臺灣高等法院民事判決

108年度勞上易字第122號

上　訴　人　陳嘉豐

訴訟代理人　陳文祥律師（法律扶助）

複　代理人　楊智全律師

上　訴　人　光華巴士股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　呂奇龍

訴訟代理人　朱麗真律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，兩造對於中華民國108年9月11日臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第56號第一審判決，各自提起上訴，本院於109年4月28日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於命光華巴士股份有限公司應提繳至上訴人甲○○勞工退休金個人專戶之金額超過新臺幣壹萬捌仟柒佰肆拾陸元部分，及給付上訴人甲○○之金額超過壹萬貳仟零參拾伍元本息部分；暨各該假執行之宣告及該訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，甲○○在第一審之訴駁回。

上訴人光華巴士股份有限公司其餘上訴、甲○○之上訴均駁回。

經廢棄之第一審訴訟費用由上訴人甲○○負擔；第二審訴訟費用，關於甲○○上訴部分，由甲○○負擔；關於光華巴士股份有限公司上訴部分，由甲○○負擔百分之九十三，餘由光華巴士股份有限公司負擔。

事實及理由

一、上訴人甲○○主張：伊先後於民國93年7月8日至104年3月24日、104年5月14日至106年5月1日、106年6月29日至107年9月19日止，受雇於對造上訴人光華巴士股份有限公司（下稱光華巴士公司）擔任客運駕駛員，每月薪資為新臺幣（下同）6萬5000元。光華巴士公司自93年7月起即未按伊每月實領工資提繳6%勞工退休金至伊勞工退休金個人專戶，合計短少提繳勞工退休金19萬8201元；又光華巴士公司就伊於94年

至107年未休之特別休假合計189日之工資僅給付伊每日900元補償工資，尚積欠伊23萬9463元迄未給付。為此，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條規定、勞動基準法（下稱勞基法）第38條第4項規定，求為判決：光華巴士公司㈠應提繳19萬8201元至伊勞工退休金個人專戶；㈡應給付伊23萬9463元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按法定利率計算之利息（原審判命光華巴士公司應提繳4萬2914元至甲○○勞工退休金個人專戶，及應給付甲○○2萬319元，並自108年4月3日起加計法定遲延利息；駁回甲○○其餘之請求。兩造各就其敗訴部分，提起上訴）。並為上訴聲明：㈠原判決不利於甲○○部分廢棄。㈡上開廢棄部分，光華巴士公司應再補繳15萬5287元至甲○○勞工退休金專戶。㈡光華巴士公司應再給付甲○○21萬9114元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。且就光華巴士公司上訴部分為答辯聲明：上訴駁回。

二、光華巴士公司則以：伊已依法提繳勞工退休金35萬8356元至甲○○勞工退休金個人專戶，並無提繳不足額之情事，甲○○不得將非屬工資之特殊功績獎金、單延津貼及節油津貼計入計算勞工退休金提繳之工資。又甲○○應自行安排休特別休假，然甲○○未安排，乃不可歸責於伊，伊就103年至105年之未休特別休假依法本無給付工資義務，惟伊仍按每日工資900元補償計1萬2600元予甲○○部分，使甲○○無法律上原因而受有利益，致伊受有損害，故伊對甲○○有不當得利債權1萬2600元，得以之主張抵銷。又縱認伊未給付足額未休之特別休假工資予甲○○，惟甲○○之工資結構中加勤安服獎金、加勤里程獎金、休息日應稅、休息日免稅、逾時超過8小時之延長工資及例假日延長工資（即逾時免），與不應列入為工資之單延津貼、節油津貼及特殊功績獎金，均非計算其未休之特別休假補償之工資，則伊以每日補償甲○○900元，並無不足等語，資為抗辯。並為上訴聲明：㈠原判

決不利於光華巴士公司部分廢棄。㈡上開廢棄部分，甲○○在第一審之訴駁回。且就甲○○上訴部分為答辯聲明：上訴駁回。

三、甲○○主張其先後於93年7月8日至104年3月24日、104年5月14日至106年5月1日、106年6月29日至107年9月19日止，受僱擔任光華巴士公司客運駕駛員，為光華巴士公司所不爭執，復有員工離職手續會辦通報單、光華巴士公司人事任免命在卷可憑（見原審卷第95至96頁），堪認此部分事實為真實。至其主張其每月工資6萬5000元，光華巴士公司未按工該工資6%提繳勞工退休金，有短少19萬8201元，且未給付未休特別休假工資23萬9463元，是否有據，判斷如下：

