

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上易字第67號

上訴人 台灣電力股份有限公司

法定代理人 曾文生

訴訟代理人 趙偉程律師

被上訴人 江定中

陳連進

陳建富

蘇茂卿

蕭明德

許慶源

官朝鵬

徐嘉嶽

張永波

謝勝銓

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

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12月6日臺灣臺北地方法院113年度勞訴字第267號第一審判決提起上訴，本院於114年8月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人（下分稱姓名，合稱被上訴人）主張：伊等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人第一核能發電廠，江定中為電訊裝修員，陳連進、徐嘉嶽為電機

裝修員，蘇茂卿、官朝鵬、謝勝銓為機械裝修員，陳建富、蕭明德、許慶源、張永波為儀器修造員。除謝勝銓於民國109年2月29日退休而領取勞工退休金外，江定中、陳連進、陳建富、蘇茂卿、蕭明德、許慶源、官朝鵬、徐嘉嶽、張永波（下稱江定中等9人）於108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），協議依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資；陳連進、陳建富、蘇茂卿、蕭明德、許慶源、官朝鵬、徐嘉嶽、張永波、謝勝銓（下稱陳連進等9人）因兼任領班而按月領取領班加給（下稱系爭領班加給），江定中則因兼任司機而按月領取之兼任司機加給（下稱系爭兼任司機加給），均屬工資，伊等於退休前或舊制年資結清前6個月或3個月工資如包括系爭領班加給及兼任司機加給，其平均數額分別如附表「平均領班加給、兼任司機加給」欄所示，惟上訴人未將系爭領班及系爭兼任司機加給列入平均工資計算，致短付退休金，應補發伊等各如附表「應補發金額」欄所示之差額（下稱系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條第3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9條規定及系爭協議書第2條約定，訴請上訴人給付系爭退休金差額，及均加計自附表「利息起算日」欄所示日期起算法定遲延利息（原審判命上訴人如數給付，上訴人聲明不服，提起上訴）。並於本院答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊為經濟部所屬國營事業，員工之薪資應依行政院及經濟部相關規定發給，被上訴人每月之基本薪給，已充分反應所從事工作之報酬，而系爭領班加給及系爭兼任司機加給均屬體恤、慰勞及鼓勵性質非經常性之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非「經濟部所屬事業機構列入計算平

均工資之給與項目表」(下稱系爭給與項目表)所定得列入平均工資之項目，自不得列入計算平均工資。又被上訴人江定中等9人於108年12月間選擇與伊簽訂系爭協議書，同意依系爭給與項目表計算平均工資，與伊就系爭領班及司機加給不列入平均工資計算達成合意，伊無於約定範圍外之給付義務。縱認伊應補發系爭退休金差額，惟江定中等9人之遲延利息應自實際退休日後30日之翌日起算等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人於第一審之訴駁回。

三、兩造不爭執事項為(見本院卷第129-130頁)：

(一)被上訴人分別自附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於上訴人第一核能發電廠，被上訴人江定中為電訊裝修員，被上訴人陳連進、徐嘉嶽為電機裝修員，被上訴人蘇茂卿、官朝鵬、謝勝銓為機械裝修員，被上訴人陳建富、蕭明德、許慶源、張永波為儀器修造員。

(二)除被上訴人謝勝銓於109年2月29日退休而領取勞工退休金外，其餘被上訴人江定中等9人於108年12月間分別與上訴人簽訂系爭協議書，協議依勞退條例第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清勞退舊制年資。

(三)被上訴人陳連進等9人因兼任領班而按月領取系爭領班加給，被上訴人江定中因兼任司機而按月領取系爭兼任司機加給，於被上訴人舊制年資退休前或結清前6個月或3個月工資如包括領班加給及兼任司機加給，平均工資差額分別如附表「平均領班加給、兼任司機加給」欄所示。

(四)如將系爭領班加給或系爭兼任司機加給列入平均工資計算，上訴人應補發被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示之差額。

(五)被上訴人之退休基數或結清基數各如附表「結清或退休金基數」欄所示。

四、本件兩造之爭點厥為：(一)系爭領班及兼任司機加給應否列入平均工資計算退休金？(二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額本息，有無理由？茲分別論述如下：

01 (一)系爭領班及兼任司機加給應否列入平均工資計算退休金？

02 1.按工資係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計
03 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津
04 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事
05 由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數
06 所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所
07 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其
08 給付名稱為何，則非所問（最高法院92年度台上字第2108號
09 判決意旨參照）。準此，系爭領班加給及兼任司機加給是否
10 屬於工資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給
11 與，為判斷依據。

