臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第176號

原　　告　陳朝榮
訴訟代理人　喬政翔律師
複　代理人　陳昱龍律師
被　　告　全國電子股份有限公司
法定代理人　林琦敏
訴訟代理人　沈以軒律師
　　陳佩慶律師
　　林栗民律師

上列當事人間因給付加班費事件，本院於民國109 年6 月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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255條第1 項但書第3 款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）80萬0,658 元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。」等語（見本院卷第9 頁），嗣於民國108 年11月28日具狀將訴之聲明更正為：「被告應給付原告80萬9,958 元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。」等語（見本院卷第97頁），復於108 年12月20日具狀將訴之聲明更正為：「被告應給付原告73萬1,038 元，及自言詞辯論意旨狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。」等語（見本院卷第155 頁），再於109 年6 月18日具狀將訴之聲明更正為：「被告應給付原告137 萬7,422 元，及自民事變更訴之聲明暨準備狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。」等語（見

本院卷第298 頁），原告上開所為核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告自79年3 月5 日起受僱於被告，退休日即最後工作日為108 年1 月31日，退休前擔任職務為副理，當月工資為6 萬7,800 元（含本薪、主管津貼、伙食津貼）。原告與被告約定之工作時間，雖係為下午1 點至晚上10點，惟因原告之工作為訪店主管，實際上需協助控管、調動各門市人員之出勤狀況，且需確認各門市進貨、銷貨及相關活動之辦理狀況，故其工作時間，不可能僅在店面營業後，始至各店訪查，且可以在店面營業時間結束前，先行結束工作返家，而不理會店內之情況發生，故實際上原告於非上班時間仍有與主管、員工聯繫，並有於例假日依被告指示參與公司舉辦之活動。嗣被告以業務性質變更即勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款為由資遣原告，因原告於離職前每月皆有加班之情形，然被告卻未依法給付加班費，原告係於108 年5 月2 日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，但被告仍未依法給付加班費，原告自得依兩造間之勞動契約，請求如附表一所示之加班費。

㈡被告雖辯稱依被告公司之工作規則第4.2.4 條規定，員工自主加班時，應事先填寫加班申請書，經主管核准後始得憑以加班等語，惟依勞動部96年3 月2 日勞動2 字第0960062674號書函之要旨，可知若雇主於員工自主加班時，未為反對之意思表示或為防止之措施者，其提供勞務時間亦仍屬工作時間，自應依勞基法計算工資。且依據原告提出之照片及訊息截圖可知，原告主張之加班出勤時段，皆為被告之促銷時段（破盤促銷、開幕促銷、年末促銷等），並非係原告自主申請加班，而係因被告公司安排或上司指示，使原告不得不配合於週末或上班時段外之時間配合。況原告於前開促銷活動及受指示處理事務時，被告亦皆未為反對之意思表示，亦無

任何防止措施，且原告於活動當日亦皆親自到場指揮、監督員工活動，並於活動結束後將相關照片發布於社群網站或主管群組，足認原告確實有參加活動，且被告並未於任何活動結束後，要求原告下次不應參加，原告自得請求被告給付加班費。

㈢按雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質。查依被告於90年4月11日公告之經營績效獎勵辦法（下稱系爭獎勵辦法），被告所核發之季獎金，係因勞工工作達成預定目標而發放，且原告皆有領取從未中斷，顯已符合勞基法所稱工資之要件，則該項給與顯屬依勞工工作表現所給與之勞務報酬，應屬工資之一部。又加班費依法亦為工資之一部，於退休時，即應納入退休金計算。依此計算，原告為00年0月0日出生，於108年1月31日退休時年滿55歲，其離職前6個月每月平均工資，加計季獎金、加班費後計算後應為9萬6,896元（明細詳如附表二），故被告應給付原告自87年12月31日起至108年1月31日止之退休金應為344萬3,503元，然被告僅給付其246萬1,546元，其差額為98萬1,957元，原告自得向被告請求給付。

