

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第127號

原告 NININDWI WULANDARI

訴訟代理人 石秋玲律師

被告 羅敏嘗

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國113年12月20日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣12萬8,334元，及自民國112年12月11日起  
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔87%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣12萬8,334元為原告  
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊為印尼籍人士，於民國111年12月6日經被告以  
家庭看護工名義申請伊來臺工作，約定月薪為新臺幣（下  
同）2萬元，然伊於111年12月13日受僱於被告後，被告卻於  
交工當日即將伊載至由被告實際經營位於臺中市○○區○○  
村○○路00號之新瑞士大飯店，要求伊從事打掃房間、清洗  
及更換床被單、飯店客廳清潔等工作（下稱飯店房務工  
作），每日工作時間長達13小時，每日超時工作5小時。伊  
曾向仲介反應被告要求伊從事許可外之工作，惟未獲改善，  
伊復於112年3月20日致電1955勞工諮詢申訴專線，經臺中市  
政府勞工局（下稱勞工局）於112年3月30日派員至新瑞士大  
飯店實施檢查後，因被告同意伊轉換雇主，兩造勞動契約即  
於112年4月7日終止。臺中市政府復於112年6月17日以被告  
確有指派伊從事許可外工作之情事為由，對被告為處以罰鍰

01 之行政處分。然被告既非僱請伊從事看護工工作，則伊每月  
02 工資即應符合法定基本工資之規定，且有勞動基準法（下稱  
03 勞基法）之適用，伊自得請求被告給付工資差額2萬4,016  
04 元、平日加班費7萬280元、休息日加班費3萬6,645元、例假  
05 日加班費2萬7,412元，合計15萬8,353元，扣除被告已給付  
06 之加班費1萬1,339元，伊尚可請求14萬7,014元，爰依兩造  
07 勞動契約及不當得利之法律關係提起本件訴訟，請求擇一為  
08 有利判決。並聲明：被告應給付原告14萬7,014元，及自起  
09 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利  
10 息。

11 二、被告則以：伊未曾要求原告從事許可外之工作，且原告之工  
12 作地點係在新北市，其僅每隔1至2個月會至臺中市1次，每  
13 次待3至5天，因伊母親患有失智症，故偶有將原告誤會成飯  
14 店員工而請其從事飯店業務之情形，然伊於知悉後即已加以  
15 制止，並無長期指派原告從事飯店房務工作之情事。且伊每  
16 月除給付原告固定工資2萬元外，另有給付加班費2,668元及  
17 工作津貼3,500元，所給付總額已優於兩造勞動契約之約  
18 定，亦高於法定基本工資，況原告為外籍看護工，應適用就  
19 業服務法而無勞基法之適用，原告之請求均無理由等語，資  
20 為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供  
21 擔保請准宣告免為假執行。

22 三、原告為印尼籍人士，被告委託鴻順國際人力開發有限公司  
23 （下稱仲介公司）辦理原告來臺工作事宜，原告於111年12  
24 月6日因受被告聘僱從事家庭看護工工作而入境我國，被看  
25 護者為被告母親即訴外人羅黃柳枝，聘僱許可期間為111年1  
26 2月6日至114年12月6日，兩造約定月薪為2萬元；又羅黃柳  
27 枝為新瑞士大飯店之登記負責人，原告於112年3月20日致電  
28 1955勞工諮詢申訴專線申訴其有受指派從事許可外工作之情  
29 事後，勞工局遂於112年3月30日派員至新瑞士大飯店訪查原  
30 告工作情形，兩造並於112年4月7日簽署解約同意書，約定  
31 自同日終止兩造勞動契約，臺中市政府嗣於112年6月17日以

01 被告違反就業服務法第57條第3項「指派所聘僱之外國人從  
02 事許可以外之工作」之規定而處以罰鍰等事實，為兩造所不  
03 爭執（見本院卷第400、436至437頁），且有勞動部111年12  
04 月28日勞動發事字第1112493487號函、兩造勞動契約、臺中  
05 市政府112年6月17日府授勞外字第1120170376號行政處分  
06 書、勞工局113年7月19日中市勞外字第1130037034號函暨所  
07 附調查案件資料（下稱勞工局調查資料）等件可憑（見本院  
08 卷第23至24、197至199、207至208、261至374頁），堪信為  
09 真實。

