

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第249號

原告 劉光正

0000000000000000

陳賢明

張新村

蔡慶山

蔣其昌

0000000000000000

蘇山稜

葉柄根

0000000000000000

林港平

簡俊毅

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

詹奕聰律師

華育成律師

被告 台灣電力股份有限公司

0000000000000000

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間給付退休金差額事件，本院於民國113年8月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應各給付原告如附表「應補發金額」欄所示之金額，及自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；惟如被告各以附表「應補發金額」欄所示之金額為原告預供擔保，得免為假執行。

01 事實及理由

02 一、原告主張：

03 (一)原告劉光正、陳賢明、張新村、蔡慶山、蔣其昌、蘇山稜、
04 葉柄根、林港平及簡俊毅等人（下稱原告等9人）分別自附
05 表「服務年資起算日期」欄之日期受僱於被告；劉光正服務
06 於被告電力通信處擔任電訊裝修員，陳賢明服務於被告台北
07 供電區營運處擔任電機裝修員，張新村服務於被告雲林區營
08 業處擔任線路裝修員，蔡慶山服務於被告放射試驗室擔任保
09 健物理員，蔣其昌服務於被告新桃供電區營運處擔任電機裝
10 修員，蘇山稜、葉柄根服務於被告台北北區營業處分別擔任
11 電機裝修員、線路裝修員，林港平服務於被告第一核能發電
12 廠擔任電機裝修員，簡俊毅服務於被告基隆區營業處擔任線
13 路裝修員。

14 (二)原告張新村、蔡慶山、蔣其昌、蘇山稜、葉柄根、林港平及
15 簡俊毅等7人（下稱原告張新村等7人）雖與被告簽立結清勞
16 退舊制年資協議書（下稱系爭協議書），惟系爭協議書約款
17 內容排除本件領班及兼任司機加給計入平均工資一節，實已
18 抵觸勞動基準法（下稱勞基法）強制規定而依民法第71條第
19 1項規定為無效，被告仍應回歸適用勞基法規定，列入系爭
20 領班及兼任司機加給於原告張新村等7人之平均工資後，補
21 發彼等舊制結清金差額。

22 (三)查，原告劉光正、陳賢明、蔣其昌、蘇山稜、林港平等5人
23 （下稱原告劉光正等5人）除原本職務外並兼任領班，有帶
24 領員工外出並協調班員完成工作之責任，因肩負較重責任獲
25 發領班加給（下稱系爭領班加給），該加給不僅給付數額固
26 定，且發放時間固定隨每個月薪資一同發放，此項給付顯與
27 勞工提供勞務行為間有對價關係，且為原告劉光正等5人於
28 固定常態工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質
29 上應屬工資，並應列入平均工資計算。而該領班加給係因原
30 告劉光正等5人符合領班資格後，始有擔任可能，且一經兼
31 任領班後，原告劉光正等5人即須肩負管理轄下所有勞工之

01 責，如有發生任何事故，亦須擔負受懲處之風險。又，被告
02 對領班之職位並非屬臨時性、偶發性之需求，係經常性須配
03 置若干人員負責，縱使被告係採單一數額給付方式，仍不減
04 其性質，顯見此系爭領班加給具有勞務對價性，而應屬勞基
05 法第2條第3款所定之「工資」無誤。

06 (四)又，原告張新村、蔡慶山、葉柄根及簡俊毅等4人（下稱原
07 告張新村等4人）除原本職務外並兼任司機受按月核發兼任
08 司機加給（下稱系爭兼任司機加給），系爭兼任司機加給並
09 非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬特定工作條件下之
10 固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主因特殊工作條件
11 而對勞工所給付之兼任司機加給，本質上自應認係勞工於本
12 職工作外兼任司機工作之勞務對價。此項給付顯與勞工提供
13 勞務行為間有對價關係，且為原告張新村等4人於固定常態
14 工作中可得支領之給與，亦具有經常性給付，性質上應屬工
15 資，並應列入平均工資計算。再者，因兼任司機加給亦不如
16 夜點費一般需要較長統計時間，故該項兼任司機加給均固定
17 隨每個月薪資匯入原告張新村等4人之金融帳戶，係原告張
18 新村等4人通常時期均可獲致之給付，亦符合經常性給與要
19 件，應屬勞基法第2條第3款所定之工資無誤。

