

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第35號

原告 鄭明富
簡阿樹
侯家業

李文德

王振福

王炳逢

周明漳

蔡金池

許建福

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師
李柏毅律師
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 趙偉程律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國113年1月23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。

01 訴訟費用由被告負擔。

02 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
03 示金額分別為原告預供擔保，得免為假執行。

04 事實及理由

05 一、原告鄭明富、簡阿樹、侯家業、周明漳、蔡金池、許建福（
06 下合稱原告鄭明富等6人），及原告李文德、王振福、王炳
07 逢（下合稱原告李文德等3人，與原告鄭明富等6人合稱本
08 件原告）主張：

09 (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
10 提供勞務，除原告侯家業、李文德任線路裝修員外，其餘原
11 告均任電機裝修員，全屬適用勞動基準法之員工，現除原告
12 王炳逢、周明漳、蔡金池與許建福係退休領取舊制退休金外
13 原告鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福於未退休
14 前之108年12月各與被告協議，依勞工退休金條例第11條第
15 3項規定，約定以109年7月1日為結清舊制年資日而簽立
16 被告預先擬定之年資結清協議書（下稱系爭協議書），又該
17 等退休金給付標準，工作年資屬勞動基準法73年8月1日施
18 行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則
19 ）第9條第1款與勞動基準法第55條第1項規定計算之。

20 (二)本件原告除原本職務工作內容外，原告李文德等3人尚擔負
21 司機職務駕車出勤，此非臨時性業務需求，乃特定工作條件
22 下之固定常態工作，僅有與業務直接相關且有事實需要者方
23 得兼任，主管級人員、擔任特種車輛操作人員者均不得兼任
24 且規定有每月出車次數下限，並獲取兼任司機加給（下稱
25 系爭司機加給），金額隨其等職級、駕駛車種、契約性質（
26 正式、約聘僱或定期契約工有別）及出車次數而異；原告鄭
27 明富等6人猶兼任領班，即被告為推動工作效率、加強及督
28 導工作進行與安全而經常性設置，由其等擔任小組組長，領
29 導協調小組成員完成工作，立於第一線處理，以顧勞務品質
30 安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受懲處風險等
31 較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班加給（下稱

01 系爭領班加給)。此二者加給之給付數額固定，也隨每月薪
02 資一同發放，實與其等提供勞務行為間有對價性及經常性給
03 與之要件，應列為平均工資之一部以為勞工退休金之計算。

04 (三)詎被告於附表「舊制年資結清日或退休日」欄結清其等舊制
05 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
06 010 號函暨「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與
07 項目表（下稱經濟部事業平均工資項目表）」標準進行辦理
08 ，更於系爭協議書第2 條中段揭示採行該項目表標準，實未
09 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
10 ，致其等受有如附表「應補發金額原告主張」欄所示退休金
11 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
12 動基準法第2 條第3 款、第55條與第84條之2 規定部分，與
13 勞工退休金條例第11條第3 項規定不合，又系爭協議書係由
14 被告單方擬具而屬定型化契約，不僅免除、減輕被告上述責
15 任，更使本件原告本得請取之退休金金額短少且顯失公平，
16 故依民法第71條、第247 條之1 第1 款、第3 款規定應屬無
17 效，回歸適用勞動基準法第2 條第3 款、第55條關於工資認
18 定與平均工資計算之規定；且經濟部所屬事業人員退休撫卹
19 及資遣辦法（下稱經濟部退撫資遣辦法）第3 條已明示平均
20 工資係依勞動基準法有關規定辦理，倘行政院關於國營事業
21 所屬人員待遇及福利標準、經濟部薪給管理要點或勞資團體
22 協約約定與勞動基準法保障之勞動條件抵觸者，自不得援引
23 適用，經濟部所屬人員退休撫恤及資遣辦法作業手冊（下稱
24 經濟部手冊）規定僅為被告內部作業規則，且不僅係本件原
25 告受僱後方予製作乃對勞動條件之不利變更，也未排除勞動
26 基準法適用之意，國營事業對內與所屬勞工之僱傭關係上亦
27 與一般民營事業要無不同，故猶不得低於勞動基準法所定最
28 低標準之勞動條件。職是，應以舊制結清前3 個月平均領班
29 加給、司機加給（即以系爭退休規則第10條第1 項第1 款為
30 依據）與勞動基準法施行前之退休金基數即系爭退休規則第
31 9 條第1 款相乘後，與舊制結清前6 個月平均領班加給、司

01 機加給（即以勞動基準法第2條第4款為依據）及勞動基準
02 法施行後之退休金基數相乘後相加，即為其等各自得請求之
03 金額，且就採舊制年資結清之原告仍得適用勞動基準法第55
04 條第3項規定請求遲延給付之利息，不因退休日先後有別。