㈣被告雖辯稱原告既已於107年12月18日簽署協議書，原告自不得再向其請求加班費及勞工退休金差額云云，惟觀諸兩造所簽署之協議書，係要求原告拋棄退休金及其餘勞基法、勞工保險條例、勞工退休金條例所定之退休金或資遣費請求權，依據內政部74年1月17日（74）台內勞字第283853號函之意旨，此約定顯已違背強制規定，應屬無效。況協議書之簽署日期為107年12月18日，早於原告離職日期之108年1月31日，被告顯然係以提早使原告拋棄請求權之方式，要求原告不得再行起訴請求加班費及勞工退休金，被告此舉亦已違反勞基法及勞工退休金條例等強制或禁止規定，故其約定顯屬無效。

㈤並聲明：

1.被告應給付原告137 萬7,422 元，及自民事變更訴之聲明暨準備狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。

2.訴訟費用由被告負擔。

3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠被告係於107 年12月10日公告「60優退方案」（下稱優退方案），提供年資加年齡合計滿60歲之被告公司員工，得自由選擇提出優退申請。依優退方案內容，符合條件員工如於107 年12月14日前提出申請，並於同年12月31日前完成離退手續，除得依優退方案享有優於法令之退休金外，被告公司並將加發1 個月預告工資、1 個月加發工資、績效獎金（含季獎金、年終獎金與員工酬勞）及久任感謝金。優退方案公告後，原告旋於上開期限內提出申請，經於退休申請書勾選「依107 人038 號公告符合60優退方案」後，由被告公司依優退方案完成核定。同時，兩造並於107 年12月18日簽署協議書，依該協議書內容為使員工退職後另覓他職之緩衝期間，亦有適當經濟保障如勞保失業給付等補助之考量，故兩造約定依合法資遣之方式終止勞動契約，並依優退方案所定優退方式辦理。

㈡又依協議書第4 點約定：「雙方承諾於本勞動契約終止後，對於本勞動契約所衍生之一切民事、刑事或行政檢舉權利（包括但不限於民法、勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、就業服務法等權利）均拋棄，甲方（指原告）不得再主張回復工作權，亦不得再對乙方（指被告）主張任何權利。」此即所謂斷尾條款，且該協議書係有效成立之契約，兩造自應受其拘束，非一造於事後所能主張增減或恣意否認其效力。詎料，原告卻無視兩造上開優惠退職之協議，事後反悔而違約起訴主張給付加班費、退休金差額等，除對事實與法令有重大誤解

外，亦已明顯違反協議書第4點之約定，原告既已拋棄兩造間勞動契約所生一切權利，並承諾不再對被告主張任何權利，故原告違約起訴，應認無理。

㈢原告在被告公司所任職務為外勤之業務督導，係負責在外就各門市進行訪查、巡店等督導工作。依兩造約定原告工作時間原則上為下午1點至晚間10點，惟實際之工作時間、其訪查各店行程及1小時之休息時間，則由原告依工作行程自行安排、自主管理，被告未要求原告每日應訪查門市數量。從而，原告實際上是否有1日工作達8小時，被告無從稽核管理，而僅能採取信任態度，故如有需延長工作時間必要，亦須依被告公司工作規則第4.2.4條規定「因工作需延長工作時間，加班人員應事先填寫加班申請單，經權責主管核准後憑以加班。」申請加班核准，始能請求加班費。原告任職於被告公司將近29年，亦曾依相關規定簽核其他員工之加班申請，即顯然知悉被告公司加班申請制度之採用及相關作業程序。職是，若原告有於正常工時外工作之必要，亦須依被告公司程序申請加班核准，向其上級主管為加班申請，經簽准後始得憑以加班。準此，原告對被告公司之加班申請制知之甚詳，惟長期以來既未曾依加班程序之規定申請加班，顯見其係衡量自身實際工時並未逾越正常工時，始決定不提出加班申請。況由於被告公司無從查核原告之工時安排，如其未提出加班申請，被告公司根本無從知悉原告是否確有加班事實、加班時數為何，及有無加班之必要等情。據此，兩造間未曾達成延長工時之合意，原告自不得向被告請求給付加班費。

