臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第35號

原　　告　莊傳珍
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退休金等事件，本院於民國109 年12月29日言詞辯論終結，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）1,500,000元，及其中490,000 元自民國107 年3 月23日起，其餘1,000,000 元自108 年2 月9 日起，皆至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡被告應提繳10,000元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（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1,737,416 元，及其中775,306 元自107 年3 月23日起，其餘947,842 元自108 年2 月9 日起，皆至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。㈡被告應提繳14,268元至原告設於勞保局之勞工退休金個人專戶（見本院卷十第180 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：原告係民國00年0 月0 日生，自84年9 月27日起受僱於被告擔任駕駛員，任職期間約定每月工資於次月8 日

發放，並於107年2月20日自請退休，選擇以舊制計算勞工退休金，惟原告退休時，被告未依勞動基準法（下稱勞基法）之相關規定將加班費差額計入平均工資計算，致短給原告加班費及舊制退休金。嗣於107年4月9日再次受僱於被告擔任駕駛員，原告於107年4月9日至108年1月31日任職期間，被告亦未依勞基法之相關規定，給付原告平日及假日延長工時工資，且未將該部分加班費計入後提繳至勞工退休金專戶。嗣原告於108年12月24日向桃園市勞動局申請勞資調解，兩造於109年1月10日調解不成立。爰依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條、第53條、第55條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第31條第1項等規定，請求被告分別給付103年12月至107年2月、107年4月至108年1月之平日、假日延長工時工資、舊制退休金差額及補提繳新制勞工退休金，並聲明：如上開變更後之聲明所示。

二、被告則以：原告依其所簽署勞動契約書第5條約定，就被告薪資標準在基本工資以上者均同意接受，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，並置於各公車站，俾使各站人員隨時查閱，嗣有微調內容亦函知各單位及企業工會並將之公告。且原告受僱後即繼續提供勞務逾24年餘，對於被告每月按該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加班費約定已達成協議，而該約定既未低於法定基本工資，兩造自應受拘束，又原告均已如數領取完畢，事後再為主張，其行使權利亦有違誠信原則。況「行車人員待遇一覽表」所約定之給付方式，未低於法定基本工資計算總合之結果，即與勞基法第21、24條無違，況「行車人員待遇一覽表」已載明加班津貼有以基礎工資計算之加班費、公里津貼、載客津貼，被告依上開一覽表計算給付原告加班費之金額已逾法定基本工資計算之金額。又依被告公司工作規則第31條、第33條第1項規定，可見兩造約定例假、國定假日與上班日對調，此乃輪班制工作之性質使然是原告自不得以休假日、國定假日當日出勤才要求

被告給付假日工資。從而被告既無短付原告加班費之情，自無原告主張會因短給加班費而短付舊制退休金、新制勞工退休金提撥數額情事。況原告現仍任職被告，並為被告企業工會會員，該企業工會於109年7月29日與被告簽訂團體協約（下稱系爭協約），依系爭協約第4條、第5條第8項約定，就會員於任職被告時起至109年5月8日止，因任職於被告期間所衍生之有關勞動關係之所有請求權，包含但不限於薪資、加班費、不休假獎金及值夜費等事項，達成和解，被告於同年8月20日已依系爭協約將第一期款項匯入工會會員之薪轉帳戶內，原告亦已收受該款項無訛，原告自應受系爭協約內容拘束，就加班費等事項不得再為爭議或訴訟等語，資為抗辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷十第380-381頁）：

㈠原告分別自84年9月27日到職，於107年2月20日自請退休；復於107年4月9日再次到被告公司任職至今，均係擔任駕駛員。

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（被證4，見本院卷一第119、121頁）。

㈢原告係於108年12月24日申請勞資爭議調解，請求被告發給加班費，兩造係於109年1月10日在桃園勞工育樂中心調解不成立（原證1，見本院卷一第27、29頁）。

㈣兩造對於原告於任職期間之薪津明細表（被證41、48、83）、原告之勞保投保資料表明細，及被告公司基本登記資料形式真正不爭執（見本院卷一第31-37頁、本院卷二第6-16頁）。

