

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第38號

上訴人 徐銘宏

訴訟代理人 李佑均律師

邱靖棠律師

複代理人 李柏毅律師

被上訴人 臺灣宅配通股份有限公司

法定代理人 邱純枝

訴訟代理人 薛進坤律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國113年7月30日臺灣南投地方法院112年度勞訴字第6號第一審判決提起一部上訴，本院於115年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二至四項之訴部分廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新臺幣(下同)64萬9,023元，及自民國111年11月3日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被上訴人應提繳3萬0,738元至勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金專戶。

四、被上訴人應發給載有上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期暨記載離職日期為民國111年6月25日、離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人。

五、第二、三項所命給付，於上訴人以22萬6,000元為被上訴人供擔保後，得假執行；被上訴人如以67萬9,761元為上訴人供擔保後，得免為假執行。

六、其餘上訴及假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、本件上訴人主張：伊自民國103年5月19日起受雇於被上訴人公司擔任收送貨司機乙職，長期因業務繁忙而須加班。詎被上訴人未如實核給加班費，逕以取送件獎金充作延長工時期

間之加班費，違反勞動基準法(下稱勞基法)第24條之規定。伊已於111年6月25日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約，爰依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付自106年5月26日至111年5月24日期間短少給付之加班費新臺幣(下同)154萬1,388元；依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項規定，請求給付資遣費38萬2,318元(以上二項請求合計192萬3,706元)；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人提繳勞工退休金差額9萬2,480元至伊勞工退休金個人專戶；並依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項前段及第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明等語(未繫屬本院部分茲不贅述)。

二、被上訴人則以：伊公司訂有工作規則及取送件獎金辦法，並經新北市政府同意核備，上訴人參加新人教育訓練時已明確告知相關規定，上訴人於延長工時期間，伊已依上開規定，給付上訴人取送件獎金作為加班費，並無不給付加班費之情事。上訴人以伊違反勞工法令而終止勞動契約，並據此請求給付加班費、資遣費、提撥退休金差額及發給非自願離職證明書，均屬無據等語置辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起一部上訴，並上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)至(四)項之訴部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人192萬3,706元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被上訴人應提繳9萬2,480元至勞動部勞工保險局設立之上訴人勞工退休金專戶；(四)被上訴人應發給載有上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期暨記載離職日期為111年6月25日、離職原因為非自願離職之服務證明書予上訴人；(五)第(二)、(三)項聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴及假執行之聲請均駁回；(二)上訴聲明第(二)、(三)項部分，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

01 四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
02 款規定，整理並協議簡化爭點如後：

03 (一)不爭執事項：

04 1.上訴人於103年5月19日起受僱於被上訴人公司擔任取、送
05 件司機，兩造勞動契約約定排班制(見原審卷(三)第352
06 頁)。

07 2.上訴人自106年5月26日起至111年5月25日止之上、下班時
08 間紀錄時數資料如原審卷(一)第131-166頁、卷(二)第184
09 頁。並同意未滿半小時以半小時計算，未滿15分鐘以15分
10 鐘計算。

11 3.上訴人曾於103年6月9、10日接受被上訴人公司第195期契
12 約ESD新人訓練，領取員工工作規則及個資相關規定(見原
13 審卷(三)第35頁)。

14 4.被上訴人公司就司機之薪資結構，係規定由固定薪(包含
15 生活補助金)、久任獎金(任滿一年，每月2,000元)、變
16 動薪(取送件獎金)、支援津貼(應休未休)、加班費(延
17 長工時的變動薪為加班費)組成(見原審卷(三)第53頁)：

