臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第389號

原　　告　魏壽廷
　　徐永峰
　　蔡弘欽
　　邱賜洋
　　馮添德
　　連吉昌
　　彭偉彰
　　陳光學
以上　共同
訴訟代理人　詹奕聰律師
　　華育成律師
　　邱靖棠律師
上　一　人
複　代理人　姚妤嬙律師
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　邱寶弘律師

上列當事人間請求給付退休金差額事件，本院於民國114年2月13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，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，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。但被告如各以附表「應補發舊制結清金」欄所示金額為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、原告主張：

原告9人分別自附表「服務年資起算日」欄所示日期受僱於被告，屬勞工身分，分別於民國108年12月間與被告協議，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，約定以109年7月1日為結清舊制年資之日，並簽立「年資結清協議書」（下稱系爭協議書）。原告魏壽廷、徐永峰、蔡弘欽、邱賜洋、馮添德、連吉昌除原本職務外並兼任「領班」一職，負責帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，因而領有「領班加給」，領班加給之給付數額固定，發放時間固定隨每月薪資一同發放，顯然與勞工提供勞務行為間具有對價關係，且為原告魏壽廷、徐永峰、蔡弘欽、邱賜洋、馮添德、連吉昌於固定常態工作中可得支領之給與，給付具有經常性，性質上應屬工資，應列入平均工資計算。原告彭偉彰、陳光學、邱金源除原本職務外並兼任司機，受每月核發「兼任司機加給」，兼任司機加給並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固定常態工作中勞工取得之給與，此種因雇主因特殊工作條件而對勞工所給付之兼任司機加給，本質上自應係勞工於本職工作外兼任司機工作之勞務對價，與勞工提供之勞務行為間具有對價關係，且為原告彭偉彰、陳光學、邱金源於固定常態工作中可得支領之給與，給付具有經常性，性質上應屬工資，應列入平均工資計算。然兩造於108年12月間所簽立系爭協議書第2條中段約定以經濟部函釋所列給付項目為限，計算原告9人之平均工資，未將上開「領班加給」與「兼任司機加給」列入平均工資給付項目，據以計算舊制結清金，已令原告9人之舊制結清金給與標準低於勞動基準法（下稱勞基法）第55條規定之標準，違反勞基法之強制規定，原告9人自不受該約款之拘束，應回歸勞基法之認定以計算平均工資，並請求被告給付原告短少給付之舊制結清金。為此，爰依勞退條例第11條第3項、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、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，提起本件訴訟等語。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，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)被告係公營事業，依國營事業管理法及經濟部制定、經行政院核定之退撫辦法核給退休金即本件原告請求之「舊制退休金」。該退休金均源自被告提撥，屬恩給制，並非遞延工資給付。被告係以「平均工資」為基礎計算退休金，於原告任職數十年來，被告每月均依法提撥平均工資固定成數至退休基金帳戶，提撥項目係以單一薪給為基礎，不含領班加給、兼任司機加給等非法定薪給項目，原告歷來均無異議。又被告與電力工會（及分會）於108年12月間召開「選擇適用勞退新制之僱用人員舊制年資結清注意事項」說明會，會中說明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（下稱系爭項目表）」之規定辦理，故領班加給等非法定薪給項目未列入計算平均工資之項目。嗣被告於網路公告上開資訊，原告隨後於108年12月間與被告簽訂系爭協議書，被告並已依法給付舊制結清金，原告當時均無異議。

(二)被告乃公營事業，退休金核給事宜，係依國營事業管理法第14條、33條，暨行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法辦理，而非逕予適用勞基法。國營事業管理法、依法授權制定之法規命令（如行政院核定之經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點、事業機構人員訓練及差勤管理要點等等），以及行政院(人事行政）關於單一薪給之釋示，所維護之償值並不亞於勞基法所欲保障勞工最低勞動條件之意旨；行政院核定之法規命令，係為維護國家財政穩定之公益償值，設若依原告之主張，將非法定薪資項目計入，茲因浮動式計算方式較為複雜紊亂，且將大幅增加人事成本，並衍生其他部會及

所屬國營事業有關人員要求援引，任職期間應提撥健保費、保險費甚或退休準備金均將上調。此外，員工如要求追溯補發，勢必產生重大勞資爭議，徒增司法訟源，且離退員工之退休金、資遣費或撫卹金，更因而增加，造成國庫沉重負擔，致原已困窘國家財政雪上加霜，影響公共利益至鉅。何況國營事業員工待遇，較適用勞基法之一般企業優渥，實與行政機關公務員無異，原告適用退撫辦法可領取退休金總額，優於適用勞基法，故原告退休應一體適用行政院核定之退撫辦法、作業手冊及主管機關函釋，而非部分適用勞基法第2條第3款之規定，始符合法之安定性，且對其他已退休、未提告原告較為公允。