㈤原告之工作時數以被證23駕駛員時數統計表所記載之時數為準（見本院卷一第309-405頁）。

㈥被告公司有公開揭示其工作規則。

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125、127、129 、131 、133 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（見本院卷五第22-32 頁；卷十第188-194 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工會，兩造就薪資計算方式確有達成合意等語（見本院卷一第53-67 頁、卷五第58頁、卷十第284-296 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119 、121 頁），依該勞動契約書第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」之內容（見本院卷一第121 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。」（見本院卷五第73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（見本院卷二第6-17頁；卷三第4-34頁；卷七第6-17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123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137、139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169 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125-133 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，原告前後已任職4 年餘，此為兩造所不爭執，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105 年12月31日為例，見本院卷六第6-596 頁），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、偏遠路線津貼、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，在其任職合計約4 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原告主張其薪津明細表上所載應領金額之總數扣除「應稅加班津貼」、「免稅加班津貼」後，其餘項目之總和即為該月之「工資」，加班費應以此為基礎計算等語（見本院卷五第36-40 頁；卷十第194-196 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65、67頁；卷十第293-296 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125-133 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，按每票格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125-133 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127-133 頁）；依文義解釋，該行車獎金應與出勤態度且未違反交通速限等始能領取。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（見本院卷十第376 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133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123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（見本院卷十第376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部分，如其中有低於如附表2所示「基本工資」欄之數額，則應以基本工資作為原告該月份之正常工資，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（見本院卷十第376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（見本院卷五第14-20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㈤Ⅴ，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309-405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9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2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，仍應於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 。」（見本院卷五第73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，行政院勞工委員會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（見本院卷五第74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，遽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10月份未休假日數5 日為例（該年度未休假日數最多之月份，見本院卷十第240 頁），則該月份應領加班費為24,135元（55.33 × 95× 4/3 ＋84.17 × 95× 5/3 ＋760 × 5 ，元以下四捨五入），惟被告於該月份實際給付加班費為46,897元（8,583 ＋19,733＋7,109 ＋11,472，見本院卷一第43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（見本院卷十第205 、206 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（見本院卷十第206-210 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（見本院卷十第210 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（見本院卷十一第24-29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。

㈡原告於109年7月29日所簽立之系爭協約，就109年7月29日前已發生之加班費達成和解，而不得再就該加班費為爭執及請求：

1.按勞基法關於加班費之規定，乃係為保護勞工而設，勞雇雙方固不得事先約定拋棄加班費請求權，惟勞工之加班費請求權一旦發生，則已為獨立之債權，苟有明確事實足以認定勞工基於事實上或法律上之利益，出於自由意願放棄已發生之加班費，依私法自治、契約自由原則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步成立和解。次按和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂的權利之效力。又當事人一經和解即應受該和解契約之拘束，不得就和解前之法律關係再行主張（民法第737條及最高法院19年上字第1964號著有判決先例意旨參照）。另按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約。勞資爭議處理法第23條亦有明文。經查：

⑴桃園市桃園汽車客運股份有限公司企業工會（下稱桃客工會）曾就該會會員於任職被告期間因勞動關係而衍生之請求權相關爭議事宜，與被告進行團體協約之協商，並將會議結論通知原告，並經原告同意該協商結果一情，有桃客工會109年4月29日桃汽客工字第109045號通知書、協商會議紀錄、通知書簽收表、同意書各1份在卷足按（見本院卷十第388-398頁），且為原告所不爭執（見本院卷十一第42頁），堪信為真實。

