

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第193號

原告 花秀麗

被告 英屬維京群島商凱昇國際有限公司台灣分公司

法定代理人 蔡謀賦

訴訟代理人 簡榮宗律師

黃翊華律師

許寶仁律師

上列當事人間請求給付加班費事件，經本院於民國113年1月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒拾柒萬零捌佰伍拾伍元，及如附表二所示各月份加班費分別自次月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒拾柒萬零捌佰伍拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告係於民國96年10月1日受僱於被告，並擔任財會部經理之職務，並於107年6月15日轉調為管理部經理，復於110年2月1日晉升為總經理室特別助理，每月薪資為新臺幣（下同）8萬8,000元。嗣經被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定資遣原告，兩造間之勞動契約已於111年7月30日終止在案，原告並已領取被告所支付之資遣費52萬8,000元。惟因原告於106年8月至000年0月間有平日、休息日、例假日及休假日等之加班情事，原告自得依勞基法第24條規定，按加班時數前2小時以時薪1.34倍、後2小時以時薪1.67

01 倍計算之加班費，金額共計77萬8,375元（加班時數及金額
02 詳如附表一原告主張欄所示）。

03 (二)被告辯稱原告未依工作規則事先申請延長工時，自不得請求
04 給付加班費云云：

05 1.被告於104年10月1日報核新北市政府「工作規則」後，並未
06 依法印發予各員工，隨即又於105年5月18日公告「員工加班
07 管理辦法（下稱系爭加班管理辦法），而依系爭加班管理辦
08 法第2條規定適用對象為公司副理級（含）以下員工，原告
09 為經理級員工，自不得依系爭加班管理辦法提出加班申請，
10 況被告亦以口頭要求經理級員工不能申請加班，因此經理級
11 員工係無法依系爭加班管理辦法申請加班費或加班補休。

12 2.按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主
13 明示之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工
14 在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制
15 止或為反對之意思而為受領，則應認勞動契約雙方當事人已
16 就延長工時達成合致之意思表示，該等提供勞務時間即屬延
17 長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基法規定給付延長
18 工作時間工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不
19 同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作
20 時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的。被
21 告既係每日由人事單位將前一日超過正常工作時間提早下班
22 或延後下班名單以Mail通知部門主管，其Mail收件者皆有原
23 告主管蔡謀賦總經理（Murphy），則依勞委會81年4月6日函
24 釋意旨，應認兩造已就延長工作時間達成合致之意思表示。

25 3.又被告交付原告超額之工作量，包含原部門既有之工作任
26 務，尚有被告指示之常年長期之專案，常要與內部及外部單
27 位等對象接洽，更礙於專案訊息的急迫性，需即時傳遞內外
28 之相關訊息予董事長及總經理，同時也需將董事長及總經理
29 決議事項與外部單位溝通，長期之正常時間、中午休息時間
30 甚至休假期間，其勞務提供處於相當高之注意程度，以備隨
31 時在維持雇主利益之正常範圍提供勞務，以應付臨時接收通

知之狀況。且基於董事長及總經理所需資料之急迫性，原告
休息日、休假日或例假日在外時，常態被要求回家緊急整理
資料給董事長及總經理，因此資料皆被要求同步存放在家裡
以備隨時能提供，顯見被告常年嚴重影響及犧牲原告休息時
間，原告於機會下向主管董事長提出抗議，而依董事長核准
之慰勞假簽呈內容及主管董事長註記之內容，足證原告長期
一直處於加班之事實及狀態。而原告均係以Line、WeChat作
為主管主要工作上指示與交辦專案事項處理連絡及溝通之主
要工具，同時所涉及相關專案事項，原告、主管及外部等單
位亦係以上開手機通訊軟體、公司Skype、公司電話等為溝
通工具，顯見被告加諸原告繁雜之工作內容、部門內外之工
作及其時間壓力，迫使原告必須延長工時完成工作任務。

4.被告雖以員工下班後未即時離開辦公處所之原因多端，並非
全然因為加班，可能為避開塞車時間、接續其他聚會活動、
等親友接送或等子女放學等而滯留辦公室云云，惟被告於
110年10月購置辦公室時曾對同仁上下班交通工具及時間進
行調查，原告當時已回覆管理部，其係走路上下班，另子女
早已成年及上班等語，因此被告所認上述原因並不存在。且
衡諸一般常情及經驗法則，勞工在未能獲得提供勞務之報酬
情形下，當不致於在原約定提供勞務時間外，長期無償延遲
下班離開職場，被告既未提出其他證據資料以為反證，其空
言所辯，自非可信。

5.再者，104年8月26日行政月會上亦僅係表決一般員工加班費
計算之方案，即員工欲加班者，應於加班當日退勤前口頭經
核決權限主管（經理級）核准後，始可加班，並非係關於系
爭加班管理辦法制定之會議。且倘如被告所述經理級員工係
可以申請加班云云，此行政月會紀錄之核決權限主管部分，
應為經理級之上一層主管而非經理，益徵經理級員工係不屬
於系爭加班管理辦法之適用範圍甚明。

6.此外，被告之工作規則主要係被告於上市前，因應相關上市
櫃法令為符合新北市政府所需而擬訂，惟被告於外部公部門

單位核備後，隨即又將工作規則中之延長工作時間及加班部分，另外訂定系爭加班管理辦法，而系爭加班管理辦法有別於原報核新北市政府之工作規則，明訂副理級（含）以下員工始適用。而「教育訓練辦法」內容中之「新進員工引導手冊」主要為協助新進員工能在報到後快速瞭解公司所製作，其中之加班，仍以系爭加班管理辦法適用範圍之新進員工為對象進行引導說明。而原告所寄發之電子郵件亦係被告要求主管於行政月會後需將會議相關事項向所屬宣導，且原告於107年6月4日亦係依系爭加班管理辦法否決員工湯雪鳳之加班申請。是以，原告身為經理依規定宣導及執行公司政策，因所屬未依流程申請加班，而否決符合系爭加班管理辦法適用範圍之人員，實屬合情合理。而原告所簽核之員工加班統計表人員，亦皆為適用系爭加班管理辦法範圍內之員工，原告深知符合系爭加班管理辦法之員工，應先提出加班申請，惟系爭加班管理辦法，原告及其他經理級員工不在適用範圍中，仍卻謹守系爭加班管理辦法而無法申請加班。

