臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第86號

原　　告　簡志賢
訴訟代理人　劉嵐律師
　　林宜儒律師
被　　告　臺塑汽車貨運股份有限公司
法定代理人　陳勝光
訴訟代理人　陳錦隆律師
　　陳維鈞律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109 年7 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣貳拾捌萬零捌拾元，及自民國一百零八年九月十二日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之二，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣貳拾捌萬零捌拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國87年9 月22日起受僱被告，於95年5 月間開始擔任煤炭車駕駛，104 年4 月間因訴外人酒駕與原告發生車禍碰撞，被告竟於104 年6 月25日非法解僱原告，原告乃向臺灣高雄地方法院（下稱高雄地院）提起確認僱傭關係存在之訴，並請求被告按月給付新臺幣（下同）64,347元之薪資至復職日止，經高雄地院以105 年度重勞訴字第4 號、臺灣高等法院高雄分院（下稱高雄高分院）以105 年度重勞上字第10號、最高法院106 年度台上字第849 號判決原告勝訴確定在案（下稱系爭前案）。嗣原告已於106 年4 月5 日復職，然被告僅依系爭前案核算應付薪資予原告，未依被告工作規則第4 條、第5 條、第59條規定或公告，發給原告得享有之中秋、端午、年終獎金、慰勉金、紅包及行車安全獎金，且

原告遭拒絕上班期間，被告多次全面調整薪資，原告自得依兩造間勞動契約、工作規則、公告，請求被告給付自104年6月25日起至106年4月4日止，應給付予原告之調增薪資、增加之伙食津貼、慰勉金、中秋節獎金、端午節獎金、年終獎金、行車安全獎金（詳如附表編號1至7所示）。

㈡原告自87年間受僱時起至104年為止，工作年資17年，應享有21日特別休假，已休4日，尚有17日未休畢，至105年為止，工作年資18年，應享有22日休假，原告自104年6月25日遭被告無端拒絕原告服勞務日起至106年4月4日止，等待被告受領勞務，隨時準備依被告指示提供勞務，而被告於上開期間未與原告協調安排特別休假，原告等同於該期間皆為待命工作狀態，未休特別休假，被告就未休之特別休假應給予代金，請求被告給付如附表編號8所示104年度17日、105年度22日特別休假未休之薪資83,651元（詳如附表編號8所示）。

㈢兩造約定正常工作時間為做六休二，被告經常於原告休假期間安排原告出車工作，依工作規則第32條第1項第2款、第4項第2款規定，應加發一倍工資，然被告皆僅發給一般正常工資，未加發一倍之加班費，原告以當日應獲得之行車旅費或值班、支援津貼，加計以固定數額之本薪、交通津貼、地區津貼、作業津貼、伙食津貼計算所得之基本日薪，請求被告給付103年5月1日至12月間休假日出勤38日、104年1月至6月24日間休假日出勤33日之加班費，合計141,210元（如附表編號9所示），與編號1至8所示項目合計710,186元。為此，爰依兩造勞動契約、工作規則、公告、勞動基準法（下稱勞基法）第39條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告710,186元，及自準備理由一狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠依被告工作規則第4條規定，薪資應僅限本薪與津貼，並未包括獎金，民法第487條前段規定中所謂之「報酬」，即為

勞基法第2條第3款所定工資，是年終獎金、三節獎金、紅包、行車安全獎金、慰勉金等均為獎勵、恩惠性之給與，非屬經常性之勞動對價給付，不屬工資，況原告自104年6月25日起至106年4月4日止，實際上並未服勞務，原告自無辛勞與貢獻可供勉勵或慰勞，應不得請求被告給付年終獎金、節慶獎金、紅包與慰勉金。又原告未獲調薪，不得以調薪後薪資計算年終獎金，而104年度、105年度之節慶獎金分別為5,000元、6,500元，並無加計0.5個月本薪，該0.5個月本薪應係指104年度於端午、中秋節發放之勤勉獎金。原告於104年4月25日發生肇事，且違反道路交通安全規則有歸責原因，被告依工作規則第59條第2款規定停發104年上半年之行車安全獎金，並於104年6月25日予以原告免職處分，是原告自104年4月25日後在被告即未再行車，原告既未再行車，自無行車紀錄可供評核，亦無法評估有無肇事可能，自不得請求行車安全獎金。另依工作規則第59條規定，行車安全獎金係獎勵駕駛員重視行車安全，以發給獎金方式達減少肇事或違規，維護行車安全目的，不屬工作之對價，而係勉勵性質之給付，即非屬工資。

