臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第7號

上　訴　人
即被上訴人　胡勝春
　　陳生永
　　黃添德
　　黎貴財
上　訴　人　張益豐
　　林銘海
上六人共同
訴訟代理人　邱靖棠律師
　　李柏毅律師
　　華育成律師
被上訴人即
上　訴　人　台灣電力股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　曾文生
訴訟代理人　吳雨學律師

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8月2日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第414號第一審判決各自提起上訴，本院於113年3月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回胡勝春、陳生永、黃添德、黎貴財、張益豐、林銘海後開第二項之訴部分之裁判均廢棄。

台灣電力股份有限公司應再給付胡勝春、陳生永、黃添德、黎貴財、張益豐、林銘海各就如附表「應補發金額」欄所示之金額，各自如附表「上訴之利息期間」欄所示期間，按週年利率5%計算之利息。

台灣電力股份有限公司之上訴駁回。

第二審訴訟費用由台灣電力股份有限公司負擔。

事實及理由

一、本件上訴人胡勝春、陳生永、黃添德、黎貴財、張益豐、林銘海（下合稱胡勝春等6人）於原審起訴及本院主張：

㈠伊等各自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於他造上訴人台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）所屬苗栗區營業處，擔任線路裝修員，均屬僱用人員，並於附表「退休日期」欄所示之日退休。伊等曾於民國108年12月間分別與台電公司簽訂年資結清協議書（下稱系爭協議書），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，並均約定以109年7月1日為結清勞退舊制年資之日。又胡勝春、陳生永、黃添德之工作型態為三班制輪班作業，分為日班、小夜班、大夜班；黎貴財、張益豐、林銘海之工作型態則為二班制輪班作業，分為日班、夜班，台電公司均按伊等實際到班輪值大、小夜班而分別發給初夜點心費新臺幣（下同）250元、深夜點心費400元（下合稱系爭夜點費）。另胡勝春、陳永生、黃添德除原本職務外，亦兼任領班，分別於每月領有領班加給；而黎貴財除原本職務外，亦兼任司機，於每月領有兼任司機加給。而系爭夜點費、領班加給、兼任司機加給之給與，與勞工提供勞務行為間有對價關係，屬經常性給付，為工資之一部，從而應納入平均工資計算。詎台電公司於結清伊等勞退舊制年資退休金時，未將系爭夜點費、領班加給、兼任司機加給列入平均工資為計算，致短少給付如附表「應補發金額」欄所示金額，且台電公司亦未依勞動基準法（下稱勞基法）之規定於結清日起30日內給付退休金等語。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（89年9月25日廢止，下稱退休規則）第9條第1款、第10條第1項第1款及系爭協議書之規定，請求台電公司給付退休金差額。並聲明：台電公司應各給付胡勝春等6人如附表「應補發金額」欄所示金額，及自109年8月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡原判決雖認定伊等不受兩造系爭協議書約款所拘束，得請求舊制年資退休金差額，然原判決意旨卻似認為勞雇雙方如已先結清舊制年資，縱使協議當下系爭協議書之內容有違反強制規定，仍須待勞工實際退休時始可請求，並計算法定遲延利息云云。惟兩造依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，其給付之期限依勞基法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工，已據改制前行政院勞工委員會以94年4月29日勞動4字第094021560號函釋在案，且勞基法施行細則第29條於104年1月20日修法時已增列至勞基法第55條第3項本文，除將給付退休金義務明文化外，前揭函釋更未因此廢止，顯見兩造結清舊制年資時，仍有適用勞基法第55條第3項規定之給付期限，故伊等之舊制結清退休金利息之起算日應自109年8月1日起算。

