

臺灣高等法院臺南分院民事判決

109年度勞上易字第14號

上訴人 永華春育樂有限公司

永華春天有限公司

共同

法定代理人 蒲宣成

共同

訴訟代理人 李耿誠律師

傅敏臻律師

被上訴人 黃榮宗

訴訟代理人 楊淑惠律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國109年3月9日臺灣臺南地方法院108年度勞訴字第63號第一審判決提起上訴，本院於110年1月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人永華春育樂有限公司負擔25分之8，餘由上訴人永華春天有限公司負擔。

事實及理由

一、本件被上訴人主張：上訴人兩家公司均為蒲宣成所經營，被上訴人自民國103年2月5日起至104年1月31日止，及自105年4月1日起至105年9月30日止，任職於上訴人永華春育樂有限公司（下稱永華春育樂公司）；另自104年2月1日起至105年3月31日止，及自105年10月1日起至108年2月28日止，任職於上訴人永華春天有限公司（下稱永華春天公司），均係依蒲宣成之指示於上訴人間調動工作，每月基本工資按當時之基本工資計算，並約定自103年2月起至103年6月30日之上班時間為每日正常上下班，但每月只排休5天，且不可排定星期六、星期日；自103年7月1日起至104年7月30日止，工作2日休息1日；自104年8月1日起至107年9月30日止，工作1日休息1日；自107年10月1日起至被上訴人108年2月28日離職

01 止，工作1日休息1日，均無其他放假日或休假日。又被上訴
02 人上開「工作2日休息1日」及「工作1日休息1日」工作型態
03 之工作日需24小時隨時待命，故工作日之1日工作時間為24
04 小時，核算被上訴人得請求上訴人給付之工資如附表「應領
05 工資」欄所示，但上訴人僅給付如附表「實際已領工資」欄
06 所示之工資，尚有如附表「工資（含加班費）差額」欄所示
07 之工資未給付等情，爰依勞動基準法第30條第1項前段、第2
08 4條之規定，求為命上訴人永華春育樂公司應給付被上訴人
09 新臺幣（下同）165,727元，及自108年5月30日起至清償日
10 止，按週年利率百分之5計算之利息；上訴人永華春天公司
11 應給付被上訴人352,856元，及自108年5月30日起至清償日
12 止，按週年利率百分之5計算之利息（原審為被上訴人此部
13 分勝訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴，其餘未繫屬本
14 院者，不予贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

15 二、上訴人則以：被上訴人工作日僅工作11.25小時，就午夜12
16 時至翌日上午8時之期間，被上訴人係在家休息，於翌日上
17 午8時回來辦理簡單交接，期間縱有返回處理上訴人事務，
18 亦係從事非勞動契約約定之間歇性工作，如收轉緊急文件、
19 接聽電話、巡查事業場所及緊急事故之通知、聯繫或處理，
20 非屬加班，兩造並已議定以津貼補貼，上訴人多年來於當月
21 薪資給付金額不等之支援津貼，或以其他津貼名目作為值班
22 津貼，被上訴人應受拘束，不得再請求加班費。又上訴人每
23 月給付薪資，係以基本工資加上加班費總合計算，105年2月
24 起至108年2月均經被上訴人具領簽名，且依照被上訴人於10
25 4年2月16日及105年2月6日親簽之個人任職確認書暨收領憑
26 證，第2段記載「另一併確認，本人於任職期間至今，公司
27 未有任何未休之休假日數、加班費及勞基法等損害於本人之
28 任何情事，亦一併確認及聲明」，足證上訴人並無積欠被上
29 訴人加班費，被上訴人事後再起爭執，有違誠信原則等語，
30 資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決關於分別命上訴人永華春
31 育樂公司給付被上訴人165,727元本息、上訴人永華春天公

01 司給付被上訴人352,856元本息部分，及各該部分假執行之
02 宣告暨命負擔訴訟費用之裁判均廢棄。(二)上開廢棄部分，被
03 上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