㈡修正前勞基法第38條所定特別休假制度，係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，而非使勞工藉此增加工資。故倘非雇主因有工作需要且徵得勞工之同意外，自應以休假為原則。至於修正前勞基法施行細則第24條第3款規定，解釋上仍須以勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用。原告自104年6月25日起即無實際服勞務，自無所謂「回復身心疲勞」、「勞動力得以復甦及休養」可言，原告請求104年度、105年度特別休假未休之工資，應無理由，復原告應證明其於104年度、105年度特別休假應休未休，係非可歸責於其個人之因素所致。另原告104年之特休天數為21日，並於104年1月6日、104年2月10日各請特休1日，又因原告未填寫選擇被告於104年4月8日交給原告之10

4年度抵充假別明細表，被告自得依台塑企業104年度國定假日放假規定一覽表選擇以特別休假抵充多休之6日，是原告104年度尚餘特別休假日數應為13日。縱認原告得請求特別休假未休代金，原告之計算「每月平均薪資」並未排除非經常性給與，顯與勞動基準法施行細則第38條第4項規定不合，且其時效應屬兩年之短期時效，故其請求權已罹於時效而消滅，自不得請求被告給付特別休假未休之工資。

㈢原告請求104年度、105年度調薪合計17,670元，被告公佈函雖載明駕駛員本薪調整標準520元、750元，然該公布金額均為「標準額度」，實際調整金額尚須授權主管評鑑員工當年工作態度及品質而決定，因原告於103年11月21日及104年4月25日接連發生超速肇事，前後兩次均被記二大過二小過，並無獲得104年度調薪之資格，且原告於104年6月25日至106年4月4日實際上並未上班，無工作實績可供憑核，原告復職後，改派貨櫃車駕駛，仍違規不斷，屢經勸誡而無效果，106年度調薪亦為0元，而主管裁量原告之調薪均為0元，被告基於人事管理，尊重主管之憑核。又因原告實際未上班服勤，不得領取調加之伙食津貼12,600元。另兩造合意以行車旅費即「差旅津貼」與「加班津貼」取代工作延長工時包括假日未休在內之加班費，且只要有出勤不論實際有無延長工時、是否於休假日出勤均會發放，差旅津貼及加班津貼係依車趟別之基數及單價計算，原告領取之差旅津貼與加班津貼顯高於以基本工資計算之加班費，原告領取之工資多年未提出任何異議，且未於被告每月舉辦之司機座談會反應，自不得重複請求被告給付所謂假日加班費。又原告於106年4月12日領取104年6月25日至104年9月30日之薪資205,910元、104年10月1日至106年4月4日之薪資1,166,826元時，分別出具收據，表示對被告拋棄所領取該薪資以外之請求權，原告事後反悔，再為上開各項請求，應為法所不許。此外原告離職前平均工資為55,636.6元，並非64,347元等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如

受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自87年9月22日起受僱被告，於95年5月間開始擔任煤炭車駕駛。

㈡被告於104年6月25日將原告解僱，原告嗣於104年10月間向法院提起確認僱傭關係存在之訴，並請求被告按月依64,347元計算之薪資給付至原告復職日止，嗣經高雄地院以105年度重勞訴字第4號、高雄高分院105年度重勞上字第10號、最高法院106年度台上字第849號判決原告勝訴確定在案，原告於106年4月5日復職。

