

臺灣南投地方法院民事判決

112年度勞訴字第6號

原告 徐銘宏
訴訟代理人 林倪均律師(法扶律師)
被告 臺灣宅配通股份有限公司

法定代理人 邱純枝

訴訟代理人 尤馨慧

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年7月15日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張略以：

(一)原告自民國103年5月19日受雇於被告擔任收送貨司機乙職
(下稱系爭勞動契約)，於受雇被告期間，長期因業務繁忙而
須長時間加班，每月之加班時數常有逾90至100小時等情。
詎料，原告發現被告未如實給付加班費，被告卻告知延長工
時公司是規定晚上延長工時是到晚上7點，要經過申請核准
後才能算加班，公司規定加班費跟收送件獎金，2個只能申
請一個。然收送件獎金係原告以自身勞務努力程度，增加收
送件數量而來，核屬原告付出勞力所獲取之對價，被告以收
送件獎金，充作原告之加班費，已違反勞動基準法(下稱勞
基法)第24條之規定。

(二)原告因而於111年6月23日以南投三合郵局存證號碼000117號
之存證信函(下稱系爭存證信函)，依勞基法第14條第1
款、第6款規定通知被告於111年6月25日終止兩造勞動契
約，並請求被告給付加班費、資遣費、111年5月份工資，一
併開立非自願離職證明書等，分述如下：

01 1.因被告未如實給付原告加班費，依勞基法第24條規定，請求
02 給付自106年5月26日至111年5月24日期間短付之加班費共新
03 臺幣(下同)196萬0,460元：

04 原告業以系爭存證信函依勞基法第14條第1款、第6款規定通
05 知被告於111年6月25日終止系爭勞動契約，且經兩造確認原
06 告上班時間統一為每日早上7時30分，於106年度、107年
07 度、108年度、109年度、110年度、111年度之加班費分別為
08 16萬8,100元、29萬8,178元、34萬3,501元、44萬4,096元、
09 54萬7,828元、19萬5,743元，詳如原告於106年度至111年度
10 延長工時時數表（參民事減縮訴之聲明狀-勞動事件附表3，
11 見本院卷二第249至313頁）。是被告積欠原告之加班費共計
12 196萬0,460元（計算式：164,868+291,181+337,645+
13 436,685+538,866+191,215=1,960,460）。

14 2.依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項規
15 定，以近6個月平均工資為10萬3,994元計算，請求被告給付
16 資遣費42萬1,321元。

17 3.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
18 求被告提繳勞工退休金差額提繳11萬7,628元（計算式：
19 1960,460×6%=117,628）至勞保局之原告勞工退休金個人專
20 戶。

21 4.主張兩造勞動契約已於111年6月25日終止，並依勞基法第19
22 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
23 告開立非自願離職證明。

24 (三)綜上所述，被告應給付原告積欠之加班費196萬0,460元、資
25 遣費42萬1,321元，共計238萬1,781元，並應提繳11萬7,628
26 元至勞保局之原告勞工退休金個人專戶及開立非自願離職證
27 明予原告等語。並聲明：

28 1.原告應給付原告238萬1,781元，及自起訴狀繕本送達翌日起
29 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

30 2.被告應提繳11萬7,628元至勞保局設立之原告勞工退休金專
31 戶。

01 3.被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字
02 號、職務內容、到職日期暨記載離職日期為民國111年6月25
03 日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

04 4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

05 二、被告答辯略以：

06 (一)被告訂有工作規則，並經新北市政府同意核備，原告於103
07 年6月9日新人教育訓練時領取此份工作規則，該規則第9條
08 後段有延長工作時間填寫加班單等相關規定。另訂有SD類人
09 員加班管理辦法，並於公司內部網頁公告專區及薪酬管理課
10 專區揭露，第3條有加班之申請及核定規定。並訂有取送件
11 獎金辦法，依該辦法第6條規定，延長工時內之作業歸屬加
12 班費，為鼓勵員工增加收、送貨件數量，賺取獎金，通常優
13 於加班費數額，上開辦法並於公司內網站週知，員工得隨時
14 於公司內網查詢收送件數並依辦法計算收送獎金。此外，被
15 告訂有加班管理辦法，加班應提出申請經主管簽核，原告入
16 職迄今時間非短，對於上情應有所知悉。是原告在職期間延
17 時工作，已依取送件獎金辦法領有收送件獎金，並依該辦法
18 規定該獎金歸屬加班費，自不得再請求被告給付加班費。

