

臺灣南投地方法院民事判決

109年度重勞訴字第1號

原告 羅振南

石清德

劉東旗

共同

訴訟代理人 柯劭臻律師(法扶律師)

被告 南投汽車客運股份有限公司

法定代理人 郭獻生

訴訟代理人 吳紹貴律師

複代理人 羅詩婷律師

訴訟代理人 許嘗訓律師

郭子寬

陳煜峯

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國113年7月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告均為被告之員工，擔任駕駛大客車之司機工作，被告應按原告勞務之給付支付相對應之工資予原告。但被告長期以來延長原告之工作時間超過法令規定，未依規定按延長工作時間加給工資，未依規定在連續工作一定時間後給予適當休息時間，亦未依規定於適用輪班制之原告更換班次時給予適當之休息時間，致使原告需於平日正常上班延長工作時間，又於休息日、例假日或國定假日工作，未依法給付相對應之工資，有違反勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第30條、

01 第32條第2項、第34條第2項、第35條、第36條、第37條及第  
02 39條等規定。被告應再分別給付原告平日延長工時工資與國  
03 定假日工作之加倍工資、休息日或例假日工作之加倍工資。

04 (二)又原告認除逾時津貼、假日津貼非屬平日正常工作時間之工  
05 資外，其餘給付項目均為正常工時工資。又兩造就平日工資  
06 並未具體協商，新制薪資制度亦未經公會同意。至於工作時  
07 間和休息時間（即未行車時間）之判斷則按行車大餅圖最內  
08 圈為主，第二圈及最外圈為輔綜合判斷，如休息時間不超過  
09 30分鐘，即不列為休息時間，而不予自工作時間中扣除；休  
10 息日及例假日則分別以星期六、星期日認定（下稱週休2  
11 日），而與被告之認定不同。依原告主張之超時工資統計表  
12 計算，爰依勞基法第24條、第36條、第37條規定提起本件訴  
13 訟，請求被告給付如附表一至三所示，自104年1月起至108  
14 年10月期間，短付原告羅振南、石清德、劉東旗之給付延長  
15 工時工資、休息日、例假日及國定假日工資，分別合計為20  
16 6萬7,294元、198萬4,488元、76萬9,013元，及均自109年1  
17 月31日起至清償日止按年息5%計算之利息等語。

18 (三)並聲明：

- 19 1.被告應給付原告羅振南206萬7,294元，及自109年1月31日起  
20 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 21 2.被告應給付原告石清德198萬4,488元，及自109年1月31日起  
22 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 23 3.被告應給付原告劉東旗76萬9,013元，及自109年1月31日起  
24 至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 25 4.原告願供擔保請准宣告假執行。

26 二、被告答辯略以：

27 (一)被告給付原告之薪資項目包含薪級、生活補助費、預備津  
28 貼、票損津貼、未違規安全獎金及材料獎金津貼、清潔獎  
29 金、加勤津貼、路線補助津貼、逾時津貼、假日津貼、載客  
30 獎金、里程獎金及外宿津貼等項目。其中：

- 31 1.薪級、生活補助費、預備津貼、票損津貼、未違規安全獎金

01 及材料獎金津貼、清潔獎金，為正常工時工資。

02 2.加勤津貼、逾時津貼、假日津貼，分別為平日延長工時工資  
03 或例休假日及國定假日工資。

04 3.路線補助津貼、載客獎金、里程獎金及外宿津貼，則依原告  
05 每日上班時間是否為平常日、休息日、例假日或國定假日之  
06 不同，兼具有平日正常工時工資、平日延長工時工資或休息  
07 日、例假日及國定假日工資之性質。

08 (二)則原告之薪資組成既因各薪資項目之性質不同，即不可一概  
09 於扣除兩造同意為延長工時工資、休息日、例假日及國定假  
10 日工資之逾時津貼、假日津貼後，將其餘薪資項目均認定為  
11 正常工時工資，並用以計算平日延長工時工資或休息日、例  
12 假日及國定假日工資，甚且於統計工作時間時，應將趟次與  
13 趟次間之休息時間扣除，及不應忽略原告同意被告調動工作  
14 日、休息日、例假日一事，直接以星期六、星期日分別作為  
15 休息日、例假日，故原告計算上開各工資之金額、時間、方  
16 法應有錯誤。