㈢被告並無給付原告自104年6月25日起至106年4月4日期間之三節獎金、年終獎金、安全獎金、特休假未休工資，亦未給予調薪。

㈣原告曾於103年11月21日駕駛聯結車，行經桃園市○○區○○○路與復興三路路口與違規酒駕小客車撞擊，原告無交通法規肇事責任。

㈤104年4月25日交通事故經鑑定，原告有夜晚駕駛半聯結車，行經閃光黃燈號誌交岔路口，疏未減速接近，注意安全小心通過，為肇事次因。

四、依兩造前揭主張及陳述，本件爭點為：原告得否請求被告給付如附表所示各項目之款項？如可，金額各為若干？茲就本院得心證之理由，析述如下：

㈠附表編號1調整薪資、編號2增加伙食費津貼、編號3慰勉金部分：

⑴原告主張：被告公告自104年7月起駕駛員本薪調增520元，伙食津貼每月調加600元，104年8月5日一次發放每位從業人員6,000元慰勉金，及自105年7月起駕駛員本薪再調增750元，106年8月5日一次發放每位從業人員12,000元慰勉金，請求被告給付如附表編號1至3所示期間之調整薪資、增加伙食津貼及發放之慰勉金等語，並提出被告104年7月2日、104年8月3日公佈函、105年7月15日、8

月30日公布函為據（見本院橋司勞調卷第52至57頁）。被告則抗辯：原告主張之調薪標準為標準額度，實際個人調薪依評估結果辦理，即尚須評鑑員工當年工作態度及品質，並非每位員工均調整足額標準額度，原告103 年11月21日及104 年4 月25日接連超速肇事未獲調薪資格，且實際未上班如領取調加伙食津貼喪失其本旨，慰勉金為非屬工資之恩惠性給與，原告不得請求慰勉金，原告並已拋棄薪資以外之請求權等語。

⑵依前開104 年8 月3 日、105 年8 月30日公佈函記載，被告雖分別調整駕駛員本薪標準520 元、750 元，然公告上均明載「實際個人調薪依評核結果辦理」等語明確，可知並非所有員工均能必定按此調薪甚明，原告於104 年6 月25日遭解僱至106 年4 月5 日復職期間，雖因系爭前案判決確定而足認兩造間存在僱傭關係，並得按月領取薪資64,347元，然因原告實際未服勞務，確實無法另為工作表現評核，無法預斷其於上開期間工作態度、品質，亦難以推估其是否必然能獲得調薪並按此標準調整本薪，且無從以其他員工是否獲得調薪作為原告必定可調薪之依據，被告並已依系爭前案判決給付每月薪資，原告簽收領款時亦已載明爾後不再要求任何給付或做其他主張，有收據可稽（見本院審勞訴卷第83至85頁），是原告就薪資部分，猶請求被告給付調增薪資尚難准許。

⑶依前開104 年7 月2 日公佈函記載，自104 年7 月起每月調增600 元，並未設有條件或限制（見本院橋司勞調卷第52、55頁），原告於上述無法服勞務期間等同在職，其於該段期間可領取之伙食津貼雖應併予調加，然伙食津貼部分屬工資性質，為被告所不爭執，且原告就前開期間被告應付之薪資簽收領款時，已於收據載明爾後不再要求任何給付或做其他主張，如前所述，應認原告不得嗣後就薪資主張被告未給付伙食津貼調加金額，故其請求104 年7 月至106 年3 月伙食津貼12,600元（每月調加600 元x 21月），不予准許。

⑷另依前開104年7月2日、105年7月15日公佈函，分別公告104年8月5日一次發給慰勉金6,000元、105年8月5日一次發給慰勉金12,000元，發放對象為104年6月30日前到職、105年6月30日前到職且發放日仍在職之正式從業人員（見本院橋司勞調卷第52、56頁），未為其他條件限制，原告因系爭前案判決確定而可認定其於該等發放日在職，並符合到職日之限制，原告無法無勞務又可歸責被告，應認其得依前開公佈函內容，請求被告按與勞工間公告約定內容給付慰勉金6,000元、12,000元。又此慰勉金應屬獎勵性質，前開原告簽收薪資收據內容，所載「爾後不再要求任何給付或做其他主張，並願放棄一切請求權」等語，應係針對被告依系爭前案判決主文第二項、第三項給付每月薪資所為，尚難認包含所有因系爭前案僱傭關係存在所生一切爭議，自難認效力及於前開慰勉金。

