

臺灣高等法院民事判決

115年度勞上易字第26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 何天克

李志欣

李國平

張國光

陳從樹

楊鑫銘

黃建銘

蔡忠良

張佳慧（即顏子祥之承受訴訟人）

顏緯浚（即顏子祥之承受訴訟人）

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

姚妤嬋律師

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114年8月12日臺灣臺北地方法院114年度勞訴字第201號第一審判決提起上訴，本院於115年5月12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

壹、程序方面：

按當事人死亡者，訴訟程序在有繼承人、遺產管理人或其他

01 依法令應續行訴訟之人承受其訴訟以前當然停止。前條規定
02 於有訴訟代理人時不適用之。又承受訴訟人於得為承受時，
03 應即為承受之聲明。聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院
04 ，由法院送達於他造。民事訴訟法第168條、第173條本文、
05 第175條第1項、第176條分別定有明文。查被上訴人顏子祥
06 （下稱其姓名）業已死亡，並由其法定繼承人即顏子祥之配
07 偶張佳慧、子顏緯浚（下合稱張佳慧等2人）依民事訴訟法
08 第175條第1項、第176條之規定，具狀聲明承受訴訟乙節，
09 有民事聲明承受訴訟暨陳報狀、顏子祥之繼承系統表、除戶
10 謄本及張佳慧等2人之戶籍謄本附卷可稽（見本院卷第47頁
11 、第67頁至第71頁、第75頁），核無不合，應予准許。

12 貳、實體方面：

13 一、被上訴人主張：被上訴人何天克、李志欣、李國平、張國光
14 、陳從樹、楊鑫銘、黃建銘（下合稱何天克等7人）、蔡忠
15 良與顏子祥（下合稱顏子祥等2人）分別自如附表「服務年
16 資起算日期」欄所示之日受僱於上訴人，何天克等7人均任
17 職於塔山發電廠，除分別擔任電機裝修員、機械裝修員等職
18 務外，並兼任領班職務，帶領員工外出及協調班員完成工作
19 ，上訴人另按月發給數額固定之領班加給（下稱系爭領班加
20 給）；顏子祥等2人則任職於新營區營業處，除擔任線路裝
21 修員職務外，並兼任司機工作，上訴人亦按月發給兼任司機
22 加給（以下稱系爭司機加給），此等兼任領班或司機所得工
23 作報酬，均與伊等提供勞務具有對價關係，亦具有經常性給
24 付，性質上應屬工資之一部，並應列入平均工資計算。詎上
25 訴人於何天克等7人及顏子祥等2人分別於如附表「舊制結清
26 日或退休日」欄所示日期結清何天克等7人之舊制結清金及
27 顏子祥等2人之退休金時，均未將系爭領班加給及司機加給
28 納入平均工資計算，因而短少給付伊等舊制結清金或退休金
29 ，上訴人自應給付伊等舊制結清金或退休金之差額。顏子祥
30 等2人爰依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之2、第55條、
31 經濟部所屬事業人員退休撫卹及資遣辦法（下稱系爭退撫辦

01 法)第9條、臺灣省工廠工人退休規則(下稱系爭退休規則
02)第9條第1款、第10條第1項第1款規定,何天克等7人除依
03 上揭規定外,併依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第11條
04 第3項規定,及何天克等7人與上訴人於108年12月間簽立之
05 年資結清協議書(下稱系爭協議書)約定,提起本件訴訟等
06 語。並聲明:上訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額
07 」欄所示金額,及各自附表「利息起算日」欄所示日起至清
08 償日止,按週年利率5%計算之利息(原審判命上訴人如數
09 給付,上訴人聲明不服,提起上訴)。並答辯聲明:上訴駁
10 回。