7.再觀諸被告所提出之106年1月1日至111年7月30日員工加班明細，其中朱永勝、謝明勳、莊凌傑於111年7月11日之計劃名稱為（簽）HR00000000，加班原因為7/10員工參加董事長母親公祭之加班事宜，非員工所發起系統自動產出之加班計劃邏輯，而係以「簽」、「HR」呈現；林幸汶之計劃名稱為111年6月20日平日加班，實際加班日期為111年5月3日、鄭裕平之加班名稱為110年11月9日休息日加班，實際加班日期為110年10月30日，非如被告所述均有依系爭加班管理辦法申請及需事先申請；白詮新於106年之加班，其當時之職稱為資訊部副理，為系爭加班管理辦法之適用範圍，惟被告卻以白詮勝於111年6月被資遣時最後在職時之經理職稱，而列入經理級之加班名單，顯然刻意誤導及混淆，以及朱永勝於111年7月11日加班原因為7/10員工參加董事長母親公祭之加班事宜，加班計劃名稱為（簽）HR00000000，此加班計劃名稱與一般員工依系爭加班管理辦法上系統申請之加班名稱及

邏輯完全不同，蓋一般員工上系統發起申請加班名稱邏輯為加班類型（平日加班、休息日加班或假日加班（ESSF51）+年+月+日+序號，然朱永勝加班計劃顯示為「簽」、「HR」字，而非員工系統申請邏輯產出之加班計劃，顯示朱永勝加班計劃非員工自行申請。況且，除朱永勝、白詮新於111年時皆為經理級老員工外，其餘主管皆為被告於110年至111年期間因人事異動頻繁之際到職之經理及副理，顯示被告意識新進員工勞工權益意識抬頭及為抑止期間高離職率而做之調整，且認知系爭加班管理辦法之不合法，進而核准新進經理級人員之加班。足見被告刻意造成新舊經理級主管訊息之不對稱，並將所稱之責任制無限上崗，刻意隱瞞及欺騙良善之經理級老員工。

8.原告雖於105年8月31日提出加班申請及加班報告，惟此係因105年8月31日當天，原告與另2名財會同仁加班約至晚上12時，為避免耽誤管理員下班之時間，即急忙收拾物品下班，而忘記設定辦公室保全，以致凌晨時系統發生異常，管理部主管因而要求原告填寫加班申請單及加班報告書，說明當日究竟發生何事，原告實屬被動填寫，且因該年度相關出勤等申請，仍處於紙本與系統共存時間，申請人會先以紙本送請主管核准後，再將核准後之紙本繳回人事單位，申請人才會接續上系統進行申請，完成申請後，系統會同步發出待核通知予主管，主管收到通知便可直接連結通知上系統進行核可，被告固要求原告填寫加班單，最後卻未核准原告之申請，致使原告無法接續進行後續之系統申請，益徵原告無法依系爭加班管理辦法申請加班。

(三)被告復辯稱倘原告可請求加班費，原告得請求之加班費至多為15萬5,247元云云：

1.被告係以系爭加班管理辦法規定下午6時30分開始起算加班時數，每次加班時數以半小時為最小計算單位，未滿半小時者不予計入加班時數云云，惟原告在不符合系爭加班管理辦法適用之範圍，且未能獲得提供勞務報酬之情形下，原告何

01 需30分鐘休息，以及加班以半小時為計算單位作為加班事實
02 之考量，因為休息只是讓原告更晚下班而已。

03 2.又被告所提之考勤明細表（即被證17），其中107年7月2日
04 之薪資有誤，被告於107年7月進行考核調薪，原告年度考核
05 加薪2,000元，107年6月薪資為8萬1,000元（本薪7萬8,600
06 元、伙食津貼2,400元），調薪後7月薪資為8萬3,000元（本
07 薪8萬0,600元、伙食津貼2,400元），惟調薪作業因主管延
08 宕而未能及時與7萬元薪資一起核發，以致延到8月薪資補
09 發。另110年5月20日、5月21日、5月27日、5月28日、5月31
10 日、6月1日、6月4日、6月15日、6月16日（原告誤載為17
11 日）、6月18日、6月28日、6月29日、6月30日、7月1日、7月
12 2日、7月7日、7月12日、7月13日共18日與原告之加班事實
13 不符，且與被告提出之「凱羿集團打卡系統」之打卡時間亦
14 不符，此系統為被告疫情期間給員工在家辦公打卡系統，惟
15 被告卻提供予原告不正確出勤資料，自不應作為計算加班費
16 之依據。

17 (四)被告再以本件加班費部分已罹於時效云云置辯，惟原告係於
18 111年8月17日申請勞資爭議調解，於同年9月2日調解不成立
19 後，於111年10月4日向鈞院提起訴訟，原告就其請求之加班
20 費請求權，即已因聲請調解且遵期起訴而生中斷時效之效力
21 自無罹於請求權時效之情形。

22 (五)併為聲明：被告應給付原告77萬8,375元，及如附表一原告
23 主張欄所示各月份加班費之金額分別自次月6日起至清償日
24 止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保，請准宣
25 告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)原告未依工作規則事先申請延長工時，難認有加班之事實：

28 1.被告於105年5月1日已制定完整之系爭加班管理辦法，員工
29 欲申請加班時，需依系爭加班管理辦法第5條第1項規定，於
30 加班當日退勤前2小時提出或前一工作日提出，並至人事系
31 統HR-ESS提出「加班計畫申請」並註明是否計畫調休（補