19 (二)被告並無勞基法第14條第1、6款違反勞動契約或勞工法令致
20 有損害勞工權益之虞等情形，是原告依此規定通知被告終止
21 兩造勞動契約並無理由，故依勞退條例請求資遣費42萬
22 1,321元；勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1
23 項規定請求提撥退休金差額11萬7,628元；勞基法第19條、
24 就業保險法第25條第3項前段及第11條第3項規定，請求被告
25 發給非自願離職證明書等部分，均屬無據等語。

26 (三)並聲明：如主文第1項所示。

27 三、兩造不爭執事項：

28 (一)原告於103年5月19日受僱於被告，擔任送貨司機(即系爭勞
29 動契約)。

30 (二)兩造對於本院卷一第131頁至第166頁所示之上下班時間不爭
31 執。

01 (三)兩造對於附表一所示之各項資訊不爭執，其中如被告於106
02 年6月至111年5月期間已給付原告301萬5,751元、薪資表上
03 名目為「加班費」之數額合計為22萬2,409元、薪資表上名
04 目為「收送件獎金」之數額合計為148萬2,019元。

05 (四)原告有參加於103年6月9日及10日，被告在臺北所舉行之第
06 195期契約ESD新人訓練。

07 (五)原告以被告違反勞基法第14條第1、6款為由終止系爭勞動契
08 約，於111年6月23日以存證信函寄發被告。

09 四、本院之判斷：

10 原告上開主張為被告所否認，並以前詞置辯。是本件爭點主
11 要有：(一)原告主張被告給付如附表一所示名目為「收送件獎
12 金」之給付共148萬2,019元，不具有延長工時工資之性質，
13 請求被告給付自106年5月26日至111年5月24日期間短付之加
14 班費共196萬0,460元，是否有理由？(二)原告主張被告並未如
15 實給付原告加班費，依勞基法第14條第1、6款規定於111年6
16 月25日終止系爭勞動契約，是否合法？(三)承上(二)，若合法，
17 原告主張依勞退條例第12條第1、2項規定，以近6個月平均
18 工資為10萬3,994元計算，並請求被告給付資遣費42萬1,321
19 元，是否有理由？(四)原告主張被告應提繳勞工退休金11萬
20 7,628元至原告勞工退休個人專戶，是否有理由？(五)原告請
21 求被告發給離職日期為111年6月25日，離職原因為非自願離
22 職證明書，是否有理由？以下將以上開爭點為中心討論。經
23 查：

24 (一)收送件獎金具有延長工時工資之性質，原告自不得再向被告
25 請求106年5月26日至111年5月24日請求短付之196萬0,460
26 元：

27 1. 勞雇雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第
28 1項定有明文。為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，
29 並落實同法第21條第1項、第24條及第39條等規定，勞工如
30 已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時所約定之工資，
31 又未低於基本工資加計按基本工資計算之延時工資、假日工

01 資之總額時，並不違反勞動基準法之規定者，勞雇雙方自應
02 受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾
03 時之加班工資（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參
04 照）。因此，關於勞工應得之工資總額，原則上得依工作性
05 質之不同，由勞、雇雙方加以議定，僅所議定之工資數額不
06 得低於行政院所核定之基本工資及按基本工資加計之延長工
07 資，蓋此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意
08 旨，且符合公平合理待遇結構，是勞、雇雙方若已依此種工
09 資協議方式為工資之收受及給付，雙方即應受拘束，不容事
10 後任意翻異，更行請求逾時之加班費。

