭作業手冊）辦理，非適用勞基法；前揭規定係基於與
07 勞基法相同法律位階之國營事業管理法授權制定，具有維
08 護國家財政穩定之公益考量，不應被偏廢，否則將造成國
09 庫沉重負擔。又勞基法第1條所謂勞動條件，應指工資、
10 工時、休息、退休等，至所謂退休勞動條件，乃指依法令
11 可領取退休金總額，準此，依前揭規定將僻地（離島）加
12 給、全勤獎金、假日加班費、服役年資及勞基法施行前零
13 星工作月數等項目均納入退休金計算，適用退撫辦法可領
14 取退休金總額已優於適用勞基法，故伊公司員工退休，應
15 整體適用行政院核定之退撫辦法、系爭作業手冊及主管機
16 關函釋，要非部分適用勞基法第2條第3款，以符合法之安
17 定性，且對其他已退休、未提告員工較為公允。

18 (三)原告於108年12月簽署「台灣電力公司年資結清意願調查
19 表」，復於同年月與伊簽訂系爭協議，經原告所屬電力工
20 會全程參與，原告並無欠缺議約能力，締約時享有充分締
21 約，自應受系爭協議拘束。系爭協議第2條約定，平均工
22 資之計算悉依據經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之
23 給與項目表，系爭司機加給非表列之項目，自不得列入平
24 均工資，即原告已拋棄將該項目列入退休金平均工資計算
25 之權利。且原告簽署系爭協議，對於退休金適用法令、計
26 算方法以及計入項目均未爭執，伊始發給退休金，原告未
27 及時行使權利，事隔多年行使退休金差額請求權，顯然構
28 成權利濫用，有違誠信原則。

29 (四)退步言，勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資之義
30 務，僅得由勞雇雙方約定結清，至若勞工認為約定之給與
31 低於勞基法第55條及第84條之2所定標準而不生結清效

01 力，雇主亦無於約定範圍外之給付義務。是縱109年7月1
02 日之約定不生結清效力，縱然可採，原告亦僅得待勞動契
03 約終止時，依勞退條例第11條第2項規定請求被告發給資
04 遣費或退休金。

05 (五)再退步言，劉育豪於109年5月11日取消兼任司機，然伊於
06 109年5、6月已預先發給兼任司機加給，故於109年7月收
07 回溢付之兼任司機加給7,978元，該數額自不得計入結清
08 前6個月工資等語。

09 (六)並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判決，願供擔保
10 免為假執行。

11 貳、不爭執事項（本院卷第234頁，並依本判決論述方式修正
12 之）：

13 一、原告均任職於被告彰化區營業處，皆為被告僱用人員，屬
14 純勞工，均兼任司機，領有兼任司機加給。

15 二、原告分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱
16 於被告，均於109年7月1日結清舊制年資。原告依勞基法
17 施行前後之工作年資所計算之年資基數各如附表「結清基
18 數」欄所示。

19 三、原告舊制年資結清前3個月、6個月領取之平均兼任司機加
20 給金額，除劉育豪（被告抗辯，劉育豪平均薪資及補發金
21 額，詳如本院卷第225至227頁）外，如附表「平均兼任司
22 機加給/原告主張」欄所示金額。但被告付舊制年資結清
23 金額時，未將系爭司機加給納入。

24 四、若系爭司機加給應計入平均工資，除劉育豪（被告抗辯，
25 劉育豪平均薪資及補發金額，詳如本院卷第225至227頁）
26 外，則被告應各自補發原告如附表「應補發金額/原告主
27 張」欄所示之金額，及均自109年8月1日起計算之法定遲
28 延利息。

29 參、本院之判斷：

30 一、按勞基法第84條之2規定：「勞工工資年資自受僱之日起
31 算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標

01 準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適
02 用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算
03 之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標
04 準，依第17條及第55條規定計算」。又按勞退條例第11條
05 第1、3項分別規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之
06 勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適
07 用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，
08 應予保留」、「第1項保留之工作年資，於勞動契約存續
09 期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條
10 之2規定之給與標準結清者，從其約定」。查勞基法自73
11 年7月30日起施行，本件原告自如附表「工作年資起算日
12 期」欄所示之日期受僱於被告，均於109年7月1日結清舊
13 制年資，其結清舊制年資金額，自應視各該舊制年資是否
14 跨越勞基法施行前後，分別依退休規則及勞基法之規定計
15 算。

16 二、原告主張系爭司機加給應列入平均工資據以計算結清舊制
17 年資金額，有無理由？

18 (一)依勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得
19 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
20 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
21 常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，
22 係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」
23 者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
24 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
25 會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
26 主依勞動契約、工作規則或團體協約前已經評量之勞動成
27 本，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，
28 並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性
29 質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100年度台上
30 字第801號判決參照）。復按退休規則第10條第2項規定：
31 「前項所稱工資，依工廠法施行細則第4條之規定」，而