11 二、上訴人則以:伊為經濟部所屬國營事業,所屬人員之薪資,
12 應遵守國營事業管理法第14條、第33條規定及行政院暨經濟
13 部相關函令規定發給,兼任領班加給及司機加給屬體恤、慰
14 勞及鼓勵性質之恩惠性給與,非勞務給付之對價,亦非系爭
15 退撫辦法作業手冊內之「經濟部所屬事業機構列入計算平均
16 工資之給與項目表」列舉14種得列入計算平均工資之給與項
17 目,且系爭協議書第2條約定已載明平均工資依行政院核定
18 之「經濟部所屬事業機構列入計算平均工資之給與項目表」
19 辦理,何天克等7人與顏子祥等2人均已知悉系爭領班加給及
20 司機加給均非屬工資,自不得事後再為請求將系爭領班加給
21 及司機加給計入平均工資計算舊制結清金或退休金。縱認系
22 爭領班加給應計入平均工資,惟伊與何天克等7人結清舊制
23 年資時既未將系爭領班加給計入平均工資計算舊制結清金,
24 則系爭領班加給於勞動契約存續期間,伊無結清此部分年資
25 之義務,應於何天克等7人退休時,始有給付之義務,何天
26 克等7人自不得依系爭協議書為請求。再者,何天克等7人尚
27 未退休,舊制結清金差額請求權尚未發生,遲延利息應自退
28 休日後30日之翌日起算等語,資為抗辯。並上訴聲明:(一)原
29 判決廢棄。(二)被上訴人在第一審之訴駁回。

30 三、兩造不爭執事項(見本院卷第156頁):

31 (一)何天克等7人受雇於上訴人,於原本職務外並擔任領班,有

01 帶領員工外出並協調班員完成工作之責任，在結清舊制年資
02 前6個月，每月領有領班加給。

03 (二)顏子祥等2人於退休前受雇於上訴人，除原本職務外，並兼
04 任司機，在退休前6個月，每月領有兼任司機加給。

05 (三)對附表所示「服務年資起算日期」、「舊制結清日或退休日
06 」、「結清基數或退休金基數」、「平均領班、司機加給」
07 各欄記載不爭執。

08 (四)對起訴狀附表之「應補發舊制結清金」、「應補發退休金」
09 欄，所計算之數額不爭執。

10 四、得心證之理由：

11 (一)系爭領班加給及司機加給是否屬勞基法第2條第3款規定之工
12 資，並應計入平均工資？

13 按工資，指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按
14 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給與之獎金、
15 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3
16 款定有明文。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合
17 「勞務對價性」而言，而所謂對價性，著重於勞方所付出之
18 勞力與資方之給付是否有對價平衡關係；又所謂「經常性之
19 給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付，舉凡某種
20 給與係屬工作上之報酬，在制度上具經常性者而言；此所謂
21 「勞動對價性」與「經常性給與」，乃有別於雇主之「恩惠
22 性給與」，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，
23 縱在時間上、金額上非固定，只要在一般情形下經常可以領
24 得之給付即屬之。準此，上訴人就系爭領班加給及司機加給
25 之核發，倘係兼職領班、兼任司機者即得領取，而兼職領班
26 、兼任司機又已成為固定之工作制度，則此種因勞工兼職領
27 班、兼任司機之特殊工作條件而對勞工所增加提出之現金或
28 實物給付，其本質應係勞工本職外兼職領班或兼任司機之勞
29 務對價，而成為勞雇雙方間因特定工作條件，形成固定常態
30 工作中可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬
31 ，依法即應認定為工資。經查：

