

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

108年度南勞簡字第39號

原告 李毓喬

被告 許世文即福龍汽車材料行

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109年4月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬柒仟貳佰壹拾柒元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳拾玖萬柒仟貳佰壹拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時原聲明：被告應給付新臺幣（下同）37萬6,465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。嗣於民國108年11月14日具狀追加請求4萬5,746元（即請求之金額合計42萬2,211元，本院卷第151至154頁），經核係基於兩造間勞動契約關係請求給付加班費之同一基礎事實，符合前開法條規定之情形，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）原告於104年11月2日至108年9月2日間任職於被告經營之福龍汽車材料行，並擔任外勤送貨人員。因被告要求原告於平日超時加班（每日加班時數約2小時）、星期六及國定假日出勤加班，惟未曾給付加班費，如依勞動基準法規定計算，原告得領取平日超時加班費、星期六出勤加班費合計36萬8,962元（原告主張之平日超時加班費、星期六加班費與其計算如附表一所示之金額不符，故以原告起訴狀所列32萬3,216元及108年11月14日追加書狀追加請求之4萬5,746元予以合計即36萬8,962元）、國定假日出勤之加班費1萬4,680元。

又被告於原告任職期間並未給予特別休假，原告自得請求特別休假未休日數折算之工資2萬9,069元；另被告短發年終獎金9,000元，及107年6月份薪資僅給付2萬6,500元，短發500元，被告依勞動契約自應給付。為此，爰依勞動基準法第24條、第38條及第39條提起本件訴訟等語。

(二)並聲明：被告應給付42萬2,211元。

三、被告則以：

(一)原告向被告應徵外勤送貨人員時，即表示願於星期六及國定假日出勤，並約定每月薪資依法定基本工資計算，星期六及國定假日出勤之薪資，於年終時按其出勤天數另行核發薪資，並未有年終獎金之約定。又被告依外勤送貨人員之工作性質，僅要求原告於每日上午上班及下午上班時打卡，並無原告所稱每日打卡4次之情形，且原告上班時間彈性，於106年5月1日前工作時間為上午8點10分至下午5點40分或上午8點30分至下午6點，中午及下午休息各1小時、0.5小時；106年5月1日以後工作時間為上午8點30分至下午6點或上午9點至下午6點30分，中午休息1.5小時，並未有原告主張平日超時加班情形。

(二)原告於104年、105年間之星期六出勤天數分別為4日、24日（106年修法前係採隔週休），106年間星期六出勤天數為38日，107年間星期六出勤天數為28日，108年間星期六出勤天數為29日，則原告得請求之星期六出勤薪資為11萬3,192元【計算式：2萬8元÷30日×4日+2萬8元÷30日×24日+2萬1,009元÷30日×38日+1,162元×28日+1,220元×29日=11萬3,192元】。

(三)原告主張僅其中105年4月5日、105年10月10日、106年2月28日、106年10月10日、107年2月28日、107年4月4日、107年10月10日、108年2月28日，係屬國定假日出勤，其餘主張均屬工作日出勤而不得請求額外薪資，故原告得請求之國定假日出勤薪資為6,373元【計算式：1,334元+1,400元+2,199元+1,440元=6,373元】。

01 (四)原告於被告材料行任職期間依勞動基準法規定，特別休假合
02 計28.67日【計算式：7日（105年11月2日至106年11月1日）
03 +10日（106年11月2日至107年11月1日）+11.67日（107年
04 11月2日至108年9月2日）=28.67日】，然106年修法前之特
05 別休假未休日數不得折換工資，原告得請求之特別休假未休
06 日數為21.67日，折算之工資應為1萬6,319元【計算式：2萬
07 2,000元÷30日×10日+2萬3,100元÷30日×11.67日=1萬
08 6,319元】。

09 (五)綜上，被告應給付之金額為13萬5,884元【計算式：11萬3,1
10 92元+6,373元+1萬6,319元=13萬5,884元】，方屬適法等
11 語置辯。

