臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第17號

原　　告　蕭建民
訴訟代理人　張清浩律師
被　　告　桃園汽車客運股份有限公司
法定代理人　黃伯弘
訴訟代理人　宋嬅玲律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109 年12月29日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項但書第3 款定有明文。經查，本件原告原起訴時訴之聲明係請求：㈠被告應給付原告新臺幣（下同）600,000元，及自民國109 年1 月9 日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。㈡請依職權宣告假執行（見本院卷一第9 頁）。嗣於本件訴訟繫屬中迭經變更，終則聲明為：㈠被告應給付原告1,080,095 元，及自108 年2 月9 日起至清償日止，按週年利率5 ％計算之利息。㈡請依職權宣告假執行（見本院卷十一第374 頁；卷十二第16頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，依前揭說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自99年3 月24日起受僱於被告擔任駕駛員，迄今仍在職，任職期間約定每月工資於次月8 日發放。詎被告於原告任職期間未依法給付延長工時工資，原告就此曾於108 年11月22日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於同年12月6 日在桃園市勞資和諧促進會進行調解會議，惟因兩造未能達成共識以致調解不成立。為此，爰依勞動基準法（下

稱勞基法）第24條、第39條規定提起本件訴訟，請求被告應給付如附表1 所示之平日延長工時工資及假日工作加班費等語，並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告自99年3 月24日起即受僱於被告，依兩造所簽署之勞動契約書第5 條約定：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受，……」，而被告之薪資標準即為「行車人員待遇一覽表」，除於原告到職時告知外，該薪資給付標準亦置於各公車站，俾使各站人員得隨時查閱，嗣有微調內容亦函知各單位及企業工會並將之公告，俾使全體員工知照，此有被告104 年12月31日桃汽客總字第469 號函可稽；又原告受僱後即持續提供勞務，對於被告每月按行車人員待遇一覽表所載內容發放薪資均無異議，足見兩造對於前述工資給付及延長工時工資約定已達成協議，而該約定既未低於法定基本工資，兩造自應受拘束；再者，原告誤將休息時間認定為待命時間，進而將之計入工作時間及請求延長工時工資，應無理由；至勞基法第30條第5 項規定雇主應置備勞工出勤紀錄並保存5 年，係自105 年1 月1 日起修正施行，於前開期日之前，勞工出勤紀錄至少保存1 年，故原告主張其於104 年9 月1 日起至同年12月31日止有加班情形，自應負舉證責任，又被告已提出104 年以前之各站駕駛員時數統計表、薪津明細表，可認被告業已盡其訴訟上證據提出責任；況原告迄今仍在職，任職期間長達9 餘年，對於薪資計算方式及依據均知之甚詳，且原告均已如數領取完畢，歷經數年後再為主張，其行使權利顯有違誠信原則等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡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（依判決格式修正刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

㈠原告自99年3 月24日起受僱於被告，迄今仍在職，係擔任駕駛員。

㈡原告進入被告公司工作時，被告有提供勞動契約書予原告簽署，勞動契約書第5條約定有：「甲方（即被告）對於乙方（即原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」之內容（見本院卷一第121、123頁）。

㈢原告於108年11月22日申請勞資爭議調解，請求被告發給加班費，兩造於同年12月6日在桃園市勞資和諧促進會調解不成立（見本院卷一第21、23頁）。

㈣兩造對於原告於103年11月至108年1月受領工資之薪資單（見本院卷十第168-218頁）、原告之勞工保險被保險人投保資料表（明細），及被告公司基本登記資料之形式真正不爭執（見本院卷一第33、35頁、25-29頁）。

㈤兩造不爭執被告公司所提工作規則（見本院卷十一第8-40頁）之內容及是否公開揭示（見本院卷十一第337、340頁）。

㈥原告之工作時數以被證23之駕駛員時數統計表所記載之時數為準（見本院卷一第309-409頁）。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造是否合意以行車人員待遇一覽表（見本院卷一第127、129、131、133、135頁）作為薪資計算方式？

1.原告主張被告係以自己標準計算薪資，行車人員待遇一覽表並未公開給駕駛員知悉，勞動契約書第5條約定亦未說明具體標準為何，且無契約附件，亦無公開揭示等語（見本院卷二第5、634、636頁；卷十一第339、340頁），為被告所否認，並辯稱：原告任職有簽立勞動契約書，且被告提供勞動契約書第5條所約定之薪資標準即行車人員待遇一覽表，亦有將該給付標準置於各公車站，如有微調其內容，亦會公告於各站及企業公會，兩造就薪資計算方式確有達成合意等語（見本院卷一第55、59-67頁、卷二第5、6頁、卷十一第340頁）。

2.經查，原告受僱於被告時曾簽訂勞動契約書，此為原告所不爭執　見兩造不爭執事項㈡Ⅴ，並有勞動契約書1份在卷可

佐（見本院卷一第121-123 頁），依該勞動契約書第5 條約定：「甲方（被告）對於乙方（原告）所任工作依甲方公司薪資標準在基本工資以上，乙方同意接受」之內容（見本院卷一第123 頁），可徵原告受僱於被告擔任駕駛員期間，應依被告之相關薪資標準規範受領薪資；再依原告提出之被告工作規則第26條規定：「本公司員工待遇分為：㈠管理人員待遇。㈡修護人員待遇。㈢行車人員待遇三種。其給與辦法除俸點薪給統一規定外，其他津貼分別另訂。並得另訂特別獎勵辦法發給各項獎金，並呈由董事長核定之。」（見本院卷十一第13頁），可見被告得就行車人員之待遇另訂待遇一覽表。從而被告辯稱：原告擔任駕駛員之給薪標準，係依行車人員待遇一覽表計算給薪等語，尚非全然無據。