01 休)，經權限主管簽核後，始可加班，否則視為處理私人事
02 務不得申請加班費。另倘被告有使員工加班之需求時，依系
03 爭加班管理辦法第6條第1款規定，亦應由員工依程序提出加
04 班申請，經核准後得將工作時間延長。系爭加班管理辦法既
05 定有詳細之作業流程圖及加班申請單，而原告事實上亦曾參
06 與系爭加班管理辦法之制定，自不得諉為不知。

07 2.又被告除有制定系爭加班管理辦法外，另有制訂教育訓練辦
08 法，並製作新進人員引導手冊，而依該新進人員引導手冊第
09 11頁亦有規定：「員工欲加班者，應於加班當日退勤前2小
10 時提出申請，並線上『加班計畫申請』，經權限主管簽核
11 後，始可加班，否則視為處理私人事務不得申請加班費，申
12 請加班以半小時為單位。加班一律自18：30開始計算，延長
13 至21：30止。」。而系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及新
14 進人員引導手冊制定後，原告便一再以電子郵件或口頭宣達
15 被告員工遵守加班申請相關規定，且原告主持行政會議時，
16 亦提出被告員工加班時數之統計，更要求其他主管能審視加
17 班之合理性，而原告更曾於107年6月4日否決被告員工之加
18 班申請。況原告亦每月簽核被告員工加班統計表之人，絕無
19 不知應先提出加班申請，始得憑以加班之規定。原告既未曾
20 就106年8月1日起至111年7月29日期間提出任何加班之申
21 請，自不請求加班費甚明。

22 (二)原告主張其不受被告工作規則拘束而無須事先申請加班、無
23 法申請加班費及加班補休云云，均與事實不符：

24 1.系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及新進人員引導手冊，並
25 未排除經理級員工，或允許經理級員工得不經被告同意，片
26 面延長工時，況被告其餘經理級員工如要申請加班，均有依
27 系爭加班管理辦法申請。而事實上，上開教育訓練辦法及新
28 進人員引導手冊內容，均係由原告制訂，並由原告簽名公
29 告，是縱認原告為經理級員工故不適用系爭加班管理辦法，
30 原告仍應受新進人員引導手冊所制訂之規則拘束。

31 2.又原告前於105年8月31日曾依系爭加班管理辦法規定申請加

01 班，事後雖因未完成加班系統申報而未領取加班費，然仍可
02 證明被告不僅設置加班申報系統以為勞資雙方合意延長工作
03 時間之平臺，可由原告評估正常工作時間內效率、品質及延
04 長工作必要與否進行登錄，再由主管予以核定，堪謂被告基
05 於企業管理、成本控制與員工管考等因素，而就工時、加班
06 費管理為必要之注意及建置防止措施，原告亦知悉上揭工作
07 規則加班申請之要件無誤，是倘其有加班需求，自應事先向
08 所屬主管提出申請，應足是認。且由原告提出之若干電子郵件
09 及訊息截圖內容，並未顯示被告有要求必須在一定時間內
10 完成，而有在正常工作時間以外進行之必要性。

11 3.再退步言之，假設原告因身為經理級員工而不受系爭加班管
12 理辦法之拘束，則原告無異為被告部門之最高階經理，得任
13 意安排工作時間，更無需遵守被告之工作規則及其他內部規
14 範，於此情形，原告並非隸屬被告之生產組織體系，而不具
15 備勞動契約之從屬性，故倘若鈞院認定原告為經理級員工而
16 不受系爭加班管理辦法拘束，則兩造核屬委任關係而非勞動
17 關係，原告請求被告給付加班費，亦屬無據。

18 (三)再者，倘鈞院認原告可請求加班費，加班費之計算應以被告
19 提出之考勤明細表為準，金額應為15萬5,247元（加班時數
20 及金額詳如附表一被告主張欄所示）。況原告係起訴請求被
21 告給付加班費，依民法第126條規定因5年不行使而消滅，原
22 告固曾聲請勞資爭議調解，惟該調解最終不成立，依上開規
23 定時效視為不中斷，原告復於111年10月6日起訴請求，則回
24 溯5年期間即於106年10月5日以前之請求，均已罹於請求權
25 時效，應不得請求。

26 (四)答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明如受
27 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告於96年10月1日受僱於被告，最後在職期間擔任總經理
30 特別助理，工作地點在新北市永和區，每月薪資8萬8,000
31 元，資遣日為111年7月30日。

01 (二)原告於111年8月17日向新北市政府申請勞資爭議調解，該勞
02 資爭議調解不成立。

03 (三)倘認原告得請求加班費，加班時數前2小時以時薪1.34倍計
04 算，後2小時以時薪1.67倍計算。

05 (四)加班費請領係各月份次月5日，如遇例假日提前。

06 (五)倘認原告得請求加班費，並應以原告主張之計算標準計算，
07 原告提出之表單，於數學計算上為正確。

08 (六)倘認原告得請求加班費，並應以被告被證17主張之計算標準
09 計算，除108年1月29日應予更正為：分段一應更正為
10 「1」、加班費應更正為「464」，總計更正為「145,474」
11 外，其餘部分於數學計算上為正確。

12 四、本院得心證之理由：

13 (一)原告加班應否受系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及新進人
14 員引導手冊之規範：

15 1.按員工如有加班之事實，無論雇主就該員工加班行為是否實
16 際給付加班費或以補休代之，對雇主而言均屬營運成本之增
17 加，是以雇主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相
18 關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條規
19 定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
20 經雇主同意而執行職務等語，參諸其立法理由，係謂：雇主
21 本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對
22 於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間
23 關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時
24 間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主
25 張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期
26 間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出
27 勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推
28 翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇
29 主間訴訟上之實質平等等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之
30 出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主
31 就員工加班乙事已預先以勞動契約或工作規則加以規範，若

01 勞工獲推定出勤之時間與勞動契約或工作規則不符時，雇主
02 仍得本此推翻上開推定。上開勞動事件法固於109年1月1日
03 起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞
04 動事件亦適用之，是本件仍有前揭勞動事件法之適用。準
05 此，出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內
06 經雇主同意而執行職務，如雇主主張勞工係未經同意而自行
07 於該期間內執行職務，不應列入工時計算，應由雇主提出反
08 證推翻該項推定。