㈠關於短少提繳勞工退休金部分：

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%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。又依勞退條例施行細則第15條第1項規定勞退條例第14條第1項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。雇主未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（同條例第31條第1項規定參照）。勞工縱尚未符合退休條例第24條第1項規定之請領條件，仍得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金個人專戶，以回復原狀。至勞退條例所規定之工資，依該條例第3條規定，依勞基法第2條第3款所為之定義，即指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。

2.甲○○主張光華巴士公司自93年7月8日至107年9月19日止，未按其工資提繳6%至其勞工退休金專戶，而有提繳不足之情形，並提出部分薪資單、華南銀行存款往來明細表暨對帳單

（下簡稱華銀薪轉紀錄）及其自製之薪資整理表暨勞退金差額統計表為證（見原審卷第11-21、145-185頁、本院卷第149-155頁），然為光華巴士公司所否認，並以前詞抗辯。查甲○○提出之薪資單僅為105年4、5、7月份、106年3、7、11至12月份、107年3、5、7至8月份之薪資單，並無法據以證明其自93年7月8日起至107年9月19日止之期間除上開月份外之其他月份所領取之工資金額。而華銀薪轉紀錄及上訴人自製之薪資整理表充其量僅能證明其自光華巴士公司受領之金額，但不能證明所受領者即係勞基法第2條第3款所規定之工資。甲○○雖主張應由依勞基法規定應保存工資清冊之光華巴士公司提出工資清冊以資證明。惟光華巴士公司辯稱其依勞基法第23條第2項規定僅須保存工資清冊5年，故關於甲○○於93年7月8日至103年2月28日期間之工資清冊，因已逾保存期限，其無法提供，此期間之工資應由甲○○舉證以實其說等語。按雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起5年止（勞退條例第21條第2項）。保險人為查核投保單位勞工人數、工作情況及薪資，必要時，得查對其員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊。前項規定之表冊，投保單位應自被保險人離職、退會或結（退）訓之日起保存5年（勞工保險條例，下稱勞保條例，第10條第3項、第4項）。雇主應置備勞工名卡，登記勞工之姓名、性別、出生年月日、本籍、教育程度、住址、身分證統一號碼、到職年月日、工資、勞工保險投保日期、獎懲、傷病及其他必要事項。前項勞工名卡，應保管至勞工離職後5年（勞基法第7條）。雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年（勞基法第23條第2項）。故就「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」部分，雇主負保存義務之期限係規定自勞工離職之日起5年，惟就「工資清冊」之規定，則係規定保存5

年。而「勞工名卡」、「勞工名冊」以及「員工或會員名冊、出勤工作紀錄及薪資帳冊」係雇主對於所屬全部勞工基於管理措施所為之紀錄，亦係為了主管機關方便監督查核之用，「工資清冊」則係為使勞雇雙方權利義務更加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊所定者，即雇主應提供各項目計算方式明細之規定，其包含平日每小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目（包含：勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）等。故勞基法第23條第2項規定之工資清冊與上開其他法令規定之薪資帳冊或薪資資料規範之內容並不相同，無從逕行援用或比附援引。而勞基法關於保存期限之規定，本有「應保管至勞工離職後5年」、「應保存5年」之規範類型，此觀勞基法第7條第2項、第23條第2項規定自明，立法者既於105年12月21日修法時未如上開勞退條例第21條第2項、勞保條例第10條第3項、勞基法第7條規定，同步修正勞基法第23條第2項「工資清冊」「自勞工離職之日起保存5年」或「應保管至勞工離職後5年」，堪認係立法者對於「工資清冊」所為之差別立法，故應認「工資清冊」之保存期限並非自勞工離職後5年。從而光華巴士公司依勞基法第23條第2項規定保存工資清冊之年限為5年，則依勞動事件法第35條規定，其應提出108年3月7日（見原審卷第7頁原法院收狀戳日期）起回溯5年即103年3月8日起至107年9月19日止所保存之甲○○實際任職於光華巴士公司期間之工資清冊，以供本件甲○○工資之認定。至甲○○於94年7月1日至103年2月28日期間之工資清冊，光華巴士公司既抗辯已未保存，於法亦無不合，則此部分期間之工資自無適用勞動事件法第35條或民事訴訟法第345條第1項規定，逕認甲○○之主張為真實之餘地，而應由甲○○舉證證明其工資確為6萬5000元之事實。

