臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第104號

上　訴　人　藍國禎
訴訟代理人　沈以軒律師
複　代理人　林芮如律師
訴訟代理人　林晉源律師
被　上訴人　比利時商艾迪比有限公司台灣分公司
法定代理人　Waqas Ahmed Sheikh
訴訟代理人　林世民律師
複　代理人　羅偉甄律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國113年2月5日臺灣桃園地方法院112年度勞訴字第97號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於115年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審(含追加之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第2、3款定有明文。查，上訴人於原審以兩造間有僱傭關係存在，被上訴人於伊任職期間未給付伊加班費共計新臺幣(下同)270萬1623元，並短付伊111年度績效獎金49萬7085元，伊乃依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動契約，被上訴人應給付伊資遣費39萬3565元，並開立非自願離職證明書為由，請求被上訴人給付伊359萬2273元(計算式：270萬1623元+49萬7085元+39萬3565元＝359萬2273元)，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並開立非自願離職

證明書予伊。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴後，於本院追加請求被上訴人給付51萬7611元(含加班費49萬4619元+資遣費2萬2992元＝51萬7611元)，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息(見本院卷一第373頁、卷四第84-85頁)。經核前開追加之訴與原訴均係基於上訴人主張被上訴人未給付加班費，經上訴人終止勞動契約後，被上訴人應給付加班費及資遣費所由生之同一基礎事實，合於上開規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、上訴人主張：伊自民國111年1月1日起受僱於被上訴人，擔任臺灣地區經理兼區域銷售總監，約定每月薪資為20萬元，保障年薪13個月；正常工作時間為上午8時30分至下午5時30分，休息1小時，兩造間存在僱傭關係(下稱系爭勞動契約)。詎被上訴人竟要求伊不進行打卡或採取其他法定置備出勤紀錄措施，亦未提供伊申請加班費之機會，致伊任職迄今均未請領過加班費，被上訴人應給付伊自111年1月起至112年6月止加班費共計270萬1623元。又兩造約定伊達到當年度之接單目標金額時，應發放伊之年度基本工資百分之16.67為績效獎金，嗣被上訴人於111年3月3日規定，超過目標時，獎金上限可再增加為百分之150；伊於111年之接單目標為1005萬歐元，被上訴人之區域財務總監並於112年1月11日以電子郵件確認伊之111年度接單金額為1774萬歐元，被上訴人應給付伊之111年度績效獎金應為65萬130元（計算式：年薪260萬元×16.67%×150%＝65萬130元)，惟被上訴人僅給付15萬3045元，尚有差額49萬7085元未給付。又被上訴人於伊任職期間未依法置備出勤紀錄，拒絕給付加班費及績效獎金差額，致伊受有損害，伊乃依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於112年7月3日寄發台北信維郵局存證號碼017466號存證信函(下稱系爭存證信函)，表明於112年7月21日終止系爭勞動契約，被上訴人應給付伊資遣費39萬3565元，並開

立非自願離職證明書等語。為此，爰依系爭勞動契約、勞基法第19條、第24條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、就業保險法(下稱就保法)第11條第3項、第25條第3項規定，請求被上訴人給付伊359萬2273元，及自上訴人附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並開立非自願離職證明書予伊。並於本院追加請求：被上訴人應給付伊51萬7611元，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被上訴人則以：上訴人自承上下班未打卡簽到，伊並未持有上訴人之出勤紀錄，而上訴人所提證據並無法證明其有加班之事實及加班之必要，其請求伊給付加班費並無理由。上訴人之績效獎金係依據111年業務短期激勵計畫發給，績效目標分為團體績效30%及個人績效70%，個人績效部分，上訴人之111年個人目標為接單量金額1005萬歐元、利潤率27.59%，然上訴人實際個人接單金額為342萬5999.74歐元；團體績效部分，亞洲區之接單量目標為31百萬歐元，然111年度團體績效僅達30.3百萬歐元，上訴人所提證據不足以證明達到上開績效，其請求給付績效獎金亦無理由。又伊既未短付上訴人加班費及績效獎金，上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，並請求伊給付資遣費及開立非自願離職證明書，即失所據等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴後，並於本院追加請求。其上訴聲明：㈠原判決廢棄；㈡被上訴人應給付上訴人359萬2273元，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈢被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人；㈣願供擔保，請准宣告假執行。另追加聲明：㈠被上訴人應給付上訴人51萬7611元，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：㈠上訴及

