臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞簡字第45號

原　　告　徐玄祐

000000000000000000

訴訟代理人　劉建畿法扶律師

被　　告　中法興物流股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　Eric HEMAR(艾瑪)

000000000000000000

訴訟代理人　孫暐琳律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國115年8月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：民國113 年7 月間，被告公司於1111人力銀行網站上刊登求職公告，職缺為岡山倉STD 理貨組長，伊於同年月21日投遞履歷。嗣後，伊獲被告公司錄取，於113 年7 月29日起開始至被告公司之岡山倉上班。被告公司主管要求試用期間以儲備幹部任用，試用期過後才能升任理貨組長一職。而儲備幹部之全薪約為新臺幣（下同）35,000元，較理貨組長之薪資短少約10,000元。惟從伊任職起至114年2月22日離職日止，被告公司並未將伊以當初求職公告之組長缺任用，致使伊受有薪水短少之損失。被告公司為物流業，負責量販店與超市貨品之收貨、儲存、理貨、運輸配送到庫存盤點作業，故需24小時作業。伊上班時間為下午時段至隔日凌晨，但實際上被告公司常態性要求員工每日工作約12小時。被告公司就此部分，並未給予足額之加班費，僅用加班換休處理，惟至伊離職時，加班換休部分並未休畢。又被告公司之王姓主管聯手其他資深員工霸凌伊，伊就此部分有向上級

反應，但並無效果。致使伊身心受創，必須就診精神科以藥物控制情緒。爰依兩造勞動契約法律關係，請求被告給付113年11月至114年1月三個月之薪資差額共30,000元。依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1 項第1 款及第2 款規定，請求被告給付加班費為54,553元、補休之工資23,455元（共計78,008元），扣除已領之加班費10,685元，剩餘之67,323元。另被告負有預防職場霸凌之義務，伊被霸凌受有非財產上損害，向被告請求慰撫金50,000元，合計147,323 元等語。聲明：被告應給付原告147,323 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、被告則以：兩造間勞動契約係約定原告任用之職位為儲備幹部，且原告在試用期經過後，經伊於113 年10月18日以儲備幹部任用，並非理貨組長，徵才廣告並不成為勞動契約之一部分，原告主張依據兩造勞動契約及勞基法第22條第2 項規定，請求被告給付薪資差額並無理由。又原告實際薪資為36,250元，原告已用出勤時數計算延長工時工資，卻又再加計該延長工時「補休日工資」費用，應有重複請求，不應准許。而原告任職期間並非每日工時皆達12小時，每月曆休假日數逾法定日數8 日，或有休息9 日、10日、甚至超過15日，足認原告同意伊對於原告延長工時之加班時數以補休方式給付，伊設有113 年8 月至113 年12月間之員工補休扣抵加班時數同意確認卡，當月如有未補休完畢之時數，即會依勞基法第24條第1 項規定，加計發給加班費用，是原告延長工時時數已經原告同意並自行申請換補休，或由伊於當月結清其未補休完畢之時數並加計加班費給予原告而無短少。又出勤時數裡面的休息時間是以40分鐘為計算，如有休息時間超過的情形，就會如實的扣掉休息時間，於該段時間內原告既然沒有提供勞務，伊無給付義務。至原告主張伊公司員工罷凌原告，並未舉證以實其說，此部分主張亦無理由等語。聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免予假執行。

三、兩造不爭執事項

㈠原告於113 年7 月21日投遞履歷予被告公司，嗣獲錄取於113 年7 月29日起至114 年2 月22日止在被告公司位於高雄市岡山區本工一路之岡山倉上班，職稱為儲備幹部。

㈡原告於114年2月5日自行在線上BPM 系統發出離職通報，填寫離職日期為114年2月22日。

㈢原證1至原證3、被證1至被證5、被證7形式真正不爭執。

四、得心證之理由

㈠原告主張被告應給付原告薪資差額30,000元有無理由？

1.原告主張應徵伊係被告公司理貨組長，被告僅以儲備幹部任用，致伊受有薪水短少之損失30,000元等語，固據原告提出1111人力銀行會員中心力已被讀取通知、104人力銀行面試資料為佐（本院卷第25頁、第359頁），惟為被告所否認，並以前詞置辯。

