

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第175號

原告 賴鐘鎮

巫政宏

繆木榮

吳貴統

曾松光

蔡進益

謝榮模

呂學錡

楊寶生

共同

訴訟代理人 李柏毅律師

華育成律師

邱靖棠律師

上一人

複代理人 詹奕聰律師

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 包盛顥律師

複代理人 丘浩廷律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113 年6 月
28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

01 被告應給付原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，
02 及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百
03 分之五計算之利息。

04 訴訟費用由被告負擔。

05 本判決得假執行。但如被告以附表「應補發金額原告主張」欄所
06 示金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

07 事實及理由

08 壹、程序方面

09 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張應
10 受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255 條
11 第1 項第3 款自明。原告巫政宏原請求平均工資差額退休
12 前

13 3 個月與6 個月均為新臺幣（下同）3,590 元（見本院卷第
14 45頁），嗣於民國113 年5 月31日當庭變更如附表所示（見
15 本院卷第231 頁），實屬擴張應受判決事項之聲明，且未經
16 被告為程序上之爭執而為本案言詞辯論，揆之首開規定，自
17 應准許。

18 貳、實體方面

19 一、原告巫政宏、繆木榮、吳貴統、蔡進益、呂學錡、楊寶生（
20 下合稱原告巫政宏等6 人）、賴鐘鎮、曾松光與謝榮模（下
21 合稱原告賴鐘鎮等3 人，並與原告巫政宏等6 人合稱本件原
22 告）主張：

23 （一）其等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告
24 ，除原告賴鐘鎮、巫政宏在被告第二核能發電廠各任保健物
25 理員、儀器修造員外，其餘原告均於被告新桃供電區營運處
26 提供勞務，原告繆木榮、吳貴統、楊寶生任線路裝修員，原
27 告曾松光為土木工程員，原告蔡進益、呂學錡為電機裝修員
28 ，原告謝榮模為電機工程員，全屬適用勞動基準法之員工，
29 現除原告賴鐘鎮、巫政宏、繆木榮、吳貴統、曾松光係退休
30 領取舊制退休金外，原告蔡進益、謝榮模、呂學錡與楊寶生
31 於未退休前之108 年12月各與被告協議，依勞工退休金條例

01 第11條第3 項規定，約定以109 年7 月1 日為結清舊制年資
02 日而簽立被告預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書
03 ），又該等退休金給付標準，工作年資屬勞動基準法73年8
04 月1 日施行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭
05 退休規則）第9 條第1 款與勞動基準法第55條第1 項規定計
06 算之。本件原告除原本職務工作內容外，原告巫政宏等6 人
07 尚兼任領班，即被告為推動工作效率、加強及督導工作進行
08 與安全而經常性設置，由其等擔任小組組長，領導協調小組
09 成員完成工作、負有初步考核義務，且立於第一線處理，以
10 顧勞務品質、安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受
11 懲處風險等較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班
12 加給（下稱系爭領班加給）；原告賴鐘鎮等3 人復擔任司機
13 職務駕車出勤，此非臨時性業務需求，乃特定工作條件下之
14 固定常態工作，僅有與業務直接相關且有事實需要者方得兼
15 任，主管級人員、擔任特種車輛操作人員者均不得兼任，且
16 規定有每月出車次數下限，並獲取兼任司機加給（下稱系爭
17 司機加給），金額隨其等職級、駕駛車種、契約性質（正式
18 、約聘僱或定期契約工有別）及出車次數而異。此二者加給
19 之給付數額固定，也隨每月薪資一同發放，實與其等提供勞
20 務行為間有對價性及經常性給與等要件，應列為平均工資之
21 一部以為勞工退休金之計算。

22 (二)詎被告於附表「舊制年資結清日或退休日」欄結清其等舊制
23 年資或給付退休金之際，均以行政院82年12月15日台82經44
24 010 號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
25 項目表（下稱經濟部事業平均工資項目表）」標準進行辦理
26 ，更於系爭協議書第2 條中段揭示採行該項目表標準，實未
27 將系爭司機加給及領班加給納入一同計算平均工資及退休金
28 ，致其等受有如附表「應補發金額原告主張」欄所示退休金
29 差額之損害。經濟部事業平均工資項目表之計算方式低於勞
30 動基準法第2 條第3 款、第55條與第84條之2 規定部分，與
31 勞工退休金條例第11條第3 項規定不合，已抵觸勞動基準法