18 (1)關於加班費之計算係規定(見原審卷(三)第54頁、卷(二)第2
19 00-201頁)：

20 ①加班費以固定薪/240小時。

21 ②加班第1-2小時×1.33、第3小時起×1.66。

22 ③第2小時開始採取申請制：需填加班申請單。

23 ④取、送件於延長工時內作業之獎金歸屬加班費。

24 (2)關於取送件獎金之計算係規定(見原審卷(三)第56頁、原
25 審卷(二)第199頁，僅節錄與本案相關者)：

26 ①中/南部地區取件運費 9.5%/件

27 ②針對運費收入介於50-59元之貨件，契約客戶價格表
28 修改日期為2009年6月26日以後者，取件獎金折半。
29 中南部地區改為4.75%

30 ③送件獎金，中南部地區每件5.5元。

31 5.被上訴人公司之「SD類人員加班管理辦法」第三條規定

如下(見原審卷(三)第251頁)：

(1)當日排班8小時且正常出勤(未請假)者，直接核給1小時延長工時加班時數，不需提交加班申請單。

(2)單日延長工作時間超過1小時以上或當日排班低於8小時之出勤班別，若需申請延長工作時間加班者，應由申請人事先填寫「加班申請單」呈站所經理簽核，每月25日連同出勤明細，經區、處及主管核定後轉人力資源，否則不予計算加班，但臨時加班得於次日補足加班申請手續。

6.上訴人106年6月至111年5月之薪資單上所記載之相關數據如附表一(見原審卷(二)第97-156頁)。

7.上訴人於111年6月22日寄發存證信函通知被上訴人，依勞基法第14條第1項第1(註：上訴後不再主張此款)、6款規定，於同年月25日終止勞動契約，並請求給付加班費、資遣費及非自願離職同意書(見原審卷(一)第183-185頁)。被上訴人於同年月27日收受(見原審卷(三)第309-313頁)。

8.被上訴人公司(南投營業所)經南投縣政府稽查違反勞基法第24條、32條第2項、36條，於111年12月20日分別以府勞社資字第1110303278號裁處書、府社勞資字第1110303285號裁處書、府社勞資字第1110303287號裁處書裁處在案(見原審卷(二)第225-232頁)。

9.上訴人於任職期間，未曾主動申請過平日之加班費。

10.兩造同意每日之休息時間以1小時計算。

11.若上訴人之請求有理由，在各種條件下，關於加班費、勞退短少提撥金、及資遣費之金額，同意按附表二之數額計算。

(二)本件爭點：

1.被上訴人於計算司機之加班時數時，以司機之上、下班打卡時間，扣減休息時間1小時外，再額外扣減30分鐘，是否有據？

01 2.被上訴人將「取送件於延長工時內作業之獎金歸屬加班
02 費」之規定，有無違反勞基法？取送件獎金是否屬於工
03 資？加班費每小時工資，是否應列入取送件獎金？

04 3.不爭執事項第4、5之規定，被上訴人有無公開揭示？

05 4.被上訴人有無短少給付加班費？

06 5.上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，終止勞動契
07 約，有無理由？

08 6.上訴人請求被上訴人給付加班費、資遣費，提繳勞退基
09 金，開立非自願離職證明書，有無理由？

10 五、得心證之理由：

11 (一)上班時間內取送件獎金之性質為工資，被上訴人不得逕以取
12 送件獎金充作延長工時期間之加班費：

13 1.按工資，係勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
14 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
15 金、津貼及其他名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條
16 第3款定有明文。故所謂工資，不囿於給付名稱，應於具
17 體個案中，依一般社會通常之觀念，視該給付是否具有勞
18 務對價性及給與經常性為斷(最高法院115年度台上字第17
19 6號判決參照)。

20 2.查，上訴人於被上訴人公司擔任宅配司機，日常主要工作
21 即為收取及運送客戶所委託之物品或文件。而被上訴人給
22 付司機之取送件獎金之數額，係依被上訴人向客戶所收取
23 之運費，按固定比例提成計算(參不爭執事項4.)。可知，
24 上班時間內司機所領取之取送件獎金之多寡，取決於司機
25 完成之配送件數，自屬司機付出勞務所獲得的對價，而非
26 雇主的恩惠性給與，不但具有勞務對價性，且是經常性之
27 給與，參照上開說明，自屬工資之一部分。