10 四、原告主張其受僱於被告原應從事看護工之工作，卻遭被告帶  
11 至瑞士大飯店從事飯店房務工作，故請求被告給付工資差  
12 額、加班費等情，為被告所拒，並以前詞置辯，是本件爭點  
13 厥為原告受僱於被告期間之工作內容為何及兩造勞動契約有  
14 無勞基法適用等節，茲說明如下：

15 (一)原告受僱於被告時之工作內容：

16 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
17 民事訴訟法第277條本文定有明文。次按負舉證責任之一方  
18 對於自己主張之事實已盡證明之責後，他方對其主張如抗辯  
19 其不實並提出反對之主張者，則他方對其反對之主張，亦應  
20 負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。原告主張其受僱於  
21 被告期間均係受被告指派從事飯店房務工作等情，既為被告  
22 所否認，依上開舉證責任分配原則，自應先由原告就此法律  
23 關係發生所須具備之特別要件而有利於己之事實，負舉證責  
24 任。經查：

25 (1)新瑞士大飯店之登記負責人為羅黃柳枝，被告則為新瑞士大  
26 飯店之實際經營者等情，為被告於本院審理時所自陳，且有  
27 經濟部商工登記公示資料查詢結果、112年4月17日勞工局訪  
28 談紀錄在卷可憑（見本院卷第93、97、319頁），堪予認  
29 定。觀諸於仲介公司擔任翻譯人員之訴外人林立生於000年0  
30 月00日、同年月17日傳送予原告之通訊軟體LINE訊息內容：  
31 「小姐，以下幾件事情是雇主要請妳注意：1.工作時間：0

01 7：00-21：00，工作結束的時間要看妳，所以不一定。2. 早  
02 晚掃地+拖地，清潔女廁所、男廁所和一樓大廳。3. 每天1  
03 5：00-16：00，要關201/202/205的窗簾。4. 在飯店工作不  
04 可以吃完晚餐後就不想工作。5. 因為妳還聽不懂國語，每天  
05 要學習，把常用的字記起來，例如：窗簾、杯子、椅子、關  
06 門、鎖門。6. 妳的數字2跟字母A常常顛倒。7. 工作要主動一  
07 點」、「這些是雇主要轉達，不是罵妳」、「老闆說如果妳  
08 要洗被套，妳要翻面，拉鍊不要勾壞掉」等語，經原告覆  
09 以：「我每天都有在工作，晚上工作做完了還要做什麼」、「  
10 「她就很囉唆，連洗澡要求洗溫水都要尖叫」、「老師，如  
11 果可我想要換工作，在這裡工作要一直做一直做，沒有停，  
12 工作很重，我每天都有關窗簾，他還一直找碴，老師我可以  
13 轉換雇主嗎」等語，有原告與林立生間之通訊軟體LINE對話  
14 紀錄及中文譯文在卷可憑（見本院卷第154至155、158  
15 頁），另參證人林立生於本院審理時具結證稱：上開事項係  
16 被告請我轉告原告的等語（見本院卷第223頁），可知被告  
17 確有委請林立生轉達其欲交辦予原告之飯店房務工作內容，  
18 並約明工作時間，堪認原告主張被告有指派其至新瑞士大飯  
19 店從事飯店房務工作，且該工作內容，顯與看護被告母親之  
20 工作事項無涉等情，應為可採。

21 (2)另原告主張其受僱於被告時所受指派工作內容即為打掃20間  
22 飯店房間，並提出記載有「打掃HOTEL 20間房」等內容之印  
23 尼雇主聘工詳情表（下稱聘工詳情表）為據（見本院卷第27  
24 頁），被告固否認上開文字為其記載，然仲介公司所屬員工  
25 即證人林立生及證人李春陽均證稱其並未見過原告提出之聘  
26 工詳情表，仲介公司不可能為如此記載等語（見本院卷第22  
27 4、226頁），復經證人李春陽提出仲介公司留存之聘工詳情  
28 表（見本院卷第239頁），核其記載內容與原告提出之版本  
29 顯有不同，即仲介公司留存之聘工詳情表記載內容略為：  
30 「工作住址：新北」、「住家總面積約30坪」、「主要工  
31 作：煮三餐、清洗打掃」、「照顧老人或病人：病人年齡80

