

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第328號

原告 曾顯順
陳德雄
許原華
鄭達富
林庚申
蔡茂林

陳國興
應保有

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

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 章修璇律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113 年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

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，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

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

事實及理由

一、原告曾顯順、陳德雄、許原華、蔡茂林、應保有（下合稱原告曾顯順等5 人）、鄭達富、林庚申與陳國興（下合稱原告

01 鄭達富等3人，與原告曾顯順等5人合稱本件原告）主張：

02 (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

03 之臺北供電區營運處、第一核能發電廠與臺中發電廠，除原

04 告陳德雄為機械技術員，原告鄭達富、林庚申、陳國興與應

05 保有為線路裝修員外，其餘原告均為機械裝修員，全屬適用

06 勞動基準法之員工。原告蔡茂林、陳國興與應保有係各於如

07 附表舊制年資結清日或退休欄所示日期退休而領取勞工退休

08 金，原告曾顯順、陳德雄、許原華、鄭達富與林庚申則於未

09 退休前之民國108年12月各與被告協議，依勞工退休金條例

10 第11條第3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資

11 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

12 ），又該等退休金給付標準，工作年資屬勞動基準法73年8

13 月1日施行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭

14 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

15 算之。本件原告除原本職務工作內容外，原告曾顯順等5人

16 尚兼任領班，即被告為推動工作效率、加強及督導工作進行

17 與安全而經常性設置，由其等擔任小組組長，領導協調小組

18 成員完成工作、負有初步考核義務，且立於第一線處理，以

19 顧勞務品質、安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受

20 懲處風險等較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班

21 加給（下稱系爭領班加給）；原告鄭達富等3人復擔負司機

22 職務駕車出勤，此非臨時性業務需求，乃特定工作條件下之

23 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

24 任，主管級人員、擔任特種車輛操作人員者均不得兼任，且

25 規定有每月出車次數下限，並獲取兼任司機加給（下稱系爭

26 司機加給），金額隨其等職級、駕駛車種、契約性質（正式

27 、約聘僱或定期契約工有別）及出車次數而異。此二者加給

28 之給付數額固定，也隨每月薪資一同發放，實與其等提供勞

29 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

30 一部以為勞工退休金之計算。

31 (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

01 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
02 010 號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
03 項目表（下稱經濟部事業平均工資項目表）」標準進行辦理
04 ，更於系爭協議書第2 條中段揭示採行該項目表標準，實未
05 將系爭領班加給及司機加給納入一同計算平均工資及退休金
06 ，致其等受有如附表「應補發金額原告主張」欄所示退休金
07 差額之損害。經濟部事業平均工資項目表之計算方式顯低於
08 而抵觸勞動基準法第2 條第3 款、第55條與第84條之2 等強
09 制規定，基於勞工退休金條例第11條第3 項規定，依民法第
10 71條規定應屬無效，當回歸適用勞動基準法第2 條第3 款、
11 第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。再者，經濟部
12 所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣辦
13 法）第3 條已明示平均工資係依勞動基準法有關規定辦理，
14 倘行政院關於國營事業所屬人員待遇及福利標準、經濟部薪
15 給管理要點或勞資團體協約約定與勞動基準法保障之勞動條
16 件抵觸者，自不得援引適用；職是，應以舊制結清前3 個月
17 平均領班加給、司機加給（即以系爭退休規則第10條第1 項
18 第1 款為依據）與勞動基準法施行前之退休金基數即系爭退
19 休規則第9 條第1 款相乘後，與舊制結清前6 個月平均領班
20 加給、司機加給（即以勞動基準法第2 條第4 款為依據）及
21 勞動基準法施行後之退休金基數相乘後相加，即為其等各自
22 得請求之金額，且就採舊制年資結清之部分原告仍得適用勞
23 動基準法第55條第3 項規定請求遲延給付之利息，不因退休
24 日先後有別或尚未退休而有不同。

25 (三)爰原告蔡茂林、陳國興與應保有依經濟部退撫資遣辦法第9
26 條，系爭退休規則第9 條第1 項、第10條第1 項第1 款，勞
27 動基準法第84條之2 、第55條，其餘原告除上述規定外併依
28 勞工退休金條例第11條第3 項規定，及系爭協議書第5 條、
29 第10條之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給
30 付本件原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，
31 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。

二、被告則以：

(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契約，且除原本職務工作內容外，原告鄭達富等3人擔任司機並領取系爭司機加給，原告曾顯順等5人猶擔任領班並領取系爭領班加給，且如本件原告主張有理由，如附表所示各內容形式上並不爭執。惟被告乃經濟部所屬國營事業，應遵守國營事業管理法第14條、第33條授權以經濟部事業平均工資項目表規範核准列入之平均工資項目為計算，系爭領班加給與司機加給均未列於該項目表內，經濟部也屢以96年5月17日經營字第09602605480號函、101年10月26日經營字第10100682270號函、108年8月21日經營字第000000000000號函覆系爭領班加給、司機加給僅具有被告體恤、慰勞及鼓勵員工之性質，被告依法當不得將此等項目列入平均工資計算範圍內；復自原告曾顯順109年1月並未領取系爭領班加給之事實，亦見並無經常給與性可言。且原告曾顯順、陳德雄、許原華、鄭達富與林庚申等人於108年12月各與被告簽署系爭協議書，系爭協議書第2條已約定就舊制勞工退休金之年資採計、基數計算方式全依經濟部退撫資遣辦法與勞動基準法等相關規定辦理，平均工資計算悉依行政院82年12月15日台82經44010號函核定經濟部事業平均工資項目表之規定辦理等情，基於斯時及目前經濟部事業平均工資項目表並未將系爭司機加給、領班加給列為計算範圍內，其等為應納入平均工資之主張，自屬無由。