17 (三)被告於每月6日發薪日時，均會交付員工薪資表，108年9月  
18 前均實行薪資舊制，108年10月起至今則實行薪資新制，但  
19 原告羅振南自95年8月18日到職迄今計14年以上年資；原告  
20 石清德自94年2月16日到職迄今計15年以上年資；原告劉東  
21 旗自94年5月27日到職迄今計15年以上年資，對於薪資表所  
22 列各項薪資項目、延長工作時間、休息日、例假日或國定假  
23 日之上班情形應知之甚詳，亦從未表示異議。又被告於107  
24 年2月26日召開107年第一屆第1次勞資會議「第五案…說  
25 明：…加班費合計有1.加班時間的載客獎金為加班費2.加班  
26 時間的里程獎金為加班費3.加勤津貼4.逾時津貼5.支援外站  
27 6.路線補助外宿津貼決議：無異議，照按通過。」。故兩造  
28 對於延長工作時間、休息日、例假日、國定假日工作工資之  
29 計算標準，無論是舊制或新制薪資制度，顯已達成合意，原  
30 告直接將除逾時津貼、假日津貼外之工資給付均認定為平日  
31 正常工時工資，據此計算延長工時工資差額之方法，顯非可

01 採。

02 (四)被告依大餅圖最外圈（即車輪轉動時間）所示原告工作時  
03 間，及上開薪資計算方法所計算之平日延長工時工資或休息  
04 日、例假日及國定假日工資，均已高於依基本工資或勞動基  
05 準法所定計算方法計算之金額，並已給付完畢，原告即不得  
06 再請求被告給付。

07 (五)並聲明：如主文第1項所示。

08 三、兩造不爭執事項(經本院依判決格式及論理順序，增刪、調  
09 整之)：

10 (一)原告與被告均未簽訂書面勞動契約。原告任職被告期間均擔  
11 任司機即汽車駕駛員職務，任職期間如下：

12 1.原告羅振南95年8月18日到職迄今，計14年以上年資。

13 2.原告石清德94年2月16日到職迄今，計15年以上年資。

14 3.原告劉東旗94年5月27日到職迄今，計15年以上年資。

15 (二)原告均已領取103年至108年間由被告結算之原告「特休未休  
16 天數及未休之結算工資」。

17 (三)原告等人於107年12月17日籌組企業工會即「南投汽車客運  
18 股份有限公司企業工會」，經南投縣政府於108年2月21日准  
19 予立案，由訴外人黃順隆擔任第1屆理事長。

20 (四)被告係以下列方式計算原告薪資：

21 1.薪級：每月350元、生活補助費：每月1,750元。

22 2.預備津貼：因應員工忽然臨時請假或行車狀況，造成人手不  
23 足，所以有預備人員制度，員工當日如排預備班，惟沒有開  
24 車就會給預備津貼，1天以100元計算。

25 3.票損津貼：每月500元。

26 4.未違規安全及材料獎金津貼：即整併材料節約津貼、未違規  
27 及安全獎金，如果當月沒有違規案件、車損情形，即會按月  
28 發放8,500元，如有違規、車損會按實際狀況減發。

29 5.清潔獎金：駕駛員每日收班時會簡易清潔車輛內部，例如收  
30 垃圾拖地等，每個月給付600元。

31 6.逾時津貼：當天行車憑單駕駛時間超過420分鐘者，1天給

01 予170元。

02 7.加勤津貼：為因應107年基本工資調漲（從22,000元調整成2  
03 3,100元），就逾時津貼170元所作之調整，每日給予40元計  
04 算【 $(23,100\text{元}-22,000\text{元})/30=36.6\text{元}$ 】，以實際上班天數  
05 計算。

06 8.路線補助：以行車憑單為計算原告駕駛時間之依據，當日駕  
07 駛時間超過420分鐘，會按照不同路線給予補助。

08 9.外宿津貼：廬山、靜觀、哥哥萬路線給予100元/天。

09 10.假日津貼：員工於休息日、例假日、國定假日上班，國定假  
10 日按上班天數以每天1,000元計算；休息日及例假日按上班  
11 天數以每天1,232元計算，每年金額會隨最低基本工資調整  
12 （如106年1月起按日以1,110元計算、108年1月起按日以1,2  
13 32元計算）。

14 11.載客獎金：上班時間行駛中，依載客收入給予載客獎金，紙  
15 本車票收入以6%分配予員工，ic卡收入分成國道以4.8%、省  
16 道以6.2%分配予員工。