二、台電公司則以：伊為經濟部所屬國營事業，施行用人費率單一薪給制度，按工作分析、品評職位給予各職位擔任者相當之職等，並據以核給工資。再者，依退撫辦法及經濟部所屬事業人員退撫卹及資遣辦法作業手冊，所謂「平均工資」僅限於單一薪給，延長工作時間工資及經濟部核定准併入平均工資計算之經常性給與項目外，其餘項目均不予列入。據此，伊依法既係以單一薪給為計算基礎，且僅能就「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表（下稱系爭給與項目表）」所列之項目計算退休金，自不包括獎金、津貼、加給等給與為計算工資。而領班加給，係對奉派擔任領班工作者所支給之激勵性給與；兼任司機加給其本質則為鼓勵性質之額外給與項目，從而均不具有勞務對價性，係屬鼓勵性及恩給性之給與。又系爭協議書第2條亦約定平均工資之計算應依系爭給與項目表之規定辦理，基此胡勝春、陳生永、黃添德、黎貴財（下稱胡勝春等4人）應受拘束，故領班加給、兼任司機加給自非屬工資之範疇，而不得列入平均工資之計算。再者，依勞基法第55條第3項規定伊應於胡勝春等6人退休之30日之翌日始負遲延責任，惟109年8月1日胡勝春等6人均尚未退休且仍任職於台電公司，

是伊並無因此負有給付退休金及起算遲延利息之義務與責任，從而胡勝春等6人之主張係顯無理由等語，資為抗辯（就原審認定系爭夜點費應列入平均工資計算部分，台電公司未據聲明不服，已告確定，非本院審理範圍，茲不贅述）。

三原審就胡勝春等6人之請求，判決：台電公司應各給付胡勝春等6人如附表「應補發金額欄」所示之金額，及各自如原判決附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回胡勝春等6人如附表「上訴之利息期間」欄所示利息之請求。兩造就其敗訴部分各自提起上訴，胡勝春等6人聲明：㈠原判決關於駁回胡勝春等6人後開第二項之訴部分廢棄；㈡台電公司應再給付胡勝春等6人各就如附表「應補發金額」欄所示之金額，各自如附表「上訴之利息期間」欄所示期間，按週年利率5%計算之利息。

台電公司答辯聲明：上訴駁回。並上訴聲明：㈠就原判決命台電公司給付胡勝春、陳生永、黃添德、黎貴財依序逾17萬9,288元、17萬7,600元、17萬6,119元、7萬1,500元本息部分廢棄；㈡上開廢棄部分，胡勝春等4人在第一審之訴駁回。

胡勝春等4人答辯聲明：上訴駁回。

四兩造不爭執之事項：

㈠胡勝春等6人分別自附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於台電公司所屬苗栗區營業處，職級名稱均為線路裝修員，均為僱用人員，另胡勝春、陳生永、黃添德兼任領班，領有領班加給，黎貴財兼任司機，領有兼任司機加給，與台電公司於任職期間存在勞動契約關係。

㈡胡勝春等6人分別自如附表「工作年資起算日期」欄所示之日起受僱於台電公司，並分別於如附表「退休日期」欄所示日期退休。胡勝春等6人於勞基法施行前後之工作年資所計算之退休金基數各如附表「退休金基數」欄所示。

㈢胡勝春等6人退休前3個月、6個月所領取系爭夜點費、兼任司機加給或領班加給之平均金額各如附表「平均夜點費、領班加給、兼任司機加給」欄所示。

㈣兼任司機加給係因員工兼任駕駛工程車、保養維護車輛，台電公司每月固定給付之加給，依台電公司108年9月12日電人字第1080017806號函示，每月須達出車4次方可支領完整司機加給，若未達4次則減半發放。

㈤領班加給係因員工擔任領班肩負管理職責，台電公司每月固定給付之加給，領班加給曾經多次變革，92年前進用人員如有擔任領班、副領班者，分別加晉3級、2級薪給，支領金額隨人員升等晉級而有所不同；自92年後進用人員如有擔任領班、副領班者，不另支給加給；其後於109年間因考量領班、副領班人員肩負每位工作人員工作安全重任，新進人員因不得支領加給恐無意願承擔重任，致現場工作無人帶班之窘境，奉經濟部同意自109年2月1日起開始實施該項加給支給。

㈥胡勝春等6人均曾簽立年資結清意願調查表，且於108年12月間與台電公司簽立系爭協議書（見原審卷第211-234頁），並於109年7月1日結清舊制年資。系爭協議書第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定系爭給與項目表之規定辦理。另依系爭給與項目表之規定，夜點費、領班加給、兼任司機加給均不列入平均工資計算。

