

臺灣南投地方法院民事判決

110年度勞訴字第6號

原告 林武雄

訴訟代理人 柯劭臻律師（法律扶助律師）

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 郭子寬

郭誌賢

陳煜峯

吳紹貴律師

許嘗訓律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年10月11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)原告原為被告之員工（已於民國109年11月9日退休），擔任駕駛大客車之司機工作，被告則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，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，卻未依法給付相對應之工資。原告認被告應再給付原告平日延長工時工資與國定假日工作之加倍工資、休息日或例假日工作之加倍工資（下稱例休假日及國定假日工資），經計算後總額為新臺幣(下同)178萬0,831元。

(二)原告為請求被告給付上開工資，於109年5月29日南投縣政府

01 申請勞資爭議調解，但調解不成立，且兩造就原告薪資之項
02 目組成性質、休息時間之計算與扣除、休息日及例假日之認
03 定等情事有所爭議，原告認為，除逾時津貼、假日津貼非屬
04 平日正常工作時間之工資外，其餘給付項目均為正常工時工
05 資，又新制薪資制度亦未經公會同意。至於工作時間和休息
06 時間（即未行車時間）之判斷則按行車大餅圖最內圈為主，
07 第二圈及最外圈為輔綜合判斷，如休息時間不超過30分鐘，
08 即不列為休息時間，而不予自工作時間中扣除；休息日及例
09 假日則分別以星期六、星期日認定(下稱週休2日)，而與被
10 告之認定不同，因此原告提起本件訴訟，請求被告給付如附
11 表一所示，自104年6月起至109年5月期間，短付原告之給付
12 延長工時工資、例休國定假日工資合計178萬0,831元等語。
13 並聲明：

14 1.被告應給付原告178萬0,831元，及自109年8月6日起至清償
15 日止，按年息5%計算之利息。

16 2.原告願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告答辯略以：

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

22 1.薪級、生活補助費、預備津貼、票損津貼、未違規安全獎金
23 及材料獎金津貼、清潔獎金，為正常工時工資。

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

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

30 (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
31 於扣除兩造同意為延長工時工資、例休國定假日工資之逾時

津貼、假日津貼後，將其餘薪資項目均認定為正常工時工資，並用以計算平日延長工時工資或例休假日及國定假日工資，甚且於統計工作時間時，應將趟次與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日、休息日、例假日一事，直接以星期六、星期日分別作為休息日、例假日，故原告計算上開各工資之金額、時間、方法應有錯誤。

(三)被告於每月6日發薪日時，均會交付員工薪資表，108年9月前均實行薪資舊制，108年10月起至今則實行薪資新制，但原告自91年7月9日至95年1月5日、95年2月10日至109年11月9日退休為止均任職於被告處，期間長達18年餘，對於薪資表所列各項薪資項目、延長工作時間、休息日、例假日或國定假日之上班情形知之甚詳，亦均從未表示異議，甚且原告曾與被告簽立工作及休假調動同意書，同意被告挪動原告之休息日、例假日與工作日。故兩造對於延長工作時間、休息日、例假日、國定假日工作工資之計算標準，無論是舊制或新制薪資制度，顯已達成合意，原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正常工時工資，據以計算平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資，顯非可採。