追加之訴均駁回；㈡如受不利判決，被上訴人願供擔保請准予免假執行宣告。

四、兩造不爭執事項(見原審卷三第512-513頁、本院卷四第196頁)：

㈠上訴人自111年1月1日起受僱於被上訴人，擔任臺灣地區經理兼區域銷售總監，約定每月薪資為20萬元，保障年薪13個月；正常工作時間為上午8時30分至下午5時30分，休息1小時。

㈡系爭勞動契約約定年終獎金之計算方式為1個月固定薪資。

㈢系爭勞動契約約定績效獎金之內容為「達到目標100%時，為年度基本薪資的16.67%，在適當的時候將向您發送一份關於公司全球協議的獎金計劃，其中包含更多細節以供參考」。

㈣被上訴人於112年4月1日以電子郵件通知上訴人其111年度之績效獎金為15萬3045元。

㈤上訴人於112年7月3日寄送系爭存證信函予被上訴人，表明依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於同年月21日終止系爭勞動契約，並請求被上訴人給付績效獎金差額、加班費、資遣費及開立非自願離職證明書。

㈥被上訴人於112年7月3日以電子郵件通知上訴人，表示其並無未給付之款項及違約行為，上訴人以勞基法第14條規定終止系爭勞動契約無據，但同意上訴人自請離職，而於112年7月21日終止系爭勞動契約。

五、本院得心證理由：

㈠上訴人請求被上訴人給付自111年1月3日起至112年6月30日止之加班費共計319萬6242元，無理由：

1.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第30條第5項定有明文。又所謂置備出勤紀錄，係指雇主應使簽到簿或出勤卡處於得隨時供檢視及利用之狀態，至於勞工出勤紀錄，則包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間

工具所為之紀錄（勞基法施行細則第21條規定參照）。次按雇主延長勞工工作時間，其延長工作時間之工資應加給之；雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之，勞基法第24條、第32條第1項分別定有明文。雇主如為管理需要而有延長工時必要，並經勞方同意，即得要求勞工加班。且為遵循上開加班規定及人事管理必要，規定勞工加班應按一定程序申請，於法即無不合。反之，勞工未經雙方同意，片面延長工時，既與加班規定不合，自不得向雇主請求給付加班費(最高法院108年度台上字第890號判決意旨參照)。

2.上訴人固主張被上訴人未依法置備出勤紀錄，致上訴人於任職期間無法申請加班費云云。然查：

⑴被上訴人之人資謝嘉文於111年1月4日以電子郵件寄送被上訴人公司之專案部教育訓練資料予上訴人，該資料「B加班時數申請：1.所有員工須確實打卡，如需申請加班，透過104系統進行申請。...3.申請規則：⑴最晚須事前一天跟主管以口頭或訊息告知，並經主管同意後，始可加班。⑵若當日有必要加班，請當日告知主管，經主管同意後始可加班。...」，有被上訴人人資張嘉文於111年1月4日寄送之電子郵件暨專案部教育訓練資料其中加班時數申請規定可憑（見原審卷三第13頁、第59頁）。可知被上訴人對於員工加班係採事前申請許可制，員工須在104系統申請為原則，且須過主管同意始可加班，而該人事規定屬系爭勞動契約之一部。

⑵其次，證人即被上訴人之人資謝嘉文於本院證稱：伊自107年11月1日起擔任被上訴人之人資(HR Operator)迄今，負責人事管理，包含請假、加班時數統計、亞洲區勞動合約撰寫等事務；伊於每個人入職當日會告知要使用104雲端系統打卡，包含上訴人，且入職當日伊有教導上訴人使用104雲端系統，上訴人亦有實際登入過，伊並未收到公司通知允許上