㈦台電公司於胡勝春等6人結清舊制年資時，給付胡勝春等6人之舊制年資結清給與或退休金，未將系爭夜點費、領班加給及兼任司機加給計入胡勝春等6人之平均工資計算。如將系爭夜點費、領班加給及兼任司機加給計入胡勝春等6人之平均工資，則胡勝春等6人各可請求台電公司補發如附表「應補發金額」欄所示之退休金。

五、本件之爭點：㈠領班加給、兼任司機加給是否應計入平均工資計算平均工資給與退休金？㈡胡勝春等4人是否應受其等所簽立之系爭協議書第2條約定之拘束，不得將領班加給、兼任司機加給列入平均工資計算？㈢胡勝春等6人請求台電公司再給付胡勝春等6人各按如附表「應補發金額」欄所示之金額，均自109年8月1日起至如附表「原審判決利息起算日」欄所示前一日止之法定遲延利息，有無理由？茲分別析述如下：

㈠領班加給、兼任司機加給均屬於勞基法第2條第3款規定之工資，應計入胡勝春等4人之舊制年資結清給與：

1.按勞工係受雇主僱用從事工作獲致工資者；而工資謂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與之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1款、第3款分別定有明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與。所謂經常性之給與，只要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之，舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金。故勞工因工作所得之報酬，倘符合「勞務對價性」及「給與經常性」二項要件時，依法即應認定為工資。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號民事判決意旨同此見解）。

2.領班加給部分：

⑴查胡勝春、陳生永、黃添德等人擔任領班，由台電公司按月發給領班加給一節，有薪給資料可參（見原審卷第99、103、107頁），足見胡勝春、陳生永、黃添德等人擔任領班執行業務具有常態性，與一般公司行號應付臨時性之業務需求，偶爾為之者有間，是台電公司於胡勝春、陳生永、黃添德等人兼任領班所給付之領班加給，自非臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，所形成固定常態工作中可取得之給與，具有制度上經常性。領班加給係台電公司核准擔任領班業務之勞工所得領取，亦與勞工提供勞務間有密切關連性，應認具有勞務對價性。易言之，類此雇主因特殊工作條件如擔任領班而

對勞工加給之給付，應認係勞工從事領班工作之勞務對價。是以，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，性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件，自屬工資之一部分。

⑵準此，胡勝春、陳生永、黃添德等人主張領班加給屬於工資，即屬有據，自應列入平均工資計算退休金。台電公司抗辯領班加給乃其體恤、慰勞及鼓勵員工性質之恩惠性給與，不具勞務對價性，非其等工作給付之對價，亦非兩造合意之工資之一部，非屬工資云云，自不足取。

3.兼任司機加給部分：

黎貴財受僱台電公司期間兼任司機工作，每月另領有兼任司機加給，有薪給資料可參（見原審卷第111頁），又司機工作本非其主要職務，該項加給係因台電公司未另僱用司機，而由黎貴財兼職開車至維修現場並保養維護車輛而得取得，足見兼任司機加給係兼任司機者所享有並按月核發，且按月核發並非係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，亦屬工資之一部分，應計入平均工資計算退休金，是黎貴財此部分主張當屬有據。

㈡胡勝春等4人簽立之系爭協議書第2條約定，有關領班加給、兼任司機加給不列入平均工資計算之約定，因低於勞基法第55條之給與標準，本院不受拘束，應依該規定予以調整，而將領班加給及兼任司機加給納入平均工資計算舊制年資結清給與：