2.經查：

⑴證人即被告公司副理王淑薇於本院審理時固然證稱：伊負責面是原告要在被告公司擔任理貨組長等語，核與原告提出之徵才廣告內容相符。然亦證稱：原告面試時，沒有理貨組長的相關經歷，所以跟原告說用儲備幹部聘用，等到試用期滿正式聘用的時候，再評估是不是已經達到組長職能的標準。因為原告跟一般人員的溝通不太良好，出勤狀況也不太正常，於113年11月1日成為正式人員時，有當面跟原告說要聘用為儲備幹部，原告有點頭答應，沒有其他反應，就以儲備幹部來聘用為正式人員，公司也有公告在公佈欄，正式任用後，原告的工作內容跟試用期間相同等語（本院卷第121至127頁）。而被告自113年11月1日起經被告以理貨儲備幹部一職任用，薪資與試用期間相同乙情，亦有被告總管理處行政部於113年10月29日公告，原告於113年10月31日試用期滿，自113年11月1日起任用為正式人員等語之人事公告，及原告於試用期間與正式任用期間薪資給付項目均相同，且均無主管津貼金額給付之薪資資料在卷可佐。堪認證人王淑薇上開

證述，應與事實相符，堪以採信。則原告於113年11月之薪資給付時，即知被告於113年11月1日起並未以理貨組長一職正式任用原告，而原告於薪資受領後，亦均未曾向被告反應伊應非為儲備幹部，應為理貨組長之情事，堪認被告以儲備幹部正式任用原告，經原告默示同意，兩造間勞動契約之內容應為儲備幹部一職無誤，則被告給付原告儲備幹部之薪資，並無短少，即可認定。

⑵原告雖主張被告應受徵人廣告內容拘束，兩造間應成立以理貨組長為勞動契約之內容等語。然按要約與要約之引誘不同；要約者，乃以訂立契約為目的所為之意思表示，至要約之引誘，乃以喚起他人向自己要約為作用之意思通知，必須經自己承諾後，契約始能成立，亦即要約之引誘乃表示意思，使他人向自己為要約，是為契約之準備行為，並不發生法律上效果，亦即無締約意思，其性質為意思通知，並不當然構成契約之內容。而依原告提出之1111人力銀行會員中心力已被讀取通知所載，該通知記載「您於2024/07/21下午04:16:00應徵中法興物流股份有限公司-岡山倉STD理貨組長一職，您的履歷已於2024/07/21被企業讀取。若您條件符合，此公司會立即通知您前來面試。」、「此信件通知謹代表廠商瀏覽過您的履歷資料，並不代表錄取通知」等語。可知，原告確實以1111人力銀行平台向被告爭取應徵被告岡山倉STD理貨組長一職，然通知面試函並非通知錄取函，尚不得證明兩造間已成立被告錄取原告擔任岡山倉STD理貨組長一職之僱用契約。尚應待被告同意依原告提出之要求締結僱傭契約，始能成立。故原告僅據徵人廣告所載理貨組長薪資43000元～48000元為據，而主張兩造間勞動契約所約定之月薪差額應為3萬元乙節，難認可採。

3.綜上，原告向被告應徵工作時，尚需經面試，並非一經應徵即無條件錄用，而王淑薇於面試時即已告知原告以儲備幹部試用，試用期滿視情況錄用，而於正式任用時，被告仍以儲備幹部一職任用原告，薪資條件與試用期間相同，原告不僅

當時未表示任用情形與徵人廣告不符而拒絕締約，且其於任職期間領取每月薪資時，亦未曾向王淑薇或被告相關人員提出薪資數額有誤之異議，堪認原告主張被告應以理貨組長聘用原告等語確不可採。從而，原告主張被告於原告任職期間薪資短少之情形，並非有據，故原告請求被告給付薪資差額30,000元，不應准許。