28 3.被上訴人固抗辯：伊於新進人員教育訓練時，已充分告知
29 上訴人，於延長工時期間，不另外再給付加班費云云(見
30 原審卷(三)第54頁)。惟此項公司內部之工作規則，既違反
31 勞基法第2條第3款關於工資定義及同法第24條之強制規

01 定，應屬無效。

02 4.另查，被上訴人確實因為未如實給付加班費，而遭南投縣
03 政府裁罰(參不爭執事項8.)。再參照證人即被上訴人前司
04 機員楊正義證稱：公司經南投縣政府裁罰後，後來已將取
05 送件獎金列入工資，來計算加班費等語(見本院卷(一)第234
06 -235頁)，足證被上訴人在此之前，未將取送件獎金列入
07 工資計算加班費，且於延長工時期間，僅以取送件獎金充
08 作加班費之作法，確實違反勞基法之相關規定。

09 5.被上訴人固抗辯，以取送件獎金充作延長工時期間加班費
10 之作法，已優於勞基法之規定云云，惟：

11 (1)按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工
12 作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第
13 24條規定標準發給延長工作時間之工資，乃屬強制規
14 定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之
15 情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方
16 均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規
17 定，自屬無效(最高法院107年度台上字第575號判決參
18 照)。

19 (2)另依勞基法第84條之1規定，監視性、間歇性或其他性
20 質特殊之工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態
21 樣，固得與勞工另訂定勞動條件，不受同法第30條、第
22 32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；但是否屬
23 於該條所稱性質特殊之工作者，以經中央主管機關核定
24 公告者為限，非勞雇雙方得視工作性質任意約定，此觀
25 該條第1項規定自明(最高法院104年度台上字第1194號
26 判決參照)。

27 (3)查，目前勞動部僅指定部分行業適用勞基法第84條之1
28 (如保全、社福機構部分人員等)。一般汽車貨運業、
29 物流業的駕駛人員，不屬於該條款所指定的「監視性、
30 間歇性」工作，此有主管機關歷來核定之函文可參(見
31 本院卷(一)第137-140頁)。一般而言，倘工作內容多為等

待、身體與精神緊張程度低，例如某些定點到定點、且中間有長時間空檔等待卸貨或裝貨的司機，可解釋其工作內容具有「監視性、間歇性」；然需要長期在市區高強度穿梭、持續不斷裝卸貨、精神高度集中、幾乎無自由休息時間的快遞員或繁忙物流司機，尚難解釋其工作內容具有「監視性、間歇性」。

(4)又加班費應以「正常工資」作為計算基礎，如果公司直接用獎金「包含」加班費，導致實際的加班費率低於法規標準，自非合法，其據此所計算之加班費，縱使未低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工資之總和，仍應認違反勞基法，至為灼然。

6.基上，上班時間內取送件獎金之性質為工資，被上訴人於計算加班費時，自當將之加入作為計算加班費之基礎，其逕以取送件獎金充作延長工時期間加班費之作法，已違反勞基法之相關規定。

(二)被上訴人抗辯，宅配司機於表訂下班時間後，需經過半小時，始起算加班時間之主張，並不可採：

兩造不爭執公司每日表訂之上班時間為上午7時30分(見原審卷(一)第131頁)；且同意表訂下班時間為下午16時30分(見本院卷(一)第92頁)，期間並應扣除休息時間1小時(參不爭執事項10.)。至於是否應再扣除每日下午16時30分至17時之0.5小時休息時間，才開始起算加班時間，則有爭執。

