

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

114年度花勞簡字第2號

原告 廉凱歲

訴訟代理人 湯文章律師(法扶律師)

複代理人 邵啟民律師

被告 林英凱即美凱企業社

訴訟代理人 呂美慧

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國114年8月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文：

被告應給付原告新臺幣（下同）122,324元及自民國114年3月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔四分之一，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。被告如以122,324元預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國110年10月1日起受雇於被告處，擔任沙灘車教練，約定每月薪資40,000元，每日上班時間為早上9時至晚上6時，期間均應於工作地點待命，若有遲到或曠班即會有處罰(遲到一次扣300元及全勤獎金)，且於未有客戶期間，被告亦會以LINE群組指揮原告當日上班應做事宜(如卷第4、7、9、10、12、14、17、28頁，打掃環境、保養沙灘車輛、其他交辦事項等)，可見縱使未有客戶期間，仍受被告指揮監督，並非單純陪同客戶騎乘沙灘車；被告對教練亦訂定有罰則(禁制教練自己或帶客人走曾發生事故之斜坡，否則要罰款或開除)；被告曾於花蓮縣政府勞資爭議調解時表示雖然113年4月地震後旅客銳減，未再打卡，惟仍需至店裡輪

01 班，看有無現客(上午9時至下午16時)，...。其他時間由原
02 告自行運用，但盡量不要離開太遠，以避免有現客時沒辦法
03 接，...。(卷第25-26業頁花蓮縣政府勞資爭議調解紀錄)可
04 證原告仍須要依被告指定之時間到場，與承攬契約中承攬人
05 可自行決定何時完成承攬有異，兩造間係僱傭契約關係。

06 (二)被告應給付原告113年4月1日起至113年7月31日止之薪資共8
07 萬元：被告因疫情而經營不善，於113年4月起至113年7月
08 止，每月僅給付原告2萬元，原告因而與被告追討上開期間
09 所積欠之薪資，詎被告即要求原告離職，並拒絕給付薪資，
10 而終止兩造間之僱傭契約，被告自113年4月起至113年7月31
11 日止，每月僅給付原告半薪即20,000元，被告應給付積欠之
12 薪資80,000元【計算式： $20,000 \times 4 = 80,000$ 】予原告。

13 (三)被告應給付原告110年10月起至113年7月31日間休息日未休
14 工資及平日加班費共335,920元：

15 1. 原告每月月休6日，依勞基法第36條第1項規定，原告每月應
16 有8.6日之休假【計算式： $30 \div 7 \times 2 = 8.6$ 】，是被告應給付原
17 告每月2.6日休息日加班費用；自110年10月1日至113年7月
18 止，計33個月，原告總計休息日加班天數達85.8日【計算
19 式： $2.6 \times 33 = 85.8$ 】。

20 2. 原告每月月薪40,000元，換算日薪為1,333元【計算式：
21 $40,000 \div 30 = 1,333$ 】、時薪為167元【計算式：
22 $1,333 \div 8 = 167$ 】，依勞基法第24條第2項規定，原告休息日加
23 班每日薪資為2,114元【計算式： $(167 \times 1.333 \times 2(\text{前2小時工$
24 $\text{資})) + (167 \times 1.666 \times 6(\text{後6小時工資})) = 2,114$ 】，被告總計應
25 給原告休息日未休工資181,381元【計算式：
26 $2,114 \times 85.8 = 181,381$ 】。

27 3. 原告每日工作時間為早上9時至晚上6時，已超過勞基法第30
28 條第1項所定8小時，依同法第24條第1項規定，應給付原告
29 平日加班費。原告平日加班費為223元【計算式：
30 $(167 \times 1.333 \times 1 = 223)$ 】，自110年10月1日起至113年7月31日
31 止，每月扣除休息日天數，平均每月上班日21.4日【計算

01 式： $30-8.6=21.4$ 】，爰以21日為計算，共693日【計算式：
02 21×33 個月=693】，被告應給付原告154,539元平日加班費
03 【計算式： $693\times 223=154,539$ 】。

