臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第60號

原　　告　黃柏誠

000000000000000000

訴訟代理人　王彩又律師

被　　告　育新實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李威宗

訴訟代理人　胡嘉雯律師

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12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹萬肆仟零陸拾元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：早在民國99年間我就受僱於被告擔任游泳教練，並自民國105年7月份起擔任被告所設校區之主任教練，工作內容必須負責安排各級教練排班排課、管理正兼職教練及各項行政庶務、參與公司管理會議進行各項工作報告、依公司主管指示準備各類專題報告及專案活動內容，但被告長年以責任制為由，未依法發給加班費，我的加班費區可分成兩種：1.教學加班費：被告公司之「人員費用統計表」，是由主任教練製作，統計清潔人員時數、兼職教鍊上課，及正職教練整月休假天數、上課堂數及教學費，關於教學費計算方式，正職教練有「月基本堂數」，依實際「出勤日數」，按比例計算出當月「基本堂數」，而當月「總上課堂數」高於「基本堂數」，超過的堂數，若在排班時間外，則為加班費，這項加班費我要請求新臺幣（下同）4萬2,610元（詳見附表1計算式。於本判決以下論述時，簡稱A加班費）；及2.超時加班費：我還要負責很多行政庶務又時常必須於排班時間外，超時處理行政庶務，但被告以責任制為由，未給予處理

行政庶務超時工作之超時加班費，這項加班費我要請求14萬6,440元，不過我要請求資方提供最近5年出勤記錄，資以調整本項請求之金額（詳見附表2計算式。於本判決以下論述時，簡稱B加班費），因此原告業於115年3月10日經引用勞動基準法第14條第1項第5款（該款法文：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供給充分之工作者），向被告終止勞動契約。又，被告於115年2月11日14時許突然把我找去談話，說是115年4月1日要把我換跑道調去新部門負責行銷，不但勞動條件不明確，也不符合我的專業，我沒同意，次（3）月4日、5日有3位主管又約談我，關於他們說明的新職務，難以讓人理解，鑑於雇主一方事在必行，復暗示不同意的話自己可以提離職，所以我方115年3月10日（翌日函達），除了引用勞動基準法第14條第1項第5款，也有一併引用同條項第6款（不當職務調動），亦生終止勞動契約之效力，故被告尚應給付第3.筆即資遣費暨開立非自願離職證明書給我等語。並聲明：被告應給付原告71萬0,450元（指：1.附表1教學加班費4萬2,610元＋2.附表2超時加班費14萬6,440元＋3.資遣費52萬1,400元＝71萬0,450元）及自115年4月12日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告應開立事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告。訴訟費用由被告負擔。願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：本公司設立於93年7月間，原告自96年7月1日～98年11月30日曾任中級游泳教練，離職後99年4月間復提出回任請求，斯時人力已滿，然念舊情，99年5月1日起由原告暫代行政主任乙職並陸續拔擢，最後擔任嘉豐校區最高主管，該校區所有教練的加班費，包括原告本人與其他游泳教練，都是原告審查的，再由原告對被告公司代表人李威宗負責，因此原告製作提出之附表1與附表2，與兩造間合於勞動保障之約定勞動條件且對於月基本堂數以外以每堂300元計價不符。再者，原告任職的兩段期間，因不明原因多次向雇主借

支周轉，還有原告有提早打卡離校、外出接送子女、前往嘉豐校區對面健身房運動，還發送電子郵件建議雇主採取彈性上下班之事實，經被告實施監督管理，勞雇雙方業已商討出採行加班申請書面制之結論。如今爭議起因於今（115）年2月間，被告看在原告行政資歷已深，於是提議原告擔任兩間分校之共同行銷企畫主管且約定薪酬未減，然而原告非但不願意商討，甚至想要自行在外開班授課，原告從115年3月10日開始就沒來上班，原告除了發存證信函，也向消防局、衛生局、勞工局處濫行檢舉未果，復於群組散布損及被告名譽之訊息，為了免於再生事端，被告不得已於收受新竹縣政府勞動調解來文前之115年3月20日，業經引用勞動基準法第12條第6款終止彼此間之勞動契約等語，資為抗辯。並答辯聲明：如主文所示，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

三、按，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。次按，勞基法第84條之1第1項規定，監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，或其他性質特殊之工作，其事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制；但是否屬於該條所稱性質特殊之工作者，以經中央主管機關核定公告者為限，非勞雇雙方得視工作性質任意約定，此觀該條第1項規定自明（最高法院104年度台上字第1194號判決參照）。依照原告起訴狀敘述之工作內容（見卷第10頁），其非屬經中央主管機關核定公告之責任制專業人員，則關於其與被告訂立之勞動契約，自無勞動基準法第84條之1第1項規定之適用，而應受同法第30條、32條、38條、39條規定之限制，是以應探討者，係本件勞雇雙方議定之工資，是否低於最低勞動條件之保障。