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

(五)並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項(經本院依判決格式及論理順序增刪、調整之)：

(一)原告於91年7月9日至被告處任職，95年1月5日離職；95年2月10日再回被告公司任職，直到109年11月9日退休，任職期間均擔任大客車駕駛員職務。

(二)原告任職期間，被告按如附表二所示之時間給付如附表二所

示薪資表上之金額，合計共319萬2,506元。

(三)被告薪資制度如下：

- 1.薪級：每月350元、生活補助費：每月1,750元。
- 2.預備津貼：因應員工忽然臨時請假或行車狀況，造成人手不足，所以有預備人員制度，員工當日如排預備班，如沒有開車就會給預備津貼，1天以100元計算。
- 3.票損津貼：每月500元。
- 4.未違規安全及材料獎金津貼：即整併材料節約津貼、未違規及安全獎金，如果當月沒有違規案件、車損情形，即會按月發放8,500元，如有違規、車損會按實際狀況減發。
- 5.清潔津貼：駕駛員每日收班時會簡易清潔車輛內部，例如收垃圾、拖地等，每個月給付600元。
- 6.逾時津貼：當天行車憑單駕駛時間超過420分鐘者，一天給予170元。
- 7.加勤津貼：係因應107年基本工資調漲（從2萬2,000元調整成2萬3,100元），就逾時津貼170元所作之調整，每日給予40元計算【計算式： $(23,100\text{元} - 22,000\text{元}) \div 30\text{日} \approx 36.6\text{元}$ ，小數點後捨去】，以實際上班天數計算。
- 8.路線補助：以行車憑單計算原告駕駛時間之依據，當日駕駛時間超過420分鐘，會按照不同路線給予補助。
- 9.假日津貼：員工於休息日、例假日、國定假日上班，國定假日按上班天數以每天1,000元計算；休息日及例假日按上班天數以每天1,232元計算，每年金額會隨最低基本工資調整（如106年1月起按日以1,110元計算、108年1月起按日以1,232元計算）。
- 10.載客獎金：上班時間行駛中，依載客收入給予載客獎金，紙本車票收入以6%分配予員工，IC卡收入分成國道以4.8%、省道以6.2%分配予員工。
- 11.里程獎金：上班行駛路線依行車憑單記載的里程數給予里程獎金，國道以每公里給予0.8元、省道以每公里給予1.1元。

(四)原告薪資表中之「逾時津貼」及「假日津貼」屬於延長工時

01 工資及例休國定假日工資。

02 四、兩造爭執事項：

03 (一)被告調動原告工作日及休假日是否適法？

04 (二)原告薪資表上所示「加勤津貼、路線補助、外宿津貼、載客
05 獎金、里程獎金」等項目是否包含平日延長工時工資、例休
06 假日及國定假日工資？

07 (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
08 資明細各項目工資加總，扣除「逾時津貼」及「假日津
09 貼」）除以30日再除以每日8小時，計算平日每小時工資
10 額，再按每日行車大餅圖最內圈所載每日車輛最早發車至最
11 後熄火時間，扣除中間熄火超過30分鐘之休息時間，作為原
12 告工作時間，據以計算每日工時，並按平日、休息日、國定
13 假日或例休假日分別計算原告之加班費差額共178萬0,831
14 元，是否有理由？

15 (四)被告辯稱計算加班費之方式為：除薪資表上之「逾時津貼」
16 及「假日津貼」屬於平日延長工時工資、例休假日及國定假
17 日工資外，其餘給付項目（加勤津貼、路線補助、外宿津
18 貼、載客獎金、里程獎金）亦含有平日延長工時工資及例休
19 假日及國定假日工資之性質，工作時間部分再按被告所出具
20 每日行車大餅圖最外圈所載之時間，在被告調動原告休假
21 日、國定假日合法之前提下，做為計算給付原告薪資之方
22 式，故已無所謂加班費差額之請求，是否有理由？

23 五、本院之判斷：

24 原告主張薪資表上除「逾時津貼」及「假日津貼」外，其他
25 「加勤津貼、路線補助、外宿津貼、載客獎金、里程獎金」
26 部分，僅能認屬原告平日正常工時工資，並不兼具平日延長
27 工時工資、例休假日及國定假日工資之性質，故被告短付平
28 日延長工時工資、例休假日及國定假日工資，合計共178萬
29 0,831元，然為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

30 (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
31 曾簽名同意，然僅同意調動國定假日，不包括週休2日乙

