

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第54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 章修璇律師

被上訴人 林順章

涂文才

張明勳

吳漢忠

李仁南

鄭秉昂

張輝銘

郭瑞源

黃志成

黃漢斌

陳興璋

共 同

訴訟代理人 邱靖棠律師

李柏毅律師

華育成律師

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112年9月22日臺灣臺北地方法院112年度勞訴字第239號第一審判決提起上訴，本院於113年11月5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，郭瑞源擔任電機工程員，其餘被上訴人則為線路裝修員。伊等於民國108年12月間分別與上訴人簽訂年資結清協議書（下

01 稱系爭協議書），依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第11  
02 條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年資；林順章、  
03 涂文才、張明勳、吳漢忠、李仁南、鄭秉昂、張輝銘、郭瑞  
04 源、黃志成（下合稱林順章等9人）因兼任司機而按月領取  
05 之兼任司機加給，黃漢斌、陳興璋（下合稱黃漢斌等2人）  
06 因兼任領班而按月領取之領班加給，均屬工資，伊等舊制年  
07 資結清前或退休前6個月或3個月工資應包括兼任司機加給及  
08 領班加給，其平均數額分別如附表「平均司機加給」欄、  
09 「平均領班加給」欄所示（下合稱系爭司機及領班加給），  
10 惟上訴人未將系爭領班及司機加給列入平均工資計算，致短  
11 付退休金，應補發伊等各如附表「應補發金額」欄所示之差  
12 額（下合稱系爭退休金差額）等情。爰依勞退條例第11條第  
13 3項、勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條第1項  
14 第1款、第3項、臺灣省工廠工人退休規則（89年9月25日廢  
15 止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款、經濟  
16 部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱退撫辦法）第9  
17 條規定、系爭協議書第2條約定，訴請上訴人給付系爭退休  
18 金差額，及均加計自附表「利息起算日」欄所示日期起算法  
19 定遲延利息。

20 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  
21 政院及經濟部相關規定發給，系爭司機及領班加給屬體恤、  
22 慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非  
23 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」  
24 （下稱系爭給與項目表）所定得列入平均工資之項目，自不  
25 得將系爭司機及領班加給列入計算平均工資。伊於勞動契約  
26 存續期間本無結清舊制年資之義務，被上訴人於108年12月  
27 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  
28 均工資，與伊就系爭司機及領班加給不列入平均工資計算達  
29 成合意，伊無於約定範圍外之給付義務。縱認伊應補發系爭  
30 退休金差額，惟涂文才於111年3月31日退休，其退休金之遲  
31 延利息應自111年5月1日起算，其餘被上訴人均未退休，退

01 休金請求權尚未發生，不得請求系爭退休金差額等語，資為  
02 抗辯。

03 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其上訴  
04 聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。被上  
05 訴人均答辯聲明：上訴駁回。

06 四、兩造不爭執事項(見本院卷第145-146頁)：

07 (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  
08 僱於上訴人，郭瑞源擔任電機工程員，其餘被上訴人則為線  
09 路裝修員。

10 (二)被上訴人於108年12月間分別與上訴人簽訂系爭協議書，依  
11 勞退條例第11條第3項規定，約定於109年7月1日結清舊制年  
12 資。

13 (三)林順章等9人因兼任司機而按月領取之兼任司機加給，黃漢  
14 斌等2人因兼任領班而按月領取之領班加給，於被上訴人舊  
15 制年資結清前或退休前6個月或3個月工資如包括兼任司機加  
16 給及領班加給，其平均數額分別如附表「平均司機加給」  
17 欄、「平均領班加給」欄所示。

18 (四)如將系爭司機及領班加給列入平均工資計算，上訴人應補發  
19 被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示之差額。

20 五、得心證之理由：

21 (一)系爭司機及領班加給均應列入平均工資計算退休金：

22 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  
23 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
24 貼及其他任何名義經常性給與均屬之；平均工資，謂計算事  
25 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  
26 所得之金額，勞基法第2條第3款、第4款分別定有明文。所  
27 謂工資，應屬「勞務之對價」及「經常性之給與」，至於其  
28 給付名稱為何，則非所問(最高法院92年度台上字第2108號  
29 判決意旨參照)。準此，系爭領班及司機加給是否屬於工  
30 資，應以其是否為勞工給付勞務之對價且屬經常性給與，為  
31 判斷依據。