04 三、兩造不爭執事項：

05 (一)上訴人永華春育樂公司及永華春天公司之法定代理人均為蒲
06 宣成，上開二家公司均為其所經營，登記所營事業均為一般
07 旅館業；被上訴人自103年2月5日起至104年1月31日止、105
08 年4月1日起至105年9月30日止，任職於永華春育樂公司；10
09 4年2月1日起至105年3月31日止、105年10月1日起至108年2
10 月28日止，任職於永華春天公司。

11 (二)被上訴人任職於永華春育樂公司及永華春天公司期間，107
12 年10月前之職務名稱為儲備幹部，107年10月開始之職務名
13 稱為主任，工作內容均為管理房務、櫃台等部門之人員調配
14 及運營。

15 (三)被上訴人於103年2月起至103年6月30日止，每日正常上下
16 班，每月排休5天（星期六、日不得排休），每月薪資為24,
17 000元；103年7月1日起至104年7月30日止，連續工作2日休
18 息1日；104年8月1日起至107年9月30日止，工作1日休息1
19 日；107年10月1日起至108年2月28日離職止，工作1日休息1
20 日，均無其他放假日或休假日。

21 (四)被上訴人工作日自上午8時起至午夜12時止，扣除休息時間
22 後，實際工作11.25小時（不包括兩造爭議之工作日午夜12
23 時至翌日上午8時期間）。

24 (五)被上訴人分別於104年2月16日、105年2月6日、106年某日及
25 108年2月2日親自簽立個人任職確認書暨收領憑證，該憑證
26 之內容包括當年度或前一年度如有未休畢之休假（含國定假
27 日未休及特休未休之日數），同意公司以日薪折抵之方式為
28 給付，並確認任職期間公司無任何未休之休假日數或加班費
29 及勞動基準法等損害於被上訴人之任何情事。

30 (六)依臺南市政府108年4月23日府勞檢字第1080441300號裁處書
31 之記載，勞工局於108年2月23日、同年3月4日對永華春天公

01 司實施勞動檢查，發現受僱人即被上訴人107年12月份延長
02 工作時間超過46小時，且未經勞資會議同意彈性調整加班，
03 違反勞動基準法第32條第2項規定，因而裁處罰鍰2萬元。

04 (七)上訴人未曾依勞動基準法第84條之1之規定，報請當地主管
05 機關核備勞工之工作時間。

06 (八)如認被上訴人於工作日午夜12時至翌日上午8時交接前，在
07 上訴人公司值班之性質為待命時間，則被上訴人得請求上訴
08 人永華春育樂公司給付工資（含加班費）差額為165,727
09 元，請求上訴人永華春天公司給付工資（含加班費）差額為
10 352,856元（計算式詳如附表所示）。

11 四、兩造爭執事項：

12 (一)被上訴人於工作日午夜12時至翌日上午8時交接前，在上訴
13 人公司之工作內容及性質為何？

14 (二)被上訴人依勞動基準法第30條第1項前段、第24條規定分別
15 請求上訴人永華春育樂公司給付工資（含加班費）差額165,
16 727元本息、上訴人永華春天公司給付工資（含加班費）差
17 額352,856元本息，有無理由？

18 (三)被上訴人請求上訴人給付工資差額，是否違反誠信原則？

19 五、本院之判斷：

20 (一)按勞動基準法對於工作時間（第24條、第30條）、休息時間
21 （第34條、第35條）之用詞雖未有定義，但自同法第2條第1
22 款、第3款就勞工定義為指受雇主僱用從事工作獲致工資之
23 人，又就工資定義為指勞工因工作而獲得之報酬，由此定義
24 可知，工作時間應指勞工處於受雇主之指揮監督命令工作，
25 無法自由運用之時間，包括勞工實際提供勞務之時間，及勞
26 工處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之待命時
27 間；反之，休息時間則應指勞工得自由活動，不受雇主指揮
28 監督支配之時間。由於勞工在待命時間，縱未實際提供勞
29 務，但因雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務，此際勞工已
30 喪失其所擁有自工作解放之自由時間，而處於隨時有提供勞
31 務義務之不自由狀態，則該待命時間自應屬於工作時間。

