臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第388號

原　　告　洪慶堂
　　蔡朝達
　　陳彥亨
000000000000000000
　　廖國偉
　　李鴻杰
　　楊秉陞
　　呂連港
　　紀鎬盛
　　陳為成
　　蔡祐宸
　　莊福林
共　　同
訴訟代理人　李柏毅律師
　　華育成律師
　　邱靖棠律師
複　代理人　程居威律師
被　　告　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　林富華律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」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；但被告如各以附表「應補發舊制結清金」欄所

示金額分別為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時就原告洪慶堂請求被告補發退休金新臺幣（下同）13萬8121元、原告莊福林請求被告補發退休金19萬6553元部分（見本院卷第49頁），業於民國112年12月26日言詞辯論期日當庭變更其等請求金額如附表編號1、編號11「應補發舊制結清金」欄所示，經核係基於兩造間勞動契約關係所由生，屬請求之基礎事實同一、及減縮應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)渠等分別自附表「服務年資起算日期」欄所示日期起受僱於被告台中發電廠，原告陳為成職級為「起重技術員」；原告洪慶堂、陳彥亨、廖國偉、紀鎬盛職級為「電機裝修員」，原告蔡朝達、李鴻杰、楊秉陞、呂連港、蔡祐宸、莊福林職級則為「機械裝修員」。而原告洪慶堂、蔡朝達、陳彥亨、廖國偉、李鴻杰、楊秉陞、呂連港、紀鎬盛、陳為成、蔡祐宸、莊福林等11人（下就個別原告逕稱其名，合稱原告）於000年00月間分別與被告協議，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11條第3項規定結清勞退舊制年資，並均以109年7月1日為約定結清舊制年資之日，復簽立台灣電力公司年資結清協議書（下稱系爭協議書）。又原告同時兼任領班，被告按月發給領班加給，且依被告公司所制定之領班加給辦法可知，勞工除須執行其原有職務內容外，尚需擔負督導責任，且如部屬有發生問題，均需立於第一線處理，勞務對價性質相當明確，則此等兼職領班每月所得領取之工作報酬，皆與勞務提供有對價關係，且為經常性給付，亦為工資之一

部。近年來以被告為當事人請求將「領班加給」列為平均工資計算退休金差額之實務見解，亦均認定領班加給性質為工資。

(二)詎被告於附表「舊制結清日」欄之日結清渠等舊制年資之際，全未將領班加給一同納入計算退休金，致其等受有退休金差額之損害，且原告簽署系爭協議書第2條中段所約定平均工資採行之行政院82年12月15日台82經44010號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」標準，該約定低於勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第55條與第84條之2等強制規定，與勞退條例第11條第3項規定不合，故依民法第71條規定應屬無效，回歸適用勞基法第2條第3款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定。職是，應以舊制結清3個月領班加給（即以臺灣省工廠工人退休規則【民國89年9月25日廢止，下稱退休規則】第10條第1項第1款為依據）與勞基法施行前之退休金基數即退休規則第9條第1款相乘後，與舊制結清6個月領班加給（即以勞基法第2條第4款為依據）及勞基法施行後之退休金基數相乘後相加，即為渠等各自得請求之金額，且得依勞基法第55條第3項規定請求遲延給付之利息，蓋此等差額係因結清退休金數額漏未將領班加給計入平均工資，致退休金給付數額短少而生之爭議，又依改制前行政院勞工委員會94年4月29日勞動4字第0940021560號令可見依勞退條例第11條第3項結清舊制退休金之情形下，雇主仍應依勞基法第55條第3項規定，於結清舊制年資日起30日內給付結清退休金，並於該期間經過後起算利息自屬無誤，故原告之舊制結清金利息起算日，當應自109年8月1日為起算。

(三)爰依勞基法第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（下稱退撫辦法）第9條（即108年8月30日修正前退撫辦法第6條）、退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款、勞退條例第11條第3項等規定，請求被告給付退休金差額等語。並聲明：被告應給付原告各如附表「應補發舊

制結清金」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。

二、被告則以：

(一)被告公司為經濟部所屬事業機構，係國營事業，依國營事業管理法（下稱國管法）第14條及第33條規定，伊所屬人員之工資給與，應依行政院及經濟部相關規定標準。行政院、經濟部、經濟建設委員會、勞工委員會相關函令均已認定經濟部所屬事業機構之平均工資內涵僅為單一薪給，加班費及由經濟部核准併入平均工資之經常性給與，並不含領班加給，該等給與項目自始迄今從未經經濟部核定為列入計算平均工資，自無法計入平均工資計算舊制年資結清金額及計算退休金。