01 1.依上訴人各單位設置領班、副領班要點（下稱系爭設置領班
02 要點）第1點規定：「為使各單位基層幹部便於推動工作，
03 加強工作責任及工作安全，以提高工作成果起見，凡從事現
04 場同一類型工作人數較多，得編制工作班並設置領班、副領
05 班……」、第2點規定：「各單位編制工作並設置領班、副
06 領班，必須符合下列各事項：(一)因工作上需要，須經常分班
07 工作，且須有人領導者。……」、第3點規定：「領班或副
08 領班人員必須為本公司正式人員，並須同時符合下列選派資
09 格：(一)工作成績優良，具有領導之能力。……」、第4點規
10 定：「領班人員之職責如下：(一)帶領該班人員推動現場工作
11 並監督其工作進度及品質。(二)對全班人員平時工作及年度考
12 核，得由領班提出初核意見……。 (三)加強該班人員團結合作
13 並教導班員工作技能。(四)負責該班人員之工作安全及衛生，
14 遇有發生事故，應協助陳報並查明責任……。 (五)注意該班人
15 員生活行為及工作情緒，並負責協調與協助解決工作上相關
16 問題。」等語（見原審卷第61頁至第62頁），可知上訴人所
17 屬各單位編制工班如有設置領班之必要時，得依系爭設置領
18 班要點規定，報請總管理處核准後，設置領班，領班並應負
19 責系爭設置領班要點第4點所規定之職責。查，何天克等7人
20 於任職期間，除分別擔任電機裝修員、機械裝修員等職務外
21 ，並兼任領班職務，帶領員工外出並協調班員完成工作，上
22 訴人另每月分別發給2,133元、2,394元、3,200元、3,590元
23 不等之領班加給等情，業據渠等提出109年度薪給資料為證
24 （見原審卷第69頁、第73頁、第77頁、第81頁、第85頁、第
25 89頁、第93頁），則何天克等7人係因上訴人業務上之需要
26 而擔任領班，執行原本工作以外之業務，並按月領取系爭領
27 班加給，所兼任領班職務具有常態性，與一般公司行號應付
28 臨時性之業務需求，偶爾為之者有間。上訴人於何天克等7
29 人在職期間因兼任領班職務所給付之系爭領班加給，自非因
30 臨時性之業務需求所偶發之款項，而係在特定工作條件下，
31 所形成固定常態工作中可取得之給與，自具有制度上經常性

01 ，且與何天克等7人提供勞務間有密切關連性，應認具有勞
02 務對價性。是系爭領班加給係屬勞雇雙方間就特定工作條件
03 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
04 ，其性質上屬於勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦具有經
05 常性，而符合上揭「勞務對價性」及「經常性給與」之要件
06 ，自屬工資之一部分，而應計入何天克等7人之舊制結清金
07 計算。

08 2.另顏子祥等2人於任職期間，除擔任線路裝修員職務外，並
09 兼任司機工作，上訴人亦按月發給3,328元、3,733元不等之
10 兼任司機加給之情，業據其等提出109年度薪給資料為證（
11 見原審卷第97頁、第101頁），而司機工作本非其等主要職
12 務，該項加給係因上訴人未另僱用司機，而由其等兼職開車
13 方得領取，可見系爭司機加給係兼任司機者所享有且按月核
14 發，並非因應臨時性之業務需求而偶爾發放，屬在該特定工
15 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
16 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
17 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
18 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
19 領得之給付，性質上屬勞工因工作所獲之報酬，在制度上亦
20 具有經常性，而符合「勞務對價性」及「經常性給與」之要
21 件，自屬工資之一部分，應計入平均工資計算顏子祥等2人
22 之退休金。

23 3.上訴人雖抗辯稱：伊為經濟部所屬國營事業，所屬人員之薪
24 資，應遵守國營事業管理法第14條、第33條規定及行政院暨
25 經濟部相關函令規定發給，兼任領班加給及司機加給屬體恤
26 、慰勞及鼓勵性質之恩惠性給與，非勞務給付之對價，亦非
27 系爭退撫辦法作業手冊內之「經濟部所屬事業機構列入計算
28 平均工資之給與項目表」列舉14種得列入計算平均工資之給
29 與項目，自無法計入平均工資計算舊制結清金及退休金云云
30 。查國營事業管理法第14條、第33條固規定：「國營事業應
31 摶節開支，其人員待遇及福利，應由行政院規定標準，不得

01 為標準以外之開支」、「國營事業人員之進用、考核、退休
02 、撫卹、資遣及其他人事管理事項，除法律另有規定外，由
03 國營事業主管機關擬訂辦法，報請行政院核定。」等語，然
04 上開規定並未將兼任領班加給及司機加給明示排除於工資之
05 外，僅在宣示上訴人等國營事業應依行政院所定相關規定作
06 為給付員工工作報酬之準據。又勞基法係國家為實現憲法保
07 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
08 準，此觀該法第1條規定即明。是於勞基法公布施行後，各
09 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
10 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
11 低標準。則行政院所規定關於國營事業所屬人員之待遇及福
12 利標準、系爭退撫辦法作業手冊均不得低於勞基法所定勞動
13 條件，且若有所牴觸時，自應依勞基法規定為之。另按民事
14 法院法官依法獨立審判，本不受行政機關或行政訴訟判決認
15 定事實之影響，自仍得依調查證據、本於辯論之結果，以其
16 自由心證而為認定。系爭領班加給及司機加給均具有「勞務
17 對價性」及「經常性給與」之性質，核屬勞基法第2條第3款
18 規定所謂之工資等情，已如前述，縱上訴人所稱其上級行政
19 機關已多次以函文表明上訴人所發給之系爭領班加給及司機
20 加給屬體恤、慰勞及鼓勵員工性質，不得列入平均工資云云
21 ，惟本院並不受行政院及經濟部相關函釋之拘束。是上訴人
22 前開主張，尚難憑採。