17 12.里程獎金：上班行駛路線依行車憑單記載之里程數給予里程  
18 獎金。國道每公里給予0.8元、省道每公里給予1.1元。

19 (五)薪級、生活補助費、預備津貼、票損津貼、未違規安全及材  
20 料獎金津貼、清潔獎金，均屬正常工時工資；假日津貼、逾  
21 時津貼屬延時工資及例休國定假日工資。

22 (六)原告於108年1月至10月間，首班車時間及起迄點如被證12至  
23 被證18所示（見本院卷一第375頁至第514頁）。

24 (七)被告公司之工作規則經南投縣政府以99年8月10日府社勞資  
25 字第09901579300號函同意核備（見本院卷二第240頁至第25  
26 8頁）。

27 (八)被告向南投縣政府函報第1屆勞資會議代表名冊，經南投縣  
28 政府以107年3月2日府社勞資字第1070046041號函同意備  
29 查。

30 (九)大餅圖之判讀方式：

31 1.最外圈是紀錄行車速度，最內圈是記錄行車距離（里程），

01 有速度就有里程。

02 2.最內圈是紀錄距離，車輛停止時速度和距離都會停止，因時  
03 鐘繼續行走，記錄針劃平行線，到有速度才會恢復上下波  
04 動。

05 四、兩造爭執事項：

06 (一)薪資表中之加勤津貼、路線補助、外宿津貼、載客獎金、里  
07 程獎金是否屬於延長工時工資、休息日、例假日及國定假日  
08 工資？

09 (二)被告調動原告工作日及例假日是否適法？

10 (三)原告主張計算加班費之方式為：每月正常工時工資（每月薪  
11 資明細各項目工資加總，扣除「逾時津貼」及「假日津  
12 貼」）除以30再除以8小時，計算平日每小時工資額，再按  
13 每日行車大餅圖最內圈最早開始波動至最後停止波動（即有  
14 行車距離期間）所載每日車輛最早移動至最後停止期間，扣  
15 除中間熄火超過30分鐘之休息時間，作為原告工作時間，據  
16 以計算每日工時，並按平日、休息日、國定假日或休息日、  
17 例假日分別計算原告之加班費差額，共？元，是否有理由？

18 (四)被告主張計算加班費之方式為：除薪資表上之「逾時津貼」  
19 及「假日津貼」屬於延長工時工資及例休國定假日工資外，  
20 其餘給付項目含加勤津貼、外宿津貼、路線補助，及載客獎  
21 金、里程獎金（依加班分鐘與總上班分鐘比例拆分計算）亦  
22 屬延長工時工資、休息日、例假日及國定假日工資之性質，  
23 工作時間部分再按被告所出具每日行車大餅圖最外圈（即有  
24 行車速度時）所載之時間，在調動原告例假日、國定假日合  
25 法之前提下，作為計算給付原告薪資之方式，故已無所謂加  
26 班費差額之請求，是否有理由？

27 五、本院之判斷：

28 原告主張薪資表上除「逾時津貼」及「假日津貼」外，其他  
29 「加勤津貼、路線補助、外宿津貼、載客獎金、里程獎金」  
30 部分，僅能認屬原告平日正常工時工資，並不兼具平日延長  
31 工時工資、休息日、例假日及國定假日工資之性質，故被告

01 短付平日延長工時工資、休息日、例假日及國定假日工資，  
02 分別為206萬7,294元、198萬4,488元、76萬9,013元等，然  
03 為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

04 (一)原告主張被告調動原告工作日及休假日並非適法，縱然原告  
05 曾簽名同意，然僅同意調動國定假日，不包括休息日及例假  
06 日乙節，然為被告所否認，辯以：原告於105年左右與被告  
07 簽署同意調動工作及休假同意書，故原告於休息日、例假日  
08 及國定假日上班，自屬合法乙節：