3.甲○○主張於93年7月8日至103年2月28日之期間，光華巴士公司未依其實際領取工資6萬5000元，提繳6%足額之退休金

至其勞工退休金個人專戶云云，為光華巴士公司所否認，則應由甲○○就此有利於己之事實負舉證之責。甲○○雖提出其設於華銀薪轉紀錄及自製整理表為證，惟光華巴士公司否認其於該段期間匯入甲○○上開帳戶之全部款項均係給付甲○○之工資。查上開華銀薪轉紀錄及甲○○自製整理表並未記載每筆款項給付之名目或原因（見原審卷第147至185頁、本院卷第149至151頁），故不足以證明甲○○主張其工資確為每月6萬5000元，從而，亦不能證明光華巴士公司於此期間確有未依法提繳足額之勞工退休金事實。此外，甲○○始終不能提出足資證明其於此段期間工資明細之證據資料，故其主張光華巴士公司於93年7月8日起至103年2月28日止有短少提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶云云，難認可採。

4.甲○○主張其於103年3月1日起至107年9月19日止之工資為每月6萬5000元，光華巴士公司有提繳勞工退休金不足之情形，固以光華巴士公司所提出之工資清冊為證，惟亦為光華巴士公司所否認，並抗辯：薪資結構中單延津貼、節油津貼及特殊功績並非工資，不得列入計算提繳勞工退休金之每月工資總額等語。按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、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款規定參照）。所謂「因工作而獲得之報酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入平均工資之計算基礎，此與勞基法施行細則第10條所指不具經常性給與且非勞務對價之年終獎金性質迥然有別。準此，甲○○所領取之特殊功績獎金、單延津貼及節油津貼是否為工資，說明如下：

⑴特殊功績獎金應為工資：

光華巴士公司發給甲○○之特殊功績獎金，依光華巴士公司制定之駕駛員薪資核算標準表所載（下稱系爭標準表，見原審卷第107至111頁），於營收、里程皆達各線各班別目標發給，即市區公車每公里0.75元、國道路線（行駛快速道路或特殊路線每公里0.5元。核算標準：⑴按全月行駛里程x每公里獎金係數計發。⑵全月行駛里程=班車營運里程＋包車里程＋專車里程＋公務里程。⑶另將行車安全獎金拆分兩項「里程獎」【行車安全里程獎金（單班取8/12，雙班取8/10）及「加勤里程獎金」【行車安全獎金（單班取4/12，雙班取2/10）】。又全月行駛里程達當月目標者（-5），加發特殊功績100%，全月行駛里程達日曆天（-4）者，加發1%營收獎金之特殊功績（如營收績效低於12萬元，則以1200元計）（見原審卷第107頁）。依此發給標準，係以甲○○營收、里程達到一定目標為條件，而營收、里程達一定標達源自於工作努力及提供勞務品質量之提昇，可認此所謂特殊功績獎金，屬於甲○○提供勞務對價之一種。光華巴士公司訂定上開標準，發給特殊功績獎金，於駕駛員達一定標準其即給予，無非藉由較高額報酬之給付，誘發駕駛員提供一定品質以上之勞務給付，亦即要求駕駛員達成一定營收，則駕駛員每站必停積極載客、謹慎確認乘客是否均有付費；一定里程之要求，則駕駛員不會偏離規劃之路徑，促使駕駛員提供較符合雇主需求之勞務給付時，相對提高單位工作報酬，當為工作之對價，並為制度上經常給與。是以特殊功績獎金，僅是光華巴士公司為能經營因應客運業特性所設計之薪資結構，均為駕駛員提供之對價，並為制度上之經常性給與，不因其給付名目為特殊功績獎金或行車安全獎金，而變異其為「勞動對價」、「經常性給與」之本質，成為偶然恩惠性之給付。則光華巴士公司辯稱特殊功績獎金均非經常性給予，而非工資云云，乃不可採。另光華巴士公司雖援引勞基法施行細則第10條第1項第2款規定「特殊功績獎金」非屬經常性