四、根據兩造不爭執之原告係99年間在職、迄至今（115）年為止、從業甚久之事實，勞工每日正常工作時間不得超過8小

時，每2週工作總時數不得超過84小時；勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假，此為99～114年間之105年1月1日修正前勞動基準法第30條第1項、105年12月21日修正、同日施行前勞動基準法第36條第1項所明定。再依99～114年間之105年1月1日施行之修正勞動基準法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。」、自105年12月21日施行之修正勞動基準法第36條第1項規定：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」。105年12月21日修正前勞動基準法第24條則規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：□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。□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。□依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給之。」、自105年12月21日施行之修正勞基法第24條則規定：「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：□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。□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。□依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」。105年12月21日施行之修正勞基法第39條規定：「第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經

勞工或工會同意照常工作者，亦同。」。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，此乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負荷有所不同。

五、經由本院檢視原告製作提出之附表1及附表2，分別係原告訴求之A加班費及B加班費，以113年7月份為例，對照附件即原告在職期間填表製作並自行計算薪資之「育新人本游泳學校嘉豐校正職教練上課堂數」，該月休6天、颱風2天、出勤日數23日、基本堂數44堂之第一部分，固可對應於附表1及附表2原告方面以電腦打字記載「約定薪資」；但此外之第二部分，其中原告起訴表列A加班費，於該113年7月份共17小時並經原告起訴冠以「教學加班費」5字（見附表1之電腦打字時數17堂該行），惟原告隨起訴狀檢附之原證5薪資條明細為「超時加班費」5字（見卷第53～54頁），原告本人於當月已自行計算此部分之加班費，實情即附件右下角倒數第1行所示（+66堂）：加班費單價「300元」、堂數「17」，小計「5100」，是以對於本件A加班費云云之訴求而言，原告應否延長工時或於休息日工作及該假日須工作多久，都是原告本人自行安排相關教學進度而決定，此係事業單位即被告嘉豐校區內、該分校內最高行政主管即原告其職責所屬之管理事宜，尚難謂有不合理之處；第一部份外之第二部分，其中原告起訴表列B加班費，同以113年7月份為例，雖原告起訴主張並表列兩位數以上小時之超時加班費，然實情係113年7月份總加班時數72.5小時，扣除前述「A.17小時」，而等於「B.55.5小時」，惟原告本人當月已自行計算此部分屬於「績效獎金」，可見附件右下角倒數第2行所示（+66堂）：「績效獎金單價300元、堂數49，小計「14700」，並經原告手寫註明「（總體教學費）6月多計2堂」主動扣掉2堂。又，勞工假日出勤工作於8小時內，雖應依前開規定辦

理，超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理（行政院勞工委員會87年9月14日(87)台勞動二字第039675號函參照），原告固一再稱：其要負責很多行政庶務又時常必須於排班時間外，超時處理行政庶務，被告未給予處理行政庶務超時工作之超時加班費（見卷第11頁、第257頁），但經原告本人解釋以：實際「出勤日數」，按比例計算出當月「基本堂數」，當月「總上課堂數」高於「基本堂數」，超過的堂數，若在排班時間內，則為績效獎金，當月「總上課堂數」等於「基本堂數」，如有排班時間外上課者，發給績效獎金及加班費單堂課差額，100至110元不等，原告這兩項都是300元，所以此情形則沒有錢，而當月「總上課堂數」低於「基本堂數」，不足的堂數累計在之後扣抵，如有時間外上課者，同上述方式辦理，當主管李威宗收到「人員費用統計表」及「上課堂數紀錄表」審核後，再交訴外人湯若皓總經理覆核，確認無誤後於隔月發薪日，每月5號，如遇休館則提前將「上課堂數紀錄表」連同用轉帳發薪的教練薪資單及領現金的教練薪資袋，交由主任教練即原告發放，之後留存「上課堂數紀錄表」，不過113年3月～114年4月期間「上課堂數紀錄表」由訴外人即時任人資邱美玲收回留存等語在卷（見卷第348頁），可見原告安排主任教練即原告自己之週游泳課堂數時，即便是「基本堂數」，都不一定是安排在排班時間內，又遇發給績效獎金300元/堂之時數，即便係經原告安排主任教練即原告自己之週游泳課堂數時，亦係原告賺取獎金收入，自己選擇壓縮於正常工時（8小時/日）內，原本可以處理行政庶務之工時，因而導致處理行政庶務之時間延後。

