

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第22號

原告 黃梓峰

被告 陽明企業有限公司00000000000000

法定代理人 黃琬婷

訴訟代理人 許志宏

上列當事人間請求給付加班費等事件，於中華民國110年10月25日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾壹萬零捌佰參拾陸元，及自民國一百一十年四月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
訴訟費用新臺幣貳仟參佰貳拾元由被告負擔。

本判決得假執行，如被告以新臺幣貳拾壹萬零捌佰參拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國104年11月1日起受僱被告擔任臺北市大同區揚雅立體停車場時薪制管理員，上班時間為7點到19點，108年3月調整為10點到22點，105年12月底副理甲○○口頭告知自106年1月起轉成月薪制，於發薪日後給予薪資單告知薪資算法為底薪新臺幣（下同）21,120元，另有加班津貼、不休假給付、約定津貼，全勤等經常性給與。其後，原告以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）等事，於108年5月1日終止兩造間勞動契約。原告在職期間被告僅給予原告106年1月、2月、8月、12月，107年1月、108年3月薪資單，因原告與被告另有訴訟，原告依現有薪資單計算出自106年1月至108年4月薪資明細，得出自106年1月起每月加班工資、國定假日加班工資，被告僅以底薪計算平日每小時工資，並非以全薪計算，且部分國定假日加班未加發工資，另又無故短發108年3、4月全勤獎金，顯已違反勞動法令，遂依法提起本件訴訟。

01 (二)原告月薪應包含底薪、不休假給付、約定津貼、全勤（即薪
02 資總額扣除已給付加班費），在原告所提出之起訴狀附表一
03 中加班費1之計算方式應為月薪/30/8×1.34×2×工作天數（小
04 數點以下四捨五入），加班費2之計算方式應為月薪/30/8×
05 1.67×1×工作天數（小數點以下四捨五入），被告應付加班
06 費1、2合計為407,824 元，國定假日加發工資應為月薪/30
07 ×假日天數，被告應給付國定假日加發工資合計為30,836
08 元。因被告公司副理甲○○告知每月工作滿20天後，每多做
09 1天則多1天不休假給付，故該不休假給付屬勞務對價之工
10 資。

11 (三)原告自106年1月1日至108年4月30日間（下稱系爭工作期
12 間），每日工作11小時，即每日延長工時3小時，被告未依
13 前述規定計算，給予足額延長工時工資，被告應付加班費為
14 407,824元，扣除已付加班費為215,040元，原告自得依勞基
15 法第2條、第24條、第30條規定請求被告給付延長工時工資
16 差額合計192,784元（即407,824元-215,040元=192,784
17 元）。另被告於106 年1月元旦、除夕、春節，2月和平紀念
18 日，4月清明節，5月勞動節、端午節，107年除夕、春節，1
19 08年元旦，2月除夕、春節，4月清明、兒童節等國定假日，
20 僅加發工資每日704元，依班表紀錄，扣除國定假日排休，
21 未給予國定假日上班加發工資計有106年4月兒童節、10月國
22 慶日，107年元旦、2月和平紀念日、4月清明節、5月勞動
23 節、6月端午節、9月中秋節、10月國慶日，原告自得依工資
24 請求權及勞基法第37條、第39條規定請求被告給付國定假日
25 加班工資差額合計16,052元（即國定假日應加發工資30,836
26 元- 已付加發工資14,784元=16,052元）。又108年3、4月短
27 發全勤獎金，合計2,000元，上列金額總計為210,836元（即
28 192,784+16,052+2,000=210,836）。

29 (四)為此，爰依勞動契約及勞動基準法之法律關係起訴請求，並
30 聲明：被告應給付原告210,836元，及自起訴狀繕本送達翌
31 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，並願供擔保

請准宣告假執行。

(五)對被告抗辯之陳述：

(1)被告提出契約固為原告所簽，惟其後兩造已約定106年1月之底薪為21,120元，由被告給予薪資單可知，除加班津貼確屬延長工時工資外，其餘「不休假給付」、「約定津貼」、「全勤」等名目，均為每月給付之經常性給與，與勞務具對價關係，只是被告分拆成各種名目，且被告於原告在職期間薪資調整皆未與員工協商，告知薪資變動也未詳細說明即要求簽署契約。