09 1.「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之  
10 日，均應休假。」「……雇主經徵得勞工同意於休假日工作  
11 者，工資應加倍發給。……」勞基法第37條、第39條定有明  
12 文。上開第39條所定之休假日工作之加發工資，係雇主經徵  
13 得勞工同意於休假日工作者固應加發工資以資補償。惟因勞  
14 工之工作內容及性質，該休假日得經勞資雙方協商同意與其他  
15 工作日對調，此時原本之例休假日對該勞工而言，已改變  
16 其性質而成為工作日，是不能以例假日及國定假日到場工作  
17 即認雇主應加倍給予工資，此觀改制前勞委會(下同)86年7  
18 月17日函釋：「勞基法第37條及同法施行細則第23條所規定  
19 應放假之日，均應放假，惟依該法第39條規定經徵得勞工同  
20 意後得於該假日工作；亦可經勞資雙方協商同意後，與其他  
21 工作日對調，前經本會77年9月6日台(77)勞動二字第2012  
22 3號函釋在案。應放假之日與其他工作日對調後，原放假日  
23 即為應工作之日，勞工於該工作日工作，應無加倍發給工資  
24 問題。……」及勞委會87年2月16日函釋：「依勞基法第37  
25 條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，  
26 惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移  
27 後之原休假日(紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該  
28 日出勤工作，不生加倍發給工資問題。」自明。是倘休假日  
29 經勞資雙方協商同意與其他工作日對調，調移後之原休假日  
30 (紀念節日之當日)已成為工作日，勞工於該日出勤工作，  
31 即不得請求加倍發給工資。

01 2.原告於「南投客運員工工作及休假調動同意書」上載明「本  
02 公司為大眾運輸業，因應大眾運輸需要，並配合公司運輸旅  
03 客需求，本人同意由公司調動工作日及休假日 此致 南投汽  
04 車客運股份有限公司 立同意書人：」等字、抬頭為「本人  
05 同意由公司調動工作日及休假日同意書」之表格上簽名乙  
06 情，有該同意書影本在卷可佐(見本院卷二第37頁至第39  
07 頁)，原告對於被告所稱於105年左右提供上開書面供原告簽  
08 名乙情未見爭執。原告於105年簽名後至108年10月期間，亦  
09 未舉證於該期間對此簽名有何違背其本意之情，故被告辯稱  
10 原告於105年左右簽署該同意書，同意由被告調動原告國定  
11 假日乙節，自屬可採。

12 3.至於上開同意書是否包括同意由被告調動休息日及例假日乙  
13 節。衡以原告自94年迄今，任職駕駛員時間均長達14年以上  
14 之久，基於大眾運輸業之特殊性，於週休2日及國定假日屬  
15 大眾運輸業較為忙碌之時日，當知之甚明。即使上開同意書  
16 未詳予說明休假日是否包括休息日及例假日，然已寫明同意  
17 由被告調動原告之工作日，既包括非屬於每週發生的國定假  
18 日在內，則每週都會發生的休息日及例假日甚難想像不在原  
19 告當初同意之列。況且原告於105年簽名後至108年10月期  
20 間，時約4年，期間歷經數次上班，均包括休息日及例假日  
21 之調動，原告未舉證證明於此期間確有爭執每週之休息日及  
22 例假日上班非屬經原告同意之工作日，尚難再以事後之爭訟  
23 推翻原先兩造之合意，故原告此節主張，自不可採。

24 4.基上所述，原告忽略被告合法調動其休假日(國定假日、休  
25 息日及例假日)，逕將自104年1月至108年10月期間屬勞基法  
26 第37條所定之國定假日、休息日及例假日均認為非屬原告之  
27 一般工作日，據以作為請求被告給付平日、休息日、例假日  
28 及國定假日延長工時工資差額之計算基礎，已有違誤。

29 (二)被告給付原告各薪資項目之性質：

30 1.公車(客運)業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數  
31 額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目

01 常因狀況不同而變動，駕駛員每日正常工作時間所得之報酬  
02 隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加  
03 班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平  
04 日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另  
05 行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，  
06 且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規  
07 定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無  
08 違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨參照）。而  
09 勞基法所定延長工時之工資，係以「平日工資」為計算基  
10 礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工  
11 作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、  
12 計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經  
13 常性給與者均屬之。是工資以「勞務對價性」及「給與經常  
14 性」為要件，至於給付名稱或名目究竟為何，則非所問。

