

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第5號

原告 吳佩蓉

訴訟代理人 陳振榮律師

被告 震旦電信股份有限公司

法定代理人 張凱傑

訴訟代理人 黃國璋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國112年7月3日言詞
論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆拾伍萬零玖佰貳拾玖元，及自民國111
年2月24日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書給予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項，得為假執行。但被告如於執行標的物拍定、變賣
前，為原告預供擔保新臺幣肆拾伍萬零玖佰貳拾玖元後，得免為
假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）68萬7,320元，及自起訴狀
繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應開立載明原告為非自願離職之服務證明書予原告。

三、訴訟費用由被告負擔。

四、就上開一的部分，原告願供擔保請准宣告假執行。

貳、陳述：

一、緣原告自民國90年5月16日起任職於被告處，擔任雲嘉南營
業部助理，工作內容為「幕僚、行政」性質，上班日正常工

01 作時間為上午9時至下午6時。惟被告於110年11月3日突然公
02 告要進行組織調整，擬將轄下雲嘉南營業部裁撤，公告自12
03 月1日起生效，原告雖依被告指示進行移交作業，但被告遲
04 遲未告知原告未來原告應如何異動，原告因而於12月10日申
05 請勞資爭議調解，但是在12月28日之調解會議上並未達成共
06 識(詳原證一)。

07 二、由於營業部與一般門市之工作內容不同，若無適合之職缺，
08 被告本應就營業部之員工進行資遣，故被告公司副總曾允諾
09 向被告爭取資遣原告，但是，原告忽然於110年12月30日下
10 午接獲被告通知，被告下令將原告調任至嘉義新生門市擔任
11 門市人員，工作內容為「協助店長門市庶務運作」(詳原證
12 二)。然而，嘉義新生門市與雲嘉區業務部之工作內容及時
13 間迥異，且薪資部分明顯下降。由於被告擅自對原告所為調
14 動部門及變動勞動條件之行為，不符合勞動契約及勞基法第
15 10條之1所規定的調動五原則，又加上被告前有未給付加班
16 費、不當扣減年終獎金之行為，故原告再於111年1月12日申
17 請勞資爭議調解，但於111年1月20日之調解會議上，因雙方
18 無共識而調解不成立(詳原證三)。

19 三、因調解無法成立，原告於111年1月20日當日發函予被告，主
20 張因「公司未經協調調職至門市工作，且110年12月起經常
21 性薪資明顯下降，違反勞基法第10之1條第2、3、5款及第14
22 條第5、6款…請求被資遣…終止勞雇關係」(詳原證四)。另
23 外，被告前有未給付加班費、不當扣減年終獎金之行為，故
24 原告以勞基法第14條第5款之事由，以起訴狀向被告表示終
25 止契約之意思表示。

26 四、原告請求之項目及金額：

27 (一)加班費21萬2,479元：

28 原告每月基本薪資為4萬元，即每日日薪為1333元，每小時
29 工資則為167元。依勞基法第24條規定，原告加班前2小時，
30 被告應給付加班費為每小時222元(167×1.33)，加班超過二
31 小時後之加班費，被告則應給付每小時279元(167×1.67)。

01 本件加班費部分精細算後之金額為212,479元($222/60 \times 56620$
02 $+ 279/60 \times 642$)。提出以原證五出勤紀錄計算至分鐘之加班
03 費計算式，近五年加班兩個小時內之分鐘數及超過兩個小時
04 之分鐘數，如附表一。

05 (二)資遣費46萬2,563元：

06 1、按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：…五、
07 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
08 供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致
09 有損害勞工權益之虞者。…第十七條規定於本條終止契約準
10 用之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發
11 給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
12 1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之
13 剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者
14 以1個月計。」勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、
15 第17條第1項分別定有明文。另勞工退休金條例第11條第1項
16 規定：「本條例施行前已適用勞動基準法之勞工，於本條例
17 施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金
18 制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。」第2項
19 規定：「前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
20 11條…規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平
21 均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動
22 契約後30日內發給。」第12條第1項規定：「勞工適用本條
23 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
24 依勞動基準法第11條…規定終止時，其資遣費由雇主按其工
25 作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以
26 比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基
27 準法第17條之規定」。

28 2、原告任職期間自90年5月16日起至111年1月20日，其中舊制
29 年資自90年5月16日至94年6月30日，其舊制資遣費請求權基
30 礎為勞基法第17條，據此所得請求之金額為189,575元【金
31 額來源來自原證六試算表】。新制年資自94年7月1日起至11

01 1年1月20日，依勞工退休金條例第12條第1項後段規定最高
02 以發給六個月平均工資為限，其新制資遣費為272,988元(4
03 5,498元×6=272,988元)，是原告得請求被告給付之資遣費
04 為462,563元。

05 (三)年終獎金1萬2,278元：

06 被告依據其營運部待遇辦法，將員工每月獎金保留25%作為
07 年終獎金，當月只先發給75%，然而，被告卻片面扣減原告
08 可領取之年終獎金12,278元(詳原證七)，被告自應給付原告
09 本應取得之獎金。

10 (四)發給非自願離職證明書：

11 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
12 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
13 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
14 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
15 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
16 定各款情事之一離職。」本件原告係以勞基法第14條規定之
17 情事而離職，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形
18 之一，而勞工本得於離職時，依前揭勞基法第19條規定，請
19 求雇主發給服務證明書，則原告請求被告應發給非自願離職
20 之服務證明書，請予准許。

