

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第245號

原告 楊永成

訴訟代理人 高宏銘律師

複代理人 吳承諺律師

許皓鈞律師

被告 喜利得股份有限公司

法定代理人 Laurent Camille Gimenez (中文姓名：紀明智)

訴訟代理人 劉陽明律師

陳璧秋律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國112年5月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟玖佰貳拾壹元，及自民國一百一十一年十二月七日起至清償日止，按週年利率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一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣肆萬貳仟玖佰貳拾壹元為原告預供擔保，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)伊自民國94年4月18日起任職於被告公司，擔任資深工程師，約定工資為月薪新臺幣（下同）101,099元，工作時間為上午9時至下午6時，惟被告未依勞動基準法(下稱勞基法)第35條規定，安排員工繼續工作4小時有30分鐘休息時間，且伊每週都有2天會出差至臺南，臺北至臺南之車程時間共4

01 小時，相當於伊來回通勤均有加班4小時，惟被告從未給予
02 上開延長工時之加班費。再者，被告於111年2月底未經與伊
03 協商或取得伊同意之情形下，突然片面公告公司組織變動及
04 主管更換，將伊之上級主管變更為訴外人陳北桓，伊斯時有
05 向訴外人即工程部與能源工業部主管甲○○（即陳北桓之上
06 級主管）反應若改由陳北桓擔任主管，等同於變相的逼迫伊
07 離職，事後公司便將能源部與工業部各分配一位工程師，伊
08 自109年起變成工業部的專案工程師，甲○○並向伊承諾不
09 會讓陳北桓立即來接任主管，待陳北桓能夠協助能源與工業
10 兩個部門業務業績達成目標後，再考慮讓陳北桓接任主管，
11 伊遂同意接受。豈料，甲○○竟利用指派伊協助公司熬夜製
12 做簡報期間，於111年3月8日直接讓陳北桓接任主管，嚴重
13 迫使伊未來必須忍受陳北桓的指使、險惡的職場、不合環境
14 及差勁的團隊業績，且陳北桓擔任主管會直接影響伊個人的
15 績效獎金，實屬變動伊之工作內容及要求伊承受難忍的不合
16 理職場待遇，顯見被告存有逼迫伊離職之不當動機及目的，
17 屬勞動條件之不利變更，實已違反勞基法第10條之1第2款規
18 定之調動原則。且被告公司之人事經理即訴外人黃郁雯並告
19 知伊於55歲始能申請退休之不實退休要件（實際上伊於被告
20 公司服務13年以上，且年齡滿50歲者即可申請退休），且未
21 依承諾使伊與總經理討論退休事宜，致伊於111年3月10日提
22 出離職申請，黃郁雯傳述不實退休訊息，背後存有不讓伊申
23 請退休請領退休金的不當目的，就上開被告變動團隊主管及
24 傳述不實訊息不讓伊申請退休等行為，顯已合於勞基法第14
25 條1項第6款之終止事由。伊已於111年3月10日提出的離職申
26 請單為終止勞動契約之意思表示，於被告指定的最後期日11
27 1年4月7日完成交接而離職。

28 (二)茲請求被告給付如下：

- 29 1.資遣費：被告變動團隊主管及傳述不實訊息不讓伊申請退休
30 等行為，顯已合於勞基法第14條1項第6款之終止事由，伊係
31 勞工退休金條例94年7月1日施行前之94年4月15日起任職於

01 被告公司，94年7月1日後選擇繼續適用舊制資遣費，離職前
02 6個月之月平均工資為101,099元，勞動契約於111年4月7日
03 終止，依勞基法第17條規定，自94年4月15日起至111年4月7
04 日止，工作年資為17年（未滿1個月者以1個月計），舊制資
05 遣基數17，應得請求被告給付資遣費1,718,683元（ $101,099 \times 17 = 1,718,683$ ）。

07 2.延長工時之加班費：伊每日之工作時間為自上午9時起至下
08 午6時止，工作期間並無休息時間，即繼續工作4小時並無30
09 分鐘休息時間，工時超過8小時，無30分鐘休息時間即屬延
10 長工時，被告自應給付每日0.5小時加班費，以伊每月基本
11 薪資101,099元計算時薪為421元（ $101,099 \div 30 \div 8 = 421$ ，小
12 數點後四捨五入），依勞基法規定，每年工作日約250日，1
13 年共計加班125小時，故請求5年加班625小時之加班費263,1
14 25元（ $421 \times 625 = 263,125$ ）。