1.按勞基法第35條僅規定，勞工繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息。以被上訴人表訂之上班時間上午7時30分至下午16時30分觀之，倘前4小時休息30分鐘，應自中午12時再開始工作，工作4小時後休息30分鐘，則應於下午16時30結束工作，合於被上訴人表訂上、下班時間，亦符合勞基法第30條第1項，每日工作時間不得超過8小時之規定。然勞基法對於延長工時應自何時起算，並無明文規定。亦即，雇主可否與勞工約定，表訂下班時間之後，需間隔多久才起算加班時間，即生疑義。

01 2.按「勞動契約乃雙務契約，勞工係在約定之正常工作時間
02 內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第
03 24條雖規定雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工
04 作時間工資之義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主倘
05 有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，須經勞雇雙
06 方同意，雇主並應給付延長工作時間之工資。是勞工在正
07 常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可
08 得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知
09 勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，
10 卻未制止或為反對之意思而予以受領，則應認勞動契約之
11 雙方當事人業就延長工時達成合致之意思表示，該等提供
12 勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞
13 動基準法規定給付延長工作時間工資之義務，此不因雇主
14 採取加班申請制而有所不同(最高行政法院107年度判字第
15 508號判決參照)。

16 3.本件被上訴人固主張，公司之工作規則已明文規定，加班
17 時間應於表訂工作時間後30分鐘再起算，惟審酌上訴人之
18 工作為宅配司機，不可能於取貨或送貨半途，遇下班時間
19 即停止工作，立地休息30分鐘再開始加班，故司機在表訂
20 下班時間後接續工作，乃係工作內容之特殊性使然，應合
21 於被上訴人明知或可得推知之意思，並未超乎被上訴人之
22 預期。從而被上訴人抗辯，宅配司機於表訂下班時間後，
23 需經過半小時，始起算加班時間之主張，委無足採。

24 (三)被上訴人應給付之加班費，得扣除延長工時期間，被上訴人
25 已給付之取送件獎金：

26 按被上訴人給付之上班時間內取送件獎金，具有工資之性
27 質，已如前述。而宅配司機於延長工時期間所領取之加班
28 費，係按平時工資加成1/3或2/3計算，此參勞基法第24條第
29 1項第1、2款規定自明。則宅配司機於延長工時期間，若同
30 時領取取送件獎金及加班費，會有重複領取之情事。故被上
31 訴人抗辯，上訴人請求給付之加班費，應扣除平日表訂下班

01 時間即下午16時30分後已給付之取送件獎金，應屬可採。

02 (四)上訴人依勞基法第24條規定，請求給付加班費為有理由：

03 1.按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，
04 依下列標準加給：延長工作時間在2小時以內者，按平日
05 每小時工資額加給1/3以上。再延長工作時間在2小時以內
06 者，按平日每小時工資額加給2/3以上。依第32條第4項規
07 定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇
08 主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
09 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；
10 工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加
11 給1又2/3以上。」勞基法第24條定有明文。本件被上訴人
12 既有未依勞基法規定給付加班費之情形，已如前述，上訴
13 人據此請求被上訴人給付加班費，即屬有據。

14 2.關於加班費數額之計算，兩造已合意按附表二計算之(參
15 不爭執事項11.)。茲本院前已認定取送件獎金應計入工
16 資、每日休息時間為1小時、且應扣除表訂平日下班時間
17 即16:30以後之取送件獎金，則關於加班費部分，自應按
18 附表二狀況⑤計算，從而上訴人得請求給付之加班費金額
19 應為51萬2,306元。

20 (五)上訴人請求給付資遣費為有理由：

21 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
22 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款
23 定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
24 例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
25 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
26 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年
27 發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
28 以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規
29 定，勞退條例第14條第1項，亦有明定。本件被上訴人既
30 有違反勞基法第24條之違反勞工法令之行為，致上訴人權
31 益受損，則上訴人以存證信函終止勞動契約，並依法請求