21 五、對被告答辯之陳述：

22 (一)未經原告同意而調動職務部分

23 1、原告原本之雲嘉南營運部職務，與被告要求調動之嘉義新生
24 門市之職務，兩者之工作內容、工作時間及薪資皆不同：

25 (1)工作內容：原本的工作內容為「績效報表製作、訂單/出貨/
26 配貨、財會帳務作業、人資行政作業、門號申裝作業、行銷
27 作業/SI查核、門市庶務協辦」(詳原證八)；調動後之工作
28 內容為「協助店長門市庶務運作」(但原擬定調往嘉義新生
29 門市店長之員工早已離職，原告就算調往，亦無店長存
30 在)。

31 (2)工作時間：原本的工作時間為「每日9時至18時、周休星期

六日2日」；調動後之工作時間為「每日11時30分至21時，每月須排休，休8日」。

(3)薪資：原本的每月薪資約為「45498元」；調動後之每月薪資則為「40000」。

2、被告固然主張「雲嘉南營運部轄區各門市統整有關7職級門市員工110年6月至11月之平均獎金為9970元及110年1月至6月之平均獎金為8945元」云云，惟查，該9970元及8945元之數據乃係全雲嘉區轄區門市之平均值，但被告令原告調至之嘉義新生門市，幾乎沒有業績獎金，被告所應提出之對比資料應為「嘉義新生門市有關7職等門市員工110年6月至11月之平均獎金數額，以及111年1月至6月之平均獎金數額」。

(二)未給付加班費部分

1、按勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負分本於勞動契約及勞基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同。準此，針對本件上訴人請求被上訴人給付平日、例休假日加班費，被上訴人以其業已實施加班申請制，上訴人就本件請求之加班費並未提出加班申請，即不得請求其給付加班費云云置辯，誠

01 非有理(參見台灣高等法院110年度勞上易字第6號民事判
02 決)。

03 2、從原證四之出勤紀錄可知，被告確實就員工之出勤詳加管
04 理，故員工是否有加班之情形以及加班之時數若干，被告知
05 之甚詳，但被告並未曾制止或為反對的意思而予以受領，現
06 以加班申請制為由而拒付加班費，應無理由。再者，從被告
07 自己所提出之被證一出勤差假管理辦法第三點第二款可知，
08 被告要求員工「應事先提出並填寫『加班申請單』呈權責主
09 管核定」，然而，工作加班如何事先申請、臨時申請？被告
10 又如何能每次預期會加班、計算加班多久而臨時提出申請？
11 至於被告所提被證四加班報支單之加班時間，都是在假日，
12 被告僅針對休假日之「特賣會、資訊展、旅展」、「協助結
13 帳」同意原告事後申請假日加班費。

14 (三)扣減年終獎金部分

15 1、被告給原告之書狀繕本內並無被證五證物。

16 2、如前所述，原告所請求之年終獎金係前一年度薪資的保留，
17 依照被告之待遇辦法第四條第三款可知「個員當月盈餘之7
18 5%，於次月併同薪資發放…個員25%併入營運部年度保留
19 數，作為年終獎金」(詳原證九)，被告怎能用2021年之績效
20 去扣原告2020年之年終獎金？

21 (四)回應被告民事陳報狀(三)之主張：

22 原告並未主張過「嘉義新生店已撤店，為離職原因之一」，
23 原告於111年10月17日庭期係稱「新生門市在110年11月、12
24 月以及111年4月、5月、6月獎金都是0，那這間新生門市隨
25 即在111年7月份即關閉，所以顯見當初被告要將原告調至新
26 生門市，顯然不利於原告」等語。亦即，被告之新生門市幾
27 乎沒有業績獎金，所以原告若真調職至新生門市，薪資待遇
28 將顯著下降，而從新生門市在之後的111年7月份隨即關閉一
29 情，亦可佐證新生門市確實無業績，否則被告亦不會裁撤新
30 生門市。

31 參、證據：提出嘉義市政府110年12月28日勞資爭議調解紀錄、

01 震旦通訊111年1月1日人事調令、嘉義市政府111年1月20日
02 勞資爭議調解紀錄、嘉義文化路郵局111年1月20日存證信函
03 第000042號、原告100年1月1日至106年12月31日出勤紀錄、
04 資遣費試算表；震旦電信股份有限公司年度年終獎金發放名
05 冊、營運部待遇辦法、雲嘉南營運部部門組織表等資料。

06 乙、被告方面

07 壹、聲明：

08 一、原告之訴駁回。

09 二、訴訟費用由原告負擔。

10 三、如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

11 貳、陳述：

12 一、被告就原告工作之調動並無違反兩造間之勞動契約：

13 原告前係擔任被告設立於雲嘉南地區營業部助理，其工作內
14 容確為幕僚及行政性質，被告於110年12月間因公司組織調
15 整曾通知原告其工作將有所調整，嗣於111年1月1日發布人
16 事派令將原告職務內容調整為門市人員，協助店長門市庶務
17 運作。上開有關原告職務調整後之工作內容與其原本之營業
18 部助理所須擔任之工作性質相同，同為行政工作，並非更換
19 為業務人員，反而原告工作負擔比原本於雲嘉南地區營業部
20 單位更總少，蓋原告於雲嘉南地區營業部之工作需負擔該地
21 區所有門市之相關行政工作，而調派為單一門市人員協助店
22 長門市庶務處理後，僅須處理一間門市之行政工作，該門市
23 行政工作與其原本於雲嘉南地區營業部單位之工作內容大同
24 小異，與原本之勞動條件相同，仍為原告可勝任之範圍，且
25 原告調任後之薪資不變，並無減薪一事，調任後之工作地區
26 仍在嘉義地區，不影響原告之上班通勤，故原告調任工作實
27 為被告經營上所必須，並無違反勞動基準法第10條之1所規
28 定之調動五原則。

