

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第40號

上訴人 吳佳螢

訴訟代理人 林亮宇律師

王雲玉律師

被上訴人 韓商細美事股份有限公司

法定代理人 HEO NYONG KYUN

訴訟代理人 謝昆峯律師

複代理人 王維清律師

訴訟代理人 張杼萱律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國112年10月4日臺灣新竹地方法院112年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，並為訴之減縮，本院於113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（除確定部分外）均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣肆萬玖仟陸佰肆拾壹元，及自民國一百一十二年二月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

上訴人其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

按於第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。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446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文。查上訴人於

01 原審請求被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）92萬5,420
02 元，嗣於本院審理時，減縮聲明為被上訴人應給付上訴人83萬
03 6,918元（見本院卷第139頁），核屬減縮應受判決事項之聲
04 明，合於上開規定，應予准許。

05 貳、實體方面

06 一、上訴人主張：兩造簽署錄取通知信（下稱系爭契約），約定伊
07 自民國109年8月11日起至111年8月10日止受僱於被上訴人，擔
08 任銷售經理，上班地點為新竹市，每年底薪為280萬元、每年
09 亦領有75萬元至125萬元之個人激勵獎金及簽約獎金73萬7,100
10 元，兩造並於109年8月24日簽立勞動契約（下稱系爭勞動契
11 約）。嗣伊於110年10月13日離職，然被上訴人迄今仍未給付1
12 10年度之個人激勵獎金75萬元及加班費8萬6,918元予伊。為
13 此，爰依系爭契約第2條第b項約定、勞動基準法（下稱勞基
14 法）第24條規定，請求被上訴人給付伊個人激勵獎金75萬元及
15 加班費8萬6,918元。並聲明：被上訴人應給付上訴人83萬6,91
16 8元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%
17 計算之利息（非本院審理範圍，茲不贅述）。

18 二、被上訴人則以：系爭契約第2條第b項個人激勵獎金之發放，係
19 於每年12月依勞工該年度之工作表現進行評估，並於次年1月
20 核發相對應個人評價等第之獎金，屬伊額外之恩惠性給付。而
21 上訴人既於110年10月13日離職，即不合於個人激勵獎金之發
22 放條件，縱認伊應依比例給付個人激勵獎金予上訴人，惟上訴
23 人之工作表現既未達發放獎金之標準，亦未達成兩造約定之11
24 0年工作目標，是伊自無從依約定給付個人激勵獎金予上訴
25 人。又上訴人係從事業務工作，僅須於正常之工時內拜訪客戶
26 及處理業務，且伊於營運上並無延長工時之需求，亦未曾要求
27 上訴人應延長工時，另依伊員工管理辦法（下稱系爭辦法）第
28 5章第2條規定，員工申請加班須經一定流程，始得申請加班，
29 然上訴人從未向伊陳報有加班需求或申請加班，可見兩造間係
30 無勞基法第24條雇主延長勞工工時之情事，從而上訴人自無從
31 請求伊給付加班費。故上訴人請求伊給付個人激勵獎金及加班

01 費，係屬無據等語，資為抗辯。

02 三原審就上訴人之請求，判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上
03 訴，並為訴之減縮，聲明：(一)原判決關於駁回後開第二項之訴
04 部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人83萬6,918元，及自起訴
05 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被
06 上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

07 四兩造所不爭執之事項：

08 (一)被上訴人發出系爭契約予上訴人，並經上訴人簽署，兩造並於
09 109年8月24日簽訂系爭勞動契約。兩造約定任用期間為兩年，
10 即自109年8月11日起至111年8月10日止，共計730日。

11 (二)被上訴人依系爭契約第2條第c項之約定，於109年9月18日已給
12 付上訴人簽約獎金73萬7,100元。

13 (三)依系爭契約第2條第c項之約定如附表一所示。

14 (四)上訴人於110年10月13日自行提出離職，其自109年8月11日任
15 職起至終止系爭勞動契約之日止，任職期間已超過一年但尚未
16 滿兩年。

17 (五)被上訴人委託律師寄發律師函予上訴人，請上訴人於收文後之
18 3日內返還溢領簽約獎金共計30萬3,928元，及若逾期未返還則
19 應另給付自該函送達後之第4日起至清償日止，按週年利率5%
20 計算之利息。前開律師函於110年12月7日送達上訴人。

21 (六)上訴人任職於被上訴人公司期間，被上訴人於工作地之辦公
22 室，自109年10月起即設有門禁系統，並自同年11月起公司員
23 工出入該辦公室，皆須通過門禁系統。