09 2.本件原告主張自106年8月1日起至111年6月30日止依被告考
10 勤明細表出勤紀錄所記載原告上、下班打卡時間，除爭執其
11 中之107年3月16日、6月6日、7月23日、9月14日、9月19
12 日、10月3日、12月6日、12月26日、108年1月4日、2月12
13 日、2月13日、2月21日、3月25日、3月29日、4月1日、4月
14 17日、4月30日、5月6日、5月23日、6月24日、7月3日、7月
15 15日、7月16日、8月7日、8月16日、9月6日、9月16日、9月
16 27日、10月3日、10月7日、10月14日、11月28日、12月18
17 日、12月24日、12月30日、109年1月7日、2月11日、2月27
18 日、3月18日、3月24日、3月31日、4月7日、4月14日、5月6
19 日、6月9日、6月16日、6月17日、6月19日、7月8日、7月9
20 日、7月24日、7月28日、7月31日、9月18日、10月6日、10
21 月7日、10月15日、11月12日、11月16日、11月17日、11月
22 19日、11月23日至27日、11月30日、12月1日至3日、12月7
23 日至9日、12月17日、12月24日、12月25日、12月28日、12
24 月29日、110年1月5日、1月11日、1月12日、1月18日、1月
25 20日、2月1日、2月3日、3月11日、4月27日、5月13日、5月
26 31日、6月1日、6月4日、6月8日、6月9日、6月18日、6月24
27 日、6月28日、7月2日、7月7日、7月12日、7月13日、7月15
28 日、7月20日、7月26日、7月27日、7月29日、8月2日、8月
29 23日、8月31日、9月22日、10月7日、10月22日、11月3日、
30 11月5日、11月8日、12月6日、12月10日、12月14日、12月
31 20日、12月24日、111年1月17日、2月23日、3月17日、4月

01 12日、4月19日、5月20日、5月27日（如原證39）之打卡時
02 間與實際加班情形有不一致之情形，應以原告所列時間為下
03 班時間，另疫情期間依凱羿集團打卡系統有關110年5月20日
04 (18:59)、5月21日(18:06)、5月27日(18:37)、5月28日
05 (18:26)、5月31日(18:31)、6月1日(18:35)、6月4日
06 (19:03)、6月15日(18:47)、6月16日(18:46)、6月18日
07 (18:13)、6月28日(18:24)、6月29日(18:45)、6月30日
08 (18:35)、7月1日(18:19)、7月2日(18:17)、7月7日
09 (18:30)、7月12日(20:42)、7月13日(18:24)之打卡時間與
10 被告所提出之考勤明細表亦不相符，並主張超過兩造所約定
11 下班時間即下午6時止之時數，原告均有加班之事實，且午
12 休時間即中午12時至下午1時30分止，亦常有加班之事實；
13 另無出勤刷卡紀錄之平日即110年2月4日上班前時段（如原
14 證40），休息日即107年9月8日、109年3月7日、7月11日、11
15 月14日、11月28日、12月5日、110年7月10日、12月18日、
16 111年4月16日（如原證41），例假日即109年3月8日、7月5
17 日、11月29日、12月6日（如原證42），國定假日及特休日即
18 107年10月18日、108年3月22日、9月5日、9月9日、9月12
19 日、10月2日、10月5日、109年4月10日、5月29日、8月31
20 日、10月9日、12月15日、12月22日、12月31日、110年2月8
21 日、3月15日、4月1日、5月10日、5月11日、5月12日、7月
22 23日、7月30日、10月14日、12月8日、111年1月22日、3月9
23 日、3月10日（如原證43），原告均有受被告指示提供勞
24 務，有關各該表列時數，原告亦有加班之事實。是原告自得
25 請求被告給付上開期間內之加班費等語。被告則抗辯有關兩
26 造有關加班規範應適用系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及
27 新進人員引導手冊，原告曾參與系爭加班管理辦法之制定，
28 且教育訓練辦法及新進人員引導手冊內容，均係由原告制
29 訂，並由原告簽名公告，且原告亦一再以電子郵件或口頭宣
30 達被告員工遵守加班申請相關規定，當知應先提出加班申
31 請，始得憑以加班之規定。原告既未曾就106年8月1日起至

111年7月29日期間提出任何加班之申請，自不請求加班費等語。經查：

(1)被告前於104年10月1日訂定之工作規則，雖經新北市政府104年10月15日新北府勞條字第1041875226號函核備在案（見本院卷一第361頁至401頁），其中工作規則第23條、第24條固有關於加班之規範，然原告主張該等工作規則未經對勞工公開揭示，未使勞工知悉其內容，此為被告所不爭，堪認上開工作規則尚不得拘束勞雇雙方。

(2)又系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及新進人員引導手冊，未經主管機關核備，此為兩造所不爭，而雇主有無將工作規則報請主管機關核備，僅係雇主應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙其為勞動契約之一部分，是倘經對勞工公開揭示，且未違反法令之強制或禁止規定，仍得拘束勞雇雙方。觀諸被告於105年5月1日訂定之系爭加班管理辦法，於第2條「範圍」規定：「凡本公司副理級（含）以下員工皆適用本辦法。」、第4條「權責」規定：「權責主管負責核准申請人之加班申請。決策項目：加班申請、核決權限：經理級(核)、副總級(核)。※部門無經理級者由副總級核准之。」、第5條「作業內容」規定：「一、加班申請（流程圖如附件一）：員工欲加班者，應於加班當日退勤前2小時提出或前一工作日提出，並至人事系統HR-ESS提出「加班計劃申請」並註明是否計劃調休（補休），經權限主管簽核後，始可加班，否則視為處理私人事務不得申請加班費（主管臨時指派之特殊狀況，得於隔日AM10點前補申請），若員工一次申請多天或同部門當日多人加班者由副總級審核。…六、延長工時—加班：1. 本公司有使員工在正常工作時間以外工作之必要者，經員工依程序提出加班申請，經核准後得將工作時間延長之。…」等內容（見本院卷一第37至39頁）。而工作規則如經公開揭示，乃屬勞動契約之一部分，已如前述，又解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無