01 節，然為被告所否認，辯以：原告於105年左右與被告簽署
02 同意調動工作及休假同意書，故原告於週休2日、國定假日
03 上班，自屬合法等語：

04 1.「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之
05 日，均應休假。」「……雇主經徵得勞工同意於休假日工作
06 者，工資應加倍發給。……」勞動基準法(下稱勞基法)第37
07 條、第39條定有明文。上開第39條所定之休假日工作之加發
08 工資，係雇主經徵得勞工同意於休假日工作者固應加發工資
09 以資補償。惟因勞工之工作內容及性質，該休假日得經勞資
10 雙方協商同意與其他工作日對調，此時原本之例休假日對該
11 勞工而言，已改變其性質而成為工作日，是不能以例假日及
12 國定假日到場工作即認雇主應加倍給予工資，此觀改制前勞
13 委會(下同)86年7月17日函釋：「勞基法第37條及同法施行
14 細則第23條所規定應放假之日，均應放假，惟依該法第39條
15 規定經徵得勞工同意後得於該假日工作；亦可經勞資雙方協
16 商同意後，與其他工作日對調，前經本會77年9月6日台（7
17 7）勞動二字第20123號函釋在案。應放假之日與其他工作日
18 對調後，原放假日即為應工作之日，勞工於該工作日工作，
19 應無加倍發給工資問題。……」及勞委會87年2月16日函
20 釋：「依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假
21 之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其
22 他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成
23 為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問
24 題。」自明，是倘休假日經勞資雙方協商同意與其他工作日
25 對調，調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作
26 日，勞工於該日出勤工作，即不得請求加倍發給工資。

27 2.查，原告於「南投客運員工工作及休假調動同意書」上載明
28 「本公司為大眾運輸業，因應大眾運輸需要，並配合公司運
29 輸旅客需求，本人同意由公司調動工作日及休假日 此致 南
30 投汽車客運股份有限公司 立同意書人：」等字、抬頭為
31 「本人同意由公司調動工作日及休假日同意書」之表格上簽

01 名乙情，有該同意書影本在卷可佐(見本院卷一第341頁至第
02 343頁)，並經被告提出原本供本院審閱無誤(見本院卷二第3
03 53頁)。原告對於被告所稱於105年左右提供上開書面供原告
04 簽名乙情並未爭執，而原告於105年簽名後至109年11月9日
05 退休，並未舉證於該期間對此簽名確實有違背其本意，故被
06 告辯稱原告於105年左右簽署該同意書，同意由被告調動原
07 告國定假日乙節，自屬可採。

08 3.至於上開同意書是否包括同意由被告調動週休2日乙節，衡
09 以原告自95年2月1日回任至109年11月9日退休，任職駕駛員
10 時間長達14年之久，基於大眾運輸業之特殊性，於週休2日
11 及國定假日屬大眾運輸業較為忙碌之時日，當知之甚明，即
12 使上開同意書未詳予說明休假日是否包括週休2日，然已寫
13 明同意由被告調動原告之工作日，既包括非屬於每週發生的
14 國定假日在內，則每週都會發生的週休2日甚難想像不在原
15 告當初同意之列；況且原告於105年簽名後至109年11月9日
16 退休前，時約4年，歷經數次於週休2日上班，原告未舉證證
17 明於此期間確有爭執每週六、日上班非屬經原告同意之工作
18 日，尚難再以事後之爭訟推翻原先兩造之合意，故原告此節
19 主張，自不可採。

20 4.基上所述，原告忽略被告合法調動其休假日(國定假日及週
21 休2日)，逕將自104年6月至109年5月期間屬勞基法第37條所
22 定之國定假日及週休2日均認為非屬原告之一般工作日，據
23 以作為請求被告給付平日、例休假日及國定假日延長工時工
24 資差額之計算基礎，自有違誤。

25 (二)被告給付原告各薪資項目之性質：

26 1.工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
27 條第1項定有明文。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
28 於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成
29 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
30 工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約
31 成立時，即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方