29 二、原告主張之延長加班費違反被告公司出勤差假管理辦法，故
30 不得請求給付：

31 (一)依被告公司106年1月1日施行之出勤差假管理辦法三、出勤

規定(三)加班/值班：『「類別：加班」、「定義：非於工作時間，但有工作必要者」、「申請規定：應事先提出並填寫「加班申請單」呈權責主管核定」(見被證一)。又相關請假或加班事宜，被告亦曾於104年12月29日由人資部以電郵通知公司員工(含原告)：「…同仁如有請假、加班應於事先完成請假及加班手續，若遇緊急事故須於三日內完成ERP簽核…」(見被證二)。再參被告公司之工作規則第二十七條「加班與值班：一、加班(三)同仁因業務需要須於上班時間以外工作時，應事先向直屬主管提出申請並獲得同意，始得視為加班。」(見被證三)。

(二)按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為勞動契約內容之一部(最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照)。

(三)另參酌勞動事件法第38條立法理由：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞動基準法施行細則第7條第2款參照)。所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明，而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故

01 雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義
02 務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與
03 雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出
04 勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主
05 如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於
06 該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得
07 提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，
08 而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工
09 與雇主間訴訟上之實質平等」等語，可見出勤紀錄所記載勞
10 工出勤時間，固推定勞工於該時間內係經雇主同意而執行職
11 務事實，然雇主非不得舉反證證明勞工在該時間內實際上未
12 經其同意加班，而係勞工自行延長工作時間，以推翻該推定
13 （臺灣高等法院110年度勞上易字第64號民事判決、臺灣高等
14 法院109年度勞上字第100號民事判決參照）。

15 （四）再按雇主延長勞工工作時間，應依勞基法第24條第1項規
16 定，給付延長工作時間工資。觀此規定內容，可知勞工加班
17 費之計給，以雇主同意勞工加班為要件，此由該條文使用
18 「『雇主延長』勞工工作時間」之用詞即明（臺灣高等法院1
19 09年度勞上字第100號民事判決參照）。又勞工在正常之工作
20 時間外延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基
21 於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或
22 勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時
23 間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞
24 務給付之理。因此，勞工主張有加班之事實者，應就其確有
25 延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，盡舉證之責
26 （臺灣高等法院104年度勞上易字第83號民事判決參照）。

27 （五）是本件依上開出勤差假管理辦法或工作規則等相關規定，已
28 就勞工延長工時加班事務有所規範，係採加班申請制度，為
29 勞動契約內容之一部，且被告就員工加班須申請一事亦曾於
30 104年12月29日由人資部以電郵通知請假或加假手續事宜及
31 於106年1月1日施行之出勤差假管理辦法中規定非於工作時

01 間之加班應提出申請，工作規則第二十七條亦有載明加班程
02 序，且依被告公司所調出有關原告之加班報支單所載，原告
03 於106年至110年間報請加班之次數為22次，均由被告核准並
04 予以補休(見被證四)，原告當已知悉加班須經申請並經被告
05 核准，故原告因工作需要自須提出加班之申請，非謂原告得
06 恣意加班而事後請求加班費，更甚者，原告係請求5年之加
07 班費，是若員工均得自行加班，則企業將無法管控人事成
08 本。且原告為被告公司在雲嘉南地區資深員工，其職級七之
09 職等已等同雲嘉南地區之區經理等級，亦曾多次提出加班之
10 申請，有如上所示之加班報支單可據，可見原告亦已知悉加
11 班須提出申請，然原告所提出之日出勤異常表，均無向被告
12 申請加班，顯見原告已知其加班非屬必要，故均無向被告提
13 出加班申請，且原告亦無法證明其加班確屬必要，因此，原
14 告主張加班費之請求，為無理由。

15 三、原告所屬雲嘉南分公司之109年營業績效不彰，故減發年終
16 獎金：

17 依被告所提被證五109年績效評核一覽表所示，係因被告公
18 司該年度整體績效不佳，故按各區之營業績效全部予以酌減
19 年終獎金，是依原告所提原證七年度年終獎金發放名冊內容
20 所示，除了工讀生吳珮珊未予扣減年終獎金外，其餘員工
21 (包含原告在內)均予以減少年終獎金之發放，所以被告並無
22 特別針對原告減發年終獎金，故原告主張被告違反營運部待
23 遇辦法，實屬無據。

24 四、原告不得主張被告應給付資遣費及開立非自願離職證明書：

25 原告前述因被告調動其職務、未給付延長加班費及不當扣減
26 年終獎金等既然於法無據，則原告以本件起訴狀向被告主張
27 終止勞動契約為其自行離職行為，自不得主張被告應給付資
28 遣費及開立非自願離職證明予原告。

29 五、有關原告表示調職後薪資明顯下降一事，並非事實，爰陳報
30 原告離職前110年6月至11月薪資分析表及離職後前雲嘉南營
31 運部轄區有關7職等員工平均可獲得之獎金數額(見被證