(二)縱系爭司機加給、領班加給應列入平均工資計算範疇，系爭協議書第2條違反法律強制規定無效，依民法第111條其餘部分仍有效之規定，因原告曾顯順、陳德雄與許原華等人迄未退休，請求權尚未發生，僅能認定就其等系爭司機加給、領班加給部分仍未結清舊制退休金，其餘原告既於如附表「舊制年資結清或退休日」欄所示日期退休，均應自退休後30日之翌日方請算法定遲延利息。本件被告員工成立有工會組

01 織，勞工並非較為弱勢之一方等語，資為抗辯。並聲明：原
02 告之訴駁回。

03 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起
04 受僱於被告，各在臺北供電區營運處、第一核能發電廠與臺
05 中發電廠任職，除原本職務工作內容外，原告鄭達富等3人
06 尚擔任司機並領取系爭司機加給，原告曾顯順等5人猶擔任
07 領班並領取系爭領班加給；又除原告蔡茂林、陳國興與應保
08 有係退休領取退休金外，其餘原告均與被告簽署年資結清意
09 願調查表（下稱意願調查表）、系爭協議書結清舊制勞工退
10 休金，若將其等領取之系爭司機加給、領班加給均列入平均
11 工資計算，被告尚應給付如附表應補發金額原告主張欄所示
12 差額等事實，為兩造所不爭，且有系爭協議書、被告公司基
13 本資料、本件原告之舊制年資結清退休金計算清冊、薪給清
14 單、薪給資料、退休金計算清冊、勞保與就保歷來投保明細
15 、意願調查表等附卷可稽（見本院卷第37頁至第40頁、第51
16 頁至第102頁、第107頁至第183頁、第205頁至第214頁
17 ），是此部分事實，首堪認定。

18 四、得心證之理由

19 （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
20 定工資無誤：

21 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
22 資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式
23 給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，此
24 觀勞動基準法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之
25 報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之
26 給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某
27 項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般
28 社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇
29 主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之
30 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
31 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

，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎（最高法院100 年度台上字第801 號、110 年度台上字第945 號、109 年度台上字第1745號判決要旨參照）。

2.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47頁至第50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，此同有經濟部108 年8 月21日經營字第10803517540 號函覆以：人員兼任大型工程車駕駛工作支給兼任司機加給，有助於提高車輛調度彈性及加速事故處理效率，係屬業務實需等語足資憑佐（見本院卷第203 頁至第204 頁）。

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49 頁至第50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

01 若多人兼任，應可分散駕駛疲勞所生風險，又大型車待注意
02 之幅度、規範較小型車為鉅，以及實際出車與體力消耗間等
03 關聯之故，縱經濟部108 年8 月21日經營字第00000000000
04 號、同年9 月12日電人字第1080017806號函以：確實辦理兼
05 任小型車司機人員退離後加速遞減人數上限進程，且92年起
06 新進人員兼任大型工程車駕駛者則改以每人每月4,000 元且
07 不隨晉級調整等內容（見本院卷第203 頁至第204 頁、第49
08 頁至第50頁），衡酌該等函文所揭示為覈實支給、管控成本
09 之目的，應不因更易定額給付，抑或前述函文與經濟部96年
10 5 月17日經營字第09602605480 號函、101 年10月26日經營
11 字第10100682270 號函上特意註記「慰勞性、恩給、體恤、
12 勉勵」等文字而逸失其勞務對價性之性質。此等支給既非因
13 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
14 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
15 取得之勞務對價給與，屬原告鄭達富等3 人在一般情形下經
16 常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度上亦
17 具經常性，自符「勞務對價性」及「給與經常性」之要件，
18 同屬工資之一部，至彰甚明。

19 3.系爭領班加給項目

- 20 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
21 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
22 告109 年4 月28日發布之各單位設置領班、副領班要點（見
23 本院卷第41頁至第46頁），可知於51年間設置領班一職之目
24 的，係為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、
25 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
26 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
27 班之增設人數；此等目的、制度化直至109 年設置要點公布
28 時仍無不同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，且選
29 任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
30 任，即須為被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類
31 工作有一定經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，

更見「領班」一職設立後逐漸嚴格化伊選任標準，顯為長期經常性之制度無訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人員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章、負責全班人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被課予較重之職責，復明訂祇得擔任領班與司機其一以專心致志於該工作內容，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領班所應具備之要件，亦足明瞭。

