

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡上字第13號

上訴人 黃上育

訴訟代理人 林易佑律師（法扶律師）

被上訴人 台中汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 徐盛國律師

上列當事人間請求給付延長工時工資等事件，上訴人對於民國111年10月4日本院111年度勞簡字第65號第一審判決提起上訴，本院於民國113年12月27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負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國109年6月2日起至110年9月30日止受僱於被上訴人，擔任職業大客車司機，每月工資約為新臺幣（下同）4萬8,000元。上訴人於任職期間每日均超時工作，各月平日超時工作及休息日出勤工作之時數，詳如附表1「平日延長工時時數」欄、「休息日出勤之延長工時時數」欄所示。雖被上訴人每月給予上訴人加班費，惟被上訴人並未以上訴人每月實領薪資換算時薪計算之，而係以上訴人入職時之勞保投保薪資2萬5,200元，換算時薪為105元，計算上訴人之延長工時工資。上訴人任職期間實際上所領取之各月薪資總額如附表1「當月薪資總額（A）」欄（下稱A欄）所示，而A欄之薪資數額係包括附表1「當月公司核發之加班費（B）」欄（下稱B欄）所示之各項給付，惟B欄所示之「加班加給」、「公休獎金」並非加班費，性質上屬於正常工作時間所得之工資，應計入平日每小時工資，據以計算加班費。是A欄所示之各月薪資總額，扣除各月所領取如B欄所示之「加班費」外，其餘金額均屬正常工作時間所得之工

資。經以此為基準計算上訴人得依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1、2款規定，請求被上訴人給付如「平日延長工時時數」欄所示之平日延長工時工資數額為16萬9,991元；得依同條第2項規定，請求被上訴人給付如「休息日出勤之延長工時時數」欄所示之休息日出勤工資數額為10萬1,514元（詳如本院卷第39頁附表）。又被上訴人每月僅給上訴人排休5日，上訴人離職時尚有7日特別休假（下稱特休）未休畢，按上訴人一日工資1,516元計算，被上訴人應依勞基法第38條第4項規定，給付上訴人7日特休未休工資1萬0,612元。是被上訴人積欠上訴人上開平日延長工時工資、休息日出勤工資及特休未休工資，合計28萬2,117元，被上訴人僅給付上訴人如B欄「加班費」所示之延長工時工資4萬2,534元，再扣除原審判准之特休未休工資1,470元後，被上訴人尚應給付上訴人23萬8,114元等語（原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴；原審判決被上訴人敗訴部分，未據聲明不服，此部分不在本院審理範圍。）。於本院上訴聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，請改判被上訴人應再給付上訴人23萬8,114元，及自111年6月25日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被上訴人則以：被上訴人公司關於駕駛員薪資架構中之「安全獎金」、「公休獎金」、「加班加給」、「特別津貼」均兼有加班費之性質，上訴人將上述具有加班費性質之獎金列入計算上訴人每小時加班費之基數，容有誤會。兩造於議定薪資時，即對於駕駛員之工作性質及延長工時之計薪方式有所預見及約定，且被上訴人之計薪方式並未違反勞基法最低工資之規定，則上訴人不得事後反悔兩造間之勞動契約。又被上訴人均核實給付加班費如B欄所示，且被上訴人亦分別於110年1月29日給付上訴人3日特休未休工資2,520元，及於110年9月份薪水發放時給付7日之特休未休工資5,880元，則