⑵系爭協約第4條約定「雙方同意如『附件一』（即以民國109年3月31日為基準日之在職員工名冊）所示之甲方（按即被告）員工（以下稱各員工），於任職甲方公司起至109年5月8日止，因任職於甲方期間所衍生之有關勞動關係之所有請求權，包含但不限於薪資、加班費、不休假獎金及值夜費等事項（以下稱全權益事項），以甲方提供新台幣（以下同）壹億貳仟萬元之和解金為計算基準，並以本協約第五條所定之分配原則進行分配之方式達成和解」、第5條第8項約定「除本協約之約定外，乙方（按即桃客工會）及如『附件一』名冊所示之人員同意本協約所稱之全權益事項之爭議皆已釐清，乙方及如『附件一』名冊所示之人員日後不得再向甲方就本協約所稱之全權益事項主張任何金錢或權利，亦不再以任何權利為由聲請勞資爭議調解或提起民、刑事訴訟」（見本院卷十第308、312頁），並有基準日為109年3月31日之在職員工名冊1份附卷足查（見本院卷十一第50-56頁），堪認兩造實質上已就原告請求期間發生之加班費爭議成立和解，原告應不得再起訴請求。

⑶由上可知，系爭協約應係被告與桃客工會就勞資雙方諸多議題展開協商，亦多予讓步折衝，除調升員工之諸多勞動條件外，更降低司機執行職務之風險，基此事實堪可合理認定桃客工會對於「團體協約簽訂前之加班費差額」之讓步，緣於勞方可以得到其他勞動條件提升之利益，揆諸上開說明，桃客工會對此爭議之讓步既有合理事由存在，應非單純拋棄加班費請求權，堪認原告與被告就系爭協約簽訂前之加班費差額已為和解協定，為桃客工會會員之原告，自不得再向被告請求給付本件之加班費及新、舊制退休金差額。

⑷至原告主張前揭同意書等簽名係受被告公司中壢站副站長詐欺而為意思表示云云（見本院卷十第36頁）。按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院44年度台上字第75號判決先例意旨參照）。然原告就此部分並未為相關舉證（見

本院卷十一第42頁），是難認原告此部分之主張為可採。

五、綜上，原告依勞基法第24條、第39條、第55條、勞退條例第31條第1項等規定，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），及其中775,306元係自107年3月23日起，其餘947,842元自108年2月9日起，均至清償日止，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：本院卷十一第24-25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
103.12	35,447元	2,575 元	10,600元	22,272元
104.1	35,003元	1,404元	10,310元	23,289元

（續上頁）

104.2	15,804元	0元	2,376元	13,428元
104.3	53,950元	6,816元	11,472元	35,662元
104.4	55,309元	6,816元	11,472元	37,021元
104.5	63,829元	9,300元	11,472元	43,057元
104.6	42,993元	2,224元	10,513元	30,256元
104.7	21,347元	0元	8,731元	12,616元
104.8	23,444元	0元	10,019元	13,425元
104.9	33,354元	702元	10,136元	22,516元
104.10	59,929元	6,232元	11,472元	42,225元
104.11	54,826元	5,852元	11,414元	37,560元
104.12	58,886元	8,569元	11,472元	38,845元
105.1	52,854元	7,109元	11,472元	34,273元
105.2	33,281元	0元	9,200元	24,081元
105.3	53,997元	10,468元	11,472元	32,057元
105.4	35,573元	1,053元	10,223元	24,297元
105.5	21,900元	0元	9,551元	12,349元
105.6	27,420元	0元	10,136元	17,284元

（續上頁）

105.7	12,413元	0元	6,274元	6,139元
105.8	22,586元	351元	10,136元	12,099元
105.9	34,620元	2,575元	10,600元	21,445元
105.10	60,161元	7,109元	11,472元	41,580元
105.11	40,019元	5,852元	11,414元	22,753元
105.12	51,660元	8,423元	11,472元	31,765元
106.1	34,812元	0元	9,668元	25,144元
106.2	17,744元	0元	5,922元	11,822元
106.3	27,052元	1,404元	10,310元	15,338元
106.4	37,257元	1,404元	10,310元	25,543元
106.5	32,975元	1,639元	10,368元	20,968元
106.6	19,589元	0元	9,785元	9,804元
106.7	26,579元	117元	10,316元	16,326元
106.8	39,915元	14,267元	11,472元	14,176元
106.9	51,700元	12,660元	11,472元	27,568元
106.10	55,708元	13,828元	11,472元	30,408元