㈡附表編號4中秋節獎金、編號5端午節獎金、編號6年終獎金部分：

⑴原告主張：被告於中秋節、端午節均以0.5個月本薪加計當年度核定之慰勉金（節慶獎金）發放，被告於104年9月發放之中秋節獎金，原告以調薪後之本薪16,600元計算（原本薪16,080元＋前述調整本薪520元），加計慰勉金5,000元，被告應給付中秋節獎金13,300元（16,600元x 0.5月＋5,000元），105年5月端午節獎金應加計慰勉金6,500元，被告應發給端午節獎金14,800元（16,600元x 0.5月＋6,500元）。105年9月中秋節獎金，原告以調薪後之本薪17,350元計算（原本薪16,600元＋前述調整本薪750元），加計慰勉金6,500元，被告應給付15,175元（17,350元x 0.5月＋6,500元）。104度年終獎金以6個月本薪計算，加計慰勉金6,500元，被告應給付106,100元（調整後本薪16,600元x 6月＋6,500元）。105年度年終獎金以6個月本薪計算，加計慰勉金6,500元、14,000元紅包，被告應給付124,600元（調整後本薪17,350元x 6月＋6,500元＋14,000元

）等語，並有卷附104 年度節慶獎金發放原則、105 年1 月18日公佈函、106 年1 月18日公佈函、105 年度年終獎金、酬勞及紅包預支辦理要點、105 年1 月19日公佈函、105 年節慶獎金發放原則可參（見本院橋司勞調卷第59至62頁、審勞訴卷第97至98頁），依前開公告、發放要點、原則等資料，足認被告於104 年9 月、105 年9 月發給中秋節勤勉獎金各以本薪0.5 個月計算，並分別加計慰勉金5,000 元、6,500 元，105 年5 月發給端午節勤勉獎金以本薪0.5 個月計算，並加計慰勉金6,500 元，104 年度年終獎金以本薪6 個月計算並加計慰勉金6,500 元，105 年度年終獎金以本薪6 個月計算，並加計慰勉金6,500 元、紅包14,000元等事實。

⑵原告於上開發放期間雖無法服勞務惟仍等同在職，依公告內容觀之，前開獎金係以到職時間及在職為發放條件，且其未服勞務係可歸責被告，應認其能依公告內容領取中秋節、端午節勤勉獎金、慰勉金、年終獎金、紅包等款項，惟原告並未能調整本薪金額，經本院認定如前，故其可請求104 年9 月發給中秋節勤勉獎金及慰勉金為13,040元（原本薪16,080元x 0.5 ＋5,000 元）、105 年9 月中秋節勤勉獎金及慰勉金為14,540元（原本薪16,080元x 0.5 ＋6,500 元）、105 年5 月端午節勤勉獎金及慰勉金為14,540元（原本薪16,080元x 0.5 ＋6,500 元），104 年度年終獎金及慰勉金為102,980 元（原本薪16,080元x 6 ＋6,500 元），105 年度年終獎金及慰勉金、紅包合計116,980 元（原本薪16,080元x 6 ＋6,500 元＋14,000元）。又前述原告因受領復職前每月薪資而簽立受領拋棄權利之收據，範圍應不包含每月薪資以外項目，尚難以該等收據認原告此部分請求無據。至被告另抗辯：發給年終獎金應經考核由電腦運算，原告超速肇事，104 年度年終獎金稅後為41,782元，105 年未服勤無可考核等語，並提出被告年終獎金及酬勞發給辦法為其論據（見本院審勞訴卷第87至95頁），然前開105 年1 月18日公佈函、106 年1 月15日公佈函，僅記載104 年度年終獎金核發6 個月

本薪、105 年度年終獎金核發6 個月本薪，並於說明內容闡明加計端午、中秋節獎金等，概稱每人合計達7 個月本薪、7.37個月本薪等語，以表彰公司年度福利，並未如薪資調整公告額外加註依實際考核結果等字樣，被告此部分抗辯尚難逕為憑採。