01 2.經查：

02 (1)上訴人按月給付林順章等9人兼任司機加給之性質係屬工  
03 資，應列入平均工資計算結清舊制年資退休金或退休金：  
04 查林順章等9人受僱於上訴人期間，除郭瑞源擔任電機工程  
05 員，其餘被上訴人則為線路裝修員（見兩造不爭執事項  
06 (一)）。其次，依上訴人於74年1月11日發布施行之兼任司機  
07 加給支給要點第2條第4項規定：「兼任司機應以與業務直接  
08 有關，且有事實需要之人員為限」（見原審卷第107頁）。  
09 又上訴人依經濟部於108年8月21日以經營字第10803517540  
10 號函指示其台北北區營業處略以：「二、本公司（即上訴  
11 人）92年以後新進人員…兼任大型工程車…駕駛工作，有助  
12 於提高車輛調度彈性及事故處理效率…」（見原審卷第109  
13 頁）。而林順章等9人於109年任職期間，因兼任司機駕駛工  
14 程車而按月領取兼任司機加給乙節，有林順章等9人薪給資  
15 料影本可稽（見原審卷第113、117、121、125、129、133、  
16 137、141、145頁），其等舊制年資結清前或退休前6個月或  
17 3個月所領取兼任司機加給之平均數額，分別如附表「平均  
18 司機加給」欄所示，為兩造所不爭執，業如前述（見兩造不  
19 爭執事項(三)）。則林順章等9人係因兼任司機提供駕駛工程  
20 車之勞務，並於兼任司機期間領取兼任司機加給，可見兼任  
21 司機加給與林順章等9人提供駕駛工程車之勞務有關，具勞  
22 務對價性，符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要件。  
23 上訴人抗辯：兼任司機加給非為勞務之對價，亦非經常性給  
24 與，非屬工資云云，自不可取。準此，上訴人按月給付林順  
25 章等9人兼任司機加給之性質係屬工資，應列入平均工資計  
26 算結清舊制年資退休金或退休金。

27 (2)上訴人按月給付黃漢斌等2人領班加給之性質係屬工資，應  
28 列入平均工資計算退休金：

29 ①依上訴人（51）管人字第1538號通知公佈實施之各單位設置  
30 領班辦法第1、2條規定：「一、本公司（即上訴人）各單位  
31 為使基層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以

01 提高工作成果起見，凡擔任同一類型工作人數較多，有設置  
02 領班之必要者，得依本辦法之規定，於報請總管理處核准  
03 後，設置領班。二、設置領班必須符合下列各項條件：1.因  
04 工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。2.每班人  
05 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  
06 人以上」（見原審卷第101頁）。次依上訴人於109年4月28  
07 日發布施行之各單位設置領班、副領班要點（下稱領班要  
08 點）第1條、第2條第1款、第4條規定：「一、為使各單位基  
09 層幹部便於推動工作，加強工作責任及工作安全，以提高工  
10 作成果起見，凡從事現場同一類型工作人數較多，得編制工  
11 作班並設置領班、副領班，本公司為規範各單位設置工作  
12 班，並有效管控領班、副領班之設置，特訂定本要點。二、  
13 各單位編制工作班並設置領班、副領班，必須符合下列各事  
14 項：(一)因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導者。  
15 四、領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作並  
16 監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考  
17 核，得由領班提出初核意見，遇有需調動或升遷者，亦得由  
18 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  
19 工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，遇有發生事  
20 故，應協助陳報並查明責任，並依本公司工作安全相關規定  
21 辦理。(五)注意該班人員生活行為及工作情緒，並負責協調與  
22 協助解決工作上相關問題」（見原審卷第105至106頁）。可  
23 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  
24 及工作安全，以提高工作成果，凡從事現場同一類型工作人  
25 數較多，因工作上需要，須經常分班工作，且須有人領導  
26 者，得設置領班，負責領班要點第4條所列各款事務。

27 ②黃漢斌等2人於109年間，因兼任領班而按月領取領班加給35  
28 90元乙節，有黃漢斌等2人薪給資料影本可稽（見原審卷第1  
29 49、153頁），且為兩造不爭執（見兩造不爭執事項(三)）。  
30 足見黃漢斌等2人係因上訴人業務需要擔任領班，而按月領  
31 取領班加給，其擔任領班執行職務具有常態性，與一般公司

01 行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是上訴人於  
02 黃漢斌等2人擔任領班期間給付之領班加給，自非應付臨時  
03 性業務需求偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固  
04 定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領班加給  
05 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  
06 勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此  
07 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  
08 係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，領班加給係屬勞雇  
09 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  
10 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  
11 酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及  
12 「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。上訴人抗辯領  
13 班加給非為勞務之對價，亦非經常性給與，非屬工資云云，  
14 亦不可取。準此，上訴人按月給付黃漢斌等2人領班加給之  
15 性質係屬工資，應列入平均工資計算退休金。