01 六)：

02 (一)原告110年6月至11月平均獎金為4,665元(註：原告所任職之
03 雲嘉南營運部於110年12月裁撤，故該月對原告無發放獎
04 金)。

05 (二)原告調職至嘉義新生門市擔任門市人員後，依前雲嘉南營運
06 部轄區各門市統整有關7職等門市員工110年6月至11月之平
07 均獎金為9,970元及111年1月至6月之平均獎金為8,945元，
08 兩相比較，原告調職至嘉義新生門市後所可獲得之平均獎金
09 無明顯下降之情事。

10 六、補陳被證五被告公司109年績效評核一覽表影本。此評核表
11 中各區營運部人員年終獎金均有向下調整。

12 七、陳報原告離職前110年6月至11月及離職後111年1月至6月，
13 原告應到職之嘉義新生門市之附近門市有關職級7之人員之
14 平均獎金統計表：

15 (一)110年6月至11月中嘉義吳鳳門市(距離2.03公里)平均為3,41
16 9元、嘉義民生門市(距離2.05公里)平均為5,381元。

17 (二)111年1月至6月中嘉義吳鳳門市平均為638元及532元、嘉義
18 民生門市平均為5,666元。

19 (三)原告離職前之平均獎金為4,665元，與上開門市職級7之人員
20 無明顯差距之情形。

21 八、原告所指被告門市嘉義新生店已撤店，為其離職原因之一。
22 惟查，嘉義新生門市撤店主因為人力不足，該門市人員於11
23 1年4月申請育嬰假後，造成門市人員不足，該門市之業務均
24 由附近員工支援，無固定人員協助處理聯絡客戶，造成客戶
25 流失，且無適合人選可調任嘉義新生門市，故裁撤嘉義新生
26 門市(見被證八)。故嘉義新生門市撤店主因為人力不足，而
27 被告依指揮監督權將原告調派至嘉義新生門市，但原告又不
28 願到職協助亦為人力不足而撤店原因之一，與原告所指其若
29 至該門市任職將造成薪資下降之離職原因無關。

30 九、本件原告離職日為111年1月24日，故六個月平均工資計算期
31 間應為111年1月23日至111年7月24日，其平均工資為43,146

元，資遣費為438,651元(見被證十)(另註：被告否認應給付原告資遣費)。被告所提民事陳報狀(四)計算起始日為111年1月24日(應為1月23日)，另於110年7月之計算日數為工資6日、工作天數30日(應為工資7日、工作天數31日)，二者日數有所錯誤，爰更正如被證十計算表。原告所提112年6月29日民事陳報狀中，適用勞動基準法第17條第1項之資遣費應為179,775元，適用勞工退休金條例第12條第1項之資遣費應為258,876元。

十、綜上所述，爰請鈞院鑒核，准判決如答辯聲明，以維權益。

參、證據：提出震旦集團106年1月1日施行之出勤差假管理辦法、被告公司人資部104年12月29日電子郵件通知所有總部同仁請假或加假手續事宜、震旦電信股份有限公司工作規則、原告之加班報支單、109年績效評核一覽表；110年度及111年度嘉義新生周圍門市各職級獎金統計表、中區營運部「嘉義新生店」撤店請示簽呈及原告甲○○110年7月至111年1月平均薪資表及資遣費試算表等資料。

理 由

甲、程序部分

按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」經查，原告於111年1月28日具狀起訴時，訴之聲明第1項原為：「被告應給付原告新臺幣59萬6,611元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」嗣後

01 原告以111年10月11日民事變更聲明暨爭點整理狀，變更訴
02 之聲明第1項為如事實欄所示。因原告請求之基礎事實同
03 一，僅擴張應受判決事項之聲明，不甚礙被告之防禦及訴訟
04 之終結，符合民事訴訟法第255條第1項第1、2、7款規定，
05 因此，原告變更訴之聲明，應予准許，合先敘明。

06 乙、實體部分

07 一、經查，原告主張伊自90年5月16日起任職於被告公司，擔任
08 雲嘉南營業部助理，工作內容為幕僚、行政性質，上班日之
09 正常工作時間為上午9時至下午6時；惟被告於110年11月3日
10 公告要進行組織調整，擬將轄下雲嘉南營業部裁撤，公告自
11 12月1日起生效。原告於110年12月30日下午接獲被告通知，
12 被告下令將原告調任至嘉義新生門市擔任門市人員，工作內
13 容為協助店長門市庶務運作。原告申請勞資爭議調解，惟調
14 解不成立，原告乃於111年1月20日發函予被告，主張因公司
15 未經協調調職至門市工作，且110年12月起經常性薪資明顯
16 下降，違反勞基法第10之1條第2、3、5款及第14條第5、6
17 款…請求被資遣…終止勞雇關係。上情業據原告提出嘉義市
18 政府110年12月28日及111年1月20日勞資爭議調解紀錄、震
19 旦通訊111年1月1日人事調令、嘉義文化路郵局111年1月20
20 日存證信函第000042號等資料為證，且為被告不爭執之事實
21 。本件兩造間主要爭執點在於：(一)被告就原告工作之調動，
22 是否違反兩造間之勞動契約及勞動基準法第10條之1之原
23 則？原告以勞動基準法第14條第5、6款之事由，向被告表示
24 終止契約之意思表示，有無理由？原告得否請求被告開立非
25 自願離職證明書？(二)原告向被告請求給付加班費212,479
26 元，有無理由？(三)原告向被告請求資遣費462,563元，有無
27 理由？(四)原告主張被告片面扣減原告可領取之年終獎金12,2
28 78元，請求被告給付年終獎金12,278元，有無理由？

