

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

113年度竹勞簡字第19號

原告 劉喆宜

訴訟代理人 廖家宏律師

被告 米塔興業股份有限公司

法定代理人 白志雄

訴訟代理人 楊忠孝

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國114年3月18日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣35萬767元，及自民國113年11月8日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回

訴訟費用由被告負擔百分之98，其餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣35萬767元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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，但請求基礎事實同一者，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項第2、3款定有明文。查原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)39萬9191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。(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於本院審理期間之民國113年12月24日具狀將聲明(一)更正為：被告應

01 給付原告35萬9018元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
02 止，按週年利率百分之5計算之利息。原告所為與上開規定
03 相符，自應予准許。

04 貳、實體方面：

05 一、原告起訴主張：

06 (一)原告自105年11月6日起受僱於被告，擔任職務為店長，最後
07 工作日為110年9月1日，任職期間，被告未依法給付特休折
08 算工資與加班費，雙方於113年5月22日於新竹市勞工局進行
09 勞資爭議調解，惟雙方並無共識，原告爰依勞動基準法(下
10 稱勞基法)第38條第4項、第24條之規定，請求被告給付108
11 年4月起至110年9月未依法給付之特休折算工資1萬3389元與
12 加班費34萬5629元，共計35萬9018元。

13 (二)原告勞保投保之公司先後為中壢紫丁香有限公司、新店番紅
14 花有限公司、向日葵夢時代有限公司、艾莉塔關新有限公
15 司，皆為與被告具有實體同一性之公司，原告工作地點皆係
16 被告之門市，擔任職務為門市人員、店長等職，原告任職期
17 間所有員工教育訓練、出缺勤等一切事宜皆係與被告人資部
18 門聯繫，原告所有打卡紀錄、薪資給付紀錄，皆留存於被
19 告，且原告之薪清單皆註明「米塔國際餐旅事業集團」，並
20 擁有集團之員工編號「102958」，計算特休之年資亦併算，
21 薪資亦係由被告所給付。被告對原告具有實質管理權，且實
22 質控制上述公司之經營管理，故被告應負起給付特休折算工
23 資與加班費之責任。

24 (三)被告另辯稱原告請求108年11月前之加班費差額已罹於5年之
25 消滅時效等語。惟原告起訴前已於113年4月23日向新竹市政
26 府申請勞資爭議調解，兩造於113年5月22日新竹市政府進行
27 勞資爭議調解，雖調解不成立，但可見原告請求自108年4月
28 23日起之加班費，均未罹於5年之消滅時效。

29 (四)被告又辯稱原告薪資中之「獎金」實質上為加班費，被告僅
30 係會計業務計算方便，避免複雜化，故發放時以對勞工有利
31 方式即整數定額發給等語。惟原告薪資中之「獎金」屬正常

01 工時之工資一部，且原告薪資中另有「加班費」之項目，自
02 不容被告混淆。

03 (五)被告再辯稱原告之出勤日12小時均有中、晚餐共2小時休息
04 時間，原告每日虛增2小時之加班時數等語。惟被告為餐飲
05 業，無固定休息時間，用餐是利用工作時間的零碎空檔進
06 行，一旦客人光臨即須先暫停用餐招呼客人，實無法認定為
07 休息時間。如真有休息時間打卡紀錄亦會呈現，即一般無休
08 息時間的打卡紀錄為「上班時間、下班時間」(僅有2個時間
09 紀錄)，而有休息時間的打卡紀錄為「上班時間、休息開始
10 時間、休息結束開始上班時間、下班時間」(即有4個時間紀
11 錄)，上開中間休息時間原告於計算加班時數與加班費時均
12 有扣除。再者，依據勞動事件法第38條之規定，被告如欲推
13 翻出勤記錄記載之勞工出勤時間，自應由被告舉證。

14 (六)綜上，並聲明：1.被告應給付原告35萬9018元，及自起訴狀
15 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
16 息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)被告核准設立日期為111年6月8日，主要經營餐飲業務，並
19 轉投資數家餐飲公司。被告與原告所任職之公司僅為短期合
20 作關係，並無直接業務經營關係。原告主張之最後工作日為
21 110年9月1日，此時被告尚未核准設立，更無指揮監督、調
22 職、人事管理決策權等。被告僅因承接原告其原雇主所經營
23 店面經營權，法律主體實非相同，原告應無承受原雇主潛在
24 債務之責。