24 (七)上訴人任職於被上訴人公司期間，其110年之工作目標如被證5
25 所示。

26 (八)上訴人任職於被上訴人公司期間，並未向被上訴人公司申請加
27 班，亦未請求被上訴人給付加班費。

28 (九)上訴人任職後，經被上訴人公司要求上訴人應於公司提供之出
29 勤excel表上，記載每日出勤時間，並提交予被上訴人，彙整
30 之每月紀錄如原證5所示。

31 (十)於上訴人任職期間，被上訴人從未對於上訴人登載如原證5之

01 內容提出異議。

02 (二)關於上訴人自109年8月11日起至同年12月31日止之個人激勵獎
03 金，被上訴人係依系爭契約第2條第b項最末行約定，「2020年
04 將保證至少『B』級評價，並依據該年的工作月份數按比例給
05 付。」以B級100萬元為基礎，按當年工作月數12分之5之比例
06 給付39萬5,827元予上訴人。

07 五本件之爭點：(一)上訴人依系爭契約第2條第b項之約定，請求被
08 上訴人給付個人激勵獎金75萬元，是否有理由？(二)上訴人依勞
09 基法第24條規定，請求被上訴人給付加班費8萬6,918元，是否
10 有理由？茲分別析述如下：

11 (一)上訴人依系爭契約第2條第b項之約定，請求被上訴人給付個人
12 激勵獎金75萬元，為無理由：

13 1.按契約乃當事人間在對等性之基礎下本其自主之意思、自我決
14 定及自我拘束所成立之法律行為，基於私法自治及契約自由之
15 原則，契約不僅在當事人之紛爭事實上作為當事人之行為規
16 範，在訴訟中亦成為法院之裁判規範。因此，倘當事人所訂立
17 之契約真意發生疑義時，法院固應為闡明性之解釋，即通觀契
18 約全文，並斟酌立約當時之情形及其他一切證據資料，就文義
19 上及理論上詳為推求，以探求當事人締約時之真意，俾作為判
20 斷當事人間權利義務之依據。惟法院進行此項闡明性之解釋
21 (單純性之解釋)，除依文義解釋（以契約文義為基準）、體
22 系解釋（綜觀契約全文）、歷史解釋（斟酌訂約時之事實及資
23 料）、目的解釋（考量契約之目的及經濟價值）並參酌交易習
24 慣與衡量誠信原則，加以判斷外，並應兼顧其解釋之結果不能
25 逸出契約中最大可能之文義。除非確認當事人於訂約時，關於
26 某事項依契約計畫顯然應有所訂定而漏未訂定，致無法完滿達
27 成契約目的而出現契約漏洞者，方可進行補充性之解釋（契約
28 漏洞之填補），以示尊重當事人自主決定契約內容之權利，並
29 避免任意侵入當事人私法自治之領域，創造當事人原有意思以
30 外之條款，俾維持法官之中立性。又解釋契約須以邏輯推理及
31 演繹分析之方法，必契約之約定與應證事實間有必然之關聯，

始屬該當，否則即屬違背論理法則（最高法院103年度台上字第713號判決意旨參照）。

2.經查：

(1)系爭契約第2條約定如附表一所示，有兩造所不爭執之系爭契約及中文譯本可參（見原審卷第31-33頁，本院卷第145-146、154頁）。其中第2條第b項約定如下：

「個人激勵獎金：新臺幣750,000元-1,250,000元

個人激勵獎金為年度一次性發放，根據每年12月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估。於每年1月給付。

個人激勵獎金

個人評價	A	B	C
基準數額	新臺幣1,250,000	新臺幣1,000,000	新臺幣750,000

-2020年將保證至少“B”級評價，並依據該年的工作月份數按比例給付」等情。

是依此文義觀之，被上訴人固應根據每年12月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估結果，於每年1月給付上訴人按個人評價等第一次性發放個人激勵獎金。但並無法自其文義中推知上訴人於110年10月13日自行離職後（見不爭執事項

(四)，被上訴人仍負有於12月對上訴人進行績效考核之義務，亦無法自其文義中推知被上訴人應按上訴人當年度任職月份之比例，發給個人激勵獎金。準此，系爭契約第2條第b項文字之約定係攸關上訴人於年中離職時，得否請求個人激勵獎金，但其文義不明，且兩造對此復有爭執，自有進一步詳為推求，以探求當事人締約時之真意。

