臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第78號

原　　告　CASTRO KHIMVERLY CORPUZ金薇莉

VALENZUELA GLADYS BELTRAN娃仁菈

SUEDAD JEAN DE GUZMAN雪依

BALAGSO JENNIELYN BAYBAYAN怕柆素

ARISTON JONY GRACE SALVADOR葛思兒

AROBO JESSA LALING菈玲

PIRA MARIEJANE GUZMAN古蔓

EVANGELISTA FRISCIA MAE葛依

共　　同
訴訟代理人
（法扶律師）　朱芳君律師
薛煒育律師

原　　告　DELA CRUZ JOREENA茱莉娜

DE LA PENA LAARNI KRISKA ANONUE VO克思卡

DEL AGUA MA JULIE ANN PRAICO茱莉安

DELA CRUZ MARJIEL瑪琪兒

MENDOZA MARJORIE VIERNES薇兒思

ROJAS JONELMA BUENTIPO恩緹

GABATO FELCARINE JANE CAGAS

GONZALES REAMAR ISIDTO樂艾

LAPUZ AMERY AMURAO阿美莉

FARREN JEAN ALCALA婕安

RAMOS MA VANESSA MARTINEZ維娜思

ANGELES DIVINE GRACE MINOZA蒂雯

MANIPOL MELJIE MORENO美杰

共　　同
訴訟代理人
(法扶律師)　薛煒育律師
被　　告　宏達國際電子股份有限公司

法定代理人　王雪紅
訴訟代理人　朱瑞陽律師
　　許雅婷律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經臺灣臺北地方法院以108年度勞訴字第19號裁定移送前來，本院於民國111年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告娃仁菈、怕柆素、克思卡、阿美莉、婕安、維娜思、美杰各如附表一『本院認定被告應給付之總金額』欄所示之

金額，及自民國一〇八年二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如各以新臺幣壹萬零肆佰肆拾元、陸仟玖佰陸拾元、陸仟玖佰陸拾元、伍仟貳佰貳拾元、玖仟壹佰肆拾參元、肆仟參佰陸拾陸元、柒仟捌佰壹拾元為原告娃仁菈、怕柆素、克思卡、阿美莉、婕安、維娜思、美杰擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

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。經查，本件原告起訴時原係聲明：㈠被告應給付原告等如起訴狀所附附表1「請求金額」欄所示金額，及起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。」（見臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第19號卷第12至13頁、第31至32頁）。嗣迭經原告變更原訴之聲明，最終於本院民國111年1月14日言詞辯論期日當庭變更為：㈠被告應給付原告等如附表一『請求總金額之總額』欄所示金額，及如附表一『請求總金額之利息計算方式』欄所示起訴狀及民事準備七狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。」（見本院卷二第261頁）。經核原告上開所為訴之變更，係屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，於法並無不合，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

㈠、原告等為菲律賓籍，係被告於105年至106年間依就業服務法雇用於被告工廠工作之移工，原告等之勞動權益均適用我國

勞動基準法。原告等於入境前，已於菲律賓簽立勞動契約（下稱系爭契約），兩造關於工時、工資、休假之約定均如系爭契約第3、4、5條所載。詎料，被告為節省成本，竟透過人力仲介要求所有引進之廠工在尚未入境前，簽立勞動契約附加條款（下稱系爭附加條款），系爭附加條款刪除系爭契約第4條第4.5項及第4.6項，而約定「Article 2.2勞工需付每月膳宿費2500元；Article2.3勞工自付來回臺灣之機票款」。多數原告為順利來臺工作，只得於系爭附加條款上簽名；原告金薇莉、雪依、葛思兒、菈玲、古蔓、葛依、蒂雯等人則未曾於附加條款上簽名。原告等來臺工作後，不論是否簽立系爭附加條款，一律遭被告按月非法扣薪新臺幣（下同）2,500元，以抵充膳宿費，依原告等任職之月數計算，遭剋扣之金額如附表一「膳宿費」欄所示；另原告等來回臺灣之機票，亦係由原告等於來臺前自行支付菲律賓幣11,000披索，依工資切結書上所載之匯率0.6896換算，金額如附表一「機票費」欄所示，為新臺幣7,586元。除前開剝削勞工之情事外，原告娃仁菈、怕柆素、克思卡、阿美莉、婕安、維娜思、美杰等7人（下合稱娃仁菈等7人），於105年受僱於被告時，均有連續工作逾7日未休假延長工時之情形，如附表二「連續工作超過七日日期」欄所示之日期，並依附表二「例假日加班時薪」欄、「刷卡上下班時間」欄及「未給付例假日加班費時數」欄所示之時薪及時數計算，原告等均有如附表二「總金額」欄所示之加班費短少情事，亦即被告有未依勞動基準法第36條、第39條規定給付延長工時工資之情形。更有甚者，被告於107年2月起以遭Google併購為由，擬大量解雇本國及菲律賓移工，在此期間被告不斷要求移工簽署自願離職書，以達大量解雇目的。綜上，被告為簡省勞動成本，對於薪資僅有基本工資之弱勢外籍勞工，處處加以剝削。