- 16 (3)上訴人雖辯稱：系爭司機及領班加給屬恩惠性給與，非屬退  
17 撫辦法及經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法作業手冊  
18 (下稱系爭作業手冊)「貳、工資與平均工資」附件貳之一  
19 「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」  
20 (即系爭給與項目表)所定得列入平均工資之經常性給付項  
21 目云云。觀諸系爭給與項目表(見原審卷第179頁)，雖未  
22 將系爭司機及領班加給列入平均工資之經常性給付項目，且  
23 經濟部於96年5月17日以經營字第09602605480號函覆上訴人  
24 謂：「本部所屬事業已實施『單一薪資制度』及『工作品評  
25 制度』，藉綜合評量內部不同性質職位之工作價值(含工作  
26 環境因素)，以核發該等職位之工資，旨揭各項給與(含系  
27 爭司機及領班加給)為貴公司(即上訴人)自行訂定項  
28 目…，係屬公司體恤、慰勞及鼓勵員工性質，非上揭行政院  
29 之規定標準，亦未納入『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資  
30 遣辦法』規定列計平均工資之項目，若進而要求予以納入，  
31 並不妥適」(見原審卷第181頁)。惟關於計算結清舊制年

01 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  
02 辦理（詳如後述），上訴人執此抗辯系爭司機及領班加給屬  
03 體恤、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非屬工資，不列入平  
04 均工資計算云云，並無足取。

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

15 ①國管法第14條雖規定國營事業應摶節開支，其人員待遇及福  
16 利，應由行政院規定標準，不得為標準以外之開支。然此規  
17 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  
18 摶節開支之原則，並未具體明定何者為薪資，更與系爭司機  
19 及領班加給是否屬於工資之認定無涉。國營事業單位固得依  
20 其事業性質及勞動態樣與所屬人員另行訂定勞動條件，仍不  
21 得低於勞基法之標準。故行政院就國營事業所屬人員之待遇  
22 及福利所制訂之標準，或經濟部所定工資給與之辦法，若與  
23 勞基法有所牴觸時，依中央法規標準法第11條規定，自應依  
24 勞基法規定為據。

25 ②再者，111年11月1日修正生效前、後之系爭給與項目表固均  
26 未將系爭司機及領班加給列入計算平均工資之給與項目（見  
27 原審卷第179頁、本院卷第79頁）。惟退撫辦法第3條既已明  
28 定適用該辦法之國營事業人員平均工資之認定，依勞基法有  
29 關規定辦理，而依勞基法規定，系爭司機加給及領班加給應  
30 屬工資範疇，業如前述，系爭作業手冊就系爭給與項目表在  
31 無其他法令授權情形下，未將之列入平均工資，核與該手冊

01 所據以研訂之退撫辦法規定牴觸，尚難以系爭作業手冊關於  
02 平均工資之記載，逕認退撫辦法第3條規定之平均工資應以  
03 系爭作業手冊為據。況上訴人給付之系爭司機及領班加給是  
04 否為工資，屬法院應依職權個案判斷之事項，依司法院大法  
05 官釋字第137、216、217號解釋，行政機關依其職掌就有關  
06 法規為釋示之行政命令，僅有參考性質，並無拘束法院之效  
07 力。是以，上訴人援引經濟部101年10月26日經營字第10100  
08 682270號函、108年8月21日經營字第10803517540號函、111  
09 年11月2日經營字第11100739620號函、111年12月6日經營字  
10 第11102618370號函（見原審卷第183頁-186頁、本院卷第75  
11 -79頁），於本件尚無拘束力，無從採為對上訴人有利之認  
12 定。準此，上訴人據此辯稱系爭司機及領班加給不應列入平  
13 均工資云云，並無可採。

14 (二)被上訴人請求上訴人給付系爭退休金差額，為有理由：

- 15 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  
16 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  
17 退休金之給與規定如左：一、依第5條規定自願退休之工人  
18 及依第6條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由  
19 工廠給與30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1  
20 年增給半個基數之退休金，其贍餘年資滿半年者以1年計  
21 算，未滿半年者不計，合計最高以35個基數為限」，並依第  
22 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  
23 第2項規定，工資依工廠法施行細則第4條規定）所得為準；  
24 勞基法第55條第1項第1款、第2項分別規定：「勞工退休金  
25 之給與標準如下：按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但  
26 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  
27 個基數為限」、「前項第1款結清基數之標準，係指核准退  
28 休時1個月平均工資」。
- 29 2.系爭司機及領班加給屬勞基法第2條第3款所定工資，既如前  
30 述，則上訴人計算被上訴人之結清舊制年資退休金或退休  
31 金，自應將系爭司機及領班加給列為平均工資計算基礎。再