㈡原告主張被告應給付原告加班費差額67,323元有無理由？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上，再延長工作時間在2 小時內者，按平日每小時工資加給3 分之2 以上，勞基法第24條第1 款、第2 款分別定有明文。關於延長工時工資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，然而參照勞基法第30條第5項、第6項規定雇主應置備勞工出勤紀錄，該出勤紀錄應逐日記載勞工出勤情形至「分鐘」為止，則勞工之出勤單位既以分鐘為計算單位，其工資之計算應以分鐘為單位。是以勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計算至分鐘來計付延長工時之工資。故勞工「工作未滿1小時之時間」，仍可換算為小時後，再依勞基法第24條規定發給加班費（例如：加班20分鐘，換算為20/60小時計給加班費）。次按雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處，勞動基準法第32條之1亦有明文。而勞基法第32條之1所定補休，應依勞工延長工作時間或休息日工作事實發生時間先後順序補休。補休之期限逾依第24條第2項所約定年度之末日者，以該日為期限之末日，勞動基準法施行細則第22條之2第1項復定有明文。

2.原告上班時間表定是下午3點開始，下午6點有40分鐘用餐時

間，晚上11點40分滿8小時，超過即算加班。而原告加班時數除可領加班費外，亦可以補休，又原告在被告處上班，經常有未於下午3點準時上班之情形，若非請假，原告即以加班時數折抵，亦經被告同意，會寫補休扣抵加班時數同意確認卡等情，業據證人王淑薇證稱：原告工作內容因為現場有理貨員，他要去現場看狀況，現場是指公司的倉庫裡面，看他們的工作情形，看是否有需要改善的地方，或是堆疊的方法不好，也會請理貨員重新堆疊。他的上班時間是下午3 點開始至作業完成，會依照國家規定，超過8 小時就算加班，不用先經主管核可，第一餐原則上為下午6點用餐，固定休息40分鐘不會算上班時間。晚上11點40分滿8小時，超過就算加班，就依勞基法計算加班，晚上12點有用餐時間40分鐘，如果貨量大的話就會超過晚上12點，這段用餐時間算上班時間，不用扣掉。正常上班的話只要超過這些時間就算加班，但因為原告有時候上班時間遲到，所以上班時間就會往後計算下班時間或加班時間。加班時數可以使用來加班補休等語（本院卷第120至127頁）。證人曾苡喆證稱：有段時間有聽說原告原本應該要幾點上班，王淑薇有跟原告講說你應該要幾點上班，怎麼沒有出現。原告有回答原告他前幾天有加班，所以今天比較晚到，要用前幾天的加班時數去補延後上班的時數等語明確（本院卷第298至304頁）。並有出勤打卡紀錄資料、補休扣抵加班時數同意確認卡、原告與王淑薇LINE對話紀錄可佐（本院卷第83至88頁、第155至第208頁、第369至383頁）。上開事實，堪以認定。

3.原告主張被告應補發加班費及補休工資67,322元等語，固據其提出出勤打卡紀錄為佐（本院卷第19至23頁），然承前所述，原告主張應以43,000元或48,000元計算月薪既非可採，則原告薪資即應以被告給付之月薪資36,250元為基礎計算加班費時薪（人事異動申請單，本院卷第55頁），即每小時151元（元以下四捨五入）計算，堪以認定。又原告所提出勤打卡紀錄（本院卷第19至第23頁），並未顯示餐休期間出勤