11 2.被告所營事業項目包括「汽車貨運業」、「倉儲業」、「理
12 貨包裝業」等，有經濟部商工登記公示資料在卷可參(見本
13 院卷一第25頁)，為物流業者，其所屬司機之工作內容，與
14 一般有固定工作地點、時間之生產線上勞工之工作方式，並
15 不相同，其司機之工作時間常因道路行駛路線不同、尖峰離
16 峰等交通壅塞、用餐休息時間之安排或其他因素，造成工時
17 不易掌握，常會有逾8小時之情形，為兼顧勞資雙方之利
18 益，被告自得與其司機員工協議訂定不同工資給與之計算方
19 式。

20 3.證人即任職於被告處之人資主管經理丙○○到庭證稱：兩造
21 間之勞動契約有約定為排班制。另以本院卷二第97頁之原告
22 106年6月薪資明細表為例，其上所載之「加班費」4,029
23 元是以加班時數19小時，用本薪、生活補助金、伙食津貼，
24 以這個三個項目的數字加總計算，如果這三個數字加起來低
25 於當年度的基本薪資，會以當年度的基本薪資核算19小時的
26 加班費給付給原告。「收送件獎金」1萬4,038元，分為收件
27 獎金和送件獎金，收件是用運費乘上9.5%來核算獎金，9.5%
28 是定額，運費則是以與契約客戶之約定決定；送件是以每件
29 定額5.5元乘以件數做為計算。此收送件獎金之數字，是從
30 系統計算出來的。「加班時數」19個小時，是從7時30分至
31 17時30分，扣午休2小時及扣休息30分鐘後，從18時開始起

01 算。18時至19時期間是系統自動計算，19時是原告以人工申
02 請方式進行，加班費計算最小單位是0.5 小時，未滿0.5 小
03 小時不算加班，必須超過0.5 小時，才算0.5 小時的加班。司
04 機剛報到時，公司會安排至總公司進行兩天一夜的教育訓
05 練，會提供公司制度如公司工作規則、個資的相關規定、薪
06 資制度、請假及加班申請，薪資發放週期等，都會讓員工知
07 道，以了解公司的運作制度，並讓其簽名確認，當時也都會
08 提供員工上課的講義。至於收送件獎金因為有包括加班費之
09 性質，所以員工當天若申請加班，我們就會計算按加班費給
10 員工，就不再計算收送件獎金。公司所規定的收送件獎金辦
11 法中就有提到收送件獎金歸屬於加班費，即如本院卷二第
12 200 頁第6 條其他規定中第1 項，就有規定於延長工時內作
13 業之取、送件獎金屬加班費。原告開始任職時，已可透過公
14 司內部網站網頁進入人力資源專區，得知相關辦法，包括勞
15 健保、團保申請、離職文件、加班申請單等，還有相關規定
16 修訂的公告，都可以在此網頁查詢得到等語(見本院卷三第5
17 至8頁)。

18 4.佐以原告於103年入職時有參與被告於103年6月9日、6月10
19 日舉行之第195期契約ESD新人訓練乙節，為兩造所不爭執，
20 並於該期間訓練簽到表上簽名，有該簽到表影本附卷可參
21 (見本院卷三第35頁)，該期間被告安排之講授者陳于修就薪
22 資結構予以簡報說明，簡報上記載略以：加班費以固定
23 薪/240；加班第1-2小時*1.33，第3小時*1.66；收、送件獎
24 於延長工時內作業之獎金歸屬加班費。加班第1-2小時
25 *1.33，第3小時*1.66；第2小時開始採申請制，需填加班申
26 請單；收、送件獎金於延長工時內作業之獎金歸屬加班費，
27 有上開簡報書面、簡報檔案最近一次修改日期為103年4月22
28 日之擷取畫面在卷可憑(見本院卷三第54、56、261頁)。可
29 知該簡報檔案於原告於103年6月9日、6月10日參加時即已存
30 在，被告確係以該簡報檔案作為講授內容。原告既然有參加
31 被告所舉行之新人訓練，被告亦有建置網路平台供員工就公