05 (四)爰原告王炳逢、周明漳、蔡金池與許建福依經濟部退撫資遣
06 辦法第9條，系爭退休規則第9條第1項、第10條第1項第
07 1款，勞動基準法第84條之2、第55條，其餘原告除上述規
08 定外併依勞工退休金條例第11條第3項規定，及系爭協議書
09 之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付本件
10 原告各如附表「應補發金額原告主張」欄所示金額，及各自
11 附表「利息起算日」欄所示日期起至清償日止，按年息5%計
12 算之利息。

13 二、被告則以：

14 (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
15 契約，且除原本職務工作內容外，本件原告尚擔任領班並領
16 取系爭領班加給、司機加給，又若其等主張有理由，除原告
17 鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福部分依勞動基準
18 法規定應自其等實際退休日後30日方起算利息外，如附表所
19 示各內容形式上均不爭執。緣歷來行政院經濟部82年10月15
20 日經（82）國營字第090678號函暨經濟部事業平均工資項目
21 表、同年12月8日總（82）字第3409號函，經濟部96年5月
22 17日經營字第09602605480號函及經濟部手冊均謂平均工資
23 內涵應包含每月支領單一薪給、地域薪給、不休假加班費、
24 加班費等4項目，並未加計系爭領班加給、司機加給，此亦
25 經行政院82年12月15日台82經44010號函確認以經濟部事業
26 平均工資項目表所示給與計算平均工資在案。復台灣電力工
27 會等單位前向經濟部與被告爭取多年而達成選擇適用勞退新
28 制員工舊制年資結清等事宜，斯時經過多次研商會議而達成
29 共識，原告鄭明富、簡阿樹、侯家業、李文德與王振福等人
30 也分別與被告填載意願調查表、系爭協議書，於該協議書第
31 2條後段明確約定平均工資計算以經濟部事業平均工資項目

01 表之規定辦理，是非上述項目表列載之系爭領班加給、司機
02 加給當不得計入平均工資基準。

03 (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
04 體恤、慰勞及鼓勵員工性質，乃被告單方之恩惠性給與，又
05 本件原告均知自身工作內容係於運轉或巡修值班部門擔任四
06 班三值、三班三值兼二值或服務所之輪值領班或兼任司機等
07 工作，縱被告未提供系爭領班加給、司機加給，其等亦無拒
08 絕提供輪值工作勞務之餘地，是系爭領班加給、司機加給也
09 無對待給付關係而與勞務對價性無涉。被告既屬經濟部所屬
10 國營事業，員工薪資依國營事業管理法第14條、第33條規定
11 ，本應依行政院及經濟部相關規定辦理，伊所屬人員從事工
12 作之報酬業於支領之基本薪給中充分反映，經濟部手冊也明
13 確規範平均工資計算之項目未含系爭領班加給、司機加給，
14 在經濟部未核定准予列入之情況下，當不得列為平均工資之
15 計算；衡之系爭領班加給、司機加給既非工資，發放頻率（
16 偶發性或固定型態發給）並不生影響，故不得以經常性給付
17 認屬工資等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

18 三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起
19 受僱於被告，原告侯家業、李文德任線路裝修員，其餘原告
20 任電機裝修員，且除原本職務工作內容外，原告李文德等3
21 人並擔任司機且領取系爭司機加給，原告鄭明富等6人復擔
22 任領班並領取系爭領班加給；又除原告王炳逢、周明漳、蔡
23 金池與許建福係退休領取舊制退休金外，原告鄭明富、簡阿
24 樹、侯家業、李文德與王振福均與被告簽署年資結清意願調
25 查表（下稱意願調查表）、系爭協議書結清舊制勞工退休金
26 ，若將其等領取之系爭領班加給、司機加給均列入平均工資
27 計算，被告尚應給付如附表應補發金額原告主張欄所示差額
28 等事實，為兩造所不爭，且有系爭協議書、被告公司基本資
29 料、退休金核算說明表、薪給清單、勞保與就保歷來投保明
30 細等附卷可稽（見本院卷第49頁至第52頁、第63頁至第188
31 頁、第195頁至第277頁、第291頁至第300頁），是此部

分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

(一)系爭領班加給、司機加給均應屬勞動基準法第2條第3款所定工資無誤：

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，此觀勞動基準法第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）。

2.系爭領班加給項目

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，被告109年4月28日發布之各單位設置領班、副領班要點（見本院卷第53頁至第58頁），可知於51年間設置領班一職之目的，係為使基層幹部推動工作之便，保障勞工安全與健康、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班之增設人數；此等目的、制度化直至109年設置要點公布時仍無不同，人數更須遵守經濟部核定之總量、預算，選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任，即須為被告正式人員、成績優良且有領導能力、就該類工

01 作有一定經驗，更無可歸責於已發生工安事故之紀錄等，更
02 見「領班」一職設立後逐漸嚴格化伊選任標準，顯為長期經
03 常性之制度無訛。次如擔任此職務，不僅可對所屬班別人員
04 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
05 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
06 章、負責全班人員工作安全衛生，倘生糾紛或事故，亦被課
07 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
08 於該工作內容，顯係更加重領班應負之義務、提高擔任領班
09 所應具備之要件，亦足明瞭。