12 (六)並聲明：

13 1.原告之訴駁回。

14 2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

15 四、本院得心證之理由：

16 (一)查原告於104年11月2日至108年9月2日間任職於被告經營之
17 福龍汽車材料行，並擔任外勤送貨人員。原告於104年11月
18 至105年3月期間每月薪資為2萬3,500元、105年4至9月期間
19 每月薪資為2萬4,500元、105年10月至106年2月期間每月薪
20 資為2萬5,000元、106年3、4月每月薪資為2萬6,000元、106
21 年5至107年12月期間每月薪資為2萬7,000元、108年1月至其
22 離職（108年9月2日）期間每月薪資為2萬7,500元等情，有
23 原告提出之薪資單及被告整理之薪資明細在卷可稽（本院卷
24 一第63頁、第79頁、第143至149頁、第241至253頁），亦為
25 原告所不爭執，則原告自104年11月2日至108年9月2日期間
26 受雇於被告，並擔任外勤送貨工作，受雇期間每月薪資如上
27 述金額之事實，即堪無訛。

28 (二)原告請求平日加班費部分：

29 1.查被告抗辯原告任職期間僅要求原告打卡2次（即上午上班
30 、下午上班各打卡1次）乙節，此與證人即於被告材料行擔
31 任員工之陳柏光、陳子銘到庭具結證述：每日早上上班、

01 下午上班各打1次卡，1天僅打2次卡，108年9月間因遭勞工
02 局罰鍰後才改為每天4次（即早上上班、中午休息、下午上
03 班、下班各1次）等情相符（本院卷一第271、272頁、卷二
04 第14頁），亦與被告提出之陳子銘打卡單打卡情形一致（證
05 人陳子銘證述原告提出之打卡單係其上班期間所打，參本院
06 卷一第319至329頁，卷二第14頁）。雖原告仍主張其於被告
07 材料行任職期間，每日均打卡4次（即上午上班、中午休息
08 、下午上班、下班各打卡1次），然未提出任何證據以佐其
09 實，且一般雇主要求勞工上下班打卡，乃其管考勞工有無請
10 假、有無按時上下班、遲到等情形之方法，如雇主僅要求員
11 工於特定時段打卡（例如早上上班、下午下班打卡），衡情
12 員工應無必要刻意自行於其他時段打卡而使雇主知悉其上下
13 班之情形。況原告係擔任外勤送貨工作，工作時間較為彈性
14 ，而同樣擔任外勤工作之證人陳子銘亦證述：沒有看過原告
15 於中午休息或下午下班時打卡之行為，公司裡面的人都沒有
16 打下班卡；原告如果送貨給保養廠，他會騎自己的機車去送
17 貨，然後直接回家等語明確（本院卷二第19頁），由此可見
18 原告主張其自104年11月2日至108年9月2日任職被告材料行
19 期間，每日均打卡4次一語，顯然與客觀事實不符，難可憑
20 採，被告抗辯僅要求原告每日上午上班、下午上班時各打卡
21 1次之事實，堪可採信。

- 22 2.被告雖提出打卡單數張（本院卷一第87至114頁），並表示
23 係原告任職期間上下班之打卡資料，惟據原告所否認，且細
24 觀上開打卡單內容，不僅部分月份有所缺漏，甚有以手寫填
25 載上班時間之情形，另自107年1月起亦僅有上午上班之打卡
26 時間，並無下午上班之打卡時間，此與被告所稱原告早上上
27 班、下午上班均需打卡之情形顯然有所未合。此外，原告提
28 出被告之子即許秉楓所提供之打卡單（本院卷一第169至235
29 頁），與被告所提出之上開打卡單互核之結果，除有上述之
30 問題外，被告提出之打卡單顯然有刻意缺漏部分月份打卡單
31 之情形（即原告提出之打卡單有該月份，而被告提出之打卡