(二)依「經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊」（下稱系爭作業手冊）內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」已有特別指定領班加給可排除不列為工資，而領班加給制度施行已久，俱見領班加給從未經經濟部核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金。反觀，原告各月均領有「僻地津貼」，李鴻杰、楊秉陞、呂連港、蔡祐宸、莊福林各月尚領有「危險津貼」，而上開津貼因屬於「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」其中編列項目，而列入平均工資計算結清金，是原告主張領班加給應計入平均工資計算舊制結清金額，即屬無據。又被告公司之「領班加給」待遇施行以來歷時已久，核發領班加給，係因同一類型工作人數眾多，得編制工作班並設置領班、副領班，負責帶班，領班人員在領班期中，得晉加薪級，於免除領班職務後，即應恢復原薪級。參照被告公司各單位設置領班、副領班要點之各項限制，足徵被告公司對於領班加給核發之對象及金額多寡，均係單方之決策，該項給與並不符合經常性及勞務對價性，自始即屬雇主體恤、慰勞及鼓勵員工性質，係雇主之恩惠性給與，不具工資性質。

(三)兩造於結清舊制年資前，被告公司及工會曾就此召開說明會，於說明會中說明平均工資之計算悉依「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，原告亦均親筆簽到出席，於意見交流重點摘錄二、中更載明經濟部函送之年資結清協議書中規範，平均工資之計算內涵比照現行屆退人員，依據「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，故領班加給非屬計算平均工資之給與項目，原告經說明仍為年資結清意願調查表（下稱意願調查表）及系爭協議書之簽署，則原告已明確認知非項目表列之給與不得列入計算平均工資。兩造已於109年7月1日結清原告舊制年資，被告並已依約給付舊制結清金，原告自無從請求約定範圍外之給付，且依系爭協議書第2條約定，領班加給均不在計算舊制年資退休金之平均工資範圍內，原告不得再主張納入平均工資據以計算結清舊制年資。又領班加給之性質屬認定事實及解釋問題，勞基法第2條第3款「工資」規定與同法第4條「平均工資」規定，僅屬定義性規定，並非強制規定之內容，且工資或平均工資兩者均非單一之勞動條件，縱未經核定計入「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」中屬於勞基法第2條第3款工資之性質，而未列入舊制結清計算基準，亦不得遽論系爭協議書第2條有何違法或牴觸之情事。是以，系爭協議書關於平均工資之計算約定，並非是員工有何具體權利被排除或拋棄，且無法規漏洞需填補現象，即無法官造法之餘地。末縱法院認領班加給屬工資之範疇，似認被告有不完全給付之情事，依民法第229條第2項之規定，此部分給付，仍非屬定有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任，不得遽以兩造協議結清日即109年7月1日逾30日逕認為遲延利息起算日等語。

(四)爰聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第272頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)原告曾任職於被告公司，均為被告台中發電廠員工，陳為成

職級為「起重技術員」；洪慶堂、陳彥亨、廖國偉、紀鎬盛職級為「電機裝修員」，蔡朝達、李鴻杰、楊秉陞、呂連港、蔡祐宸、莊福林則為「機械裝修員」，皆為被告僱用人員，屬純勞工。

(二)原告分別自如起訴狀附表「服務年資起算日期」欄所示之日起受僱於被告，並分別於附表「舊制結清日」欄所示日期結清舊制年資。原告於勞基法施行前後之工作年資所計算之舊制年資結清基數各如附表「結清基數」欄所示。

(三)原告舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給之平均金額各如附表「平均領班加給」欄所示。

(四)被告公司已於000年00月間與原告簽訂系爭協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」，即上開領班加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。被告已於原告結清舊制年資後，給付原告除上開領班加給未納入平均工資計算以外之舊制年資結清金。

四、得心證之理由：

原告主張領班加給屬工資之一部，應納入平均工資範疇計算，故被告尚應給付如附表「應補發舊制結清金」欄所示之舊制結清金額及法定遲延利息等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)按勞基法係國家為實現憲法保護勞工之基本國策所制定之法律，其所定勞動條件為最低標準，該法第1條規定即明。復國營事業為國家為發展國家資本，促進經濟建設，便利人民生活之目的（國管法第2條參照），而由國家透過國管法第3條所定之資本參與或控制關係，所組成之私法事業型態之組織。此等國營事業在配合國家促進經濟建設、便利人民生活之對外間接行政目的上，以及對內之財務與人事監督關係上，固然應受國管法之調控規範，以免國營事業因私法組織型態，逸脫公行政管控，形成國家資本之浪費。惟國營事業此等國家間接給付行政之特殊組織體，在對內之所屬勞工之