六、綜上，勞動基準法為勞動條件最低保障標準之規定，而本件原告以訴製作提出之附表1（見卷第55～66頁）及附表2（見卷第57頁）與真實文件即附件（見卷第191頁，並經原告轉印標示編為原證8，其上黃色螢光筆標示為原告紀錄；而被告法定代理人經手部分，僅有李威宗小章及日期，如紅色螢

光筆標示處），其上關於約定各項待遇，應綜合一體觀察，不得切割分論，經由相互勾稽，可見前引105年法文～115年起訴近乎10年期間，自不詳某時起，長達數年之久，勞雇雙方已明白同意對於原告之游泳教練乙職（指每月固定堂數暨兼行政職之部分），此第一部分除了原告每月以相當天數之排休，同時彼此雙方合意以倍數於法定基本工資及以基本工資為基準計算之加班費、特休假未休工資之總和，作為約定薪資，此部分並無違反勞基法相關最低保障規定（本判決於以下論述時，簡稱此第一部份為甲部分）。至本判決論述原告訴求之A加班費與B加班費云云，即原告起訴時分別冠以「教學加班費」與「超時加班費」（見卷第16頁），計算式分別依序如原告隨起訴狀製作提出之附表1及附表2所示（依序見卷第55～56頁、第57頁），但原告隨同一份書狀即起訴狀檢附之原證5薪資條明細為「超時加班費」（見卷第53～54頁），依原告解釋內容（見卷第348頁），指的又是起訴時冠以之「教學加班費」，而非起訴時冠以之「超時加班費」。經本院聽取兩造陳詞暨檢視卷證結果，認為原告訴求之A加班費與B加班費云云，實際情形應依序為附件右下角倒數第1行「加班費」及倒數第2行「績效獎金」，並均由主任教練即原告本人自行計算，以113年7月份為例，指該月之44堂月基本堂數以外，其中17堂（小時）為教學加班費；剩餘堂數指「該月上課總堂數110－月基本堂數44－附件倒數第1行所示加班費17＝附件倒數第2行所示之績效獎金堂數49」，再扣除前1個月份多計之堂數2，而與前者共組為「教學費」之一部，無論前、後兩者，皆為按件計酬、每件經約定以每堂300元計算，且進行總計算之人，原告本人為主動方、被告法定代理人為被動方（見卷第343頁、原證8，經提出人以黃色、紅色螢光筆標示處），亦未見違反保護勞工法令之處（本判決於以下論述時，簡稱乙部分）。更況，因行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履

行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。本院前開析述之薪資結構，無論甲部分或乙部分，被告已長期數年地以此信賴作為資方行為之基礎，甚至關於乙部分，無論本判決論述之原告訴求A加班費及B加班費云云，每堂（小時）均以300元計算，又「人員費用統計表」既係主任教練即原告本人製作，關於「教學費」計算方式，正職教練有「月基本堂數」，依實際「出勤日數」，按比例計算出當月「基本堂數」，當月「總上課堂數」高於「基本堂數」，超過的堂數，若在排班時間內，名稱為績效獎金並以300元/堂計算（見卷第348頁、原告陳述），則原告賺取獎金收入，自己選擇壓縮於正常工時（8小時/日）內，原本可以處理行政庶務之工時，因而導致處理行政庶務之時間延後，如今原告起訴將其明知原證5薪資條明細為「超時加班費」（當月於排班時間外之週課堂數總合），於起訴狀改稱並冠以「教學加班費」，復將附件屬於「教學費」一部之績效獎金，有意忽略其排課於排班時間內、非屬基本堂數但可按堂數每小時300元獲得績效獎金之游泳課堂數，這些堂數壓縮了正常工時（8小時/日）內，主任教練原本可以處理行政庶務之工時，而於起訴時另稱所謂「（行政）超時加班費」云云，因雇主已長期信賴原告作為，故原告於起訴狀及準備㈠狀主張其因處理行政庶務而應發給延時加班費云云各語，核其所為，悖於誠信，應認其權利失效，不得行使。從而，其引用勞動基準法第14條第1項第5款終止勞動契約並求為給付資遣費與開立非自願離職書，亦欠缺根據。

七、另，原告於115年3月10日週二於育新群組發表聲明：「【個人聲明：關於終止勞動契約事宜】各位同事大家好，我是嘉豐校主任教練黃柏誠。本人已於115年3月10日，委由律師正式寄律師函予育新實業股份有限公司（育新人本游泳學校），明確主張依據《勞基法》第14條第1項第6款（雇主違