單並無該月份，例如：106年7月、106年10月、107年10月份），且其中107年10月份打卡單（本院卷一第217頁），該月份14日、21日、28日均為「星期日」，皆屬無須上班之期日，竟有上班打卡之時間，可見打卡單之記載應有錯誤而難憑採。基此，被告提出其所稱原告之打卡單，因有前揭存疑之處，原告亦否認係其任職期間之打卡單，本院自難採為原告於被告材料行每日上班時間（包括星期六上班）之依憑。

3.承上，原告於被告材料行工作期間，每日應僅須於早上上班、下午上班時各打1次卡，且其否認被告提出之打卡單係其任職期間之打卡單，被告提出之打卡單亦有存疑而難予逕信，則原告主張於被告材料行工作期間每日均有超時加班2小時一事，即應調查其他相關證據以為證明。經查，證人陳子銘經傳喚到庭具結證稱其上班時間為每日早上9點至中午12點，下午1點半到6點半等語（本院卷二第13頁），此與證人許秉楓之證述（本院卷二第39頁）及被告所自陳106年5月1日以後工作時間為上午8點30分至下午6點或上午9點至下午6點30分，中午休息1.5小時之情相符。因證人陳子銘於被告材料行任職時，與原告同為外勤送貨人員，2人之工作內容及時間應屬相近，且其與兩造並無恩怨嫌隙，應無故意配合被告之動機存在，上開證述內容即堪客觀而可憑採。依此，原告於被告材料行任職期間之每日上班時間，扣除中午休息時間後，應無其所稱每日均超時工作2小時之情形，亦未提出積極證據以為證明，是其主張自104年11月2日至106年4月30日期間，每日工作均超時2小時，並依時薪請求被告給付平日加班費合計10萬2,747元部分，即屬無據，並無可採。

(二)原告請求星期六加班費部分：

1.按105年12月21日修正前勞動基準法第24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項

規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。
」，上開規定於105年12月21日施行修正後為：「雇主延長
勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：
一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平
日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第3項規定
，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使
勞工於第36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1又3分之1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1又3分
之2以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內
者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8
小時至12小時以內者，以12小時計。」。再按勞動基準法為
勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及
例假日照常工作者，雇主應依勞動基準法第24條規定標準發
給延長工作時間之工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規
定，如勞動基準法第84條之1規定之情形，並經中央主管機
關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂
之工資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院107年
度台上字第1689號判決意旨參照）。準此，原告如於星期六
上班，被告即應按上開規定之標準加給薪資至明。

2. 原告主張其於被告材料行工作期間，除遇元旦、5月1日勞動
節、清明節、端午節、中秋節、春節為星期六無須上班外，
其餘星期六均須上班等情，此為被告所不爭執。被告雖仍抗
辯已與原告合意就星期六、國定假日出勤、特休假折讓之薪
資，由其於年末視原告出勤天數及表現而發予不定額之薪
資，原告不得另向其請求星期六上班之加班費云云，惟此為
原告所否認，且被告上開抗辯之理由，並未明確詳述其年
末核發獎金之計算方式，顯然單純依其個人所憑而予計算，
難謂為兩造合意之結果，被告亦未提出其他積極證據證
明原告於任職期間已同意不領取星期六上班之加班費，是
被告以前述