01 司制度規章予以查詢，足認原告對於兩造約定收送件獎金於
02 延長工時屬於加班費乙節，當知之甚明。

03 5.此外，被告南投營運所的經理甲○○則證稱：原告任職期間
04 負責之區域為南投市工業區、南投市八卦路、文化路，及以
05 上這附近的區域。若是相同的路線在10時出車，80件左右都
06 可以休息吃飯，要看司機對區域的熟悉程度，以我之前跑該
07 區域的經驗都會先送工業區，送到12時，休息吃午餐到下午
08 1時，再去配送公司行號，原則上下午4點就可以送完。我之
09 前當司機約4、5年時間，如果送件超過下午5、6時，就
10 會停止送件，開始集貨是到契約客戶那邊收貨，準備回站所
11 下班，晚餐就會買回站所作業完再吃。回站所就是將當天取
12 件的貨收完回到站所後下貨，堆疊籠車，進辦公室做單繳代
13 收貨款的錢。休息時間都是司機自己規劃調配。若有司機收
14 送件件數比較少，可以很早在下午5時半至6時間就下班，
15 而收件量大的，他們就必須晚點下班，所以我的認知取送件
16 獎金就是加班費。雖然有轄區只有單純送件，可以早一點下
17 班，但目前沒有遇到司機主動要更換配送區域轄區，因為通
18 常大家都會申請收送件較多的區域，想賺更多的錢，不會申
19 請只有送貨賺錢比較少的轄區，只保障底薪的轄區，不會有
20 人想去。至於原告有些銷單數雖會超過80件，但其中應該會
21 有單點多件的情形，不太可能每一件的地點都不一樣。轄區
22 內天華國際、橘點子等大型契約客戶，每日出貨量分別在90
23 至100件、60至70件左右，因此也可以領取比較多的收件獎
24 金。另就本院卷二第329頁之銷單數來看，「126」表示他當
25 天送達126件，至於銷單數集中落在20時至21時，表示他是
26 統一銷單，沒有送到貨後馬上銷單，而是回到站所再銷。因
27 此上面所顯示之銷單數，不一定表示原告在該時段有送達貨
28 物。原告雖有時候會加班到晚上22時、23時，但也不一定都
29 在工作，原告太太會拿晚餐給他吃，他在集貨完會在站所吃
30 晚餐，有時候太累，也會在站所休息，滑一下手機，和大家
31 聊天，等到站所關門，才會離開等語(見本院卷三第12至21

頁)。

6.核證人甲○○證詞可知，縱使為相同配送路線、配送件數、配送店家、交通壅塞等客觀條件大致接近之情形，仍因配送員之個人時間管理、路線安排、應變能力及安排用餐休息之規劃而有不同，然就客觀情形而論，收送件數越多、送的地點越多，工作時間必然越長，是被告給付之收送件獎金，難謂與延長工時工資無關。復參以原告知悉兩造有約定收送件獎金於延長工時屬於加班費，已如前述，工作時間自103年5月19日至111年6月23日歷時約8年，時間非短，對於收送件獎金之性質自難諉稱不知。故被告辯稱收送件獎金具有延長工時工資之性質，應為可採。

7.是以，核上說明意旨，為簡化計算藉以判斷被告之給付是否優於勞基法，只要被告上開就系爭勞動契約所約定之薪資給付方式，合計之總額除以請求期間後所計算之平均每月薪資，尚不低於原告請求期間最末年度之基本工資(即111年度基本工資)，加上以該年度基本工資據以計算之平日、休息日及例假日延長工時工資合計之總額後所計算之月薪時，即屬合法。

(二)被告給付原告之平均月薪尚高於以111年度基本工資計算之月薪：

1.原告對於被告於106年6月至111年5月期間按月給付如附表一「被告薪資表所載之給付薪資」欄所示之金額，合計為301萬5,751元乙節，並不爭執，則此期間共60個月之每月平均薪資為5萬0,263元(計算式： $3,015,751 \div 60 = 50,263$ ，小數點以下四捨五入，下同)。又我國於111年度之每月基本工資為2萬5,250元，此為本院職務上所知之事項，毋庸舉證，並假定每月30日工作天，原告均不休息，22天正常工作日，每天工作12小時，各4天之休息日及例假日工作，每天工作8小時，則據此基礎核算111年基本工資之每月薪資如附表二所示。