15 3.出差通勤之加班費：依勞動基準法施行細則第19條規定，伊
16 任職期間每週會有2天從臺北出差至臺南，則因出差所需之
17 交通時間即應列為工作時間，並由被告給付工資，依伊每月
18 基本薪資101,099元計算時薪為421元，伊應得請求109至111
19 年之加班費71,567元（原請求5年之加班費1,267,210元，嗣
20 減縮為僅請求109至111年之加班費71,567元）。

21 4.以上共計2,053,375元。

22 (三)爰依勞基法第14條第4項準用第17條、第30條、第24條、第3
23 5條規定，聲明求為判決：1.被告應給付原告3,249,018元，
24 及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息5%計
25 算之利息。2.原告願供擔保，請准予宣告假執行。

26 二、被告則以：

27 (一)對於原證6、附件1形式上真正不爭執。原告於94年4月18日
28 起任職伊公司擔任技術工程師，伊於108年9月1日成立能源
29 與工業部門，原告同時加入該團隊並擔任設計工程師一職，
30 伊嗣於111年2月1日起調整組織架構，由陳北桓接任能源及
31 工業業務發展部主管一職，而於正式行文公告前，伊經由各

01 部門討論規劃，且與相關同仁包括原告進行溝通，並無原告
02 所稱片面公告組織變動一事，且原告原有之勞動條件，包括
03 工作內容、工作職掌、職稱、薪資福利等，均無因組織調整
04 而受有任何影響。否認原告所稱以陳北桓是否達成業績做為
05 管理原告之條件。陳北桓係於105年任職伊公司，其於108年
06 至110年連續三年之年度考績皆特優於其他同仁，自其接任
07 能源及工業業務發展部主管一職後，該部門業績持續平穩地
08 上升，相較110年整體業績有20%增長，其能源部分業績相較
09 110年有34%增長，工業部分業績相較110年則有13%增長，其
10 團隊成員每一季度業績獎金皆高於110年獎金，實無原告所
11 稱因陳北桓之到任形成險惡的職場環境、差勁的團隊業績，
12 以致直接影響原告個人業績獎金之情，有證人甲○○之證詞
13 為證。證人甲○○亦證稱未曾承諾原告不會讓陳北桓立即實
14 質指揮監督原告，會先觀察一段時間，待陳北桓能夠協助能
15 源與工業兩個部門業績達成目標後，再考慮讓陳北桓實質上
16 接任原告主管等語。況雇主基於企業經營上之需要，本有權
17 按照組織發展、業務擴編需求以及人員培養之綜合考量，進
18 行組織架構調整，並行使人事任命權，若依原告所主張，雇
19 主於各部門主管之派任，其人選皆需先取得該部門其他勞工
20 之同意方得為之，必將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運
21 用，進而影響全體勞工之職業利益，經由事實證明，自陳北
22 桓接任被告能源及工業業務發展部主管一職後，該部門之業
23 績呈現持續平穩成長。至原告指稱之陳北桓於111年3月8日
24 以主管身分指使原告部分，實係原告未執行被分派之專案任
25 務，且對於與會成員所提供諸多建議亦不願意接受，而該專
26 案任務並非陳北桓指派原告執行，伊並無勞基法第10條之1
27 違法調動職務情形，原告依同法第14條第1項第6款規定，終
28 止勞動契約，並依同法第4項準用第17條規定請求伊給付資
29 遣費，並無理由。原告於111年3月8日提出離職申請時，其
30 勞保年資為23年284天，年齡為49歲4個月，服務年資為16.9
31 7年，並未符合臺北市政勞動局110年9月7日核定之伊之員工

01 退休辦法第三章第4條之規定任一退休條件，縱伊於工作規
02 則第七章第36條定有提早退休資格，惟對於符合提早退休資
03 格者，必須於一年前申請，且經過伊核准，方得提早退休。
04 原告至其111年4月7月離職止，不符合提早退休之條件，並
05 不存在原告所稱伊傳述不實訊息不讓原告退休之情形。