3.觀諸原告所提出任職期間之薪津明細表所載（見本院卷十第168-218 頁），本俸、生活津貼、伙食津貼為每月領取，且於原告任職期間分別為固定數額（詳如附表2 所示之平時每月實領之正常工時工資欄所示），與行車人員待遇一覽表記載之月支工資（含俸點、生活津貼、伙食津貼）項目相符一致；而薪津明細表所載之公里獎金（行車人員待遇一覽表係載為公里津貼）、載客獎金（行車人員待遇一覽表係載為載客津貼）、應稅及免稅加班津貼（行車人員待遇一覽表係列於「加班津貼」下之「基礎工資」）、偏遠路線津貼、老殘票格津貼，每月領取之數額並不相同，對照行車人員待遇一覽表及該表備註所示，此部分確屬浮動之金額，可知原告每月之員工薪津明細表與行車人員待遇一覽表中所列項目及數額互核大致相符。參以被告於104 年12月31日以桃汽客總字第469 號函所示之內容略以：「主旨：本公司自105 年1 月1 日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。說明：本案於104 年12月29日召開第35屆第5 次董事會，經全體出席董事同意調整本公司員工待遇，鼓勵員工之辛勞。調整如下：1.……駕駛人員：每月固定加發伙食津貼600 元（原1800元調整為2400元）。2.……⑵駕駛人員部份（按應係「

分」字之誤）：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500元，未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽菸、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）。……」，而其中該函正本為各單位，副本收文者則為桃園汽車客運股份有限公司企業工會（見本院卷一第125頁），可認被告就員工薪資結構之調整，另以函文方式，告知被告公司之各單位及工會。復觀諸被告公司駕駛員之朱立祥於另案陳稱：被告公司每月都有給薪資單，會大約看一下，開不同條路線，薪水多少會有差，因載客率不同，載比較多人錢會比較多，不同路線公里數不同，距離長短會影響薪水，我們都會希望跑人多的路線等語（見本院卷一第139、141頁）；同為被告公司駕駛員之證人范光明亦於另案證稱：公里獎金是依照公司排的趟次、公里去計算，會因為跑的公里愈多，公里獎金愈高、載客獎金可分為現金或刷卡，現金是每兩天將錢箱拿去中壢班車2樓有一納金的地方，把封條拆掉後會倒在一個籃子裡，去計算錢箱有多少錢，按月依照納金金額計算、行車獎金部分則是每個月固定，只要沒有事故，有開車就有、偏遠路線津貼則是政府補助路線，按照趟次去計算。老殘票格津貼則是等同刷卡，按照金額計算等語（見本院卷一第147、149、169、171頁），益見各駕駛員均知悉其行駛之路線將影響公里數、載客數之多寡，並影響每月薪資中公里獎金、載客獎金計算之數額，而此部分浮動薪資之計算，亦與行車人員待遇一覽表中就公里津貼、載客津貼係「以實際計支」之計算標準（見本院卷一第127-135頁）相符，況前揭證人范光明另就行車人員待遇一覽表中之行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼之給付標準，均能具體說明。再者，原告於任職後，按月受領薪資，迄起訴之日止，原告前後已任職10年餘，此為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈠Ⅴ，原告應知悉其工作性質顯與一般勞工每日定時之工作時間有所不同，且薪津明細表上既已明載公里獎金、載客獎金、應稅及免稅加班津貼等項

目，原告亦每月領取薪津明細表長達數年，依卷內證據資料並亦未顯示原告於起訴或調解前已就薪津明細表上所載項目及數額等計算方式提出異議，而否認每月薪資係依行車人員待遇一覽表計算而得。另參酌原告每日簽核之行車紀錄單（以104年1月1日至106年12月31日、107年7月1日至108年1月30日為例，見本院卷三至卷六全卷），其上除記載班次種類、路線區間及時間外，並已記載每趟次之行車公里數，又原告亦可親眼見聞其每日載客人數及當日工時是否較行車紀錄單記載更為延長，對照其每月之領取薪津明細單，足認原告應得知悉行駛之趟次、路線、載運越多，得領取之公里獎金、載客獎金金額亦越多，相對載運時間及延長下班時間而益增之加班費也隨之增加。復觀諸原告之薪資單上，有本俸、生活津貼、公里獎金、載客獎金、行車獎金、遍遠路線津貼、老殘票格津貼、應稅加班津貼、其他津貼、伙食津貼、免稅加班津貼等項之記載，顯見被告核給之薪資，除本俸、生活津貼、伙食津貼為固定薪資外，乃隨路線、趟數、載客數等各種狀況而變動，且將正常工時及逾時工時、例假工作之勞務合併給薪。原告之薪資結構中，公里獎金、載客獎金已約明為加班津貼，堪認原告薪資結構中之公里獎金及載客獎金，均已內含例假及逾時之津貼（工資）。互核上情以觀，兩造間確有合意以行車人員待遇一覽表作為薪資計算方式；否則，若兩造就薪資計算方式未以行車人員待遇一覽表有任何合意，則如何認定原告之正常及延長工時工資數額，即成疑問。若公里獎金、載客獎金未內含例假及逾時之津貼，依原告之主張，在其任職約10年餘之期間，每日上班逾12小時（即每日至少加班4小時），且例假日仍需上班，被告全未給付平日、假日加班費之情況下，原告豈有不向被告反應、爭執或以其他方式主張其應有權益之理？益見公里獎金、載客獎金均已內含例假及逾時之津貼（工資）。本院因認原告主張：不知被告之給薪標準、兩造就薪資計算方式未有如行車人員待遇一覽表之合意等云云，實難採信；反之