打卡資料，則其所據以計算之工時時間，於餐休期間之打卡紀錄超過40分鐘者，即與被告公司之紀錄不符（本院卷第369至383頁）。原告稱113年7月31日原告加班時數應為6小時18分，被告僅以4小時10分鐘計算，與打卡紀錄不符等語。而原告於113年7月31日班表之上班時間為15：30，原告提早於15：12刷卡，而當日原告於19：14分刷卡餐休，至20：55分始刷卡結束餐休，逾40分鐘之餐休時間約1小時1分，並至翌日上午5：30刷卡下班，有上開打卡紀錄可佐（本院卷第369頁），則被告自原告表定上班之15：30開始計算至翌日上午5：30下班，共14小時，並扣除上班8小時、餐休1時41分，計算加班時數共4小時又19分鐘（259分鐘），被告僅計算250分鐘，少9分鐘。而被告稱未滿10分鐘者不予計算等語，與前開法規之說明相違，於法無據，並非可採。而如以原告上班打卡之15：12開始計算至翌日上午5：30下班，扣除上班8小時、餐休1時41分，加班時數即有4小時37分，亦可認定。

4.又證人曾苡喆證稱：有段時間有聽說原告原本應該要幾點上班，王淑薇有跟原告講說你應該要幾點上班，怎麼沒有出現。原告有回答原告他前幾天有加班，所以今天比較晚到，要用前幾天的加班時數去補延後上班的時數等語（本院卷第304頁）。核原告雖不得擅自變更工作時間，然審酌本件原告多數日期需加班延長工時之情況，認本件以其延長工時扣抵遲到工時，尚屬合理。是本件依原告上、下班打卡時間，扣除正常工時及第一次用餐時間合計8小時40分鐘計算原告實際總工時及延長工時，再扣除原告同意員工補休扣抵加班時數計算（按發生時間先後扣抵），原告113年7月可得領取之加班費為2,026元、113年8月因加班補休時數已逾加班時數，是該月應無加班費可資領取、113年9月可資領取之加班費為3,759元、113年10月可資領取之加班費為1,089元、11月已經原告補發完畢、12月、114年1月均無加班費可資領取（以原告打卡上下班時間計算，詳如附件加班費薪資表所示）。則113年7月至10月期間，原告合計可領取之加班費為

6,874元（計算式：2,026＋3,759＋1,089＝6,874）。被告已給付原告之加班費為（計算式：1,895＋868＋4,517＋3,148＝10,428），已逾原告可領取之加班費，原告即無加班費差額可資領取。又原告主張被告應給付原告補休之工資23,455元，並未說明依據，難認有據。

5.綜上，原告依勞基法第24條第1項第1款及第2款規定，請求被告給付原告加班費及補休工資合計67,323元，亦無理由。

㈢原告主張被告應給付慰撫金50,000元有無理由？

1.按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。民法第184條第2項前段定有明文。次按雇主對下列事項，應妥為規劃及採取必要之安全衛生措施：三、執行職務因他人行為遭受身體或精神不法侵害之預防。職業按全衛生法第6條第2項第3款亦定有明文。所謂職場罷凌係指指以敵視、討厭、歧視為目的，在工作場所中，個人或團體藉由權力濫用或不公平對待，持續以言語、文字、肢體或其他方式，對他人進行冒犯、威脅、冷落、孤立或侮辱等行為，導致被霸凌者身心健康受損或產生壓力。惟因人與人關係之互動行為，形式及成因多元，尚不得逕依一方所述即概予認定，仍應確實觀察工作內容、職場環境、對工作之認知、應對方式、衝突原因、行為方式及結果等情形，並探究行為人之目的及動機等因素予以綜合判斷。

2.原告主張同事對原告霸凌，被告負有預防職場霸凌之義務，卻置之不理，致原告精神上痛苦等語。固據原告提出原告與王淑薇之LINE對話內容、被告公司群組LINE對話內容、陳三能診所診斷證明書，並以證人即原告前同事曾苡喆之證述為佐。然：

⑴原告雖於113年12月4日以LINE向王淑薇稱：可以跟您還有經理約時間談談嗎？再於113年12月5日王淑薇向原告稱請先正視自己的出勤問題。原告則向王淑薇表示既然副理您跟經理不願跟我談，那我會想把我要反應的問題分成兩個部分向上反應：1.就加班超時、下班與隔天上班間之休息時間、休假