反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者），主動終止與公司之勞動契約。終止原因如下：1.公司下達之調職命令，不符合《勞基法》第10-1條調職五原則。2.公司長期存在未依法完全給付加班費之情事。本人重視專業倫理與學員權益，已將相關教學進度與行政工作，分類交付予林筵皓及蔡棕凱兩位教練，請公司負責人或相關主管於3/10下班確認交接事項。特此聲明，以正視聽。聲明人：黃柏誠。日期：115年3月10日」（見卷第135頁），然原告起訴狀第3頁第三點已稱：…自今年4月1日起將原告調職至即將設立的新部門…原告無法接受這樣的職務調動安排，115年2月12日下午主管會議，湯若皓總經理對於「擬實施」的職務調動、設立新部門，仍未說明…回應「早上6：00～7：00上晨訓班，算上班時間，不會另外給與課堂費」等等各語（見卷第11～12頁），可見原告之不利益，僅在於按件計酬300元/堂之乙部分，且斯時尚未有發布調職命令，此有原告隨起訴狀檢附之申請日期為115年3月16日申請勞資爭議調解紀錄1件存卷可稽（見卷第35～36頁），及於告於準備㈡狀稱：…被告定於115年3月17日公布、3月19日召開會議對全體正職員進一步說明宣布與說明同年4月1日原告開始擔任新的職務，故並非被告公司所辯僅屬討論階段等語在卷可佐（見卷310頁），勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為、勞方不得因該勞資爭議事件而罷工或為其他爭議行為，此為勞資爭議處理法第8條所明定，則前述115年3月10日週二之【個人聲明】，對於甲部分業經雙方明白同意合意以倍數於法定基本工資及以基本工資為基準計算之加班費、特休假未休工資之總和，作為約定薪資；對於乙部分按件計酬之部分，原告一方面主張雇主未給付加班費，一方面又不接受訴外人湯若皓總經理回應之「早上6：00～7：00上晨訓班，算上班時間，不會另外給與課堂費」（課堂費、應指附件教學費總計欄之不屬於月基本堂數者），經核原告訴

求前、後矛盾不一，有時說雇主不公平，不給主任教練跟其他級別教練一樣的排班時間外之加班費（見卷第318頁，指原證5薪資條明細為超時加班費之部分），有時又說雇主不給月基本堂數以外之游泳排課，而於排班時間以內者，又係原告自行決定賺取但同時壓縮原本正常工時（8小時/日）之績效獎金。最為重要者，仍係勞資爭議處理法第8條之規定，此時原告並非不得向法院聲請定暫時處分狀態，且於勞資爭議期間，資方亦不得實施其他不利於勞工之行為，則於115年3月25日（見卷第283頁新竹縣政府函發文日期）～31日（該月月底），至少於A加班費之部分（附表1原告冠以教學加班費5字、即附件倒數第1行加班費3字、亦原證5薪資條明細為超時加班費5字之部分），資方於爭議期間仍應給與原告充分之工作保障，茲對照原告製作之附表1，除了少數月份，例如本判決舉例之113年7月份，大多為5堂以下之個位數而已，依此情狀，於115年3月中、下旬，該嘉豐校區仍可安排此部分之游泳課程教學，然原告於115年3月10日立即停止提供全部勞務並自行指定教學進度與行政工作交接給訴外人蔡棕凱及林筵皓（後1人姓名見卷第190頁，113年6月經原告週排課數共兩名教練，一名為原告自己、另一名為林筵皓，2人均各30堂；次月見卷第192頁，經原告週排課數共兩名教練，一名為原告自己25堂、另一名為林筵皓30堂），原告逕行採取曠職方式相應，不合於上開冷卻期之規定，因此其一併引用勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約並求為給付資遣費與開立非自願離職書，亦難准許。

八、綜上，本件原告所為之各個請求，依本院調查審理結果，皆無所據，應予駁回，原告既受全部敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併駁回。