29 二、被告對於原告工作之調動，違反兩造勞動契約及勞動基準法
30 第10條之1之調動原則規定；原告以勞動基準法第14條第6款
31 之事由，向被告為終止契約之意思表示，並請求被告應開立

01 非自願離職證明書，為有理由：

02 (一)原告主張：

- 03 1、被告於110年11月3日突然公告要進行組織調整，擬將轄下雲
04 嘉南營業部裁撤，公告自12月1日起生效，原告雖依被告指
05 示進行移交作業，但被告遲遲未告知原告未來原告應如何異
06 動，原告因而於12月10日申請勞資爭議調解，但是在12月28
07 日之調解會議上並未達成共識。嗣後原告於110年12月30日
08 下午接獲被告通知，下令將原告調任至嘉義新生門市擔任門
09 市人員，工作內容為「協助店長門市庶務運作」。
- 10 2、嘉義新生門市與雲嘉區業務部之工作內容及時間迥異，且薪
11 資部分明顯下降。由於被告擅自對原告所為調動部門及變動
12 勞動條件之行為，不符合勞動契約及勞基法第10條之1所規
13 定的調動五原則。
- 14 3、原告於111年1月12日申請勞資爭議調解，於111年1月20日之
15 調解會議上，因雙方無共識而調解不成立，原告遂於111年1
16 月20日當日發函予被告，主張因「公司未經協調調職至門市
17 工作，且110年12月起經常性薪資明顯下降，違反勞基法第1
18 0之1條第2、3、5款及第14條第5、6款…請求被資遣…終止
19 勞雇關係」。另外，被告前有未給付加班費、不當扣減年終
20 獎金之行為，故原告以勞基法第14條第5款之事由，以本訴
21 狀向被告表示終止契約之意思表示。

22 (二)被告抗辯：

- 23 1、被告就原告工作之調動並無違反兩造間之勞動契約。原告前
24 係擔任被告設立於雲嘉南地區營業部助理，其工作內容確為
25 幕僚及行政性質，被告於110年12月間因公司組織調整曾通
26 知原告其工作將有所調整，嗣於111年1月1日發布人事派令
27 將原告職務內容調整為門市人員，協助店長門市庶務運作。
28 上開有關原告職務調整後之工作內容與其原本之營業部助理
29 所須擔任之工作性質相同，同為行政工作，並非更換為業務
30 人員。該門市行政工作與其原本於雲嘉南地區營業部單位之
31 工作內容大同小異，與原本之勞動條件相同，仍為原告可勝

01 任之範圍，且原告調任後之薪資不變，並無減薪一事，調任
02 後之工作地區仍在嘉義地區，不影響原告之上班通勤，故原
03 告調任工作實為被告經營上所必須，並無違反勞動基準法第
04 10條之1所規定之調動五原則。

05 2、原告表示調職後薪資明顯下降一事，並非事實。原告110年6
06 月至11月平均獎金為4,665元，原告調職至嘉義新生門市擔
07 任門市人員後，依前雲嘉南營運部轄區各門市統整有關7職
08 等門市員工110年6月至11月之平均獎金為9,970元及111年1
09 月至6月之平均獎金為8,945元，兩相比較，原告調職至嘉義
10 新生門市後所可獲得之平均獎金無明顯下降之情事。

11 3、原告前述因被告調動其職務、未給付延長加班費及不當扣減
12 年終獎金等既然於法無據，則原告以本件起訴狀向被告主張
13 終止勞動契約為其自行離職行為，自不得主張被告應給付資
14 遣費及請求開立非自願離職證明書。

15 (三)本院判斷：

16 1、經查，原告自90年5月16日起任職於被告公司，是在雲嘉南
17 營業部擔任助理，工作內容為幕僚、行政性質。被告於110
18 年11月3日公告進行組織調整，於110年12月30日下令將原告
19 調任至嘉義新生門市擔任門市人員，工作內容乃為協助店長
20 門市庶務運作。

21 2、次查，原告於110年12月10日即申請勞資爭議調解，於110年
22 12月28日之調解會議上，請求適當的職位安排或給付資遣費
23 462,563元、預告工資45,498元及非自願離職證明書。而
24 查，被告於110年12月30日下令將原告調任至嘉義新生門市
25 擔任門市人員，與原告原本在雲嘉南營運部之職務，兩者之
26 工作內容、工作時間及薪資皆不同：(1)工作內容：原本的工作
27 內容為「績效報表製作、訂單/出貨/配貨、財會帳務作
28 業、人資行政作業、門號申裝作業、行銷作業/SI查核、門
29 市庶務協辦」(詳原證八)；調動後之工作內容為「協助店長
30 門市庶務運作」。但原擬定調往嘉義新生門市店長之員工早
31 已離職，原告就算調往，亦無店長存在，根本無從協助店長

門市庶務運作。(2)工作時間：原本的工作時間為「每日9時至18時、周休星期六日2日」；調動後之工作時間為「每日11時30分至21時，每月須排休，休8日」。(3)薪資：原本每月薪資約為「45498元」；調動後之每月薪資則為「40000」。依上情觀之，原告調動後的工作時間及薪資，均產生不利於原告的變化，嘉義新生門市與雲嘉區業務部之工作時間迥異，且薪資部分明顯下降，顯然對原告之工資及勞動時間，已作不利之變更。