2.承前所述，被告既依兩造約定之工資給付予原告每月平均薪

01 資5萬0,263元，依附表二所示，既未低於原告106年6月至
02 111年5月期間以111年度之基本工資計算之每月薪資，已合
03 乎勞基法對勞工之最低保障基準，原告即不得事後對被告再
04 為請求之。是原告主張被告應給付延長工時工資差額196萬
05 0,460元，並無可採。

06 (三)原告主張依勞退條例第12條第1、2項規定終止系爭勞動契
07 約，並請求被告給付資遣費42萬1,321元，並無理由：

08 1.有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：雇主於訂立
09 勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞
10 者。雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
11 者。勞基法第14條第1項第1、6款，定有明文。又勞工適用
12 本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動
13 契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業
14 災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇
15 主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，
16 未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為
17 限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1
18 項亦有明文。

19 2.兩造既有約定收送件獎金在延長工時時段屬於加班費，且被
20 告之給付尚不低於勞基法所規定之基準，則原告應受拘束乙
21 節，已如上述。被告對原告之薪資給付並無反於系爭勞動契
22 約之約定，且原告亦未舉證被告有何其他違反勞動契約或勞
23 工法令之處，尚難認被告有原告主張勞基法第14條第1項第
24 1、6款之情事，故原告主張據此終止系爭勞動契約，已不合
25 法，自無從依勞退條例第12條第1項之規定向被告請求資遣
26 費42萬1,321元。是原告此節主張自無可採。

27 (四)原告請求被告應提繳勞工退休金11萬7,628元至原告勞工退
28 休個人專戶，並無理由：

29 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
30 於勞工每月工資百分之6，勞退條例第14條第1項定有明文。
31 而原告所主張之延長工時工資差額196萬0,460元乘以6%之結

01 果為11萬7,628元，並依此向被告請求提撥此數額至其退休
02 專戶，然因所主張之差額196萬0,460元並無理由，已如上
03 述，故主張被告應提撥11萬7,628元至其退休專戶乙節，亦
04 無可採。

05 (五)原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項前段及第11
06 條第3項規定請求被告開立非自願離職證明，並無理由：

07 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、
08 休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
09 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第
10 11條第3項定有明文。原告主張依勞基法第14條第1項第1、6
11 款終止契約不合法已如上述，故此節主張依就業保險法第25
12 條第3項前段請求開立如其聲明所示內容之非自願離職證明
13 書，亦無足採。

14 五、綜上所述，原告基於系爭勞動契約、勞基法、勞退條例及就
15 業保險法等規定，請求被告給付延長工時工資差額196萬
16 0,460元、資遣費42萬1,321元、提撥勞工退休金11萬7,628
17 元至原告退休專戶，及開立非自願離職證明書等節，均無理
18 由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行之聲請
19 即失所依附，併予駁回之。

20 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦及證據調查，經審酌
21 均與本案之判斷不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。至原
22 告聲請通知證人楊正義、乙○○到庭作證，無非係要證明原
23 告對於有約定收送件獎金於延長工時屬於加班費乙節，並不
24 知情，然此已說明如上，不會影響此部分之判斷，並無調查
25 之必要。

26 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 30 日

28 勞 動 法 庭 法 官 葛 耀 陽

29 以上正本係照原本作成。

30 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。

31 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 附表一
 04

年度	月份	被告薪資表所載之給付薪資 (新臺幣：元)	薪資表上所載「加班費」名目之數額(新臺幣：元)	薪資表上所載「收送件獎金」名目之數額(新臺幣：元)
106年	6月	39,067	4,029	14,038
	7月	47,169	3,151	23,018
	8月	37,779	3,679	12,717
	9月	42,364	4,146	15,918
	10月	39,459	2,859	14,600
	11月	40,829	4,088	14,741
	12月	43,753	3,796	17,307
107年	1月	47,710	4,219	21,491
	2月	40,815	2,566	16,749
	3月	37,150	2,810	11,904
	4月	37,359	3,119	4,962
	5月	39,846	4,097	14,449
	6月	41,047	3,971	16,076
	7月	42,665	2,933	18,732
	8月	48,301	4,094	22,907
	9月	49,492	3,910	24,582
	10月	37,298	2,688	13,610
	11月	44,017	4,094	18,923
	12月	50,765	4,216	25,549
108年	1月	52,579	4,298	27,281
	2月	38,164	2,374	14,790