九、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均毋庸再予審酌，附此敘明。

十、訴訟費用之負擔：第一審起訴裁判費為1萬4,060元（9,560元＋4,500元＝1萬4,060元），經原告預繳7,686元，有綠聯

收據3,186元、4,500元各乙紙存卷（依序見卷第8頁、第4頁），訴訟過程中未發生其他訴訟費用，本件第一審訴訟費用應定由全部敗訴之原告負擔之。

據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

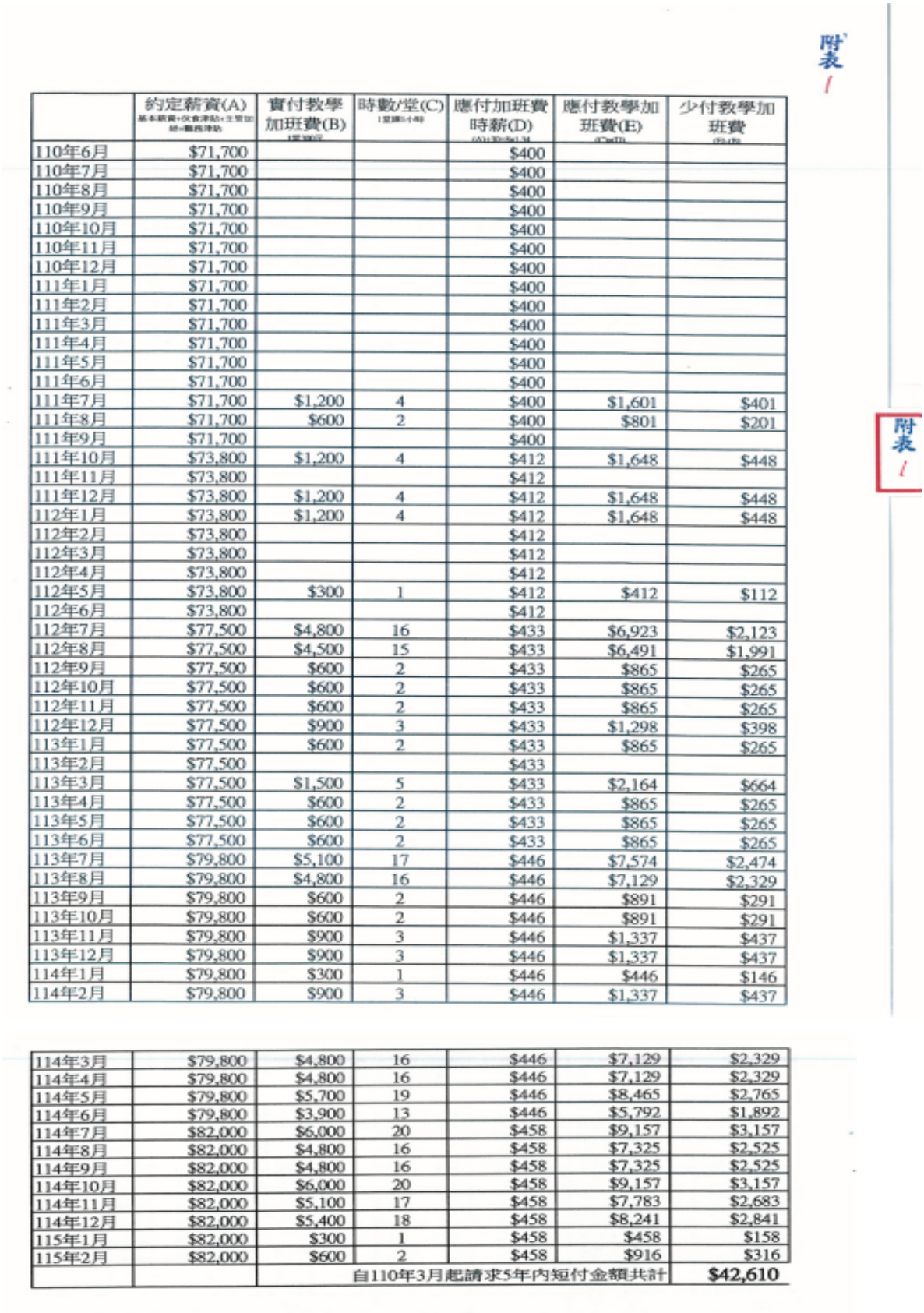
以上正本係照原本作成。

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（若原告方面提起上訴時，仍有勞動事件法第12條第1項暫免規定之適用，該規定暫免範圍為：因確認僱傭關係或給付工資、退休金或資遣費涉訟，故應預繳第二審裁判費1萬1,530元。4,780元＋6,750元＝1萬1,530元）。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　18　　日