01 強制規定，依民法第71條規定應屬無效，當回歸適用勞動基
02 準法第2條第3款、第55條關於工資認定與平均工資計算之
03 規定，其等依法請求並無違反禁反言或誠信原則之理。再者
04 ，經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退
05 撫資遣辦法）第3條已明示平均工資係依勞動基準法有關規
06 定辦理，倘行政院關於國營事業所屬人員待遇及福利標準、
07 經濟部薪給管理要點或勞資團體協約約定與勞動基準法保障
08 之勞動條件抵觸者，自不得援引適用，經濟部所屬人員退休
09 撫恤及資遣辦法作業手冊（下稱經濟部手冊）規定僅為被告
10 內部作業規則，且不僅係本件原告受僱後方予製作乃對勞動
11 條件之不利變更，也未排除勞動基準法適用之意，國營事業
12 對內與所屬勞工之僱傭關係上亦與一般民營事業要無不同，
13 故猶不得低於勞動基準法所定最低標準之勞動條件。職是，
14 應以舊制結清前3個月平均領班加給、司機加給（即以系爭
15 退休規則第10條第1項第1款為依據）與勞動基準法施行前
16 之退休金基數即系爭退休規則第9條第1款相乘後，與舊制
17 結清前6個月平均領班加給、司機加給（即以勞動基準法第
18 2條第4款為依據）及勞動基準法施行後之退休金基數相乘
19 後相加，即為其等各自得請求之金額，且就採舊制年資結清
20 之原告仍得適用勞動基準法第55條第3項規定請求遲延給付
21 之利息，不因退休日先後有別。

22 (三)爰原告賴鐘鎮、巫政宏、繆木榮、吳貴統、曾松光依經濟部
23 退撫資遣辦法第9條（原告吳貴統依修正前經濟部退撫資遣
24 辦法第6條），系爭退休規則第9條第1項、第10條第1項
25 第1款，勞動基準法第84條之2、第55條，其餘原告除上述
26 規定外併依勞工退休金條例第11條第3項規定，及系爭協議
27 書之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付本
28 件原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各
29 自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%
30 計算之利息。

31 二、被告則以：

01 (一)兩造間確自附表「服務年資起算日」欄所示之日起成立僱傭
02 契約，且除原本職務工作內容外，本件原告尚各擔任領班、
03 司機並領取系爭領班加給、司機加給，又若其等主張有理由
04 ，對如附表所示各內容形式上均不爭執。緣被告為國營事業
05 機構，受國營事業管理法拘束，就所屬人員待遇及福利均應
06 依行政院規定標準行之，歷來行政院經濟部82年10月15日經
07 (82)國營字第090678號函暨經濟部事業平均工資項目表、
08 同年12月8日總(82)字第3409號函，經濟部96年5月17日
09 經營字第09602605480號函及經濟部手冊均明確指示含系爭
10 領班加給、司機加給等加給津貼給付及夜點費基本工資，均
11 僅有勉勵、恩惠性質，非得納入經濟部退撫資遣辦法規定之
12 平均工資項目。

13 (二)另系爭領班加給、司機加給項目早已施行多年，始終屬雇主
14 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，其中系爭領班加給乃對奉派擔
15 任領班工作者支給之激勵性給與，本質為被告體恤員工所設
16 ，與「競賽獎金」、「特殊功績獎金」雷同，更與一般勞務
17 對價於每月固定支付金額有別，又因每月員工輪值期間時數
18 計費有不同金額支領，應具慰勞及獎勵性質；至系爭司機加
19 給乃考量員工兼司機可節省用人費及搶救業務時效性，故訂
20 定兼任司機加給標準，原則不論每月開車次數均支領相同數
21 額，顯非勞務之對價。據上，全屬被告單方之恩惠性給與，
22 要無經常性給與可言，應由原告就此主張盡其舉證責任。縱
23 認系爭領班加給、司機加給屬工資一環，但原告蔡進益、謝
24 榮模、呂學錡、楊寶生既自承與被告簽署系爭協議書，依系
25 爭協議書第2條約定可知適用之經濟部事業平均工資項目表
26 並未將其等主張加給內容涵蓋於工資範疇，則在被告早已結
27 清其等舊制退休金之情況下復提起本件訴訟另為相反主張，
28 應為禁反言且有違誠信原則，均應駁回等語，資為抗辯。並
29 聲明：原告之訴駁回。