(續上頁)

01

	3月	37,277	2,823	13,454
	4月	38,951	4,042	13,909
	5月	44,107	4,427	18,680
	6月	47,606	4,363	22,243
	7月	40,116	3,079	16,037
	8月	41,636	3,144	17,492
	9月	47,060	4,427	21,633
	10月	42,676	4,170	17,506
	11月	50,048	4,491	24,257
	12月	53,086	4,298	27,788
109年	1月	59,367	4,495	33,872
	2月	36,379	2,379	10,607
	3月	43,584	3,040	17,745
	4月	45,638	4,561	20,077
	5月	61,757	4,429	36,328
	6月	58,953	4,429	31,725
	7月	48,273	3,305	23,968
	8月	54,773	3,569	28,405
	9月	57,052	4,363	29,890
	10月	44,861	3,371	18,691
	11月	61,549	4,429	34,321
	12月	63,425	4,429	37,996
110年	1月	74,703	4,866	48,837
	2月	58,439	3,199	34,240
	3月	49,375	2,533	24,043
	4月	52,904	3,933	26,172
	5月	50,173	4,200	24,973
	6月	73,644	4,800	46,045
	7月	68,388	3,200	42,389

(續上頁)

01

	8月	62,385	800	38,786
	9月	58,191	4,200	31,192
	10月	57,647	4,600	32,047
	11月	67,187	4,933	41,254
	12月	62,480	4,600	35,081
111年	1月	72,814	2,596	47,419
	2月	63,361	4,711	34,951
	3月	53,355	2,105	28,451
	4月	50,208	3,408	25,800
	5月	64,695	2,525	39,371
總計		3,015,751	222,409	1,482,019

02

附表二

03

編號	條文依據	計算公式	原告請求期間每月平均薪資	被告給付是否高於勞基法?	備註
1	依勞基法第24條第1項規定，延長工時在2小時以內，按平日每小時工資額加給三分之一以上；再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。	每月平日延長工時工資之基準： 以111年度每月基工本資為基礎，計算22日每日延時工作4小時之薪資為1萬3,933元(計算式： 【(25,250元÷240×1.34×2×22) + (25,250元÷240×1.67×2×22) =13,933元】)。	5萬0,263元	是 (50,263>47,893)	1. 原告主張部分延時工作時間雖超過4小時，但依證人甲○○之證述，於該時段是否完全均在工作已有疑慮。且此基本工資之基準係以30天工作均不休息，22天平日每天工作12小時，其餘4天為休息日、4日例假日，工作8小時，作為計算基礎。工作條件已屬一般人難以負荷的嚴苛情況，應可平衡此部分逾時之差額。又，兩造對於原告工作屬於排班制並不爭執(見本院卷三第352頁)，在本件原告亦未有休息日、例假日延時工作請求之情形。此假定基本工資基準之工作情形尚包括休息日及例假日，對原告更為有利。若在此情形被
2	依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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一又三分之一以上；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一又三分之二以上。	每月休息日延長工時工資之基準： 以111年度每月基工本資為基礎，每天工作8小時，計算4日休息日延時工作之薪資為5,343元(計算式：【(25,250元÷240×1.34×2×4) + (25,250元÷240×1.67×6×4) =5,343元】)。			
3	依勞基法第39條規定，勞工於例假日工作者，工資應加倍發給。	每月例假日延長工時工資之基準： 以111年度每月基工本資為基礎，每天工作8小時，計算4日例假日延時工作之薪資為3,367元(計算式：【25,250元÷240×8×4=3,367元】)			
合計		25,250 + 13,933 + 5,343 + 3,367			

(續上頁)

01

		=47,893			<p>告之給付仍高於基本工資計算之基準，則原告應受拘束。</p> <p>2. 因原告請求期間以111年度最低工資作之數額為最高，且因通貨膨脹及勞工政策等因素，歷年基本工資均為越後面年度高於前面，故以111年度計算被告之給付結果仍是大於此年度基本工資，如以更前面年度之基本工資計算必然會高於更多。故取111年度做為比較基準即可。</p>
--	--	---------	--	--	---