書記官　蔡萱穎

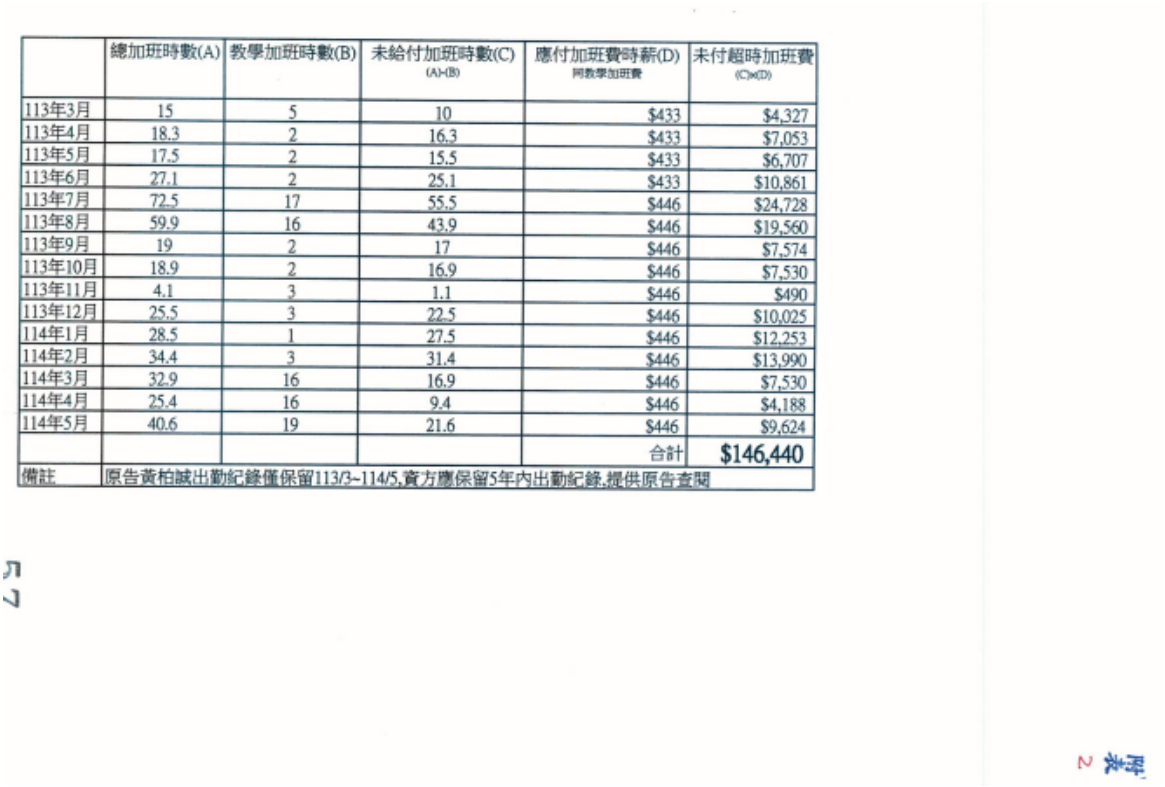
附表1：隨本件起訴狀由原告方面電腦打字製作提出之附表1（出處：見卷第55～66頁，為本判決論述原告訴求之A加班費）。



附表1

	約定薪資(A)	實付教學加班費(B)	時數/堂(C)	應付加班費時薪(D)	應付教學加班費(E)	少付教學加班費
110年6月	$71,700			$400		
110年7月	$71,700			$400		
110年8月	$71,700			$400		
110年9月	$71,700			$400		
110年10月	$71,700			$400		
110年11月	$71,700			$400		
110年12月	$71,700			$400		
111年1月	$71,700			$400		
111年2月	$71,700			$400		
111年3月	$71,700			$400		
111年4月	$71,700			$400		
111年5月	$71,700			$400		
111年6月	$71,700			$400		
111年7月	$71,700	$1,200	4	$400	$1,601	$401
111年8月	$71,700	$600	2	$400	$801	$201
111年9月	$71,700			$400		
111年10月	$73,800	$1,200	4	$412	$1,648	$448
111年11月	$73,800			$412		
111年12月	$73,800	$1,200	4	$412	$1,648	$448
112年1月	$73,800	$1,200	4	$412	$1,648	$448
112年2月	$73,800			$412		
112年3月	$73,800			$412		
112年4月	$73,800			$412		
112年5月	$73,800	$300	1	$412	$412	$112
112年6月	$73,800			$412		
112年7月	$77,500	$4,800	16	$433	$6,923	$2,123
112年8月	$77,500	$4,500	15	$433	$6,491	$1,991
112年9月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
112年10月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
112年11月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
112年12月	$77,500	$900	3	$433	$1,298	$398
113年1月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
113年2月	$77,500			$433		
113年3月	$77,500	$1,500	5	$433	$2,164	$664
113年4月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
113年5月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
113年6月	$77,500	$600	2	$433	$865	$265
113年7月	$79,800	$5,100	17	$446	$7,574	$2,474
113年8月	$79,800	$4,800	16	$446	$7,129	$2,329
113年9月	$79,800	$600	2	$446	$891	$291
113年10月	$79,800	$600	2	$446	$891	$291
113年11月	$79,800	$900	3	$446	$1,337	$437
113年12月	$79,800	$900	3	$446	$1,337	$437
114年1月	$79,800	$300	1	$446	$446	$146
114年2月	$79,800	$900	3	$446	$1,337	$437
114年3月	$79,800	$4,800	16	$446	$7,129	$2,329
114年4月	$79,800	$4,800	16	$446	$7,129	$2,329
114年5月	$79,800	$5,700	19	$446	$8,465	$2,765
114年6月	$79,800	$3,900	13	$446	$5,792	$1,892
114年7月	$82,000	$6,000	20	$458	$9,157	$3,157
114年8月	$82,000	$4,800	16	$458	$7,325	$2,525
114年9月	$82,000	$4,800	16	$458	$7,325	$2,525
114年10月	$82,000	$6,000	20	$458	$9,157	$3,157
114年11月	$82,000	$5,100	17	$458	$7,783	$2,683
114年12月	$82,000	$5,400	18	$458	$8,241	$2,841
115年1月	$82,000	$300	1	$458	$458	$158
115年2月	$82,000	$600	2	$458	$916	$316
		自110年3月起請求5年內短付金額共計				**$42,610**

