臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第31號

原　　告　田詒宏
　　曾相堯
　　徐木森
　　張志善
　　高坤煌
　　陳旺明
　　施展帆
　　張吉甫
　　黃永勝
　　羅金芳
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　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114 年2 月14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、原告田詒宏、曾相堯、徐木森、張志善、高坤煌、陳旺明（下合稱原告田詒宏等6 人）、施展帆、張吉甫、黃永勝、羅金芳（下合稱原告施展帆等4 人，並與原告田詒宏等6 人合稱本件原告）主張：

㈠其等各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告，全屬適用勞動基準法之員工，並於未退休前之民國108 年12月各與被告協議，依勞工退休金條例第11條第3 項規定，約定以109 年7 月1 日為結清舊制年資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），又該等退休金給付標準，工作年資屬勞動基準法73年8 月1 日施行前後，各依臺灣省工廠工人退休規則（下稱系爭退休規則）第9 條第1 款與勞動基準法第55條第1 項規定計算之。本件原告除原本職務工作內容外，原告田詒宏等6 人尚兼任領班，即被告為推動工作效率、加強及督導工作進行與安全而經常性設置，由其等擔任小組組長，領導協調小組成員完成工作、負有初步考核義務，且立於第一線處理，以顧勞務品質、安全衛生及勞工個人情緒問題，倘生事故則受懲處風險等較重責任，並因此獲有依職級、年資變動之領班加給（下稱系爭領班加給）；原告施展帆等4 人復擔任司機職務駕車出勤，此非臨時性業務需求，乃特定工作條件下之固定常態工作，僅有與業務直接相關且有事實需要者方得兼任，主管級人員、擔任特種車輛操作人員者均不得兼任，且規定有每月出車次數下限，並獲取兼任司機加給（下稱系爭司機加給），金額隨其等職級、駕駛車種、契約性質（正式、約聘僱或定期契約工有別）及出車次數而異。此二者加給之給付數額固定，也隨每月薪資一同發放，實與其等提供勞務行為間有對價性及經常性給與等要件，應列為平均工資之一部以為勞工退休金之計算。

㈡詎被告於附表「舊制年資結清日」欄結清其等舊制年資之際，均以行政院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（下稱經濟部事業平均工資項目表）」標準進行辦理，更於系爭協議書第2條中段揭示採行該項目表標準，卻未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，致其等受有如附表「應補發金額原告主張」欄所示退休金差額之損害。經濟部事業平均工資項目表之計算方式低於勞動基準法第2 條第3 款、第55條與第84條之2 規定部分，與勞工退休金條例第11條第3 項規定不合，又係由被告單方擬具而屬定型化契約，不僅免除、減輕被告上述責任，更使本件原告本得請取之退休金金額短少且顯失公平，故依民法第71條規定應屬無效，回歸適用勞動基準法第2 條第3 款、第55條關於工資認定與平均工資計算之規定；且經濟部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法）第3 條已明示平均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，自不得援引適用。職是，應以舊制結清前3 個月平均領班加給、司機加給（即以系爭退休規則第10條第1 項第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 個月平均領班加給、司機加給（即以勞動基準法第2 條第4 款為依據）及勞動基準法施行後之退休金基數相乘後相加，即為其等各自得請求之金額，且得適用或類推適用勞動基準法第55條第3 項規定請求遲延給付之利息，不因部分原告尚未退休而有不同。

㈢爰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 項規定，及系爭協議書第5 條、第10條之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付本件原告各如附表「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5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠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，原告田詒宏等6 人擔任領班並領取系爭領班加給，原告施展帆等4 人猶擔任司機並領取系爭司機加給，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10803517540 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。且本件原告於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。