上訴人主張均無理由等語，資為抗辯。於本院答辯聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由

(一)上訴人主張：上訴人自109年6月2日起至110年9月30日止受僱於被上訴人，擔任職業大客車司機，上訴人任職期間各月平日超時工作及休息日出勤工作之時數，詳如附表1「平日延長工時時數」、「休息日出勤之延長工時時數」欄所示。又上訴人任職期間實際上所領取之各月薪資總額如A欄所示，而A欄之薪資數額係包括B欄所示之各項給付，其中，上訴人已領取B欄所示之「加班費」合計4萬2,534元。另上訴人任職期間共有特休10日，上訴人離職時尚有7日特未休，上訴人前已先後領取特休未休工資2,520元、5,880元等情，為兩造所不爭執（見本院卷第168、169頁），堪信為真實。惟上訴人主張B欄所示之「加班加給」、「公休獎金」亦為上訴人正常工作時間所得之工資，應計入平日每小時工資額，據以計算延長工時工資、休息日出勤工資及特休未休工資，則為被上訴人所否認。兩造主要爭執在於：被上訴人給付之「加班加給」、「公休獎金」是否應計入平日每小時工資額？上訴人請求被上訴人給付平日延長工時工資16萬9,991元、休息日延長工時工資10萬1,514元，有無理由？上訴人請求被上訴人給付特休未休工資9,142元，有無理由？

(二)被上訴人給付之「加班加給」、「公休獎金」是否應計入平日每小時工資額？上訴人請求被上訴人給付平日延長工時工資16萬9,991元、休息日延長工時工資10萬1,514元，有無理由？

1.被上訴人給付之「加班加給」、「公休獎金」為加班費，不應計入平日每小時工資額：

(1)按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三分之一以上。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三分之二以上。勞基法

第24條第1項第1至2款定有明文。又平日每小時工資數額部分，依行政院勞工委員會77年7月15日台七十七勞動二字第14007號函說明第二項載明：「勞基法第24條所稱平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。」另勞基法施行細則第10條所列11款之給付，排除在勞基法第2條第3款經常性給與之項目。故上開逾時工資及上開勞基法施行細則第10條所列非勞務對價之給與，均不得列為計算勞基法第24條之延時工資之基準（最高法院94年台上字第182號判決參照）。是被上訴人給付予上訴人「加班加給」及「公休獎金」是否應計入平日每小時工資額，端視其是否屬延長工時工資，核先敘明。

(2)被上訴人抗辯：因被上訴人電腦軟體設置問題，故「加班費」項目之上限為4,600元，若超出4,600部分則列載於「特別津貼」及「其他」；另薪資明細表空白處附註之「加班加給」為員工主動加班之支給；至「公休獎金」係就員工假日出勤部分，除按勞基法規定給付延長工時工資外，另再額外給付每日1,340元之公休獎金，此外，若上訴人該月份實際休假天數，低於被上訴人公司表定應休例假日天數，被上訴人亦會發放每日1,340元之公休獎金，反之亦然（即上訴人實際休假天數，高於被上訴人公司表定應休例假日天數時，多休日數會挪至隔月計算，每多休一日減少1,340元之公休獎金）。是被上訴人給付之「加班加給」及「公休獎金」均具有在非正常工作時間出勤之延長工時工資性質等語。經查，被上訴人給付名稱為「加班加給」之款項，顧名思義應與上訴人延長工作時間具關聯性，且觀B欄被上訴人每月給付之予上訴人之「加班加給」均為不同數額，原則上上訴人延長工時時數越多，所獲得加班加給數額也越多，上訴人又未能舉證「加班加給」不具有延長工時工資性質，是認「加班加給」應為延長工時工資。至於「公休獎金」部分，兩造就被上訴人公司人員每月表定應休例假日天數，上訴人出勤

及請假狀況，分別如台中客運109、110年駕駛員出勤日曆表、駕駛員休假一覽表、109年6月至110年9月上訴人之工時統計表(見勞簡移調字卷第1012、1020頁、第1022至1028頁、第1124至1154頁)所示，均未爭執，應堪認定。是本院依上揭資料整理成附表2，從附表2可知上訴人自109年7月至110年9月每月所領取之「公休獎金」皆與上訴人該月實際休息日日數、請假類別及日數有關【公式為：上訴人每月可獲得之公休獎金數額＝1,340元×[被上訴人公司該月表定應休例假日天數－上訴人實際休息日日數(不含請假日數)－事假日數－(病假日數×0.5)]，若計算為負數則為0元】，亦即上訴人休息日出勤之日數增加，則該月被上訴人所給付之公休獎金數額亦會隨之增加。另上訴人109年6月所領取之公休獎金數額，雖未能以上列公式得出，然上訴人因於109年6月2日方入職被上訴人公司，倘被上訴人係在計算該月公休獎金時將109年6月1日納入上訴人實際休息日日數(不含請假日數)，則上訴人109年6月之公休獎金數額則亦符合上列公式，併此敘明。