04 4. 被告合計應給付原告335,920元【計算式：
05 $181,381+154,539=335,920$ 】之休息日加班費及平日加班
06 費。

07 (四)被告應給付原告資遣費及預告工資計81,660元：原告自110
08 年10月起至113年8月21日止，因向被告請求113年4月至7月
09 間之積欠工資，被告則即以原告有不勝任為由，終止兩造間
10 之僱傭契約，依據勞基法之規定，被告應給付原告資遣費及
11 預告工資，原告年資為2年9個月，依勞基法第16條第1項第2
12 款應給原告20日預告工資26,660元【計算式：
13 $1,333\times 20=26,660$ 】，及資遣費55,000元【計算式：
14 $40,000\times 1/2\times 2+40,000\times 1/2\times (9\div 12)=55,000$ 】，總計81,660
15 元【計算式： $26,660+55,000=81,660$ 】。

16 (五)綜上所述，被告應給付原告積欠薪資、休息日加班費、平日
17 加班費、資遣費及預告工資總計497,580元【計算式：
18 $80,000+335,920+81,660=497,580$ 元】，並聲明：被告應給
19 付原告497,580元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
20 止，按年息百分之5計算之利息。

21 (六)並補充：被告並未就合意縮減工時、減少工資約定提出書面
22 約定亦未曾向主管機關通知，不符法律規定，原告係依勞基
23 法第14條第1項第5款規定，終止兩造間之勞僱契約，並依同
24 法第17條請求資遣費；附表二係被告自行製作，被告應就確
25 實有給付未休假獎金、颱風後復原加班費等舉證；被告未提
26 出完整之打卡紀錄，原告否認以行事曆方式記載之出缺勤表
27 之形式真正，被告未為終止勞僱契約之意思，縱以被告所提
28 書狀為終止之意思表示，亦超過30日除斥期間，被告終止兩
29 造間之勞僱契約係不合法。

30 二、被告則以：

31 (一)兩造間應係承攬契約關係，並非勞僱關係，並不適用勞基法

01 相關規定，兩造簽有承攬契約(卷第95頁，下稱系爭承攬契
02 約)。兩造間之承攬內容為沙灘車形成帶隊及安全維護、基
03 本車輛保養、店內環境維護及接待現場客人，店裡營業時間
04 為早上8點30分至下午3點30分最後一趟結束止，此有被告官
05 網可證，其中中午12點為休息時間，原告只需於出車前30分
06 鐘到場即可，原告上班彈性，系爭承攬契約並未約定原告出
07 勤、排休時間而係註明視實際接單狀況調整，亦無關於未按
08 時上班或未依規定請假之相關罰則約定。原告之所以會在工作
09 地點待命，係因有許多遊客會心血來潮決定要玩沙灘車，
10 被告會依現場有哪些教練在場決定由哪位教練出車，故原告
11 係自願為求獲取更多獎金而在工作地點等候客人；被告成立
12 LIINE群組係為了要回報及上傳當日協助客戶拍攝之照片，
13 另外也可當作被告宣傳使用，如未上傳亦無罰則；協助被告
14 回復google評論時，係部分教練基於私下交情另外請他們協
15 助回復，後來亦不了了之，無人因此而受罰；被告與教練間
16 之員工守則旨在規範禁止毒品、員工間借貸、禁止騷擾客人
17 等三條，並無其他規範；對於教練未依規定路線行駛部分，
18 因被告係向崇德營農場承租土地，土地所有權人有要求被告
19 須行駛故規定路線，且曾因有教練行走斜坡路線導致客人翻
20 車受到嚴重骨折之傷害；關於原告主稱有罰300元乙節，係
21 因被告須於前一晚根據預約場次通知到電時間後，教練未於
22 發車前準時到場，只能將整團客人另找其他教練或轉單給其
23 他業者，固有此損害賠償之約定，並非係固定上班時間遲到
24 之罰則。