01 工廠法施行細則第4條規定：「本法所稱工資係指工人因
02 工作而獲得之報酬。不論以工資、薪金、津貼、獎金或其
03 他任何名義按計時、計日、計月、計件給與者均屬之」，
04 對照勞基法第2條第3款規定，足見退休規則及勞基法所稱
05 之工資，其內涵相同。故依勞基法第84條之2規定，在勞
06 基法施行前後之年資，不論係適用退休規則或勞基法，其
07 認定標準均相同，若符合「勞務對價性」與「經常性給
08 與」，即屬工資，應計入平均工資計算。

09 (二)準此，被告發給原告之系爭司機加給是否屬於平均工資，
10 即應以是否具備勞工因供勞務而由雇主獲致對價之「勞務
11 對價性」，及有無於固定常態工作中可取得而具制度上經
12 常性之「給與經常性」為判斷。換言之，被告就系爭司機
13 加給之核發，倘係兼任司機者即得領取，而兼任司機又已
14 成為固定之工作制度，則此種因勞工兼任司機之特殊工作
15 條件而對勞工所增加提出之現金或實物給付，其本質應係
16 本職外兼任司機之勞務對價，而成為勞雇雙方間因特定工
17 作條件，形成固定常態工作中可取得之給與，為勞工因經
18 常性提供勞務所得之報酬，依法即應認定為工資。

19 (三)查原告受僱於被告期間為線路裝修員並兼任司機，其舊制
20 年資結清前3個月、前6個月所領取系爭司機加給之平均金
21 額如附表「平均兼任司機加給/原告主張」欄所示等情，
22 為兩造不爭執（參不爭執事項一、三，劉育豪之部分另
23 論），並每月另領有系爭司機加給，有其薪給資料可證
24 （本院卷第29至76頁）。原告受僱之工作原為線路裝修
25 員，非需駕駛工程車，因兼任司機始提供駕駛工程車並負
26 責保養維護車輛之勞務，因而領取系爭司機加給，足見該
27 加給係兼任司機者所享有，且係按月核發並非因應臨時性
28 之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工作條件下之固定常
29 態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件而對
30 勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之
31 外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造間就特定之工作

01 條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常可以領得之給
02 付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經
03 常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。
04 則原告主張其所受領之系爭司機加給應計入平均工資計算
05 等語，即屬有據。被告抗辯：系爭司機加給欠缺勞務對價
06 關係，亦非經常性給與云云，並無理由。

07 (四)被告辯稱：原告之年資結算及退休金核給事宜應依退撫辦
08 法辦理，而不應適用勞基法處理云云。然：

09 1.被告為經濟部所屬國營事業，而經濟部所屬國營事業之
10 員工按其進用方式分為派用人員及僱用人員二類，派用
11 人員屬勞基法施行細則第50條前段所規定之「依各項公
12 務員人事法令任用、派用、聘用、遴用而於本法第3條
13 所定各業從事工作獲致薪資之人員」，即勞基法第84條
14 所規定之「公務員兼具勞工身分者」；而僱用人員則係
15 純勞工身分。又經濟部為求各事業派用人員與僱用人員
16 退撫給與標準一致，依據國營事業管理法第33條授權修
17 訂退撫辦法，為統一部屬各機構今後退撫作業一致，由
18 經濟部國營事業委員會研訂系爭作業手冊以為實務作業
19 之準繩，是經濟部所屬事業人員之退撫及資遣固得依退
20 撫辦法及系爭作業手冊辦理，但國營事業管理之相關法
21 令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別
22 法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得
23 低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意
24 旨。

25 2.又按本辦法所稱各機構人員，指各機構支領薪給之派用
26 人員及僱用人員。本辦法所稱基數，指計算事由發生時
27 一個月平均工資；平均工資依勞基法有關規定辦理，退
28 撫辦法第2、3條亦有明文。可見退撫辦法關於適用該辦
29 法之國營事業人員退休金，有關平均工資計算，均應依
30 勞基法規定辦理，本件原告既均屬被告之僱用人員（參
31 不爭執事項一），則依上開規定，兩造間關於計算退休

01 金之平均工資，自應依勞基法之規定辦理，是被告前揭
02 所辯，應屬無據。

03 (五)被告復抗辯：原告於108年12月間已簽署系爭協議書，依
04 系爭協議第2點約定，平均工資之計算悉依據經濟部所屬
05 事業機構列入計算平均工資之給與項目表，非表列之給與
06 自不得列入平均工資，即原告已拋棄將該項目列入退休金
07 平均工資計算之權利。原告既已簽署，事隔多年又請求結
08 算差額，顯然構成權利濫用，有違誠信原則。惟：