1.按勞退條例第11條第1項、第3項規定：「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」、「第一項保留之工作年資，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」。又依勞基法第55條第2項規定，前項第一款退休金基數之標準，係指核准退休時一個月平均工資。另依退撫辦法第3條規定：「本辦法所稱基數，係指計算事由發生時1個月平均工資。平均工資依勞基法有關規定辦理」可知，經濟部所屬事業人員關於舊制年資結清給與計算之平均工資認定，亦依勞基法有關規定辦理，並無特別規定。而勞基法第2條第4款則規定：「平均工資：謂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」。是台電公司與胡勝春等4人約定結清保留之工作年資時，關於計算舊制年資結清給與之工資，自應依前揭勞基法之規定辦理，並不得低於前揭勞基法規定之給與標準甚明。然查台電公司與胡勝春等4人簽訂之系爭協議書第2條中段約定：平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010號函核定系爭給與項目表之規定辦理，有年資結清意願調查表及系爭協議書可參（見原審卷第211-226頁）。而依系爭給與項目表之規定，領班加給、兼任司機加給並不列入平均工資計算一節，為兩造所不爭執。準此，依系爭協議書第2條中段有關結清保留工作年資之給與標準約定，就平均工資之計算，顯然低於勞基法第55條所定之給與標準，應可認定。

2.次按憲法第15條規定：「人民之生存權、工作權及財產權，應予保障」。第153條規定：「國家為改良勞工及農民之生活，增進其生產技能，應制定保護勞工及農民之法律，實施保護勞工及農民之政策。（第一項）婦女兒童從事勞動者，應按其年齡及身體狀態，予以特別之保護（第二項）」。基於上開意旨，勞基法乃以保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展為目的，規定關於工資、工作時間、休息、休假、退休、職業災害補償等勞工勞動條件之最低標準。而退休乃勞動關係之核心問題之一，影響勞工之福祉甚鉅，勞退條例施行

後，為銜接該條例之新舊制度，該條例第11條第1項固明定選擇適用本條例之退休金制度之勞工，其適用本條例前之工作年資應予保留。而此項保留之年資，依勞基法規定，勞工於退休或遭資遣時，雇主始有給付退休金或資遣費之義務，原不宜規定雇主於勞工選擇本條例之退休金制度時，應結清其年資。但如勞資雙方自行協商約定，勞動契約繼續存續，並先依勞基法規定結清保留年資者，不影響勞工之權益，應屬可行，爰為本條例第3項規定。故於勞雇雙方約定結清保留之工作年資時，就約定之給與標準，乃透過勞退條例第11條第3項以不低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準規定予以規範，並以此標準作為法律保障之最低限度，自不容勞雇雙方以契約自由為由規避之。然由於勞雇雙方所為結清保留工作年資之約定，有關退休金基數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之約定低於勞基法第55條及第84條之2規定之給與標準為由，逕認該約定為無效。而勞退條例第11條第3項既規定：「……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」，亦即如約定低於勞基法第55條之規定者，尚不得排除勞基法第55條之規定而從其約定。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就退休金基數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定是否低於勞基法第55條規定，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第55條規定予以調整。質言之，就退休金基數、應計入一個月平均工資計算之各項給與等事項之約定不低於勞基法第55條規定者，從其約定，至低於勞基法第55條之規定者，法院不受該約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予以調整之。查依系爭協議書第2條中段約定，即台電公司與胡勝春等4人約定結清保留工作年資之給與標準，其中就平均工資之計算，約定不計入領班加給、兼任司機加給，既低於勞基法第55條之規定，本院自不受此約定之拘束，而應依勞基法第55條之規定予以調整

之，即應將屬勞基法第2條第3款所定工資之領班加給、兼任司機加給，納入平均工資計算退休金，以符合不低於勞基法第55條規定之給與標準。

㈢胡勝春等4人請求台電公司給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額，為有理由：

查領班加給、兼任司機加給屬勞基法第2條第3款工資性質，已如前述，則台電公司與胡勝春等4人約定結清保留工作年資，自均應將之列入其等之平均工資計算。又於胡勝春等4人結清保留工作年資時，將領班加給、兼任司機加給納入平均工資計算，台電公司應補發予胡勝春等4人之退休金數額，其中在勞基法施行之前後各應補發如附表「應補發金額」欄所示，則胡勝春等4人各可請求台電公司補發如附表「應補發金額」欄所示之舊制年資結清給與，復為兩造所不爭執，業如前述，是胡勝春等4人依勞基法第55條第1項、勞退條例第11條第3項之規定，請求台電公司給付如附表「應補發金額」欄所示之金額，即屬有據。