日公司指派參加外訓後不給對應時數的補休/待休時數等狀況，向勞工局舉報並要求執行勞動檢查。2.倉內同仁對我有霸凌之行為、向主管反應後主管不願協助反應反而出現加害行為的部分，將以信件之方式報請ID總公司提供必要之協助等語（本院卷第196至197頁）。然觀諸原告提出與王淑薇或群組LINE對話內容所示，①原告主張於113年9月13日以LINE向王淑薇稱：我不幹了，有一個人可以因為小店連續兩天對我暴走，今天直接看到我就對我飆三字經連五字經都出來了，我覺得我沒有必要做得那麼委屈，我不幹了。今天他直接指著我的鼻子對我罵幹XX機X，他沒有跟我道歉以前，我不會再來上班等語。然王淑薇於翌日113年9月14日即對原告表示已要求派遣公司立即停派，後續會懲處等語（本院卷第175頁）。②原告主張於113年10月2日以LINE向王淑薇稱我明天覺得不會再來上班了，有一位到現在只核單，什麼都不願意幫忙，有這種同事，我要直接放棄等語。王淑薇即對原告稱：再找人學合單，不OK的就汰換等語（本院卷第181頁）。③原告主張於113年10月30日原告在公司LINE群組稱我下班了，剩下的事情就交給出一張嘴最厲害的資深正值職員王翊庭小姐處理即可，反正沒有順著他就是做錯了，想要早點下班，又只想待在辦公室玩手機遊戲，只想把箱數留給理貨員賺產力，他那麼厲害，幹部給他當即可等語（本院卷第237頁）。④原告主張於113年11月7日以LINE向王淑薇稱原告稱上週的事情，我根本就不是因為處理過程備受阻撓而衍生出憤怒才請假…那天我會生氣是因為當下我都已經幾乎靠自己一個人把狀況處理掉了，想說要回到辦公室將當天理貨作業最後的一些表單等填完即可下班，但是在辦公室裡面等著我的竟然是行政人員不僅不支持我替大家著想的讓他早點下班的這個裡面反而還在怪罪我為什麼要這樣子造成大家困擾…我可以接受他對於系統程序不熟、所以不敢貿然之下行動，但適當事情處理完的時候，他並不是感謝我而是在那裡事後諸葛說我的程序那麼慢那麼的複雜那麼難做搞的大家

很亂，諸如此類的控訴，我跟他說事情沒有做過怎麼知道他比原本的方式自行方式還要來的繁瑣後來要來的沒效率…然後行政又抓著剛好在辦公室的理貨員請他們要來公審我今天的狀況其實做的方式是不是有比真的有比丟到系統讓大家接單檢出後續再請點貨人員執行RF槍並板作業來的有效率，我覺得自己不要求自己去精進系統面的操作就算了，為什麼還要讓理貨員難做人搞得好像要攻受過今天的作法一樣何必呢，當下我的想法就是如果你真的很厲害但為什麼你不來當幹部…您說希望我先融入團體後再來循序漸進改正大家的所作所為，但要我融入團體我必須先去說服我自己，去把錯誤的觀念當成是正確的，這樣才能融入團體中等語。王淑薇稍晚則回覆原告：職場（到哪間公司）應該都有不同的問題，更不可能可以完全依照個人想法去做、作業問題、公司制度問題、客戶問題，工作只是工作，每個人的作法都是依自己的角度，不一定有對錯，暴怒只會傷身，不能解決問題，轉身離開（下班）是該有的作為嗎？等語（本院卷第192至194頁）。依上開LINE對話內容所示，原告先後於113年9月2日、113年10月2日、113年10月30日、113年11月7日向王淑薇或公司同仁反應之事件，於時間上並非接連不斷持續的發生，且事件之內容均屬當事人間對於個人工作方式之意見不同而有所爭執，尚非以敵視、討厭、歧視為目的，在工作場所中對原告所為之冒犯行為，且觀諸王淑薇對原告提出的意見，均非漠視不理。