式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資（最高法院108年度台上字第1540號判決意旨參照）。另公車（客運）業僱用之駕駛員，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有里程津貼、載客津貼等變動金額項目，各該項目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隨之變動。因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之繁雜，並顧及上揭客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘客運業與其所屬駕駛員另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，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違（最高法院105年度台上字第1906號判決意旨參照）。而勞基法所定延長工時之工資，係以「平日工資」為計算基礎，而平日工資，依勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作而獲得之報酬，凡經常性給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及其他不論為任何名義，因工作而經常性給與者均屬之。是工資以「勞務對價性」及「給與經常性」為要件，至於給付名稱或名目究竟為何，則非所問。

2. 查，兩造就被告給付予駕駛員之薪資制度如不爭執事項(三)1至11點之各內容所示。又證人即負責管理被告員工薪資計算事宜之課長郭誌賢到庭證稱：我任職於被告處擔任課長職務，除了負責薪資計算、人事，還有其他不特定的行政事務。關於本院卷一第512頁各項給付之意義，「生活津貼」是每個人都會有的項目，這是固定且大家都相同的，我到公司任職之時就有這項生活津貼，我不清楚來由，每月給付1,750元。「預備津貼」是有司機排班待命，如其他司機有突發狀況時要接替開車，但須沒有實際開車時才会有此項給付，如果有實際接替開車，就以實際開車的薪資計算，就不

01 會有這項預備津貼之給付，而本件原告所跑的台中-日月潭
02 路線，因為都是從台中發車，幾乎都有開車，所以本院卷一
03 第512頁才會沒看到此項給付。「清潔津貼」是公司固定給
04 付司機每月600元，是補貼車子洗車的費用，公司會定期檢
05 查司機清潔車子的狀況，即使司機並未如實清潔，就我所
06 知，只要司機有開車，公司都會給付此項目。「票損津貼」
07 我則不太清楚當初設計給付之意義，我來公司服務時就有這
08 項給付，應該是當初司機有在車上賣車票，公司給予的補
09 助，此部分是固定給付500元，每位司機都一樣，而公司新
10 制已無票損津貼。「未違規安全及材料獎金津貼」是按月給
11 付8,500元，每位司機都一樣，如果有違規或是有肇事歸責
12 於司機本人，這部分就會減發。「加勤津貼」是106年公司
13 因應薪資調整結構後所增加的，從107年開始實施，類似加
14 班費，是以司機上班天數乘以40元做為計算的基準。「載客
15 獎金」是司機有載客人，用當天載客的收入金額來計算載客
16 獎金，所以此金額是浮動的，並非固定。「里程獎金」是依
17 照司機當日行車路線所行駛的里程數加以計算，里程數則是
18 按行車憑證上面之記載，而行車憑證是公司會同監理單位就
19 該行車路線的里程數加以測量，所以路線若相同則里程數應
20 該都是一樣的。「路線補助」是司機行車時間超過420分鐘
21 公司就會給付，是依各該司機所行車之路線給付此項目之金
22 額，所以此金額是浮動的，不同路線之司機金額會不同。
23 「外宿津貼」必須是跑山區的路線，因為司機早上要從那邊
24 發車，外宿津貼給付是固定的，只要是跑該山區的路線的司
25 機，公司就會給付。「逾時津貼」是只要當日行車超過420
26 分鐘就會給付。「假日加班津貼」是司機假日有來上班，公
27 司會給津貼，至於「逾時津貼及假日加班津貼」兩者如何計
28 算給付數額之基礎，此部分太過於細節性，我忘記了，所以
29 無法說明。至於是否具有加班費的性質，因為「載客獎金、
30 里程獎金」都是若超過正常工作時間8小時，公司還是按原
31 給付標準持續計算；「逾時津貼、路線補助」都是超過420

分鐘後會另外給的項目，因此這些項目都具有加班費的性質等語(見本院卷二第346頁至第349頁、第352頁)。是依證人所述可知，因原告行駛之路線為從台中發車，並非從山區發車，故沒有提前外宿之情事，且幾乎都有開車，故無預備津貼之給付，故以下即無討論「預備津貼」與「外宿津貼」定性之必要，先予說明。