01 (二)被上訴人主張其工作日午夜12時至翌日上午8時期間，係處
02 於雇主即上訴人得隨時指揮監督命令被上訴人提供勞務之待
03 命時間，應屬工作時間乙節；雖為上訴人所否認，並抗辯：
04 被上訴人於上開8小時期間，可在家休息，並未在上訴人處
05 提供勞務，僅於翌日上午8時回來辦理簡單交接，非屬待命
06 時間，縱有返回處理上訴人事務，亦係從事非勞動契約約定
07 之間歇性工作，至多僅屬值班性質等語。然查：

08 1.參酌證人吳○○於原審具結證稱：「汽車旅館的工作型態與
09 一般工作不同，上班時要多段式的打卡，8點上班，8點之前
10 要打第1段卡，下午6點要打下班卡，在晚上8點之前要再打
11 上班卡，然後在晚上12時要打下班卡之後，可以到值班寢室
12 休息，但要待命，因為只要有狀況，如警察臨檢、櫃台客
13 訴、客人有狀況等，櫃台人員無法處理時，就需由我們主管
14 去處理，沒有辦法回家睡覺，必須隨時待命，一接到電話就
15 要馬上起來處理，汽車旅館和飯店都是24小時營運。我在上
16 訴人處擔任與被上訴人相同之工作，都是儲備幹部，打卡、
17 休假方式均與被上訴人相同，工作日日間之工作，除上述工
18 作外，還要幫忙房務、櫃台事務、飯店內外清潔及修理事
19 宜」等語（見原審卷第229至232頁）；對照上訴人所舉證人
20 陳○○於本院審理時具結證述：「我是永華春育樂公司的員
21 工，擔任夜間櫃台，我與吳○○及被上訴人任職期間有重
22 疊，我從105年2月底任職永華春天公司，所以我與他們兩人
23 有共事過。我是夜間櫃台，我的工作時間是固定午夜12點到
24 隔日早上8點，之後就是我的下班時間。被上訴人是儲備幹
25 部，他算是我的主管，我的工作內容是服務客人、接洽訂
26 房、接電話等，被上訴人的工作我不是很清楚，但我在午夜
27 12點交接班的時候，被上訴人會來點收上一班櫃台的收入，
28 他會放在另一個櫃子鎖起來，點收完沒什麼事情之後，被上
29 訴人就會去休息，接下來就是我們的工作，我執行夜間櫃台
30 工作時，被上訴人不會巡視，只有在我需要另一個人手的時
31 候，才會打電話請被上訴人來支援，因為被上訴人會在值班

01 室休息。我請求支援的情況不多，印象中我與被上訴人共事
02 期間，只有請他1次支援，好像是櫃台的電腦系統硬體故
03 障，當時我剛到職不久，那個狀況我不了解，所以請求被上
04 訴人支援，被上訴人當時在休息室休息，他只有以電話告訴
05 我怎麼處理，所謂支援就是處於待命的狀態。在我值夜間櫃
06 台的時間，被上訴人都是在公司休息室休息，他沒有回家，
07 被上訴人如果回家，人手就只剩下我一個，這樣就找不到支
08 援人力」等語（見本院卷一第127至130頁）；足認被上訴人
09 主張其於工作日自午夜12時起至翌日上午8時止該8小時之期
10 間，須支援協助夜間櫃台人員處理突發事件，係處於雇主得
11 隨時指揮監督命令其提供勞務狀態，並非不受雇主支配之休
12 息時間乙情，堪信屬實。