3、按勞動基準法第10條之1規定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。次查，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，此勞動基準法第14條第6款亦定有明文。本件被告對於原告所為調動部門及變動勞動條件之行為，並未事先徵得原告之同意，已違反勞動契約之約定，且對於原告之工資及勞動時間作不利之變更，也不符合勞動基準法第10條之1第2款調動原則的規定。被告對於原告之調動既然有損原告權益，而且不符合勞動基準法第10條之1調動原則的規定，則原告於111年1月20日以嘉義文化路郵局存證信函第000042號通知被告，主張因「公司未經協調調職至門市工作，且110年12月起經常性薪資明顯下降，確實違反勞動基準法第10之1條第2、3、5款及第14條第5、6款…請求被資遣…終止勞雇關係」等語，向被告為終止契約之意思表示，核屬有據。又查，原告雖未提出嘉義文化路郵局存證信函第000042號通知之收件回執，然因被告並無否認原告有上述之通知，而且，被告於112年7月3日民事陳報狀(五)記載原告離職日為111年1月24日，因此，本件應堪認嘉義文化路郵局存證信函第0000

42號通知已於111年1月24日前送達被告。從而，本件因被告對於原告工作之調動，違反兩造勞動契約及勞動基準法第10條之1調動原則的規定，原告以勞動基準法第14條第6款之事由，向被告為終止契約之意思表示，核屬有據，為有理由，自應發生終止兩造間勞雇關係之效力。

4、復按，勞動基準法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」復按，就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職」。而查，本件是因被告有違反勞動基準法第14條第1項第6款規定之情形，原告始終止勞動契約而離職，因此，原告依上述規定得請求被告應發給服務證明書，並載明非自願離職。

三、原告向被告請求給付加班費212,479元，為無理由：

(一)原告主張：

原告每月基本薪資為4萬元，即每日日薪為1333元，每小時工資則為167元，依勞基法第24條規定，原告加班前2小時，被告應給付加班費為每小時222元(167×1.33)，加班超過二小時後之加班費，被告則應給付每小時279元(167×1.67)。本件加班費部分精細算後之金額為212,479元(222/60×56620+279/60×642)。

(二)被告抗辯：

1、依被告公司106年1月1日施行之出勤差假管理辦法三、出勤規定(三)加班/值班：『「類別：加班」、「定義：非於工作時間，但有工作必要者」、「申請規定：應事先提出並填寫「加班申請單」呈權責主管核定」，並提出被證一為證。

2、又相關請假或加班事宜，被告亦曾於104年12月29日由人資部以電郵通知公司員工(含原告)：「…同仁如有請假、加班應於事先完成請假及加班手續，若遇緊急事故須於三日內完成ERP簽核…」；再參被告公司之工作規則第二十七條「加

01 班與值班：一、加班(三)同仁因業務需要須於上班時間以外
02 工作時，應事先向直屬主管提出申請並獲得同意，始得視為
03 加班。」，業據被告提出被證二、三為證。

04 3、是本件依上開出勤差假管理辦法或工作規則等相關規定，已
05 就勞工延長工時加班事務有所規範，係採加班申請制度，為
06 勞動契約內容之一部，且被告就員工加班須申請一事亦曾於
07 104年12月29日由人資部以電郵通知請假或加假手續事宜及
08 於106年1月1日施行之出勤差假管理辦法中規定非於工作時
09 間之加班應提出申請，工作規則第二十七條亦有載明加班程
10 序，且依被告公司所調出有關原告之加班報支單所載，原告
11 於106年至110年間報請加班之次數為22次，均由被告核准並
12 予以補休(見被證四)，原告當已知悉加班須經申請並經被告
13 核准，故原告因工作需要自須提出加班之申請，非謂原告得
14 恣意加班而事後請求加班費，更甚者，原告係請求5年之加
15 班費，是若員工均得自行加班，則企業將無法管控人事成
16 本。且原告為被告公司在雲嘉南地區資深員工，其職級七之
17 職等已等同雲嘉南地區之區經理等級，亦曾多次提出加班之
18 申請，有如上所示之加班報支單可據，可見原告亦已知悉加
19 班須提出申請，然原告所提出之日出勤異常表，均無向被告
20 申請加班，顯見原告已知其加班非屬必要，故均無向被告提
21 出加班申請，且原告亦無法證明其加班確屬必要，因此，原
22 告主張加班費之請求，為無理由。

23 (三)本院判斷：

24 1、依被告公司出勤差假管理辦法，加班，應事先提出並填寫
25 「加班申請單」呈權責主管核定。又相關加班事宜，被告亦
26 曾於104年12月29日由人資部以電郵通知公司員工如有加班
27 應於事先完成加班手續，若遇緊急事故須於三日內完成ERP
28 簽核。上情有被告提出震旦集團106年1月1日施行之出勤差
29 假管理辦法、被告公司人資部104年12月29日電子郵件通知
30 所有總部同仁請假或加假手續事宜、震旦電信股份有限公司
31 工作規則及原告之加班報支單等資料可佐。因此，原告如果