㈣按給付項目是否屬工資之認定上，係以「勞務之對價」及「經常性給與」為判準。倘係視事業單位整體業績及盈餘情形發給獎金，其目的為激勵士氣、鼓勵勞工創造業績成長發給，均僅屬勉勵、恩惠性給與，即非勞務對價及經常性給與，不得認定為工資。而依據系爭獎勵辦法第3.1條「績效獎勵定義」及第3.3條「績效認定」之規定，可知系爭獎勵辦法

既已揭示獎勵員工之性質，並係由盈餘結餘抽取部分比例而為發給，且尚須視被告公司之每季稅後淨利額，經分攤管理費用、彌補前季虧損金額後是否為正值做為發放前提，應係屬為激勵士氣、鼓勵員工創造業績所為之恩惠性給與，並非勞工單純提供勞務後，即必然可獲取之對價性報酬。是原告所主張列入平均工資計算之「季獎金」，即不得視為工資而列入退休金計算之平均工資範圍。

㈤再者，被告為一般家電、電子等商品之批發、零售業，係自87年12月31日起納入勞基法適用行業。被告適用勞基法前即原告自79年3 月5 日起至87年12月30日之工作年資之退休金，當時係無法令可資適用。惟被告依公司當時之退職金制度發給原告退休金6 萬5,296 元，已優於當時法令標準，另關於原告適用勞基法後退休金基數之計算，即自87年12月31日起至108 年1 月31日止，原告「每滿一年給予兩個基數」之15年工作年資，自應從受僱之日起算。準此，原告自79年3 月5 日起至87年12月30日止之工作年資為8 年9 個月又26天，依被告納入勞基法前之退職金制度已發給原告退休金6 萬5,296 元；自87年12月31日起至94年3 月4 日止之工作年資為6 年2 個月又5 天（自受僱之日起工作年資15年以內之部分），依勞基法第55條第1 項第1 款規定，原告得請求13個基數之退休金；自94年3 月5 日起至108 年1 月31日止之工作年資為13年10個月又27天（自受僱之日起工作年資超過5年之部分），原告得請求14個基數之退休金。合計後，被告依法原僅需給予原告27個基數之退休金，金額為174 萬9,875 元，惟被告之優退方案係主動採取優於勞基法之計算標準，自87年12月31日適用勞基法起，即依勞基法第55條第1 項第1 款規定計算退休金基數，計給原告35.5個基數之退休金金額為246 萬1,546 元，實已遠優於法令，原告自不得再行請求被告給付任何退休金數額。

㈥並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經法官試行整理兩造不爭執事項，結果如下（見本院卷第93頁、第94頁）：

㈠原告自79年3月5日起受僱於被告，退休日即最後工作日為108年1月31日，退休前擔任職務為副理，當月工資為6萬7,800元（含本薪、主管津貼、伙食津貼）。

㈡原告退休時年滿55歲，被告業已給付原告退休金246萬1,546元。

四、得心證之理由：

㈠原告主張：兩造於其任職期間約定工作時間為下午1點至晚上10點，其於附表一所示之時間均有加班，但被告未支付其延長工時工資即加班費；又其自108年1月31日退休時，因被告未將屬於工資性質之季獎金、加班費併入平均工資計算退休金，致其所領取之退休金短少98萬1,957元等情云云，則為被告否認，並以前揭陳詞為辯。茲查：

1.關於原告請求延長工時工資部分：

⑴按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……」勞基法第24條固有明文。然按民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。是以勞工請求延長工時工資，需在僱主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長