訴人無需使用104雲端系統請假或請加班；被上訴人係依據104雲端系統計算出勤與薪資，並要求預先申請加班，有無加班之事實亦依據實際打卡時間做確認；在上訴人入職半年後，伊有發現上訴人未打卡，所以伊會在月會或LINE群組提醒要使用104雲端系統打卡，但上訴人不願意使用104雲端系統打卡，伊無能為力；伊公司固定每一至二個月會召開月會，伊在月會中會提醒使用104雲端系統請假及申請加班，印象中伊至少在月會時提醒過3次，伊確定上訴人有參加月會，另伊每月固定會在公司LINE群組提醒應在何時申請加班或請假；被上訴人允許補申請加班，但未規定應於多久內補申請加班，依照伊負責人事之實際經驗，伊每月提醒應在何時申報加班時數，同事會配合在伊要求時限內補正申請加班流程，因此沒有遇過逾越伊所定期限，補正申請加班之情形；上訴人在任職期間有請過兩次假，因上訴人兩次請假都是直接以電子郵件通知Waqas Ahmed Sheikh，伊係副本收受者，Waqas Ahmed Sheikh於電子郵件中回覆表示同意，故伊認定上訴人有合法請假，此外，伊並未在104雲端系統看過上訴人之請假單或加班單，故被上訴人係依照正常工時給付上訴人薪資等語(見本院卷一第350-354頁)。復佐以上訴人於入職第3日(即111年1月3日)即以Alex Len名義加入被上訴人公司之LINE群組，且證人謝嘉文每月會在LINE群組提醒申請加班及請假事宜，有卷附被上訴人公司之LINE群組成員名單及對話截圖可參(見原審卷一第327-339頁，詳如附表2所示)，以及謝嘉文已於111年1月4日將被上訴人之加班時數申請規定寄送予上訴人，業如前述。可見被上訴人之人資謝嘉文於上訴人入職時，已明確告知被上訴人出勤須使用104系統打卡紀錄，並教導並確認上訴人會使用該系統，甚且於月會、被上訴人公司之LINE群組，亦會每月提醒準時申請加班費，且上訴人不爭執上下班從未打卡簽到（見原審卷一第347頁)，則上訴人既無使用104系統紀錄出勤，亦未依前開規定申請加班甚明，堪認係上訴人拒絕使用104雲端系統紀錄

其出勤，致被上訴人無法以書面提出上訴人之出勤紀錄。故上訴人主張被上訴人未依法置備出勤紀錄，要求上訴人不要打卡云云，顯無可採。

3.上訴人雖提出Google Map時間軸紀錄、電子郵件(見原審卷二第17-906頁、卷三第149-434頁)，用以證明其係在被上訴人指揮監督支配下，於正常工時以外提供勞務，而有加班之事實云云。然依前所述，雇主如為管理需要規定勞工加班應按一定程序申請，但勞工未經雙方同意，片面延長工時，即與加班規定不符，不得向雇主請求給付加班費；被上訴人既已置備出勤系統，係因上訴人拒絕配合使用104雲端系統，亦不予理會被上訴人之人資每月於公司群組內申報加班之提醒，致被上訴人無法審核，即與被上訴人加班規定不符，自不得請求被上訴人給付加班費，核與上訴人是否於正常工時之外，在工作場所出現或以電子郵件處理公務無涉，尚不得以上訴人提出之Google Map時間軸紀錄、電子郵件，逕認其符合被上訴人加班之規定，而得請領加班費。

4.綜上，被上訴人對於員工加班採取事前申請許可制，需員工事前在104系統申請加班，且經主管同意，始得核算加班；被上訴人於上訴人任職時，已明確告知上訴人出勤須使用104系統打卡紀錄，並教導確認上訴人使用該系統，且每月於月會或公司LINE群組中皆提醒準時申請加班費；但上訴人上下班從未打卡簽到，亦未使用104雲端系統紀錄其出勤，並事前申請加班，致被上訴人無法審核，即與被上訴人加班之規定不符，被上訴人自無從給付加班費。故上訴人依系爭勞動契約及勞基法第24條規定，請求被上訴人給付自111年1月3日起至112年6月30日止之加班費共計319萬6242元(計算式：原訴請求270萬1623元+追加請求49萬4619元＝319萬6242元)，自非有理。

㈡上訴人請求被上訴人給付績效獎金差額49萬7085元，並無理由：

1.經查，系爭勞動契約約定績效獎金之內容為「達到目標10

0%時，為年度基本薪資的16.67%，在適當的時候將向您發送一份關於公司全球協議的獎金計劃，其中包含更多細節以供參考」，有卷附系爭勞動契約可憑(見原審卷一第29頁)，並為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項㈢)，堪認系爭勞動契約約定以被上訴人另行寄送之獎金計畫，為計算上訴人績效獎金之依據。再審諸卷附被上訴人111年之業務激勵模式，111年之業績效分為團隊目標30%(接單量+毛利率)、個人目標70%(個人之接單量及銷售利潤率)，且超過1千萬歐元或戰略性重大交易被排除在獎勵計算外，選定專案為香港機場LED恆流變壓器及跑道更新案、桃園機場航空地面燈光更新案(著陸區燈、瞬閃燈、中途位置等待燈更新至LED)、香港機場第三跑道系統航空器導引系統案、桃園機場第三航廈，且須為直接在客戶面前完成/贏得交易之直接業務員(見原審卷一第81頁)。可知上訴人111年績效之計算，僅限定上開香港地區與台灣地區之專案，並須為直接業務員，且目標金額之計算非僅以接單量總金額為據，「團隊」績效部分需加計毛利率，「個人」績效部分則需與加計銷售利潤率，並分別佔總績效30%與70%。