15 2.兩造就被告給付予駕駛員之薪資制度如不爭執事項(四)1至12  
16 點之各內容所示。又負責管理被告員工薪資計算事宜之課長  
17 郭誌賢於本院110年度勞訴字第6號(下稱另案)審理時到庭證  
18 稱：我任職於被告處擔任課長職務，除了負責薪資計算、人  
19 事，還有其他不特定的行政事務。關於被告各項給付之意  
20 義，「生活津貼」是每個人都會有的項目，這是固定且大家  
21 都相同的，我到公司任職之時就有這項生活津貼，我不清楚  
22 來由，每月給付1,750元。「預備津貼」是有司機排班待  
23 命，如其他司機有突發狀況時要接替開車，但須沒有實際開  
24 車時才会有此項給付，如果有實際接替開車，就以實際開車  
25 的薪資計算，就不會有這項預備津貼之給付，而本件原告所  
26 跑的台中-日月潭路線，因為都是從台中發車，幾乎都有開  
27 車，所以本院卷一第512頁才會沒看到此項給付。「清潔津  
28 貼」是公司固定給付司機每月600元，是補貼車子洗車的費  
29 用，公司會定期檢查司機清潔車子的狀況，即使司機並未如  
30 實清潔，就我所知，只要司機有開車，公司都會給付此項  
31 目。「票損津貼」我則不太清楚當初設計給付之意義，我來

01 公司服務時就有這項給付，應該是當初司機有在車上賣車  
02 票，公司給予的補助，此部分是固定給付500元，每位司機  
03 都一樣，而公司新制已無票損津貼。「未違規安全及材料獎  
04 金津貼」是按月給付8,500元，每位司機都一樣，如果有違  
05 規或是有肇事歸責於司機本人，這部分就會減發。「加勤津  
06 貼」是106年公司因應薪資調整結構後所增加的，從107年開  
07 始實施，類似加班費，是以司機上班天數乘以40元做為計算  
08 的基準。「載客獎金」是司機有載客人，用當天載客的收入  
09 金額來計算載客獎金，所以此金額是浮動的，並非固定。  
10 「里程獎金」是依照司機當日行車路線所行駛的里程數加以  
11 計算，里程數則是按行車憑證上面之記載，而行車憑證是公  
12 司會同監理單位就該行車路線的里程數加以測量，所以路線  
13 若相同則里程數應該都是一樣的。「路線補助」是司機行車  
14 時間超過420分鐘公司就會給付，是依各該司機所行車之路  
15 線給付此項目之金額，所以此金額是浮動的，不同路線之司  
16 機金額會不同。「外宿津貼」必須是跑山區的路線，因為司  
17 機早上要從那邊發車，外宿津貼給付是固定的，只要是跑該  
18 山區的路線的司機，公司就會給付。「逾時津貼」是只要當  
19 日行車超過420分鐘就會給付。「假日加班津貼」是司機假  
20 日有來上班，公司會給津貼，至於「逾時津貼及假日加班津  
21 貼」兩者如何計算給付數額之基礎，此部分太過於細節性，  
22 我忘記了，所以無法說明。至於是否具有加班費的性質，因  
23 為「載客獎金、里程獎金」都是若超過正常工作時間8小  
24 時，公司還是按原給付標準持續計算；「逾時津貼、路線補  
25 助」都是超過420分鐘後會另外給的項目，因此這些項目都  
26 具有加班費的性質等語，並經本院調閱另卷卷宗核閱無訛  
27 (見另案卷二第346頁至第349頁、第352頁)。又被告主張原  
28 告行駛之路線並非從山區發車，故沒有提前外宿之情事，且  
29 幾乎都有開車，故無預備津貼之給付，未見原告對此有所爭  
30 執，故以下即無討論「預備津貼」與「外宿津貼」定性之必  
31 要，先予說明。

01 3.承上不爭執事項(四)及證人郭誌賢所述，被告上開各給付項目  
02 可整理如附表四所示，足見附表四編號1至11所示之各項給  
03 付均為原告提供勞力之對價，且可透過被告公司制度之說明  
04 化約為一數學公式計算出數額，合乎「勞務對價性及經常性  
05 給與」之要件，自屬工資。是附表四所示各項目給付如何區  
06 分平日正常工時工資、延長工時工資、休息日、例假日與國  
07 定假日工資?說明如下：

08 (1)平日正常工時工資：

09 附表四編號1、2、3、4、5為通常情形下之固定給付，構成  
10 原告薪資結構基礎之一；而編號10、11之給付雖為浮動，然  
11 編號10「載客獎金」部分係以載客多寡決定計算給付之數  
12 額，涵蓋駕駛員當天工作時間超過與不超過8小時之情形；  
13 又編號11「里程獎金」則係由行車路線經過國道給予每公里  
14 0.8元、經過省道則給予每公里1.1元，是以行車距離及公路  
15 種類決定計算給付之數額，亦涵蓋當天工作時間超過與不超  
16 過8小時之情形，故此部分給付於每日不超過8小時部分均屬  
17 平日正常工時工資。