10 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
11 第53頁至第55頁），擔任領班、副領班期間可晉加薪級3級
12 、2級不等，迨免除該等職務後即恢復原薪級，堪謂系爭領
13 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
14 班而生薪級變動，要非因應臨時性之業務需求偶為發放，屬
15 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，
16 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
17 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
18 該特定工作條件達成協議，為原告鄭明富等6人在一般情形
19 下經常領取之給付，性質上屬其等因工作所獲之報酬，制度
20 上亦具經常性，自符「勞務對價性」及「給與經常性」之要
21 件，核屬工資之一部，至為明灼。

22 3.系爭司機加給項目

23 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
24 日兼任司機加給支給要點、108年9月12日電人字第108001
25 7806號函（見本院卷第59頁至第62頁），不僅排除專任司機
26 、主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任司機、領取
27 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
28 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
29 型車駕駛工作者，「基於提高車輛調度彈性及事故處理效率
30 」得領取系爭司機加給外，屆滿60歲後即免除兼任，以落實
31 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59頁至第62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，同屬工資之一部，至彰甚明。

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，同法第14條、第33條僅係宣示含被告在內之國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據，當應回歸「勞務對價性」與「給與經常性」之要件判斷，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制定，且於第1 條即揭櫫所規定者乃勞動條件最低標準，故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最低標準

01 ；行政機關之解釋無從拘束民事法院法官獨立審判，依調查
02 證據、本於辯論結果以自由心證所為之認定，況本件原告各
03 係新增擔任領班、司機之工作內容，與是否從事線路裝修員
04 、電機裝修員工作要屬有別，是被告以系爭領班加給與司機
05 加給乃恩惠性給與，應依經濟部函示、經濟部事業平均工資
06 項目表或經濟部手冊之標準認定工資範圍云云，礙難憑採。

07 (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，
08 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
09 年資結清金額，應已違反勞動基準法第55條、第2 條第3 款
10 ，及勞工退休金條例第11條第1 項、第3 項之法定最低標準
11 ，依民法第71條規定應屬無效，並改以勞動基準法最低標準
12 取代之：

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

17 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
18 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
19 規定均應遵守之，蓋勞工相較於雇主為經濟上之弱勢，非可
20 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
21 用，否則有違立法意旨，職是，勞動關係之規範，無法單從
22 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
23 殊性，依誠信原則審視勞動契約之內容是否公平、對等，使
24 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
25 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
26 給付勞工退休金，及按月提撥勞工退休準備金之義務，係作
27 為照顧勞工生活方式之一種，有助於保障勞工權益，加強勞
28 雇關係，促進整體社會安全與經濟發展，遂限制雇主自主決
29 定契約內容及自由使用、處分其財產之權利，係國家為貫徹
30 保護勞工之目的，並衡酌政府財政能力、強化受領勞工勞力
31 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291 頁、第293 頁、第295 頁、第297 頁、第299 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。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。

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 2 月 20 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 2 月 21 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	鄭明富	66年6月14日	109年7月1日（已退休）	勞基法施行前	14.3333	結清前3個月	3,590	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	30.6667	結清前6個月	3,590		
2	簡	66年6月	109年7月1日	勞基法施行前	7	結清前3個月	3,590	159,755	109年8月1日

(續上頁)

01

	阿樹	14日	(已退休)	勞基法施行後	37.5	結清前6個月	3,590		
3	侯家業	68年6月8日	109年7月1日 (已退休)	勞基法施行前	10.3333	結清前3個月	2,393	107,685	109年8月1日
				勞基法施行後	34.6667	結清前6個月	2,393		
4	李文德	76年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3,199	121,562	109年8月1日
				勞基法施行後	38	結清前6個月	3,199		
5	王振福	69年4月15日	109年7月1日 (已退休)	勞基法施行前	8.6667	結清前3個月	4,266	191,970	109年8月1日
				勞基法施行後	36.3333	結清前6個月	4,266		
6	王炳達	69年4月14日	109年1月31日	勞基法施行前	8.6667	結清前3個月	3,199	143,955	109年3月2日
				勞基法施行後	36.3333	結清前6個月	3,199		
7	周明漳	75年11月1日	109年10月31日	勞基法施行前	0	結清前3個月	2,394	107,730	109年12月1日
				勞基法施行後	45	結清前6個月	2,394		
8	蔡金池	64年7月16日	109年3月31日	勞基法施行前	18.1667	結清前3個月	3,590	161,550	109年5月1日
				勞基法施行後	26.8333	結清前6個月	3,590		
9	許建福	68年12月4日	111年1月31日	勞基法施行前	9.3333	結清前3個月	3,590	161,550	111年3月3日
				勞基法施行後	35.6667	結清前6個月	3,590		
備註	本件原告主張平均工資差額，原告鄭明富、簡阿樹、侯家業、周明漳、蔡金池、許建福均含系爭領班加給，原告李文德、王振福、王炳達則含系爭司機加給。								