30 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起
31 受僱於被告，除原本職務工作內容外，原告賴鐘鎮等3人並

01 擔任司機且領取系爭司機加給，原告巫政宏等6人復擔任領
02 班並領取系爭領班加給；又除原告賴鐘鎮、巫政宏、繆木榮
03 、吳貴統、曾松光係退休領取舊制退休金外，原告蔡進益、
04 謝榮模、呂學錡與楊寶生均與被告簽署系爭協議書結清舊制
05 勞工退休金，若將其等領取之系爭領班加給、司機加給均列
06 入平均工資計算，被告尚應給付如附表應補發金額原告主張
07 欄所示差額等事實，為兩造所不爭，且有系爭協議書、被告
08 公司基本資料、退休金計算清冊、薪給資料、舊制年資結清
09 退休金計算清冊、勞職保與就保歷來投保明細等附卷可稽（
10 見本院卷第53頁至第56頁、第67頁至第107頁、第115頁至
11 第207頁、第245頁至第252頁），是此部分事實，首堪認
12 定。

13 四、得心證之理由

14 (一)系爭領班加給、司機加給均應屬勞動基準法第2條第3款所
15 定工資無誤：

16 1.按勞動基準法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工
17 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
18 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此
19 觀勞動基準法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之
20 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之
21 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
22 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
23 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
24 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
25 勞務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規
26 則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何
27 ，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取
28 得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計
29 算基礎（最高法院100年度台上字第801號、110年度台上
30 字第945號、109年度台上字第1745號判決要旨參照）。

31 2.系爭領班加給項目

01 ①就擔任領班之要件與所負工作內容，觀諸被告各單位設置領
02 班辦法就工員管理與設置領班應行注意事項與設置規則，被
03 告109 年4 月28日發布之各單位設置領班、副領班要點（見
04 本院卷第57頁至第62頁），可知於51年間設置領班一職之目的，
05 係為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、
06 提高工作效率所為，不僅須經報請被告總管理處核准後方得
07 設置而予以制度化，且依工作班別人數多寡決定領班與副領
08 班之增設人數；此等目的、制度化直至109 年設置要點公布
09 時仍無不同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，選任
10 方式復須考量一定特殊要件而非恣意選擇或命眾人輪流擔任
11 ，即須為被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類工
12 作有一定經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，更
13 見「領班」一職設立後逐漸嚴格化伊選任標準，顯為長期經
14 常性之制度無訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人員
15 平時工作與年度考績提供初核意見，對該班人員調動或升遷
16 也有提供意見之權，在現場工作時更配戴象徵其等地位之臂
17 章、負責全班人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被課
18 予較重之職責，復明訂祇得擔任領班與司機其一以專心致志
19 於該工作內容，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領班
20 所應具備之要件，亦足明瞭。

21 ②另就支給金額之計算標準，自前述領班辦法所示（見本院卷
22 第57頁至第59頁），擔任領班、副領班期間可晉加薪級3 級
23 、2 級不等，迨免除該等職務後即恢復原薪級，堪謂系爭領
24 班加給實隨其等原先職級而異領取金額之高低，更因擔任領
25 班而生薪級變動，要非因應臨時性之業務需求偶為發放，屬
26 於在該特定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，
27 此種雇主因特殊工作條件對勞工加給之給付，本質上當屬勞
28 工於該本職工作外兼任領班職務之勞務對價，且既係兩造就
29 該特定工作條件達成協議，為原告巫政宏等6 人在一般情形
30 下經常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度
31 上亦具經常性，自符「勞務對價性」及「給與經常性」之要

件，核屬工資之一部，至為明灼。

3.系爭司機加給項目

①首就擔任司機之要件及工作內容以觀，參之被告74年1月11日兼任司機加給支給要點、108年9月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第63頁至第66頁），不僅排除專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任司機、領取系爭司機加給之範圍外，也明確表示需與業務直接有關且有事實需要之人員方得兼任，更規定自92年起新進人員兼任大型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度彈性及事故處理效率」得領取系爭司機加給外，屆滿60歲後即免除兼任，以落實業務傳承及兼顧體力負荷情形，堪認兼任司機除勞工本職外，基於該等工作有一定使用交通工具之需求，為提高調度車輛彈性化、提升事故處理效率，進而使有業務直接相關且有事實需要者，除至現場時從事原職務工作外，也兼任往返路途之司機，並依所持行車執照車輛類別大小駕駛不同車種，更考以年齡體力負荷情形、避免行車事故危險，利於傳承理解各類事務、轄區線路前往路徑等而限制兼任年齡上限，遂就此一特殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價甚明。