- (3)至上訴人主張：依附表1「當月不計加班費工資總額(C)」欄(下稱C欄)所示之薪資額，與被上訴人招聘公車司機公告之薪資待遇每月3萬8,000元至8萬元有異，顯見「加班加給」、「公休獎金」應不具延長工時工資性質等語，並提出被上訴人公司台中駕駛(職業大客車駕駛員)免保證人徵才說明為證(見本院卷第43頁)。然上揭徵才說明記載：薪資待遇為月薪3萬8,000元至8萬元，A、B班約3萬8,000元至4萬2,000元，全班約5萬至8萬元；於週一至週五(上班時間)親洽應徵(週四排有路考，需先面試)。可見非經應徵者同意即可成為被上訴人公司之駕駛員，須先通過被上訴人公司面試，且月薪也會因班別不同而有差異，該徵才說明乃使他人向自己為要約，並不發生法律上效果，核其性質應為要約之引誘，究兩造間約定之工作時間、薪資等勞動條件為何，仍須視兩造實際簽訂之契約內容而定，不能僅憑該徵才說明據以推論

01 上訴人薪資。綜上，被上訴人給付之「加班加給」、「公休
02 獎金」均與上訴人正常工時以外之時數相關，具有在非正常
03 工作時間之延長工時工資性質甚明，故為上訴人之延長工時
04 所得，依上開說明，自不得併入平日每小時工資額之計算基
05 礎，上訴人前開主張，尚非可採。

06 2.上訴人請求被上訴人給付平日延長工時工資16萬9,991元、
07 休息日延長工時工資10萬1,514元，無理由。

08 (1)勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得
09 依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇
10 雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表
11 示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時，即約定例假、
12 國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低
13 於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為
14 違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得
15 任意翻異，更行請求例、休假日之加班工資。故關於勞工應
16 獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇
17 雙方予以議定，僅所議定之工資數額，不得低於勞委會所核
18 定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞
19 工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定
20 即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時
21 之合意而主張更高之勞動條件。反之，若勞雇約定之工資低
22 於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，勞工始得請
23 求其差額（最高法院85年度台上字1973號判決意旨、臺灣高
24 等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類提案第15號研討結
25 果、司法院第14期司法業務研究會司法院第一廳研究意見參
26 照。

27 (2)上訴人雖主張：附表1所示，扣除B欄「加班費」、「加班加
28 給」、「公休獎金」等項目後，上訴人每月應領薪資為2萬
29 0,403元至3萬2,648元不等，如換算成時薪則為85元至136
30 元，月薪不僅隨時浮動，且有低於最低基本工資之情事等
31 語。查上訴人任職期間每月所領薪資數額如A欄所示，均不