工作時間時，始得為之。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨參照）。

⑵被告陳稱：原告任職期間為外勤之業務督導，負責在外就各門市進行訪查、巡店等督導工作，兩造約定之原告工作時間原則上為下午1點到晚上10點，包含中間1小時休息時間，原告得自行安排、自主管理工作行程，不需要打卡，被告無從稽核、管理原告實際工作時間，如果延長工作時間之必要，應依被告工作規則填寫申請單，並經權責主管核准後始憑以加班等情，已據其提出被告公司工作規則附卷為憑（見本院卷第129頁至第141頁），依該工作規則第4.2.4條規定：「因工作需延長工作時間，加班人員應事先填寫加班申請單，經權責主管核准後憑以加班。」等語（見本院卷第134頁），並參以原告任職期間亦以主管身分核准銷售專員之加班單申請，亦有被告公司網路簽呈流程紀錄、原告審核員工加班費之簽呈文件等影本在卷可佐（見本院卷第143頁至第149頁），則被告就員工加班事宜已訂有如上之工作規則可資遵循，被告復自79年3月5日即起受僱於被告，為公司資深員工，且擔任主管階級之職務，對上開加班程序自無諉為不知之理，堪認原告確已知悉公司加班制度無疑。則原告果有於正常工時以外工作之必要，自當遵循上開程序，提出加班申請獲准，並憑以申請延長工時工資，其理至明。又原告並未提出加班申請單，資以證明其於附表一所示時間確有加班需求，並獲主管同意，是被告抗辯：原告未依公司規定提出加班申請，不能認有加班必要，自不得請求加班費等語，自非無據。

⑶原告雖主張：其確有於附表一所示時間依被告指示參與活動云云，並提出被告舉辦活動之現場照片、被告網路貼文等件影本為證（見本院卷第308頁至第479頁），暨援引被告提

出之電子郵件為據（本院卷第243 頁至第268 頁）。惟查，兩造對於原告任職被告期間，係擔任外勤之業務督導，負責在外就各門市進行訪查、巡店等督導工作，其工作之出勤時間無需打卡等事實並不爭執，本院審酌原告工作性質既屬外勤人員，非被告所得查核、確認其出勤紀錄之情形，又其上班時間得由其自行安排，並無固定，即難僅憑原告所提上開證據資料即認係在正常工時以外加班，則原告空言陳稱：附表一所示時間均在兩造約定之正常工作時間即週一至週五下午1 點至晚上10時以外，自屬延長工時加班云云，實無足取。再觀諸前開現場照片、網路貼文、電子郵件，該等資料至多僅得證明原告有參與部分活動、被告有舉辦原告主張之活動、及被告曾有以電子郵件收件者或副本通知原告支援名單人員等情，然仍無從證明被告有指示或強制要求原告應於該等時間內加班。況縱原告確實有於附表一所示之時間到場工作，並超逾其每日正常工時，然此與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。原告既未於事前依循正常之加班程序簽請被告核准其加班，自不足據以認定其係因有加班必要而需在正常工作時間外工作。準此，原告事前並未向被告提出加班申請，並獲其主管同意，復無法證明其確有於延長工時工作之必要，揆諸前揭說明，自難僅憑原告於事後、片面主張其有加班之需求，即遽認被告有給付相對應加班費之義務。綜上，原告請求被告依勞基法第24條規定給付其如附表一所示之延長工時工資，自屬無據，不應准許。

2.關於原告請求退休金差額部分：

⑴按為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定；雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞基法第1 條定有明文。從而，勞基法所定之資遣費或退休金制度，應不排除勞雇雙方於不違反勞基

法所定最低標準之條件下，合意由雇主以較優惠方式，鼓勵勞工提前離職或退休，既不違背勞基法中關於勞動條件最低標準之限制，且對勞工係屬有利者，亦應認已屬勞動契約內容之一部分，而有拘束勞雇雙方之效力，並不違反勞基法第1條所定保護勞工之原則。

⑵查原告於107年12月18日簽立協議書，約定與被告合意終止兩造間勞動契約，並依被告所提出之優退方案辦理，原告於退休時年滿55歲，被告業已依照優退方案給付原告退休金246萬1,546元，及1個月預告工資6萬7,500元、1個月加發工資6萬7,500元、員工酬勞5萬8,700元、久任感謝金45萬2,250元等情，為兩造所不爭執，並有被告提出之優退方案公告、退休申請書、協議書、退職金計算表等件影本在卷可稽（見本院卷第117頁至第122頁、第127頁），應堪予認定。