，被告辯稱：其係依行車人員待遇一覽表之計算方式按月計給原告薪資及加班費，且為原告所明示或默示同意等語，應可採信。

㈡原告請求如附表1所示平日、休息日及休假日加班費，有無理由？

1.原告之正常工時工資及延長工時工資之項目各為何？

⑴原告主張公里獎金、載客獎金、老殘票格津貼、偏遠路線津貼，並非駕駛員延長工時所得，不屬於加班費，應計入勞基法第24條「平日每小時工資額」之計算範圍，而依時數統計表區分每月工時之性質及時數，計算出被告應給付之加班費，再扣除被告已給付之「應稅加班津貼」、「免稅加班津貼」後，可得出被告應給付原告加班費之數額等語（見本院卷二第656-660頁；卷十一第123-124頁；卷十二第31、32頁）；然為被告所否認，並以：薪津明細表所列「本俸」、「生活津貼」、「伙食津貼」之經常性給與為計算加班費之工資，其餘薪資明細表所列「行車獎金」、「載客獎金」、「偏遠路線津貼」、「老殘票格津貼」、「服務津貼」屬恩惠性給與，不列入計算加班費之工資等語置辯（見本院卷一第67頁；卷十一第547頁）。按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞基法第21條第1項定有明文。另按公車（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號判決參照）。次按勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主

所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞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號民事判決參考）。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。

⑵ 公里獎金及載客獎金：

原告主張：公里獎金、載客獎金均係原告工作所獲得，應屬正常工時工資等語，為被告所否認，並以：公里獎金、載客獎金係以實際計支，自屬延長工時工資等語。經查，因兩造合意以行車人員待遇一覽表為薪資計算方式，已如前述。復觀諸行車待遇一覽表中「其他津貼」，其第1 項記載每公里若干元、第2 項記載「載客營收每15元支1 元」、另於第3 項「加班津貼」項下列有公里津貼及載客津貼以實際計支等情（見本院卷一第127-135 頁），可知兩造應已合意以公里獎金及載客獎金為「加班津貼」項目而為延長工時工資。退言之，公里獎金及載客獎金乃係以原告於正常工時及延長工時合計之行車里程數及載客量之票價所算出，本院審酌依民法第277 條本文規定之舉證責任之一般原則，原告本對於公里獎金及載客獎金屬於正常工時工資，負有舉證責任，於公里獎金及載客獎金究屬於原告於正常工時勞務給付之對價，抑或係原告於延長工時勞務給付之對價，並無法確認之情況下，本院自無法對於原告作出有利之認定，爰認公里獎金及載客獎金非屬正常工時工資，較為妥適。

⑶老殘票格及偏遠路線津貼：

觀諸行車人員待遇一覽表備註欄第1點、第2點記載：「駕駛員敬老及殘障人員乘車載客津貼，按票格0.8元計支，桃園縣政府決定廢止時即予停支」、「駕駛員偏遠路線公里補貼市區公車每公里支0.3元，班車每公里支0.5元，如政府決定廢止時即予停支」等語（見本院卷一第127-135頁），可見此部分之金額係因地方政府補助被告，而被告亦將該等補助提供予駕駛員，一旦政府停止補助被告，被告即不給予駕駛員，此應非屬經常性給與之勞務對價，而屬恩給性給付，非屬原告工資。

⑷行車獎金：

又行車待遇一覽表最末項記載：「行車獎金（含精勤保安限速）2,000元」等語（見本院卷一第129-135頁）；依文義解釋，該行車獎金應與出勤態度、是否肇事、有無違反交通速限等始能領取有關。是被告辯稱：行車獎金係當月駕駛人需按班出勤且無肇事、無交通違規，始可領取等語（見本院卷十一第547頁），較符合該文義，則此獎金應非駕駛員一旦提供勞務，即經常性可得之報酬，堪認係屬被告之恩惠性給與，而非正常工時工資。

⑸服務獎金：

依105年1月1日實施之行車人員待遇一覽表備註欄第9點僅記載：「增發服務獎金500元」等語（見本院卷一第135頁），雖無對領取該服務獎金設有消極條件，然參以被告104年12月31日桃汽客總字第469號函所示內容略以：「主旨：本公司自105年1月1日起實施調整員工薪資待遇乙案，如說明，希知照。……駕駛人員部分：符合安全服務指標者，每月得領服務獎金500元，未符合安全服務指標者，不發獎金500元（如交通違規、服務態度投訴、嚼食檳榔、抽菸、服裝不整或記申誡以上等違反公司章程）……」（見本院卷一第125頁），是被告辯稱：服務獎金係駕駛員符合安全服務指標，沒有交通違規、服務態度投訴、服裝不整或

有違反公司章程等情況，始予發給等語（見本院卷十一第547頁），洵非無據，是此獎金並非駕駛員一旦提供勞務，即經常性必然獲取之報酬，尚須符合前揭條件後始得領取，應認此部分亦屬被告之恩惠性給與，非為原告之正常工時工資。

⑹綜前，原告每月正常工資項目為本俸、生活津貼、伙食津貼，應堪認定，則原告之每月實領正常工資數額詳如附表2所示，然原告每月實領正常工資均低於如附表2所示「基本工資」欄之數額，是應以基本工資作為原告每月正常工資，方為適法。又本院認定兩造業已合意將「公里獎金」及「載客獎金」，均作為「加班津貼」項目而屬延長工時工資，業如前述，且兩造對於應稅及免稅加班津貼不屬於正常工時工資而屬於延長工時工資之範疇，並無爭執（見本院卷十一第338頁），則原告之每月延長工資項目應為應稅及免稅加班津貼、公里獎金、載客獎金之總合，是被告辯稱：兩造已有以公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼之核發，作為延長工時工資之給付等語，應屬可採。