25 (二)再者，原告起訴請求被告應給付其特休折算工資、加班費，
26 此部分原告係援引勞基法第57條之規定主張被告與原告所投
27 保之4間公司為同一事業。然勞保投保之公司與被告若具有
28 實質同一性，應以法定或意思表示明示成立，而實務上對於
29 勞基法第57條同一事業之認定，僅是使勞工於服務不同事業
30 單位但具有實質同一性之企業時年資得以併計，非使具有實
31 質同一性之事業單位對於勞工之各項給付負擔責任，則原告

01 以此主張被告為其雇主，似非有據。

02 (三)按勞基法之規定，勞資雙方約定每月5日發放薪資，核屬定
03 期給付債權，應適用民法第126條之時效規定，逾5年不行使
04 而消滅，則原告請求108年11月前(以113年11月民事起訴狀
05 期日回推)之加班費差額，應可為時效抗辯。

06 (四)雙方於108年約定原告有底薪(2萬5000元)、獎金，被告除支
07 付底薪外，獎金實為加班費(工作日4小時、每月一天休息日
08 12小時、國定假日12小時)，無原告所稱加班費短少情事。
09 又原告之出勤日12小時之工作時數中，均包含中、晚餐共2
10 小時休息時間，故其每日虛增2小時之加班時數。

11 (五)又被告為餐飲業，非固定以週六、週日為週休2日，而是採
12 取排班輪休制度，此實施多年之月休8日制度已為原告明
13 知，顯見原告加班費請求無理由。且因應行業特性及業務需
14 要，雇主調移平攤12日國定假日及8日休息日，即雙方約定
15 所發獎金係指12日國定假日、8日休息日及出勤當日2小時之
16 加班費，國定假日及休息日加班費已攤算並發給原告，原告
17 領取之工資中，已包含上開加班費。原告雇主僅係基於會計
18 計算方便及避免員工薪資複雜化，於發放工資時採對勞工有
19 利方式即整數定額發給。又原告在職期間倘若當日工作時數
20 超過10小時(不含2小時用餐時間)，其雇主始填寫加班申請
21 單並另計算加班費，原告於面試時已達成合意。原告明知加
22 班費如何發放，卻推翻原有之約定，主張實無理由。

23 (六)原告取得108年特休10日、109年特休14日、110年特休14
24 日，並於108年5月21、24日、6月26、28日、12月25日共使
25 用5日特休。其雇主並已給付特休代金，即109年12月給付99
26 96元、110年度給付2萬3328元。而原告每月正常工時之工資
27 為2萬5000元，1個月正常工作時間所得之每日工資為833元
28 (計算式：2萬5000元÷30日)，依據勞工特休未休之日數，以
29 833元乘未休日數33天，原告雇主應給付2萬7489元。而原告
30 既收受上開金額，可見108至110年之特休已全數結清，則原
31 告起訴請求給付特休未修工資，應屬無據。

01 (七)綜上，並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔
02 保請准宣告免為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (一)原告主張其自105年11月6日起分別任職於中壢紫丁香有限公
05 司、新店番紅花有限公司、向日葵夢時代有限公司、艾莉塔
06 關新有限公司，最後工作日為110年9月1日等節，為被告所
07 不爭執，此部分之事實，堪以認定。惟原告另主張被告與原
08 告任職之上開公司均有實質同一性，且被告未依法給付上開
09 特休折算工資及加班費等情，固提出新竹市政府勞爭議調解
10 紀錄、勞保投保資料表、兩造往來電子郵件、原告出勤紀錄
11 及薪資明細、月薪清單、帳戶存摺及薪資轉帳明細等件為證
12 (見本院卷第79-231頁)。然為被告所否認，並以前詞置辯。