（續上頁）

106.11	59,770元	14,559元	11,472元	33,739元
106.12	55,839元	12,952元	11,472元	31,415元
107.1	56,875元	16,020元	11,472元	29,383元
107.2	14,287元	0元	7,678元	6,609元
107.3	-	-	-	-
107.4	18,793元	117元	10,136元	8,540元
107.5	24,547元	0元	6,561元	17,986元
107.6	3,266元	0元	2,226元	1,040元
107.7	38,907元	4,213元	11,007元	23,687元
107.8	43,155元	7,401元	11,472元	24,282元
107.9	39,795元	5,969元	11,443元	22,383元
107.10	41,526元	7,839元	11,472元	22,215元
107.11	44,783元	8,716元	11,472元	24,595元
107.12	51,062元	9,738元	11,472元	29,852元
108.1	43,814元	7,547元	11,472元	24,795元
			合　計：	1,149,912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：本院卷十一第24-25頁

年　月	平日每小時工資額（參附表1-2）	加成1倍工時①	加成1又1/3倍工時②	加成1又2/3倍工時③	加成2又2/3倍工時④	應給加班費
103.12	212.12元	8	51.83	54		35,447元
104.1	202.98元	16	54.67	53.33		35,003元
104.2	182.94元	16	28	19.83		15,804元
104.3	224.33元	24	54.67	86.17		53,950元
104.4	217.18元	24	53.83	95.33		55,309元
104.5	237.33元	24	56	102.17		63,829元
104.6	234.30元	16	53.33	57.83		42,993元
104.7	204.38元	0	48.33	24		21,347元
104.8	188.98元	0	45.33	38.17		23,444元
104.9	197.68元	8	46.17	59.5		33,354元
104.10	238.50元	40	53.67	83.83		59,929元
104.11	226.19元	24	54	87.83		54,826元
104.12	233.11元	16	56	97.17		58,886元
105.1	220.74元	24	55.33	85		52,854元
105.2	216.19元	32	38.33	42.5		33,281元
105.3	244.64元	8	56	82.83		53,997元
105.4	217.94元	16	45.83	51.67		35,573元
105.5	195.63元	0	45	31.17		21,900元
105.6	195.08元	8	47.33	41.67		27,420元
105.7	177.61元	0	28.67	19		12,413元
105.8	197.93元	8	43.83	28.6		22,586元
105.9	208.14元	24	46.33	48.33		34,620元

（續上頁）

105.10	236.80元	40	55.33	84.17		60,161元
105.11	210.88元	16	52.83	62		40,019元
105.12	216.30元	24	58	82.5		51,660元
106.1	203.51元	24	42.83	41.17	8	34,812元
106.2	172.55元	8	32.83	17.83	8	17,744元
106.3	188.00元	8	41.67	29	12	27,052元
106.4	193.77元	32	43.83	34.17	16.83	37,257元
106.5	187.78元	24	41	31.5	16.67	32,975元
106.6	176.48元	8	38.33	18.33	8	19,589元
106.7	160.49元	0	35.33	45.5	16	26,579元
106.8	151.16元	0	54	103.5	7.33	39,915元
106.9	163.81元	0	52	112.83	21.83	57,700元
106.10	164.87元	24	54	109.67	22.17	55,708元
106.11	180.79元	8	54	113.83	22.83	59,770元
106.12	179.45元	8	54	104.83	21.17	55,839元
107.1	175.99元	16	56	111.5	17.5	56,875元
107.2	145.21元	0	24	39.83	0	14,287元
107.3	-	-	-	-	-	-
107.4	171.45元	0	31	32.17	5.5	18,793元
107.5	222.82元	0	20	32.5	11	24,547元
107.6	83.75元	0	6	9	6	3,266元
107.7	176.23元	0	47.17	71	14.83	38,907元
107.8	184.03元	0	53	72.17	16.33	43,155元
107.9	186.54元	16	51.17	64.67	8	39,795元
107.10	188.52元	0	52	76.17	9	41,526元
107.11	181.68元	0	52	85.5	13	44,783元