09 1.按勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制所
10 保留之年資，與雇主約定勞僱契約仍存續下，以不低於
11 勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，對勞
12 僱雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨
13 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。

14 徵諸勞基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法
15 目的參照），以保障勞工權益，是倘若勞僱雙方約定低
16 於勞基法之標準，勞工自得不受拘束，仍得依勞基法之
17 最低標準為請求。

18 2.查系爭司機加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定
19 如前，被告於結清原告舊制年資退休金時，既未將系爭
20 司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法規定，自應
21 依勞基法第84條之2規定，就原告跨越勞基法施行前、
22 後之舊制年資，分別適用退休規則及勞基法規定計算平
23 均工資，補給原告結清舊制年資差額，故被告此部分抗
24 辯，洵屬無據。

25 3.復查勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定
26 之法律，勞基法第2條第3款之工資規定，乃屬強制規
27 定，系爭司機加給是否納入平均工資，應依勞基法規定
28 而為適用判斷，並非勞僱雙方所能合意排除其適用之事
29 項，倘若勞僱雙方之約定低於勞基法之標準，勞工自得
30 不受拘束，仍得依勞基法之標準為請求，自不得認勞工
31 依勞退條例第11條規定請求給付年資結算差額，構成權

01 利濫用或有違誠信原則。準此，被告前揭所辯，實非可
02 採。

03 (六)綜上，原告所領取之司機加給屬退休規則、勞基法規定之
04 工資，而應列入平均工資據以計算結清舊制年資金額。

05 三、被告抗辯：勞動契約存續期間，雇主本無結清舊制年資之
06 義務；原告僅得待勞動契約終止時，始得依勞退條例第11
07 條第2項規定請求被告發給原告保留年資之資遣費或退休
08 金云云（本院卷第171至172、173至174頁），並無理由：

09 (一)按勞退條例第11條第3項立法理由：「依勞基法規定，勞
10 工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義
11 務，故不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，
12 應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼
13 續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工
14 之權益，應屬可行」等語，可知依勞退條例第11條第2項
15 規定，雇主固於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、
16 第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法
17 第23條、第24條規定終止時，始須以契約終止時之平均工
18 資，計給勞工舊制年資資遣費或退休金。但勞退條例第11
19 條第3項規定，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定結清
20 舊制年資者，雇主須以不低於勞動基準法第55條及第84條
21 之2規定之給與標準，計給勞工結清舊制年資金額，雇主
22 給付之期限，如前所述亦應比照適用勞基法第55條第3項
23 規定，即應於勞工結清舊制年資之日起30日內給付之。

24 (二)查原告起訴雖非於終止勞動契約時請求退休金或資遣費，
25 然依前揭說明，原告於勞動契約存續期間，仍得依勞基法
26 之標準請求結清舊制年資差額。且查被告係於109年7月1
27 日結清原告舊制年資金額，則應於約定結清日後30日內發
28 給。而系爭司機加給既認應計入平均工資，據以結清年
29 資，則被告短發部分，其給付期限自為於109年7月1日結
30 清日後30日，屆期如未給付即應負遲延責任。況被告已自
31 認：若系爭司機加給應計入平均工資，則被告應各自補發

原告如附表「應補發金額/原告主張」欄所示之金額及均自109年8月1日起計算之法定遲延利息（參不爭執事項四，劉育豪部分另論），亦徵被告並不否認，縱於終止勞動契約前，亦有補發結清舊制年資差額之義務及逾期所應負擔之遲延責任。足認被告前揭所辯，洵無足採。

四、原告得否請求如附表「應補發金額/原告主張」欄所示金額？

(一)按退休規則第9條第1款規定：「工人退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第10條第1項第1款規定，應以結清前3個月平均工資（依同條第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項則分別規定：「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」、「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（參照同法第2條第4款之定義）」。

(二)系爭司機加給屬勞基法第2條第3款及工廠法施行細則第4條所定工資等情，業經本院認定如前，則被告依前開規定約定於109年7月1日結算原告舊制年資，自應將系爭司機加給列為平均工資計算基礎。原告任職期間舊制年資或有跨越勞基法施行前後情形，茲依前揭退休規則及勞基法規定，分別將附表所列109年7月1日結算前3個月或前6個月系爭司機加給平均數額分別計入平均工資計算後，蕭輔松、鄭富元、陳志宏、吳明和、王學文（下稱蕭輔松等5人）各得請求被告補發附表「應補發金額/原告主張」欄所示差額，為被告所不爭執（參不爭執事項四，劉育豪部