⑺至原告主張：臺北高等行政法院業已認定公里津貼、載客津貼具勞務對價性、給予經常性，應屬正常工資一部等語（見本院卷二第658、660頁），以原告所舉臺北高等行政法院108年訴字第1183號判決為例，該判決固認「原告（即本件被告）所謂『加班津貼』中，公里津貼及載客津貼分別係以駕駛員每日達成之里程數、載客數（或票價收入）予以計支，顯然係以駕駛員之工作成果或業績量作為計算支給的基礎，與駕駛人是否加時工作無關，自與勞基法上之加班費係屬延長『工作時間』所加給之勞務報酬，性質上明顯不同，是其名稱固稱之為『加班津貼』，然實非勞基法上之加班費」、「原告（即本件被告）所謂公里獎金、載客獎金，既係以駕駛員之工作成果作為計支給與之標準，而該工作成果又與駕駛員所從事之駕駛業務具有緊密不可分離之關係，顯見該公里獎金、載客獎金即係駕駛員提供勞務所得之報酬，其性

質上即屬於工資無誤」。然查，查本件被告所僱用之客運駕駛員工，因其工作內容特殊，並無固定之工作時間，故給薪辦法遂分基本薪資（即本俸、生活津貼、伙食津貼）、勤務津貼、公里獎金、載客獎金、服務獎金、行車獎金、偏遠路線津貼、老殘票格津貼等津貼項目，應係審酌駕駛工作之特殊性，或因路途遠近、或因路況通暢、阻塞，或因假日、連續放假日等，衡情不可能有固定工作時間，故上揭給薪方式，自有其必要性；又勞工應獲得之薪資總額，得分別工作性質之不同，任由勞僱雙方議定，僅議定之薪資數額不低於行政院所核定基本工資即可，尚與薪資細目是否明確無關。基此，本院審酌被告係屬旅客運送之公路運輸事業，其營運路線跨越縣市及市區，為眾所週知之事實，依大眾運輸事業之特性，不論日、夜間或例休假日，皆需排定班次出車，以利社會一般大眾易於搭乘，且或因行駛之各路線長短不一、離尖峰時刻交通壅塞程度有別，或因假日、連續假日、流行疫情影響等及其他原因造成不可預測狀況，衡情不可能與其他行業受僱人同得有固定之工作時間；是基於考量駕駛員工作內容與時間之特殊性，並兼顧全體駕駛員分別固定負責之行車路線之薪資結構公平性，就加班費之計算方法自當有別於一般固定工時上下班之勞工，始能對個別駕駛員勞務給付之程度及應獲得之工資間，作正確、合理、公平之評定；因此，對於被告公司所僱用之駕駛員薪資結構，尤其對於加班費之給付，更有另訂計算標準之必要性；因之被告基於所營事業之上開特性及情況，而與駕駛員包括原告約定有薪資給予辦法，即行車人員待遇一覽表，且原告所不爭執之員工薪津明細表亦確按上開項目計算薪資，足見被告之薪資結構中之「公里獎金」、「載客獎金」應已包含延長工時之加班費，蓋愈多里程、載客數，衡情所需耗工作時間當隨之增加，是獎金究其內涵自當包括延長工時之給付。質言之，大眾運輸客運業者僱用之駕駛員，依現之商業經營型態及駕駛工作內容特殊因素，其薪資結構除底薪為固定數額外，另有公里獎

金、載客獎金等變動給付金額項目，該變動金額項目，常因到班駕駛過程中各種狀況之不同而有所變動，是駕駛員每日正常工作時間內所得之報酬，將會隨之變動；因此，為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及大眾運輸客運業者司機所憑以計算加班費之「平日工資」，難以計算其確定金額，倘業者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，而未低於法定基本工資者，即認應與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定之立法意旨無違。從而，原告援引前揭臺北高等行政法院之判決，將「公里獎金」、「載客獎金」列入平日每小時工資額計算，亦有混淆正常工時工資及加班費計算方式之風險，是前揭臺北高等行政法院判決所持見解，為本院所不採，且本院依法獨立審判，行政法院判決所持之見解本不能拘束本院，從而原告據以主張：公里獎金、載客獎金、老殘票格及偏遠路線津貼等與駕駛員工作有密切關聯性，並非延長工時所得，行車人員待遇一覽表並未默示同意云云，亦無足採。

2.原告請求期間工作時數之認定：

再原告之工作時數依被告所提出之駕駛員時數統計表為主一情，為兩造所不爭執　見兩造不爭執事項㈣，是原告之工作時數即如駕駛員時數統計表所示（見本院卷一第309-409頁）。

3.本件原告請求加班費之計算方式：

⑴按104年6月3日修正前之勞基法第30條第1項規定：勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時。於104年6月3日修正，自105年1月1日施行之勞基法第30條第1項規定：勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。又本件原告係請求自103年11月起至108年1月有任職期間之加班費，自應適用107年1月31日修正前、後之勞基法。而107年1月31日修正前、後勞基法第24條第1項第1、2款、第2項均規定：

雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之1 以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1 又3 分之2 以上。是原告於請求期間內平日工作時間超過8 小時及休息日出勤部分即屬延長工作時間，被告自應依上開規定計算給付原告延長工時之工資。又工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關擬定後報請行政院核定之，亦為勞基法第21條第1 、2 項所明定。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞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。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額，不得低於勞委會所核定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請求其差額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參照）。再勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時