勞雇關係上，勞工之從屬性及相較於雇主社會經濟與締約地位之懸殊弱勢差異，與一般民營事業並無二致，以管控國營事業避免國家資本浪費為主之國管法中，亦無特別之法令規定，有效提升所屬員工勞動地位，自堪與雇主地位實質相當。則縱國管法為促進國家資本有效利用之管理規範，而涉及對所屬員工之人事勞動條件安排，此等單純追求經濟合理性之法規，與一般民營事業體基於內部經濟性考量之規劃安排，無本質上差異，相對於勞基法保障勞工權益之立法目的而言，並無較一般民營事業更優越、值得受保護之法益，足以凌駕勞基法保護之法益。故國營事業管理之相關法令，在勞雇關係勞動條件之標準上，並非勞基法之特別法，關於國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨。

(二)次按勞基法之工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件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常性給與均屬之，此觀勞基法第2條第3款自明。又所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之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）。

(三)領班加給符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，屬於工資之一部分：

1.原告於任職被告期間除原職外兼職領班而領取領班加給等

情，為兩造所不爭執（參不爭執事項(三)），應值信實。上開加給係渠等受僱期間各同時兼任領班職務所獨有，可見該項加給係兼任領班者所享有且按月核發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬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而對勞工所加給之給付，本質上自應認係勞工於該本職工作之外兼任行政管理工作之勞務對價，且既係兩造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可以領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分，故其應計入平均工資計算退休金，堪以認定。

2.被告雖抗辯依系爭作業手冊規定，經濟部從未將領班加給核定為列入計算平均工資之給與項目，自無法計入平均工資計算退休金云云。然揆諸首揭說明，國營事業所屬人員之待遇及福利標準，應不得低於勞基法所定之最低標準，以符勞基法第1條規範意旨，而領班加給明顯具勞務經常性及勞務對價性，已如前述，自應以勞基法之工資規定將之列入平均工資範圍。又工資之認定未必以員工薪資高低、作業種類、年資或職級區別為必然，就整體工資報酬結構而言，如有不具區分實益之項目，猶仍得為相同數額之給付，是統一發給相同金額之領班加給，並不影響因應環境等特殊工作條件給予之勞務對價性，當難認定領班加給僅係恩惠性給與，是被告所辯領班加給均係未區分年資、職級等之體恤、慰勞員工所為恩惠性給與云云，洵無足取。

(四)系爭協議書第2條對原告不具拘束力：

1.按本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本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞僱雙方約定以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準結清者，從其約定。勞退條例第11條第1項、第3項定有明文。是勞僱雙方於

勞動契約存續期間約定結清適用勞退條例前之工作年資，其計算退休金基準應以不低於勞基法第55條規定之給與標準計算。又勞基法第55條第2項規定退休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資，則系爭給與是否為工資，自仍應依勞基法規定之平均工資認定，且勞基法既為國家為實現憲法保護勞工基本國策制定法律，勞基法第2條第3款之工資規定及第55條勞工退休金給與標準，自屬強制規定，勞僱雙方不能以合意排除其適用。

2.查被告雖辯以原告已於簽署意願調查表、參加說明會時得知舊制結清者，就領班加給不在約定結清範圍內，而本於自由意志決定與伊結清舊制年資，伊並已依約給付，原告自無從請求約定範圍外之給付，且依系爭協議書第2條約定，領班加給不在計算舊制年資退休金平均工資範圍內，原告不得再主張納入平均工資據以計算舊制結清年資云云。惟系爭協議書第2條中段固約定：「…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』（按該項目表未列入領班加給）之規定辦理…」（見本院卷第245至266頁），然領班加給應依勞基法規定計入平均工資，已認定於前，則原告結清舊制年資自應將之計入平均工資計算，始符勞退條例第11條第3項規定意旨。而系爭協議書中之上開約款將領班加給排除在平均工資之計算之外，違反勞基法第2條第3款工資規定及第55條勞工退休金給與標準之強制規定，損及原告權益，此部分約定自屬無效，應依勞基法第55條規定予以調整之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給納入平均工資計算舊制年資退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準，是原告主張系爭協議書第2條中段違反強制規定，渠等不受之拘束，仍得依勞退條例第11條第3項規定，以勞基法第55條所定標準，將屬於工資之領班加給計入平均工資等語，即屬有據；被告前開所辯，則無可採。