給與，不屬工資云云，然其名稱雖為「特殊功績獎金」，但除其為經常性之給與外，並與甲○○之勞務有關，已如前述，為其工資之一部分，尚難以其名稱為特殊功績，而遽以認定非屬工資，故光華巴士公司此抗辯，難認可採。堪認甲○○薪資結構中特殊功績獎金，應為工資，應列入勞工退休基金計算之工資。

⑵單延津貼應為工資：

依光華巴士公司提出之系爭標準表（見原審卷第107頁），關於單延津貼約定，單班：中退者每日150元、小退者每日90元、拆班：中退者每日100元，⑴單班及拆班人員當日正常服勤（無考勤異常紀錄），並配合下列排班者，獎勵發給。⑵單班：中退-其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過120分鐘。小退-其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過30分鐘。⑶拆班：中退-其中至少有一趟返站至下一趟出站時間間隔超過180分鐘（見原審卷第107頁）。兩造雖對於單延津貼之發給目的有所爭執，惟如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質而應納入工資之計算基礎。又因客運駕駛之工作性質，須固定輪排班，是給排定末班須開到晚上甚至深夜之給與，與駕駛工作有密切關係，且時間上經常性取得之對價，基於此而給與之單延津貼，應為工資，亦應列入計算提繳勞工退休金之工資。

⑶節油津貼(節油獎金）應為工資：

依系爭標準表可知，節油獎金核發標準係以達成當月核定之行駛目標里程者(若一人行駛多車時當月車里程達1500公里以上之車程方列入考核計算，並從優以達最高標準之車輛核准發獎金；又核發金額係依各車型訂定標準，惟加油異常或高於異常油耗值則不予核發（見原審卷第109至111頁）。足認甲○○領取之節油獎金與光華巴士公司節省營運成本成正比，實屬甲○○以個人駕駛技術達成光華巴士公司所設定節省營運成本之目標而給予獎金，是其性質自具有勞務對價

性，且其既以實際節減成果為計算基準，勢必以甲○○實際出勤從事駕駛工作為前提，且若達成光華巴士公司所設定之目標，不需經特殊評比即得領取，即具經常性及勞務性對價性至明，故應為工資之一部分，並應列入計算提繳勞工退休金之工資。

5.依前所述，甲○○所領取之單延津貼、特殊功績、節油津貼（節油獎金）均為經常性給予，屬工資之一部，則甲○○主張應列入計算提繳其勞工休金之每月工資總額等語，洵為可採。基此，甲○○於103年3月1起至107年9月19日止實際任職於光華巴士公司期間，光華巴士公司依甲○○每月工資總額，依法應提撥之勞工退休金總額為13萬2480元（每月應提撥金額詳附表一所示），經扣除光華巴士公司已於此段期間提繳11萬3734元（各月已提繳金額詳如原判決附表A實際投入金額欄所載），光華巴士公司尚應補繳1萬8746元（132,480－113,734）至甲○○勞工退休金個人專戶；甲○○逾此範圍之請求，則屬無據，不應准許。

㈡關於未給付未休特別休假工資部分：

1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日公布106年1月1日施行之勞基法（下稱修正後勞基法）第38條第4項固定有明文。惟修正前之勞基法第38條，並未就勞工特別休假未休部分規定雇主應發給工資，而修正後之新法亦無就該條另訂得溯及適用之規定，故勞工就修法前之未休特別休假自不得依修正後該條規定請求雇主給付工資。惟勞基法係規定勞動之最低標準，如當事人間有優於勞基法之規定，自應依其約定。查甲○○雖不能舉證證明兩造於修法前有約定就未休之特別休假按每月工資標準計付工資，惟甲○○自陳光華巴士公司就勞基法第38條第4項施行前，已按每日900元補償其自93年7月8日起至107年9月15日起之未休之特別休假工資（見原審卷第9至10頁），且光華巴士公司亦自陳於勞基法第38條第4項施行前，即已按每日900元計算給付甲○○103年至105年未休

之特別休假共1萬2600元（本院卷第172頁），並經甲○○無異議收受，堪認兩造於修法前有約定由光華巴士公司就修法前未休之特別休假以每日900元計算工資補償，乃優於修法前之勞基法第38條規定，則光華巴士公司基於兩造之約定，且為補償之目的而為給付，尚難謂其給付欠缺給付之目的，甲○○受領該給付乃有法律上原因，故光華巴士公司主張嘉豐受領上開款項有不當得利云云，委不可採。而甲○○請求就105年以前未休之特別休假日數之工資補償部分，既已由光華巴士公司依兩造約定之補償方式而為給付，其再依修正後勞基法第38條第4項規定請求給付工資，尚難認有據。