㈢附表一編號7 行車安全獎金部分：

⑴原告主張：依工作規則第59條規定，被告應於104 年7 月、105 年1 月、105 年7 月、106 年1 月分別核發104 年上半年、104 下半年、105 年上半年、105 下半年之行車安全獎金，爰依104 年6 月解僱前領取行車安全獎金40,770元為基準，請求104 年7 月、105 年1 月、105 年7 月、106 年1 月應發之行車安全獎金163,080 元（40,770元x 4 ）等語。被告則以：原告103 年11月21日、104 年4 月25日接連發生超速肇事，依工作規則第59條之規定，不得請求104 年7 月行車安全獎金，且自104 年4 月25日肇事後原告即未行車，無每月出車日數供評核，無所謂行車安全可言，不得請求105 年1 月、105 年7 月及106 年1 月之行車安全獎金等語置辯。

⑵依被告工作規則第59條第1 項規定：「為獎勵駕駛員重視行車安全，若該駕駛員於評核週期，無肇事或違規紀錄，且於核發日仍在職者，依該駕駛員當期各月份出車日數，核算應發獎金額。」；第2 項規定：「評核週期：駕駛員行車安全每半年評核乙次。由各營運處於每年一月及七月分二次評核。即每次評核時以該駕駛員前6 個月實際行車情形評核之。」，依此可知行車安全獎金係於評核期間，無肇事或違規紀錄，始按當期各月份出車日數核算獎金額，且行車安全獎金之核發係以實際駕車出車為前提。然原告於104 年4 月25日夜間駕駛半聯結車肇事，經鑑定認有行經閃光黃燈號誌交岔路口，疏未減速接近，注意安全小心通過之疏失，為該次事故肇事次因，為兩造所不爭執，並有交通部公路總局桃園縣區車輛行車事故鑑定會鑑定意見書可稽（見本院勞訴卷一第

343至349頁），則原告於104年上半年既有違規肇事紀錄，被告抗辯不予發給行車安全獎金，尚非無據。原告雖主張依慣例行車安全獎金為每位司機皆會領取之報酬等語，然被告未發給104年7月行車安全獎金既未悖於工作規則，被告是否權衡其他司機肇事及過失情節，酌量發給行車安全獎金，乃被告依具體個案所為決定，尚難作為原告有利之認定。又原告自104年6月25日遭解僱後至106年4月5日復職期間，雖經系爭前案判決兩造存在僱傭關係，而得按月受領薪資6萬餘元，然其於該段期間實際上並未駕駛出車，即與前開發給行車安全獎金之要件不符，其另請求被告應發給105年1月、105年7月及106年1月之行車安全獎金，自不足採。

㈣附表編號8特休假未休薪資部分：

原告主張：其於104年、105年尚有特休假各17日、22日未休畢，請求加倍發給薪資等語，惟查，105年12月21日修正前、後之勞基法第39條前段、中段就同法第38條所定之特別休假，均明定工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。依條文內容即可知悉，特別休假未休而加倍發給薪資之前提，仍須以勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢之情形，始有適用之餘地。承上所述，原告自104年6月25日遭解僱至106年4月5日復職期間，雖因被告違法終止勞動契約而無法擇日請休104、105年度之特別休假，然系爭前案既已判決命被告按月給付原告薪資至復職日止，而領得上開期間之正常薪資，已照給休假日工資，且於上開無法服勞務期間，原告並未實際向被告提供勞務，此與前揭「勞工因業務需要而於休假日工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未休畢」之情形不符，自不該當修正前、後勞基法第39條規定。是原告請求被告給付特休假未休之薪資，自無從准許。

㈤附表編號9休假日加班費部分：

⑴原告主張：原告於103年5月104年6月24日工作期間，兩造約定做六休二，然被告要求原告於休假日出車，未給與加倍工資，被告應給付加班費141,210元等語，被告則抗辯：被告給付駕駛員之行車旅費包含差旅津貼及加班津貼，該加班津貼即為勞基法所定加班費等語。原告雖否認被告所述計算加班費方式，然就被告給付駕駛員之行車旅費包含加班費，且經工會確認優於勞基法標準之加班費一節，業經台塑貨運關係企業工會與被告、塑化汽車貨運股份有限公司及六輕汽車股份有限公司簽立確認書，此觀諸該確認書第壹項第二點載明：「…，甲方（即台塑貨運關係企業工會）認為乙方（即被告、塑化汽車貨運股份有限公司、六輕汽車股份有限公司）現狀以加班津貼（含於行車基數旅費中計發），替代勞動基準法加班費之作法，對駕駛同仁有利、公平且有助專心於行車安全；…」、「甲方確認目前加班津貼之實際所得確實優於勞動基準法標準之加班費，繼續實施現行作法是甲方最佳選擇。」，第參點記載：「甲乙雙方對於乙方現行有關『加班津貼（含計算方法）替代勞動基準法之加班費』作法均無異議」等內容即明（見本院勞訴卷一第507至508頁）。