01 歲，老人癡呆；工作內容：清理大小便；注意事項：失智，  
02 比較會唸，要忍耐」；然原告提出其之聘工詳情表則係記  
03 載：「工作住址：台中」、「住家總面積約300坪」、「主  
04 要工作：清洗打掃」、「注意事項：打掃HOTEL 20間房」等  
05 內容，並無需照顧老人或病人之記載，顯見原告所收受之聘  
06 工詳情表有遭塗改之情形，參原告曾於112年2月28日傳送通  
07 訊軟體LINE訊息予林立生表示：「老師，我在這邊被要求一  
08 個人打掃30個房間，在我的合約上只有寫要打掃20個房間，  
09 在這裡工作，每天都很辛苦，旅館總共約35個房間」等語，  
10 有通訊軟體LINE對話紀錄暨中文譯文在卷可憑（見本院卷第  
11 153至154頁），另參原告於勞工局至新瑞士大飯店實施檢查  
12 時，亦表示：「當時約定打掃飯店約20間房，但實際要打掃  
13 30多間房間，經朋友告知打掃飯店是違法的」等語，有勞工  
14 局112年3月30日談話記錄可佐（見本院卷第296頁），可證  
15 原告受僱於被告期間已數度向林立生反應其難以負荷被告指  
16 派之飯店房務工作，且係自友人處得知從事飯店房務工作係  
17 不合規定始提出申訴等情，足認原告實際所收受之聘工詳情  
18 表即為其所提出記載應從事飯店房務工作之版本，衡諸原告  
19 不諳中文及其最初僅係向仲介公司反應打掃房間數量有異而  
20 非工作事項不符約定等情，自難認原告有何將聘工詳情表塗  
21 改為飯店房務工作之動機，故雖原告提出之聘工詳情表究係  
22 遭何人嗣後塗改尚有未明，惟經綜觀上情，足認原告受僱於  
23 被告時所受指派之工作內容即為飯店房務工作甚明。

24 (3)被告雖辯稱：原告受聘僱之工作地點係在新北市，而非新瑞  
25 士大飯店所在之臺中市云云。惟參原告提出兩造間之通訊軟  
26 體LINE對話紀錄，原告於111年12月26日傳送：「先生，507  
27 的馬桶水流不出來，洗手台和淋浴也不能用」等語，經被告  
28 回以：「（傳送檔案）妳可以用它，放在202的櫃檯」、  
29 「當馬桶和管線堵塞時，妳可先試試看」等語；被告於112  
30 年1月5日向原告道以：「老闆今天下午去醫院，20：00回旅  
31 館」、「如果有顧客需要辦理入住，房間的價格如下：201/

01 202/205/208/209單人房一天的價額是1800元」、「特價單  
02 人房一天的價格是1200元，房間號碼是A01/A02/A03/A05/A0  
03 7」、「老闆給妳百元鈔，可以找錢給客戶」、「當顧客到  
04 達旅館後，妳可以打給我，我和顧客溝通後會再告知妳下一  
05 步要做什麼」等語；原告於112年2月21日向被告詢問：「WA  
06 MEN打開，先生，請問什麼是WAMEN？阿嬤要我做，但我不瞭  
07 解」等語，經被告回以：「打開清單上房間的燈」、「顧客  
08 辦理入住了嗎」、「請妳協助老闆到晚上11點，直到所有顧  
09 客回到房間為止」等語；原告復於112年3月1日向被告詢  
10 問：「先生，顧客何時入住」、「因為我正在洗床單」、  
11 「我放了兩個電毯在木屋但是沒有暖耶，先生」等語，經被  
12 告回稱：「18：15-18：30」、「單人床沒有（電毯），我  
13 移到302房」等語，有兩造之通訊軟體LINE對話紀錄及中文  
14 譯文在卷可稽（見本院卷第141至147頁），且為被告所不爭  
15 執，自上開對話內容可見兩造均係就飯店設備、客人入住等  
16 事項為交辦及聯繫，被告除將飯店各房間價格交辦予原告以  
17 代收款項外，更請原告延長工作時間以完成所有住客之入  
18 住，而未見被告曾就看護工之工作內容與原告為溝通，再再  
19 顯示被告確係僱請原告從事飯店房務工作甚明。