13 2.上訴人雖另舉證人孫○○於本院審理時證稱：「我擔任永華
14 春育樂公司經理職務內容為員工管理，擔任經理約有10年。
15 我與吳○○及被上訴人任職期間有重疊，他們兩人都是我應
16 徵進來，我是被上訴人的主管，主管也是輪班，我與他們的
17 工作內容大致相同，只是多了行政工作，包括考核屬下。被
18 上訴人也是主管，擔任主任，他的工作是管理員工、各部分
19 運轉的流程，有時要支援。工作2日休息1日，一樣是上午8
20 點到午夜12點算工作1天，午夜12點到隔日上午8點是休息，
21 隔天早上8點再上班，再工作到午夜12點，然後隔天不用來
22 上班，到第4天早上8點再來上班。工作1日休息1日的情形也
23 是如此。（提示原審卷第97至125頁員工考勤記錄表）如108
24 年1月18日早上8點以前打卡簽到，下午6點休息打卡簽退，
25 晚上8點以前算加班打卡簽到，到午夜12點再打卡簽退，隔
26 日早上8點前打卡簽到即可，並不需要在午夜及早上8點再重
27 複打卡顯示外出、返回，這應該是被上訴人自行在打卡機上
28 打外出及返回卡。午夜12時至翌日早上8時這8個小時，上訴
29 人公司沒有規定，主管有休息室，主管可以在公司的休息室
30 休息，也可以回家休息。在午夜12時至翌日早上8時這段時
31 間，處理諸如櫃檯無法處理的客訴、緊急文件、接聽電話、

01 巡查事業場所及緊急事故之通知、聯繫、處理等工作，一般
02 來說，這些工作都是夜間工作櫃台要處理的工作，主管是下
03 班休息，不需要處理這些工作，即便是緊急事件也不用處
04 理，由夜櫃處理即可」等語（見本院卷一第123至127頁）。

05 3.然查，證人孫○○前揭證稱被上訴人工作日在午夜12時至翌
06 日早上8時期間，是下班休息，毋需處理夜間櫃台要處理的
07 工作，即便是緊急事件亦不用處理，由夜櫃處理即可之情，
08 明顯與證人吳○○、陳○○所證情節不符，衡諸證人陳○○
09 為第一線夜間櫃台人員，其對於被上訴人之工作內容，當較
10 證人孫○○更貼近於實際情形，且觀臺南市政府警察局第四
11 分局華平派出所於106年至107年間，曾多次於深夜時間（23
12 時15分、23時13分、23時20分、22時10分）臨檢上訴人永華
13 春天公司，並經在場負責人（包括被上訴人）於檢查（臨
14 檢）紀錄表上簽名（見本院卷二第3至11頁），而上開臨檢
15 雖非在午夜12時至翌日早上8時期間，但時間確實甚為接
16 近。因此，證人吳○○、陳○○所證上情，應與事實相符，
17 為足採信。至於證人孫○○所述被上訴人工作日在午夜12時
18 至翌日早上8時期間，是下班休息時間，不需處理公司事務
19 云云，難謂無迴護上訴人之情形，不足憑信。

20 4.再者，審究證人吳○○、陳○○前揭所證情節，對照上訴人
21 提供予臺南市政府勞工局之打卡紀錄即員工考勤紀錄表可
22 知，被上訴人上開「工作2日休息1日」及「工作1日休息1
23 日」工作型態之工作日自午夜12時起至翌日上午8時止之期
24 間，係要求被上訴人打卡「外出」及「返回」，此有臺南市
25 政府勞工局108年10月2日南市勞安字第1080940570號函附員
26 工考勤紀錄表可稽（見原審卷第83至125頁）。是以，臺南
27 市政府勞工局之承辦人員應係誤信該員工考勤紀錄表表面文
28 字之記載，錯認被上訴人在上訴人處1個工作日之工作時
29 間，僅有11.25小時，乃未將被上訴人於工作日自午夜12時
30 起至翌日上午8時止之待命時間亦計入其工作時間，因此，
31 方未就此部分列入其裁罰事實，要難據此倒果為因，而謂被