01 相同乙節，業如前述。依上開見解，勞雇雙方可在不低於勞
02 委會所核定之基本工資及不違背勞基法保障勞工權益之情況
03 下，自行議定工資數額，是只要上訴人每月約定薪資數額
04 (不含延長工時工資)高於基本工資，兩造自應受其拘束。上
05 訴人109年6月、110年2月所領薪資，扣除被上訴人所給付如
06 B欄所示之加班費、加班加給及公休獎金後，分別為2萬2,84
07 2元、2萬0,403元，固低於109、110年每月基本工資2萬3,80
08 0元、2萬4,000元。然被上訴人抗辯：上訴人於109年6月2日
09 才到職，且於同年月3、4、5、6日各早退130分鐘，又於同
10 年月10日早退190分鐘，上訴人109年6月總工時為161小時30
11 分鐘，低於每月法定正常工時176小時，故上訴人109年6月
12 正常工時工資才會低於每月基本工資2萬3,800元；又上訴人
13 所領110年2月正常工時工資雖低於基本工資，但如不扣除請
14 假扣款706元、勞保費527元、健保費355元、職工福利費80
15 元、企業工會會費100元、車保險費829元、交通局公文違規
16 扣款2,000元、1月份油單未繳扣款50元，總計4,647元之扣
17 款數額，上訴人於110年2月之正常工時工資為2萬5,050元，
18 並未低於每月基本工資2萬4,000元等語，並提出上訴人109
19 年6月打卡紀錄、110年2月之請假單、切結書、罰款文件及
20 被上訴人公司電子收文箋等件為證(見本院卷第85、89至99
21 頁)，且為上訴人所不爭執，是被上訴人前揭抗辯，應屬可
22 採。況109年6月、110年2月被上訴人給予之延長工時工資，
23 若以每月最低基本工資作為平日每小時工資額計算基礎，則
24 上訴人109年6月之平日每小時工資額應為99元(計算式：2萬
25 3,800元 $\div$ 30 $\div$ 8=99元，元以下四捨五入，以下均同)，如
26 「平日延長工時時數」、「休息日出勤之延長工時時數」欄
27 所示，該月平日2小時以內延長工時工資為137元(計算式：9
28 9元 $\times$ 1.34 $\times$ 62/60=137元)，休息日出勤2小時以內之工資
29 為531元(計算式：99元 $\times$ 1.34 $\times$ 4=531元)，休息日出勤2小
30 時以上未逾4小時之工資為1,984元(計算式：99元 $\times$ 1.67 $\times$ 1
31 2=1,984元)，合計上訴人109年6月之平日延長工時及休息

日出勤工資至少應為2,652元(137元+531元+1,984元=2,652元)；上訴人110年2月之平日每小時工資額應為100元(計算式：24,000元÷30÷8=100元)，如「平日延長工時時數」、「休息日出勤之延長工時時數」欄所示，該月平日2小時以內延長工時工資為3,033元(計算式：100元×1.34×1358/60=3,033元)，平日2小時以上未逾4小時之延長工時工資為1,804元(計算式：100元×1.67×648/60=1,804元)，休息日出勤2小時以內之工資為536元(計算式：100元×1.34×4=536元)，休息日出勤2小時以上未逾4小時之工資為2,004元(計算式：100元×1.67×12=2,004元)，合計上訴人110年2月之平日延長工時及休息日出勤工資應為7,377元(3,033元+1,804元+536元+2,004元=7,377元)。準此，被上訴人109年6月、110年2月之延長工時工資為2,652元、7,377元，其他月份之延長工時工資則為附表1「平日及休息日延長工時工資合計」欄所示，而被上訴人每月給付予上訴人之平日延長工時及休息日出勤工資則為B欄所示，被上訴人每月給付之延長工時工資數額均高於上訴人該月應領之延長工時工資，是上訴人請求被上訴人給付平日延長工時工資16萬9,991元、休息日延長工時工資10萬1,514元，均無理由。

(二)上訴人請求被上訴人給付特休未休工資9,142元，有無理由？

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特休：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日；勞工之特休，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法第38條第1項第1、2款、第4項前段定有明文。而雇主應發給之工資，按勞工未休畢之特休日數，乘以其一日工資計發。所定一日工資，為勞工之特休於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。於契約終止時，雇主即結算給付勞工，勞基法施行細則第24條

01 之1第2項定有明文。依上開規定，上訴人工作滿6個月時(即
02 109年12月2日)應有3日特休，並於110年6月1日結算；上訴
03 人工作滿1年時(即110年6月2日)應有7日特休，並於被上訴
04 人離職時(即110年9月30日)結算，合先敘明。