(五)原告請求被告補發如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額

、及「利息起算日」欄所示日期起至清償日止之法定遲延利息，均有理由：

1.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年0月0日生效，勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各該事業單位自訂之規定或勞雇雙方之協商計算之。適用本法後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第55條規定計算」。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項、第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：一、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。未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、「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」、「平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法施行前之退休規則第9條第1款、第10條第1項第1款分別規定：「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」、「退休金基數之計算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工資所得為準」。再按修正前退撫辦法第6條規定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數。其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計

退休金最高給與45個基數為限」；修正後退撫辦法第9條規定：「各機構人員退休金給與基準如下：一、派用人員：按其在勞基法施行前後之工作年資，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數；超過15年之工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作年資，合計退休金最高給與45個基數為限。二、僱用人員：(一)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞基法退休金規定者，其退休金給與基準，準用前款規定辦理。(二)中華民國94年6月30日以前到職之僱用人員選擇適用勞退條例退休金制度者，以及94年7月1日以後到職之僱用人員，依勞退條例相關規定請領退休金。但選擇適用勞退條例退休金制度前得採計退休給與之服務年資，其退休金給與基準，依前目規定辦理」。另系爭作業手冊第2章第1條、第2條規定：「…①3個月期計算之月平均工資：係指退休前3個月之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為臺灣省工廠工人退休規則所規定…②6個月期計算之月平均工資：係指退休…前6個月內之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以30日之金額，為勞基法所規定…」。

2.查原告結清舊制年資日均為109年7月1日，渠等舊制結清基數及舊制結清前3個月、6個月領取之領班加給平均金額，均如附表所示，此為兩造所不爭（參不爭執事項(二)、(三)）。又原告與被告同意結清原告依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制年資之日（即109年7月1日）前6個月平均工資計發，一次給付之，為兩造年資結清協議書第5條所約定，且領班加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述。從而，被告於原告結清舊制年資發給退休金時，自應將之列入其等之平均工資計算，是原告請求被告補發舊制結清

金差額，均屬有據。茲依前開規定，將原告結清年資前3個月、6個月領班加給，與結清基數分為相乘（小數點以下四捨五入），再將各項目相加後計算之，即如附表所示「應補發舊制結清金」欄所示之舊制結清金差額，堪認原告請求被告各應給付如上述之應補發金額，為有理由。

3.末按勞工退休金之給付，雇主應於勞工退休之日起30日內給付之。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%。勞基法第55條第3項前段、民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。又依勞基法第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。另於勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清舊制年資退休金者，既係依勞基法之退休金標準計給，則給付之期限亦應比照適用勞基法第55條第3項規定，即雇主應於勞工結清舊制退休金之日起30日內給付之，被告抗辯此部分非屬定有期限之給付，未經定期催告不生遲延責任云云，即無足採。從而，原告併請求被告各給付上揭退休金差額之自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止之法定遲延利息，亦屬有據，應予允准。

五、綜上所述，原告依勞基法第84條之2、第55條第1項、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（即修正前退撫辦法第6條）等規定，請求被告分別給付原告如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示之起算日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

六、本件為勞動事件，就勞工即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　　112　　年　　12　　月　　29　　日

勞動法庭　　法　官　　楊承翰

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　　1　　月　　2　　日

書記官　　吳珊華

附表：（紀年：民國；幣別：新臺幣/元）

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日	結清基數		平均領班加給		應補發舊制結清金	利息起算日
1	洪慶堂	77年7月1日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元	132,830元	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3,590元		
2	蔡朝達	78年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	116,764元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,199元		
3	陳彥亨	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	3,590元	118,470元	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	3,590元		
4	廖國偉	70年10月30日	109年7月1日	勞基法施行前	5.6667	結清前3個月	2,133元	93,852元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.3333	結清前6個月	2,133元		
5	李鴻杰	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元	70,389元	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	2,133元		
6	楊秉陞	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元	70,389元	109年8月1日
				勞基法施行後	33	結清前6個月	2,133元		
7	呂連港	82年2月17日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	103,968元	109年8月1日
				勞基法施行後	32.5	結清前6個月	3,199元		
8	紀鎬盛	76年8月12日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元	136,420元	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	3,590元		

（續上頁）

9	陳為成	78年10月31日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199元	115,164元	109年8月1日
				勞基法施行後	36	結清前6個月	3,199元		
10	蔡祐宸	78年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元	131,035元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,590元		
11	莊福林	78年1月27日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,590元	131,035元	109年8月1日
				勞基法施行後	36.5	結清前6個月	3,590元		