06 (二)依伊之工作規則第三章第14條之規定員工每日工作時間以8
07 小時為原則，中午休息1小時，另伊於110年頒布彈性工作辦
08 法亦有明定員工8小時工作時間（不包含中午休息1小時），
09 在做好計畫的前提下，員工可進行彈性工作安排，並無原告
10 所稱於每日繼續工作4小時未給予30分鐘休息時間之情，是
11 原告請求伊給付延長工時之加班費，並無理由。再者，原告
12 與團隊其他工程師依客戶之需求，輪流至不同科技廠區為客
13 戶提供教育訓練服務，主要包含臺南與新竹園區，伊放置於
14 台積電臺南、新竹廠區內之貨櫃，是為遵守台積電所實施人
15 員管制及安檢措施，並使伊得順利執行教育訓練課程，以供
16 擺放教育訓練課程所需機具、設備及相關物品之用，顯與勞
17 動基準法施行細則第19條規定不符。縱適用上開規定，伊提
18 供大型客戶定期教育訓練服務之時間為上午10時30分起至12
19 時，或自下午1時30分起至3時，及自下午3時起至4時30分，
20 方便提供教育訓練服務之工程師往返，且各工程師於其完成
21 當日教育訓練工作後即自行休息、返家，伊並無要求出差人
22 員須再返回公司，原告出差實際工作時間遠少於8小時，自
23 無因原告出差而使其發生加班之事實等語，資為抗辯。併為
24 答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利
25 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 三、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告自94年4月18日起至1
27 11年4月7日止於被告公司任職，嗣於108年9月1日擔任能源
28 部及工業部之資深工程師，工資為月薪101,099元，工作時
29 間為上午9時至下午6時，自109年起，原告與團隊其他工程
30 師應依被告客戶之需求，輪流至不同科技廠區為被告客戶提
31 供教育訓練服務，主要包含臺南與新竹園區；原告於111年3

01 月10日有提出離職申請書，111年3月11日簽立離職申請單，
02 載明離職日為111年4月7日。此有被告之民事答辯狀、112年
03 4月12日、112年5月31日言詞辯論筆、勞動爭點整理暨聲請
04 調查證據狀、被告之民事爭點整理狀錄、聘僱合約中文譯本
05 附卷可稽（見本院卷一第71、179-180、187-188、197-198
06 頁、卷二第17、312頁）。

07 四、茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

08 (一)原告不得請求被告給付資遣費：

09 1.原告雖主張證人甲○○曾對伊承諾不會讓陳北桓立即來接任
10 主管，待陳北桓能夠協助能源與工業兩個部門業務業績達成
11 目標後，再考慮讓陳北桓接任主管云云。惟據證人甲○○結
12 證稱：「（原告複代理人：111年1月28日公司發布被證2的
13 公告後，原告有無來找你說他不同意這樣的人事變動？）
14 有。」、「（原告複代理人：你有無跟原告說會先觀察陳北
15 桓一陣子，等陳北桓能夠協助能源與工業兩個部門業務業績
16 達成目標後，才讓陳北桓實質上擔任原告的主管？）沒有。
17 因為業績有沒有達標，跟陳北桓是否擔任主管沒有關聯，陳
18 北桓是否擔任主管除了業績還要考慮其他因素，公司有非常
19 完整的考核系統決定誰可以擔任主管。」、「（原告複代理
20 人：111年1月28日原告跟你討論時，你有無跟原告說什麼？）
21 原告找我最主要是詢問組織架構改變的原因，也有重複
22 提出他對陳北桓的質疑，我跟他的溝通主要是試著跟他說
23 改組的目的、原因，及對公司的好處，我有試圖說服他陳北
24 桓是適合擔任這個主管的職務。」、「（原告複代理人：你
25 說服陳北桓適合擔任這個職務的理由是什麼？）陳北桓在公
26 司服務的年資有5年以上，且在不同的部門有接觸過，有輪
27 調的經驗，陳北桓非常熟悉公司内部的運作，且陳北桓實質
28 業績在不同大型專案中都有明確的表現，陳北桓已經通過公
29 司内部的考核，公司有完整的考核系統，這3個此點去說服
30 原告。」、「（原告複代理人：當天原告有無被說服？）我
31 把話講完後，原告沒有進一步質問，就是我跟他解釋後，原