23 4. 綜上，系爭領班加給及司機加給既係上訴人因何天克等7人
24 、顏子祥等2人分別兼任領班職務或司機工作而給與，與渠
25 等提供勞務有密切關連具勞務對價性，足認系爭領班加給及
26 司機加給已成為兩造間因特定工作條件而為固定常態工作中
27 可取得之給與，為勞工因經常性提供勞務所得之報酬，具有
28 「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，自屬勞基法第2
29 條第3款所謂之工資，而應納入平均工資計算舊制結清金及
30 退休金。上訴人抗辯系爭領班加給及司機加給不應納入平均
31 工資計算舊制結清金及退休金云云，亦難採信。

01 (二)被上訴人依系爭退撫辦法第9條、系爭退休規則第9條第1款
02 、第10條第1項第1款、勞基法第84條之2、第55條第1項、勞
03 退條例第11條第3項規定，及系爭協議書第5條約定，請求上
04 訴人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示之金額
05 ，及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按
06 週年利率5%計算之利息，有無理由？

07 1.上訴人抗辯：何天克等7人於108年12月間已簽立系爭協議書
08 ，該協議書第2條中段之約款已載明：系爭領班加給及司機
09 加給不在計算舊制年資退休金「平均工資」範圍內，何天克
10 等7人自不得再起訴請求將系爭領班加給納入「平均工資」
11 ，並據以計算舊制結清金云云。查，上訴人與何天克等7人
12 所簽立系爭協議書第2條約定：「結清舊制之年資採計、基
13 數計算方式，悉依據系爭退撫辦法及勞基法等相關規定辦理
14 。平均工資之計算悉依據行政院82年12月15日台82經44010
15 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
16 目表』之規定辦理……」等語，此有系爭協議書在卷可稽（
17 見原審卷第133頁至第146頁），足見上訴人與何天克等7人
18 於系爭協議書，關於結清舊制之年資採計、基數計算方式之
19 協議亦約定依勞基法相關規定辦理。而勞基法公布施行後，
20 上訴人固得依其事業性質及勞動態樣與勞工另行訂定勞動條
21 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
22 。是以，系爭協議書關於結清舊制之年資採計、基數計算方
23 式及平均工資計算之協議，即不得低於勞基法所定勞動條件
24 ，若有所抵觸時，自應以勞基法規定為據，始符合規範之意
25 旨。況系爭協議書第1條第1項亦已載明：「依勞工退休金條
26 例第11條第3項規定，結清舊制年資之標準不得低於勞動基
27 準法第55條及第84條之2規定之退休金標準。」等語；而勞
28 基法第55條第2項、第2條第4款分別已明定：「前項第1款退
29 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資。」、「
30 平均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額
31 除以該期間之總日數所得之金額。」。本件系爭領班加給及

01 司機加給應屬勞基法規定之工資之情，業經本院認定如前，
02 則上訴人於給付何天克等7人舊制結清金時，既未將系爭領
03 班加給納入平均工資計算，自有違勞基法第55條第2項、第2
04 條第4款之規定，自應依前開規定，補給付何天克等7人舊制
05 結清金之差額。再者，將系爭領班加給及司機加給排除平均
06 工資之計算為上訴人及其上級機關之既定政策，員工並無任
07 何談判妥協空間，性質上僅係上訴人片面公告或布達內部旨
08 令，並非經由勞資商議而形成協議，何天克等7人在簽立系
09 爭協議書過程中無從反對或拒絕，縱反對亦無法改變上訴人
10 既定政策，足見系爭協議書為上訴人一方預定用於同類契約
11 之條款而訂定之契約，其第2條中段約定不將系爭領班加給
12 及司機加給列入平均工資計算之約定內容，已有使何天克等
13 7人拋棄法定之權利，已然顯失公平，難認有效。是上訴人
14 此部分抗辯，尚難採信。