間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資；由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利或不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效（釋字第726 號解釋文及解釋理由書參照）。質言之，若勞雇雙方未經報請當地主管機關核備，即對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作另行約定，並約定薪資包含本薪、例休假工資及延時工資等在內為定額給付而不另支付加班費，僅就工作時間之約定不排除勞基法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規定之限制，而非逕認其約定違反強制規定而無效，仍應依具體個案審視約定內容就整體而言，是否不利於勞方而定，若勞雇雙方約定薪資之數額高於勞基法保障之最低基本工資，亦即高於法定基本薪資依勞基法第24條、第39條規定加計之延時、例休假工作之加倍工資總合時，既優於勞基法保障最低勞動條件，自無損害勞工之權益，應認其薪資之約定有效。反之，若勞雇雙方約定之薪資數額，低於法定基本工資及加計例休假及延時工資之總額時，勞工始得依勞基法第24條、第39條規定請求其差額，亦即僅該部分之約定失其效力，否則將勞雇雙方未依勞基法第84條之1 規定經主管機關核備之另行約定，一概解釋為無效，實際上將發生雇主改按勞基法法定基本薪資支付本薪，再依基本薪資加計延時、例休假加班費，反造成勞工領取之薪資數額降低之不利結果，自非前揭大法官會議解釋文涵攝之意旨。

⑵平日及休息日加班費部分：

經查，被告工作規則第30條規定：「員工依規定延長工作時間，延長2小時以內者，每小時工資額按平日每小時工資額加給3分之1，其後再延長2小時內者，每小時以平日每小時工資額加給3分之2。」（見本院卷十一第13頁），上開工作規則第30條規定，實與勞基法第24條規定內容相同，至於休息日第9小時之後，雇主則須按平日每小時工資額加給2又3分之2，其理由係於休息日中，月薪制中雇主本已有給付8小時之工資，現加班已超過8小時，已無原約定工資給付，雇主除原加班工資外，應再補給原勞動契約所約定之工資，從而，原告主張休息日加班如逾8小時部分，則應以平日每小時工資額加給2又3分之2計算之。復查，原告請求被告給付之延長工時工資期間之正常工時工資項目及數額，並以本院認定原告之工作時數為憑，據以計算原告每年度最高工時月份應領延長工時工資數額，與原告實領之延長工時工資之總合（即公里獎金、載客獎金、免稅加班津貼、應稅加班津貼之加總）相比較，雖其正常工時工資低於基本工資，本院以基本工資為準換算平日每小時工資額，以計算延長工時工資，則依附表3所示之計算結果，顯然原告於每年度最高工時月份所實際領取之延長工時工資，均高於依基本工資換算平日每小時工資額，並據以計算所得之延長工時工資，遑論其餘各年度工時較低之月份延長工時工資，亦必然低於被告已發放之公里獎金、載客獎金、應稅加班津貼及免稅加班津貼加總之金額。是以，原告所實際領取之延長工時工資高於基本工資所計算之延長工時工資，自無其所指違反勞基法第24條之情事。揆諸前揭說明，兩造約定之延長工時工資數額，未違反勞基法第24條之規定，亦未違反兩造間勞動契約書第5條約定，兩造自應同受其拘束，原告應不得事後任意翻異，更行請求其他延長工時工資。

⑶原告工作期間是否有未休例假及國定假日而得以請求加倍發給工資之情形？

①按休假日得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（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定，行政院勞工委員會（現已改制為勞動部）87年2 月16日（87）台勞動二字第005056號函釋採相同見解。而勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，勞工若知悉工作規則之存在及其內容而予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。

②經查，原告主張依出勤紀錄中當月總日數扣除工作日數後之差額，如低於當月例休假日日數，即屬當月例假及國定假日有出勤而未放假，被告就此日數應加倍給薪等語。惟觀諸被告工作規則第31條規定：「本公司員工按政府規定給假休假，惟為配合業務需要，各站員工需按每月休（例）假日數實施輪休，其輪休按月由各站排定，並報請總公司核備」等語（見本院卷十一第14頁），是被告因有大眾運輸之業務需求，員工需實施輪休，此為原告所知悉且無異議，原告既同意被告以排班方式將例假及國定假日排訂於輪值表中，另於其他非輪班日排定休假，此輪班制工作之性質既兩造同意而訂定於工作規則，已成為僱傭契約內容之一部而有拘束勞工與雇主雙方之效力，原告自不得以其於國定假日仍有上班為由，據以主張被告應加倍發給工資。至於被告固非勞基法第84條之1 經主管機關核定公告之特殊工作者，惟前揭工作規則第31條之規定，並無違反勞基法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之情形，尚難僅以被告非勞基法第84條之1 所核定公告之特殊工作者，逕認前揭工作規則第31條之規定無效。況縱依原告主張確有未休達法定假日天數之月份計算，以原告主張105 年2 月份未休假日數為6 日（該年度未休假日數最多之月份，見本院卷十一第423 頁），則該月份應領加班費為19,517元（51.2× 83.37 × 4/3 ＋70.7× 83.37 × 5/3 ＋667 × 6 ，元以下四捨五入），惟被告於該月份實際給付加班費為33,347元（8,925 ＋9,640 ＋3,862 ＋

10,920，見本院卷十第183 頁），並未短少，顯見原告此部分之主張，難認有據。

4.綜前，被告前開薪資核算方法，除已將駕駛員之延長工作時間之工資核算在薪資總額外，且無違反勞基法之相關規定甚明。是原告主張被告給付之加班費、國定例假日工作補償均有短少，非有理由。