㈣胡勝春等6人請求台電公司給付各如附表「應補發金額」欄所示之金額及各如附表「利息起算日」欄所示法定遲延利息，為有理由：

1.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%。104年10月23日修正前勞基法施行細則第29條、現行勞基法第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。次按有關勞雇雙方依勞退條例第11條第3項約定結清保留年資之金額，係依勞基法之退休金標準計給，故其給付之期限依該法施行細則第29條第1項規定，雇主須於30日內發給勞工，亦據原行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）於94年4月29日以勞動4字第0940021560號函釋在案。

2.查胡勝春等6人於108年12月間與台電公司簽立系爭協議書，於109年7月1日結清舊制年資，台電公司於胡勝春等6人結清舊制年資時，給付胡勝春等6人之舊制年資結清給與，未將系爭夜點費、領班加給及兼任司機加給計入胡勝春等6人之平均工資計算（見不爭執事項㈥、㈦）。又台電公司於胡勝春等6人結清保留工作年資時，應將領班加給、兼任司機加給納入胡勝春等4人之平均工資計算，已如前述，另台電公司對原審判決應將系爭夜點費納入胡勝春等6人之平均工資計算，亦未上訴而確定。則台電公司就應給付胡勝春等6人之舊制年資結清給與，自胡勝春等6人結清之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態。是胡勝春等6人依上開規定請求台電公司應自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，亦屬有據，應予准許。

六綜上所述，胡勝春等6人依退休規則第9條第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項第1款、退撫辦法第9條及勞退條例第11條第3項之規定，請求台電公司應分別給付胡勝春等6人如附表「應補發金額」欄所示之金額，及各自如附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審就應准許之胡勝春等6人各就如附表「應補發金額」欄所示之金額，各自如附表「上訴之利息期間」欄所示期間之法定遲延利息部分，為其等敗訴之判決，尚有未洽，胡勝春等6人上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示；至原審就胡勝春等6人上開應准許部分，為台電公司敗訴之判決，並依職權為假執行之諭知，及酌定相當擔保金為免為假執行之諭知，核無不合。台電公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八據上論結，本件胡勝春等6人之上訴為有理由，台電公司之上

訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　2　　日

勞動法庭

審判長法　官　李慈惠

法　官　鄭貽馨

法　官　謝永昌

附表

編號	姓名	工作年資起算日期	退休日期	退休金基數		平均夜點費、領班加給、兼任司機加給		應補發金額	利息起算日	上訴之利息期間
1	胡勝春	66年11月5日	111年2月28日	勞基法施行前	13.5	退休前3個月	7556.6667元	34萬0,838元	109年8月1日	自109年8月1日起至111年3月29日止
				勞基法施行後	31.5	退休前6個月	7581.6667元			
2	陳生永	66年11月5日	111年1月31日	勞基法施行前	13.5	退休前3個月	7548.3333元	33萬9,150元	109年8月1日	自109年8月1日起至111年3月1日止
				勞基法施行後	31.5	退休前6個月	7531.6667元			
3	黃添德	66年9月8日	112年7月16日	勞基法施行前	13.8333	退休前3個月	7581.6667元	33萬7,669元	109年8月1日	自109年8月1日起至112年8月14日止
				勞基法施行後	31.1667	退休前6個月	7469.1667元			
4	黎貴財	67年5月13日	111年2月28日	勞基法施行前	12.5	退休前3個月	5999.3333元	24萬0,362元	109年8月1日	自109年8月1日起至111年3月29日止
				勞基法施行後	32.5	退休前6個月	5088.3333元			
5	張益豐	69年2月26日	110年11月30日	勞基法施行前	9	退休前3個月	1466.6667元	7萬3,200元	109年8月1日	自109年8月1日起至110年12月29日止
				勞基法施行後	36	退休前6個月	1666.6667元			
6	林銘海	69年8月7日	109年10月31日	勞基法施行前	8	退休前3個月	1733.3333元	7萬2,142元	109年8月1日	自109年8月1日起至109年11月29日止
				勞基法施行後	37	退休前6個月	1575元			

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　4　　月　　2　　日

書記官　王增華