01 依附表「服務年資起算日期」欄所示，涂文才、鄭秉昂2人  
02 之任職期間，跨越勞基法施行前後，其餘被上訴人之任職期  
03 間，均係於勞基法施行後，則依勞基法第84條之2規定，涂  
04 文才、鄭秉昂2人有關適用勞基法前之年資，應依當時適用  
05 之法令規定計算，至於被上訴人適用勞基法後之年資，則依  
06 同法第55條規定計算。又依退休規則第9條第1款、第10條第  
07 1項第1款規定，計算涂文才、鄭秉昂2人勞基法施行前之結  
08 清或退休金基數、結清或退休前3個月之兼任司機加給，並  
09 依勞基法第2條第4款、第55條第1項第1款、第2項規定，計  
10 算被上訴人勞基法施行後之結清或退休金基數、結清或退休  
11 前6個月之兼任司機加給（林順章等9人）、領班加給（黃漢  
12 斌等2人），分別如附表「結清基數」欄、「平均司機加給  
13 」欄、「平均領班加給」欄所示。且被上訴人主張其等各得  
14 請求上訴人補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金乙  
15 節，為上訴人所不爭執（見兩造不爭執事項(四)）。是以，被  
16 上訴人請求上訴人給付如附表所示之系爭退休金差額，為有  
17 理由。

18 3.上訴人雖抗辯：被上訴人於選擇辦理年資結清時，已確認平  
19 均工資之給與項目及計算，並不包括系爭司機及領班加給，  
20 猶仍選擇辦理舊制結清年資，而伊於兩造勞動契約存續期間  
21 本無結清舊制年資之義務，並於與被上訴人約定結清舊制年  
22 資後，已依約定內容如數給付，被上訴人自不得再請求伊給  
23 付系爭退休金差額；縱認伊應補發系爭退休金差額，惟涂文  
24 才於111年3月31日退休，其退休金之遲延利息應自111年5月  
25 1日起算，其餘被上訴人均未退休，退休金請求權尚未發  
26 生，不得請求系爭退休金差額云云。惟查：

27 (1)按民法第71條規定：「法律行為，違反強制或禁止之規定  
28 者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限」，係在  
29 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  
30 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  
31 目的與內容（司法院大法官釋字第726號解釋理由意旨參

01 照)。勞退條例施行前已適用勞基法之勞工，就其依舊制  
02 (勞基法)所保留之年資，與雇主約定勞雇契約仍存續下，  
03 以不低於勞基法所定給付標準而結清年資，無損勞工權益，  
04 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  
05 (最高法院103年度台上字第1158號判決意旨參照)。乃勞  
06 基法為勞動條件之最低標準(勞基法第1條立法目的參  
07 照)，倘若勞雇雙方約定結清年資低於勞基法之標準，逕認  
08 其無效，或認不生結清年資效力，須待勞工退休或資遣時另  
09 行結清，非但違反勞雇雙方同意先行結清年資意願，亦難期  
10 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  
11 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  
12 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  
13 之最低標準為請求。

14 (2)查，系爭司機及領班加給依勞基法規定應列入平均工資，業  
15 如前述。兩造固簽訂系爭協議書，而被上訴人領取之系爭司  
16 機及領班加給既未列入平均工資，低於勞基法所定之給付標  
17 準，自有損被上訴人(勞工)之權益。況依系爭協議書第2  
18 條約定：「結清舊制之年資採計、基數計算方式，悉依據  
19 『經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法』及勞基法等相  
20 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  
21 82經44010號函(下稱44010號函)核定『經濟部所屬事業機  
22 構列入計算平均工資之給與項目表』(即系爭給與項目表)  
23 之規定辦理；平均工資內涵加班費之計算悉依據『經濟部所  
24 屬事業指派加班控管注意事項』第4點第2款規定辦理」(見  
25 原審卷第187至208頁)，業已載明應依退撫辦法及勞基法規  
26 定辦理。又遍觀系爭協議書內容，並未有以44010號函或該  
27 函核定之系爭給與項目表作為附件，難認被上訴人於簽訂系  
28 爭協議書時確實知悉系爭給與項目表未包括系爭司機及領班  
29 加給，而與上訴人約明排除系爭司機及領班加給作為工資之  
30 一部。故上訴人執此抗辯其與被上訴人約定排除系爭司機及  
31 領班加給作為工資之一部，被上訴人簽訂系爭協議書後，即