⑵又證人即被告營業一處庶務專員馬孟德於本院審理時證稱：伊管理總務或人事薪資作業，職前訓練薪資介紹關於駕駛員會另介紹行車旅費，行車旅費包括差旅津貼及加班津貼，駕駛員出車以趟次、基數來計算，此種計算方法是因司機出車時間及駕駛狀態不一樣，基於安全考量，只要有出車就會給加班津貼，駕駛員不會為了賺取加班津貼導致行車危險，行車旅費包含加班津貼，每日超過正常工時8小時不另給加班費，假日出車一樣有日薪可領，且每個趟次出去，除了旅費還有加班津貼可以領，公司已有付加班費給駕駛員。每個趟次有可能1小時或4小時完成，公司都給加班津貼，不是依照勞基法要超過8小時才有加班津貼，不管幾小時完成都給加班津貼。自103年迄今，駕駛員行車旅費包含差旅津貼、

加班津貼之情形都一樣等語明確（見本院勞訴卷二第48至50、53頁），本院審酌證人負責人事薪資介紹，所述內容與前該確認書內容所載被告計算加班費之方式，亦屬一致，其所為證言應可採信。是依上開說明，被告所給付之行車旅費既已涵蓋平日延時加班費、假日加班費，且經工會確認優於勞基法關於加班費之規定，原告請求被告額外給付103 年5 月至104 年6 月24日期間之休假日出勤加班費，自屬無據，不應准許。

五、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約、工作規則及公告，請求被告給付280,080 元（編號3 慰勉金6,000 元、12,000元＋編號4 中秋節獎金13,040元、14,540元＋編號5 端午節獎金14,540元＋編號6 年終獎金及慰勉金、紅包102,980 元、116,980 元），及自準備理由一狀繕本送達翌日即108 年9 月12日起（見本院勞訴卷一第381 頁郵件查單）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　109　　年　　8　　月　　14　　日

書記官　許婉真

附表：

編號	項　目	期　　間	原告請求金額與計算式（新臺幣）
1	調增薪資	104 年7 月至105 年6 月	520 元/ 月x 12月＝6,240 元
		105 年7 月至106 年3 月	（520 ＋750 ）元/ 月x 9 月 ＝11,430元
2	增加之伙食津貼	自104 年7 月至106 年3 月	600 元/ 月x 21月＝12,600元
3	慰勉金	104 年8 月5 日	6,000 元
		105 年8 月5 日	12,000元
4	中秋節獎金	104 年9 月	16,600元x 0.5 ＋5,000 元＝13,300元
		105 年9 月	17,350元x 0.5 ＋6,500 元＝15,175元
5	端午節獎金	105 年5 月	16,600元x 0.5 ＋6,500 元＝14,800元
6	年終獎金	104 年度	16,600元x 6 個月＋慰勉金6,500元＝106,100 元
		105 年度	17,350元x 6 個月＋慰勉金6,500元＋紅包14,000元紅包＝124,600元
7	行車安全獎金	104 年上半年（104 年7 月核發） 104 年下半年（105 年1 月核發） 105 年上半年（105 年7 月核發） 105 年下半年（106 年1 月核發）	40,770元x 4＝163,080 元
8	特別休假未休之薪資	104 年度17日、105 年度22日	64,347元÷ 30日x（ 17日＋22日）＝83,651元
9	休假日加班費	103 年5 月1 日至103 年12月休假日出勤38日（共74,604元）	141,210 元
		104 年1 月至104 年6 月24日休假日出勤33日（共66,606元）	

（續上頁）

合　　計	710,186 元。