2.其次，上訴人主張其於111年之績效目標為1005萬歐元，並提出111年2月11日電子郵件為憑。審諸卷附被上訴人於111年2月11日寄送予上訴人之111年「個人」績效目標，分別為專案(PROJECT)【接單量700萬歐元、利潤率140萬歐元，必須贏得訂單為航空地面燈光-香港機場北跑道(相關滑行道)LED升級450萬歐元】、產品(PRODUCTS)【接單量487萬9000歐元、利潤率219萬5000歐元，必須贏得訂單為航空地面燈光-香港機場北跑道恆流電壓器CCR升級250萬歐元】、移除MSIA(Remove MSIA)【接單量182萬9000歐元、利潤率82萬3000歐元，必須贏得訂單為台灣新市場(高雄)，立足於桃園機場第三跑道】，總計接單量金額為1005萬歐元，利潤率為277萬3000歐元(見原審卷一第85-87頁)。可知上訴人於111年應分別達成專案、產品、移除MSIA等3項業務之接單量及利潤

率，且必須贏得指定之訂單，始可謂達成被上訴人指定之111年「個人」績效目標，即接單量金額1005萬歐元及利潤率277萬3000歐元。

3.上訴人雖主張其於111年實際接單金額高達1774萬歐元，已達被上訴人指定之目標績效1005萬歐元云云，並提出訴外人Joyce Chia於112年1月11日寄送之電子郵件為憑。然觀諸卷附Joyce Chia於112年1月11日寄送之電子郵件(見原審卷一第91-93頁)，1174萬2000歐元係包含日本地區之金額，而日本地區非屬被上訴人111業務激勵模式所選定之香港機場LED恆流變壓器及跑道更新案、桃園機場航空地面燈光更新案(著陸區燈、瞬閃燈、中途位置等待燈更新至LED)、香港機場第三跑道系統航空器導引系統案、桃園機場第三航廈等專案，則上開電子郵件所載之接單金額並不足以證明上訴人已達到被上訴人指定之111年個人接單量金額目標。況被上訴人指定之上訴人「個人」績效目標，除接單量金額外，尚須滿足利潤率達277萬3000歐元，並贏得指定訂單，始滿足被上訴人指定之績效目標，故上開電子郵件實無法證明上訴人已達被上訴人指定之「個人」績效目標。

4.再審諸上訴人提出之被上訴人亞洲區合約銷售管理人員Mee Sun Leey自111年1月起至111年12月寄送之接單金額電子郵件(見原審卷三第457-492頁)，可知上訴人自111年1月起至同年12月止，香港地區之接單金額共計1032萬4298.78歐元(計算式：33萬2388.72歐元+355萬4723.95歐元+181萬3727.36歐元-6萬1746歐元+426萬1827.66+13萬523.49歐元+10萬8789.6歐元+18萬4064歐元＝1032萬4298.78歐元)；台灣地區之接單金額共計195萬7132.71歐元(計算式：125萬6433.86歐元+9萬9077.99歐元-27萬1222.15歐元+14萬3318.14歐元+72萬5261.93歐元+4262.94歐元＝195萬7132.71歐元)，合計1228萬1431.49歐元(計算式：1032萬4298.78歐元+195萬7132.71歐元＝1228萬1431.49歐元)。惟細繹上開金額僅包含專案(PROJECT)、產品(PRODUCTS)兩項業務之接單量金額(見原