⑵證人曾苡喆於本院審理時固證稱：伊在辦公室的時候，有聽到幾個辦公室人員說哭夭（台語），說原告白痴，如果有跟辦公室裡面的人說儲備幹部說要怎樣怎樣，辦公室的人回我，你不要理原告。我說不喜歡辦公室的風氣，就是資深的人沒有去教導資淺的人。對當事人可能不明顯，我不太記得有沒有看過他們對原告表示這些說法。伊自己沒有跟原告說伊有聽到這些話，伊覺得他們是這樣講，但伊不清楚他們工作上怎樣，伊有跟一個跟伊一起到公司的同事說過他們有在

哭天（台語）儲備幹部的事情。伊自己沒有聽過原告說，或者是聽說原告有反應公司人員，霸凌原告的事情，但有些事情在伊看起來或感覺就是霸凌，原告有時候跟伊說誰誰怎麼樣，伊就會回答原告你加油吧等語。然亦證稱：原告剛來時，就遇到出貨量大、組長不在的情況，變成原告要自己指揮，但當時原告對於狀況不熟悉，比較資深的理貨員認為原告的指揮不是很好，儲貨的大姐、還有被叫回來幫忙排單的人員可能會出手幫忙。在儲備幹部下達工作安排的事宜時，資深的理貨員認為不適當，就會按照自己的想法作。原告跟某個理貨員說今天的工作方式，沒有跟伊說，另外一個理貨員可能也沒有跟伊說，或者是伊看到工作方式與平常不同，有疑惑想要重複確認，伊有遇到原告就會問原告。沒有遇到原告，去辦公室問，辦公室的人回答不用理原告。我就會想原告很難作事。有段時間是旺季會比較忙，可能跟其他工作單位相抵觸到，可能工作方式就會變不一樣，像淡季電拖車可能會退租，電拖車只有八、九台，其他單位會來開走，多的理貨員就沒有車可以開，其他理貨員會空等，所以原告若比較早知道這件事情，就會打電話叫某某人今天不用來，上班人員比較多，車子比較少時，這段時間是否要多租車子，他要向總經理報告，問題是今天人多，車子不夠，原告就很為難，他有跟上面反應，但是上面不理會這事情，會讓我感覺上面的人，明知上班的人這麼多，上面的人不處理。原告有時跟其他部門協調時，其他部門不想理他，因為他比較資淺，協調不到，就會由組長跟其他部門作處理。每天發生的事情不一樣，很難說什麼情況下資深的理貨員不照原告安排，不是只要原告講的，資深的理貨員就不聽，還是會看情形，決定要不要聽原告的安排等語（本院卷第298至304頁）。證人曾苡喆固然表示對於原告的遭遇，覺得就是被霸凌等語，而審酌證人曾苡喆就原告與被告公司內同事互動之相關證述，亦是每個人就個案上工作方式應該如何處理之異見，並非個人或團體藉由權力濫用或不公平對待，持續以言

語，對原告進行冒犯、冷落、孤立或侮辱等行為。

⑶再依陳三能診所之診斷證明書所載，原告於114年1月22日因焦慮、恐慌、腸躁症、失眠等情況就診，目前仍有明顯焦慮及多種身體不適（頭暈、胸悶、呼吸困難、腹瀉等），建議修養並需追蹤治療等語（本院卷第29頁），僅能證明原告於該日因上開症狀前往就診，尚無法逕認原告係因何原因引起該等症狀。且如前說明，審酌原告甫到被告處工作，對於工作內容需多所熟悉、與其他同事間對工作之認知、應對方式尚有磨合之必要，因原告求好心切而加諸自身壓力亦不失為令自己身心疲憊之原因予以綜合判斷，尚難以前揭事由，即認為職場霸凌所致。

3.綜上所述，原告雖主張被告應就公司同事霸凌原告之行為負損害賠償之責，然就原告所舉之事實，尚難認符合霸凌之要件，是原告依民法第184條第2項，職業安全衛生法第6條第2項第3款規定，請求被告賠償精神慰撫金5萬元，即非有據。