15 2.按勞基法係於73年7月30日制定公布，同年8月1日生效，依
16 勞基法第84條之2規定：「勞工工作年資自受僱之日起算，
17 適用本法前之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依其
18 當時應適用之法令規定計算；當時無法令可資適用者，依各
19 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
20 後之工作年資，其資遣費及退休金給與標準，依第17條及第
21 55條規定計算」。次按勞基法第55條第1項第1款、第2項、
22 第2條第4款前段分別規定：「勞工退休金之給與標準如下：
23 一、按其工作年資，每滿1年給與2個基數。但超過15年之工
24 作年資，每滿1年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。
25 未滿半年者以半年計；滿半年者以1年計」、「前項第1款退
26 休金基數之標準，係指核准退休時1個月平均工資」、「平
27 均工資：指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除
28 以該期間之總日數所得之金額」。又勞基法施行前之系爭退
29 休規則第9條第1款、第10條第1項第1款規定：「工人退休金
30 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
31 條規定命令退休之工人，工作年資滿15年者，應由工廠給與

01 30個基數之退休金，工作年資超過15年者，每逾1年增給半
02 個基數之退休金，其賸餘年資滿半年者以1年計算，未滿半
03 年者不計。合計最高以35個基數為限」、「退休金基數之計
04 算方式如左：一、按月支薪者，以核准退休前3個月平均工
05 資所得為準」。再依系爭退撫辦法第9條（修正前第6條）規
06 定：「各機構人員退休金按其在勞基法施行前後之工作年資
07 ，分別依臺灣省工廠工人退休規則及勞基法之規定計算。其
08 在15年以內之工作年資，每滿1年給與2個基數，超過15年之
09 工作年資，在勞基法施行前者，每滿1年給與半個基數，最
10 高給與35個基數，超過之工作年資不予計算，在勞基法施行
11 後者，每滿1年給與1個基數，其剩餘年資未滿半年者，以半
12 年計，滿半年者，以1年計。但其在勞基法施行前後之工作
13 年資，合計退休金最高給與45個基數為限。」；系爭退撫辦
14 法作業手冊第2章第1條、第2條規定：「……①3個月期計算
15 之月平均工資：係指退休前3個月之工資總額除以該期間之
16 總日數所得之金額乘以30日之金額，為臺灣省工廠工人退休
17 規則所規定……②6個月期計算之月平均工資：係指退休…
18 前6個月內之工資總額除以該期間之總日數所得之金額乘以3
19 0日之金額，為勞基法所規定……」。另勞退條例第11條第1
20 項、第3項規定：本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，
21 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
22 之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。
23 第1項保留之工作年資，於勞動契約存續期間，勞雇雙方約
24 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
25 結清者，從其約定。末上訴人與何天克等7人同意結清何天
26 克等7人依法保留之勞工退休金舊制年資，按約定結清舊制
27 年資之日（即109年7月1日）前6個月平均工資計發，一次給
28 付之，亦為系爭協議書第5條所約定。查，系爭領班加給及
29 司機加給係屬工資，已如前述，然上訴人在計算何天克等7
30 人之舊制結清金，及顏子祥等2人之退休金之數額時，未將
31 系爭領班加給或司機加給納入平均工資計算，為兩造所不爭

01 執，自有短付之情事，則被上訴人依前揭規定以何天克等7
02 人任職勞基法施行前後之舊制年資，請求上訴人給付舊制結
03 清金之差額，及顏子祥等2人請求上訴人給付退休金之差額
04 ，即屬有據。是被上訴人依上開規定，主張將渠等舊制結清
05 日或退休日前3個月平均領班加給或司機加給，與6個月平均
06 領班加給或司機加給納入平均工資計算，請求上訴人補發給
07 如附表「應補發金額」欄所示範圍內之舊制結清金或退休金
08 差額〔舊制結清日（退休日）前3個月之平均領班加給（司
09 機加給）×勞基法施行前之退休金基數+舊制結清日（退休
10 日）前6個月之平均領班加給（司機加給）×勞基法施行後之
11 退休金基數〕，核屬有據，應予准許。