告沒有再提別的問題。」、「（原告複代理人：你有再跟原告說什麼嗎？）沒有。」等語（見本院卷二第12-14頁之112年4月12日本院言詞辯論筆錄），足見被告之工程部與能源工業部主管甲○○係以陳北桓在公司服務的年資有5年以上，且在不同的部門有接觸過，有輪調的經驗，陳北桓非常熟悉公司內部的運作，且陳北桓實質業績在不同大型專案中都有明確的表現，陳北桓已經通過公司內部的考核，公司有完整的考核系統說服原告陳北桓是適合擔任這個主管的職務。甲○○並未對原告承諾不會讓陳北桓立即來接任主管，待陳北桓能夠協助能源與工業兩個部門業務業績達成目標後，再考慮讓陳北桓接任主管（即被告並無以陳北桓業績達標作為調動陳北桓為原告主管之條件）。是原告之上列主張，難認可採。

2.原告主張因被告片面公告公司組織變動及主管更換，將伊之上級主管變更為陳北桓，使伊須忍受陳北桓的指使、險惡的職場不合環境及差勁的團隊業績，且會直接影響伊個人的績效獎金，實屬變動伊之工作內容及要求伊承受難忍的不合理職場待遇，上列調動是否違反勞基法第10條之1第2款規定云云，業經被告否認而辯稱如上，原告復未能舉證以實其說，是原告之上列主張，核非有據，自無可採。

3.原告主張被告公司之人事經理黃郁雯告知伊於55歲始能申請退休之不實退休要件，伊實際上於被告公司服務13年以上，且年齡滿50歲者即可申請退休，被告存有不讓伊申請退休請領退休金的不當目的云云，業經被告否認而辯稱如上。經查，依被告之工作規則第七章第36條「從業人員有下列情形之一者，得申請退休及申請退休金給付：提早退休資格：於本公司服務十三年以上，且年齡滿五十歲者（必需於一年前申請且經過核准——此適用於舊制人員）。自請退休符合條件之一者，得自請退休 1.工作十五年以上年滿五十五歲者 2.工作二十五年以上者 3.工作十年以上者年滿六十歲者」（見本院卷一第36頁）、被告公司員工退休辦法第三章第4條「從

業人員有下列情形之一者，得申請自願退休及申請退休金給付：1.於本公司服務十五年以上，且年齡滿五十五歲者。2.於本公司服務滿二十五年者。3.勞保年資滿二十五年，且年齡滿五十歲以上者並於本公司服務年資滿十三年（含）以上者」（見本院卷一第129頁）。又被告為61年11月26日生，自94年4月18日起至111年4月7日任職於被告公司，其離職時為49歲，尚未滿50歲，於被告公司任職16年11月21日，原告並不符合提早退休及自請退休之條件，亦有被告公司投保單位網路申報及查詢作業附卷可稽（見本院卷一第131-133頁），是原告主張被告違法調動違反勞基法第10條之1第2款規定及被告傳述不實退休資訊不讓原告申請退休等語，均屬無據。

- 4.基上，原告以被告有上列違法調動及傳述不實退休資訊不讓原告申請退休等事由，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，顯不合法，自不生終止勞動契約之效力，原告亦不得請求被告給付資遣費。

(二)原告不得請求被告給付延長工時之加班費：

- 1.按勞工繼續工作四小時，至少應有三十分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法第35條定有明文。原告主張伊於被告公司之工作時間為上午9時至下午6時，惟被告未依勞基法第35條規定，安排員工繼續工作4小時有30分鐘休息時間，故伊應得請求延長工時之加班費等語，被告則否認而辯稱依被告之工作規則及被告於110年頒布之彈性工作辦法明定工作時間為8小時（不含中午休息1小時），員工可進行彈性工作安排等語，並提出被告彈性工作安排規定、被告111年9月7日於onenote公告彈性工作辦法頁面211為證（見本院卷第135-137、211頁）。依被告之工作規則第三章第14條規定：「本公司從業人員每日正常工作時間以八小時為原則，早上八點三十分至下午五時三十分或早上九點到下午六點中午休息一小時，…」（見本院卷第30頁），及被告彈性