(2)被告調整薪資從不與員工協商就自行實施，無端扣除全勤，勞健保也在未告知下就逕自調降級距，原告依被告僅給予的薪資單作為依據，依106年1月工作30天，約定津貼2,160元，得出1工作日為72元($2,160/30=72$)，反推106年2月工作天數26天計算出約定津貼1,872元($72 \times 26=1,872$)、108年8月工作日25天共1,800元($72 \times 25=1,800$)，連同上述不休假給付，確實與薪資單上記載之金額無異。

(3)被告所提薪資表乃原告離職後被告另行製作，顯屬臨訟杜撰，且於兩造另案一審判決亦同認基於禁反言及被告就該文書之真正未舉證等理由，認其以此薪資表所為之主張無足採信，上訴二審亦被駁回，是故，上揭被告於原告離職後再行製作之薪資表並不可採。

二、被告則以：

(一)原告於106年1月與被告簽訂勞動契約內容與原告所稱出入甚大，訴外人甲○○也表明並未拿薪資單給予原告及告知原告薪資計算方式，薪資單均由被告會計人員給予原告，非原告稱副理甲○○口頭告知，且薪資單有問題原告也都直接用LINE通訊軟體和會計人員聯絡，且勞動契約明白載明底薪為21,009元，此部分原告應負舉證責任。

(二)原告於108年10月到臺北市政府勞動局投訴，勞動局於108年10月底通知被告未發加班費給付原告，經勞動局勞動檢查後被告並無未發加班費之違規事項。原告於109年又到勞動

局投訴，勞動局再次勞動檢查被告，也無未發加班費之違規事項，只是薪資單未發給原告之違規事項，被告也於109年度用存證信函寄發給原告。

(三)原告依現有薪資單計算出106年1月至108年4月薪資明細有錯誤，被告於108年也電話告知原告會計人員LINE通訊軟體發的薪資單是錯誤的，正確明細被告已於109度寄發給於原告，而原告提出薪資明細裡之約定津貼理當每個月金額都應該相同，原告提出之薪資計算表106年1月之約定津貼為2,160元、2月為1,872元（按被告答辯狀誤繕為1,827元）、3月為1,944元、4、5月為1,872元、6、7月為1,800元，原告在起訴狀說明被告公司副理甲○○口頭告知底薪21,120元。在原告提出之薪資計算表106年1月到12月底薪為21,120元、107年1月到6月為22,120元、107年7月至108年4月又為21,120元，明顯與原告所說不符，有簽訂勞動契約又何須口頭告知，顯然是原告推託之詞。

(四)因原告一直要108年3月薪資單，被告公司主管覺得有異，重新檢查原告薪資單後發現底薪不對，而約定薪資及全勤被告公司並無此項目，被告乃於108年4月以電話告知原告薪資單有誤，待新的薪資單做好再給原告，就薪資底薪應該回歸勞動契約，106年度勞動契約約定底薪為21,009元，並有原告簽名確認，但薪資單為21,120元，明顯是被告公司會計人員誤植底薪為21,120元，往後都用複製又沒注意錯誤，到107年又將底薪誤植為22,120元，從107年7月到108年4月又複製106年薪資，故108年薪資單底薪才會仍然是21,120元。

(五)原告106年基本工資為21,009元，平均每日8小時工資為700.3元（計算式： $21,009/30=700.3$ ），平均每小時工資為87.5元，加班第1小時為 $87.5 \times 4/3=117$ 元，加班第2小時為 $87.5 \times 4/3=117$ 元，加班第3小時為 $87.5 \times 5/3=146$ 元，每日工資（含加班）為 $700+117+117+146=1,080$ 元。休息日加班費第1小時為 $87.5 \times 4/3=117$ 元，第2小時為 $87.5 \times 4/3=117$ 元，加班第3小時到第11小時均為 $87.5 \times 5/3=146$ 元，休息日加班費每日工