25 (二)原告並非固定薪資，被告係依照教練可以帶隊的車子數量即
26 會拍照的場景分為不同薪水級距，每月達到800台基本輛
27 數，初級為33,000元、中級35,000元、資深為38,000元；於
28 112年4月調整為初級35,000元、中級38,000元、資深為
29 40,000元；教練如果每月出車數量超過800台車，加發5,000
30 元業績獎金；超過900台車加發6,000元業績獎金；原告如於
31 無出車狀態，於店外招攬到客戶，可再領400元業績獎金；

01 原告所領之薪資如附表二所示，原告自110年11月起至113年
02 3月止，每月領取之報酬均高於4萬元，於111年8月原告甚至
03 領有167,318元之超高額獎金，足見原告領取報酬之方式，
04 並無如一般勞動契約或僱傭關係般固定薪資之約定，兩造係
05 採業績獎金制。

06 (三)被告對於原告之上班情形、內容並無實質控制力，且原告亦
07 無接受懲戒或制裁之義務，兩造間之權利義務關係依承攬契
08 約，兩造間定不具人格上、經濟上及組織上之從屬性，原告
09 之訴係無理由等語為答辯，並聲明：原告之訴駁回。

10 (四)倘法院認為兩造間係僱傭關係，就原告請求之金額答辯如
11 下：

12 1. 被告係於110年11月1日到職，113年8月2日離職，113年4月
13 到7月間有縮短工時協議。原告之薪水並非自始為4萬元，原
14 告以4萬元計算係無理由；原告因113年4月花蓮大地震發生
15 後，完全沒有收入，為了等待經濟復甦及避免停業造成員工
16 更大衝擊，遂與原告協商，經雙方同意後實施短期無薪假，
17 約定原告僅需每月上班12-15日，薪水減低至2萬元，如景氣
18 回升，立即調整回來，被告僅實施短期無薪假3個月，與因
19 應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項所訂之3個
20 月期限相符，被告亦已同意該期間可任意兼差，不受雙方契
21 約約束，給予原告工作上最大之自由與彈性，原告請求113
22 年4-7月間之全額薪資係無理由；被告已給付原告113年7月
23 之全額薪資，原告請求113年7月之薪資亦無理由。

24 2. 原告有領取111年6、7、8、10月、112年5、6、7、8月之未
25 休假獎金、颱風後復原加班費、復原基地加班費、暑假津
26 貼，以上均係加班費性質，原告請求之休息日未休工資應扣
27 除上開金額；店裡營業時間為上午8時30分至下午3時30分最
28 後一趟結束止，一天共有四次出車(8：30、10：30、13：
29 30、15：30)，中午12時有休息時間，每次出車需費時1時30
30 分，以最後一趟出車15：30計算，至遲至17：00時即結束返
31 回基地，整理環境後約17：30分即可下班，原告每日工作時

01 間為上午8：30-12：00、中午休息1小時候，再從13：30-
02 18：00，共計8小時，並無超時加班之情形，原告並未就如
03 何計算超時提出資料，逕以112年7月資料推論全部工作均有
04 超時，難認原告主張係有理由，則原告請求加班費應無理
05 由。

- 06 3. 原告平均月休日數為6.8日，被告已提出完整之出勤表，原
07 告應具體提出請求金額之計算方式，不應以推認方式計算。
- 08 4. 另113年8月2日凌晨，原告以口頭、透過離職員工LINE訊息
09 之方式，邀約被告夫妻至其他員工車行討論事情，遭原告惡
10 言數落、辱罵，被告只得趕緊離去，隨後自113年8月3日
11 起，原告即未再上班，被告爰依勞基法第12條之規定，不經
12 預告終止兩造間之勞僱契約，原告依照勞基法第17、12條請
13 求預告工資或資遣費均無理由，縱認原告非屬曠職，惟原告
14 自113年8月3日起無故未到職亦未請假，亦未表達願繼續上
15 班之意思，應認原告係自願離職，仍不得請求預告工資及資
16 遣費。