12 3. 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
13 付之；給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延
14 責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依
15 法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
16 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。勞基法第55條第3項
17 前段及民法第229條第1項、第233條第1項前段、第203條分
18 別定有明文。本件上訴人未將何天克等7人舊制結清日前3個
19 月平均領班加給及6個月平均領班加給計入平均工資計算舊
20 制結清金、顏子祥等2人退休前3個月平均兼任司機加給與6
21 個月平均兼任司機加給納入平均工資計算退休金，並於附表
22 「舊制結清日或退休日」欄所示日期起30日內給付，則上訴
23 人自何天克等7人、顏子祥等2人自附表「舊制結清日或退休
24 日」欄所示之日起30日之翌日起即屬遲延給付狀態，被上訴
25 人依上開規定請求上訴人應自如附表「利息起算日」欄所示
26 之日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，洵屬
27 有據。

28 五、綜上所述，顏子祥等2人依勞基法第84條之2、第55條第1項
29 、系爭退撫辦法第9條、系爭退休規則第9條第1款、第10條
30 第1項第1款規定，何天克等7人除依上揭規定外，併依勞退
31 條例第11條第3項規定，及系爭協議書第5條約定，請求上訴

01 人應給付被上訴人各如附表「應補發金額」欄所示之金額，
02 及各自附表「利息起算日」欄所示之日起至清償日止，按週
03 年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。從而，原審
04 為上訴人敗訴之判決，並依勞動事件法第44條第1項、第2項
05 規定，分別宣告得假執行及上訴人供擔保後得免為假執行，
06 核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無
07 理由，應駁回上訴。

08 六、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
09 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
10 逐一論列，附此敘明。

11 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
12 、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 115 年 6 月 9 日
14 勞動法庭

15 審判長法官 高明德
16 法官 邱靜琪
17 法官 溫祖明

18 正本係照原本作成。

19 不得上訴。

20 中 華 民 國 115 年 6 月 9 日

21 書記官 郭彥琪

22 附表：

23

編號	姓名	服務年資 起算日期 (年/月/日)	舊制結清日 或退休日 (年/月/日)	結清基數或退休金基數		平均領班加給、司機加給 (新臺幣)		應補發金額 (新臺幣)	利息起算日 (年/月/日)
1	何天克	82.01.13	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,590元	116,675元	109.08.01
				勞基法施行後	32.5000	結清前6個月	3,590元		
2	李志欣	86.01.28	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	57,591元	109.08.01
				勞基法施行後	27.0000	結清前6個月	2,133元		
3	李國平	77.05.12	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,590元	134,625元	109.08.01
				勞基法施行後	37.5000	結清前6個月	3,590元		
4	張國光	82.12.26	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,200元	102,400元	109.08.01
				勞基法施行後	32.0000	結清前6個月	3,200元		
5	陳從樹	82.12.26	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,133元	68,256元	109.08.01
				勞基法施行後	32.0000	結清前6個月	2,133元		
6	楊鑫銘	83.01.05	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	3,199.67元	100,779元	109.08.01
				勞基法施行後	31.5000	結清前6個月	3,199.33元		

(續上頁)

01

7	黃建銘	77.05.26	109.7.1	勞基法施行前	0.0000	結清前3個月	2,394元	89,775元	109.08.01
				勞基法施行後	37.5000	結清前6個月	2,394元		
8	張佳慧 顏緯凌 (均為 顏子祥 之承受 訴訟人)	67.12.20	113.01.16	勞基法施行前	11.3333	退休前3個月	3,328元	149,760元	113.02.16
				勞基法施行後	33.6667	退休前6個月	3,328元		
9	蔡忠良	67.11.01	112.07.16	勞基法施行前	11.5000	退休前3個月	3,733元	167,985元	112.08.16
				勞基法施行後	33.5000	退休前6個月	3,733元		