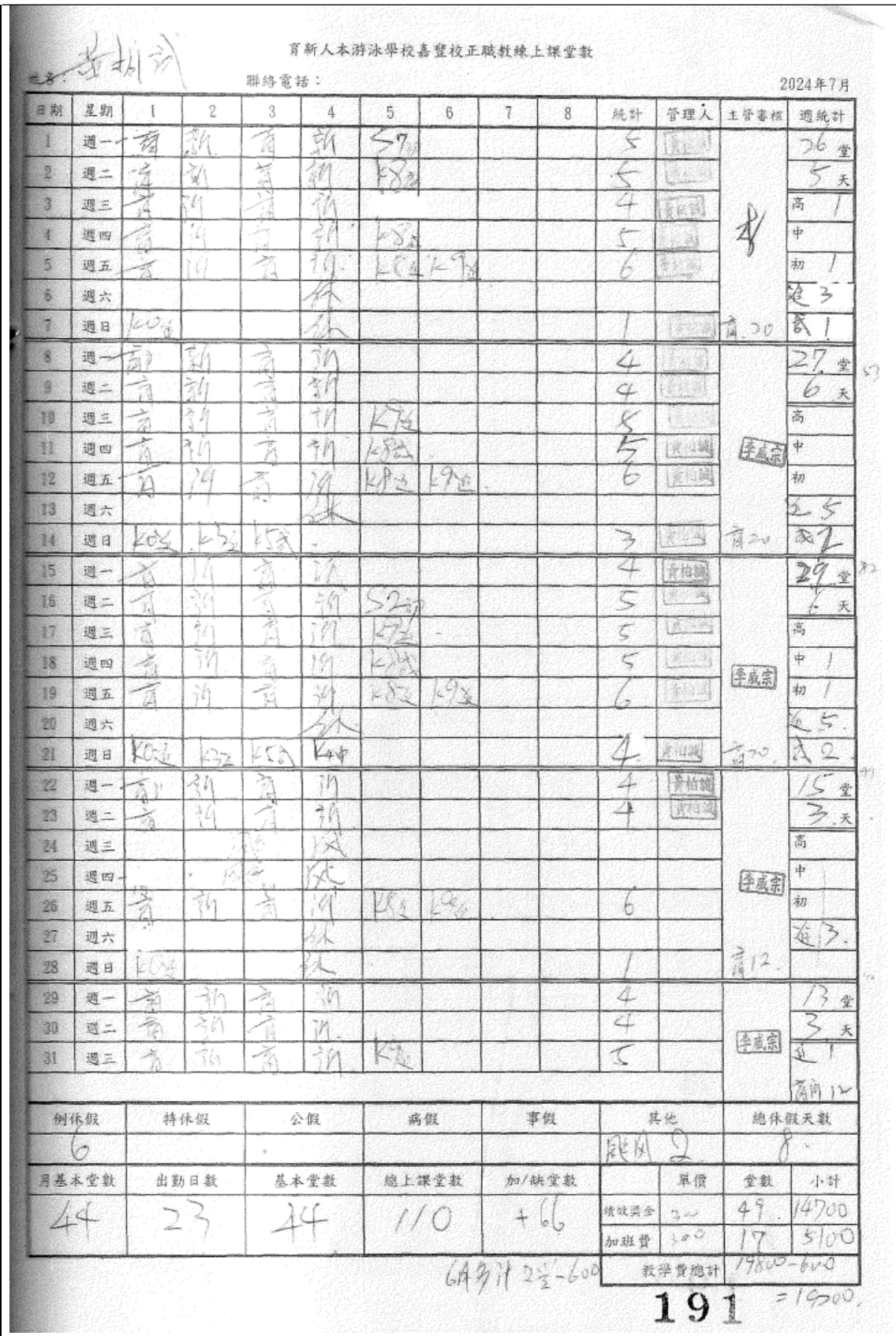
附表2：隨起訴狀由原告方面電腦打字製作提出之附表2（出處：見卷第57頁，為本判決論述原告訴求之B加班費）。