17 三、本院之判斷：

18 (一)本件兩造間勞務契約之性質應屬僱傭契約性質：

- 19 1. 人格上從屬性：此項從屬性旨在判斷勞務提供者對於工作時
20 間、地點及工作方式，是否受到雇主相當程度的指揮監督。
21 本件契約關係下的指揮監督關係明確，原告擔任教練工作，
22 必須遵守被告的指示。卷證顯示，被告不僅對教練訂有罰則
23 (如禁止行駛特定斜坡，否則罰款或開除)，更會在無客戶
24 期間，以LINE群組指揮原告進行打掃、保養車輛等非核心業
25 務。此已超出單純承攬關係中，僅對工作成果的要求，而深
26 入到勞務提供過程中之給付方法。被告雖抗辯LINE群組無強
27 制性，但其訂定明確罰則、指揮處理雜務等行為，實質上已
28 構成對勞務過程的指揮控制。另由工作時間與地點受拘束的
29 特徵可見，原告主張有固定上下班時間(早上9時至晚上6
30 時)，且有遲到扣款及全勤獎金等規定，此為典型僱傭關係
31 的特徵。被告雖稱上班彈性，但亦承認在花蓮大地震後，仍

01 要求教練需至店裡輪班，以應對現場客人（上午9時至下午
02 16時），並要求「盡量不要離開太遠」。此要求顯然限制了
03 原告的行動自由，使其處於待命狀態，與承攬人可自行決定
04 工作時間的特性有別。

05 2. 經濟上從屬性：此項從屬性旨在判斷勞務提供者是否為自己
06 之營業計算風險，抑或是依附於雇主之下，為其計算而獲取
07 報酬。本件教練是有底薪的，與承攬完成一定工作收取報酬
08 有間。依據被告自行提出的薪資明細表（附表二），原告每
09 月均有固定薪資級距作為基礎（初級33,000元、資深40,000
10 元等），再依業績加發獎金。此種「底薪+獎金」的結構，
11 顯示原告的勞務所得有其基本保障，無需完全自負客源不足
12 的經營風險。反觀承攬關係，報酬係按件計酬，無案件即無
13 報酬，承攬人需自負經營成敗。本案被告支付底薪的作法，
14 顯然是將原告視為受其僱用之人，而非獨立的承攬商。又從
15 原告不分擔經營風險乙節來看，原告是為被告的營業目的提
16 供勞務，其領取之薪資來自被告，而非直接向客戶收取費用
17 後與被告拆帳。被告需承擔車輛、場地、行銷等所有經營成
18 本與風險。原告僅提供勞務換取報酬，並未分擔營業上的虧
19 損風險。因此，原告在被告提供之設備、場所範圍內工作，
20 並非獨立的經濟個體，而是依附於被告的薪資體系下從事勞
21 務給付，經濟上從屬性應堪認定。

22 3. 組織上從屬性：此項從屬性旨在判斷勞務提供者是否被納入
23 雇主的生產組織體系，並與同事分工合作，以完成雇主的營
24 業目的。原告擔任「沙灘車教練」，其工作內容為被告營業
25 活動的核心環節，並非獨立作業，而是作為被告所經營的沙
26 灘車團隊中的一員。被告的薪資獎金公式中，亦提及「因員
27 工及車輛增加，調整公式」，可見被告是以一個整體團隊來
28 經營，而原告正是此團隊組織中的一名成員。復由分工合作
29 關係乙節，原告除了帶客，亦需聽從指示進行車輛保養、環
30 境打掃等工作。這些庶務性工作是為了維持被告事業的整體
31 運作，顯示原告已作為組織成員，與其他同事共同完成被告

01 的經營目標。原告作為被告營業組織的一環，與其他同事分
02 工合作，並受被告調度指揮，其組織上從屬性亦應成立。

03 4. 綜上所述，被告雖與原告簽立名為「承攬契約」之書面契
04 約，惟解釋契約應依其實際內容，而非拘泥於所用文字，本
05 件依上述兩造勞務關係具體內涵之分析結果，具有明確之從
06 屬性質，自應認定為僱傭契約，而有勞動基準法之適用。