(三)領班加給並未列入系爭項目表，按經濟部110年9月7日經授營字第11020369710號函釋所示，領班加給係「電力危險工作帶班工安責任加給」，核發初衷目的係為獎勵人員在工安維護上之表現，係屬恩給性質。108年11月26日電力工會常務理事會會議紀錄第2頁中載有「領班加給將採定額方式及半個月發放一次；發生重大工安事故者，當期則不發給。」等語。故領班加給係為鼓勵員工勇於任事、督導績效，對奉派擔任領班工作者所支給之激勵性給與，要與「工作績效獎金」無異，均屬恩惠性給與，且不再隨升等、考績晉級及調薪而增加。又依被告「各單位設置領班辦法」等規定，分類職位人員（職員）不得派任領班，已派者不得晉加薪給；領班原則上不得再兼任司機，其確因人力關係不得不暫兼者，亦僅能選定一項加晉薪給，足證領班薪給欠缺勞務對價性。再者，就被告與員工互動之整體而言，員工擔任領班非為經常性，極有可能依工作目標、性質而選任派充，抑或免除領班職務而恢復原薪級，故領班加給並非經常性給與。

(四)兼任司機加給按該項加給並未列入系爭項目表，性質並非工資，蓋不論每月開車次數，皆支領相同數額之兼任司機加給，要與出勤多寡無關，至全月未開車者，亦仍發給，故欠缺勞務對價關係。又連續3個月出車次數未達4次者，則檢討

是否續予指派且應於每月15日前填報乙式「非固定薪給」資料月報表併次月份薪給發放，故非經常性給與。另職級名稱為線路裝修員，從事配電線路事故搶修、線路巡視點檢維護等作業之現場施工，核係外勤工作者，原則上二人一組，駕駛工程車輛前往，故駕車乃日常工作的一部分，係執行線路維修之附隨業務，不可或缺，並非額外工作，如原告稱駕車係執行「線路裝修員」以外之業務，即不可採。

(五)揆諸契約嚴守原則，契約一方衡量選擇締結契約，享受契約對價之利益，自應同時承受給付範圍受限之風險，方屬合理。被告於勞動契約存續期間本無結清舊制年資之義務，員工僅得待勞動契約終止時，請求雇主發給退休金，然若依系爭協議書，員工於任職期間提早取得舊制退休結清款，則享有投資、轉存勞退新制帳戶等利益；原告於締約時享有充分締約自由，並無欠約議約能力之情事，於訂立系爭協議書時，依據系爭協議書第2條中段之約定，即可預見計算結清款之平均工資不含領班加給等非行政院核定項目，故利益與風險必須併同承擔，應受系爭協議書之拘束，而無請求被告於約定範圍外給付之權利。

(六)被告如貿然將非法定薪給納入退休金計算，除違反依法行政原則外，將衍生其他公部門所屬人員要求援引，尤有甚者，任職期間應提撥健保費、保險費甚或退休準備金將上調，造成國家財政嚴重負擔，讓原已困窘財政雪上加霜。此外，早年退休員工恐將請求追溯補發，徒增司法訟源，影響公共利益至鉅。原告在簽署系爭協議書後3年多始提起本件訴訟，所得利益及前述公共利益間，可能構成權利濫用。又原告前收受被告核發給付通知單，對於退休金適用之退休辦法、計算方法以及計入項目不含非法定薪給等情，均未爭執，被告始據以核發舊制年資結清退休金，原告未及時行使權利，事隔多年後行使退休金差額請求權，有違誠信原則，應構成失權效等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化之不爭執事項【見本院114年2月13日言詞辯論筆錄（見本院卷第170至171、164頁），本院並依論述需要，調整並簡化文字用語】：

(一)原告任職於被告公司，均為被告僱用人員，屬純勞工。

(二)原告工作年資起算日分別如附表「服務年資起算日期」欄所示。被告就原告依勞基法施行前後之工資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。又原告舊制年資結清日各如附表「舊制結清日期」欄所示。

(三)原告於舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給或兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示。

(四)兩造約定以109年7月1日為結清舊制年資之日並簽訂系爭協議書，系爭協議書第2條約定平均工資之計算悉依據系爭項目表，即兼任司機加給或兼任領班加給非在舊制年資結清之「平均工資」計算範圍內。經109年7月1日結算後，原告分別領得未將領班加給或兼任司機加給納入平均工資計算之舊制年資結算退休金。