	總加班時數(A)	教學加班時數(B)	未給付加班時數(C) (A)-(B)	應付加班費時薪(D) 同教學加班費	未付超時加班費 (C)x(D)
113年3月	15	5	10	$433	$4,327
113年4月	18.3	2	16.3	$433	$7,053
113年5月	17.5	2	15.5	$433	$6,707
113年6月	27.1	2	25.1	$433	$10,861
113年7月	72.5	17	55.5	$446	$24,728
113年8月	59.9	16	43.9	$446	$19,560
113年9月	19	2	17	$446	$7,574
113年10月	18.9	2	16.9	$446	$7,530
113年11月	4.1	3	1.1	$446	$490
113年12月	25.5	3	22.5	$446	$10,025
114年1月	28.5	1	27.5	$446	$12,253
114年2月	34.4	3	31.4	$446	$13,990
114年3月	32.9	16	16.9	$446	$7,530
114年4月	25.4	16	9.4	$446	$4,188
114年5月	40.6	19	21.6	$446	$9,624
				合計	$146,440
備註	原告黃柏誠出勤紀錄僅保留113/3~114/5,資方應保留5年內出勤紀錄,提供原告查閱				

附件：掃描自本院卷第191頁，由資方提出之出勤記錄（但附件倒數第1行加班費3字，內容係原證5薪資條明細超時加班費5字，惟此部分經原告起訴另改冠以教學加班費5字稱之。至原告起訴另冠以超時加班費5字之部分，並非原證5薪資條明細為超時加班費5字之部分，又縱使原告行政庶務延時，此係原告自行決定賺取附件倒數第2行績效獎金而導致每日正常工時遭到壓縮之必然結果）。

01



育新人本游泳學校嘉豐校正職教練上課堂數

姓名：黃柏誠　　聯絡電話：　　2024年7月

日期	星期	1	2	3	4	5	6	7	8	統計	管理人	主管審核	週統計
1	週一	育	新	育	新	S7				5			26 堂
2	週二	育	新	育	新	K8				5			5 天
3	週三	育	新	育	新					4			高 1
4	週四	育	新	育	新	K8				5			中
5	週五	育	新	育	新	K8	K9			6			初 1
6	週六				休								進 3
7	週日	K0			休					1		育 20	成 1
8	週一	育	新	育	新					4			27 堂
9	週二	育	新	育	新					4			6 天
10	週三	育	新	育	新	K7				5			高
11	週四	育	新	育	新	K8				5	黃柏誠	李威宗	中
12	週五	育	新	育	新	K8	K9			6	黃柏誠		初
13	週六				休								進 5
14	週日	K0	K3	K5						3	黃柏誠	育 20	成 2
15	週一	育	新	育	新					4	黃柏誠		29 堂
16	週二	育	新	育	新	S2				5			6 天
17	週三	育	新	育	新	K7				5			高
18	週四	育	新	育	新	K8				5			中 1
19	週五	育	新	育	新	K8	K9			6		李威宗	初 1
20	週六				休								進 5
21	週日	K0	K3	K5	K4					4	黃柏誠	育 20	成 2
22	週一	育	新	育	新					4	黃柏誠		15 堂
23	週二	育	新	育	新					4	黃柏誠		3 天
24	週三				休								高
25	週四				休							李威宗	中
26	週五	育	新	育	新	K8	K9			6			初
27	週六				休								進 3
28	週日	K0			休					1		育 12	
29	週一	育	新	育	新					4			13 堂
30	週二	育	新	育	新					4		李威宗	3 天
31	週三	育	新	育	新	K9				5			進 1
													育 12

例休假	特休假	公假	病假	事假	其他	總休假天數
6					颱風 2	8

月基本堂數	出勤日數	基本堂數	總上課堂數	加/缺堂數		單價	堂數	小計
44	23	44	110	+66	績效獎金	300	49	14700
					加班費	300	17	5100
					教學費總計		19800-600	=19200

6月多計 2½-600

191

（該頁已提示調查，見院卷第246、357頁筆錄）