(2)被上訴人係於109年7月15日寄發系爭契約予上訴人，嗣兩造於109年8月24日簽訂系爭勞動契約，有系爭契約及系爭勞動契約可參（見原審卷第31-39頁）。又系爭契約第2條約定如附表一所示之報酬，分別計有：a.基本薪資280萬元（即月薪：203,200x12，定期獎金：180,800x2）；b.個人激勵獎金75萬元-125萬元；c.簽約獎金73萬7,100元等情。上開約定，除a.基本薪資280萬元之約定，核與系爭勞動契約第4條約定每月工資20萬

01 3,200元，及節金總共36萬1,600元等情相符外，其餘均未約定
02 於系爭勞動契約之中。

03 (3)系爭契約第2條第c項約定：簽約獎金73萬7,100元，被上訴人
04 公司將於系爭契約開始起4週內向上訴人給付簽約獎金73萬7,1
05 00元，若上訴人因任何原因在契約期限屆滿前終止契約，或被
06 上訴人公司依相關法律規定或契約約定終止契約，上訴人需返
07 還以下金額：「1)如自契約開始起不到一年即終止，全部簽約
08 獎金」、「2)如契約開始起超過一年終止，則按比例返還簽約
09 獎金」（見本院卷第145頁）。是以，系爭勞動契約簽訂後，
10 被上訴人依上約定固應給付簽約獎金予上訴人，然依此約定，
11 上訴人亦負有應任職滿2年，始得終局保有簽約獎金，如其任
12 職未滿2年則須依上約定返還該獎金。準此，該簽約獎金核屬
13 具有久任獎金之性質，堪可認定。

14 (4)系爭契約第2條第b項約定：個人激勵獎金為年度一次性發放，
15 根據每年12月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估，
16 於每年1月給付。依此約定，被上訴人負有於每年12月對上訴
17 人進行績效考核之義務，並於每年1月給付上訴人按個人評價
18 等第一次性發放個人激勵獎金。又被上訴人按上訴人所適用之
19 工作評價等第分為A、B、C、D、E五個等第，其中評定為A、
20 B、C者，始依系爭契約第2條第b項約定發給激勵獎金，未達C
21 等第者，則沒有激勵獎金等情，已據被上訴人陳明在卷（見本
22 院卷第188-189、200頁）。準此，每年12月對上訴人進行績效
23 考核係屬被上訴人之義務，並被上訴人應按此個人評價等第之
24 結果，每年1月一次性發放個人激勵獎金，核此激勵獎金之性
25 質，除具有激勵上訴人達成預定績效之目的外，當亦具有久任
26 獎金之性質。且除上訴人任職之第1年即109年保證至少B級評
27 價外，其後並無任何被上訴人應為C級評價以上之保證，則在1
28 2月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估，並不當然
29 確保上訴人必定會得到C級以上之評價，自難以系爭契約第2條
30 約定報酬355萬元-405萬元，係包括基本薪資280萬元、個人激
31 勵獎金75萬元-125萬元等在內，即得推論兩造有最低報酬355

萬元-405萬元之合意。且系爭契約第2條第b項既約定根據每年12月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估之結果，作為年度一次性發放個人激勵獎金之要件，而此獎金亦具有久任獎金之性質，則在此要件未具備之情形下，自無強令被上訴人於上訴人提前自行離職時，仍負有考核之義務，及應按任職月份之比例發給激勵獎金之理。

(5)綜上，系爭契約第2條第b項文字之約定係攸關上訴人於年中離職時，得否按比例請求個人激勵獎金，但其文義既無上訴人得按比例請求個人激勵獎金之明文，亦無法推知被上訴人於上訴人提前自行離職時，仍負有考核之義務，因此激勵獎金之目的具有久任獎金之性質，並以每年12月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估之結果，作為年度一次性發放個人激勵獎金之要件等情形，及兩造顯均無於上訴人年中離職時，應按比例發放激勵獎金之合意，準此，本院審酌兩造簽訂系爭契約所根基之原因事實及其經濟目的，每年12月對上訴人進行績效考核係屬被上訴人之義務，並被上訴人應按此個人評價等第之結果，每年1月一次性發放個人激勵獎金，而據此經濟目的，兩造始為系爭契約第2條第b項之約定，復無上訴人於年中離職時，被上訴人應按工作月份數比例給付激勵獎金之約定。是依兩造所欲使系爭契約發生之法律效果而為探求，應認系爭契約第2條第b項之約定，不包括上訴人於年中離職時，亦得按比例請求個人激勵獎金。且衡諸一般社會之理性客觀認知及經驗法則，並本乎誠信原則等各情，亦應認上訴人於年中離職時，不得請求被上訴人按比例給付個人激勵獎金。從而，上訴人依系爭契約第2條第b項之約定，請求被上訴人給付個人激勵獎金75萬元，洵屬無據。