01 須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。系爭加班
02 管理辦法第2條已明文揭示適用範圍為被告公司副理級
03 （含）以下員工，揆諸前揭說明，自不得反捨契約文字更為
04 曲解，原告既屬經理級員工，自無系爭加班管理辦法之適用。
05 至被告雖以原告於105年8月31日曾填寫書面加班申請
06 單，足見其明知加班應經申請云云。然觀諸該加班申請單後
07 附加班報告書可知，該申請單之填寫係因原告加班下班時疏
08 未設定保全系統，應管理部要求而提出之特殊狀況所致，且
09 被告亦未舉證證明確實有依該日原告之加班申請，另核給原
10 告加班費，是尚難僅因原告曾填寫書面加班申請單，即謂原
11 告加班受系爭加班管理辦法之規範。另被告復以其他經理級
12 員工亦曾均有依系爭加班管理辦法申請加班等語，並提出被
13 告經理級員工加班核准明細為證（見本院卷二第295頁）。
14 然縱使被告曾有其他經理級員工依系爭加班管理辦法申請加
15 班獲准，惟被告既未舉證證明就系爭加班管理辦法之適用範
16 圍已擴大至經理級員工，業經對包括原告在內之全體員工公
17 開揭示，自亦無從據此認定原告加班應受系爭加班管理辦法
18 之規範。又被告另雖辯以：倘若鈞院認定原告為經理級員工
19 而不受系爭加班管理辦法拘束，則兩造核屬委任關係而非勞
20 動關係等語。然按員工與公司間係究為勞動關係或委任關
21 係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性而提供
22 勞務等情加以判斷，而原告係因被告制定之系爭加班管理辦
23 法自行限縮適用對象，尚難因此即認原告並非隸屬被告之生
24 產組織體系，其對雇主即被告之指示不具有規範性質之服
25 從，此外，被告並未提出其他證據舉證證明與原告在人格
26 上、經濟上及組織上不具從屬性，堪認兩造間為勞動契約無
27 訛。是被告所為前開抗辯，亦委不足採。

28 (3)被告復以縱認原告為經理級員工故不適用系爭加班管理辦
29 法，惟原告仍應受上開教育訓練辦法及新進人員引導手冊所
30 制訂之規則拘束等語。然查，依被告所提出教育訓練辦法，
31 已說明教育訓練分類為：(一)新進人員職前教育訓練：依「新

進人員引導手冊」及「新進人員教育訓練計劃書」進行新人職前的教育訓練。(二)在職教育訓練：1. 內部教育訓練；2. 外部教育訓練。又依新進人員職前教育訓練實施細則，載明適用對象為被告所有之新進員工，實施課程內容為「新進人員引導手冊」及「新進人員教育訓練計劃書」；而依內部教育訓練實施細則、外部教育訓練實施細則，載明適用對象為被告正式任用之員工（見本院卷二第469至507頁）。經細繹上開教育訓練實施辦法、教育訓練實施細則，均無任何關於加班或延長工時之規定。至上開新進人員引導手冊，固有關於加班程序之規定，然被告在新進人員職前教育訓練實施細則已明文揭示適用對象為新進員工，則原告既非新進員工，自亦非上開新進人員引導手冊之規範對象，況衡諸常情，新進人員本無經理級員工，是亦難認已排除系爭加班管理辦法僅以副理級（含）以下員工為適用範圍。

(4)抑且，依原告所提出其於108年10月2日之簽呈內容，乃以其平日工作時間經常延至中午休息及下班需延長至深夜、週六、日及特休放假期間，均需配合工作，而請求被告額外給予5日慰勞假，經被告董事長批示「該員平日工作不分日夜、上下班，特予以準（准）假特休，並特批加休2/17、2/18 2日。」等語（見本院卷一第33頁），足見被告亦明知原告因工作所需，長期以來確實有加班之事實，倘被告對於原告確有加班制度可供原告提出申請，原告當無自任職以來均不申請加班，而放棄請領加班費之理，自不能徒以原告未能依循其非適用對象之系爭加班管理辦法申請加班，遽論原告並無加班之事實及必要，及其加班未獲被告同意，而規避被告應負之加班費給付義務。況雇主對工作場所或勞工出勤時間即本負有監督管理之責，其對於勞工未依規定程序申請並經核准之加班，應立即制止，如雇主未加制止，卻長時期受領勞工於正常工時以外之勞務，又以勞工未依規定程序申請加班而拒絕給付加班費，顯非事理之平。

(5)綜上，被告所提系爭加班管理辦法、教育訓練辦法及新進人

員引導手冊，均尚不足以作為勞動事件法第38條之反對證據，則依該條規定，兩造不爭執之原告出勤紀錄內記載之出勤時間，即應推定其於該時間內經被告同意加班，並實際執行職務，被告所舉，並不足推翻上述推定。

(二)原告主張其自106年8月起至111年6月止之各月份加班時數如附表原告主張欄所示，是否有據？

1.查除原證39、40、41、42、43所載及110年5月20日、5月21日、5月27日、5月28日、5月31日、6月1日、6月4日、6月15日、6月16日、6月18日、6月28日、6月29日、6月30日、7月1日、7月2日、7月7日、7月12日、7月13日以外之日期，有關被告所提出考勤明細表出勤紀錄之原告上、下班打卡時間，為兩造所不爭執，依上說明，有關超過兩造所約定下班時間即下午6時止之出勤時間，即應推定原告於該時間內經被告同意加班，並實際執行職務。又被告雖抗辯依新進人員引導手冊規定，申請加班以半小時為單位，並一律自下午6時30分開始計算等語。然原告並非新進人員引導手冊之適用對象，業如前述，且按勞基法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條規定參照），勞基法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，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間計付延長工時之工資，雇主擅自規定延長工時未滿其所定計付單位者，即不得請求延長工時工資云云，要屬無效。是被告前開所辯，自無足採，堪認原告就兩造不爭執部分主張依考勤明細表所載出勤時間計算至分鐘為止之如原證38所示之加班時數，尚無不合。