18 (2)平日延長工時工資：

19 附表四編號6「逾時津貼」為須開車超過420分鐘作為給付之  
20 條件，故為延長工時工資，此部分原告亦不爭執為延長工時  
21 工資之給付。故因應年度薪資調整而從屬於附表三編號6  
22 「逾時津貼」給付基礎下所為給付之附表四編號7「加勤津  
23 貼」，亦同具有延長工時工資之性質；另附表四編號8「路  
24 線補助」是因行車時間超過420分鐘而為給付，當具有延長  
25 工時工資之性質；而附表四編號10「載客獎金」、編號11  
26 「里程獎金」，考量因被告屬大眾運輸業之特性，給付之金  
27 額當得包括與其他行業不同之考量，如：載客數量、里程多  
28 寡、營運情形等，來決定如何評價勞方勞力支出之辛勞程  
29 度，以作為計算給付薪資方式之依據，故附表四編號10、11  
30 均涵蓋當天工作時間超過8小時之情形，且可知載客數量越  
31 多、里程越遠等因素均會造成上班時間越長，自與延長工時

01 之性質有關，故此部分給付於超過8小時部分均屬平日延長  
02 工時工資。是被告所辯如附表四編號7、8、10、11所示之各  
03 項給付兼具有平日延長工時工資之性質，應為可採。是附表  
04 四編號6、7、8、10、11之給付，均兼具平日延長工時工資  
05 之性質。

06 (3) 休息日、例假日及國定假日工資：

07 如附表四編號9「假日津貼」所示給付之性質，是約定原告  
08 若於國定假日上班則按日給付1,000元、若於休息日或例假  
09 日上班則按日給付1,232元；另如附表四編號6、7、8、10、  
10 11，雖具有平日延長工時工資之性質，但給付條件並不僅限  
11 於平日，而係只要原告於國定假日、休息日或例假日上班，  
12 均會按附表四所示之條件而為給付。而原告同意由被告調動  
13 工作日此節係屬合法，已如前述，故附表四編號6、7、8、1  
14 0、11於原告在休息日、例假日及國定假日工作時，即兼具  
15 有休息日、例假日及國定假日工資之性質。是以，附表四編  
16 號6、7、8、10、11及編號9，屬兩造就原告休息日、例假日  
17 與國定假日及其延長工時工資另為約定之工資給付方式。

18 4. 是以，核前述說明意旨，為簡化計算藉以判斷被告之給付是  
19 否優於勞基法，只要被告就上開工資所約定之給付方式，合  
20 計之總額除以請求期間後所計算之平均每月薪資，尚不低於  
21 原告請求期間最末年度之基本工資(即108年度基本工資)，  
22 加上以該年度基本工資據以計算之延長工時工資合計之總額  
23 後所計算之月薪時，即屬合法。

24 (三) 被告給付原告之平均月薪尚高於以108年度基本工資計算之  
25 月薪：

26 1. 原告對於被告於104年1月至108年10月按月給付如附表五所  
27 示之各金額，合計各為315萬8,768元、312萬8,740元、222  
28 萬5,064元乙節，並不爭執(見本院卷七第267頁)，則此期間  
29 共58個月之每月平均薪資各為5萬4,462元、5萬3,944元、3  
30 萬8,363元(計算式： $3,158,768 \div 58 = 54,462$ ； $3,128,740 \div 58$   
31  $= 53,944$ ； $2,225,064 \div 58 = 38,363$ ，小數點以下四捨五入，

01 下同)。又我國於108年度之每月基本工資為2萬3,100元，此  
02 為本院職務上所知之事項，毋庸舉證，且因本件已經合意調  
03 動休息日、例假日及國定假日，故此部分不用再以勞基法規  
04 定此部分之方法計算延長工時工資。另假定每月30日工作  
05 天，原告僅休息4日，每天工作12小時，則據此基礎核算108  
06 年基本工資之每月薪資如附表六所示。

07 2.承前所述，被告既依兩造約定給付原告如附表六所示之每月  
08 平均薪資，且依附表六所示，尚未低於原告於104年1月至10  
09 8年10月期間以108年度基本工資計算之每月薪資，合乎勞基  
10 法對勞工之最低保障基準，原告即不得事後對被告再為請求  
11 之。

12 六、綜上所述，原告基於勞基法規定請求被告給付104年1月至10  
13 8年10月期間所積欠之各項延時工作薪資之差額，分別為206  
14 萬7,294元、198萬4,488元、76萬9,013元等，均無理由，應  
15 予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所  
16 依附，併予駁回之。