(二)上訴人依勞基法第24條規定，請求被上訴人給付加班費4萬9,641元，為有理由：

1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。而勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契

約中約定（勞動基準法施行細則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞動基準法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主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。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主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間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等，勞動事件法第38條立法理由可資參照。本件上訴人主張依原證5所示之出勤紀錄，其有如附表二「上訴人主張」欄所示之延長工時時數等語，但為被上訴人所否認，經查：

- (1)上訴人任職後，經被上訴人公司要求上訴人應於公司提供之出勤excel表上，記載每日出勤時間，並提交予被上訴人，彙整之每月紀錄如原審卷第45-65頁之原證5所示（見不爭執事項(九)）。則原證5為上訴人之出勤紀錄一節，應堪認定。是依上說明，原證5出勤紀錄內記載之上訴人出勤時間，自推定上訴人於該時間內係經被上訴人同意而執行職務。
- (2)上訴人主張其有如附表二「A」欄所示之延後下班時數一節，經核與原證5所示之上訴人之出勤紀錄相符，堪信為真實。又審酌員工於下班之際，尚需整理私人物品，其所需時間以5分鐘為適當，因此，在下班之際，距下班時間未逾（含）5分鐘內，尚難認有加班之事實，因此，扣除如附表二「A」欄中未

01 逾（含）5分鐘之時數後，上訴人主張其有如附表二「D」欄所
02 示之加班時數，應為可採。

03 (3)又上訴人主張固其有如附表二「B」欄所示之因車程回竹北之
04 延後下班時數云云，然觀之原證5所示之上訴人之出勤紀錄，
05 其出差之時間顯已涵蓋在上、下班之時間內，參諸被上訴人比
06 對上訴人為報帳所用而提供給被上訴人之交通單據及停車發票
07 （見原審卷第173-175頁之被證8），上訴人離開出差地點之時
08 間與原證5所填寫之內容亦有不符之情形，因此，上訴人主張
09 有前述因車程回竹北之延後下班時數，尚不足採。

10 (4)至被上訴人抗辯：被上訴人訂有系爭辦法，明文規定加班應通
11 知主管，且被上訴人已設置加班申請系統以為勞資雙方合意延
12 長工作時間之平臺，再由主管予以核定等語，並舉其制定系爭
13 辦法，以推翻勞動事件法第38條規定之上述推定。惟查，系爭
14 辦法第5章第2條第1項加班（工程師）規定：「現場人員因業
15 務需要延長加班時間，如遇無法回公司打卡之情況，應事先知
16 會管理支援人員，加班工作結束後也須知會管理支援人員，以
17 便補填寫記載當日下班時間。事後申請需填具『加班申請單』
18 或附上客戶端簽名之加班申請書，相關加班申請文件完整交付
19 至管理支援人員後，方可結算並發放加班費用。平日或是例假
20 日，若未依公司規定申請加班，或未事先告知管理支援人員或
21 未經權責主管同意者，則不得申請加班。若為外縣市之差遣加
22 班，旅程時間亦計算加班時數支給加班費」（見原審卷第152
23 頁）。依此規定觀之，該規定係就工程師之申請加班所為之規
24 範，而上訴人係擔任銷售經理，非工程師，尚無適用該規定申
25 請加班之餘地。又上訴人係被上訴人於110年9月在台設立辦事
26 處之第一位員工，系爭辦法亦為上訴人協助制訂，又因被上訴
27 人草創初期，沒有門禁系統與工作規定，被上訴人提供員工制
28 式EXCEL表供其填載出勤紀錄（即原證5），再每月提交給被上
29 訴人公司，由於上訴人工作上確實有外出拜訪客戶之需求，因
30 此於門禁系統啟用後，其仍維持自行填寫出勤記錄之方式，再
31 向被上訴人提交，被上訴人係依據原證5之EXCEL表確認出勤狀