⑶原告雖主張加班費、季獎金應併入平均工資計算退休金云云，然為被告所否認，並以前詞置辯。經查，原告對被告請求加班費部分，應屬無據，業經本院認定如前，復依被告所提出之原告離職前6個月薪資明細資料（見本院卷第271頁）可知，原告離職前6個月即107年8月至108年1月薪資分別為6萬7,200元、6萬7,200元、6萬7,200元、6萬7,800元、6萬7,800元、6萬7,800元，並無原告所稱之季獎金存在；復參以系爭獎勵辦法及被告100年7月1日施行經營績效獎勵修訂公告內容（見本院卷第123頁至第125頁），可知績效獎金（即原告主張之季獎金）係以門市經由財會單位計算，分攤管理費用後，該門市稅後淨利額若為正值，先減前季虧損金額後，如有盈餘，則提撥盈餘金額百分之15為當季發放獎金總額，足見原告所主張之季獎金實係被告當季終了結算有盈餘，於彌補虧損、分攤管理費用後對勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標準，應屬恩惠性、勉勵性給與，而非雇主經常性支出之勞動成本，而非工資之情形未盡相同。況依被告所提出退職金計算明細（

見本院卷第127 頁），原告簽立協議書及退職金計算時，並不爭執退職金以平均工資6 萬7,500 元為計算基礎。是原告主張平均工資應另行加計加班費、季獎金等情，尚與卷內證據未符，尚非可採。被告所辯原告離職前6 個月平均工資為6 萬7,500 元，較屬可信。又被告為一般家電、電子等商品之批發、零售業，其自87年12月31日起始納入勞基法適用行業，是原告自79年3 月5 日起至87年12月30日止工作年資並無勞基法之適用等情，為兩造所不爭執（見本院卷第111 頁、第484 頁），是依勞基法保障勞工退休金之基本標準，計算原告所得請求之退休金期間應自87年12月31日起至108 年1 月31日止，又兩造並於約定原告退休金自94年3 月5 日起適用勞動新制，即應依照勞動舊制計算年資為20年1 月，並按勞基法第55條第1 項第1 款規定換算其年資為35.5個基數，則原告得請求被告給付之退休金為239 萬6,250 元（計算式：67,500元x 35.5＝2,396,250 元）。

⑶綜上所述，被告除已給付原告退休金246 萬1,546 元外，尚依照優退方案給付原告1 個月預告工資6 萬7,500 元、1 個月加發工資6 萬7,500 元、員工酬勞5 萬8,700 元、久任感謝金45萬2,250 元，共計給付原告310 萬7,496 元之事實，為兩造所不爭執，並有退職金計算明細表附卷為憑（見本院卷第127 頁）。是被告所給付原告退職金數額已遠逾勞基法第55條所規定應發給退休金金額即上述239 萬6,250 元，顯優於勞動法令規定之基本標準，就原告所受勞基法保障之權利並未受損，依勞基法第1 條第2 項規定，自有拘束雙方之效力。

⑷另按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，民法第736 條定有明文。查依兩造於107 年12月18日簽立之協議書所載（見本院卷第121 頁至第122 頁），兩造係基於自由意志，經雙方合意後依法終止雙方間勞動契約，並約定「一、乙方（即被告）依據勞基法第11條第4 款規定，於108 年1 月31日，終止雙方間之勞動契約