㈡、又系爭附加條款係被告所預擬，並用於所有勞動關係契約，係屬民法第247條之1之定型化契約條款，而原告等為菲律賓

人士，因家境貧困始離鄉背景至台灣工作，而被告公司則為國內知名企業，資本額高達100億元之上市公司，兩造經濟優劣地位差距懸殊。被告於原告簽訂系爭契約後、無法另擇雇主時，透過菲人力仲介要求原告等簽立系爭附加條款，原告等除了簽名外，別無他途。原告等於系爭附加條款上簽名時，系爭附加條款內容毫無磋商變更之空間，正屬實務見解所稱之「一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地」、「契約當事人之一方於訂約當時，處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而簽訂顯然不利於己之約定者」、「違反平等互惠原則」之情。被告引進年輕、廉價勞動力獲取巨額利潤，本應承擔更多風險及社會責任，卻利用契約磋商之絕對強勢，無視國家保護勞工之規範，利用系爭附加契約條款剝削毫無反抗能力之原告等，系爭附加契約條款無效，無庸置疑。嗣後被告大量解雇原告等，未依勞動契約雇用原告等達三年，導致原告等必須自行承受當初來臺支付之一切費用，卻無法工作獲利，風險亦由原告等自行負擔。綜上，兩造所立系爭附加條款，應認為無效，故被告自不得向原告等收取膳宿費及臺菲來回機票費用，應依民法第179條前項退還之。是本件原告迫於無奈，爰依系爭契約、民法第179條、勞動基準法第22條第2項、第39條規定，提起本件訴訟，請求遭不法剋扣之膳宿費、機票費及未依法給付之加班費詳如附表一。並聲明：㈠被告應給付原告等如附表一『請求總金額之總額』欄所示金額，及如附表一『請求總金額之利息計算方式』欄所示起訴狀及民事準備七狀繕本送達日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告等指摘被告「剝削勞工」、「未依勞動基準法第24條支付延長工時工資」、「未依勞動基準法第38條第4項將特休假折算為工資法給勞工」、「不斷要求移工簽署自願離職書，以達大量解雇目的」云云，均係原告等之空言指摘，被告嚴正否認，原告等並未提出任何證據資料以實其

說，實有舉證責任之不備。另依雇主聘雇外國人許可及管理辦法第43條規定，膳宿費及機票費本得由雇主與外勞基於契約自由原則而自由訂定之，系爭契約係由菲律賓政府所規定之制式版本，而系爭附加條款係原告等與被告基於自由意志另行磋商所得之勞動條件，系爭附加條款之文字內容並非艱澀難懂，且系爭附加條款係原告等於入境前即與系爭契約同時簽署，並經菲律賓政府公證以及我國駐地機構驗證，原告等於菲律賓簽約時，如認為系爭附加條款有顯失公平之虞，本可拒絕簽署或於當地尋求救濟途徑，或可直接拒絕來臺工作，並無任何締約不自由之情事。雖依系爭附加條款之約定，原告等每月需負擔2,500元之膳宿費，然該費用包含當月之住宿費、每日135元之餐費補助、水電費等項目。易言之，被告每月提供給原告等之膳宿補助遠高於原告等每人所負擔之2,500元，故由原告等每人自行負擔2,500元之膳宿費，難謂顯失公平。又外籍勞工自行負擔來臺工作之來回機票，實乃市場之常態，蓋若一概由雇主支付，容易引發逃逸、個人因素提前解約之後果，且實際上，被告對於工作期滿後回國之勞工，均會負擔其回程之機票，故系爭附加條款約定由勞工自付來回臺灣之機票費用，並無顯不合理或顯失公平之處，系爭附加條款之約定未違反民法第247條之1規定而無效之情事。再者，依照104年12月16日公布之勞動基準法第30條第2項前段規定，事業單位實施雙週變形工時只要有經勞資會議同意即可，該同意並無時效之限制。而被告公司內部於89年至107年間訂有勞資會議管理辦法之內規，並依循此辦法進行相關勞資關係之協調與優化，斯時之勞資會議代表亦均有報請主管機關備查。被告於99年5月27日經勞雇雙方於勞資會議中協商同意，明確記載得採雙週變形工時，是被告得於兩週期間內適當調整原定之例假日，其間隔至多可有12日，且該同意既未曾經推翻即繼續有效，故無需再由原告任職時之勞資會議重複進行同意。被告雙週變形工時之排假係扣除正常工時後，將每月可得排定之休息日及例