01 上訴人於工作日自午夜12時起至翌日上午8時止之待命時間
02 非其工作時間。是故，上訴人抗辯其除107年12月份超過法
03 定一個月延長工時46小時遭主管機關裁處外，並未因被上訴
04 人於工作日自午夜12時起至翌日上午8時止之問題而遭懲
05 處，足認被上訴人上開期間並未在上訴人公司提供勞務等
06 語，亦非可採。

07 5.從而，被上訴人主張其於工作日午夜12時至翌日早上8時期
08 間，係處於隨時為上訴人處理警員臨檢、支援協助夜間櫃台
09 等事務之待命狀態，要屬可信。準此，依被上訴人於工作日
10 自午夜12時起至翌日上午8時止之工作內容及性質而言，不
11 論其實際上是否有為雇主提供勞務，因其係處於隨時有為雇
12 主提供勞務之待命狀態，則該待命時間自應為其工作時間，
13 要可認定。

14 (三)被上訴人又主張其先前不諳法律，不知待命時間為工作時
15 間，可向上訴人請求加班費，而依其全部工作時間計算結
16 果，上訴人永華春育樂公司尚應給付工資（含加班費）差額
17 165,727元，上訴人永華春天公司尚應給付工資（含加班
18 費）差額352,856元等情；雖經上訴人抗辯：被上訴人實際
19 平均每月薪資為3萬餘元，已高於基本工資及以基本工資計
20 算加班費之總額。又兩造就工作日午夜12時至翌日早上8時
21 期間，已議定以津貼補貼，上訴人於107年9月至11月之薪資
22 曾給付支援獎金（津貼）200元、1,600元、1,200元不等，
23 被上訴人應受拘束，不得更行請求加班費等語。惟查：

24 1.依據證人孫○○於本院審理時證稱：「我、被上訴人或吳○
25 ○沒有與上訴人議定以按月給付支援津貼200元作為午夜12
26 時至翌日早上8時這段值勤時間的對價，而不再請求加班費
27 的約定」等語（見本院卷一第125頁），且衡諸勞動基準法
28 係規定勞動條件之最低標準，為保障勞工之權益，雇主與勞
29 工所訂勞動條件，並不得低於該法所定之最低標準，是以兩
30 造間就工作日午夜12時至翌日早上8時之待命時間，不論是
31 否有議定以低於勞動基準法所定基本工資最低標準計算之支

援津貼為補貼，然此並不影響上訴人仍負有按勞動基準法第24條、第30條強制規定，給付被上訴人逾法定正常工作時間（含待命時間）加班費之義務，自不因兩造間就此是否有為低於勞動基準法所定最低標準之約定而異其效力。

2.再者，被上訴人於工作日午夜12時至翌日上午8時交接前，在上訴人公司值班之性質為待命時間，已如前述，而觀諸被上訴人請求上訴人永華春育樂公司給付工資（含加班費）差額165,727元，上訴人永華春天公司給付工資（含加班費）差額352,856元（見兩造不爭執事項六），係以勞動基準法規定每月基本工資為其每月應領加班費之計算依據（詳如附表所示），由此可見，上訴人抗辯被上訴人實際平均每月薪資為3萬餘元，已高於基本工資及以基本工資計算加班費之總額，上訴人已依法並完全給付全部加班費，顯非可採。且如認被上訴人於工作日午夜12時至翌日上午8時交接前，在上訴人公司值班之性質為待命時間，則被上訴人得請求上訴人永華春育樂公司給付工資（含加班費）差額為165,727元，請求上訴人永華春天公司給付工資（含加班費）差額為352,856元，亦為兩造所不爭執。由是觀之，被上訴人主張依其全部工作時間計算結果，上訴人永華春育樂公司尚應給付工資（含加班費）差額165,727元，上訴人永華春天公司尚應給付工資（含加班費）差額352,856元乙節，為足採信。上訴人抗辯兩造已議定以津貼補貼，被上訴人應受拘束，不得更行請求加班費，且上訴人已依法給付全部加班費等語，非可採憑。