之理由拒絕給付原告星期六上班之薪資，洵屬無稽，並無可採。

3. 查原告於104年11月2日至108年9月2日至被告材料行任職期間，其中104年11月2日至105年3月31日期間星期六原告上班日數為19日（105年2月12日星期五為春節彈性放假，2月13日星期六連續放假，105年1月30日補上班，故1月30日、2月13日均不計入）、105年4月1日至9月30日期間星期六原告上班日數為22日（105年6月9日為端午節，10日星期五彈性放假，11日星期六即連續放假而不計入；105年6月4日星期六因上開彈性放假而須補上班，不應計入；105年9月15日為中秋節，16日星期五彈性放假，17日星期六即連續放假而不計入；105年9月10日星期六因上開彈性放假須補上班而不計入）、105年10月1日至106年2月28日期間星期六原告上班日數為21日（106年1月28日星期六為農曆正月初一放假，不應計入）、106年3月1日至同年4月30日期間星期六原告上班日數為9日、106年5月1日至同年12月31日期間星期六原告上班日數為34日（106年5月30日星期二為端午節，29日星期一彈性放假，106年6月3日星期六因上開彈性放假須補上班而不計入）、107年1月1日至107年12月31日期間星期六原告上班日數為51日（107年2月17日星期六為農曆正月初二不上班而不計入）、108年1月1日至9月2日期間星期六原告上班日數為32日（108年2月8日星期五因春節關係彈性放假，2月9日星期六即連續放假而不計入，1月19日因上開彈性放假須補上班而不計入；108年6月7日星期五端午節放假，6月8日星期六即連續放假而不計入）；而原告任職期間之薪資如上開（一）所述有所不同，則依前揭日數及薪資計算，則被告應加給原告星期六之薪資合計26萬231元（均以8小時工時計算，詳如附表二所示）。至原告所稱104年11月2日至106年4月30日期間星期六之工時均12小時部分，僅其個人片面之主張，並未提出任何證據相佐，故上開期間星期六之加班時間皆以8小時核計，併予敘明之。

01 (四)原告請求國定假日加班部分：

02 1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主
03 管機關指定應放假日，均應休假。勞動基準法第37條第1項
04 定有明文。又105年12月21日修正施行前勞動基準法第39條
05 規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所
06 定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於
07 休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要
08 ，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」，105年12月21
09 日施行之修正勞動基準法第39條規定：「第36條所定之例假
10 、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工
11 資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工
12 資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同
13 意照常工作者，亦同。」。而上開所謂工資應加倍發給，係
14 指照給假日當日工資外，再加發1日工資，此乃因勞工於假
15 日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與
16 同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加
17 成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精
18 神、體力之負荷有所不同，故勞工假日出勤工作於8小時內
19 ，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規
20 定辦理。基此，因勞工於國定假日不需工作，雇主仍應給付
21 工資，若雇主於國定假日要求勞工出勤，即須加倍給付1日
22 工資。

23 2.查證人陳柏光到庭具結證稱：遇到元旦、51勞動節、清明節
24 （指4月5日，只休當天）、端午節、中秋節、春節有放假，
25 其餘國定假日遇到星期一到六，還是有上班等情（本院卷一
26 第275頁），此為被告所不爭執，由此可見上開節日以外之
27 國定假日，如遇星期一至星期六，原告於被告材料行任職期
28 間仍需工作，依上開勞動基準法規定，自得向被告請求給付
29 加倍之工資。

30 3.次查，105年4月4日（清明節，星期一）、105年10月10日（
31 國慶日，星期一）、106年2月28日（228紀念日，星期二）

、106年10月10日（國慶日，星期二）、107年2月28日（228紀念日，星期三）、107年4月4日（清明節，星期三）、107年10月10日（國慶日，星期三）、108年2月28日（228紀念日，星期四）、108年4月4日（清明節，星期四），係屬國定假日而遇星期一至六期間，依前揭所述原告仍需工作，則按附表二所示原告該期間之日薪加給1倍之薪資計算，原告得向被告請求之金額合計為7,917元【計算式：817元+833元+833元+900元+900元+900元+900元+917元+917元=7,917元】。又上開期日如前(二)之論述，並無法認定原告有超時上班2小時之情形，故一律以8小時予以計算。至原告主張之105年2月29日、105年6月10日、106年2月27日、106年5月29日、10月9日、107年12月31日，均非國定假日而屬補假或彈性休假之日，非內政部所定應放假之紀念日或節日，應無適用前揭勞動基準法規定而應加倍給付工資之情形，併予敘明之。