01 工作安排規定：「3.彈性工作安排：在做好計畫的前提下，
02 員工可進行彈性工作安排，並應事前在團隊內部妥善安排與
03 協調。」、「3.1.計畫內容」之方案「彈性上班時間」之方
04 案內容記載「8小時工作時間（不包含中午休息1小時）；上
05 班時間為8：00-9：30，下班時間為17：00-18：30」（見本
06 院卷第135頁），onenote並有彈性工作辦法之附件檔案，並
07 記載「此政策自110年10月1日起生效」（見本院卷第211頁
08 之被告111年9月7日於onenote公告彈性工作辦法頁面），足
09 見被告員工之工作時間為8小時（不含中午休息1小時），員
10 工可依實際工作情況進行彈性工作安排，則依勞基法第35條
11 規定，實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，為雇主之
12 被告得在工作時間內，另行調配其休息時間，又兩造對於原
13 告之工作內容係為被告之廠商員工工作教育訓練等情，既均不
14 爭執，則被告實施「被告員工之工作時間為8小時（不含中
15 午休息1小時），員工可依實際工作情況進行彈性工作安
16 排」，自符合勞基法第35條規定。是原告之上列主張，顯屬
17 無據。

18 2.原告雖主張其未看過彈性工作安排規定云云。惟查，上列工
19 作規則為原告提出，其中亦有休息時間之規定，況原告已任
20 職被告公司16年餘，衡情論理，原告應無不知或未看過工作
21 規則之理。又原告就其主張其於被告公司之工作時間為上午
22 9時至下午6時，惟被告未依勞基法第35條規定，安排員工繼
23 續工作4小時有30分鐘休息時間等情，亦未能舉證以實其
24 說，自無可採。

25 3.基上，原告不得請求被告給付延長工時之加班費。

26 (三)原告得請求被告給付出差通勤之加班費：

27 1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
28 0小時，勞基法第30條第1項定有明文。所謂工作時間，一般
29 係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間；其判斷標準，不
30 是以勞工有無實際上從事身體勞動或作業之時間，而在於該
31 時間勞工可不可以不用提供勞務，不受雇主支配，而可以自

由利用。次按勞工於同一事業單位或同一雇主所屬不同事業場所工作時，應將在各該場所之工作時間合併計算，並加計往來於事業場所間所必要之交通時間，勞動基準法施行細則第19條亦定有明文。此規定即係將勞工於雇主指揮監督之下，在不同工作場所移動時所生之必要交通時間，明示為工作時間。準此，勞工依雇主指示於不同之指定工作場所工作，於各指定場所往來之必要交通時間，本屬工作時間而應由雇主給付工資，係屬至明。

2.查原告自94年4月18日起至111年4月7日止於被告公司任職，後期於108年9月1日擔任能源部及工業部之資深工程師，工資為月薪101,099元，工作時間為上午9時至下午6時，原告與團隊其他工程師應依被告客戶之需求，輪流至不同科技廠區為被告客戶提供教育訓練服務，主要包含臺南與新竹園區；原告於111年3月10日有提出離職申請書，111年3月11日簽立離職申請單，載明離職日為111年4月7日等情，已如前述，足見原告係依被告指示出差往來臺南或新竹為被告之廠商員工做教育訓練，因出差地點與平時在被告公司上班地點不同，必然發生在不同工作場所移動時所生之必要交通時間，就此部分，原告主張被告並未另行給付原告出差津貼或補助等情，亦為被告所不爭執，則原告出差往來臺南或新竹為被告之廠商員工做教育訓練，因此所需之交通時間即應列為工作時間，並由被告給付工資。是被告辯稱其提供大型客戶定期教育訓練服務之時間為上午10時30分起至下午12時，或自下午1時30分起至下午3時，及自下午3時起至4時30分，各工程師於其完成當日教育訓練工作後即自行休息、返家，原告出差實際工作時間遠少於8小時，自無因原告出差而使其發生加班之事實等語，顯有未合，難認可採。

3.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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，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款、第2款定有明文。承上，原告出差往來臺南或新竹為被告之廠商員工做教育訓練，因此所需之交通時間既應列為工作時間，並由被告給付工資。則依此計算原告之加班費為如附表所示之43,122元，並有被告提出之原告自109年1月17日至111年3月23日出差紀錄、原告出差費用報銷憑證附卷可稽（見本院卷一第139-155、213-472頁）。是原告依勞基法第24條規定，請求被告給付出差通勤之加班費42,921元，即屬有據。

五、按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條定有明文。從而，原告依勞基法第24條規定，請求被告給付42,921元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年12月7日（見本院卷一第57頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

六、兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，就原告勝訴部分為本院就勞工(即原告)之給付請求，為雇主(即被告)敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及同時酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保而免為假執行。至其敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應予駁回。