01 況並為結算等情，已據被上訴人陳明在卷（見本院卷第290、2
02 92頁）。是以，被上訴人於上訴人任職期間，兩造顯有以原證
03 5作為認定上訴人出勤時間之合意甚明。因此，系爭辦法第5章
04 第2條第1項有關工程師之加班規定，既不適用於擔任銷售經理
05 之上訴人，且兩造亦已合意以原證5作為認定上訴人出勤時
06 間，則被上訴人自無從以系爭辦法有關工程師之加班規定，推
07 翻勞動事件法第38條規定之上述推定。此外，被上訴人就兩造
08 合意以其設置加班申請系統為勞資雙方合意延長工作時間之平
09 臺一節，復未舉證以實其說，則被上訴人前揭抗辯，尚不足
10 採。

11 (5)從而，上訴人主張其有如附表二「D」欄所示之加班時數一
12 節，既為可採，則其請求此部分之加班費，應屬有據。

13 2.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
14 標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時
15 工資額加給三分之一以上，勞基法第24條第1項第1款定有明
16 文。又系爭辦法第5章第2條第2項規定，延長工作時間在二小
17 時以內者，按平日每小時工資額加給1.34倍（見原審卷第152
18 頁），係優於勞基法第24條第1項第1款之規定，則就上訴人主
19 張其有如附表二「D」欄所示之加班時數部分，自應按平日每
20 小時工資額加給1.34倍。又上訴人每月工資為20萬3,200元，
21 有系爭勞動契約、離職證明書可參（見原審卷第35、41頁）。
22 故其平日每小時工資額為847元（計算式： $203,200 \div 30 \div 8 = 847$ ，元以下四捨五入）。是依此計算，上訴人請求被上訴人給
23 付如附表二「E」欄所示之加班費，合計4萬9,641元，核屬有
24 據，應予准許，至逾此部分之請求，即乏所據，應予駁回。

25 六綜上所述，上訴人依勞基法第24條之規定，請求被上訴人給付
26 上訴人加班費4萬9,641元，及自起訴狀繕本送達之翌日即112
27 年2月14日（見原審卷第77頁之送達證書）起至清償日止，按
28 週年利率5%計算之利息，核屬有據，應予准許；至逾此範圍之
29 請求，為無理由，應予駁回，其假執行之聲請亦失所依據，應
30 併予駁回。原審就上開應予准許部分，為上訴人敗訴之判決，
31

01 尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，
02 為有理由，應由本院予以廢棄，改判如主文第二項所示。至於
03 上訴人之請求不應准許部分，原審（除確定部分外）為上訴人
04 敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合。上訴意
05 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
06 回。

07 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
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
09 一論列，附此敘明。

10 八據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟
11 法第450條、第449條第1項、第79條，判決如主文。

12 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
13 勞動法庭

14 審判長法 官 李慈惠

15 法 官 鄭貽馨

16 法 官 謝永昌

17 正本係照原本作成。

18 不得上訴。

19 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
20 書記官 王增華

01 附表一：

02

2. 報酬：新臺幣 3,550,000 元-4,050,000 元（另有簽約獎金 737,100 元）

a. 基本薪資：新臺幣 2,800,000 元

-月薪：203,200 x 12，定期獎金：180,800 x 2

-定期獎金在農曆新年和中秋節（韓國感恩節）給付。這些薪資酬勞包括餐費和交通費。

b. 個人激勵獎金：新臺幣 750,000 元-1,250,000 元

個人激勵獎金為年度一次性發放，根據每年 12 月進行的績效考核（包含個人及公司）綜合評估。於每年 1 月給付。

個人激勵獎金

個人評價	A	B	C
基準數額	新臺幣 1,250,000	新臺幣 1,000,000	新臺幣 750,000

-2020 年將保證至少 “B”級評價，並依據該年的工作月份數按比例給付。

c. 簽約獎金：新臺幣 737,100 元

本公司將於此契約開始起 4 週內向您給付簽約獎金新臺幣 737,100 元。若您因任何原因在契約期限屆滿前終止契約，或本公司依相關法律規定或契約約定終止契約，您需返還以下金額：1) 如自契約開始起不到一年即終止，全部簽約獎金 2) 如契約開始起超過一年終止，則按比例返還簽約獎金。

03 附表二：

04

日期 (110年)	上訴人主張			本院認定		
	A：延後下班（分鐘）	B：車程回竹北（分鐘）	C：總計（分鐘） A+B=C	D：加班時數（分鐘）	E：延長工時2小時內工資（新臺幣，元以下四捨五入）	F：再延長工時2小時內工資（新臺幣）
3月2日	90	60	150	90	1,702	0
3月3日	90	60	150	90	1,702	0
3月4日	60	60	120	60	1,135	0
3月5日	30	60	90	30	567	0
3月8日	30		30	30	567	0
3月9日	70	60	130	70	1,324	0
3月10日	90	60	150	90	1,702	0
3月11日	65		65	65	1,230	0
3月12日	30		30	30	567	0
3月15日	65		65	65	1,230	0
3月16日	15		15	15	284	0
3月17日	70		70	70	1,324	0
3月19日	30		30	30	567	0
3月22日	25	60	85	25	473	0