20 (4)復參被告於112年4月7日勞工局人員詢問其為何未通知主管  
21 機關有關原告之工作許可地變更乙事，其僅覆以：我有請仲  
22 介公司協助上網通報原告住宿地點變更等語（見本院卷第32  
23 5頁），可見被告除未否認原告實際提供勞務地點係位於臺  
24 中市之新瑞士大飯店外，更表示有請仲介公司協助通報原告  
25 工作地點之變更，足認原告實際工作地點確係位於臺中市，  
26 被告於本院審理時改稱原告之勞務提供地係位於新北市云  
27 云，卻未能舉證以實，自難認可採。況臺中市政府亦以查獲  
28 被告有以家庭看護工名義聘僱原告來臺工作卻使原告於新瑞  
29 士大飯店從事打掃清潔、整理客房之工作為由，依就業服務  
30 法第57條第3款、同法第68條第1款規定，對被告處以罰鍰在  
31 案，亦足證原告確係受僱於被告而至新瑞士大飯店從事飯店

01 房務工作之事實。被告抗辯其僅係非常態性委請原告從事飯  
02 店房務工作云云，未能舉證以實，殊難可採。

03 (5)至負責辦理原告來臺工作之仲介公司人員即證人李春陽固於  
04 本院審理時結證稱：我不會講印尼文，只聽的懂一點點，無  
05 法與原告直接溝通，與原告聯繫時，其大部分都是講被告母  
06 親有失智症之狀況，原告有講被告對她非常好，雖原告有反  
07 應過原告母親請她去關窗戶、打掃客廳之情形，但此情形記  
08 得只有一次，我有回覆說這些本來就是照顧被告母親的範  
09 圍，後來原告換雇主也是我處理，當時原告瞎掰很多理由，  
10 說被告母親叫她做很多事情，打掃房間、對她很兇等，後來  
11 原告換雇主時也是我去接送，因為我們車上都有翻譯老師，  
12 其有問原告為何要做這樣的動作，原告才說她花了6,000元  
13 給外面專門教她們如何作假、轉出的團體，這些都是翻譯老  
14 師翻譯給我聽的云云（見本院卷第129至132頁）。惟仲介公  
15 司之翻譯人員即證人林立生於本院審理時結證稱：自新瑞士  
16 大飯店載原告離開時，途中原告在車上想吐，我們有下車休  
17 息，在女廁有講一通電話，我有問她發生什麼事，她說他有  
18 花6,000元找人幫忙，至於幫什麼事我不清楚，我有問她是  
19 否找人教她作假，她只有說有人要幫忙而已等語（見本院卷  
20 第222至223頁），是證人李春陽既稱無法直接與原告溝通，  
21 且其所獲得資訊係透過翻譯人員而來云云，則同行之擔任翻  
22 譯之林立生既已證稱未曾聽聞原告有找人教其作假等情，證  
23 人李春陽前開所述即乏所據，難認可採；雖證人李春陽復於  
24 本院審理時改證稱：接回原告當天原告在途中上廁所時有講  
25 電話，我用即時翻譯軟體得知原告與其友人說已經騙仲介載  
26 其下山了，接下來該怎麼做云云，然其前後證述有關得知原  
27 告所述上開內容之方式顯然不一，且有違常情，亦無相關事  
28 證可佐，自難盡信。

29 2.綜上，原告主張其受僱於被告期間之工作內容為至新瑞士大  
30 飯店提供飯店房務工作等節，堪予認定。被告辯稱原告係於  
31 新北市從事看護工作云云，卻未能就其抗辯之事實舉證以

01 實，自無可取。

02 (二)原告請求被告給付工資差額及加班費，有無理由？

03 1.工資差額部分：

04 (1)按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞基法第  
05 21條第1項定有明文。又勞基法對於外籍勞工並無另訂基本  
06 工資之規定，凡受僱於適用勞動基準法事業單位之勞工，不  
07 論本國勞工或外籍勞工，其工資均不得低於基本工資，亦有  
08 行政院勞工委員會（82）台勞動二字第29918號函釋可參。  
09 查原告受僱於被告期間係從事飯店房務工作乙節，業經本院  
10 認定如前，則原告顯屬應適用勞基法事業單位之勞工無疑，  
11 基此，其所受領工資自應受前開法定基本工資之保障。是本  
12 件原告請求被告給付基本工資差額及加班費，依前揭說明，  
13 即屬有據。被告辯稱原告為外籍人士，故應適用就業服務法  
14 而無勞基法之適用云云，自非可採。