05 2.上訴人主張：上訴人離職時尚有7日特休未休，依平均日薪
06 1,516元計算，被上訴人應給付特休未休工資1萬0,612元，
07 原審僅判准其中1,470元，被上訴人應再給付9,142元等語。
08 被上訴人則抗辯：被上訴人已於上訴人工作滿6個月時給付3
09 日特休未休工資2,520元，又於上訴人工作滿1年時給付7日
10 特休工資5,880元，被上訴人並無短給特休未休工資等語，
11 並提出郵政存簿儲金薪資存款團體戶存款單、上訴人110年9
12 月薪資明細表等件為憑(見勞簡移調字卷第1030、1032頁)。
13 依上開存款單及薪資明細表，被上訴人確於110年2月1日給
14 付上訴人特休未休工資2,520元，於110年9月給付上訴人特
15 休未休工資5,880元，此為兩造所不爭執(見本院卷第168、1
16 69頁)，是被上訴人已給付上訴人特休未休工資共8,400元
17 (計算式： $2,520\text{元} + 5,880\text{元} = 8,400\text{元}$)。依上揭說明，B
18 欄所示之給付均屬於加班費，則上訴人於年度終結時(即110
19 年6月1日)前1個月(即110年5月)之正常工作時間之工資如C
20 欄所示為2萬6,610元，計算上訴人一日工資為887元(計算
21 式： $26,610\text{元} \div 30 = 887\text{元}$)，3日特休未休工資為2,661元
22 (計算式： $887\text{元} \times 3 = 2,661\text{元}$)；上訴人離職前最近一個月
23 (即110年9月)正常工作時間所得工資如C欄所示為2萬9,597
24 元，計算上訴人一日工資為987元(計算式： $29,597\text{元} \div 30 =$
25 987元)，7日特休未休工資則為6,909元，故上訴人得請求
26 之特休未休工資合計為9,570元(計算式： $2,661\text{元} + 6,909$
27 $\text{元} = 9,570\text{元}$)，扣除被上訴人已給付8,400元，被上訴人尚
28 應給付上訴人特休未休工資1,170元(計算式： $9,570 - 8,40$
29 $0\text{元} = 1,170$)，原審判決被上訴人應給付上訴人特休未休工
30 資1,470元，並無短少。上訴人嗣主張其特休未休之一日工
31 資應為1,619元，難認可採，是上訴人請求被上訴人再給付

特休未休工資9,142元，自無所據。

四、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第38條第4項等規定，請求被上訴人給付23萬8,114元及其法定遲延利息，為無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 3 月 7 日

勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 黃 渙 文

法 官 陳 佳 伶

法 官 陳 宥 愷

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 114 年 3 月 7 日

書 記 官 劉 晴 芬

附表1：(元以下四捨五入)