2.甲○○依修正後勞基法第38條第4項定，請求光華巴士公司給付其106、107年未休特別休假短少之工資部分，亦為光華巴士公司否認，並抗辯其工資計算應扣除特殊功績、單延津貼、加油獎金云云。惟按修正後勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。㈡前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額，106年6月16日修正、107年2月27日修正之勞基法施行細則第24條之1第2項均定有明文。是計算未休之特別休假發給工資基準應指勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。查甲○○薪資結構中單延津貼、節油獎金、特殊功績獎金，屬工資之一部，已如前述，為正常工作時間之給予，應計入計算未休特別休假之一日工資；至於其薪資結構中休假津貼、加勤安服獎金、加勤里程獎金、休息日應稅、休息日免稅、逾時應稅部分，依其名稱及光華巴士公司所提系爭標準表所載之給付標準及方式（內容詳見原審卷第107至111頁），性質應屬休息日上班、或加班之性質，尚難認屬正常工作時間所得薪資，故不應列入計算其未休之特別休假之一日工資。則據此計算甲○

◯106年、107年之1日工資分別為1231元、1256元（計算式詳附表二計算式所示）。

3.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止（勞基法第38條第1項規定參照）。次按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法第10條亦定有明文。查甲◯◯第一次受僱於光華巴士公司期間自93年7月8日起至104年3月24日止、第二次自104年5月14日起至106年5月1日止、第三次自106年6月29日起至107年9月19日止，為兩造所不爭執（見本院卷第137頁）。甲◯◯前揭第一、二次離職後分別再受僱於光華巴士公司之期間均未滿3個月，故依勞基法第10條規定其前揭3次受僱於光華巴士公司期間之工作年資應合併計算，據此計算甲◯◯於106年（滿12年年資）之特別休假日數應為17天、107年（滿13年年資）特別休假日數應為18天。光華巴士公司雖抗辯係甲◯◯不提出休假，並非其不給假云云。惟依修正後勞基法第38條第6項規定，勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。茲光華巴士公司就此始終不能舉證以實其說，則其上開所辯，難認可採。至光華巴士公司另抗辯其已就甲◯◯106年、107年未休之特別休假日數按每日給付900元予甲◯◯等語，雖亦經甲◯◯自陳在卷（見原審卷第9至10頁），惟光華巴士公司上開給付之工資標準低於修正後勞基法第38條第4項規定之標準，故甲◯◯自得請求光華巴士公司給付106年、107年未休之特別休假工資不足額部分，即106年未休之特別休假17日工資5627元【（1231元-900元）×17日】、107年未休之特別休18日工資6408元【(1256元-900元）×18日】，合計

為1萬2035元（5,627＋6,408）。

4.光華巴士公司雖主張其自103年至105年，就甲○○特休未假日數，已按每日900元計付甲○○，甲○○受有不當得利1萬2600元，其得以此主張抵銷云云。惟如前所述，光華巴士公司係基於兩造間之約定而給付補償甲○○103年至105年未休之特休假工資予甲○○，光華巴士公司於給付時並非欠缺給付之目的，甲○○自非無法律上之原因而取得，故光華巴士公司主張其對甲○○有不當得利之債權1萬2600元存在，並主張抵銷，於法未合，難認可採。

四、綜上所述，甲○○請求光華巴士公司㈠提繳勞工退休金1萬8746元至其勞工退休金個人專戶；㈡給付1萬2035元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年4月3日（見原審卷第59頁）起至清償日止，按週年利百分之5計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應予准許部分，判決光華巴士公司敗訴，核無不合，光華巴士公司指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其此部分之上訴。至於上開不應准許部分，其中原判決命光華巴士公司提繳勞工退休金超過1萬8746元本息部分，尚有未合，光華巴士公司指摘原判決此部分不當，求為廢棄，為有理由，爰由本院改判如主文第2項所示。另其他不應准許部分（即甲○○請求光華巴士公司再提繳15萬5287元至其勞工退休專戶、及再給付21萬9114元本息），原判決為甲○○敗訴之諭知，核無不合，甲○○上訴意旨摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊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。