5.至原告援引之臺灣高等法院103 年度勞上字第110 號民事判決，主張平日每小時工資額應以每月月薪總數除以當月日數，再除以每日正常工時8 小時計算之「通算法」等語（見本院卷十一第399 、400 頁）；另原告援引臺灣士林地方法院107年度勞訴字第99號判決，主張當雇主所採取之薪資結構中同時有固定月薪制及業績制計件制變動薪者，兩者應分開計算再予以合計之「平均推估法」等語（見本院卷十一第400-404頁）；又原告自行提出以「平均推估法：以固定薪除以240 加上變動薪除以當月總工時為時薪」計算出時薪後，據以計算出加班費，再將變動薪按正常工時與實際加班工時之比例，區分出「加班工時所獲得之變動薪」，最後將加班費減去「未稅加班津貼」、「應稅加班津貼」後，再減去「加班工時所獲得之變動薪」，即為被告應補之加班費（見本院卷十一第404 頁）。然查，原告據以計算之平日每小時工資額，仍將屬加班費性質之公里獎金、載客獎金列入每月工資之母數中（見本院卷十二第22-27 頁），與本院前揭認定顯有不符。再原告所舉「平均推估法」，仍將屬加班費性質之公里獎金、載客獎金，以及非經常性給與之金額均列為變動薪之一部，除以當月總工時，而據以計算平日每小時工資額之方法，似有混淆正常工時及延長工時之性質、勞工於各該工時之精神、體力、專注力等負荷差異，已有未洽，均為本院所不採，附此敘明。

五、綜上，原告依勞基法第24條、第39條等規定，請求被告給付如附表1 所示平日及假日超時工資（請求金額明細，詳如附表1 、1-1 、附表1-2 所示），及自108 年2 月9 日起至清

償日止，按年息5％計算之利息，均無理由，不應准許，應予駁回。又原告就聲明第1項之訴陳明願供擔保請依職權宣告假執行，僅係促使本院職權發動，無庸為准駁之諭知，附此敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　26　　日

勞動法庭　法　官　謝志偉

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　　110　　年　　2　　月　　26　　日

書記官　蘇玉玫

以下附表之金額單位均為新臺幣。

附表1 ：原告起訴主張平日延長工時工資及假日加班費之金額
★以非加班津貼工資÷240為時薪
★卷頁碼：本院卷十二第22-23頁

年　月	應給加班費（參附表1-1）	已給應稅加班津貼	已給免稅加班津貼	應補加班費
103.11	31,566元	585元	10,136元	20,845元
103.12	15,557元	0元	7,678元	7,879元
104.1	11,347元	0元	3,696元	7,651元
104.2	24,355元	0元	4,986元	19,369元
104.3	26,533元	351元	10,136元	16,046元

（續上頁）

104.4	28,089元	0元	9,434元	18,655元
104.5	27,010元	351元	10,136元	16,523元
104.6	20,684元	0元	6,625元	14,059元
104.7	15,393元	0元	6,742元	8,651元
104.8	23,484元	0元	10,136元	13,348元
104.9	20,656元	0元	7,912元	12,744元
104.10	31,728元	1,639元	10,518元	19,571元
104.11	27,360元	0元	9,551元	17,809元
104.12	33,082元	3,277元	10,775元	19,030元
105.1	40,448元	5,150元	11,239元	24,059元
105.2	48,186元	3,862元	10,920元	33,404元
105.3	36,996元	6,524元	11,472元	17,000元
105.4	32,463元	2,107元	10,484元	19,872元
105.5	38,639元	5,150元	11,239元	22,250元
105.6	28,617元	2,224元	10,513元	15,880元
105.7	37,318元	4,330元	11,036元	21,952元
105.8	25,630元	1,873元	10,426元	13,331元

（續上頁）

105.9	20,338元	0元	8,263元	12,075元
105.10	35,371元	2,224元	10,513元	22,634元
105.11	33,665元	3,745元	10,891元	19,029元
105.12	31,454元	3,043元	10,717元	17,694元
106.1	42,638元	1,990元	10,455元	30,193元
106.2	22,118元	0元	7,093元	15,025元
106.3	23,946元	1,170元	10,252元	12,524元
106.4	33,471元	936元	10,194元	22,341元
106.5	39,362元	4,448元	11,065元	23,849元
106.6	31,733元	2,458元	10,571元	18,704元
106.7	36,633元	2,926元	10,688元	23,019元
106.8	41,230元	6,670元	11,472元	23,088元
106.9	44,655元	4,448元	11,065元	29,142元
106.10	46,878元	8,277元	11,472元	27,129元
106.11	49,332元	9,592元	11,472元	28,268元
106.12	52,069元	10,615元	11,472元	29,982元

（續上頁）

107.1	52,557元	9,446元	11,472元	31,639元
107.2	47,355元	3,745元	10,891元	32,719元
107.3	60,053元	13,862元	11,472元	34,899元
107.4	58,513元	10,176元	11,472元	36,865元
107.5	49,162元	10,322元	11,472元	27,368元
107.6	40,954元	5,735元	11,385元	23,384元
107.7	35,653元	3,277元	10,775元	21,601元
107.8	39,425元	5,735元	11,385元	22,305元
107.9	37,233元	2,575元	10,600元	24,058元
107.10	39,594元	4,799元	11,152元	23,643元
107.11	33,965元	3,043元	10,717元	20,205元
107.12	37,049元	3,160元	10,746元	23,143元
108.1	39,143元	4,799元	11,152元	23,192元
			合　計：	1,080,095元

附表1-1：應給加班費
★105年以前：平日每小時工資額×（①×1＋②×4/3＋③×5/3）
★106年以後：平日每小時工資額×（①×1＋②×4/3＋③×5/3＋④×8/3）
★卷頁碼：本院卷十二第22-23頁