13 (二)被告與原告任職之中壢紫丁香有限公司、新店番紅花有限公
14 司、向日葵夢時代有限公司、艾莉塔關新有限公司具實體同
15 一性：

16 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著
17 經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元
18 化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會
19 與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型
20 態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取
21 擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權
22 利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為
23 一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張
24 時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，
25 亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。
26 諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執
27 行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀
28 察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示
29 並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在
30 經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支
31 配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適

01 度擴張上開勞動基準法之雇主概念。且按為保障勞工之基
02 本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇
03 主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，
04 於計算勞工工作年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法
05 人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一
06 性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用
07 原則(最高法院100年度台上字第1016號判決參照)。

08 2.依原告提出之上開任職期間關於人事調動、退保、貨款等
09 事宜之電子郵件(見本院卷第93-115頁)，可見原告任職於
10 上開公司期間，該等公司之人事異動、會記事務等均由相
11 同部門管理，且對方之名稱亦記載「MITA會計」、「Mita
12 米塔餐旅集團」、「米塔集團」等。另該電子郵件記載該
13 等公司之「人才招募與發展中心-招募組」之總管理處地
14 址為臺北市○○區○○路00號，與被告嗣後登記之地址相
15 符(見本院卷第101頁、第301頁)。足認原告任職公司之會
16 計管理及人員調動升遷等，均由相同單位統籌，本院審酌
17 上情，應認被告與原告任職之上開公司之人事、財務上有
18 實質支配或管理之情狀，堪認定被告與原告任職之中壠紫
19 丁香有限公司、新店番紅花有限公司、向日葵夢時代有限
20 公司、艾莉塔關新有限公司具實體同一性，依上說明，原
21 告之年資得合併計算，被告亦應負擔雇主責任。

22 (三)原告請求被告給付如附表一所示特休折算工資共計1萬3389
23 元，應予准許：

24 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
25 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，
26 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
27 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年
28 以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加
29 給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或
30 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條
31 第1項、第4項前段定有明文。又按本法第38條第4項所定

01 雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基
02 準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計
03 發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結
04 或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月
05 者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所
06 得之工資除以30所得之金額，亦為勞基法施行細則第24條
07 之1第2項第1款第1目、第2目所明定。又按勞基法第24條
08 規定中，所謂平日每小時工資額，依同法第2條第3款規
09 定，係指勞工於正常時間因工作而獲得之報酬，凡經常性
10 給與，包括工資、薪金及計時、計件之獎金、津貼等，及
11 其他任何名義之經常性給與均屬之。故工資按一般社會通
12 念以「勞務對價性」及「經常性之給付」為要件，至給付
13 名稱則非所問(最高法院111年度台上字第4號判決意旨參
14 照)。

15 2.本件原告主張其自108年4月至110年9月之每月薪資各如附
16 表二「工資」欄所載，而此係依據原告提出之出勤紀錄與
17 薪資明細、存摺及薪資轉帳明細為證(見本院卷第117至23
18 1頁)，該薪資明細已彙整列計包含底薪、全勤獎金、餐
19 費、獎金、績效獎金等，被告亦稱上開出勤紀錄及薪資明
20 細表係由公司提供給原告之資料等語(見本院卷第282
21 頁)，足見原告上開主張應屬可採。又上開列計之給付項
22 目均屬有勞務對價性及經常性給付之工資、薪金、獎金或
23 津貼，採揆諸前開說明，均屬勞基法所定之工資，得以之
24 作為計算特休折算工資之依據。被告辯稱應僅以「底薪」
25 作為計算依據等語，並非可採。

26 3.而原告任職被告期間為105年11月6日起至110年9月1日
27 止，且其年資應合併計算等節，已如前述，則原告年資為
28 4年9月又27日，依前揭規定，108年度應有10日特別休
29 假，109年度及110年度則各有14日特別休假。又原告主張
30 108年度尚有5日特休未休、109年度及110年度則各有14日
31 特休未修等語，被告對此並不爭執。再參以各年度終結前