15 (2)有關原告每月工資之認定，兩造勞動契約固約定每月工資為  
16 2萬元，惟被告辯稱其每月另有給付3,500之工作津貼及2,66  
17 8元之加班費，故其每月給付予原告之工資已優於法定基本  
18 工資云云。原告固不爭執被告每月另有受上開給付等情，惟  
19 稱原告所為3,500元之給付係因被告未依兩造勞動契約免費  
20 提供早餐予原告所為之補貼等語。此參兩造勞動契約第3.4  
21 條「甲方應免費提供乙方每日適當三餐膳食」之約定（見本  
22 院卷第198頁），可知原告負有免費提供三餐膳食之義務，  
23 又證人李春陽亦於本院審理時亦證稱：每月被告給付之3,50  
24 0元是因飲食習慣不同之餐費補貼等語（見本院卷第134  
25 頁），足認原告主張被告係因餐費補貼而另為給付等語，尚  
26 非虛妄。惟參以原告於112年3月30日勞工局訪談時自陳：被  
27 告每個月有多給1,000元餐費及2,500元工資打掃飯店等語，  
28 有勞工局談話紀錄在卷可憑（見本院卷第297頁），是被告  
29 每月額外給付3,500元中之2,500元亦應屬工資之給付，至有  
30 關被告所為之加班費給付，自不得計入屬正常工作時間內所  
31 得之基本工資，是原告每月給付之工資金額應為2萬2,500

01 元。又111年及112年之法定基本工資分別為2萬5,250元、2  
02 萬6,400元等情，為兩造所不爭執，是原告於111年12月13日  
03 起至112年4月7日間所得請求被告給付之工資差額應為1萬4,  
04 352元【 $(25,250-22,500) \times 19/30 + (26,400-22,500) \times (3$   
05  $+ 7/30) = 14,352$ ，小數點以下四捨五入】，是原告主張被  
06 告給付工資差額1萬4,352元，為有理由，逾此部分之請求，  
07 則無可取。

## 08 2.延長工時工資部分：

09 (1)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  
10 標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每  
11 小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時  
12 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工  
13 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工  
14 資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時  
15 後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2  
16 以上。勞基法第24條第1項第1款、第2款及同條第2項定有明  
17 文。再按，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1  
18 日為休息日。勞基法第36條第1項定有明文；又同法第39條  
19 規定，勞工於上開各條規定之例假、休息日工作者，工資應  
20 加倍發給。

21 (2)原告主張其受僱於被告期間，每日工作時數均為13小時，其  
22 平日加班日數共84天、週六加班日數共16天、週日加班日數  
23 共16天等語，為被告所否認，然觀諸被告委請證人林立生於  
24 000年0月00日傳送予原告訊息，明確記載：「工作時間：0  
25 7：00-21：00，工作結束的時間要看妳，所以不一定」、  
26 「每天15：00-16：00，要關201/202/205的窗簾」等內容，  
27 及原告提出上開與被告間之通訊軟體LINE對話紀錄內容，可  
28 見被告於聘僱許可期間均有陸續交辦飯店房務工作予原告等  
29 情，是原告主張有延長工作時間之事實，且每日工作時間為  
30 上午7時至下午9時等節，尚非無據。茲按原告為隻身來臺工  
31 作之印尼籍勞工，且在受雇主即被告之指揮監督及不諳中文

01 之情形下，欲為證據保存或蒐集本非易事，然衡諸原告所提  
02 前揭事證，被告既曾規定原告之工作時間為「07：00-21：0  
03 0」，且每天均需於固定時段執行特定工作事項等情，自足  
04 認原告主張其受僱於被告期間均無休假，且每日工作時間為  
05 上午7時至下午9時等情，應堪採信。惟依原告所提出之勞資  
06 爭議調解紀錄及卷附外國人安置案件申請紀錄之記載，原告  
07 曾表示其仍有午休30分鐘等語（見本院卷第31、255頁），  
08 應認原告前揭工作時間應扣除30分鐘之休息時間，即12.5小  
09 時（計算式： $13-0.5=12.5$ ），始為其每日實際工作時間。  
10 被告既未能舉反證證明原告有未於其所指派之工作時段提供  
11 勞務或有給予原告休假之情事，自難認其開所辯為真實可  
12 採。