12 2.經查：

13 (1)上訴人按月給付陳連進等9人系爭領班加給之性質係屬工
14 資，應列入平均工資計算退休金：

15 ①依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置
16 領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位
17 為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以
18 提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置
19 領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准
20 後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：1.因
21 工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人
22 數在5人以上者，但丁級發電所人數較少者每班人數得減為3
23 人以上」（見原審卷第43頁）。次依上訴人於109年4月28日
24 發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要點）
25 第1條規定：「為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工
26 作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現場同一
27 類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領班，本
28 公司為規範各單位設置工作班，並有效管控領班、副領班之
29 設置，特訂定本要點。」、第2條第1款規定：「各單位編制
30 工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事項：(一)因工
31 作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。」、第4條

規定：「領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。(三)加強該班人員團結合作並教導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解決工作上相關問題」(見原審卷第47-48頁)。可知上訴人為使各單位基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

②陳連進等9人於109年間，因兼任領班而按月領取系爭領班加給乙節，有陳連進等9人薪給資料影本可稽(見原審卷第59頁、第63頁、第67頁、第71頁、第75頁、第79頁、第83頁、第87頁、第91頁)，且為兩造不爭執(見兩造不爭執事項(三))。足見陳連進等9人係因上訴人業務需要擔任領班，而按月領取系爭領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於陳連進等9人擔任領班期間給付之系爭領班加給，自非應付臨時性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。系爭領班加給係上訴人核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，系爭領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件達成之協議，並成為勞工於一般情形下經常可以領得之給付，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴人抗辯系爭領班加給非為勞務之對價，亦

01 非經常性給與，非屬工資云云，即不可取。準此，上訴人按
02 月給付陳連進等9人系爭領班加給之性質係屬工資，應列入
03 平均工資計算退休金。

- 04 (2)上訴人按月給付江定中系爭兼任司機加給之性質係屬工資，
05 應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金：

06 查江定中受僱於上訴人期間，擔任電訊裝修員（見兩造不爭
07 執事項(一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布施行之兼
08 任司機加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業
09 務直接有關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第49
10 頁）。又上訴人依經濟部於108年9月12日以電人字第108001
11 7806號函指示其台北北區營業處略以：「二、本公司（即上
12 訴人）92年以後新進人員…兼任大型工程車…駕駛工作，有
13 助於提高車輛調度彈性及事故處理效率…」（見原審卷第51
14 頁）。而江定中於109年任職期間，因兼任司機駕駛工程車
15 而按月領取兼任司機加給乙節，有其薪給資料影本可稽（見
16 原審卷第55頁），其舊制年資結清前或退休前6個月或3個月
17 所領取兼任司機加給之平均數額，如附表「平均兼任司機加
18 給、領班加給工資差額」欄所示，為兩造所不爭執，業如前
19 述（見兩造不爭執事項(三)）。則江定中係因兼任司機提供駕
20 駛工程車之勞務，並於兼任司機期間領取系爭兼任司機加
21 給，可見系爭兼任司機加給與江定中提供駕駛工程車之勞務
22 有關，具勞務對價性，符合「勞務對價性」及「經常性給
23 與」之要件。上訴人抗辯：系爭兼任司機加給非為勞務之對
24 價，亦非經常性給與，非屬工資云云，洵非可採。是以，上
25 訴人按月給付江定中系爭兼任司機加給之性質係屬工資，應
26 列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金。

- 27 (3)上訴人雖辯稱：系爭領班加給及兼任司機加給屬恩惠性給
28 與，非屬退撫辦法及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
29 法作業手冊(下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」
30 附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
31 項目表」（即系爭給與項目表）所定得列入平均工資之經常

性給付項目云云。觀諸系爭給與項目表（見原審卷第241頁、第256頁），雖未將系爭領班加給及兼任司機加給列入平均工資之經常性給付項目，且經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函覆上訴人謂：「本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及『工作品評制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值(含工作環境因素)，以核發該等職位之工資，旨揭各項給與（含系爭領班加給及兼任司機加給）為貴公司（即上訴人）自行訂定項目…，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以納入，並不妥適」（見原審卷第257頁）。惟關於計算結清舊制年資退休金或退休金之平均工資認定，仍需依勞基法有關規定辦理（詳如後述），上訴人執此抗辯系爭領班加給及兼任司機加給屬體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不列入平均工資計算云云，並無足取。

(4)上訴人又辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條、第33條及經濟部所屬事業機構用人費薪給管理要點規定，國營事業實施用人費率單一薪給制，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支，其人員退休，由國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定，經濟部依上開規定制訂之退撫辦法、系爭作業手冊「貳、工資與平均工資」附件貳之一「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」（即系爭給與項目表），並未將系爭領班加給及兼任司機加給列入平均工資計算，故結算舊制年資或給付退休金時，其平均工資之計算，應受上開法規拘束云云。惟查：