(五)原告請求特別休假未休折算薪資部分：

- 1.按特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之；特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第2、3款定有明文，上開條文已於修正後增列於勞動基準法第38條第4項前段。次按勞動基準法第38條所定之特別休假，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，此為同法第39條所明揭，足見勞動基準法第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。故倘非雇主因有工作需要且經徵得勞工同意者外，自應以休假為原則。再按105年12月6日修正公布、106年1月1日施行勞動基準法第38條第6項規定「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」，故被告如否認原告有請求特休未休工資之權利，自應就此負舉證責任。
- 2.原告主張其於被告材料行任職期間，被告並未給予特別休假

01 一事，此與證人陳柏光證述被告沒有依照規定給予員工特別
02 休假等情相符（本院卷一第274頁）。又原告主張其任職期
03 間之特別休假共計有31.7日（108年度依比例計算）未休，
04 此被告亦未提出積極證據證明原告主張之權利不存在，是原
05 告依上開日數請求被告給付特別休假未休折算之工資合計2
06 萬9,069元，即非無據，堪可憑採。至被告依其提出之打卡
07 單，抗辯被告曾請15日之特別休假乙節，因其提出打卡單有
08 前揭(二)、2所論述難採為原告於被告材料行每日上班時間（
09 包括星期六上班）之依憑，故被告以打卡單為據所為之上開
10 爭執，尚非可取。

11 (六)原告請求107年年終獎金短發9,000元及107年6月份薪資短發
12 500元部分：

13 查原告主張被告短發107年年終獎金9,000元乙節，並未提出
14 任何證據相佐，另107年6月份之薪資，依原告提出之薪資單
15 （本院卷一第247頁）可知，係因其遲到被告未發給「未遲
16 到獎金」500元而僅給付2萬6,500元之故，此乃原告未按時
17 上班所致，並非被告短發，故原告請求短發之年終獎金9,00
18 0元及薪資500元部分，難謂有據，無可採認。

19 五、綜上所述，原告於被告材料行任職期間星期六、國定假日未
20 休而仍上班被告應給付之工資為26萬231元、7,917元，另特
21 別休假未休被告應給付之折算工資為2萬9,069元，以上合計
22 為29萬7,217元。從而，原告依勞動基準法第24條第2項、第
23 38條第4項、第39條規定請求被告給付29萬7,217元，為有理
24 由，應予准許。逾此範圍之主張，即非有據，應予駁回。

25 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料，經
26 本院斟酌後，認為均與本判決結果不生影響，爰不一一論列
27 ，附此敘明。

28 七、本判決原告勝訴部分，屬法院就勞工之給付請求為雇主敗訴
29 之判決，爰依勞動事件法第44條第3項準用第1項規定，依職
30 權宣告假執行；併依同條第2項之規定，宣告被告預供擔保
31 得免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 5 月 13 日
臺灣臺南地方法院簡易勞動法庭
法官 林勳煜

上開正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，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）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

中華民國 109 年 5 月 14 日
書記官 吳佩芬

【附表一】（金額：新臺幣）

項目	期間/天數	每次加班時數/天數	時薪/日薪	原告請求金額及計算式（元以下4捨5入）
平日超時加班費	104年11月2日至105年3月31日/103天	2小時	98元/784元	2萬7,052元【計算式：98元×1.34×2小時×103天=27,052元】
	105年4月1日至同年9月30日/127天	2小時	102元/817元	3萬4,717元【計算式：102元×1.34×2小時×127天=34,717元】
	105年10月1日至106年2月28日/103天	2小時	104元/834元	2萬8,708元【計算式：104元×1.34×2小時×103天=28,708元】
	106年3月1日至同年4月30日/42天	2小時	109元/867元	1萬2,270元【計算式：109元×1.34×2小時×42天=12,270元】
	合計：10萬2,747元			
星期六出	104年11月2日至	12小時	98元	2萬8,875元【計算式：

(續上頁)