主張因業務需要，必須在於上班時間以外工作時，而有加班必要者，應事先向直屬主管提出申請並獲得同意之後，始得視為加班。

2、依被告公司出勤差假管理辦法或工作規則等相關規定，已就勞工延長工時加班事務有所規範，係採加班申請制度，為勞動契約內容之一部，且被告就員工加班須申請一事亦曾經於104年12月29日由人資部以電郵通知加假手續事宜及於106年1月1日施行之出勤差假管理辦法中規定非於工作時間之加班應提出申請，工作規則第二十七條亦有載明加班程序，且依被告公司所調出有關原告之加班報支單所載，原告於106年至110年間報請之加班，均由被告核准並予以補休，有原告之加班報支單資料可佐(詳被證四)。因此，原告應當已知悉加班必須經申請並經被告公司核准，故原告因工作需要自須提出加班之申請，非謂原告得恣意加班而事後請求加班費。否則，如果員工自行任意加班，而事後均得請求加班費，則企業將無法管控人事成本。且原告為被告公司在雲嘉南地區資深員工，其職級七之職等已等同雲嘉南地區之區經理等級，亦曾多次提出加班之申請，有加班報支單可據，原告早已知悉加班必須提出申請，然原告所提出之日出勤異常表均無向被告申請加班，原告亦無法證明其出勤異常之時間確有加班之必要。因此，原告主張如附表一近五年加班兩個小時內之分鐘數及超過兩個小時之分鐘數，一次請求五年之加班費，顯然非係由被告公司要求原告延長工作時間，此與勞動基準法第24條加班之定義，是由雇主延長勞工工作時間者，始得請求加給延長工作時間之工資的規定未盡相符。因此，原告主張如附表一近五年加班之分鐘數，而一次請求五年的加班費212,479元，顯屬無理由，不應准許，應予駁回之。

四、原告得向被告請求資遣費438,651元：

(一)原告主張：

原告於110年6月至110年11月之平均工資為4萬5,498元，原告請求被告給付資遣費應為46萬2,563元，並提出原證六資

01 遣費試算表為證。

02 (二)被告抗辯：

03 1、原告前述因被告調動其職務、未給付延長加班費及不當扣減
04 年終獎金等於法無據，則原告以本件起訴狀向被告主張終止
05 勞動契約為其自行離職行為，自不得主張被告應給付資遣
06 費。

07 2、本件原告離職日為111年1月24日，故六個月平均工資計算期
08 間應為111年1月23日至111年7月24日，其平均工資為43,146
09 元，資遣費為438,651元(見被證十)(另註：被告否認應給付
10 原告資遣費)。原告所提112年6月29日民事陳報狀中，適用
11 勞動基準法第17條第1項之資遣費應為179,775元，適用勞工
12 退休金條例第12條第1項之資遣費應為258,876元。

13 (三)本院判斷：

14 1、依據勞工退休金條例第12條規定，勞工適用本條例之退休金
15 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
16 法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿
17 一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
18 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
19 17條之規定。另按，勞工依勞動基準法第14條不經預告終止
20 勞動契約者，依勞動基準法第14條第4項準用同法第17條的
21 規定，雇主應依下列規定發給勞工資遣費：「一、在同一雇
22 主之事業單位繼續工作每滿1年發給相當於1個月平均工資之
23 資遣費；二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，
24 以比例計給之，未滿1個月者以1個月計」。又查，勞工退休
25 金條例第11條第1項及第2項規定：「本條例施行前已適用勞
26 動基準法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位
27 而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作
28 年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞動
29 基準法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第
30 54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇
31 主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年

資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後三十日內發給」。

(2)本件依原告112年6月29日民事陳報狀所述，原告任職期間自90年5月16日起至111年1月20日。其中舊制年資自90年5月16日至94年6月30日，舊制年資請求權基礎為勞動基準法第17條；新制年資自94年7月1日起至111年1月20日止，新制年資請求權基礎為依勞工退休金條例第12條第1項後段規定，最高以發給六個月平均工資為限。另外，本件依被告112年7月3日民事陳報狀(五)記載，原告離職日為111年1月24日，故六個月平均工資計算期間應為111年1月23日至111年7月24日，其平均工資為43,146元，資遣費為438,651元【詳被證十即附表二】。原告所提112年6月29日民事陳報狀中，其中適用勞動基準法第17條第1項之資遣費應為179,775元，另適用勞工退休金條例第12條第1項之資遣費應為258,876元。因此，本件原告得向被告請求之資遣費，合計總共為438,651元【計算式：179,775元+258,876元=438,651元】。

五、原告主張被告片面扣減原告可領取之年終獎金12,278元，請求被告給付年終獎金12,278元，為有理由：

(一)原告主張：

被告依據其營運部待遇辦法，將員工每月獎金保留25%作為年終獎金，當月只先發給75%，然而，被告卻片面扣減原告可領取之年終獎金12,278元，被告自應給付原告本應取得之獎金，並提出原證七被告公司年度年終獎金發放名冊、原證九被告公司營運部待遇辦法為證。

(二)被告抗辯：

原告所屬雲嘉南分公司之109年營業績效不彰，故減發年終獎金。依被告所提被證五109年績效評核一覽表所示，係因被告公司該年度整體績效不佳，故按各區之營業績效全部予以酌減年終獎金，是依原告所提原證七年度年終獎金發放名冊內容所示，除了工讀生吳珮珊未予扣減年終獎金外，其餘員工(包含原告在內)均予以減少年終獎金之發放，所以被告