①國管法第14條雖規定國營事業應撙節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。然此規定僅為原則性規範國家事業單位就人員待遇及福利，應本於撙節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭領班

01 加給及兼任司機加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單
02 位固得依其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條
03 件，仍不得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人
04 員之待遇及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦
05 法，若與勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規
06 定，自應依勞基法規定為據。

07 ②再者，系爭給與項目表固未將系爭領班加給及兼任司機加給
08 列入計算平均工資之給與項目（見原審卷第241頁、第256
09 頁）。惟退撫辦法第3條既已明定適用該辦法之國營事業人
10 員平均工資之認定，依勞基法有關規定辦理，而依勞基法規
11 定，系爭領班加給及兼任司機加給應屬工資範疇，業如前
12 述，系爭作業手冊就系爭給與項目表在無其他法令授權情形
13 下，未將之列入平均工資，核與該手冊所據以研訂之退撫辦
14 法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於平均工資之記載，逕
15 認退撫辦法第3條規定之平均工資應以系爭作業手冊為據。
16 況上訴人給付之系爭領班加給及兼任司機加給是否為工資，
17 屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法官釋字第13
18 7、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關法規為釋示
19 之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效力。是以，
20 上訴人援引經濟部82年10月15日經（82）國營字第90678號
21 函、行政院經濟建設委員會82年12月8日總（82）字第3409
22 號函、行政院82年12月15日台八十二經44010號函、經濟部
23 6年5月17日經營字第09602605480號函（見原審卷第239-248
24 頁、第257-258頁），於本件尚無拘束力，無從採為對上訴
25 人有利之認定。準此，上訴人據此辯稱系爭領班加給及兼任
26 司機加給不應列入平均工資云云，並無可採。

27 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，有無理由？

28 1.按勞基法於73年7月30日公布，並自公布日施行，勞基法第8
29 6條第1項定有明文。次按退休規則第9條第1款規定：「工人
30 退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人
31 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由

01 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1
02 年增給半個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計
03 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第
04 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
05 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；
06 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金
07 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但
08 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
09 個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退
10 休時1個月平均工資」。

11 2.系爭領班加給及兼任司機加給屬勞基法第2條第3款所定工
12 資，既如前述，則上訴人計算被上訴人之結清舊制年資退休
13 金或退休金，自應將系爭領班加給及兼任司機加給列為平均
14 工資計算基礎。再依附表「服務年資起算日期」欄所示，除
15 許慶源之任職期間，係於勞基法施行後，其餘被上訴人之任
16 職期間，均跨越勞基法施行前後，則依勞基法第84條之2規
17 定，除許慶源外之其餘被上訴人有關適用勞基法前之年資，
18 應依當時適用之法令規定計算，至於被上訴人適用勞基法後
19 之年資，則依同法第55條規定計算。又依退休規則第9條第1
20 款、第10條第1項第1款規定，計算除許慶源外之其餘被上訴
21 人於勞基法施行前之結清或退休金基數、結清或退休前3個
22 月之系爭司機或領班加給，並依勞基法第2條第4款、第55條
23 第1項第1款、第2項規定，計算被上訴人勞基法施行後之結
24 清或退休金基數、結清或退休前6個月之系爭領班加給及兼
25 任司機加給，分別如附表「結清或退休金基數」欄、「平均
26 領班加給、兼任司機加給」欄所示。且被上訴人主張其等各
27 得請求上訴人補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金乙
28 節，為上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項(四)）。職故，被
29 上訴人請求上訴人給付如附表「應補發金額」欄所示之系爭
30 退休金差額，為有理由。

31 3.上訴人雖抗辯：江定中等9人於選擇辦理年資結清時，已確

01 認平均工資之給與項目及計算，並不包括系爭領班加給及兼
02 任司機加給；縱認伊應補發系爭退休金差額，惟江定中等9
03 人於結清舊制退休金時均未退休，利息起算日應自實際退休
04 日30日後起算云云。惟查：

05 (1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定
06 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在
07 平衡國家管制與私法自治原則。在探究法規範是否屬本條之
08 強制規定及違反該強制規定之效力時，自須考量國家管制之
09 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參
10 照）。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制
11 （勞基法）所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，
12 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，
13 對勞雇雙方自屬有效，勞退條例第11條第3項即闡釋此意旨
14 （最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照）。乃勞
15 基法為勞動條件之最低標準（勞基法第1條立法目的參
16 照），倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認
17 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另
18 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期
19 待雇主另以更有利之給付標準協商給付，為落實不得低於勞
20 基法所定給付標準而結清年資之保護勞工權益立法目的，應
21 認屬民法第71條但書另有規定之情形，自仍許勞工依勞基法
22 之最低標準為請求。