(四)上訴人雖又抗辯：依照被上訴人於任職期間親簽之個人任職確認書暨收領憑證，其第2段載有「另一併確認，本人於任職期間至今，公司未有任何未休之休假日數、加班費及勞基法等損害於本人之任何情事，亦一併確認及聲明」等語，被上訴人既已知悉上開內容並於其上簽名，且未在離職前提出異議，足證上訴人並無積欠加班費，被上訴人事後再起爭執，有違誠信原則等語；然查：

01 1.按權利之行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目
02 的；行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14
03 8條定有明文。而所謂誠實信用之原則，係在具體的權利義
04 務關係，依正義公平之方法，確定並實現權利之內容，避免
05 當事人間犧牲他方利益以圖利自己，自應以權利人及義務人
06 雙方利益為衡量依據，並應考察權利義務之社會上作用，於
07 具體事實妥善運用之方法。

08 2.稽之證人孫○○於本院審理時證稱：「（提示原審卷第63至
09 67頁）個人任職確認書暨收領憑證是每年領取年終獎金時的
10 收領憑證，因為年終獎金包括國定假日未休、特休未休及年
11 終獎金，所以才會簽此憑證」等語（見本院卷一第126
12 頁），足認該收領憑證係勞工為領取雇主給付之國定假日未
13 休、特休未休及年終獎金而為簽收之證明。又被上訴人雖分
14 別於104年2月16日、105年2月6日、106年某日及108年2月2
15 日親自簽立個人任職確認書暨收領憑證，而其內容論及確認
16 任職期間公司無任何未休之休假日數或加班費及勞基法等損
17 害於被上訴人之任何情事（見兩造不爭執事項(五)），但其所
18 述上情既與客觀事實未盡相符，且勞動基準法係規範勞動條
19 件最低標準之強行法規，上訴人並未依法全額給付被上訴人
20 逾法定正常工作時間（含待命時間）之加班費，已如前述，
21 則為保障勞工之合法權益，自不因被上訴人於在職期間曾簽
22 立個人任職確認書暨收領憑證且無異議，而遽謂上訴人已履
23 行其給付全部加班費之義務。

24 3.準此，上訴人就被上訴人所擔任不得由勞雇雙方任意另訂工
25 作條件之工作時數約定為值班，並以津貼補貼，而使被上訴
26 人於任職期間不知可請求此段待命期間之工資，不無犧牲勞
27 工權益，以圖減省雇主自己人事成本費用之情事。則考量勞
28 動基準法之立法目的，被上訴人於離職後向上訴人依法請求
29 給付加班費，核屬權利之正當行使，並無違反誠信原則之情
30 形。上訴人抗辯被上訴人事後為本件請求，有違誠信原則，
31 難謂有據。

六、綜上所述，被上訴人依勞動基準法第30條第1項前段及第24條之規定，請求上訴人永華春育樂公司給付工資（含加班費）差額165,727元、上訴人永華春天公司給付工資（含加班費）差額352,856元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年5月30日（見原審勞調卷第57、59頁送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。從而，原審就上開應准許部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第1項但書，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 2 月 3 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

法 官 王 浦 傑

法 官 張 季 芬

上為正本係照原本作成。
不得上訴。

中 華 民 國 110 年 2 月 3 日

書記官 郭馥萱

附表：

一、上訴人永華春育樂公司部分：

任職期間	工作型態	每月基本工資				實際已領工資	工資（含加班費）差額
			每日加班時數	每月應	應領工資		

(續上頁)