年　月	平日每小時工資額（參附表1-2）	加成1倍工時	加成1又1/3倍工時	加成1又2/3倍工時	加成2又2/3倍工時	應給加班費

（續上頁）

		①	②	③	④	
103.11	108.38元	16	47.17	57.67		31,566元
103.12	173.39元	0	45.83	17.17		15,557元
104.1	165.78元	0	29.67	17.33		11,347元
104.2	194.07元	32	39.5	24.5		24,355元
104.3	184.4元	16	50.5	36.33		26,533元
104.4	180.9元	16	50.5	43.17		28,089元
104.5	187.86元	16	52.5	34.67		27,010元
104.6	191.42元	16	34.67	27.5		20,684元
104.7	186.71元	0	29.33	26		15,393元
104.8	170.72元	0	46.5	45.33		23,484元
104.9	160.54元	8	44.67	36.67		20,656元
104.10	172.54元	24	52	54.33		31,728元
104.11	172.86元	16	49	46.17		27,360元
104.12	179.41元	16	54.83	57.17		33,082元
105.1	188.62元	24	53.67	71.33		40,448元
105.2	205.93元	48	51.17	70.67		48,186元
105.3	183.65元	8	54	66.33		36,996元
105.4	177.39元	8	49.17	65.67		32,463元
105.5	186.81元	16	53.33	71.83		38,639元
105.6	180.23元	8	49.33	51		28,617元
105.7	185.15元	8	51	75.33		37,318元
105.8	175.41元	0	48.33	49		25,630元
105.9	167.39元	0	40.5	40.5		20,338元
105.10	174.82元	24	50	67		35,371元
105.11	175.24元	8	51.83	69		33,665元

（續上頁）

105.12	173.3元	8	52.83	61.83		31,454元
106.1	190.02元	40	48.17	46.5	16	42,638元
106.2	162.17元	0	41	29.83	12	22,118元
106.3	185.63元	0	47	27	8	23,946元
106.4	171.84元	24	46.5	39.67	16	33,471元
106.5	177.75元	16	50.83	57	16	39,362元
106.6	168.89元	0	52	45	16.33	31,733元
106.7	186.06元	0	50.67	52	16	36,633元
106.8	191.97元	0	53.33	67	12	41,230元
106.9	178.46元	0	49.33	74.67	22.5	44,655元
106.10	184.24元	24	52	76.67	12.5	46,878元
106.11	190.88元	0	52	90	14.67	49,332元
106.12	186.03元	0	50	90.33	23.5	52,069元
107.1	194.65元	8	52	90	16	52,557元
107.2	201.85元	32	46	64.5	12.67	47,355元
107.3	189.84元	0	52	107.67	25.33	60,053元
107.4	191.6元	24	52	99.5	17.33	58,513元
107.5	176.91元	8	52	94.73	16	49,162元
107.6	172.8元	0	49.67	87	9.67	40,954元
107.7	175.82元	0	49.67	64.33	11	35,653元
107.8	176.09元	0	51.67	74.33	11.67	39,425元
107.9	168.82元	8	49.5	59.67	17.67	37,233元
107.10	173.4元	0	49	73	15.5	39,594元
107.11	169.08元	0	49	61.33	12.5	33,965元
107.12	170.52元	0	49.67	67.17	14.67	37,049元
108.1	182.06元	0	50.83	64.33	15	39,143元

附表1-2：平日每小時工資額
★平日工資÷30÷8
★卷頁碼：本院卷十二第22-23頁

年　月	本　俸	生活津貼	服務獎金	行車獎金	伙食津貼	勤務津貼	公里獎金	載客獎金	偏遠路線津貼	老殘票格津貼	其他津貼	合　計	平日每小時工資額
103.11	1,100元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	8,353元	12,564元	0元	1,773元	0元	43,290元	180.38元
103.12	1,100元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	7,979元	11,493元	21元	1,521元	0元	41,614元	173.39元
104.1	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	6,507元	11,272元	0元	1,359元	0元	39,788元	165.78元
104.2	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	7,383元	12,432元	53元	1,358元	4,700元	46,576元	194.07元
104.3	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	8,591元	12,491元	0元	1,324元	1,200元	44,256元	184.4元
104.4	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	8,384元	12,994元	0元	1,387元	0元	43,415元	180.9元
104.5	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	0元	8,775元	14,207元	0元	1,454元	0元	45,086元	187.86元
104.6	1,150元	15,700元	2,860元	2,000元	1,800元	0元	9,901元	11,515元	0元	1,015元	0元	45,941元	191.42元
104.7	1,150元	15,700元	3,510元	2,000元	1,800元	900元	9,425元	9,475元	0元	850元	0元	44,810元	186.71元
104.8	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	700元	8,287元	10,422元	0元	914元	0元	40,973元	170.72元
104.9	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	450元	7,858元	8,988元	0元	584元	0元	38,530元	160.54元
104.10	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	863元	8,861元	9,337元	18元	1,680元	0元	41,409元	172.54元
104.11	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	450元	8,436元	9,187元	0元	2,263元	500元	41,486元	172.86元
104.12	1,150元	15,700元	0元	2,000元	1,800元	703元	9,234元	9,908元	0元	2,564元	0元	43,059元	179.41元
105.1	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,503元	9,119元	9,887元	0元	2,759元	200元	45,268元	188.62元
105.2	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,400元	8,925元	9,640元	0元	3,157元	4,500元	49,422元	205.93元
105.3	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	703元	9,058元	10,268元	3元	2,244元	0元	44,076元	183.65元
105.4	1,200元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	1,103元	8,652元	9,069元	136元	2,314元	0元	42,574元	177.39元
105.5	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,118元	9,139元	10,603元	64元	2,111元	0元	44,835元	186.81元
105.6	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,153元	9,058元	9,280元	65元	1,900元	0元	43,256元	180.23元
105.7	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,208元	9,130元	9,910元	62元	2,326元	0元	44,436元	185.15元
105.8	1,200元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	750元	8,285元	10,232元	92元	1,440元	0元	42,099元	175.41元
105.9	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	908元	7,616元	8,564元	0元	1,286元	0元	40,174元	167.39元
105.10	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	908元	8,540元	9,242元	0元	1,466元	0元	41,956元	174.82元
105.11	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,005元	8,788元	8,986元	86元	1,392元	0元	42,057元	175.24元
105.12	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	855元	10,387元	6,203元	1,050元	1,297元	0元	41,592元	173.3元
106.1	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	600元	7,924元	8,931元	43元	1,406元	4,900元	45,604元	190.02元
106.2	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,258元	7,337元	7,366元	89元	1,070元	0元	38,920元	162.17元
106.3	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	705元	7,994元	8,895元	6元	1,651元	3,500元	44,551元	185.63元
106.4	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,105元	8,425元	8,971元	116元	825元	0元	41,242元	171.84元
106.5	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,078元	9,018元	9,069元	45元	650元	0元	42,660元	177.75元
106.6	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,365元	9,021元	7,404元	300元	644元	0元	40,534元	168.89元
106.7	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,253元	10,329元	10,562元	76元	634元	0元	44,654元	186.06元
106.8	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	953元	10,093元	12,283元	164元	779元	0元	46,072元	191.97元
106.9	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,455元	8,868元	10,033元	18元	657元	0元	42,831元	178.46元
106.10	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,308元	9,665元	9,678元	29元	737元	0元	44,217元	184.24元