②復就支給金額之計算標準，佐以前述兼任司機加給支給要點、108年9月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第63頁至第66頁），除依正式員工、約聘雇人員與定期契約工有不同採認方式，更隨其等職級而異其領取金額之高低，並因駕駛車種、數人或一人兼任，甚或實際各月出車次數而有不同加發薪給之規定，不啻係考量常人體力負荷需求所為，蓋若多人兼任，應可分散駕駛疲勞所生風險，又大型車待注意之幅度、規範較小型車為鉅，以及實際出車與體力消耗間等關聯之故。此等支給既非因應臨時性之業務需求偶為發放，屬於在該特定工作條件下固定常態工作中，由雇主與勞工就併從事該工作內容達成勞工取得之勞務對價給與，屬原告李文德等3人在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其等因

01 工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，自符「勞務對價性」
02 及「給與經常性」之要件，同屬工資之一部，至彰甚明。

03 4.被告雖以前詞為辯，然伊適用之國營事業管理法各該條文別
04 無明確定義工資，抑或認定系爭領班加給與司機加給屬工資
05 與否之情事，同法第14條、第33條僅係宣示含被告在內之國
06 營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準
07 據，當應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷
08 。徵以勞動基準法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所
09 制定，且於第1條即揭櫫所規定者乃勞動條件最低標準，故
10 各國營事業單位固得依事業性質、勞動態樣與勞工另行訂定
11 勞動條件，然所約定之勞動條件當不得低於勞動基準法所定
12 最低標準；行政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判
13 ，依調查證據、本於辯論結果以自由心證所為之認定，況本
14 件原告各係新增擔任領班、司機之工作內容，與其等原本擔
15 任之保健物理員、儀器修造員、線路裝修員、土木工程員、
16 電機裝修員及電機工程員工作內容要屬有別，是被告以系爭
17 領班加給與司機加給乃恩惠性給與，應依經濟部函示、經濟
18 部事業平均工資項目表或經濟部手冊之標準認定工資範圍云
19 云，礙難憑採。

20 (二)系爭協議書第2條中段規定以經濟部事業平均工資項目表，
21 進而認定系爭領班加給與司機加給不計入平均工資計算舊制
22 年資結清金額之部分，應已違反勞動基準法第55條、第2條
23 第3款，及勞工退休金條例第11條第1項、第3項之法定最
24 低標準，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞動基準法最
25 低標準取代之：

26 1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條
27 本文定有明文。又法律行為之一部分無效者，全部皆為無效
28 。但除去該部分亦可成立者，則其他部分，仍為有效，民法
29 第111條亦有明定。

30 2.本件兩造乃雇主與勞工關係一節，為兩造所不爭。觀勞雇雙
31 方除非有法律明文規定得排除適用外，依勞動基準法第1條

規定均應遵守之，蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可由雇主單方或勞雇雙方以契約方式排除勞動基準法規定之適用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從私法自治及契約自由之原則來檢視，而應本於勞動關係之特殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使勞動條件之公平性及勞資關係之利益均足以獲得確保。再勞工退休金制度之立法，關於勞動基準法第55條規定雇主負擔給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力給付之雇主對勞工之照顧義務，乃強制規定，另雇主違反者分別科處罰金或罰鍰，係為監督雇主履行其給付勞工退休金之義務，以達成保障勞工退休後生存安養之目的，衡諸立法之時空條件、勞資關係及其干涉法益之性質與影響程度等因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院大法官釋字第578號解釋要旨參照），堪謂勞動基準法、勞工退休金條例均係國家立法以公權力介入勞雇間私法勞動關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響，要非僅止於取締規定甚明，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞動基準法、勞工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之適用無訛。

3. 勞動基準法第2條第3款明定工資範疇，屬法律強制規定，業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定判斷工資與否，是無論兩造是否曾有工資範疇不及系爭領班加給、司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷。又參勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用該條例之退休金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低