審卷三第458頁、第460頁、第465頁、第468頁、第471頁、第475頁、第482頁、第484頁、第487頁、第489頁)而已，並未包含移除MSIA(Remove MSIA)該項業務之接單量金額。再者，上開電子郵件亦無法認定其利潤率為何，更未見其中有包含被上訴人指定專案(PROJECT)、產品(PRODUCTS)兩項業務必須贏得之訂單(即航空地面燈光-香港機場北跑道(相關滑行道)LED升級450萬歐元、航空地面燈光-香港機場北跑道恆流電壓器CCR升級250萬歐元)，尚無得認定上訴人達成被上訴人指定之111年「個人」績效目標。另日本及澳門地區本非屬被上訴人111年業務激勵模式所選定計算績效之範圍，業如前述，上訴人將日本、澳門地區之接單量金額計入績效，顯與被上訴人111年業務激勵模式不符，自無可取。

5.準此，上訴人並未達成被上訴人指定之111年「個人」績效目標，即專案(PROJECT)【接單量700萬歐元、利潤率140萬歐元，必須贏得訂單為航空地面燈光-香港機場北跑道(相關滑行道)LED升級450萬歐元】、產品(PRODUCTS)【接單量487萬9000歐元、利潤率219萬5000歐元，必須贏得訂單為航空地面燈光-香港機場北跑道恆流電壓器CCR升級250萬歐元】、移除MSIA(Remove MSIA)【接單量182萬9000歐元、利潤率82萬3000歐元，必須贏得訂單為台灣新市場(高雄)，立足於桃園機場第三跑道】，總計接單量金額為1005萬歐元，利潤率為277萬3000歐。況依據被上訴人111年業務短期激勵計畫，上訴人111年績效之計算，「團隊」績效為30%，並須計算其毛利率，另「個人」績效部分為70%，並須加計銷售利潤率，要非僅以接單量總金額為據，上訴人自不得依系爭勞動契約關於績效獎金之約定暨被上訴人111年業務短期激勵計畫，請求被上訴人給付111年度之績效獎金。至被上訴人雖於112年4月1日以電子郵件通知上訴人，同意給付績效獎金15萬3045元，惟被上訴人亦已表明上訴人並未達到被上訴人之短期激勵計畫最低門檻，故董事會必須修改獎金計算規則，方允許在上訴人未達目標之情況下支付款項(見原審

卷一第95-97頁)，益徵被上訴人給付上訴人111年度績效獎金係恩惠性給付，並非上訴人已達到兩造約定之績效目標。故上訴人以其111年之接單金額共計1774萬歐元，超過被上訴人指定之目標金額1005萬歐元，達標率高達177%為由，請求被上訴人給付績效獎金差額49萬7085元云云，自非有理。

㈢上訴人請求被上訴人給付資遣費共計41萬6557元及開立非自願離職證明書，亦無理由：

1.按雇主不依勞動契約給付工作報酬；或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，勞動基準法第14條第1項第5款、第6款固有明文。惟勞工需證明雇主有不依勞動契約給付工作報酬；或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，始得合法終止勞動契約。

2.承前所述，被上訴人既無上訴人所主張短付加班費及績效獎金差額之情事，即無不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令，致有損害上訴人權益之虞，則上訴人依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止系爭勞動契約，於法即有不合。惟上訴人已於112年7月3日寄送系爭存證信函予被上訴人，表明於112年7月21日終止系爭勞動契約之意，經被上訴人於112年7月3日以電子郵件同意上訴人自請離職(見兩造不爭執事項㈤㈥)，則系爭勞動契約已於112年7月21日因兩造合意而終止。故上訴人依勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、第25條第3項規定，請求被上訴人給付資遣費共計41萬6557元(計算式：原訴請求39萬3565元+追加請求2萬2992元＝41萬6557元)及開立非自願離職證明書，亦非有理。

六、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約、勞基法第19條、第24條、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、第25條第3項規定，請求被上訴人應給付上訴人359萬2273元，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；並開立非自願離職證明書予上

訴人，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。又上訴人於本院追加請求被上訴人給付上訴人51萬7611元，及自附表1「遲延利息起算日」欄位所示之日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，亦無理由，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由。爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　陳心婷

法　官　楊雅清

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。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　　6　　月　　24　　日

書記官　黃炎煌

附表1

請求項目	總金額	原審請求金額	二審追加金額	遲延利息起算日
111年1月加班費	11萬8695.76元	10萬0542.06元	1萬8153.7元	111年2月1日
111年2月加	14萬4332.52元	12萬2257.85元	2萬2074.66元	111年3月1日