（續上頁）

107.12	185.12元	8	53.5	82.17	22.33	51,062元
108.1	178.27元	8	51	74.67	17	43,814元

附表1-2：平日每小時工資額
★平日工資÷30÷8
★卷頁碼：本院卷十一第24-25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
103.12	1,950元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	105元	8,185元	17,622元	0元	946元	0元	50,908元	212.12元
104.1	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	0元	8,015元	15,748元	21元	831元	0元	48,715元	202.98元
104.2	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	0元	5,444元	9,283元	5元	374元	4,700元	43,906元	182.94元
104.3	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	53元	8,819元	19,741元	47元	1,078元	0元	53,838元	224.33元
104.4	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	105元	6,852元	18,563元	10元	1,094元	1,400元	52,124元	217.18元
104.5	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	53元	9,298元	22,379元	16元	1,114元	0元	56,960元	237.33元
104.6	2,000元	18,300元	3,380元	2,000元	1,800元	0元	8,596元	19,144元	21元	990元	0元	56,231元	234.30元
104.7	2,000元	18,300元	2,210元	2,000元	1,800元	0元	7,724元	14,279元	21元	718元	0元	49,052元	204.38元
104.8	2,000元	18,300元	418元	2,000元	1,800元	0元	7,439元	12,639元	47元	712元	0元	45,355元	188.98元
104.9	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	0元	7,473元	15,212元	21元	638元	0元	47,444元	197.68元
104.10	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	0元	9,200元	20,438元	52元	1,749元	1,700元	57,239元	238.50元
104.11	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	53元	8,832元	19,008元	31元	2,262元	0元	54,286元	226.19元
104.12	2,000元	18,300元	0元	2,000元	1,800元	53元	8,975元	20,692元	0元	2,126元	0元	55,946元	233.11元
105.1	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,521元	16,875元	16元	2,065元	200元	52,977元	220.74元
105.2	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,654元	13,597元	36元	1,798元	4,500元	51,885元	216.19元
105.3	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	9,186元	22,446元	26元	1,755元	0元	58,713元	244.64元
105.4	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,584元	16,415元	21元	1,286元	1,700元	52,306元	217.94元
105.5	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	53元	6,840元	13,591元	21元	1,146元	0元	46,951元	195.63元
105.6	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,275元	13,058元	21元	1,166元	0元	46,820元	195.08元
105.7	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,070元	10,435元	26元	795元	0元	42,626元	177.61元
105.8	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,248元	13,933元	16元	1,007元	0元	47,504元	197.93元
105.9	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,766元	15,519元	10元	1,358元	0元	49,953元	208.14元
105.10	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	53元	8,538元	19,733元	0元	1,509元	1,700元	56,833元	236.80元
105.11	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,126元	15,831元	0元	1,353元	0元	50,610元	210.88元
105.12	2,100元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,592元	16,833元	5元	1,182元	0元	51,912元	216.30元
106.1	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,617元	10,976元	0元	950元	4,900元	48,843元	203.51元
106.2	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,137元	9,346元	26元	504元	0元	41,413元	172.55元
106.3	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	53元	7,492元	11,530元	16元	630元	0元	45,121元	188.00元
106.4	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,539元	11,504元	0元	527元	1,714元	46,504元	193.77元
106.5	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,619元	11,495元	10元	542元	0元	45,066元	187.78元
106.6	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,012元	9,500元	16元	426元	0元	42,354元	176.48元
106.7	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,520元	6,281元	0元	317元	0元	38,518元	160.49元
106.8	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,817元	2,906元	5元	151元	0元	36,279元	151.16元