01

				領加班費			
103年7月1日起至104年1月31日止，計7月	工作2日休息1日	19,273元	6.83小時	25,740元計算式： $\{ [(19,273 \times 1.33 \times 2) + [(19,273 \div 8) \times 1.66 \times 3]] \times 30 = 25,740$	315,091元計算式： $(19,273 + 25,740) \times 7 = 315,091$	203,000元	112,091元
105年4月1日起至105年9月30日止，計6月	工作1日休息1日	20,008元	3.63小時	13,440元計算式： $\{ [(20,008 \times 1.33 \times 2) + [(20,008 \div 8) \times 1.66 \times 3]] \times 30 = 13,440$	234,136元計算式： $(20,008 + 13,440) \times 7 = 241,696$	180,500元	53,636元
						合計	165,727元

02 二、上訴人永華春天公司部分：

03

任職期間	工作型	每月基本				實際已領工	工資(含加

	態	工資	每日加班時數	每月應領加班費	應領工資	資	班費) 差額
104年2月1日起至104年6月30日止，計5月	工作2日休息1日	19,273元	6.83	25,740元計算式： $\{ [(19,273 \times 1.33 \times 2) + (19,273 \div 8) \times 1.66 \times 4.83] \} \times 30 = 25,740$	225,065元計算式： $(19,273 + 25,740) \times 5 = 225,065$	145,000元	80,065元
104年7月1日起至104年7月31日止，計1月	工作2日休息1日	20,008元	6.83	26,700元計算式： $\{ [(20,008 \times 1.33 \times 2) + (20,008 \div 8) \times 1.66 \times 4.83] \} \times 30 = 26,700$	46,708元計算式： $20,008 + 26,700 = 46,708$	29,000元	17,708元
104年8月1日起至105年3月31日止，計8月（勞動基準法105年1月1日修正施行前計5月，後計3月）	工作1日休息1日	20,008元	修法前：3.63小時	修法前13,440元計算式： $\{ [(20,008 + 13,440) \times 5] + [(20,008 + 13,440) \times 1.33 \times 2] + [(20,008 \div 8) \times 1.66 \times 4.83] \} \times 3 = 270,824$	270,824元計算式： $[(20,008 + 13,440) \times 5] + [(20,008 + 13,440) \times 1.33 \times 2] + [(20,008 \div 8) \times 1.66 \times 4.83] \times 3 = 270,824$	217,980元	52,844元

(續上頁)

01

			修法後：3.89小時	$\times 1.66 \times 1.63 \times 30 = 13,440$ 修法後 14,520 元計算式： $\{ [(20,008.8) \times 1.33 \times 2] + [(20,008.30 \div 8) \times 1.66 \times 1.89] \} \times 30 = 14,520$			
105年10月1日起至105年12月31日止，計3月	工作1日休息1日	20,008元	3.89小時	14,520 元計算式： $\{ [(20,008.8) \times 1.33 \times 2] + [(20,008.30 \div 8) \times 1.66 \times 1.89] \} \times 30 = 14,520$	103,584 元 計算式： $(20,008 + 14,520) \times 3 = 103,584$	90,000元	13,584元
106年1月1日起至106年12月31日止，計12月	工作1日休息1日	21,009元	3.89小時	15,240 元計算式： $\{ [(21,009.8) \times 1.33 \times 2]$	434,988 元 計算式： $(21,009 + 15,240) \times 12 = 434,988$	363,498元	71,490元

(續上頁)

01

				$+ \{ (21,00930 \div 8) \times 1.66 \times 1.89 \} \times 30 = 15,240$			
107年1月1日起至107年12月31日止，計12月	工作1日 休息1日	22,000元	3.89小時	$15,960 \text{ 元計算式：} (22,000 + 15,960) \times 12 = 455,520$	455,520 元計	353,278元	102,242元
108年1月1日起至108年2月28日止，計2月	工作1日 休息1日	23,100元	3.89小時	$16,740 \text{ 元計算式：} (23,100 + 16,740) \times 2 = 79,680$	79,680 元計	64,757元	14,923元
						合計	352,856元