07 (二)關於原告主張被告積欠薪資之主張：

- 08 1. 原告主張被告因經營不善，於113年4月至7月間，每月僅給
09 付半薪20,000元，有短發薪資8萬元之情事。被告則辯稱因
10 花蓮大地震後沒有收入，經雙方協商同意實施短期無薪假，
11 約定每月上班12-15日，薪水減為20,000元，並同意原告可
12 任意兼差，此措施僅實施3個月，符合勞動主管機關因應景
13 氣影響的規定，且已給付113年7月的全額薪資等語。
- 14 2. 勞動部為因應事業單位受景氣因素影響，勞雇雙方協商減少
15 工時時，保障勞工權益，避免勞資爭議，特訂定「因應景氣
16 影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」。該注意事項第
17 2點規定，事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免
18 資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及
19 減少工資；第9點規定，勞雇雙方如同意實施減少工時及工
20 資，應參考「勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）」，本
21 誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理；第10點規
22 定，事業單位與勞工協商減少工時及工資者，應依「地方勞
23 工行政主管機關因應事業單位實施勞雇雙方協商減少工時通
24 報及處理注意事項」，確實通報勞工勞務提供地之地方勞工
25 行政主管機關。本件被告因花蓮大地震後遊客銳減而業務緊
26 縮之事實，乃原告所不爭。被告以通訊軟體告知原告上述減
27 少工時及薪資之措施（卷第149頁），雖非以正式會議方式
28 為協商，但因被告係屬組織人員甚少之微型企業，為減少協
29 商成本，應酌情許可其以通訊軟體進行協商，不拘泥於形
30 式，而原告於接獲被告之訊息告知後，未有反對之表示，且
31 仍配合工作及回覆表示「一定撐駐」及「義氣之背（相

01 挺)」(卷第153頁)等語，應認有默示同意之表示，足認
02 兩造間已有上述協商同意之合意。又勞動契約之成立或變更
03 乃不要式契約，口頭亦得成立。上揭注意事項乃行政指導性
04 質，並不足以課以勞動契約當事人法律上之拘束效力，易言
05 之，雖未依第9點簽立書面同意書，僅生日後證明上之困擾
06 問題，尚非協商成立之法定形式要件；同樣第10點之通報，
07 依該點第3項規定，事業單位未依前二項規定辦理通報，勞
08 工得逕向地方勞工行政主管機關反映或申訴；地方勞工行政
09 主管機關知悉轄內事業單位有實施減班休息情事，應即進行
10 瞭解，並依法處理。其法律效果亦未使協商同意無效或失
11 效。故本件被告固未採簽立書面同意及通報之方式實施上開
12 協商減少工時及工資之做法，但因有原告行為足認有默示同
13 意之意思表示，應認本件三個月內減少工時及工資之協商，
14 應屬有效。

- 15 3. 惟依上揭注意事項第6點規定，勞雇雙方協商減少工時及工
16 資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於最低
17 工資。被告主張與原告約定將薪水減至20,000元。此金額已
18 低於民國113年的法定最低工資27,470元，故除被告已全額
19 發給7月工資外，其餘4、5、6月之工薪，應有短發7,470元
20 之情形，合計為22,410元，原告於此範圍內請求被告給付積
21 欠薪資，應屬有據。

22 (三)原告請求給付加班費與休息日未休工資部分：

- 23 1. 原告主張其每日工作時間為9小時(9時至18時)，超過法定
24 8小時，每日應有1小時加班費。33個月共計154,539元。被
25 告則答辯，每日實際工作時間共8小時(8:30-12:00；
26 13:30-18:00，含中午休息)，最晚約17:30下班，並無超時
27 加班情形。兩造爭點主要在於中午休息時間是否計入工時。
28 2. 經查，原告擔任之教練工作，主要服務的對象為遊客(外地
29 遊客居多)，而遊客的屬性在於玩樂及享受休閒時光，故通
30 常不能可於午餐時間進行活動。又被告有表定之出車時間，
31 大多累積一定遊客數量才集體出動，故被告雖未明定午休時