3.承上不爭執事項(三)及證人所述，被告上開各給付項目可整理如附表三所示，足見附表三編號1至11所示之各項給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化約為一數學公式計算出數額，合乎「勞務對價性及經常性給與」之要件，自屬工資。是附表三所示各項目給付如何區分平日正常工時工資、延長工時工資及例休假與國定假日工資？說明如下：

(1)平日正常工時工資：

附表三編號1、2、3、4、5為通常情形下之固定給付，構成原告薪資結構基礎之一；而編號10、11之給付雖為浮動，然編號10「載客獎金」部分係以載客多寡決定計算給付之數額，涵蓋駕駛員當天工作時間超過與不超過8小時之情形，又編號11「里程獎金」則係由行車路線經過國道給予每公里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小時部分均屬平日正常工時工資。

(2)平日延長工時工資：

附表三編號6「逾時津貼」為須開車超過420分鐘作為給付之條件，故為延長工時工資，此部分原告亦不爭執為延長工時工資之給付。故因應年度薪資調整而從屬於附表三編號6「逾時津貼」給付基礎下所為給付之附表三編號7「加勤津貼」，亦同具有延長工時工資之性質；另附表三編號8「路線補助」是因行車時間超過420分鐘而為給付，當具有延長工時工資之性質；而附表三編號10「載客獎金」、編號11

「里程獎金」，考量因被告屬大眾運輸業之特性，給付之金額當得包括與其他行業不同之考量，如：載客數量、里程多寡、營運情形等，來決定如何評價勞方勞力支出之辛勞程度，以作為計算給付薪資方式之依據，故附表三編號10、11均涵蓋當天工作時間超過8小時之情形，故此部分給付於超過8小時部分均屬平日延長工時工資，是被告所辯如附表三編號7、8、10、11所示之各項給付兼具有平日延長工時工資之性質，應為可採。是附表三編號6、7、8、10、11之給付，均兼具平日延長工時工資之性質。

(3)例休假日及國定假日工資：

如附表三編號9「假日津貼」所示給付之性質，是約定原告若於國定假日上班則按日給付1,000元、若於休息日或例假日上班則按日給付1,232元；另如附表三編號6、7、8、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於平日，而係只要原告於國定假日、休息日或例假日上班，均會按附表三所示之條件而為給付，而原告同意由被告調動工作日此節係屬合法，已如前述，故附表三編號6、7、8、10、11於原告在例休假日及國定假日工作時，即兼具有例休假日及國定假日工資之性質。是以，附表三編號6、7、8、10、11及編號9，屬兩造就原告例休假日、國定假日及其延長工時工資另為約定之工資給付方式，若不低於法定基本工資，尚無不可。

4.是以，只要被告上開就平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資所約定之給付方式，給付總額不低於各年度基本工資加計原告所主張平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資之總額時，即屬合法。

(三)被告給付原告之薪資總額超過原告請求期間之基本工資加計其所主張平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資之總額：

1.兩造對於被告於104年6月至109年11月按月給付如附表二所示之各金額，合計共319萬2,506元乙節，並不爭執。又我國

於104年6月至109年5月各年度各月基本工資如附表四所示，合計共129萬1,725元，此為本院職務上所知之事項，毋庸舉證。是上開期間之基本工資129萬1,725元，加計原告主張短付之平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資178萬0,831元後，總計為307萬2,556元(計算式：1,291,725+1,780,831=3,072,556)，而被告給付如附表二所示金額共319萬2,506元，可見原告上開主張差額加計基本工資後，尚低於被告已給付之金額。