（續上頁）

106.9	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,675元	5,896元	5元	338元	0元	39,314元	163.81元
106.10	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,878元	5,888元	0元	403元	0元	39,569元	164.87元
106.11	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,035元	9,316元	0元	638元	0元	43,389元	180.79元
106.12	2,200元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,615元	7,631元	0元	422元	2,000元	43,068元	179.45元
107.1	2,300元	18,300元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,184元	8,149元	0元	405元	0元	42,238元	175.99元
107.2	1,533元	12,200元	0元	0元	1,600元	0元	3,395元	2,492元	5元	108元	1,900元	23,233元	145.21元
107.3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
107.4	733元	11,513元	0元	2,000元	1,760元	525元	5,022元	8,053元	31元	538元	0元	30,175元	171.45元
107.5	467元	37,464元	500元	0元	1,120元	315元	3,292元	5,954元	40元	474元	3,850元	53,476元	222.82元
107.6	100元	16,737元	500元	0元	240元	0元	824元	1,065元	0元	95元	0元	20,101元	83.75元
107.7	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	0元	6,997元	12,666元	80元	952元	0元	42,295元	176.23元
107.8	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	53元	7,705元	13,707元	92元	1,010元	0元	44,167元	184.03元
107.9	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,646元	14,398元	136元	989元	0元	44,769元	186.54元
107.10	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,633元	14,744元	129元	1,138元	0元	45,244元	188.52元
107.11	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	0元	7,997元	12,802元	204元	999元	0元	43,602元	181.68元
107.12	1,000元	15,700元	500元	2,000元	2,400元	0元	8,103元	13,368元	261元	1,097元	0元	44,429元	185.12元
108.1	1,000元	15,700元	0元	2,000元	2,400元	0元	7,733元	12,292元	223元	1,136元	300元	42,784元	178.27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		
103.12至104.6	各2,000元（103年12月為1,950 元）	各18,300元	各1,800元	各22,100元	19,273元	卷三第4-10頁
104.7至104.12	各2,000元	各18,300元	各1,800元	各22,100元	20,008元	卷三第11-16頁
105.1至105.12	各2,100元	各18,300元	各2,400元	各22,800元	20,008元	卷三第17-28 頁
106.1至106.12	各2,200元	各18,300元	各2,400元	各22,900元	21,009元	卷二第6-16頁、卷三第 29-34 頁

（續上頁）

107.1	2,300元	18,300元	2,400元	23,000元	22,000元	卷七第6頁
107.2	1,533元	12,200元	1,600元	15,333元		卷七第7頁
107.3	-	-	-	-		-
107.4	733元	11,513元	1,760元	14,006元		卷七第8頁
107.5	467元	37,464元	1,120元	39,051元		卷七第9頁
107.6	100元	16,737元	240元	17,077元		卷七第10頁
107.7至107.12	各1,000元	各15,700元	各2,400元	19,100元		卷七第11-16頁
108.1	1,000元	15,700元	2,400元	19,100元	23,100元	卷七第17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12月	297.83時	51.83時	54時	-	92.08元	14,651元	8,185元	17,622元	2,575元	10,600元	38,982元
104 年5月	350.17時	56時	102.17時	-	92.08元	22,555元	9,298元	22,379元	9,300元	11,472元	52,449元
105 年3月	346.83時	56時	82.83時	-	95元	20,208元	9,186元	22,446元	10,468元	11,472元	53,572元
106 年11月	374.67時	54時	113.83時	22.83時	95.42元	30,782元	8,035元	9,316元	14,559元	11,472元	43,382元
107 年1 月	385時	56時	111.5時	17.5時	95.83元	29,436元	8,184元	8,149元	16,020元	11,472元	43,825元
108 年1 月	326時	51時	74.67時	17時	96.25元	22,887元	7,733元	12,292元	7,547元	11,472元	39,044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、319、339、379、383、405頁。
②應領延長工時工資計算公式：（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。