17 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據調查，經審酌  
18 均與本案之判斷不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 113 年 7 月 31 日  
21 勞 動 法 庭 法 官 葛 耀 陽

22 以上正本係照原本作成。

23 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。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 113 年 8 月 1 日  
26 書 記 官 王 小 芬

27 附表一：原告羅振南請求104年1月起至108年10月各月薪資差額  
28

月份	年份(新臺幣/元)				
	104年	105年	106年	107年	108年
1月	35,859.3	31,490	51,046	43,925	32,826

(續上頁)

01

2月	35,859.3	36,446	25,703	41,992	29,376
3月	35,859.3	13,715	38,010	42,881	41,094
4月	35,859.3	34,748	38,799	41,347	40,134
5月	35,859.3	33,852	61,035	37,145	30,807
6月	35,859.3	37,067	31,095	40,151	14,803
7月	35,859.3	29,885	35,805	36,026	27,999
8月	35,859.3	24,911	31,824	26,426	17,170
9月	35,859.3	28,290	39,087	40,270	23,017
10月	35,859.3	44,661	57,288	41,988	38,313
11月	35,859.3	31,304	48,252	38,150	0
12月	35,859.3	33,194	40,246	33,389	0
各年	430,312	379,563	498,190	463,690	295,539
總計	2,067,294				

02  
03

附表二：原告石清德請求104年1月起至108年10月各月薪資差額

月份	年份(新臺幣/元)				
	104年	105年	106年	107年	108年
1月	36,176	35,475	44,555	49,962	41,021
2月	36,176	37,116	38,108	61,238	40,442
3月	36,176	24,400	11,250	32,826	53,371
4月	36,176	26,731	46,669	33,189	44,680
5月	36,176	30,793	34,876	35,679	53,705
6月	36,176	31,163	33,185	28,189	15,526
7月	36,176	15,453	37,477	24,922	38,348
8月	36,176	17,756	33,250	28,450	29,379
9月	36,176	15,390	21,973	44,272	42,592
10月	36,176	33,326	31,395	26,171	30,930

(續上頁)

01

11月	36,176	27,944	30,972	40,471	0
12月	36,176	32,116	40,526	23,114	0
各年	434,112	327,663	404,236	428,483	389,994
總計	1,984,488				

02

03

附表三：原告劉東旗請求104年1月起至108年10月各月薪資差額

月份	年份(新臺幣/元)				
	104年	105年	106年	107年	108年
1月	27,449.3	0	6,351	0	12,734
2月	27,449.3	0	8,572	6,021	19,276
3月	27,449.3	3,268	6,455	8,350	14,351
4月	27,449.3	617	9,245	4,315	16,248
5月	27,449.3	3,415	7,923	19,109	19,758
6月	27,449.3	210	4,019	19,877	21,646
7月	27,449.3	2,963	4,994	31,735	6,885
8月	27,449.3	2,841	7,207	20,741	10,496
9月	27,449.3	2,429	4,875	21,112	14,808
10月	27,449.3	3,282	8,921	19,634	19,771
11月	27,449.3	4,560	5,638	18,955	0
12月	27,449.3	4,222	0	11,792	0
各年	329,392	27,807	74,200	181,641	155,973
總計	769,013				

04

05

附表四

編號	項目	金額(新臺幣)/日或月或里程	給付條件	備註

1	薪級	350元/月	正常情形下， 無條件給付	
2	生活補助	1,750 元 / 月	正常情形下， 無條件給付	
3	票損津貼	500元/月	正常情形下， 無條件給付	
4	未違規及材 料獎金	8,500 元 / 月	正常情形下， 無條件給付， 沒有交通違規 則核發足額	
5	清潔津貼	600元/月	正常情形下， 無條件給付	
6	逾時津貼	170元/日	須開車超過420 分鐘	原告不爭執 為延長工時 工資
7	加勤津貼	40元/日	配合逾時津貼 每日170元而為 調整，以實際 上班天數計算	
8	路線補助	視不同路線 而有不同補 助，浮動	須開車超過420 分鐘	
9	假日津貼	1,000 元 / 日	國定假日	原告不爭執 為延長工時 工資
		1,232 元 / 日	休息日例假日 上班	
10	載客獎金	依載客收入 多寡給付，	正常情形下， 按載客多寡決	