六、據上論結，光華巴士公司之上訴為一部有理由、一部無理由，甲○○之上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　26　　日

勞動法庭

審判長法　官　謝碧莉

法　官　王本源

法　官　陳月雯

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　侯雅文

附表一

編號	民國年/月	領取工資(新台幣/元)	依勞工保險投保薪資分級表月投保薪資(新台幣/元)	依法提繳6%退休金金額(新台幣/元)		依據勞工保險投保薪資分級表公布施行日期
1	103/03	55,199	43,900	2,634		102年5月9日行政院勞工委員會勞保2字第10201403 07號令修正發布，自102年7月1日施行
2	103/04	53,235	43,900	2,634		
3	103/05	23,757	24,000	1,440		
4	103/06	23,131	24,000	1,440		
5	103/07	39,462	40,100	2,406		103年5月6日勞動部勞動保2字第10 30140136號令修正發布，自103年7月1日施行
6	103/08	42,120	43,900	2,634		
7	103/09	20,168	21,000	1,260		
8	103/10	46,314	43,900	2,634		
9	103/11	40,214	42,000	2,520		
10	103/12	59,404	43,900	2,634		
11	104/01	55,766	43,900	2,634		
12	104/02	56,310	43,900	2,634		
13	104/03	30,643	31,800	1,908	104年3月24日離職	
14	104/05	25,346	26,400	1,584	104年5月14日到職	
15	104/06	57,674	43,900	2,634		
16	104/07	57,025	43,900	2,634		104年4月24日勞動部勞動保2字第1040140205號令修正發布，自104年7月1日施行
17	104/08	57,876	43,900	2,634		
18	104/09	55,733	43,900	2,634		
19	104/10	59,988	43,900	2,634		
20	104/11	62,304	43,900	2,634		
21	104/12	62,847	43,900	2,634		
22	105/01	58,803	43,900	2,634		
23	105/02	61,351	43,900	2,634		
24	105/03	63,890	43,900	2,634		
25	105/04	68,417	43,900	2,634		
26	105/05	66,433	45,800	2,748		105年3月18日勞動部勞動保2字第1050140080號令
27	105/06	42,917	43,900	2,634		
28	105/07	64,447	45,800	2,748		

（續上頁）

29	105/08	62,909	45,800	2,748		修正發布，自105年5月1日施行
30	105/09	58,291	45,800	2,748		
31	105/10	56,577	45,800	2,748		
32	105/11	54,834	45,800	2,748		
33	105/12	51,368	45,800	2,748		
34	106/01	58,102	45,800	2,748		105年11月3日勞動部勞動保2字第1050140619號令修正發布，自106年1月1日施行
35	106/02	57,849	45,800	2,748		
36	106/03	66,060	45,800	2,748		
37	106/04	40,646	42,000	2,520		
38	106/06	1,355	1,400	84	106年6月29日到職	
39	106/07	66,945	45,800	2,748		
40	106/08	62,859	45,800	2,748		
41	106/09	64,946	45,800	2,748		
42	106/10	62,196	45,800	2,748		
43	106/11	66,946	45,800	2,748		
44	106/12	68,402	45,800	2,748		
45	107/01	65,441	45,800	2,748		106年11月8日勞動部勞動保2字第1060140514號令修正發布，自107年1月1日施行
46	107/02	58,645	45,800	2,748		
47	107/03	67,832	45,800	2,748		
48	107/04	65,110	45,800	2,748		
49	107/05	69,477	45,800	2,748		
50	107/06	54,021	45,800	2,748		
51	107/07	66,428	45,800	2,748		
52	107/08	67,313	45,800	2,748		
53	107/09	21,122	22,000	1,320	107年9月19日離職	
	總計	2,846,448	2,208,000	132,480		

附表二 計算式

一、106年度之1日工資1231元：

（106年12月薪資68402元－加勤安服獎金3931元－加勤里程獎金1065元－休息日應稅3241元－休息日免稅10647元－逾時應稅12600元）÷30日=1231元(元以下四捨五入)

二、107年度之1日工資1256元：

(107年8月薪資6萬7313元－加勤安服獎金3733元－加勤里程獎金1106元－休息日應稅458元－休息日免稅1萬531元－逾時應稅1萬3800元）÷30日＝1256元(元以四捨五入)