2.又原告主張如原證39之打卡時間與實際加班情形有不一致之情形，應以原告所列時間為下班時間，足見有加班事實，另無出勤刷卡紀錄之如原證40、原證41、原證42所示日期，亦均有加班事實，均應據此計算原告加班時數。且110年5月20日、5月21日、5月27日、5月28日、5月31日、6月1日、6月4

01 日、6月15日、6月16日、6月18日、6月28日、6月29日、6月
02 30日、7月1日、7月2日、7月7日、7月12日、7月13日共18日
03 之打卡時間與凱羿集團打卡系統不符，故增補計算加班時數
04 等語，並提出其加班期間執行雇主交辦事務所使用通訊軟體
05 We Chat及Line之對話紀錄、電子郵件及上開18日之凱羿集
06 團打卡系統資料等件為證（見本院卷三第155頁至423頁、第
07 449頁至467頁、第495頁至498頁）為證。經查，細繹上開通
08 訊軟體We Chat及Line之對話紀錄及電子郵件內容，堪認原
09 告因執行雇主交辦事務而有於如原證40、原證41、原證42所
10 示日期加班之事實，惟其中110年7月13日原告於原證39雖記
11 載下班時間為22時25分，加班時數為4.7小時（分段一：2小
12 時＋分段二：2.7小時），然依原告所提證據索引248所載
13 （見本院卷三第376頁），依原告在該索引上記載加班時間為
14 「2021.07.13-18:00-20:27…」，核與通訊軟體We Chat對
15 話紀錄之時間相符，再加計當日另則對話紀錄所示午休時段
16 加班時數即中午12時至12時17分止，當日加班時數應為2小
17 時44分即2.73小時，亦即分段一計2小時、分段二計0.73小
18 時，是原告逾此範圍計算之加班時數，尚屬無據；至其餘日
19 數所為加班時數之計算，則無不合。再查，依被告提出之考
20 勤明細表原告出勤紀錄，就上開18日雖均記載原告之下班時
21 間為18時，然原告業已提出凱羿集團打卡系統資料反證推翻
22 之，堪認應以原告所提出凱羿集團打卡系統所載下班時間為
23 準。又原告依原證39主張與打卡時間不符之下班時間，已就
24 上開18日其中之110年5月31日、6月1日、6月4日、6月18
25 日、6月28日、7月2日、7月12日、7月13日為加班時數之計
26 算，是原告尚得就其餘110年5月20日(18:59)、5月21日
27 (18:06)、5月27日(18:37)、5月28日(18:26)、6月15日
28 (18:47)、6月16日(18:46)、6月29日(18:45)、6月30日
29 (18:35)、7月1日(18:19)、7月7日(18:30)等10日另計算加
30 班時數，則據此核算，原告就原證36有關110年5月至7月所
31 請求之加班時數，其中110年5月應加計平日分段一加班時數

2.13小時【計算式： $(59+6+37+26)\div60=2.13$ 】，是原告於113年1月2日具狀追加110年5月平日分段一加班時數2.13小時（計算式： $40.5-38.37=2.13$ ），尚無不合；另110年6月應加計平日分段一加班時數2.88小時【計算式： $(47+46+45+35)\div60=2.88$ 】，是原告追加110年6月平日分段一加班時數1.55小時（計算式： $19.34-17.79=1.55$ ），既未逾上開範圍，基於處分權主張，亦無不合；又110年7月應加計平日分段一加班時數0.82小時【計算式： $(19+30)\div60=0.82$ 】，而原告追加110年7月平日分段一加班時數為2.52小時（計算式： $52.27-49.75=2.52$ ），逾上開範圍之加班時數，自屬無據。

3.復按消滅時效，自請求權可行使時起算。利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第128條前段、第126條、第144條第1項定有明文。又消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。左列事項，與起訴有同一效力：一、依督促程序，聲請發支付命令。二、聲請調解或提付仲裁。三、申報和解債權或破產債權。四、告知訴訟。五、開始執行行為或聲請強制執行；時效因請求而中斷者，若於請求後6個月內不起訴，視為不中斷；時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷。民法第129條、第130條、第133條分別定有明文。故依其反面解釋，若於請求後6個月內起訴，其時效仍於請求時即告中斷。查原告因請求被告給付加班費，前於111年8月17日向新北市政府申請勞資爭議調解，於111年9月2日調解不成立，但原告已於請求後6個月內之111年10月4日向本院提起本件訴訟，有新北市政府勞資爭議調解紀錄及起訴狀上本院收狀戳可稽（見本院卷一第51至53頁、第9頁）。則自111年8月17日申請調解時時效中斷，其回溯5年為106年8月18日，

是原告於106年8月1日起至106年8月17日止之加班費請求權已罹於時效，而原告於該段期間依原證36所載所請求平日分段一加班時數為11.97小時(計算式： $0.92+0.12+1.03+1.35+1.55+2+1.63+1.17+0.72+0.5+0.53+0.45=11.97$)、平日分段二加班時數為0.2小時，因此所生之加班費，被告自得拒絕給付。至於其他部分請求權尚未罹於時效。

4.從而，原告主張如附表一原告主張欄所示各月份加班時數，除106年8月平日分段一加班時數應減為10.9小時(計算式： $22.87-11.97=10.9$ ，即應減少11.97小時)、平日分段二加班時數應減為0.25小時(計算式： $0.45-0.2=0.25$ ，即應減少0.2小時)，及110年7月平日分段一加班時數應減為26.22小時(計算式： $27.92-2.52+0.82=26.22$ ，即應減少1.7小時)、平日分段二加班時數應減為12.96小時(計算式： $14.93-2.7+0.73=12.96$ ，即應減少1.97小時)，其餘所主張之各月份加班時數，核無不合，堪予認定。