資為 $(117 \times 2) + (146 \times 9) = 1,548$ 元。國定假日加班每小時為 $87.5 \times 2 = 175$ 元，第1小時至第11小時為 $175 \times 11 = 1,925$ 元。

(六)被告107年基本工資為22,000元，平均每日8小時工資為733元（計算式： $22,000/30=733$ ），平均每小時工資為91.6元，加班第1小時為 $91.6 \times 4/3 = 122$ 元，加班第2小時為 $91.6 \times 4/3 = 122$ 元，加班第3小時為 $91.6 \times 5/3 = 153$ 元，每日工資（含加班）為 $733 + 122 + 122 + 153 = 1,130$ 元（按被告答辯狀誤繕為1,152元）。休息日加班費第1小時為 $91.6 \times 4/3 = 122$ 元，第2小時為 $91.6 \times 4/3 = 122$ 元，加班第3小時到第11小時均為 $91.6 \times 5/3 = 153$ 元，休息日加班每日工資（含加班）為 $(122 \times 2) + (153 \times 9) = 1,621$ 元。國定假日加班每小時為 $91.6 \times 2 = 183$ 元，第1小時至第11小時為 $183 \times 11 = 2,013$ 元。

(七)依原告陳報狀所訴，被告公司副理甲○○亦告知每月工作滿20天後，每多做1天則多1天不休假給付，此部分原告應負舉證責任，依勞動基準法第36條規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日，與原告簽訂底薪為21,009元，資方會在勞方無上班工作下，多給勞方2天工資，明顯不合理等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)本件原告自104年11月1日起即受僱於被告，擔任臺北市大同區揚雅立體停車場管理員，原告原以時計薪，嗣自106年1月1日起轉為正職人員後以月計薪。原告自104年11月起至108年2月止，每日工作時段為7至19時，每日工作時間為11小時，自108年3月起至108年4月30日止每日工作時段為10至22時，每日工作時間11小時。另原告於系爭工作期間（即106年1月1日至108年4月30日），每月工作日數如附表一「工作天數」欄所示，且原告於系爭工作期間亦每月自被告處受領如附表一「薪資總額」欄所示款項等事實，為兩造所不爭

01 執，並有原告所提出之系爭工作期間由被告交付之部分月份
02 薪資單、班表、其薪資轉帳銀行帳戶交易明細表（分見本院
03 卷第18至28頁及第32至72頁）及被告所提出之系爭工作期間
04 排班表（見本院卷第290至308頁）等在卷可查，此部分之事
05 實，堪認為真正。原告主張被告係以底薪計算系爭工作期間
06 之平日延長工作時間工資、國定假日工作工資及該日延長工
07 作時間工資，且未給付108年3、4月之全勤獎金等情，然為
08 被告所否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：(1)被告
09 有無短少給付原告於系爭工作期間之平日延長工作時間工
10 資、國定假日工作工資（含該日延長工作時間工資）？(2)被
11 告有無短少給付原告108年3、4月全勤獎金？茲分別論述如
12 下：

13 (二)按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係
14 自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞
15 動事件法第37條定有明文。而勞工就其與雇主間關於工資之
16 爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之
17 事實及受領時所附文件如薪資單等關於與勞動關係之關連性
18 部分提出證明；而雇主係本於計算後給付勞工工資之主動地
19 位，對於給付勞工款項之內容、依據等當知悉甚詳，且依勞
20 動基準法（下稱勞基法）第23條，雇主本應置備工資清冊，
21 將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記
22 入並保存5年，足見雇主對於勞工因勞動關係所為給付，於
23 實質上是否符合「勞務對價性」及「經常性之給與」，是否
24 屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。
25 爰明定於勞動事件法第37條，勞工與雇主間關於工資之爭
26 執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性
27 事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事
28 訴訟法第281 條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉
29 證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價或非經
30 常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，
31 謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。