13 (3)則原告主張請求加班費之111年12月13日至112年4月7日期  
14 間，並無休假，且於111年度應有休息日3日、例假日2日，  
15 於112年度應有休息日13日、例假日14日，此部分得請求之  
16 休息日加班費共3萬6,645元、例假日加班費共2萬5,970元  
17 （計算式詳如附表），又原告主張其於111年平日加班14  
18 日、於112年平日加班70日，此部分得請求之加班費共6萬2,  
19 706元（計算式詳如附表），雖原告請求依平日加班費計算  
20 之期間亦有國定假日，惟原告既僅請求依平日加班費計算所  
21 得之工資，本院自應以原告請求之範圍為認定，是原告得請  
22 求之加班費總額為12萬5,321元（計算式： $62,706+36,645+2$   
23  $5,970=125,321$ ）。又原告就其所請求之加班費自行扣除被  
24 告已給付之1萬1,339元，並有被告提出之薪資表在卷可參  
25 （見本院卷第87頁），是原告本件得請求之加班費於扣除1  
26 萬1,339元後，為11萬3,982元（計算式： $125,321-11,339=$   
27  $113,982$ ）。

28 3.綜上，本件原告依勞基法請求被告給付工資差額1萬4,352元  
29 及加班費11萬3,982元，合計12萬8,334元為有理由，逾此部  
30 分，則屬無據。

31 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
02 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約  
03 定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1  
04 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。又終止勞  
05 動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞基法施行細則第  
06 9條定有明文。查兩造間勞動契約已於112年4月7日終止，則  
07 揆諸前開規定，原告即應於該日結清工資，則原告請求被告  
08 給付自起訴狀繕本送達之翌日即112年12月11日（見本院卷  
09 第75頁）起之法定遲延利息，核屬有據。

10 六、綜上所述，原告依勞基法之法律關係，請求被告給付12萬8,  
11 334元，及自112年12月11日起至清償日止，按週年利率5%  
12 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之主張，則無  
13 所據，應予駁回。

14 七、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
15 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項  
16 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，免為假執  
17 行。

18 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果  
19 不生影響，爰不逐一論述。

20 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

21 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

22 勞動法庭法官 許仁純

23 正本係照原本作成。

24 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  
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 2 月 14 日

27 書記官 廖于萱

28 【附表】

29 （單位：新臺幣）

30

月份	平日	休息日	例假日
	每日工作12.5小時，加班4.5小時		
111年12月	①每日加班費（25, 25	①每日加班費（25, 25	①每日加班費（25, 25

	$0 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $25, 250 \div 30 \div 8 \times 5 / 3$ $\times 2.5$ ) = 719元 ②加班14日，共10,066元	$0 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $25, 250 \div 30 \div 8 \times 5 / 3$ $\times 6$ ) + ( $25, 250 \div 30 \div 8 \times 8 / 3 \times 4.5$ ) = 2,595元 ②加班3日，共7,785元	$0 \div 30 \div 8 \times 1 \times 8$ ) + ( $25, 250 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $25, 250 \div 30 \div 8 \times 5 / 3 \times 2.5$ ) = 1,561元 ②加班2天，共3,122元	
112年1月	①每日加班費 ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 5 / 3$ $\times 2.5$ ) = 752元 ②加班22日，共16,544元	①每日加班費 ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 5 / 3$ $\times 6$ ) + ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 8 / 3 \times 4.5$ ) = 2,713元 ②加班4日，共10,852元	①每日加班費 ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 1 \times 8$ ) + ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 4 / 3 \times 2$ ) + ( $26, 400 \div 30 \div 8 \times 5 / 3 \times 2.5$ ) = 1,632元 ②加班5日，共8,160元	
112年2月	加班20日，共15,040元	加班4日，共10,852元	加班4日，共6,528元	
112年3月	加班23日，共17,296元	加班4日，共10,852元	加班4日，共6,528元	
112年4月	加班5日，共3,760元	加班1日，共2,713元	加班1日，共1,632元	
小計	111年度加班天數/ 加班費總額	14日/10,066元	3日/7,785元	2日/3,122元
	112年度加班天數/ 加班費總額	70日/52,640元	13日/35,269元	14日/22,848元
總計		62,706元	43,054元	25,970元
原告請求金額		70,280元	36,645元	27,412元
原告請求有理由之金額		62,706元	36,645元	25,970元