給付資遣費，自屬有據。

2.關於資遣費數額之計算，參照前開說明，應按附表二狀況⑤計算，從而上訴人得請求給付之資遣費應為13萬6,717元。

(六)上訴人請求提撥勞退基金為有理由：

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項，分別定有明文。本件被上訴人因短少給付加班費，致上訴人實質薪資減少，而未能按實質薪資，足額為上訴人提撥勞退基金致上訴人受有損害。則上訴人請求被上訴人提撥短少之差額，應屬有據。

2.關於勞退基金所短少之差額，參照前開說明，應按附表二狀況⑤計算，從而上訴人得請求提撥之勞退基金差額應為3萬0,738元。

(七)上訴人請求開立非自願離職證明書為有理由：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；就業保險法第11條第3項亦有明定。茲本件勞動契約係由上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止，從而上訴人請求被上訴人發給載有上訴人姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期暨記載離職日期為111年6月25日、離職原因為非自願離職之服務證明書，應予准許。

(八)關於加班費及資遣費部分，上訴人併請求自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由：

01 1.按資遣費，應於終止勞動契約30日內發給，勞退條例第12
02 條第2項定有明文。至於加班費，則應於勞工延長工時之
03 事實發生後最近之工資給付日或當月份發給，亦有勞動部
04 103年5月8日勞動條2字第1030061187號函釋可資參照。本
05 件上訴人僅請求自起訴狀繕本送達翌日起算之遲延利息，
06 即應准許。

07 2.又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
08 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
09 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第233條第1
10 項前段及第203條分別定有明文。查，本件起訴狀繕本係
11 於111年11月2日送達被上訴人，有原法院送達證書在卷可
12 稽(見原審卷(一)第219頁)。從而上訴人關於加班費及資遣
13 費部分(合計64萬9,023元)，併請求自111年11月3日起至
14 清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由。

15 六、綜上所述，上訴人依勞基法第24條請求給付短少之加班費51
16 萬2,306元；依勞退條例第12條第1項請求給付資遣費13萬6,
17 717元(以上合計64萬9,023元)；依勞退條例第6條第1項、第
18 14條第1項、第31條第1項，請求提繳勞退基金3萬0,738元，
19 及依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項前段及第11條
20 第3項，請求開立非自願離職證明書，並就64萬9,023元部
21 分，加計自111年11月3日起至清償日止，按年息5%計算之利
22 息，自屬正當，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不
23 應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判
24 決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄
25 改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二至四項所
26 示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之
27 判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指
28 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此
29 部分之上訴及假執行之聲請。另關於命被上訴人給付64萬9,
30 023元及提撥3萬0,738元部分，兩造均陳明願供擔保宣告
31 准、免假執行，經核均無不合，爰分別酌定相當擔保金額准

許之。

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，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 陳 得 利
法 官 廖 欣 儀
法 官 高 英 賓

正本係照原本作成。

上訴利益未逾新臺幣150萬元，不得上訴。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

書記官 孫銘宏

中 華 民 國 115 年 5 月 13 日

附表一：（單位：新臺幣元）

年度	月份	薪資表記載之 給付薪資總額	薪 資 表 上 記 載 【加班費】名目 之數額	薪 資 表 上 記 載 【收送件獎金】 名目之數額	薪 資 表 上 記 載 【加班時數】
106	6	39,067	4,029	14,038	19
	7	47,169	3,151	23,018	21
	8	37,779	3,679	12,717	16
	9	42,364	4,146	15,918	20
	10	39,459	2,859	14,600	18.5

(續上頁)