班費				
111年3月加班費	22萬5692.75元	19萬1174.60元	3萬4518.15元	111年4月1日
111年4月加班費	19萬8643.54元	16萬8462.26元	3萬0181.28元	111年5月1日
111年5月加班費	11萬3330.45元	9萬5997.34元	1萬7333.11元	111年6月1日
111年6月加班費	16萬8691.45元	14萬2891.26元	2萬5800.2元	111年7月1日
111年7月加班費	15萬7545.76元	12萬8158.55元	2萬9387.22元	111年8月1日
111年8月加班費	9萬4868.25元	8萬0358.8元	1萬4509.45元	111年9月1日
111年9月加班費	22萬0018.34元	18萬6368.05元	3萬3650.29元	111年10月1日
111年10月加班費	12萬9082.86元	10萬9340.53元	1萬9742.33元	111年11月1日
111年11月加班費	18萬2593.32元	15萬4413.61元	2萬8179.71元	111年12月1日
111年12月加班費	20萬5510.46元	17萬4079.05元	3萬1431.41元	112年1月1日
112年1月加班費	9萬8618.76元	8萬3535.7元	1萬5083.06元	112年2月1日
112年2月加班費	24萬4336.76元	20萬6967.14元	3萬7369.62元	112年3月1日
112年3月加班費	22萬9544.95元	19萬4006.6元	3萬5538.34元	112年4月1日
112年4月加班費	19萬4577.04元	16萬4817.83元	2萬9759.22元	112年5月1日
112年5月加班費	24萬5067.81元	20萬7586.38元	3萬7481.43元	112年6月1日
112年6月加班費	22萬5091.59元	19萬665.38元	3萬4426.21元	112年7月1日
績效獎金差	49萬7085元	49萬7085元	0	112年4月29日

額				
資遣費	41萬6557元	39萬3565元	2萬2992元	112年8月21日
總計	410 萬 9884 元（元以下四捨五入，右同）	359萬2273元	51萬7611元	

附表2：被上訴人公司之LINE群組對話紀錄擷圖(見原審卷一第327-335頁)	
年月日	對話內容
2022/1/24	各位同仁，……，一月份的請假及加班，盡量提早申請完畢，也請各主管也可以盡早簽和（按應係「核」之誤）完畢。……
2022/3/1	2月份的加班及請假，請在今日申請完畢，各主管請在明天3/2審核完畢，謝謝。
2022/3/31	各位同仁，3月的加班即（按應係「及」之誤）請假，請今天申請完畢，主管請在4/1前簽核完畢，謝謝
2022/5/3	4月份還沒申請加班跟請假的請在今天完成，主管也請在今天簽核完成，謝謝
2022/6/1	5月的加班請假申請請在今日完成，各位經理也請在明日簽核完畢，謝謝
2022/6/30	各位，……，不要忘了六月的加班或請假申請，請在7/1申請

	完畢，各主管，請在7/3前簽核完成。謝謝
2022/8/1	七月份的加班及請假，請於今日完成，各主管也請在明日8/2前簽核完畢，謝謝
2022/8/31	8月份的請假加班請在9/1前申請完畢，也請各位主管在9/2前簽核完成，謝謝
2022/9/30	請各位同仁，請在今天申請玩（按應係「完」之誤）9月份的請假及加班，各位主管，請在10/2前簽和（按應係「核」之誤）完畢
2022/10/31	10月的請假及加班請在11/1前完成申請，各主管請在11/2前簽核完畢，謝謝
2022/12/1	11月的請假及加班申請，請在今天申請完畢，主管們也請在12/2簽核完畢，謝謝
2022/12/26	……，所以12月份的請假及加班，請在1/1前就申請完畢，請主管在1/2前簽核，我1/4資料就要送出了喔，如果來不及申請的，那就要等過完年了喔
2023/2/2	還沒在104申請1月份的加班或請假的，請在今天之內上傳並請主管簽核完畢，謝謝
2023/3/1	2月份的請假及加班，請在今天申請完畢，各駐館（按應係

	「主管」之誤）也請在3/2前簽核完畢，謝謝
2023/3/31	……，不要忘了申請3月份加班及請假，請在今天完成，主管們也請請（按應係贅字）盡快簽核，清明連假過後，資料我就必須要送出了，所以盡快申請了，謝謝
2023/4/27	4月份的加班級（按應係「及」之誤）休假，請在5/1前申請完畢，各主管也請在5/2前簽和（按應係「核」之誤）完畢
2023/6/1	各位同仁，……，請大家在6/2前申請完5月的加班及請假，請主管在6/5前簽和（按應係「核」之誤）完畢，謝謝