於勞動基準法第55條及第84條之2 規定之給與標準結清者，從其約定，可觀勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項即明，此即為保障勞工退休金條例施行前已適用勞動基準法之勞工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。本院已詳述認定系爭領班加給與司機加給性質上屬工資之理由如前，系爭協議書第2 條雖載以：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010 號函核定『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理……」等文字（見本院卷第245 頁至第252 頁），輔以經濟部事業平均工資項目表要無系爭領班加給與司機加給等項，與勞動基準法第2 條第3 款認定工資標準範疇不同，因此令被告取得低於勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項，及勞動基準法第55條規定最低給與標準即可結清之利益，顯與前開強制規定未合，揆諸上揭規定，系爭協議書第2 條中段約定關於未列入系爭領班加給、司機加給部分，應依民法第71條規定無效，故改依勞動基準法第2 條第3 款規定取而代之，應堪認定。

(三)如將系爭領班加給、司機加給納入平均工資計算，計算補發舊制結清金額之適用期間、範圍各為何？本件原告請求被告補發如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額及法定遲延利息，有無理由？

- 1.系爭領班加給與司機加給屬勞動基準法第2 條第3 款之工資，業由本院認定如上，兩造均未爭執於結清舊制年資退休金數額或領取退休金時，被告未將系爭領班加給、司機加給等納入平均工資計算，自有短付情形，是本件原告請求被告給付如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，應予准許。
- 2.末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，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；給付有確定期限者，

債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第203條、第233條第1項及第229條第1項各有明文。復雇主應於勞工退休之日起30日內給付勞工退休金，此觀勞動基準法第55條第3項自明。另勞退舊制保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低於勞動基準法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定，勞工退休金條例第11條第3項亦明。被告應給付本件原告上開金額，已由本院詳予說明如前，並因應上揭規定，全屬有確定期限之給付，本應分別自結清舊制年資退休金或退休起30日內為給付，逾期即負遲延責任，是如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額既為被告所遲延給付，揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應各給付其等之金額，均自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，系爭領班加給與司機加給均屬工資，不受簽署系爭協議書約定為限，均應列入平均工資計算以為舊制年資退休金之結清。從而，本件原告依經濟部退撫資遣辦法第9條，系爭退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款，勞動基準法第84條之2、第55條，勞工退休金條例第11條第3項等規定，請求：被告應各給付本件原告如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即本件原告之給付請求為勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 113 年 7 月 30 日

勞動法庭 法官 黃鈺純

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後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 113 年 7 月 30 日

書記官 李心怡

附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

編號	員工姓名	服務年資起算日	舊制年資結清日 或退休日	結清或退休金基數（個）		平均工資差額		應補發金額 原告主張	利息起算日
						期間	金額		
1	賴鐘鎮	66年7月8日	110年1月28日 （已退休）	勞基法施行前	14.1667	退休前3個月	3,590	161,550	110年2月28日
				勞基法施行後	30.8333	退休前6個月	3,590		
2	巫政宏	67年3月26日	111年1月31日 （已退休）	勞基法施行前	12.8333	退休前3個月	3,638	162,938	111年3月3日
				勞基法施行後	32.1667	退休前6個月	3,614		
3	繆木榮	67年9月2日	109年3月1日 （已退休）	勞基法施行前	11.8333	退休前3個月	3,590	161,550	109年4月1日
				勞基法施行後	33.1667	退休前6個月	3,590		
4	吳貴統	64年1月6日	108年7月1日 （已退休）	勞基法施行前	19.1667	退休前3個月	3,590	161,550	108年8月1日
				勞基法施行後	25.8333	退休前6個月	3,590		
5	曾松光	68年11月6日	109年12月1日 （已退休）	勞基法施行前	9.5	退休前3個月	3,590	161,550	110年1月1日
				勞基法施行後	35.5	退休前6個月	3,590		
6	蔡進益	68年9月17日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	9.8	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	35	結清前6個月	3,590		
7	謝榮模	68年6月11日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	3,590		
8	呂學錡	68年3月26日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	10.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	34.1667	結清前6個月	3,590		
9	楊寶生	69年1月26日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	9.1667	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	35.8333	結清前6個月	3,590		
備註	本件原告主張平均工資差額，原告巫政宏、繆木榮、吳貴統、蔡進益、呂學錡與楊寶生均含系爭領班加給，原告賴鐘鎮、曾松光、謝榮模則含系爭司機加給。								