假日進行總計，再由原告依可得休假之日數進行排定，可知該例休及休息日之時間均符法令。縱如原告所言有加班之情形，亦優於法令給予1.5倍之加班費。原告等於國定假日出勤之日期，依被告於系統中核對後，亦可知悉該國定假日係因原告等調移休假而屬正常工作時間之範疇。準此，被告於排定原告等員工之班表時，本有其彈性調整之空間，甚且縱令被告有要求任一原告於休假日工作，亦均有依法給予相應之工資，故原告等據此主張依勞動基準法請求被告加倍給予工資，顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第215頁、第259至260頁、卷三第109頁）：

㈠、原告等均曾為被告之員工，且由原告等自行支付膳宿費及往返臺菲之機票費用。

㈡、原告等均於入境臺灣前，於菲律賓當地即同時簽立經菲律賓駐台單位MECO驗證之系爭契約。

㈢、原告等均有參與就勞工前往臺灣工作之權利義務、工作規則、道德規範、法規命令、風俗民情，及薪資等相關事宜進行說明之PDOS出國前指導座談會。

㈣、系爭附加條款上之簽名就原告娃仁菈、怕柆素、茱莉娜、克思卡、茱莉安、瑪琪兒、薇兒思、恩緹、GABATO FELCARINE JANE CAGAS、樂艾、阿美莉、婕安、維娜思、美杰部分為渠等所親簽。

四、得心證之理由：

原告主張其等遭被告不法剋扣之膳宿費、機票費，且被告未依法給付之加班費，請求告應分別給付原告等如附表一『請求總金額之總額』欄所示金額及利息等語；乃被告所否認，並以前詞置辯。茲分述如下：

㈠、原告請求被告返還如附表一『請求總金額之總額』欄所示之膳宿費、機票費及其利息部分

1.原告雖主張就原告金薇莉、雪依、葛思兒、菈玲、古蔓、葛

依、蒂雯等人均未在系爭附加條款之簽署云云；被告則辯稱原告葛思兒所簽署之系爭附加條款文件已找不到，惟原告等均有親自簽署系爭附加條款等語，並提出系爭附加條款為證據（見本院卷一第89至137頁）。而參諸證人即楷模國際股份有限公司（下稱楷模公司）負責人蘇美嬌到庭證稱：「（問：針對本件原告因為到被告公司任職，就相關給付部份產生糾紛，就本件原告到被告公司任職一事，你有協助處理，或者這些原告有沒有經過你的協助？）這些原告都是由我們楷模公司處理，因為所有被告公司的員工幾乎都是由我們引進。」、「（問：針對本件兩造就任職期間之膳宿費及機票負擔部分，應由何人負擔，有所爭執，楷模公司在處理這個相關費用由何人負擔，是如何處理？）這些都是我親自處理，有關膳宿費的部分，是依照外國人入國費用及工資切結書上的約定，由員工自行支付每個月2,500元。任職期滿後的機票錢回程由雇主支付，如果中途解約就由勞工自行負擔，來程沒有詳細說明，就統包在仲介費中。」、「（問：你方才講到的工資切結書及附加條款，究竟是勞工在甚麼情況下在甚麼地方簽的？）在國外他們自己國家簽署，在來臺前簽署完畢。應該分成兩段，第一段是國外的仲介公司會根據勞動契約送去他們的政府菲律賓海外就業管理局（POEA）去驗證，驗證完後再拷貝給每個勞工去簽署勞動契約。完成後勞工會依照他們的聲請去上課（PDOS），就是行前說明會，上完課之後，勞工清楚在台灣的權利義務、工作規則及道德規範及法令及風俗民情及薪資說明後，包含如何匯款回國及健康說明，以及在臺灣出發及抵達的注意事項。勞工清楚後才會讓他們簽署工資切結書，沒有簽署附加條款，然後把工資切結書送到POEA驗證完畢後，才去申請簽證，買完保險後，勞工才會安排飛機抵台。這些勞動契約及工資切結書都是勞工抵台後，就會把這些文件親自交到楷模公司的手上，我們把勞工送去體檢，我們必須把這些工資切結書在三天內送到桃園市政府勞工局，勞動局會在7天內會發文證明