01 間於工作規則，然依上述營業情形，其主張原告享有不受工
02 作支配而可自行運用的午休時間，應屬可信。因此原告主張
03 每日超時工作1小時，乃屬無據，此部分加班費之請求為無
04 理由。

05 3. 另原告主張每月僅休6日，不足法定8.6日，共積欠85.8日休
06 息日加班費，計181,381元。被告則答辯，原告曾領取未休
07 假獎金、颱風復原加班費、暑假津貼等，應予扣除。且根據
08 被告紀錄，原告平均月休6.8日。

09 4. 依被告主張原告每月休假日數，原告仍有每月1.8天未休之
10 情形，並原告主張的計算期間為33月，則合計尚有59.4天應
11 休未休（1.8天/月×33月=59.4天），根據原告其休息日加
12 班每日的薪資為2,114元，應補償金額為125,572元。扣除被
13 告提出之附表二內已支付不休假獎金總額25,658元，原告請
14 求被告給付99,914元，應屬有據，逾此範圍，則無理由。

15 (四)關於本件勞動契約之終止：

16 1. 被告主張原告自113年8月3日起即未到職工作，原告未予爭
17 執。原告主張，由於被告片面減薪等行為已違反勞動契約，
18 其係依據勞動基準法第14條第1項第5款規定終止勞僱契約，
19 並請求資遣費。然本院已認定被告上開期間之減少薪資係經
20 協商同意，且係出於完全沒有遊客之客觀情勢，非有何故意
21 減少工時之故意，有相當事實為據，其餘關於未休假工資之
22 計算，於原告起訴前，被告亦不知原告有所爭議及其數額，
23 應無不給付工資或違反勞動契約情事。故原告應無片面向雇
24 主終止勞動契約及請求資遣費、預告期間之工資之法律上理
25 由。

26 2. 原告因工作的大環境不佳致收入減少且不穩定而牽怒被告，
27 並未經合法終止即不到職工作，被告以其曠職三日以上而予
28 以解僱，應有理由。即使不認為原告是曠職，或被告未適時
29 以意思表示解僱原告，但原告無故未到職也未表達要繼續上
30 班的意思，應認定為原告以實際行動默示表示自願離職，而
31 被告亦出於終止契約之意思而停止受領其勞務給付，亦得解

01 為合意終止契約。
02 3. 綜上說明，本件原告未合法依勞動基準法第14條第1項第5款
03 規定片面終止勞動契約，自無資遣費及預告期間工資之請求
04 權。

05 四、從而，原告依勞動契約等法律關係，請求被告給付122,324
06 元及自起訴狀繕本送達翌日即114年3月15日（卷第77頁）起
07 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予
08 准許；逾此範圍，即屬無據，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
10 與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述。

11 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
12 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
13 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、
14 第2項定有明文。本件原告勝訴部分，屬就勞工之給付請
15 求，所為雇主敗訴之判決，依照前揭規定，應依職權宣告假
16 執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執
17 行。

18 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
20 勞 動 法 庭 法 官 沈培錚

21 以上正本係照原本作成。

22 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
23 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
24 20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