四、本院之判斷：

原告主張被告依兩造簽立之系爭協議書結清原告勞退舊制年資，未將領班加給與兼任司機加給列入平均工資計算，據以核發之結清金低於勞基法第55條之給與標準，違反勞退條例第11條第3項之規定，故被告應給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金等情，為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點厥為：㈠領班加給與兼任司機加給是否屬於勞基法第2條第3款所定工資？㈡系爭協議書第2條中段約定未將領班加給與兼任司機加給計入平均工資計算舊制年資結清金額，是否違反勞基法第55條、第2條第3款，及勞退條例第11條第1項、第3項之法定最低標準，而依民法第71條規定應屬無效？㈢原告請求被告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金，有無理由？茲分述如下：

(一)領班加給與兼任司機加給均屬勞基法第2條第3款所定之工資：

1、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）。

2、經查，關於領班加給，參諸被告各單位設置領班辦法（下稱設置領班辦法）及被告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），可知被告於51年間設置領班一職之目的，係為使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，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置領班之必要者，依該辦法規定，報請總管理處核准後，設置領班。領班之職責為領導工作人員勤奮工作並考核其工作進度、加強工作人員團結合作並改進其工作技術、負責該班人員之工作安全、注意工作人員生活行為及工作情緒，並解決班內一切有關問題。領班人員除原定職責外，尚有負責全班人員之工作安全及衛生，如有發生事故，應查明責任，予以適當處分，對全班人員平時工作及年度考績，均由領班先行提出初核意見。其認為需調動或升遷者，亦得由領班向主管提供意見。足見擔任領班職

務者，被課予較重之職責，應負較高之義務與責任。又關於領班加給之支給標準，參照設置領班辦法之規定，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，亦即領班加給係隨其等原先職級而異領取金額之高低，並因擔任領班而生薪級變動，屬擔任領班之勞工所獨有之給與，與其在本職工作外兼任領班職務所提供之勞務間有密切關連性，堪認具有勞務之對價性；且係擔任領班之勞工在固定常態工作中，因執行本職工作外兼任領班之職務，在此特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上之經常性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求偶為發放者有間。準此，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得之報酬，在制度上亦具有經常性，符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自應認屬勞基法第2條第3款所定之工資。

3、再查，關於兼任司機加給，依據被告74年1月11日發布之兼任司機加給支給要點，與108年9月12日電人字第1080017806號函（見本院卷第59至62頁），已就擔任司機之要件，明文排除各單位專任司機、主管級人員或擔任特種車輛操作人員擔任兼任司機、支領兼任司機加給，並明確規範需與業務直接有關且有事實需要之人員方得兼任，且自92年以後之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」，於符合現行支領兼任司機加給相關規定者，得領取兼任司機加給，而屆滿新進人員兼任大型車駕駛工作屆滿60歲後免除兼任，不得再行支領兼領司機加給，以落實業務傳承及兼顧體力負荷情形。又就兼任司機加給之支給金額，則依該員為正式員工、約聘雇人員與定期契約工有不同採認方式，並隨其等職級而異其領取金額之高低，復因駕駛車種、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。堪認被告之兼任司機係勞工於其本職外，因

應其工作有一定使用交通工具之需求者，由其等兼任往返路途之司機前往現場從事原職務工作，而兼任司機加給係遂就此一特殊、追加工作內容之條件補償員工辛勞之對價，僅兼任司機者享有且按月核發，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司機工作之勞務對價，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，自應認屬勞基法第2條第3款所定之工資。

4、至被告雖引用國營事業管理法第14條、第33條等規定及相關行政函釋內容等資為抗辯，並辯稱原告舊制結清金之結算應整體適用行政院核定、自64年適用迄今之退撫辦法、作業手冊及主管機關相關函釋，不可部分適用勞基法等語。然查，國營事業管理法各該條文並未將領班加給、兼任司機加給明示排除於工資之外，僅在宣示被告等國營事業應依行政院所定相關規定作為給付員工工作報酬之準據；而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，是於勞基法公布施行後，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定之最低標準，若有所牴觸時，仍應依勞基法規定為之；又領班加給與兼任司機加給是否屬於工資之一部分，本屬法院應依職權個案判斷之事項，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，故被告援引之相關函釋，亦不足為對被告有利之認定。

(二)系爭協議書第2條中段之約定違反勞基法第55條、第2條第3款，及勞退條例第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：