20 (五)意即，本件原告等9人請求之項目係：原告劉光正、陳賢明
21 請求被告給付退休金差額，其餘原告張新村等7人請求被告
22 給付舊制結清金差額；又原告劉光正等5人請求系爭領班加
23 給，原告張新村等4人請求兼任司機加給。詎料，被告於
24 計算退休金或結清舊制結清金時，均未將系爭領班加給及兼
25 任司機加給納入平均工資據以計算，因而短少給付原告等9
26 人退休金及舊制結清金，被告自應補為給付。

27 (六)本件原告張新村等7人為結清舊制年資人員，依改制前行政
28 院勞工委員會94年04月29日勞動4字第0940021560號令意
29 旨，仍應有適用勞基法第55條第3項規定，得請求被告於結
30 清舊制年資日起30日內給付結清退休金。且前揭勞委會函釋
31 於勞基法修法後，仍尚未廢止，足見依勞工退休金條例（下

01 稱勞退條例)第11條第3項結清舊制退休金之情形下，雇主
02 仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年資日起30日
03 內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息，自屬無
04 誤。故原告張新村等7人之舊制結清退休金利息起算日仍應
05 自109年8月1日起算。

06 (七)被告於計算原告劉光正、陳賢明退休金數額時，並無包含其
07 等實領之領班加給，實則此等給付性質，應屬工資之一部，
08 於退休時應列入平均工資中一併計算。被告未將系爭領班加
09 給計入平均工資，已違勞基法強制規定，是被告應依勞基法
10 第55條、第84條之2、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣
11 辦法(下稱退撫辦法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則
12 (下稱退休規則)第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給
13 付原告劉光正、陳賢明短少之退休金差額；原告張新村等7
14 人於000年00月間與被告簽立勞退舊制年資結清協議書，惟
15 兩造約定列入平均工資給付項目中，並無包含實領之系爭領
16 班或兼任司機加給，實則此等給付性質，應屬工資之一部，
17 於結清勞退舊制年資時應列入平均工資中一併計算。被告未
18 將系爭領班或兼任司機加給計入平均工資，已違勞基法強制
19 規定，是被告應依勞退條例第11條第3項、勞動基準法第55
20 條、第84條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第
21 10條第1項第1款、系爭年資協議書第5條、第10條等規定給
22 付原告張新村等7人短少之結清舊制金差額。並聲明：如主
23 文第1項所示。

24 二、被告則以：

25 (一)被告為經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法(下稱
26 國管法)第14條、第33條。查過去「經濟部所屬事業人員退
27 休撫卹及資遣辦法作業手冊」內之「經濟部所屬事業機構列
28 入計算平均工資之給與項目表」列舉14種得列入計算平均工
29 資之給與項目，兼任司機加給、領班加給並不在列，迨至11
30 1年11月2日經濟部以經營字第11100739620號函表示行政院
31 核復同意將夜點費納入「經濟部所屬事業機構列入計算平均

01 工資之給與項目表」，並從000年00月0日生效。修正後之
02 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，
03 領班加給、兼任司機加給依然不在列，被告依法自不得將此
04 二項費用列入計算平均工資。

05 (二)經濟部認定兼任司機加給、領班加給之性質乃公司體恤、慰
06 勞及鼓勵員工之性質，非行政院規定之工資，亦未納入退撫
07 辦法規定列計平均工資之項目，此有經濟部96年5月17日經
08 營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682
09 270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函可稽。

10 (三)原告張新村等7人與被告簽訂有「台灣電力公司年資結清協
11 議書」，查000年00月間兩造簽訂系爭年資結清協議書時，
12 當時之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目
13 表」並未將領班加給、兼任司機加給列入，即至今日經濟部
14 所發布之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項
15 目表」仍未將領班加給、兼任司機加給列入，故原告張新村
16 等7人依約不得請求將此二項給付計入平均工資計算之退休
17 金。

18 (四)退步言之，縱使兼任司機加給、領班加給應列入工資計算平
19 均工資，原告張新村、簡俊毅尚未退休，舊制結清金差額請
20 求權尚未發生；遲延利息應自退休日後30日之翌日起算。因
21 此本件情形，縱使兼任司機加給、領班加給未計入平均工資
22 計算退休金，被認定違反勞基法第55條所規定之最低標準，
23 亦只能認定兩造就兼任司機加給、領班加給尚未結清舊制退
24 休金，此部分保留年資。假設兼任司機加給、領班加給尚未
25 結清舊制退休金，此部分保留年資，依法應於原告蔡慶山、
26 蔣其昌、蘇山稜、葉柄根、林港平等5人退休日起三十日內
27 發給退休金，遲延利息應從渠等退休日起三十日之翌日起
28 算。尚未退休之原告張新村、簡俊毅，請求權並未發生。