（續上頁）

106.11	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,610元	10,243元	11,131元	155元	872元	0元	45,811元	190.88元
106.12	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,158元	9,714元	10,092元	126元	758元	0元	44,648元	186.03元
107.1	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,958元	9,900元	12,105元	0元	954元	0元	46,717元	194.65元
107.2	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,000元	8,445元	10,592元	0元	706元	4,900元	48,443元	201.85元
107.3	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,560元	10,061元	11,157元	127元	857元	0元	45,562元	189.84元
107.4	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,515元	9,899元	10,857元	163元	750元	0元	45,984元	191.6元
107.5	1,200元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	2,493元	9,307元	8,739元	51元	569元	0元	42,459元	176.91元
107.6	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,800元	9,073元	8,118元	109元	572元	0元	41,472元	172.8元
107.7	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	1,753元	8,526元	9,218元	91元	809元	0元	42,197元	175.82元
107.8	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,075元	9,012元	8,585元	52元	738元	0元	42,262元	176.09元
107.9	1,200元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	2,360元	8,547元	7,629元	65元	615元	0元	40,516元	168.82元
107.10	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,493元	8,413元	8,004元	105元	602元	200元	41,617元	173.4元
107.11	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,125元	8,391元	7,627元	91元	544元	0元	40,578元	169.08元
107.12	1,200元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	2,368元	8,696元	7,343元	107元	610元	0元	40,924元	170.52元
108.1	1,200元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	1,550元	9,510元	10,122元	77元	835元	300元	43,694元	182.06元

附表2：本院認定原告每月正常工時工資

日　期	每月實領之正常工時工資				基本工資	薪津明細表所在卷頁
	本　俸	生活津貼	伙食津貼	總　計		
103.11至103.12	各1,100元	各15,700元	各1,800元	各18,600元	19,273元	卷十第168 、169頁
104.1至104.6	各1,150元	各15,700元	各1,800元	各18,650元	19,273元	卷十第170-175頁
104.7至104.12	各1,150元	各15,700元	各1,800元	各18,650元	20,008元	卷十第176-181頁
105.1至105.12	各1,200元	各15,700元	各2,400元	各19,320元	20,008元	卷十第182-193頁
106.1至106.12	各1,200元	各15,700元	各2,400元	各19,300元	21,009元	卷十第194-205頁

（續上頁）

107.1 至 107.12	各1,200元	各15,700元	各2,400元	各19,300元	22,000元	卷十第206-217頁
108.1	1,200元	15,700元	2,400元	19,300元	23,100元	卷十第218頁

附表3：本院認定原告於請求期間，各該年度最高工時月份之應領與實領延長工時工資比較表

各該年度最高工時月份	各該年度最高工時	加班2 小時內之時數	加班2 小時以上之時數	休息日加班逾8 小時部分	正常工時工資所換算之時薪	應領延長工時工資	公里獎金	載客獎金	應稅加班津貼	免稅加班津貼	實領延長工時工資
103 年11月	280.83時	47.17時	57.67時	-	80.30元	12,769元	8,353元	12,564元	585元	10,136元	31,638元
104 年12月	304時	54.83時	57.17時	-	83.37元	14,039元	9,234元	9,908元	3,277元	10,775元	33,194元
105 年3月	320.33時	54時	66.33時	-	83.37元	15,219元	9,058元	10,268元	6,524元	11,472元	37,322元
106 年11月	340.67時	52時	90時	14.67時	87.54元	22,625元	10,243元	11,131元	9,592元	11,472元	42,438元
107 年3 月	361時	52時	107.67時	25.33時	91.67元	28,998元	10,061元	11,157元	13,682元	11,472元	46,372元
108 年1 月	306時	50.83時	64.33時	15時	96.25元	20,693元	9,510元	10,122元	4,799元	11,152元	35,583元

備註：
①原告之最高工時月份，依序分別詳如本院卷一第309、335、341、381、389、409頁。
②應領延長工時計算公式：（正常工時工資所換算之時薪x加班 2 時內時數x 4/3 ）＋（正常工時工資所換算之時薪x加班 2 時以上時數x 5/3 ）。休息日逾8小時部分公式：（正常工時工資所換算之時薪x加班逾 8小時時數x 8/3）。
③實領延長工時工資，係指依當月薪津明細表所載公里獎金、載客獎金、免稅與應稅加班津貼之合計金額。