01 一日工資，108年度為1371元【計算式：108年12月工資4
02 萬1120元(底薪2萬4000元+全勤獎金1000元+餐費1320元
03 +獎金1萬4800元)÷30日，元以下四捨五入，下同】、109
04 年度為1401元【計算式：109年12月工資4萬2040元(底薪2
05 萬4000元+餐費1440元+獎金1萬4100元+績效獎金)÷30
06 日】、110年度為1446元【計算式：110年8月工資4萬3380
07 元(底薪2萬4000元+全勤獎金1000元+餐費1380元+獎金
08 1萬7000元)÷30日】，扣除被告已給付部分，原告得向被
09 告請求之特休未休工資應為1萬3389元(計算式如附表一所
10 示)，原告此部分請求，即屬有據。

11 (四)原告請求被告給付如附表二所示加班費差額共計33萬7378元
12 部分，應予准許：

13 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依
14 下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平
15 日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時間在2小
16 時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上。又雇主使
17 勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內
18 者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工
19 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
20 又2/3以上。勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每
21 週不得超過40小時。第36條所定之例假、休息日、第37條
22 所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照
23 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
24 給。勞基法第24條第1項第1、2款及2項、第30條第1項、
25 第39條前段分別規定甚明。又雇主應置備勞工工資清冊；
26 雇主應置備勞工出勤紀錄；勞工請求之事件，雇主就其依
27 法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條亦
28 定有明文。

29 2.原告主張其任職期間之加班時數及短少之加班費如附表二
30 所示，被告則執上詞，辯稱原告每日虛增2小時之加班時
31 數，且原告所領取之「獎金」實為加班費，故加班費並無

01 短少等語。然依原告提出之出勤紀錄及薪資明細表(見本
02 院卷第117-161頁)，以之與薪資單之記載(見本院卷第163
03 -171頁)對照，可見原告實際領取之加班費，僅單純以明
04 細表中之「加班費」欄為計算依據，並未包含明細表之
05 「獎金」欄。且對照薪資明細之「獎金」欄數額與出勤表
06 之出勤紀錄，二者亦未見有何明顯關聯，可認被告辯稱原
07 告領取之獎金亦為已受領之加班費等語，並不足取。至於
08 被告另指稱原告於每日排班時間中另有有休息時間等語
09 (見本院卷第325頁)，但比對原告主張之出勤時數及出勤
10 明細表(見本院卷第18-78、121-161頁)，可見原告於計算
11 加班時數時，係依據打卡時間為計算基準，若中間有打卡
12 休息，原告即未將該休息時間計入，而是利用表定出勤時
13 間與實際打卡時間之差距做為計算依據，且被告亦稱上開
14 出勤明細係公司提供給原告，同意該紀錄之記載等語(見
15 本院卷第317頁)，是原告主張如附表二所示之加班時數，
16 應屬可採，被告上開辯詞，則屬無據。

17 3. 綜上，原告依勞基法第24條、第39條規定請求被告給付平
18 日、國定假日及休息日延長工時之加班費，分別依照原告
19 之工資、實際工作工時，復依平日第9小時至第10小時加
20 給3分之1(即乘1.33)，超過第10小時部分加給3分之2(即
21 乘1.67)；例假日(含國定假日國慶日)前8小時以內按日
22 發1日工資，超過8小時部分，前2小時加給1又3分之1(即
23 乘2.33)，超過第10小時加給1又3分之2(即乘2.67)；
24 休息日前2小時以內加給1又3分之1(即乘1.33)，第3小時
25 至第8小時加給1又3分之2(即乘1.67)，超過第8小時則因
26 本薪未經給付，需再加計1倍時薪(即乘2.67)，依此方式
27 計算原告得請領之加班費如附表二「應領加班費」欄所
28 示，再扣除被告已給付之加班費後，原告請求被告給付如
29 附表二「加班費差額」欄所示之加班費共計33萬7378元，
30 應屬有據，逾此部分請求，則屬無據。