2.承前所述，被告既依兩造約定之平日正常工時工資、平日延長工時工資、例休假日及國定假日之計算方式給付予原告如附表二所示之薪資319萬2,506元，既未低於原告104年6月至109年5月期間正常工時之基本工資總額，加上原告所主張之平日延長工時工資、例休假日及國定假日工資之總額，高於勞基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之。是原告請求被告給付104年6月至109年5月期間之平日延長工時、例休假日加班費178萬0,831元，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告基於勞基法規定請求被告給付原告178萬0,831元及其遲延利息，為無理由，不應准許，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請即失所依附，併予駁回之。

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

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 11 月 29 日
民事第一庭 法 官 葛耀陽

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 111 年 11 月 30 日
書記官 黃婉淑

01
02

附表一：原告請求104年6月至109年11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	109年
1月		44,643	40,714	30,316	36,534	31,211
2月		0	27,213	36,129	44,597	26,338
3月		17,169	42,870	24,820	40,559	23,768
4月		18,227	52,639	45,953	53,837	28,081
5月		21,632	44,545	36,723	32,472	22,761
6月	26,623	21,598	28,807	26,935	29,014	
7月	26,569	23,235	21,762	39,471	38,296	
8月	25,260	21,942	0	24,080	21,683	
9月	27,800	13,799	0	35,201	34,068	
10月	27,442	26,302	38,107	47,129	33,446	
11月	27,743	14,299	36,721	25,036	32,192	
12月	25,863	21,558	36,960	46,658	31,481	
各年	187,300	244,404	370,338	418,451	428,179	132,159
總計	1,780,831					

03
04

附表二

原告任職期間薪資表所載之薪資給付			
年	月	新臺幣(元)	卷證出處
104年	6月	53,863	本院卷二第671頁
	7月	52,437	同上
	8月	51,331	本院卷一第512頁
	9月	56,587	同上
	10月	56,126	同上
	11月	55,478	同上
	12月	51,379	同上
105年	1月	52,529	同上
	2月	11,981	同上
	3月	24,809	同上
	4月	53,799	同上

(續上頁)

01

	5月	57,126	同上
	6月	51,495	同上
	7月	55,816	同上
	8月	53,764	同上
	9月	46,537	同上
	10月	57,972	同上
	11月	40,584	同上
	12月	51,965	同上
106年	1月	56,744	同上
	2月	54,510	同上
	3月	51,952	同上
	4月	61,647	同上
	5月	58,448	同上
	6月	50,924	同上
	7月	42,517	同上
	8月	19,500	同上
	9月	11,000	同上
	10月	59,430	同上
	11月	54,259	同上
	12月	59,423	同上
107年	1月	53,966	同上
	2月	64,427	同上
	3月	52,687	同上
	4月	62,298	同上
	5月	57,456	同上

(續上頁)

01

	6月	49,206	同上
	7月	53,801	同上
	8月	55,408	同上
	9月	59,589	同上
	10月	63,297	同上
	11月	58,646	同上
	12月	65,452	同上
108年	1月	64,002	同上
	2月	59,191	同上
	3月	60,554	同上
	4月	68,020	同上
	5月	62,765	同上
	6月	59,326	同上
	7月	55,668	同上
	8月	50,066	同上
	9月	57,987	同上
	10月	55,460	本院卷二第453頁
	11月	57,282	同上
	12月	56,272	同上
109年	1月	61,965	同上
	2月	55,878	同上
	3月	54,852	同上
	4月	54,210	同上
	5月	46,843	同上
合 計		3,192,506	

02

附表三

編號	項目	金額/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，浮動	正常情形下，按載客多寡決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	

附表四

年度	月	各月基本工資 (新臺幣/元)	原告請求月數	原告請求期間各年度之基本工資 (新臺幣/元)
104年	6月	19,273	1	19,273
	7-12月	20,008	6	120,048
105年	1-12月	20,008	12	240,096

(續上頁)

01

106年	1-12月	21,009	12	252,108
107年	1-12月	22,000	12	264,000
108年	1-12月	23,100	12	277,200
109年	1-5月	23,800	5	119,000
總計				1,291,725