分另論），準此，蕭輔松等5人請求被告補發如附表「應補發金額/本院判斷」欄所示之舊制年資結清退休金差額，為有理由。

(三)被告辯稱：劉育豪於109年5月11日取消兼任司機，伊預先發給之109年5、6月兼任司機加給7,978元應自平均工資扣除等語，為原告所否認。按勞基法第2條第4款明定：平均工資謂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金額；工作未滿6個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額等語。又該條款所稱「工資總額」，係指事由發生當日前6個月內所取得工資請求權之工資總額；於認定是否列入平均工資之計算，係以勞工所取得之工資請求權是否在事由發生之當日前6個月內為認定之標準（106年7月12日勞動部勞動條2字第1060131476號函意旨參照），故工資是否已領取或實際領取之日均非所問。倘若以發放日相連結，即以實際取得工資總額為基準，則勞、雇雙方均得以操控此平均工資之計算數額（如雇主在勞動關係消滅前6個月均未實際給付工資者，勞工之平均工資豈不為零？反之，倘勞工於退休當日前6個月前，突致力提高給付日在勞動關係消滅前6個月內之加班費、業績獎金等工資之金額，則可作為計算6個月之平均工資，豈不無端增加？），除不公允外，亦非立法者衡平勞雇雙方權益而制訂「平均工資」概念之原意。準此，勞基法第2條第4款所謂之「6個月內所得工資總額」，係指「6個月內應得工資總額」，而非「6個月內實際取得之工資總額」，應可認定。查被告主張：劉育豪自109年5月11日起取消兼職司機，而被告已預付5、6月兼任司機加給各4,787元等情，有劉育豪109年5月至7月薪給清單附卷可稽（本院卷第59至60、201至202、227頁），經核前揭薪給清單，劉育豪於109年5、6月確實領取兼任司機加給各4,787元，而於同年7月該項目數額則明列「-7,978」，足徵同年7月份非但未領取任何兼任司

機加給，反而需扣除之前已溢領之數額，堪認被告主張劉育豪溢領兼任司機加給乙情非虛。又依被告主張伊自109年5月11日起取消劉育豪兼職司機等語計算，被告溢付金額確實為7,978元（計算式：9,574元-4,787元×（5月實際工作日數10日÷每月工作日數30天）），此亦與109年7月薪給清單所載之「-7,978元」數額相符（本院卷第227頁），亦徵被告主張為真。揆諸前開勞基法第2條第4款規定意旨，劉育豪於109年1至6月應得之兼任司機加給既為20,744元（計算式：4,787元×6月-7,978元=20,744元），則結清前平均兼任司機加給應為3,457.33元、應補發金額為129,650元（計算式：20,744元÷6月×37.5個基數=129,650元，元以下無條件進位），劉育豪逾此範圍之請求，為無理由。

五、原告得否請求自109年8月1日起算之法定遲延利息？

(一)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，乃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（勞動部94年4月29日勞動4字第0940021560號函同此意旨）。

(二)查原告與被告依勞退條例第11條第3項之規定，於109年7月1日結清舊制年資，被告未將原告結清前3個月或前6個月系爭司機加給平均數額列入平均工資計算，而未於舊制年資結清日即109年7月1日起30日內給付之，則原告依上開規定請求被告給付自109年8月1日起之法定遲延利息，亦屬有據。

肆、綜上所述，原告請求被告應分別給付如附表「應補發金額欄/本院判斷」所示之金額，及均自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

伍、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，爰就原告勝訴部分併依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假

執行；同時依同條第2項規定，酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。至於劉育豪敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，與判決結果不生影響，爰不一一另行論述，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 12 月 31 日

勞動法庭 法 官 徐沛然

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。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 12 月 31 日

書記官 游峻弦

附表：

編號	原告	工作年資 起算日期	結清基數		平均兼任司機加給			應補發金額	
						原告主張	本院判斷	原告主張	本院判斷
1	蕭輔松	64.04.15	勞基法 施行前	8.6667	結清前 3個月	3,590	3,590	161,550	161,550
			勞基法 施行後	36.3333	結清前 6個月	3,590	3,590		
2	鄭富元	79.07.06	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,657	4,657	162,995	162,995
			勞基法 施行後	35	結清前 6個月	4,657	4,657		
3	陳志宏	80.02.26	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,787	4,787	165,152	165,152
			勞基法 施行後	34.5	結清前 6個月	4,787	4,787		
4	劉育豪	77.04.04	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	4,787	3,457.33	179,513	129,650
			勞基法 施行後	37.5	結清前 6個月	4,787	3,457.33		
5	吳明和	67.12.25	勞基法 施行前	11.3333	結清前 3個月	4,266	4,266	191,970	191,970
			勞基法 施行後	33.6667	結清前 6個月	4,266	4,266		
6	王學文	79.07.06	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	-1030.6667	--	37,946	37,946
			勞基法 施行後	35	結清前 6個月	1,084.1667	1,084.1667		

註1：本表涉及日期者，均為民國；涉及金額者，單位均為「新臺幣/元」。
註2：原告年資結清日均為109年7月1日。