(續上頁)

01

		浮動	定金額後無條件給付	
11	里程獎金	0.8元 / 公里	國道	
		1.1元 / 公里	省道	

02

03

附表五：原告任職期間薪資表所載之薪資給付

年	月	羅振南	石清德	劉東旗
		給付金額/新台幣(元)	給付金額/新台幣(元)	給付金額/新台幣(元)
104	1	54,012	54,846	37,727
	2	58,257	56,978	37,177
	3	53,775	56,183	39,644
	4	48,390	55,297	39,063
	5	54,568	55,869	37,693
	6	51,970	57,068	37,379
	7	51,206	54,996	35,343
	8	51,240	54,405	32,307
	9	56,039	54,156	36,187
	10	59,790	60,075	40,505
	11	51,758	61,247	39,343
	12	58,524	57,011	32,069
105	1	57,851	60,209	38,721
	2	65,187	68,147	46,305
	3	53,070	57,643	42,012
	4	59,156	60,722	42,408
	5	60,006	59,485	42,053
	6	57,911	59,054	34,371
	7	52,986	53,793	38,428
	8	54,256	54,774	37,308
	9	52,366	54,777	38,165
	10	60,970	56,535	42,455
	11	55,738	57,859	36,667
	12	57,646	55,813	37,566
106	1	56,915	58,628	40,640
	2	49,848	53,107	36,997

(續上頁)

01

	3	51,670	33,224	35,852
	4	56,142	57,401	42,533
	5	62,065	51,250	39,948
	6	47,026	47,353	34,158
	7	50,385	50,634	35,442
	8	48,102	48,857	37,631
	9	45,683	45,354	33,560
	10	58,634	51,258	39,572
	11	52,958	53,421	34,702
	12	58,911	58,793	40,934
107	1	56,001	58,097	34,975
	2	58,442	55,130	40,635
	3	51,948	50,995	35,214
	4	56,577	53,970	39,400
	5	53,312	53,503	37,613
	6	50,690	49,471	34,676
	7	48,279	49,468	40,334
	8	48,446	51,587	33,580
	9	56,171	58,595	41,447
	10	58,444	43,794	39,240
	11	54,897	48,533	34,760
	12	58,291	51,729	43,824
108	1	55,052	53,452	33,210
	2	56,390	50,844	39,452
	3	55,647	55,098	42,358
	4	59,159	57,186	46,185
	5	52,625	54,015	40,806
	6	56,153	54,614	41,133
	7	50,907	45,567	36,965
	8	48,790	44,717	36,658
	9	48,897	52,054	40,859
	10	48,639	50,099	38,875
合計		3,158,768	3,128,740	2,225,064

02

### 附表六

03

編號	原告	條文依據	計算公式	原告請求期間每月平均薪資(新臺幣)	被告給付是否高於勞基法?	備註
1	羅振南	依勞基法第24條第1項規定，延長工	1. 每月工作日為30日，假定原告每月上班26日，每月	5萬4,462元	是	1. 觀之原告每月上班工作情形，至少均

		時在2小時以內，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。	僅休息4日，每天工作均為12小時之超負荷標準計算以108年度每月基工本資為基礎計算26日每日延時工作4小時之薪資為1萬5,065元(計算式：【23,100÷240×1.34×2×26】+【23,100÷240×1.67×2×26】=15,065元)。		(54,462>38,165)	休息4日以上，且衡諸一般實務月休低於月休4日之工作條件甚難想像，故每月工作日為30日，假定原告僅休息4日，剩餘26日均在工作。
2	石清德			5萬3,944元	是 (53,944>38,165)	2. 又原告主張部分延時工作時間雖超過4小時，但以上開月休僅4日之情形觀之，已屬嚴苛之工作條件，應可平衡此部分逾時之差額。
3	劉東旗		2. 故，以108年度每月基本工資計算正常工時工資及延時工資為3萬8,165(計算式23,100+15,065=38,165)	3萬8,363元	是 (38,363>38,165)	3. 另因原告同意調動國定假日、休息日及例假日，故此部分不再以勞基法之規定計算延時工資。 4. 因原告請求期間以108年度最低工資作之數額為最高，且因通貨膨脹及勞工政策等因素，歷年基本工資均為越後面年度高於前面，故以108年度計算被告之給付結果仍是大於此年度基本工資，如以更前面年度之基本工資計算必然會高於更多。故取108年度做為比較基準即可。