②另就支給金額之計算標準，自前述領班辦法所示（見本院卷第41頁至第43頁），擔任領班、副領班期間可晉加薪級3級、2級不等，迨免除該等職務後即恢復原薪級，堪謂系爭領班加給實隨其等原先職級而異領取金額之高低，更因擔任領班而生薪級變動，要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之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對勞工加給之給付，本質上當屬勞工於該本職工作外兼任領班職務之勞務對價，且既係兩造就該特定工作條件達成協議，為原告曾顯順等5人在一般情形下經常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度上亦具經常性，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。

4.被告雖以前詞為辯，然國營事業管理法各該條文別無明確定義工資，抑或認定系爭領班加給與司機加給屬工資與否之情事，自應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷，行政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判，依調查證據、本於辯論結果以自由心證所為之認定。又原告曾顯順固於109年1月間無系爭領班加給之領取乙情，有其109年度薪給資料在卷可徵（見本院卷第53頁），然被告未具體說明原告曾顯順未領取該月領班加給之原因與擔任領班與否有無關聯，僅以單月未領得領班加給之事實逕謂領班加給無給與經常性，要屬速斷。基此，被告以系爭領班加給與司機加給乃恩惠性給與，應依經濟部函示、經濟部事業平均工資項

目表標準認定工資範圍云云，礙難憑採。

(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，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年資結清金額，應已違反勞動基準法第55條、第2條第3款，及勞工退休金條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞動基準法最低標準取代之：

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

2.本件兩造乃雇主與勞工關係一節，為兩造所不爭。觀勞動基準法第1條所揭櫫：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準等語，是除非有法律明文規定得排除適用外，勞雇雙方均應遵守勞動基準法之規定。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

01 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
02 因素，國家採取財產刑罰作為強制手段，尚有其必要（司法院
03 大法官釋字第578 號解釋要旨參照），堪謂勞動基準法、
04 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
05 關係，以輔助居於社會經濟弱勢地位勞工而生規範影響甚明
06 ，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞動
07 基準法、勞工退休金條例之強制規定者，當有民法第71條之
08 適用，殆無疑義。

09 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，
10 業如前述，當不得由勞雇雙方合意排除，而應回歸該款規定
11 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
12 加給、司機加給之合意，也不影響該等項目性質之判斷。又
13 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
14 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
15 金制度者，其適用該條例前之工作年資，應予保留，此等保
16 留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約定以不低
17 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，
18 從其約定，可觀勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項即明
19 ，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
20 工所設，參之前開規定，同屬強制規定，至為明灼。本院已
21 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
22 ，系爭協議書第2 條雖載以：「結清舊制之年資採計、基數
23 計算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
24 法』及勞動基準法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據
25 行政院82年12月15日台82經44010 號函核定『經濟部所屬事
26 業機構列入計算平均工資之給與項目表』之規定辦理……」
27 等文字（見本院卷第219 頁至第232 頁），輔以經濟部事業
28 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
29 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
30 得低於勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項，及勞動基準
31 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。再系爭協議書第2條中段既經認因民法第71條規定無效，自毋庸論究有無民法第247條之1第1款、第3款且顯失公平情事而無效之情形，同予敘明。

(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。被告雖以原告曾顯順、陳德雄與許原華迄未退休，尚無請求權為辯，但其等與被告既各簽署系爭協議書，輔以民法第111條規定，被告當應依勞工退休金條例第11條第3項，勞動基準法第55條及第84條之2規定標準結清舊制退休金，伊稱其等不具就系爭領班加給列入平均工資計算舊制退休金權利云云，要不足採。

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，且因原告曾顯順、陳德雄、許原華、鄭達富與林庚申等人已簽署系爭協議書約定結清舊制勞工退休金，不因原告曾顯順、陳德雄與許原華尚未退休有別，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 114 年 1 月 24 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 114 年 1 月 24 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	曾顯順	81年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133	58,658	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	1,778		
2	陳德雄	79年1月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590	127,445	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5	結清前6個月	3,590		
3	許原華	81年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,133	70,389	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	2,133		
4	鄭達富	67年11月1日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	11.5	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	33.5	結清前6個月	3,199		
5	林庚申	67年10月5日	109年7月1日 （現已退休）	勞基法施行前	11.6667	結清前3個月	3,199	143,955	109年8月1日
				勞基法施行後	33.3333	結清前6個月	3,199		
6	蔡茂林	64年9月13日	109年1月31日 （現已退休）	勞基法施行前	17.8333	結清前3個月	3,590	161,550	109年3月2日
				勞基法施行後	27.1667	結清前6個月	3,590		
7	陳國興	66年3月7日	110年3月31日 （現已退休）	勞基法施行前	14.8333	結清前3個月	4,266	191,970	110年5月1日
				勞基法施行後	30.1667	結清前6個月	4,266		
8	應保有	67年1月25日	109年3月31日 （現已退休）	勞基法施行前	13.1667	結清前3個月	3,590	161,550	109年5月1日
				勞基法施行後	31.8333	結清前6個月	3,590		
備註	本件原告主張平均工資差額，原告曾顯順、陳德雄、許原華、蔡茂林、應保有均含系爭領班加給，原告鄭達富、林庚申與陳國興則含系爭司機加給。								