01 (三)本件原告主張其於系爭工作期間每月自被告處受領如附表一
02 「薪資總額」欄所示款項乙情，為兩造所不爭執，且有原告
03 所提出、被告亦不爭執真正之薪資單影本在卷可查（見本院
04 卷第18至28頁），參照前述說明，原告於系爭工作期間每月
05 自被告處所領取如附表一「薪資總額」欄所示款項，即可推
06 定為原告因工作所獲得之報酬。雖被告以原告所提出薪資單
07 係被告會計人員計算錯誤、誤植所致，原告於系爭工作期間
08 所受領款項有溢領薪資乙節，固提出薪資明細表、個人薪資
09 單等為證（見本院卷第154至198頁），然此為原告否認，且
10 原告所提出薪資單係被告製作，並於原告任職期間所發給，
11 而被告所提出之薪資明細表係被告自行製作，另個人薪資單
12 則係原告離職後之109年間始由被告製作等節，亦據被告自
13 承無訛（見本院卷第285至286頁），足見被告所提出之個人
14 薪資單並非於原告任職期間所發給。況依被告所提出之臺北
15 市政府勞動局裁處書影本（見本院卷第150至152頁），可知
16 被告於108年間，曾因與原告間有勞資爭議而接受勞動檢
17 查，被告於勞動檢查後始另行製作之個人薪資單，其真實
18 性，顯有可疑。是被告所提出之薪資明細表及個人薪資單，
19 並無法推翻如附表一「薪資總額」欄所示款項係原告提供勞
20 務而獲得報酬之認定，被告前述抗辯，難謂有據。

21 (四)另按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及
22 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
23 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞動基準法
24 （下稱勞基法）第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲
25 得之報酬」及「經常性之給付」，分別係指符合勞務對價
26 性，及在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
27 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通
28 常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。又同法第24條所
29 稱平日每小時工資額，僅以勞工在每日正常工作時間內每小
30 時所得之報酬為限，是除不具工資性質之勉勵性、恩惠性給
31 付當然不包括外，勞工因延長工作時間所得以及與工作時間

之計算無關者，均不得併入平日每小時工資額之計算（最高法院110年度臺上字第2035號判決意旨參照）。本件原告於系爭工作期間每月曾領取由被告所給付如附表一「薪資總額」所示報酬，另原告於系爭工作期間每月工作日數亦如附表一「工作天數」欄所示等節，業已認定如前。雖原告僅提出106年1月、2月、8月、12月、107年1月及108年3月之薪資單，而未有其餘期間之薪資單，致無法得知其餘月份被告所給付之各項明細為何。然原告確於系爭工作期間每月領取如附表一「薪資總額」所示之報酬，且參以原告所提出之薪資單內，每月之「底薪」、「加班津貼1」、「加班津貼2」、「全勤」之數額均相同，而「不休假給付」、「約定津貼」則隨每月工作日數多寡而不同，故未有薪資單之其餘系爭工作期間每月薪資明細，應如其於起訴狀所列薪資明細表（即本院卷第30頁）所示。另依原告所提出之106年1月、2月、8月、12月、107年1月及108年3月之薪資單，此6個月薪資單內均有「底薪」、「加班津貼1」、「加班津貼2」、「不休假給付」、「約定津貼」及「全勤」等項目給付，故計算原告於系爭工作期間之延長工作時間工資，自應將如附表一「加班津貼1」、「加班津貼2」所示被告已給付之延長工作時間工資扣除。而於106年1月、2月薪資單內另有「加發薪」項目，而此「加發薪」數額係以該月底薪（即21,120元）計算原告該月日薪為704元（計算式為： $21,120/30=704$ ），再乘該月原告於國定假日工作之日數，因原告於106年1月國定假日工作日數為6日，加發薪為4,224元（ $704 \times 6=4,224$ ）、106年2月國定假日工作日數為1日，加發薪為704元（ $704 \times 1=704$ ），故此「加發薪」應係被告就原告於國定假日工作已給付之工資，於計算系爭工作期間延長工作時間工資時，亦應扣除。而前述薪資單及如附表一所示薪資均有「底薪」、「不休假給付」、「約定津貼」及「全勤」等項目，可知前述項目均屬經常性給與，且被告亦未能證明前述項目係不具工資性質之勉勵性、恩惠性給付，或係原告因延