。二、乙方於終止勞動契約後，依照勞基法等相關法令，以及107 人038 號發布之60優退辦法規定支付甲方（即原告）退職金，其中包含依年資計算之資遣費或退休金，以及退職感謝金等。上述金額乙方應於甲方離職日起30日內，匯款至甲方薪資轉帳帳號。三、甲方同意，薪資結算至第1 條所示之勞動契約終止日，乙方並於當日辦理勞健保退保；有關預告期間工資，雙方合意併入退職感謝金中給付。四、雙方承諾於本勞動契約終止後，對於本勞動契約所衍生之一切民事、刑事或行政檢舉權利（包括但不限於民法、勞動基準法、勞工保險條例、勞工退休金條例、職業災害勞工保護法、職業安全衛生法、就業服務法等權利）均拋棄，甲方不得再主張回復工作權，亦不得再對乙方主張任何權利。」等語，足見兩造簽立上開協議書時，已合意於108 年1 月31日終止兩造間勞動契約，原告同意依照被告所提優退方案規定內容領取退休金及其餘退職感謝金等項目，及同意拋棄基於兩造間勞動契約所生之一切民事、刑事、行政檢舉權利，揆其性質，係屬兩造約定相互讓步以防止爭執發生，揆諸前揭規定，其性質和解契約，原告自不得再向被告為退休金差額等請求。又原告雖主張上開協議書違反勞基法、勞工退休金條例等強制、禁止規定而無效云云，惟依兩造簽立之協議書內容，並無原告所稱違反勞基法、勞工退休金條例而導致其權益受損之情形，業如前述，原告復未能證明被告有何違反強制規定之脫法行為，且被告已依約給付原告退休金246 萬1,546 元、1 個月預告工資6 萬7,500 元、1 個月加發工資6 萬7,500 元、員工酬勞5 萬8,700 元、久任感謝金45萬2,250 元等情，為兩造所不爭執，則被告既已依約履行完畢，原告再行主張被告應給付其退休金差額，即無所據。

五、從而，原告依兩造間勞動契約，及勞基法第24條、第55條規定，請求被告給付延長工時工資、退休金差額共計137 萬7,422 元，及自民事變更訴之聲明暨準備狀送達被告翌日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息，為無理由，應

予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　4　　日

勞動法庭　法　官　潘曉玫

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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　4　　日

書記官　王元佑

附表一：原告請求加班費之期及金額

編號	日期	金額（新臺幣）
1	107/8/4	2,798元
2	107/8/5	2,798元
3	107/9/15	711元
4	107/9/16	2,559元
5	107/9/23	2,798元
6	107/9/26	2,494元
7	107/9/28	1,573元
8	107/10/3	1,707元

（續上頁）

9	107/10/6	1,666元
10	107/10/10	422元
11	107/10/12	293元
12	107/10/13	1,329元
13	107/10/16	2,112元
14	107/10/20	1,858元
15	107/10/24	2,239元
16	107/10/27	7,282元
17	107/10/29	3,538元
18	107/10/28	4,651元
19	107/11/1	3,326元
20	107/11/4	2,651元
21	107/11/10	6,697元
22	107/11/14	2,463元
23	107/11/16	2,463元
24	107/11/19	1,960元

（續上頁）

25	107/11/21	1,714元
26	107/11/24	3,285元
27	107/11/27	6,070元
28	107/11/17	2,770元
29	107/11/18	2,748元
30	107/12/4	2,731元
31	107/12/6	2,463元
32	107/12/7	2,463元
33	107/12/8	2,463元
34	107/12/9	2,063元
35	107/12/10	1,522元
36	107/12/11	1,015元
37	107/12/14	1,381元
38	107/12/16	450元
39	107/12/19	510元
40	107/12/25	2,425元

（續上頁）

41	107/12/29	1,707元
42	108/1/26	1,774元
43	108/1/27	1,028元
合　　計		103,030元

附表二：原告離職前6 個月平均工資計算（新臺幣）			
編號	月份	當月工資	工資組成
1	107 年8 月	93,361元	67,800元（本薪）＋19,765元（季獎金）＋5,596 元（加班費）
2	107 年9 月	96,679元	67,800元（本薪）＋19,765元（季獎金）＋9,114 元（加班費）
3	107 年10月	100,553 元	67,800元（本薪）＋9,300 元（季獎金）＋23,453元（加班費）
4	107 年11月	115,918 元	67,800元（本薪）＋9,300 元（季獎金）＋38,818元（加班費）
5	107 年12月	99,619元	67,800元（本薪）＋9,300 元（季獎金）＋22,519元（加班費）
6	108 年1 月	75,244元	67,800元（本薪）＋7,444 元（加班費）
平均工資		96,896元【計算式：（93,361元＋96,679元＋100,553 元＋115,918 元＋99,619元＋75,244元）÷ 6	

（續上頁）

	個月＝96,896元】