29 (五)綜上，系爭兼任司機加給、領班加給非屬工資，原告之請求
30 無理由。退步言之，縱使兼任司機加給、領班加給屬於工
31 資，原告張新村等7人與被告簽訂有年資結清協議書，渠等

01 依約不得請求將此二項給付計入平均工資計算之退休金。再
02 退步言，尚未退休之原告張新村、簡俊毅無權請求，以茲抗
03 辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、兩造對於原告等9人均受僱於被告，及原告民事起訴狀附表
05 之「服務年資起算日期」、「退休日期」、「舊制年資結清
06 日期」、「退休金基數」、「結清基數」、「平均領班加
07 給」、「平均兼任司機加給」、「應補發退休金」、「應補
08 發舊制結清金」各欄之記載，及所提之證物形式上真正均不
09 爭執（參見本院卷第134頁）。

10 四、本院之判斷：

11 (一)系爭領班加給、兼任司機加給應計入原告之平均工資以計算
12 退休金、舊制結清金：

13 1.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
14 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
15 金額」。又勞基法第2條第3款規定「工資：指勞工因工作而
16 獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件
17 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
18 常性給與均屬之」。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指
19 符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指
20 在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具
21 「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀
22 念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契
23 約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應
24 為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規則或簽立團
25 體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為何，如在制度
26 上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價
27 （報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，
28 此與勞基法第29條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年
29 度終了結算有盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公
30 積金後，對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無
31 確定標準，僅具恩惠性、勉勵性給與，非雇主經常性支出之

01 勞動成本，而非工資之情形未盡相同，亦與勞基法施行細則
02 第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥
03 然有別（最高法院100年度台上字第801號判決意旨參照）。
04 準此，系爭領班加給及兼任司機加給是否屬於工資，應依一
05 般社會交易之健全觀念，判斷是否具備勞工因提供勞務而由
06 雇主獲致對價之「勞務對價性」，及有無於固定常態工作中
07 可取得、具有制度上經常性之「經常性給與」為據。

08 2.經查，原告劉光正等5人均擔任領班，並固定領有系爭領班
09 加給。業據109年4月28日被告各單位設置領班辦法、領班及
10 副領班要點、原告劉光正等5人之薪給資料為證（見本院卷
11 第57至62頁、第69至72頁、第75至85頁、第97頁、第101
12 頁、第109頁），為使基層幹部便於推動工作，加強工作責
13 任及工作安全，以提高工作成果，凡擔任同一類型工作人數
14 較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處
15 核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並
16 考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技
17 術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工
18 作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責
19 外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，
20 應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考
21 績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，
22 亦得由領班向主管提供意見。足見原告在職期間，係因被告
23 業務上之需要而擔任領班，執行原本工作以外之業務，而按
24 月領取領班加給。其等擔任領班執行業務具有常態性，與一
25 般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是被
26 告於原告等在職期間因擔任領班所給付之系爭領班加給，自
27 非因臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件
28 下，所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經
29 常性。本件系爭領班加給既經被告核准擔任領班之勞工所獨
30 有，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價
31 性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班者而對勞

01 工所加給之給付，本質上應認為係勞工從事領班工作之勞務
02 對價。是以，系爭領班加給係屬勞僱雙方間就特定工作條件
03 達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給
04 付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有
05 經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要
06 件，自屬工資之一部分，而應計入原告之退休金、舊制結清
07 金計算。

08 3.原告張新村等4人受僱被告期間分別兼任司機工作，每月另
09 領有系爭兼任司機加給，有被告74年1月11日之兼任司機加
10 給支給要點、被告108年9月12日致各區營業處函文、原告等
11 4人之薪給資料為證（見本院卷第63至66頁、第89頁、第93
12 頁、第105頁、第113至118頁）。而司機工作本非其等主要
13 職務，該項加給係因被告未另僱用司機，而由其等兼職開車
14 至維修現場並保養維護車輛方得領取，且被告訂有兼任司機
15 加給要點，可見系爭兼任司機加給係兼任司機者所享有且按
16 月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特
17 定工作條件下之固定常態工作中勞工取得之給與，此種雇主
18 因特殊工作條件而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞
19 工於該本職工作之外兼任司機工作之勞務對價，且既係兩造
20 間就特定之工作條件達成協議，為勞工於該一般情形下經常
21 可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度
22 上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」
23 之要件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金、
24 舊制結清金，是原告等此部分主張當屬有據。