01 長工作時間之所得，故前述項目當屬原告於正常工作時間所
02 獲得之工資。故原告於系爭工作期間每月正常工作時間之工
03 資即如附表二「月薪」欄所示數額（計算式為：各月份「底
04 薪」+「不休假給付」+「約定津貼」+「全勤」=「月
05 薪」）。

06 (五)又勞基法第30條第1項前段規定：勞工正常工作時間，每日
07 不得超過8小時，另勞基法第24條第1項第1、2款亦規定：雇
08 主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標
09 準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
10 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
11 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。且按紀念日、勞
12 動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。
13 第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別
14 休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工
15 作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工
16 或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第37條、第39條亦定
17 有明文。本件原告於系爭工作時間之每日工作時間均為11小
18 時（即除正常工作時間8小時外，每日均延長工作時間2小時
19 及再延長工作時間1小時）、每月工作日數如附表一「工作
20 天數」欄所示、原告每月正常工作時間工資如附表二「月
21 薪」欄所示及每月於該月國定假日（即勞基法第37條所稱休
22 假）工作之工作日數如附表二「當月國定假日工作日數」欄
23 所示等事實，均如前述。故原告於系爭工作期間每月因每日
24 延長工作時間2小時，被告應給付該延長工作時間2小時工資
25 即如附表二「加班2小時工資」欄所示（計算式為：月薪/3
26 0/8*1.34*2*當月工作日數）；被告應給付每月因每日再延
27 長工作時間1小時之工資即如附表二「再加班1小時工資」欄
28 所示（計算式為：月薪/30/8*1.67*1*當月工作日數），前
29 合計被告應給付系爭工作期間原告延長工作時間工資應為40
30 7,824元；而原告於系爭工作期間於國定假日工作，被告應
31 給付該國定假日工作之工資即如附表二「當月國定假日工作

工資」欄所示（計算式為：月薪/30*當月國定假日工作日數），合計被告應給付原告於系爭工作期間國定假日工作之工資為30,836元。然依附表一所示，被告已給付原告延長工作時間工資（即附表一「加班津貼1」及「加班津貼2」）合計為215,040元，被告已給付原告於系爭工作期間國定假日工作工資（即附表一所示「加發薪」）合計為14,784元，故原告主張被告已給付延長工作時間工資及國定假日工作工資均有不足乙節，即屬有據。故被告應再給付原告延長工作時間工資應為192,784元（計算式為：407,824-215,040=192,784），應再給付原告國定假日工作工資為16,052元（計算式為：30,836-14,784=16,052）。

(六)又原告於108年3、4月之工作日數分別為27日及26日，且觀原告所提出108年3月薪資單（見本院卷第28頁），被告亦未給付108年3月之全勤項目薪資1,000元。被告雖否認被告公司有「全勤」項目薪資，然依原告所提出其餘月份薪資單，被告均有給付「全勤」項目薪資1,000元，且原告於108年3、4月之工作日數與其他系爭工作期間日數並未減少，故原告主張被告應給付108年3、4月之全勤項目薪資共2,000元，應屬可信。

四、從而，原告依勞動契約及勞動基準法之法律關係，請求被告應給付原告210,836元（即被告應給付延長工作時間工資192,784元、國定假日工作工資16,052元及108年3、4月全勤項目薪資2,000元），及自起訴狀繕本送達翌日（即110年4月13日）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

六、本件係簡易訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第389第1項第3款及勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權為假執行之宣告及諭知被告如以2

10,836元為原告預供擔保，得免為假執行。並依職權確定訴訟費用額為2,320元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中 華 民 國 110 年 11 月 8 日

勞動法庭法官 莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 110 年 11 月 8 日

書記官 王淳平

附表一

年月	底薪	加班津貼1	加班津貼2	不休假給付	約定津貼	全勤	加發薪	薪資總額	工作天數
10601	21,120	4,720	2,960	14,400	2,160	1,000	4,224	50,584	30
10602	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000	704	41,016	26
10603	21,120	4,720	2,960	10,080	1,944	1,000		41,824	27
10604	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000	704	41,016	26
10605	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000	1,408	41,720	26
10606	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10607	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10608	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10609	21,120	4,720	2,960	5,760	1,729	1,000		37,289	24
10610	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000		40,312	26
10611	21,120	4,720	2,960	5,760	1,728	1,000		37,288	24
10612	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000		40,312	26
10701	22,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		39,800	25
10702	22,120	4,720	2,960	4,320	1,656	1,000	2,816	39,592	23
10703	22,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000		41,312	26
10704	22,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		39,800	25