25 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 9 月 26 日
27 書 記 官 丁瑞玲

28 附表一、原告休假天數
29

甲○○出缺勤紀錄表				
編號	來源	年月份	原告主張 之休假天	被告主張之休假天數

			數	
1	行事曆	110/11	5	同原告。
2	行事曆	110/12	4	5(日期：2、3、10、20、22)
3	行事曆	111/1	5	5.5(日期：3、6、11、13、11、22半天)
4	行事曆	111/2	4	6(日期：10、11、14、15、21、24)
5	行事曆	111/3	4	5(日期：8、9、14、25、26)
6	行事曆	111/4	6	7(日期：7、18、19、20、21、22、28)
7	行事曆	111/5	8	11(日期：5、6、9、10、11、15、16、17、21、25、26)
8	行事曆	111/6	5.5	5.5(日期：1、7、8、15、16、30)
9	行事曆	111/7	0	同原告。
10	行事曆	111/8	1	4
11	行事曆	111/9	4	9(日期：2、3、4、12、13、20、27、29、30)
12	行事曆	111/10	6	7(日期：5、12、16、18、19、20、27)
13	打卡	111/11	6	同原告。
14	行事曆	111/12	5	6(日期：5、6、14、15、27、28)
15	打卡	112/1	7	同原告。
16	行事曆	112/2	9	同原告。(日期：6、7、8、13、14、15、16、17、20)
17	缺	112/3	缺	8(日期：7、8、11、12、22、27、26、30)
18	打卡	112/4	6	同原告。

(續上頁)

01

19	行事曆	112/5	8	10(日期：4、8、16、17、25、26、28、29、30、31)
20	打卡	112/6	7	同原告。
21	打卡	112/7	2	同原告。
22	打卡	112/8	2	同原告。
23	行事曆	112/9	6	7(日期：3、4、6、12、13、22、27)
24	打卡	112/10	8	9
25	打卡	112/11	6	9
26	缺	112/12	缺	6(4、5、11、25、27、28)
27	行事曆	113/1	9	同原告。(日期：12、14、15、16、18、23、26、27、31)
28	打卡	113/2	5	9(日期：6、8、9、15、20、21、22、24、26)
29	行事曆	113/3	6	7(日期：3、6、15、19、21、22、28)
30	打卡	113/4	3	18
31	缺	113/5	缺	16
32	缺	113/6	缺	10
33	行事曆	113/7	5	同原告。
平均月休日數			5.258621	6.8

02
03

附表二、被告提供之發放薪資明細

月份	實領薪資	計算公式	說明
110/11	42,000	33,000+9,000	當月出車數超過800台車次，發放5,000
110/12	40,000	33,000+7,000	
111/1	39,000	33,000+5,000+	

		1,000(除夕加給)	超過900台車次以上，發放6,000以此類推
111/2	43,000	3,3000+5,000(新年加發)+5,000	(因員工及車輛增加，調整公式)
111/3	35,000		當月出車數超過1,200台車次，發放5,000
111/4	41,000	35,000+6,000	超過1300台車次以上，發放6,000以此類推
111/5	28,226	35000+6,774(疫情無薪假)	
111/6	41,383	35,000+5,000+583(半天未休假)+佣金2台=800	
111/7	91,305	38,000+28,000+暑期津貼(500*31天=15,500)+未休假6天7,355+17天*日獎金1,000(出車破100台)=17,000	
111/8	167,318	38,000+79,636+暑期津貼(500*30天=15000)+未休假6129+25*日獎金1000(出車破	每一出車撥出100，由員工6人均分

		100 台)=25000+ 加級(幫忙收 費 用)2000+佣 金4台=1600	
111/9	63,400	38,000+1,000(颱風後復原加班 費)+15,000+7* 日獎金 1,000=7,000+ 加級(幫忙收 費用)2000+佣 金1台=400	(因員工及車輛 增加,調整公 式) 當月出車數超 過1,200台車 次,發放5,000 超過1,300台車 次以上,發放 6,000以此類推
111/10	54,026	38,000+1,000(颱風後復原加班 費)+7,000+未 休假1,226+2* 日獎金 1,000(出車破 100 台)=2,000+加 級(幫忙收費 用)2,000+佣金 7台=2,800	當天出車超過 100台,發放 1,000
111/11	41,400	38,000+1,000(全勤)+加級(幫 忙收費 用)2,000+佣金 *1=400	(因員工及車 輛增加,調 整公式) 當月出車數超 過1,400台車