25 4.被告辯稱退撫辦法作業手冊附件貳之一經濟部所屬事業機構
26 列入平均工資之給與項目表（見本院卷第141頁）亦未列入
27 系爭領班加給、兼任司機加給云云；然勞基法係國家為實現
28 憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為
29 最低標準，此觀該法第1條規定即明，故於勞基法公布施行
30 後，各國營事業單位固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另
31 行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所

01 定之最低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待
02 遇及福利標準、退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞
03 動條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。是系爭
04 領班加給、兼任司機加給確屬工資之性質，業經本院認定如
05 前，被告前開抗辯自屬無據。又被告引用國管法第14條、第
06 33條規定，辯以：系爭領班加給、兼任司機加給不應列入平
07 均工資云云；惟國管法第14條、第33條固規定「國營事業應
08 摺節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得
09 為標準以外之開支。」、「國營事業人員之進用、考核、退
10 休、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，
11 由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」，然上
12 開條文並未將系爭領班加給、兼任司機加給明示排除於工資
13 之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作
14 為給付員工工作報酬之準據。縱被告再以經濟部函釋重申領
15 班加給係屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資
16 云云，惟系爭領班加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應
17 依職權個案判斷之事項，行政機關之解釋，並無拘束法院之
18 效力，故前開退撫辦法作業手冊、被告援引之相關函釋，自
19 均無從採為對其有利之認定。

20 (二)至原告張新村等7人與被告簽訂系爭協議書，仍不影響有關
21 舊制年資結清差額之請求：

22 被告固抗辯原告張新村等7人於000年00月間與被告簽訂系爭
23 年資結清協議書時，依系爭協議書第2條約定，系爭領班加
24 給及系爭兼任司機加給不在計算舊制年資退休金平均工資範
25 圍內，故其等不得請求將領班加給及兼任司機加給納入平均
26 工資據以計算所結清之舊制年資退休金云云。惟查，系爭協
27 議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，
28 悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞動
29 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
30 12月15日台82經44010號函核定『經濟部所屬事業機構列入
31 計算平均工資之給與項目表』之規定辦理…」，有系爭協議

01 書在卷可稽（見本院卷第135至136頁），足見系爭協議書關
02 於年資結清之基數計算亦依據勞基法相關規定辦理。而勞基
03 法公布施行後，被告固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另
04 行訂定勞動條件，然所約定之勞動條件仍不得低於勞基法所
05 定之最低標準。是系爭協議書即不得低於勞基法所定勞動條
06 件，若有所牴觸，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意
07 旨。而系爭領班加給應屬勞基法規定之工資，業經本院認定
08 如前，被告於給付原告舊制年資退休金時，既未將系爭領班
09 加給及系爭兼任司機加給納入平均工資計算，有違反勞基法
10 規定，自亦應依勞基法規定標準，補給原告張新村等7人結
11 清舊制年資之差額，被告此部分抗辯，即乏依據。

12 (三)系爭領班加及系爭兼任司機加給均給屬勞基法第2條第3款工
13 資性質，已如前述，且兩造對於附表「應補發金額」欄所計
14 算之應補發退休金差額及所計算之應補發結清舊制金差額均
15 不爭執。被告應依勞基法第55條、第84條之2、退撫辦法第9
16 條、退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款等規定給付原
17 告劉光正、陳賢明如附表「應補發金額」欄所示短少之退休
18 金差額；另依勞退條例第11條第3項、勞基法第55條、第84
19 條之2、退撫辦法第9條、退休規則第9條第1項、第10條第1
20 項第1款、系爭年資協議書第5條、第10條等規定給付原告張
21 新村等7人如附表「應補發金額」欄所示短少之舊制結清金
22 差額，均有理由，應予准許。

23 (四)按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付
24 之。給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
25 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
26 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
27 定，亦無法律可據者，年息為5%。104年10月23日修正前勞
28 基法施行細則第29條、現行勞基法第55條第3項前段及民法
29 第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。次
30 按有關勞僱雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資
31 之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依