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、經查，系爭協議書第2條約定：「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（即退撫辦法）』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（即系爭項目表）』之規定辦理.....。」此有系爭協議書在卷可稽（見本院卷第49至50頁），被告抗辯依兩造簽訂之系爭協議書第2條之約定，領班加給與兼任司機加給均不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，故原告訴請將領班加給與兼任司機加給納入「平均工資」據以計算所結清之舊制年資退休金為無理由等語。然觀勞基法第1條之規定，已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，倘雇主片面預先擬定之勞動契約條款內容，違反上述勞基法之強制規定者，自有民法第71條之適用。準此，領班加給與兼任司機加給屬勞基法所定之工資，既經本院認定如前，則系爭協議書第2條約定依系爭項目表之規定，未將領班加給與兼任司機加給列入平均工資計算舊制結清金，核與勞動基準法第2條第3款所定工資標準範疇不同，使原告所受領結清利益因此低於勞基法第55條、第2條第3款、勞退條例第11條第1項、

第3項所定最低給與標準，而與前開強制規定有所牴觸，則揆諸上揭規定，系爭協議書第2條該部分之約定依民法第71條規定，應屬無效，原告自不受該部分之拘束，仍得請求被告依勞基法規定之標準給付舊制結清金之差額。

(三)原告請求被告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金，為有理由：

1、按勞基法於73年7月30日施行，同年0月0日生效，而依勞基法第84條之2之規定：「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」之規定，有關適用勞基法前之年資，自應依當時適用之法令規定計算，至於適用勞基法後之年資，則依同法第55條規定計算。次按「勞工退休金之給與標準如下：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」、「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」勞基法第55條第1項第1款、第2項分別定有明文。再按退休規則第9條第1款亦規定：「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」。另按「本條例施行前已適用勞基法之勞工，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，勞雇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、3項亦有明文。

2、經查，被告發給原告之領班加給與兼任司機加給屬勞基法第2條第3 款之工資，業經本院認定如前，兩造不爭執於結清舊制年資退休金數額時，未將領班加給與兼任司機加給等納入平均工資計算，被告自有短付情形，是原告請求被告補發短付之舊制結清金差額，自屬有據。又被告對於原告於舊制年資結清前3個月、6個月所領取領班加給或兼任司機加給之平均金額各如附表「平均領班加給」、「平均兼任司機加給」欄所示，亦不爭執，故原告依將舊制年資結清前3個月、6個月之「平均領班加給」與「平均兼任司機加給」與「結清基數」相乘並相加後，依據勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，請求被告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示短少之舊制結清金，為有理由。

(四)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項前段及民法第229條第1項、第233條第1項、第203條分別定有明文。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，勞退金條例第11條第3項亦有明文。本件被告應給付原告之舊制結清金，依上開規定，屬有確定期限之給付，本應分別自結清舊制年資退休金30日內為給付，被告逾期尚未給付即應負遲延責任，是原告依上開規定，請求被告給付自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依勞退條例第11條第3項、勞基法第84條之2、第55條、退撫辦法第9條、臺灣省工廠工人退休規則第9

條第1項、第10條第1項第1款、系爭協議書等規定，請求被告給付原告各如附表「應補發舊制結清金」欄所示金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按年息百分之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，應依勞動事件法第44條第1項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假執行。

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　　3　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　呂俐雯

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　　3　　月　　20　　日

書記官　吳芳玉

附表：

編號	原告	服務年資起算日	舊制年資結清日	結清基數		編號1至6為平均領班加給/編號7至9為平均兼任司機加給		應補發舊制結清金	利息起算日
						期間	金額		
1	魏壽廷	68年8月25日	109年7月1日	勞基法施行前	10.0000	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.0000	結清前6個月	3,590元		
2	徐永峰	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	7萬5,722元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5000	結清前6個月	2,133元		
3	蔡弘欽	71年10月29日	109年7月1日	勞基法施行前	3.6667	結清前3個月	3,590元	13萬6,420元	109年8月1日
				勞基法施行後	34.3333	結清前6個月	3,590元		
4	邱賜洋	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	7萬4,655元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.0000	結清前6個月	2,133元		
5	馮添德	70年5月28日	109年7月1日	勞基法施行前	6.5000	結清前3個月	2,133元	9萬4,919元	109年8月1日
				勞基法施行後	38.0000	結清前6個月	2,133元		
6	連吉昌	69年9月25日	109年7月1日	勞基法施行前	7.8333	結清前3個月	3,590元	16萬1,550元	109年8月1日
				勞基法施行後	37.1667	結清前6個月	3,590元		

（續上頁）

7	彭偉彰	79年5月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬1,965元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.0000	結清前6個月	3,199元		
8	陳光學	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬3,565元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5000	結清前6個月	3,199元		
9	邱金源	79年4月6日	109年7月1日	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199元	11萬3,565元	109年8月1日
				勞基法施行後	35.5000	結清前6個月	3,199元		