111/12	42,200	38,000+1*日獎金1,000(出車破120台)=1,000+加級(幫忙收費用)2,000+佣金3台=1,200	次，發放5,000，超過1,500台車次以上，發放6,000以此類推 當天出車超過120台，發放1,000
112/1	79,286	38,000+加級(幫忙收費用)2,00+新年獎金3,1686+佣金*19台=7,600	
112/2	48,400	38,000+加級(幫忙收費用)4,000+2*日獎金1,000(出車破120台)=2,000+佣金11台=4,400	
112/3	45,200	38,000+加級(幫忙收費用)4,000+全勤1,000+佣金5.5台=2,200	
112/4	60,000	40,000+8,000+3*日獎金1,00(出車破120台)=3,000+加級(幫忙收費用)4,000+佣金12.5台=5,000	(因員工減少，調整公式) 當月出車數超過1,200台車次，發放5,000，1,300台車次以上，

			發放6,000以此類推 當天出車超過120台，發放1,00
112/5	48,900	40,000+復原基 加班費 1,700+加級(幫 忙收費 用)4,000+佣金 *9台=3,200	(因員工增加， 調整公式) 當月出車數超 過1,400台車 次，發放 5,000，1,500
112/6	56,833	40,000+8,000+ 未休假 1,333+全勤 1,000+2*日獎 金1000(出車破 120 台)=2,000+加 班500+加級(幫 忙收費 用)4,000	台車次以上， 發放6,000以此 類推 當天出車超過 120台，發放 1,000
112/7	83,271	40,000+暑假津 貼 (500*28=14,00 0)+5*日獎金 1,000(出車破 120 台)=5,000+加 班 1,500+9,900+ 未休假 *3=3,871+全勤	當月出車超過 1,600台車次， 發放5,000， 1,700台車次以 上，發放5,700 以此類推 當天出車超過 120台，發放 1,000

		1,000+加級(幫忙收費用)4,000+佣金10台=4,000	
112/8	75,861	40,000+暑假津貼 (500*29=14,500)+4*日獎金1,000(出車破120台)=4,000+獎金7,800+未休假4天=5,161+加級(幫忙收費用)4,000+佣金400	當月出車超過1,600台車次，發放5,000，1,700台車次以上，發放5,700以此類推 當天出車超過120台，發放1,000
112/9	47,000	40,000+全勤1,000+2*日獎金1,000(出車破120台)=2,000+加級(幫忙收費用)4,000	
112/10	47,000	40,000+全勤1,000+2*日獎金1,000(出車破120台)=2,000+加級(幫忙收費用)4,000	
112/11	44,500	40,000+加班	當月出車超過

		500+加級(幫忙收費用)4,000	1,600台車次，發放5,000，
112/12	49,000	40,000+加級(幫忙收費用)4,000+全勤3,000+津貼2,000	1,700台車次以上，發放5,700以此類推 當天出車超過120台，發放1,000
113/1	49,000	40,000+加級(幫忙收費用)4,000+全勤3,000+津貼2,000	當月出車超過1,600台車次，發放5,000， 1,700台車次以上，發放5,700以此類推 當天出車超過120台，發放1,000
113/2	70,030	40,000+加級(幫忙收費用)4,000+全勤3,000+津貼2,000+新年獎金21,030	當月出車超過1,600台車次，發放5,000， 1,700台車次以上，發放5,700以此類推 當天出車超過120台，發放1,000
113/3	49,000	40,000+加級(幫忙收費用)4,000+全勤3,000+津貼2,000	當月出車超過1,600台車次，發放5,000， 1,700台車次以上，發放5,700以此類推

			當天出車超過120台，發放1,000
113/4	20,000		4月上班12天
			5月上班15天
			6月上班15天
			上班時間為09:30-16:00(無打卡、如有預約另行通知)
113/5	20,000		
113/6	20,000		
113/7	46,700	40,000+6700(獎金)	7/1-7/15每台車抽50元
<p>根據可以帶隊的車子數量及會拍照的場景分為不同薪水級距：</p> <p>初級：33,000</p> <p>中級：35,000</p> <p>資深：38,000</p> <p>112年4月整為：</p> <p>初級：35,000</p> <p>中級：38,000</p> <p>資深：40,000</p> <p>於無出車時間，不再店面範圍內招攬到客人，每台車退佣金400元。</p>			