七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 20 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 千 儀

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；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（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

中 華 民 國 112 年 7 月 25 日

書記官 劉雅文

附表：(金額為新臺幣/元)(時間單位：小時)

編號	日期	去程起 站出發 時間	回程迄 站抵達 時間	工作時間	加班時間 (以每日上 班 9 小 時 〈扣除休息 1 小時〉計 算)	延長工時2小 時內加班費 (以每小時5 60 元 〈421× 1.33 〉 計 算)	再延長工時 2小時以上 加班費 (以每小時 703元 〈421 ×1.67 〉 計 算)	原告得請求 加班費總額
1	109年3月31日	06:38	17:46	11:08	2.13	1,120.00	91.39	
2	109年7月16日	06:38	20:50	14:12	5.2	1,120.00	2,249.60	
3	109年9月3日	09:55	19:50	09:55	0.92	515.20		
4	109年9月16日	07:00	19:20	12:20	3.33	1,120.00	934.99	
5	109年9月23日	06:38	20:50	14:12	5.2	1,120.00	2,249.60	
6	109年9月30日	06:55	19:24	12:29	3.48	1,120.00	1,040.44	
7	110年1月6日	07:00	17:46	10:46	1.77	991.20		
8	110年1月13日	07:00	18:46	11:46	2.77	1,120.00	541.31	
9	110年1月14日	08:29	17:31	09:02	0.03	16.80		
10	110年1月20日	10:29	18:46	08:17	無加班			
11	110年1月27日	06:38	20:24	13:46	4.77	1,120.00	1,947.31	
12	110年2月3日	07:55	20:20	12:25	3.42	1,120.00	998.26	
13	110年2月4日	08:46	17:50	09:04	0.07	39.20		
14	110年3月3日	07:55	16:32	08:37	無加班			
15	110年3月4日	09:19	17:51	08:32	無加班			
16	110年3月10日	07:55	19:51	11:56	2.93	1,120.00	653.79	
17	110年3月11日	09:19	20:25	11:06	2.1	1,120.00	70.30	
18	110年3月17日	07:19	19:25	12:06	3.1	1,120.00	773.30	
19	110年3月18日	07:46	16:51	09:05	0.08	44.80		
20	110年3月25日	08:55	18:51	09:56	0.93	520.80		
21	110年4月7日	07:55	18:47	10:52	1.87	1,047.20		
22	110年4月8日	08:55	18:51	09:56	0.93	520.80		
23	110年4月14日	06:38	20:25	13:47	4.78	1,120.00	1,954.34	
24	110年4月22日	08:55	18:25	09:30	0.5	280.00		
25	110年4月28日	07:59	17:47	09:48	0.8	448.00		

(續上頁)

01

26	110年7月29日	07:59	19:39	11:40	2.67	1,120.00	471.01	
27	110年8月4日	07:55	18:50	10:55	1.92	1,075.20		
28	110年8月11日	07:59	19:46	11:47	2.78	1,120.00	548.34	
29	110年8月25日	07:00	17:46	10:46	1.77	991.20		
30	110年9月1日	07:59	17:46	09:47	0.78	436.80		
31	110年9月8日	07:55	16:46	08:51	無加班			
32	110年9月15日	07:59	17:46	09:47	0.78	436.80		
33	110年9月22日	07:59	18:24	10:25	1.42	795.20		
34	110年10月6日	07:55	16:46	08:51	無加班			
35	110年10月13日	07:19	15:46	08:27	無加班			
36	110年10月20日	07:19	17:46	10:27	1.45	812.00		
37	110年11月3日	07:55	16:46	08:51	無加班			
38	110年11月10日	07:59	17:46	09:47	0.78	436.80		
39	110年12月1日	07:59	16:46	08:47	無加班			
40	110年12月15日	07:00	17:24	10:24	1.4	784.00		
41	111年1月11日	08:19	17:31	09:12	0.2	112.00		
42	111年1月20日	08:55	17:31	08:36	無加班			
43	111年2月17日	08:55	17:24	08:29	無加班			
44	111年2月23日	06:38	17:24	10:46	1.77	991.20		
45	111年3月16日	07:19	18:45	11:26	2.43	1,120.00	302.29	
46	111年3月23日	07:59	16:31	08:32	無加班			
						以上加班費 共計 28,095.20	以上加班費 共計 14,826.27	42,921.47