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約法律關係，請求被告給付薪資差額共30,000元、依勞動基準法第24條第1 項第1 款及第2 款規定，請求被告給付加班費及補休工資合計67,323元、依民法第184條第2項、職業安全衛生法第6條第2項第3款請求被告給付慰撫金50,000元，合計147,323 元及法定遲延利息，均非有據，均應予駁回。

六、本件事證已明，兩造其餘主張及攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不一一論述。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

勞動法庭　　法　官　謝文嵐

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

書記官　邱秋珍

附件：原告113年7月至12月出勤紀錄表

一、113年7月

日期	上班打卡	滿8時40分	下班打卡	實際總工時	延長工時時間	時薪	加班費	備註
2024/7/29	14:30	23:10	2:00	11:30	2:50	151	612	612
2024/7/30	15:56	0:36	2:20	10:24	1:44	151	349	349
2024/7/31	15:12	23:52	5:30	14:18	5:38	151	1317	1065
					10:12		2278	2026

二、113年8月

日期	上班打卡	滿8時40分	下班打卡	實際總工時	延長工時時間	時薪	加班費	備註
2024/8/1								加班34時21分加班補休41小時
2024/8/2	15:21	0:01	3:40	12:19	3:39	151	818	
2024/8/3								
2024/8/4								
2024/8/5	18:36	3:16	6:33	11:57	3:17	151	726	
2024/8/6	15:06	23:46	6:03	14:57	6:17	151	1481	
2024/8/7								
2024/8/8								
2024/8/9								
2024/8/10	18:45	3:25	3:52	9:07	0:27	151	91	
2024/8/11	16:35	1:15	5:52	13:17	4:37	151	1061	
2024/8/12							0	
2024/8/13							0	
2024/8/14							0	
2024/8/15	16:07	0:47	5:10	13:03	4:23	151	1002	
2024/8/16	18:59	3:39	6:34	11:35	2:55	151	633	
2024/8/17	15:44	0:24	2:07	10:23	1:43	151	346	
2024/8/18								
2024/8/19								
2024/8/20	15:11	23:51	0:40	9:29	0:49	151	164	

2024/8/21	17:02	1:42	2:01	8:59	0:19	151	64	
2024/8/22								
2024/8/23	15:18	23:58	0:12	8:54	0:14	151	47	
2024/8/24	15:14	23:54	23:03	7:49	0:00	151		
2024/8/25	15:14	23:54	23:12	7:58	0:00	151		
2024/8/26	15:14	23:54	2:14	11:00	2:20	151	487	
2024/8/27								
2024/8/28	15:18	23:58	0:32	9:14	0:34	151	114	
2024/8/29	16:23	1:03	1:44	9:21	0:41	151	138	
2024/8/30	15:48	0:28	2:34	10:46	2:06	151	428	
2024/8/31								

三、113年9月

日期	上班打卡	滿8時40分	下班打卡	實際總工時	延長工時時間	時薪	加班費	備註
2024/9/2		8:40			0:00	151		加班38小時31分加班補休21時55分應發給原告加班費3759元
2024/9/3	15:34	0:14	6:11	14:37	5:57	151	1397	
2024/9/4	15:14	23:54	4:06	12:52	4:12	151	956	
2024/9/5		8:40			0:00	151		
2024/9/6		8:40			0:00	151		
2024/9/7	15:20	0:00	1:17	9:57	1:17	151	258	
2024/9/8	15:08	23:48	2:18	11:10	2:30	151	529	
2024/9/9	16:56	1:36	23:42	6:46	0:00	151		
2024/9/10		8:40			0:00	151		
2024/9/11		8:40			0:00	151		
2024/9/12	15:30	0:10	1:02	9:32	0:52	151	174	
2024/9/13	14:26	23:06	0:04	9:38	0:58	151	195	
2024/9/14		8:40			0:00	151		
2024/9/15	15:23	0:03	1:04	9:41	1:01	151	205	
2024/9/16		8:40			0:00	151		
2024/9/17		8:40			0:00	151		