勤加班費	105年3月31日 /21日		/784元	{ 784元 + (98元× 1.34× 2小時) + (98 元× 1.67× 2小時) } × 21日 = 2萬8,875元】
	105年4月1日至 同年9月30日/26 日	12小時	102元 /817元	3萬7,232元【計算式： { 817元 + (102元× 1.34× 2小時) + (102 元× 1.67× 2小時) } × 26日 = 3萬7,232元】
	105年10月1日至 106年2月28日 /21日	12小時	104元 /834元	3萬681元【計算式：{ 834元 + (104元× 1.34 × 2小時) + (104元× 1.67× 2小時) } × 21 日 = 3萬681元】
	106年3月1日至 同年4月30日/9 日	12小時	109元 /867元	1萬3,707元【計算式： { 867元 + (109元× 1.34× 2小時) + (109 元× 1.67× 2小時) } × 9日 = 1萬3,707元】
	106年5月1日至 同年12月31日 /35日	8小時	113元 /900元	3萬1,500元【計算式： 900元× 35日 = 3萬1,50 0元】
	107年1月1日至 同年12月31日 /52日	8小時	113元 /900元	7萬4,672元【計算式： { (113元× 1.34× 2小 時) + (113元× 1.67 × 6小時) } × 52日 = 7 萬4,672元】
	108年1月1日至 同年9月2日/34 日	8小時	115元 /917元	4萬9,640元【計算式： { (115元× 1.34× 2小 時) + (115元× 1.67

(續上頁)

				× 6小時) } × 34日 = 4 萬9,640元】
	合計：26萬6,307元			
國定假日 出勤加班 費	105年2月29日 /2日	2小時	98元 /784元	1,047元【計算式：784 元 + (98元 × 1.34 × 2 小時) = 1,047元】
	105年4月5日、 6月10日/2日	2小時	102元 /817元	2,160元【計算式：817 元 + (102元 × 1.34 × 2 小時) } × 2日 = 2,160 元】
	105年10月10日 ；106年2月27日 、2月28日/3日	2小時	104元 /834元	3,339元【計算式：834 元 + (104元 × 1.34 × 2 小時) } × 3日 = 3,339 元】
	106年5月29日、 10月9日、10月 10日；107年2月 28日、4月4日、 10月10日、12月 31日/7日	7日	113元 /900元	6,300元【計算式：900 元 × 7日 = 6,300元】
	108年2月28日、 4月4日/2日	1日	115元 /917元	1,834元【計算式：917 元 × 2日 = 1,834元】
	合計：1萬4,680元			

【附表二】(原告可請求星期六上班之薪資，金額：新臺幣，元
以下4捨5入)

編號	時間	月薪/日薪 /時薪	星期六可計 入工作天數	星期六上班可請領之加班費
----	----	--------------	----------------	--------------

(續上頁)

1	104年11月2日 至105年3月31 日	2萬3,500元 /783元 /98元	19日	$(98 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (98 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 19 \text{日} = 2 \text{萬} 3,579 \text{元}$
2	105年4月1日 至105年9月30 日	2萬4,500元 /817元 /102元	22日	$(102 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (102 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 22 \text{日} = 2 \text{萬} 8,424 \text{元}$
3	105年10月1日 至106年2月28 日	2萬5,000元 /833元 /104元	21日	$(104 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (104 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 21 \text{日} = 2 \text{萬} 7,657 \text{元}$
4	106年3月1日 至106年4月30 日	2萬6,000元 /867元 /108元	9日	$(108 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (108 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 9 \text{日} = 1 \text{萬} 2,312 \text{元}$
5	106年5月1日 至106年12月 31日	2萬7,000元 /900元 /113元	34日	$(113 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (113 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 34 \text{日} = 4 \text{萬} 8,654 \text{元}$
6	107年1月1日 至107年12月 31日	2萬7,000元 /900元 /113元	51日	$(113 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (113 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 51 \text{日} = 7 \text{萬} 2,981 \text{元}$
7	108年1月1日 至108年9月2 日	2萬7,500元 /917元 /115元	32日	$(115 \text{元} \times (1 + 1/3) \times 2)$ $+ (115 \text{元} \times (1 + 2/3) \times 6)$ $\checkmark \times 32 \text{日} = 4 \text{萬} 6,624 \text{元}$
合計：26萬231元				