(續上頁)

01

3月23日	40		40	40	757	0
3月25日	10		10	10	189	0
3月26日	5		5	0	0	0
3月29日	15		15	15	284	0
3月30日	0	60	60	0	0	0
3月31日	0	60	60	0	0	0
4月1日	0	60	60	0	0	0
4月7日	0	60	60	0	0	0
4月8日	0	60	60	0	0	0
4月12日	80		80	80	1,513	0
4月13日	0	120	120	0	0	0
4月15日	10		10	10	189	0
4月19日	15		15	15	284	0
4月21日	30	60	90	30	567	0
4月22日	35		35	35	662	0
4月23日	5		5	0	0	0
4月26日	5		5	0	0	0
4月27日	25		25	25	473	0
4月29日	15		15	15	284	0
5月3日	20		20	20	378	0
5月5日	60		60	60	1,135	0
5月6日	20		20	20	378	0
5月7日	30		30	30	567	0
5月12日	30		30	30	567	0
5月13日	0	60	60	0	0	0
5月17日	20		20	20	378	0
5月18日	15		15	15	284	0
5月19日	10		10	10	189	0
5月20日	10		10	10	189	0
5月21日	0	60	60	0	0	0
5月24日	30	60	90	30	567	0
5月25日	10		10	10	189	0
5月26日	0	60	60	0	0	0
5月27日	90	60	150	20	378	0
5月28日	0	60	60	0	0	0
6月1日	15		15	15	284	0
6月2日	30		30	30	567	0
6月3日	25		25	25	473	0
6月7日	30	60	90	30	567	0

(續上頁)

01

6月8日	40		40	40	757	0
6月9日	60		60	60	1,135	0
6月10日	20		20	20	378	0
6月11日	60		60	60	1,135	0
6月15日	90	60	150	90	1,702	0
6月16日	90	60	150	90	1,702	0
6月17日	30	0	30	0	0	0
6月21日	10		10	10	189	0
6月22日	40		40	40	757	0
6月23日	40		40	40	757	0
6月24日	10		10	10	189	0
6月25日	20		20	20	378	0
6月28日	20		20	20	378	0
6月29日	0	30	30	0	0	0
6月30日	30		30	30	567	0
7月1日	20		20	20	378	0
7月2日	5		5	0	0	0
7月5日	20		20	20	378	0
7月6日	10		10	10	189	0
7月7日	5		5	0	0	0
7月8日	10		10	10	189	0
7月12日	10		10	10	189	0
7月13日	60		60	60	1,135	0
7月15日	5		5	0	0	0
7月16日	5		5	0	0	0
7月19日	30		30	30	567	0
7月21日	10		10	10	189	0
7月22日	10		10	10	189	0
7月23日	5		5	0	0	0
7月26日	30		30	30	567	0
7月27日	10		10	10	189	0
7月28日	10		10	10	189	0
7月29日	20		20	20	378	0
7月30日	5		5	0	0	0
8月2日	30		30	30	567	0
8月5日	5		5	0	0	0
8月9日	20		20	20	378	0
8月10日	30		30	30	567	0
8月11日	10		10	10	189	0

(續上頁)

01

8月12日	10		10	10	189	0
8月13日	20		20	20	378	0
8月16日	10		10	10	189	0
8月17日	10		10	10	189	0
8月18日	5		5	0	0	0
8月23日	5		5	0	0	0
8月24日	5		5	0	0	0
8月25日	25		25	25	473	0
8月26日	10		10	10	189	0
8月31日	10		10	10	189	0
9月1日	25		25	25	473	0
9月2日	10		10	10	189	0
9月3日	10		10	10	189	0
9月6日	60	60	120	60	1,135	0
9月7日	15		15	15	284	0
9月9日	5		5	0	0	0
9月10日	0	60	60	0	0	0
9月13日	30	30	60	30	567	0
9月14日	0	60	60	0	0	0
9月15日	60	90	150	60	1,135	0
9月16日	10		10	10	189	0
9月22日	10		10	10	189	0
9月23日	20		20	20	378	0
總計：					49,641	0