㈡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，本件被告員工成立有工會組織，勞工並非較為弱勢之一方，應可認舊制退休金結清差額請求權於退休後始發生，且本件原告除原告田詒宏外均迄未退休，請求權尚未發生，應認該等加給尚未結清舊制退休金而保留年資，待其等退休後方得請求舊制退休金結清差額以及遲延利息，至原告田詒宏既於110 年2 月28日退休，其應自退休後30日之翌日方請算法定遲延利息等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、首查，本件原告各自附表「服務年資起算日」欄所示之日起受僱於被告，除原本擔任線路裝修員之職務工作內容外，原告田詒宏等6 人並擔任領班並領取系爭領班加給，原告施展帆等4 人猶擔任司機並領取系爭司機加給；又本件原告全與被告簽署年資結清意願調查表（下稱意願調查表）、系爭協議書結清舊制勞工退休金，若將其等領取之系爭司機加給、領班加給均列入平均工資計算，被告尚應給付如附表應補發金額原告主張欄所示差額等事實，為兩造所不爭，且有系爭協議書空白版本、被告公司基本資料、本件原告之舊制年資結清退休金計算清冊、薪給清單、勞保與就保歷來投保明細等附卷可稽（見本院卷第51頁至第54頁、第65頁至第203 頁、第211 頁至第300 頁），是此部分事實，首堪認定。

四、得心證之理由

㈠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55頁至第60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、就該類工作有一定經驗，更無可歸責於己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55頁至第57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，為原告田詒宏等6 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。

3.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61頁至第64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。

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61頁至第64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，屬原告施展帆等4 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；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，是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或退撫手冊之標準認定工資範圍云云，礙難憑採。

㈡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，殆無疑義。

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321 頁至第340 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。

㈢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。被告雖以本件原告除原告田詒宏外均迄未退休，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、司機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，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，及系爭協議書第5 條、第10條之法律關係，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　　3　　月　　28　　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　　3　　月　　31　　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	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	田詒宏	67年6 月4 日	109 年7 月1 日（已退休）	勞基法施行前	12.3333	結清前3 個月	3,590.00	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	32.6667	結清前6 個月	3,590.00		
2	曾相堯	77年9 月18日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.0000	結清前3 個月	2,133.00	78,921	109年8月1日
				勞基法施行後	37.0000	結清前6 個月	2,133.00		
3	徐木森	70年6 月21日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	6.3333	結清前3 個月	3,590.00	159,755	109年8月1日
				勞基法施行後	38.1667	結清前6 個月	3,590.00		
4	張志善	75年2 月1 日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.0000	結清前3 個月	3,590.00	141,805	109年8月1日
				勞基法施行後	39.5000	結清前6 個月	3,590.00		
5	高坤煌	84年2 月23日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.000	結清前3 個月	3,199.00	97,570	109年8月1日
				勞基法施行後	30.5000	結清前6 個月	3,199.00		
6	陳旺明	70年6 月21日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	6.3333	結清前3 個月	3,590.00	159,755	109年8月1日
				勞基法施行後	38.1667	結清前6 個月	3,590.00		
7	施展帆	87年3 月13日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.0000	結清前3 個月	3,199.00	79,975	109年8月1日
				勞基法施行後	25.0000	結清前6 個月	3,199.00		
8	張吉甫	69年4 月18日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	8.6667	結清前3 個月	3,590.00	161,550	109年8月1日
				勞基法施行後	36.3333	結清前6 個月	3,590.00		
9	黃永勝	87年3 月13日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.0000	結清前3 個月	3,199.00	79,975	109年8月1日
				勞基法施行後	25.0000	結清前6 個月	3,199.00		
10	羅金芳	87年3 月13日	109 年7 月1 日	勞基法施行前	0.0000	結清前3 個月	3,199.00	76,788	109年8月1日
				勞基法施行後	24.0000	結清前6 個月	3,199.50		
備註	本件原告主張平均工資差額，原告田詒宏、曾相堯、徐木森、張志善、高坤煌、陳旺明均含系爭領班加給，原告施展帆、張吉甫、黃永勝、羅金芳則含系爭司機加給。								