01

	11	40,829	4,088	14,741	19.5
	12	43,753	3,796	17,307	17
107	1	47,710	4,219	21,491	19
	2	40,815	2,566	16,749	15
	3	37,150	2,810	11,904	17
	4	37,359	3,119	4,962	10
	5	39,846	4,097	14,449	18
	6	41,047	3,971	16,076	17
	7	42,665	2,933	18,732	18
	8	48,301	4,094	22,907	18
	9	49,492	3,910	24,582	16.5
	10	37,298	2,688	13,610	16
	11	44,017	4,094	18,923	18
	12	50,765	4,216	25,549	19
108	1	52,579	4,298	27,281	18
	2	38,164	2,374	14,790	12.5
	3	37,277	2,823	13,454	16
	4	38,951	4,042	13,909	16
	5	44,107	4,427	18,680	19
	6	47,606	4,363	22,243	18.5
	7	40,116	3,079	16,037	18
	8	41,636	3,144	17,492	18.5
	9	47,060	4,427	21,633	19
	10	42,676	4,170	17,506	17
	11	50,048	4,491	24,257	19.5
	12	53,086	4,298	27,788	18
109	1	59,367	4,495	33,872	18.5
	2	36,379	2,379	10,607	12
	3	43,584	3,040	17,745	17
	4	45,638	4,561	20,077	19
	5	61,757	4,429	36,328	18
	6	58,953	4,429	31,725	18
	7	48,273	3,305	23,968	19

	8	54,773	3,569	28,405	21
	9	57,052	4,363	29,890	17.5
	10	44,861	3,371	18,691	10
	11	61,549	4,429	34,321	18
	12	63,425	4,429	37,996	18
110	1	74,703	4,866	48,837	21
	2	58,439	3,199	34,240	18
	3	49,375	2,533	24,043	13
	4	52,904	3,933	26,172	14
	5	50,173	4,200	24,973	16
	6	73,644	4,800	46,045	20.5
	7	68,388	3,200	42,389	18
	8	62,385	800	38,786	未記載
	9	58,191	4,200	31,192	16
	10	57,647	4,600	32,047	19
	11	67,187	4,933	41,254	21.5
	12	62,480	4,600	35,081	19
111	1	72,814	2,596	47,419	18.5
	2	63,361	4,711	34,951	16
	3	53,355	2,105	28,451	15
	4	50,208	3,408	25,800	15.5
	5	64,695	2,525	39,371	18
總計		3,015,751	222,409	1,482,019	

附表二(單位：新臺幣元)(資料來源：本院卷(二)第232-235頁)

條件(一)	條件(二)	條件(三)	狀況	加班費	勞退短少提撥金額	資遣費	計算式 (本院卷(二))
取送件獎金 應計入工資	每日休息時間1小時		①	1,541,388	92,480	382,318	P. 133、191
		扣除每日16:30後之取送件獎金	⑤	512,306	30,738	136,717	P. 239、241
		扣除每日17:30後之取送件獎金	⑨	749,749	44,984	171,744	P. 239、249
		扣除每日19:00後之取送件獎金	⑬	974,023	58,411	210,634	P. 239、257
			②	1,335,482	80,128	366,160	P. 135、191
		扣除每日16:30後之取送件獎金	⑥	326,818	19,609	127,047	P. 239、243

	每日休息時間1.5小時	扣除每日17:30後之取送件獎金	⑩	506,129	30,367	155,586	P. 239、251
		扣除每日19:00後之取送件獎金	⑭	780,923	46,855	194,476	P. 239、259
取送件獎金 不計入工資	每日休息時間1小時		③	579,250	34,755	148,558	P. 137、191
		扣除每日16:30後之取送件獎金	⑦	2,193	131	105,376	P. 239、245
		扣除每日17:30後之取送件獎金	⑪	22,150	1,329	105,630	P. 239、253
		扣除每日19:00後之取送件獎金	⑮	126,500	7,590	119,348	P. 239、261
	每日休息時間1.5小時		④	483,427	29,005	142,270	P. 139、191
		扣除每日16:30後之取送件獎金	⑧	616	36	105,192	P. 239、247
		扣除每日17:30後之取送件獎金	⑫	6,238	374	105,192	P. 239、255
		扣除每日19:00後之取送件獎金	⑯	65,327	3,919	113,060	P. 239、263