31 4. 再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不

01 及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行
02 使而消滅，民法第126條定有明文。又消滅時效，因左列
03 事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事
04 項，與起訴有同一效力：…二、聲請調解或提付仲裁；時
05 效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不
06 中斷；時效因聲請調解而中斷者，若調解之聲請經撤回、
07 被駁回、調解不成立時，視為不中斷，民法第129條第1
08 項、第2項第2款、第130條、第133條亦定有明文。所謂
09 「調解」不以民事訴訟法規定之調解為限，凡其他法令有
10 調解之規定，而在性質上可認為與請求、承認、起訴有同
11 一效力者，均應包括在內。依勞資爭議處理法規定，向直
12 轄市或縣(市)主管機關申請調解，如經調解成立者，依同
13 法第23條規定，視為爭議雙方當事人間之契約，揆諸上開
14 規定及說明，自應發生時效中斷之效力。至勞資爭議處理
15 法使用「申請」二字，僅為法制作業用語不同，表明其對
16 象為行政機關，仍應有不失為民法第129條第1項第2款所
17 稱之調解。查原告請求被告給付之加班費，核其性質應屬
18 民法第126條所謂之其他1年或不及1年之定期給付債權，
19 依該條規定，其各期給付請求權因5年間不行使而消滅。
20 然原告曾於113年4月23日對此申請勞資爭議調解，於113
21 年5月22日經新竹市政府進行調解，此有新竹市政府勞資
22 爭議調解紀錄在卷可考(見本院卷第79頁)，原告嗣於113
23 年9月4日提起本件訴訟(見本院卷第9頁收狀戳章)。依上
24 開規定，上揭請求權時效因原告之調解申請而中斷，雖調
25 解不成立，然原告亦於6個月內提起本件訴訟，則被告抗
26 辯原告於108年11月前之加班費請求部分已罹於時效等
27 語，應屬無據。

28 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
29 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
30 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
31 相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付

01 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。
02 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年
03 利率為百分之5。民法第229條第2項、第233條第1項前段、
04 第203條分別定有明文。復按依勞基法終止勞動契約時，雇
05 主應即結清給付工資及特別休假而未休假之工資予勞工，勞
06 基法施行細則第9條及第24條之1第2項第2款分別定有明文。
07 原告本件請求被告給付積欠之加班費、特休未休工資，均係
08 以支付金錢為標的，依上開規定，則屬未定期限之債權。則
09 原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即113年11月8日
10 (見本院卷第255頁)起至清償日止，按週年利率百分之5計算
11 之遲延利息，自屬有據。

12 四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約、勞動基準法之規定，
13 請求被告給付給付35萬767元(特休算工資1萬3389元+加班
14 費差額33萬7378元)，及自113年11月8日起止至清償日止，
15 按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾
16 此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

17 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
18 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
19 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項
20 定有明文。本件為勞動事件，爰就勞工即原告勝訴部分，依
21 職權宣告假執行，並依同條第4項之規定，同時宣告被告預
22 供擔保後得免為假執行，並酌定相當之金額。至原告其餘假
23 執行之聲請，因該部分訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

24 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79
25 條。

26 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

27 勞 動 法 庭 法 官 黃 世 誠

28 以上正本係照原本作成。

29 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
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 4 月 15 日

01
02
03

書記官 楊霽

附表一：特休折算工資(單位：新臺幣，元以下四捨五入)

年份	可休日數	未休日數	年度終結前 一日工資	折算工資
000年	10日	5日	1371元	6855元
000年	14日	14日	1401元	00000元
000年	14日	14日	1446元	00000元
總計	00000元，扣除被告已給付9996元及23328元後為 13389元			

04
05

附表二：短缺加班費(單位：新臺幣，元以下四捨五入)

年 月	工資	平均 時 薪	加班2個 小時內時 數	加班超過 2個小時 時數	應領 加班 費	實領 加班 費	加班費 差額
000 年 4月	00000 元	154 元	休息日 2小時	休息日 11.5小時	4214 元	887元	3327元
000 年 5 月	00000 元	150 元	平常日 16小時	平常日 5.5小時	4570 元	0元	4570元
000 年 6 月	00000 元	202 元	平常日 17小時	平常日 15小時	9627 元	980元	8647元
000 年 7 月	00000 元	164 元	平常日 46小時	平常日 35.5小時	00000 元	7980 元	00000 元
			休息日 4小時	休息日 12小時	4159 元		
			休息日超過8小時數 3.5小時		1533 元		