(續上頁)

01

10705	22,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		39,800	25
10706	22,120	4,720	2,960	5,760	1,728	1,000		38,288	24
10707	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10708	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10709	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10710	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10711	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10712	21,120	4,720	2,960	7,200	1,800	1,000		38,800	25
10801	21,120	4,720	2,960	5,760	1,728	1,000	704	37,788	24
10802	21,120	4,720	2,960	2,880	1,584	1,000	2,816	37,376	22
10803	21,120	4,720	2,960	10,080	1,944	1,000		40,824	27
10804	21,120	4,720	2,960	8,640	1,872	1,000	1,408	40,720	26
合計		215,040					14,784		

02

附表二

03

年月	底薪 (A)	不休假 給付 (B)	約定 津貼 (C)	全勤 (D)	月薪 (E=A +B+C +D)	加班2 小時工 資(F =E/3 0/8*1. 34*2* H)	再加班 1小時 工資 (G= E/30/8 *1.67* 1*H)	當月 工作 日數 (H)	當月國 定假日 工作工 資(I =E/30 *J)	當月 國定 假日 工作 日數 (J)
10601	21,120	14,400	2,160	1,000	38,680	12,958	8,074	30	6,447	5
10602	21,120	8,640	1,872	1,000	32,632	9,474	5,904	26	1,088	1
10603	21,120	10,080	1,944	1,000	34,144	10,294	6,415	27		
10604	21,120	8,640	1,872	1,000	32,632	9,474	5,904	26	2,175	2
10605	21,120	8,640	1,872	1,000	32,632	9,474	5,904	26	2,175	2
10606	21,120	7,200	1,800	1,000	31,120	8,688	5,414	25		
10607	21,120	7,200	1,800	1,000	31,120	8,688	5,414	25		
10608	21,120	7,200	1,800	1,000	31,120	8,688	5,414	25		

(續上頁)

01

10609	21, 120	5, 760	1, 729	1, 000	29, 609	7, 935	4, 945	24		
10610	21, 120	8, 640	1, 872	1, 000	32, 632	9, 474	5, 904	26	1, 088	1
10611	21, 120	5, 760	1, 728	1, 000	29, 608	7, 935	4, 945	24		
10612	21, 120	8, 640	1, 872	1, 000	32, 632	9, 474	5, 904	26		
10701	22, 120	7, 200	1, 800	1, 000	32, 120	8, 967	5, 588	25	1, 071	1
10702	22, 120	4, 320	1, 656	1, 000	29, 096	7, 473	4, 657	23	4, 849	5
10703	22, 120	8, 640	1, 872	1, 000	33, 632	9, 764	6, 085	26		
10704	22, 120	7, 200	1, 800	1, 000	32, 120	8, 967	5, 588	25	1, 071	1
10705	22, 120	7, 200	1, 800	1, 000	32, 120	8, 967	5, 588	25	1, 071	1
10706	22, 120	5, 760	1, 728	1, 000	30, 608	8, 203	5, 112	24	1, 020	1
10707	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25		
10708	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25		
10709	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25	1, 037	1
10710	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25	1, 037	1
10711	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25		
10712	21, 120	7, 200	1, 800	1, 000	31, 120	8, 688	5, 414	25		
10801	21, 120	5, 760	1, 728	1, 000	29, 608	7, 935	4, 945	24	987	1
10802	21, 120	2, 880	1, 584	1, 000	26, 584	6, 531	4, 070	22	3, 545	4
10803	21, 120	10, 080	1, 944	1, 000	34, 144	10, 294	6, 415	27		
10804	21, 120	8, 640	1, 872	1, 000	32, 632	9, 474	5, 904	26	2, 175	2
合計						407, 824			30, 836	