（續上頁）

2024/9/18	15:24	0:04	3:07	11:43	3:03	151	667	
2024/9/19	17:11	1:51	4:39	11:28	2:48	151	604	
2024/9/20	15:26	0:06	1:59	10:33	1:53	151	379	
2024/9/21		8:40			0:00	151		
2024/9/22	16:16	0:56	23:31	7:15	0:00	151	0	
2024/9/23	15:28	0:08	2:45	11:17	2:37	151	558	
2024/9/24	15:24	0:04	0:31	9:07	0:27	151	91	
2024/9/25	17:33	2:13	0:42	7:09	0:00	151	0	
2024/9/26	15:24	0:04	23:50	8:26	0:00	151	0	
2024/9/27	15:28	0:08	4:11	12:43	4:03	151	919	
2024/9/28		8:40			0:00	151		
2024/9/29		8:40			0:00	151		
2024/9/30	15:28	0:08	7:01	15:33	6:53	151	1632	

四、113年10月

日期	上班打卡	滿8時40分	下班打卡	實際總工時	延長工時時間	時薪	加班費	備註
2024/10/01	18:20	3:00	07:56	13:36	4:56	151	1141	加班41時52分加班補休36時46分應領加班費1,089元
2024/10/02	15:37	0:17	07:05	15:28	6:48	151	1611	
2024/10/03	17:15	1:55	08:08	14:52	6:12	151	1461	
2024/10/06	15:34	0:14	00:03	8:29	0:00	151	0	
2024/10/07	15:31	0:11	01:20	9:49	1:09	151	232	
2024/10/08	15:20	0:00	01:09	9:49	1:09	151	232	
2024/10/09	15:28	0:08	02:41	11:13	2:33	151	541	
2024/10/13	15:20	0:00	02:11	10:51	2:11	151	449	
2024/10/14	13:30	22:10	03:22	13:52	5:12	151	1208	
2024/10/15								
2024/10/17	15:28	0:08	02:58	11:30	2:50	151	612	
2024/10/18	18:20	3:00	07:45	13:25	4:45	151	1095	
2024/10/19	16:59	1:39	02:49	9:50	1:10	151	235	

（續上頁）

2024/10/20	16:56	1:36	02:17	9:21	0:41	151	138	
2024/10/21								
2024/10/22								
2024/10/23	16:30	1:10	00:07	7:37	0:00	151	0	
2024/10/24	17:45	2:25	00:47	7:02	0:00	151	0	
2024/10/25	17:50	2:30	01:31	7:41	0:00	151	0	
2024/10/28	17:24	2:04	02:01	8:37	0:00	151	0	
2024/10/29	17:26	2:06	04:22	10:56	2:16	151	470	
2024/10/30								
2024/10/31								

五、113年12月

日期	上班打卡	滿8時40分	下班打卡	實際總工時	延長工時時間	時薪	加班費	備註
2024/12/03	16:36	1:16	04:47	12:11	3:31	151	784	加班6時22分加班補休8時29分
2024/12/04	19:06	3:46	01:44	6:38	0:00	151	0	
2024/12/07	17:05	1:45	00:05	7:00	0:00	151	0	
2024/12/08	18:36	3:16	22:46	4:10	0:00	151	0	
2024/12/09	15:40	0:20	19:40	4：00				
2024/12/12	15:23	0:03	01:00	9:37	0:57	151	191	
2024/12/13	15:25	0:05	01:40	10:15	1:35	151	319	
2024/12/16	15:25	0:05	01:41	10:16	1:36	151	322	
2024/12/17	16:20	1:00	01:42	9:22	0:42	151	141	
2024/12/19	17:01	1:41	02:20	9:19	0:39	151	131	
2024/12/22	17:06	1:46	00:49	7:43	0:00	151	0	
2024/12/24	16:37	1:17	02:10	9:33	0:53	151	178	
2024/12/31	17:11	1:51	02:20	9:09	0:29	151	97	