23 (2)查，系爭領班加給及兼任司機加給依勞基法規定應列入平均
24 工資，業如前述。兩造固簽訂系爭協議書，而被上訴人領取
25 之系爭領班加給及兼任司機加給既未列入平均工資，低於勞
26 基法所定之給付標準，自有損被上訴人（勞工）之權益。況
27 依系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基數計
28 算方式，悉依據『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦
29 法』及勞基法等相關規定辦理。平均工資之計算悉依據行政
30 院82年12月15日台82經44010號函（下稱44010號函）核定
31 『經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表』

（即系爭給與項目表）之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」（見原審卷第221-238頁），業已載明應依退撫辦法及勞基法規定辦理。又遍觀系爭協議書內容，並未有以44010號函或該函核定之系爭給與項目表作為附件，難認江定中等9人於簽訂系爭協議書時確實知悉系爭給與項目表未包括系爭領班加給及兼任司機加給，而與上訴人約明排除系爭領班加給及兼任司機加給作為工資之一部。故上訴人執此抗辯其與被上訴人約定計入平均工資計算者不包含系爭領班加給及兼任司機加給云云，並無足採。

(3)又按勞基法第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，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（行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號函參照，見原審卷第277頁），則於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項規定結清舊制年資退休金者，其退休金既係依勞基法之退休金標準計給，雇主給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之。故上訴人辯稱江定中等9人於結清舊制退休金時均未退休，利息起算日應自實際退休日30日後起算云云，即無足採。

4.末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。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。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%，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。查被上訴人依勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資之退休金或請領退休金，上訴人即應於結清之日即109年7月1日起30日內或退休日起30日內，給付包含系爭領班加給及兼任司機加給之各如附表「應補發金額」欄所示金額，惟未給付，已陷於給付遲延。則被上訴人請求上訴人按上開金額，給付自附表「利息

起算日」欄所示之日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、第3項、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定，及系爭協議書第2條約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」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，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為准、免假執行之宣告，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 9 月 23 日

勞動法庭

審判長 法 官 郭顏毓

法 官 陳心婷

法 官 陳容蓉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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 9 月 23 日

書記官 林桂玉

附表（日期：民國/幣別：新臺幣）

編	姓 名	服務年資起算	舊制結清日期	結清或退休金	平均領班加	應補發	利息起算日
---	-----	--------	--------	--------	-------	-----	-------

(續上頁)

01

號		日	期	或 退 休 日 期	基	數	給、兼任司機 加 給	金 額	
1	江定中	67年10月13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	3199	14萬3955	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.3333	結清前 6個月	3199		
2	陳連進	67年9月24日	109年7月1日(現已退休)	勞基法 施行前	11.8333	結清前 3個月	2393	10萬7685	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.1667	結清前 6個月	2393		
3	陳建富	67年9月24日	109年7月1日(現已退休)	勞基法 施行前	11.8333	結清前 3個月	3590	16萬1550	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.1667	結清前 6個月	3590		
4	蘇茂卿	65年8月15日	109年7月1日(現已退休)	勞基法 施行前	16	結清前 3個月	3199	14萬3955	109年8月1日
				勞基法 施行後	29	結清前 6個月	3199		
5	蕭明德	67年11月6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	2265	10萬1925	109年8月1日
				勞基法 施行後	33.5	結清前 6個月	2265		
6	許慶源	81年2月23日	109年7月1日	勞基法 施行前	0	結清前 3個月	2133	7萬0389	109年8月1日
				勞基法 施行後	33	結清前 6個月	2133		
7	官朝鵬	62年6月21日	109年7月1日(現已退休)	勞基法 施行前	22.3333	結清前 3個月	3199	14萬3955	109年8月1日
				勞基法 施行後	22.6667	結清前 6個月	3199		
8	徐嘉嶽	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	3590	16萬1550	109年8月1日
				勞基法 施行後	34.1667	結清前 6個月	3590		
9	張永波	68年9月24日	109年7月1日(現已退休)	勞基法 施行前	9.8333	結清前 3個月	3590	16萬1550	109年8月1日
				勞基法 施行後	35.1667	結清前 6個月	3590		
10	謝勝銓	61年6月10日	109年2月29日 (已退休)	勞基法 施行前	24.3333	退休前 3個月	2133	9萬5985	109年3月31日
				勞基法 施行後	20.6667	退休前 6個月	2133		