01 該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞
02 工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年
03 4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。再依原告張新
04 村、簡俊毅與被告於000年00月間，以系爭協議書約定於109
05 年7月1日結清被上訴人舊制年資，依系爭協議書第5條約
06 定，被告應以支票或匯款方式一次給付，有系爭協議書在卷
07 可參（見本院卷第153至154頁、第165至166頁），堪認被告
08 就結清舊制年資部分，應於約定結清日後30日內發給結清舊
09 制年資退休金，而系爭兼任司機加給既認應計入平均工資，
10 據以結清年資，已如前述，則被告短發部分，其給付期限即
11 應與依系爭協議書給付部分相同，應於109年7月1日結清日
12 後30日內發給，被告抗辯原告張新村、簡俊毅尚未退休，請
13 求權尚未發生而不得請求云云，即無足採。查被告未將系爭
14 領班加給、兼任司機加給計入原告等平均工資計算退休金或
15 舊制年資結清給與，並於其等各於附表「退休日」或「舊制
16 年資結清日」欄所示日期起30日內給付之等情，業如前述，
17 則被告自原告退休或結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付
18 狀態。是原告依上開規定請求被告應自如附表「利息起算
19 日」欄所示之日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利
20 息，亦屬有據，應予准許。

21 五、綜上所述，原告分別請求被告給付原告如附表「應補發金
22 額」欄所示之退休金差額、舊制年資差額暨自附表「利息
23 起算日」欄起至清償日止按年息5%計算之遲延利息為有理
24 由，應予准許。

25 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
26 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
27 被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

28 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
29 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
30 併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 113 年 8 月 23 日

02 勞 動 法 庭 法 官 薛 嘉 珩

03 以上正本係照原本作成。

04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 26 日

07 書 記 官 吳 珊 華

08 附表：

09 非舊制結清人員

10

編 號	姓 名	服 務 年 資 起 算 日 期	退 休 日 期	退 休 金 基 數		退 休 前	平 均 領 班 加 給 (新 台 幣 / 元)	平 均 兼 任 司 機 加 給 (新 台 幣 / 元)	應 補 發 金 額 (新 台 幣 / 元)	利 息 起 算 日
1	劉 光 正	68年6 月3日	113年1 月16日	勞基法 施行前	10.33 33	3個月	3,733元		167,985元	113年2 月16日
				勞基法 施行後	34.66 67	6個月	3,733元			
2	陳 賢 明	67年8 月7日	112年1 月16日	勞基法 施行前	12	3個月	3,733元		167,985元	112年2 月16日
				勞基法 施行後	33	6個月	3,733元			

11 舊制結清人員

12

編 號	姓 名	服 務 年 資 起 算 日 期	舊 制 結 清 日 期	結 清 基 數		結 清 前	平 均 領 班 加 給 (新 台 幣 / 元)	平 均 兼 任 司 機 加 給 (新 台 幣 / 元)	應 補 發 金 額 (新 台 幣 / 元)	利 息 起 算 日
1	張	76年6		勞基法	0	3個月		3,199元	115,164元	

(續上頁)

01

	新 村	月4日	109年7 月1日	施行前						109年8 月1日	
				勞基法 施行後	36	6個月			3,199元		
2	蔡 慶 山	67年5 月19日		勞基法 施行前	12.5	3個月			3,590元		161,550元
				勞基法 施行後	32.5	6個月			3,590元		
3	蔣 其 昌	72年6 月15日		勞基法 施行前	2.333 3	3個月	2,133元				90,653元
				勞基法 施行後	40.16 67	6個月	2,133元				
4	蘇 山 棧	67年4 月2日		勞基法 施行前	12.66 67	3個月	3,590元				161,550元
				勞基法 施行後	32.33 33	6個月	3,590元				
5	葉 柄 根	66年12 月27日		勞基法 施行前	13.33 33	3個月			3,590元		161,550元
				勞基法 施行後	31.66 67	6個月			3,590元		
6	林 港 平	67年9 月24日		勞基法 施行前	11.83 33	3個月	3,590元				161,550元
				勞基法 施行後	33.16 67	6個月	3,590元				
7	簡 俊 毅	77年9 月21日		勞基法 施行前	0	3個月			2,133元		78,921元
				勞基法 施行後	37	6個月			2,133元		