(三)原告得請求被告給付之加班費為若干？

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小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，勞基法第24條第1款、第2款、第39條前段、第40條第1項前段分別定有明文。

2.查原告自106年8月起至111年6月止之各月份加班時數，如上開四、(二)4.所述，業經本院認定如前。又原告主張其自106年8月起至107年6月止，每月工資為8萬1,000元，時薪為337.50元；自107年7月起至110年1月止，每月工資為8萬3,000元，時薪為345.83元；自110年2月起至110年7月止，每月工資為8萬6,000元，時薪為358.33元；自110年8月起至111年6月止，每月工資為8萬8,000元，時薪為366.37元等

語。而依被告所提出被證17計算之加班費，除107年7月份加班費係以時薪337.5元計算外，其餘各月份加班費之時薪計算標準，核與原告主張相符，堪信屬實。而有關原告107年7月份之月工資，業據原告提出107年7月、8月薪資條為證（見本院卷三第447頁），是原告此部分主張亦堪信為真正。再查，被告並不爭執倘認原告得請求加班費，並應以原告主張之計算標準計算，原告提出之表單，於數學計算上為正確等情，則參照原告所提出之原證36統計表及統計彙總表（本院卷三第551至552頁），並扣除前述106年8月、110年7月原告不得請求之加班時數，據以計算，其中原告就106年8月加班費得請求金額之應為5,074元【計算式： $10,599\text{元} - (11.97 \times 337.5 \times 1.34) - (0.2 \times 337.5 \times 1.67) = 5,074\text{元}$ 】，110年7月加班費得請求之金額應為2萬3,721元【計算式： $25,716\text{元} - (1.7 \times 358.33 \times 1.34) - (1.97 \times 358.33 \times 1.67) = 23,721\text{元}$ 】，其餘各月份加班費如附表二所示。從而，堪認原告得請求之加班費應為77萬0,855元【計算式： $778,375\text{元} - (10,599\text{元} - 5,074\text{元}) - (25,716\text{元} - 23,721\text{元}) = 770,855\text{元}$ 】，逾此部分之請求，則屬無據。

五、綜上所述，原告依據上開勞動法令，請求被告給付77萬0,855元，及如附表二所示各月份加班費分別自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。又原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再

加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 2 月 26 日

勞動法庭 法 官 王士珮

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 113 年 2 月 26 日

書記官 李依芳

附表一：

時間	加班時數									加班金額								
	原告主張（依原證36之統計表及本院卷三第551至552頁之統計彙總表）						被告主張（依被證17之考勤明細表及112年12月14日爭點整理書狀）			原告主張（依原證36之統計表及本院卷三第551至552頁之統計彙總表）						被告主張（依被證17之考勤明細表及112年12月14日爭點整理書狀）		
	分段一 （ 1.34 倍）	分段二 （ 1.67 倍）	例 假 日 + 休 假 日 （1倍）	分段三 （2.67倍）	2倍	小計	分段一 （ 1.34 倍）	分 段 二 （ 1.67 倍）	小計	分段一 （ 1.34 倍）	分段二 （ 1.67 倍）	例 假 日 + 休 假 日 （1倍）	分 段 三 （2.67倍）	小計	分段一	分段二	小計	
106年8月	22.87	0.45				23.32	9.5	0	9.5	10,345	254			10,599	4,294	0	4,294	
106年9月	23.63	3.19				26.82	12	1.5	13.5	10,689	1,798			12,487	5,426	846	6,272	
106年10月	14.9	0				14.9	4	0	4	6,740	0			6,740	1,808	0	1,808	
106年11月	19.14	1.05				20.19	8	0	8	8,658	592			9,250	3,617	0	3,617	
106年12月	12.57	0				12.57	1	0	1	5,683	0			5,683	452	0	452	
107年1月	21.92	1.75				23.67	8.5	1	9.5	9,913	987			10,900	3,843	564	4,407	
107年2月	11.56	0.65				12.21	4	0	4	5,228	366			5,594	1,809	0	1,809	
107年3月	13.92	0.72				14.64	3	0	3	6,297	406			6,703	1,357	0	1,357	
107年4月	12.8	2.15				14.95	5	1.5	6.5	5,790	1,212			7,002	2,261	845	3,106	
107年5月	11.7	0				11.7	3	0	3	5,293	0			5,293	1,356	0	1,356	
107年6月	7.49	0				7.49	0.5	0	0.5	3,386	0			3,386	226	0	226	
107年7月	9.65	0				9.65	0	0	0	4,472	0			4,472	0	0	0	
107年8月	13.82	0.42				14.24	0.5	0	0.5	6,403	243			6,646	232	0	232	
107年9月	17.76	0.52				18.28	3.5	0	3.5	8,231	300			8,531	1,622	0	1,622	
107年10月	10.52	3.28	0.85			14.65	0	0	0	4,871	1,894	294		7,062	0	0	0	
107年11月	9.65	0				9.65	1	0	1	4,471				4,471	463	0	463	
107年12月	22.91	4.7				27.61	2	0	2	10,618	2,715			13,333	927	0	927	
108年1月	34.76	9.82				44.58	17	2.5	19.5	16,108	5,672			21,780	7,878	1,444	9,322	
108年2月	18.42	7.22				25.64	6.5	0	6.5	8,537	4,170			12,707	3,012	0	3,012	
108年3月	20.16	1.62	8			29.78	5	0	5	9,344	936	2,767		13,047	2,318	0	2,318	
108年4月	23.95	3.43				27.38	7	0	7	11,099	1,981			13,080	3,243	0	3,243	
108年5月	27.5	3.8				31.30	7	0	7	12,745	2,194			14,939	3,245	0	3,245	
108年6月	23.43	3.55				27.01	11	0	11	10,871	2,051			12,922	5,098	0	5,098	
108年7月	22.39	5.19				27.58	6	0	6	10,375	2,997			13,372	2,781	0	2,781	
108年8月	16.69	1.92				18.61	2	0	2	7,736	1,109			8,845	928	0	928	
108年9月	14.64	3.7	9.8			28.14	1.5	0	1.5	6,786	2,137	3,389		12,312	695	0	695	
108年10月	17.94	6.91	10.64			35.49	2.5	0	2.5	8,314	3,991	3,680		15,985	1,159	0	1,159	
108年11月	12.15	1.2				13.35	1	0	1	5,632	693			6,325	464	0	464	
108年12月	21.86	3.09				24.95	4	0	4	10,131	1,784			11,915	1,854	0	1,854	
109年1月	24.51	5.31				29.82	10	1	11	11,359	3,068			14,427	4,634	578	5,212	
109年2月	18	0.91				18.91	3	0	3	8,341	525			8,866	1,390	0	1,390	
109年3月	28.89	9.73	0.73	4.92		44.27	9	0	9	13,387	5,620	252	4,543	23,802	4,172	0	4,172	
109年4月	26.88	7.19	8			42.07	8.5	0	8.5	12,458	4,153	2,767		19,378	3,940	0	3,940	
109年5月	26.09	4.32	8			38.41	10.5	0	10.5	12,091	2,496	2,767		17,354	4,865	0	4,865	
109年6月	31.46	8.72				40.18	12.5	0	12.5	14,581	5,037			19,618	5,794	0	5,794	
109年7月	34.16	8.48	8			50.64	15.5	1.5	17	15,832	4,897	2,767		23,496	7,184	867	8,051	
109年8月	21.32	11.72				33.04	8.5	2	10.5	12,647	2,148			14,795	3,941	1,155	5,096	
109年9月	31.31	7.37				38.68	16	1.5	17.5	14,511	4,257			18,768	7,414	867	8,281	
109年10月	26.38	7.04	0.82			34.24	11.5	0	11.5	12,225	4,065	284		16,574	5,329	0	5,329	
109年11月	42.49	44.81	8		7.43	102.73	11.5	0	11.5	21,191	24,383	2,767		48,341	5,329	0	5,329	
109年12月	38.45	36.21	27.96	6.65		109.27	16.5	2.5	19	17,821	20,914	9,670	6,140	54,545	7,645	1,444	9,089	
110年1月	32.04	16.34				48.38	14	1.5	15.5	14,849	9,438			24,287	6,485	866	7,351	