01 不得再請求系爭退休金差額云云，並無足採。

02 (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  
03 日內給付勞工退休金，定於一定期限內履行，俾使勞工債權  
04 能迅速獲得清償，依勞退條例第11條第3項規定，於勞動契  
05 約存續期間結清舊制年資，亦有適用（行政院勞工委員會94  
06 年4月29日勞動4字第0940021560號函參照），則於勞雇雙方  
07 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  
08 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  
09 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  
10 休金之日起30日內給付之。故上訴人辯稱涂文才於111年3月  
11 31日退休，其退休金之遲延利息應自111年5月1日起算，其  
12 餘被上訴人均未退休，不得請求系爭退休金差額云云，即無  
13 足採。

14 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  
15 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
16 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約  
17 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、  
18 第233條第1項、第203條分別定有明文。查被上訴人依勞退  
19 條例第11條第3項約定結清舊制年資之退休金，上訴人即應  
20 於結清之日即109年7月1日起30日內，給付包含系爭司機及  
21 領班加給之各如附表「應補發金額」欄所示金額，惟未給  
22 付，已陷於給付遲延。則被上訴人請求上訴人按上開金額，  
23 給付自109年8月1日起計算之法定遲延利息，即屬有據。

24 六、綜上所述，被上訴人依勞退條例第11條第3項、勞基法第84  
25 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、  
26 第10條第1項第1款、退撫辦法第9條規定、系爭協議書第2條  
27 約定，請求上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」  
28 欄所示金額，及各自附表「利息起算日」欄所示日期起至清  
29 償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。  
30 原審為上訴人敗訴之判決，並依職權為準、免假執行之宣  
31 告，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予

01 廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。  
02 七、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  
03 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不  
04 逐一論列，併此敘明。

05 八、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 11 月 26 日

07 勞動法庭

08 審判長 法 官 郭顏毓

09 法 官 陳心婷

10 法 官 陳容蓉

11 正本係照原本作成。

12 不得上訴。

13 中 華 民 國 113 年 11 月 27 日

14 書記官 劉文珠

15 附表：

16

編號	姓名	服務年資起算日期	舊制結清日期	結清基數	平均司機加給(新臺幣/元)	平均領班加給(新臺幣/元)	應補發金額(新臺幣/元)	利息起算日	
1	林順章	77年9月21日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3590	13萬2830	109年8月1日
				勞基法施行後	37	結清前6個月	3590		
2	涂文才	67年2月15日	109年7月1日	勞基法施行前	13	結清前3個月	3199	14萬3955	109年8月1日
				勞基法施行後	32	結清前6個月	3199		
3	張明勳	84年4月8日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266	13萬0113	109年8月1日
				勞基法施行後	30.5	結清前6個月	4266		
4	吳漢忠	82年12月14日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	3200	10萬2400	109年8月1日
				勞基法施行後	32	結清前6個月	3200		
5	李仁	80年3月3日	109年7月1日	勞基法施行前	0	結清前3個月	4266	14萬7177	109年8月1日

(續上頁)

01

	南			勞基法 施行後	34.5	結清前6 個月	4266			
6	鄭秉昂	67年1月 20日	109年7 月1日	勞基法 施行前	13	結清前3 個月	3199		14萬3955	109年8月 1日
				勞基法 施行後	32	結清前6 個月	3199			
7	張輝銘	77年9月 21日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月	3199		11萬8363	109年8月 1日
				勞基法 施行後	37	結清前6 個月	3199			
8	郭瑞源	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	3199		12萬1562	109年8月 1日
				勞基法 施行後	38	結清前6 個月	3199			
9	黃志成	77年6月 12日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月	3199		11萬9963	109年8月 1日
				勞基法 施行後	37.5	結清前6 個月	3199			
10	黃漢斌	80年3月 6日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月		3590	12萬3855	109年8月 1日
				勞基法 施行後	34.5	結清前6 個月		3590		
11	陳興璋	80年2月 27日	109年7 月1日	勞基法 施行前	0	結清前3 個月		3590	12萬3855	109年8月 1日
				勞基法 施行後	34.5	結清前6 個月		3590		