薪資月份	當月薪資總額 (A)	當月公司核發加班費 【加班費+加班給付+公休獎金】(B)	當月不計加班費工資總額 (C=A-B)	不計加班費之工資 總額計算時薪 (D=C/30/8)	平日延長工時時數及工資				平日延長工時時數及工資				平日及休息日延長工時工資合計 (I=E+F+G+H)	公司當月少發加班費之差額 (J=I-B)
					2小時以內時數	延長工時工資 (E)	2小時以上未逾4小時之時數	延長工時工資 (F)	2小時以內時數	延長工時工資 (G)	2小時以上未逾4小時之時數	延長工時工資 (H)		
109年6月	30,601元	0+5079+2680=7759	22,842元	95元	1小時2分	129元	0小時0分	0元	4小時0分	504元	12小時0分	1,900元	2,534元	-5,225元
109年7月	38,777元	0+4632-5360=9992	28,785元	120元	4小時18分	691元	0小時0分	0元	8小時0分	1,281元	24小時5分	4,824元	6,796元	-3,196元
109年8月	47,155元	1540+11220+4020=16780	30,375元	127元	26小時39分	4,507元	7小時42分	1,641元	4小時0分	676元	12小時0分	2,548元	7,732元	-9,048元
109年9月	49,264元	1752+11630+5360=18742	30,522元	127元	25小時14分	4,262元	6小時26分	1,368元	6小時0分	1,008元	18小時0分	3,830元	9,100元	-9,642元
109年10月	50,550元	2485+11590+5360=19435	31,115元	130元	28小時6分	4,867元	3小時16分	705元	8小時0分	1,382元	26小時40分	5,803元	12,052元	-7,383元
109年11月	54,050元	3843+12422+6030=22295	31,755元	132元	30小時52分	6,465元	20小時12分	4,449元	6小時0分	1,051元	18小時58分	4,176元	11,692元	-10,603元
109年12月	46,702元	4465+13240+4600=22305	24,307元	101元	37小時50分	5,068元	20小時12分	3,398元	8小時0分	1,065元	26小時2分	4,377元	10,512元	-11,883元
110年1月	50,586元	3385+11660+6700=21745	28,841元	120元	34小時10分	5,457元	18小時20分	3,672元	6小時0分	964元	21小時50分	4,377元	10,800元	-10,945元
110年2月	30,013元	1815+8085+8710=18610	20,403元	85元	22小時38分	2,563元	10小時48分	1,540元	4小時0分	446元	12小時0分	1,713元	4,723元	-13,887元
110年3月	46,604元	2837+10223+6030=19090	27,514元	115元	25小時50分	3,960元	17小時8分	3,297元	6小時0分	921元	19小時8分	3,686元	8,568元	-10,042元
110年4月	48,355元	2460+10719+6700=19879	28,476元	119元	32小時38分	5,155元	13小時52分	2,750元	6小時0分	950元	19小時10分	3,801元	9,007元	-9,972元
110年5月	40,521元	1007+6204+6700=13911	26,610元	111元	23小時44分	3,499元	5小時0分	821元	6小時0分	892元	18小時0分	3,340元	7,732元	-6,179元
110年6月	38,931元	4292+7719+0=12011	26,920元	112元	31小時12分	4,651元	4小時10分	777元	2小時0分	302元	6小時0分	1,123元	6,076元	-5,935元
110年7月	45,341元	4000+10078+0=14078	30,663元	128元	32小時0分	5,443元	14小時28分	3,081元	2小時0分	345元	6小時0分	1,281元	7,070元	-7,608元
110年8月	49,255元	4000+12007+0=16607	32,648元	136元	36小時10分	6,532元	52小時42分	11,980元	2小時0分	360元	11小時4分	2,520元	9,432元	-7,175元
110年9月	52,025元	3453+15625+3350=22428	29,597元	123元	31小時6分	5,083元	16小時4分	3,297元	6小時0分	979元	17小時40分	3,628元	9,691元	-12,737元
合計	727,730元	276,357元	451,373元	-	-	68,356元	-	42,883元	-	13,132元	-	52,934元	177,307元	-141,460元

附表2：

	被上訴人公司該月	上訴人實際	上訴人請病假日	上訴人請事假	被上訴人公司	當月公休
--	----------	-------	---------	--------	--------	------

(續上頁)

01

月份	表定應休例假日天數(含例假、休息日,國定假日)	休息日日數(不含請假日數)	期	日期	該月表定應休例假日天數扣除上訴人實際休息日數	獎金
109年6月	10日	6日			3日	2,680元
109年7月	9日	5日			4日	5,360元
109年8月	9日	6日			3日	4,020元
109年9月	9日	5日			4日	5,306元
109年10月	9日	5日			4日	5,306元
109年11月	9日	4日	109年11月9日		5日	6,030元
109年12月	9日	5日	109年12月21日		4日	4,690元
110年1月	10日	5日			5日	6,700元
110年2月	12日	5日	110年2月3日		7日	8,710元
110年3月	10日	5日	110年3月4日		5日	6,030元
110年4月	10日	5日			5日	6,700元
110年5月	10日	4日		110年5月12日	6日	6,700元
110年6月	9日	10日			-1日	0元
110年7月	9日	10日			-1日	0元
110年8月	9日	9日			0日	0元
110年9月	9日	5日	110年9月28日	110年9月26日	4日	3,350元