000 年 8 月	00000 元	168 元	平常日 40小時	平常日 26小時	00000 元	9170 元	00000 元
			休息日 6小時	休息日 18小時	6391 元		
			休息日超過8小時時 數 16.5小時		7401 元		
000 年 9 月	00000 元	168 元	平常日 39小時	平常日 33.5小時	00000 元	6370 元	00000 元
000 年 10 月	00000 元	171 元	平常日 36小時	平常日 37.5小時	00000 元	6510 元	00000 元
000 年 11 月	00000 元	168 元	平常日 39.5小時	平常日 39小時	00000 元	7772 元	00000 元
000 年 12 月	00000 元	171 元	平常日 35小時	平常日 29.5小時	00000 元	5530 元	00000 元
000 年 1 月	00000 元	172 元	平常日 20.5小時	平常日 10.5小時	7706 元	3010 元	00000 元
			國定假日5日		7120 元		
			國定假 日 9小時	國定假日 6小時	6362 元		
000 年 2 月	00000 元	170 元	平常日 24小時	平常日 19小時	00000 元	3710 元	7110元

000 年 3 月	00000 元	161 元	平常日 17.5小時	平常日 15.5小時	7914 元	70元	7844元
000 年 4 月	00000 元	165 元	平常日 20.5小時	平常日 10小時	7255 元	980元	6275元
000 年 5 月	00000 元	166 元	平常日 20小時	平常日 9小時	6911 元	0元	6911元
000 年 6 月	00000 元	000	平常日 19小時	平常日 6.5小時	6069 元	0元	6069元
000 年 7 月	00000 元	169 元	平常日 23.5小時	平常日 11.5小時	8528 元	0元	8528元
000 年 8 月	00000 元	170 元	平常日 33小時	平常日 22.5小時	00000 元元	3850 元	9999元
000 年 9 月	00000 元	171 元	平常日 43.5小時	平常日 48.5小時	00000 元	00000 元	00000 元
			例假日4日		5472 元		
			例假日 8小時		3187 元		
			休息日 8小時	休息日 24小時	8673 元		
			休息日超過8小時時 數 13.5小時		6164 元		

000 年 10 月	00000 元	170 元	平常日 33.5小時	平常日 27.5小時	00000 元	5530 元	9851元
000 年 11 月	00000 元	165 元	平常日 27小時	平常日 26.5小時	00000 元	5110 元	00000 元
			休息日 4小時	休息日 12小時	4185 元		
			休息日超過8小時時 數 2小時		881元		
000 年 12 月	00000 元	175 元	平常日 31.5小時	平常日 23.5小時	00000 元	5110 元	00000 元
			休息日 4小時	休息日 12小時	4438 元		
			休息日超過8小時時 數 2小時		935元		
000 年 1 月	00000 元	172 元	平常日 32.5小時	平常日 25.5小時	00000 元	5810 元	00000 元
			休息日 4小時	休息日 12小時	4362 元		
			休息日超過8小時時 數 2小時		918元		
000 年 2 月	00000 元	171 元	平常日 24小時	平常日 14.5小時	9599 元	4760 元	00000 元
			國定假日4日		5472 元		

			國定假 日 8小時	國定假日 6小時	5926 元			
000 年 3 月	00000 元	170 元	平常日 29小時	平常日 13小時	00000 元	3220 元	7041元	
000 年 4 月	00000 元	172 元	平常日 27.5小時	平常日 19.5小時	00000 元	4200 元	7692元	
000 年 5 月	00000 元	182 元	平常日 26小時	平常日 16小時	00000 元	4200 元	00000 元	
			休息日 8小時	休息日 24小時	9231 元			
			休息日超過8小時時 數 8.5小時		4130 元			
000 年 6 月	00000 元	181 元	平常日 26小時	平常日 1小時	6561 元	910元	5651元	
000 年 7 月	00000 元	181 元	平常日 36.5小時	平常日 8.5小時	00000 元	2940 元	8416元	
000 年 8 月	00000 元	181 元	平常日 35.5小時	平常日 16小時	00000 元	3920 元	9462元	
000 年 9 月	2711 元	339 元	平常日 2小時	平常日 2小時	2034 元	0元	2034元	
加班費差額合								

(續上頁)

01

計：337378元