並無特別針對原告減發年終獎金，故原告主張被告違反營運部待遇辦法，實屬無據。

(三)本院判斷：

- 1、依震旦電信(股)公司營運部待遇辦法第四條第三款規定：「個員當月盈餘之75%，於次月併同薪資發放…個員25%併入營運部年度保留數，作為年終獎金」。因此，年終獎金乃是前一年度薪資的部分保留，逐月累積，而成為應發放給員工的年終獎金。
 - 2、次查，震旦電信(股)公司營運部待遇辦法中，並無任何明文規定得扣減個員當月盈餘將金之25%併入營運部年度保留數之年終獎金，因此，被告自不得以110年度公司該年度整體績效不佳作為理由，而予以酌減員工所自行提撥25%的年終獎金。被告減發原告之年終獎金，違反營運部待遇辦法第四條第三款所定「個員25%併入營運部年度保留數，作為年終獎金」之規定。因此，原告主張被告片面扣減原告可領取之年終獎金12,278元，請求被告給付年終獎金12,278元，為有理由。
 - 3、至於原告以被告因不當扣減年終獎金之行為，以勞動基準法第14條第5款之事由，主張以民事起訴狀向被告為終止契約之意思表示云云。因查，原告於111年1月20日所寄發之嘉義文化路郵局存證信函第000042號通知，已於111年1月24日前送達於被告，兩造間之勞雇關係於此際即已經終止。嗣後，被告雖於111年2月23日另收受原告起訴狀繕本，然因兩造之勞雇關係早已經終止，故原告已經無從就兩造已終止之勞雇關係，另以民事起訴狀繕本再向被告重複為終止契約之意思表示，附此敘明。
- 六、綜據上述，被告對於原告工作之調動，違反兩造勞動契約及勞動基準法第10條之1之調動原則規定，原告以勞動基準法第14條第6款之事由，向被告為終止契約之意思表示，為有理由。因此，原告得以其工作年資，向被告請求給付資遣費438,651元；並得請求被告應開立非自願離職證明書。至於

原告向被告請求給付加班費212,479元，依上述說明，則屬無理由。另外，被告扣減原告本來可領取之年終獎金12,278元，違反營運部待遇辦法第四條第三款規定的意旨，因此，原告得向被告請求給付遭扣減的年終獎金12,278元。從而，原告依據勞動基準法第14條、第17條、第19條、勞工退休金條例第11條、第12條等規定，請求被告給付資遣費438,651元、返還遭扣減之年終獎金12,278元，合計共450,929元及自起訴狀繕本送達翌日即111年2月24日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息；及另請求被告應開立非自願離職證明書給原告，乃於法有據，屬有理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。原告逾上述金額450,929元部分，所為假執行聲請，亦已失所附麗，應併予駁回。

七、末按，依勞動事件法第44條第1、2項規定：「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。」因此，本件就原告之請求，本院命被告應為金錢給付之部分，應依職權宣告假執行；並同時宣告被告得供擔保而免為假執行。

丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項、民事訴訟法第79條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 8 月 21 日
勞工法庭法 官 呂仲玉

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 112 年 8 月 21 日
書記官 洪毅麟

附表一：加班費

01

年度	2小時內	超過2小時	備註
106年	11994分鐘	95分鐘	附件一【本院卷第266頁－第283頁】
107年	9553分鐘	126分鐘	附件二【本院卷第284頁－第303頁】
108年	9549分鐘	4分鐘	附件三【本院卷第304頁－第323頁】
109年	12197分鐘	267分鐘	附件四【本院卷第324頁－第343頁】
110年	13327分鐘	150分鐘	附件五【本院卷第344頁－第363頁】
合計	56620分鐘	642分鐘	

02

附表二：資遣費

03

吳佩蓉 27909
到職日 2001/5/16
離職日 2022/1/24
年資 20年8月8天

04

05

前6個月平均工資 \$43,146			
制度	年資	基數	金額
勞基法後舊制	4年1月15天	4+1/6	\$179,775
勞基法後新制	16年6月23天	6	\$258,876
		小計	\$438,651

06

近半年平均工資計算

年月	部門名稱	員工編號	姓名	職稱	職等(級)	到職日	離職日	任現職日	本薪	調整項	成交獎金	伙食津貼	免稅加班	本薪	其他 (調整項+獎金+伙食+加班)	小計	
Jul-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	5,576	2,400	2,504	31,700	16,380	48,080	
Aug-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	5,185	2,400	0	31,700	15,485	45,185	
Sep-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	2,189	2,400	1,230	31,700	11,719	43,419	
Oct-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	4,794	2,400	0	31,700	13,094	44,794	
Nov-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	3,408	2,400	1,266	31,700	12,974	44,674	
Dec-21	雲嘉南	27909	吳佩蓉	(電信)資深助理	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	31,700	5,900	0	2,400	0	31,700	8,300	40,000	
Jan-22	嘉義新生	27909	吳佩蓉	門市人員	職級7	2001/5/16	2022/1/24	2022/1/1	24,542	4,568	0	1,858	2,116	24,542	8,542	33,084	
									2021年7月以7天/31天計算金額	7,158	1,332	1,259	542	565	7,158	3,147	9,096
									2022年1月以23天計算金額	23,519	4,378	0	1,781	2,028	23,519	8,186	31,706
									離職前半年平均工資					31,530	11,818	43,146	

07

08