(續上頁)

01

110年2月	18.46	14.86	8			41.32	6	0	6	8,862	8,892	2,867		20,621	2,880	0	2,880
110年3月	24.39	23.47	8			35.86	7.5	0	7.5	11,713	2,077	2,867		16,657	3,600	0	3,600
110年4月	12.35	21.67	8			22.02	2	0	2	5,930	999	2,867		9,796	960	0	960
110年5月	14.78	1.72	24			40.50	1.5	0	1.5	7,099	1,029	8,601		16,729	720	0	720
110年6月	17.40	1.94				19.34	1.5	0	1.5	8,355	1,161			9,516	720	0	720
110年7月	27.92	14.93	9.42			52.27	4	0.5	4.5	13,406	8,934	3,376		25,716	1,920	299	2,219
110年8月	16.14	5.72				21.86	2	0	2	7,934	3,502			11,436	983	0	983
110年9月	11.79	0				11.79	0.5	0	0.5	5,794	0			5,794	246	0	246
110年10月	9.96		8			17.96	0	0	0	4,876	2,933			7,829	0	0	0
110年11月	11.78	1.95				13.73	0	0	0	5,788	1,194			6,982	0	0	0
110年12月	19.76	4.86	8			32.62	0	0	0	9,710	2,976	2,933		15,619	0	0	0
111年1月	12.65	2.58	8			23.23	2.5	0	2.5	6,216	1,579	2,933		10,728	1,229	0	1,229
111年2月	9.5	0.68				10.18	1.5	0	1.5	4,667	416			5,083	737	0	737
111年3月	9.54		16			25.54	0	0	0	4,687		5,866		10,553	0	0	0
111年4月	10.04	4.92				14.96	0	0	0	4,934	3,012			7,946	0	0	0
111年5月	8.37	0				8.37	1	0	1	4,114	0			4,114	491	0	491
111年6月	6.91	0.37				7.28	1	0	1	3,397	227			3,624	491	0	491
合 計						1639.82			314					778,375			155,247

02

附表二：

03

時間	加班費	時間	加班費	時間	加班費	時間	加班費	時間	加班費	時間	加班費
106年8月	5,074元	107年1月	10,900元	108年1月	21,780元	109年1月	14,427元	110年1月	24,287元	111年1月	10,728元
106年9月	12,487元	107年2月	5,594元	108年2月	12,707元	109年2月	8,866元	110年2月	20,621元	111年2月	5,083元
106年10月	6,740元	107年3月	6,703元	108年3月	13,047元	109年3月	23,802元	110年3月	16,657元	111年3月	10,553元
106年11月	9,250元	107年4月	7,002元	108年4月	13,080元	109年4月	19,378元	110年4月	9,796元	111年4月	7,946元
106年12月	5,683元	107年5月	5,293元	108年5月	14,939元	109年5月	17,354元	110年5月	16,729元	111年5月	4,114元
		107年6月	3,386元	108年6月	12,922元	109年6月	19,618元	110年6月	9,516元	111年6月	3,624元
		107年7月	4,472元	108年7月	13,372元	109年7月	23,496元	110年7月	23,721元		
		107年8月	6,646元	108年8月	8,845元	109年8月	14,795元	110年8月	11,436元		
		107年9月	8,531元	108年9月	12,312元	109年9月	18,768元	110年9月	5,794元		
		107年10月	7,062元	108年10月	15,985元	109年10月	16,574元	110年10月	7,829元		
		107年11月	4,471元	108年11月	6,325元	109年11月	48,341元	110年11月	6,982元		
		107年12月	13,333元	108年12月	11,915元	109年12月	54,545元	110年12月	15,619元		
合 計	770,855元										