有收到這些文件，我們在收到勞工局的這些文件後，必須在勞工入境15日內將文件送到勞動部完成聘雇許可的申請，勞工才可以合法在台灣工作。」、「（問：附加條款甚麼時候簽的？）是勞工在國外確定有錄取，就會請勞工帶文件來簽署，是勞動契約簽署時一併簽署。」、「（問：針對本件目前部分原告就附加條款不是他們簽名，有所爭執，這部分如何能夠知道是不是他們簽名的？）按照過去我們挑選勞工的經驗，國外仲介會準備我們需求人數的三到五倍為人選，我錄取的人數中除正取外會有三分之一的備取，預防勞工體檢不合格或其他因素要重新挑選，所以國外仲介有足夠的人可以挑選，如果勞工不配合，他們可以直接換人，所以沒有必要偽造。」等語（見本院卷二第361至368頁）。則依前開證人蘇美嬌所證述，可知楷模公司為被告公司在海外招募勞工，係於同一流程就大批人員進行招募、舉辦說明會、簽署文件、送件申請，且原告等均係由楷模公司為被告招募來臺工作，原告等均完成行前說明會之課程，並於菲律賓簽署系爭附加條款等文件後，始經楷模公司仲介來臺工作等情；又原告娃仁菈、怕柆素、茱莉娜、克思卡、茱莉安、瑪琪兒、薇兒思、恩緹、GABATO FELCARINE JANE CAGAS、樂艾、阿美莉、婕安、維娜思、美杰等人之系爭附加條款均為渠等所親簽，亦為兩造所不爭執，經核亦與被告所辯相符，應認被告辯稱原告等均有親自簽署系爭附加條款等語為可採。是原告僅以系爭附加條款上簽名行筆之細微差異，及被告無法提出原告葛思兒所簽署系爭附加條款，即主張原告金薇莉、雪依、葛思兒、菈玲、古蔓、葛依、蒂雯等人均未在系爭附加條款之簽署云云，難認可採。

2.原告復主張渠等為菲律賓籍勞工，透過仲介公司至臺灣工作，入境前即於菲律賓同時簽署系爭契約及系爭附加條款，系爭契約第4條第4.5項及第4.6項規定，應由被告免費提供食宿及往返臺菲之機票費用，惟兩造另行簽署之系爭附加條款中則載明須由原告等自行負擔每月膳宿費2,500元、來回

臺灣之機票、每半年之體檢費及每年之居留證費，原告等為順利抵臺工作迫於無奈僅能簽署，系爭附加條款為被告預定用於同類契約之條款而訂定，原告等未有磋商議約之機會而有顯失公平之情形，應屬無效云云。惟：

⑴按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者，民法第247條之1定有明文。其立法理由，乃鑑於我國國情及工商發展之現況，經濟上強者所預定之契約條款，他方每無磋商變更之餘地，為使社會大眾普遍知法、守法，防止契約自由之濫用及維護交易之公平，而列舉四款有關他方當事人利害之約定，而為原則上之規定，明定「附合契約」之意義，及各款約定按其情形顯失公平時，其約定為無效。所稱「按其情形顯失公平者」則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷有顯失公平之情形而言。另定型化契約應受衡平原則限制，係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之「單方利益條款」，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則。

⑵原告等均於當地參加行前說明會而了解在臺灣的權利義務、法令、薪資說明等事項，業據證人蘇美嬌前揭證述在卷，且原告等均有簽署系爭附加條款等情，業經認定如前，而觀諸系爭附加條款其中以中英文約定：「Article 2.2勞工需付每月膳宿費2500元；Article 2.3勞工自付來回臺灣之機票款；Article 2.4勞工自付每半年之體檢費及每年之居留證費」等語（見本院卷一第89至137頁），足見兩造就膳宿費、機票費之約定，於原告等來臺前所簽署之系爭附加條款

已記載清楚，且系爭附加條款所約定之事項，均為原告等來臺工作所必需之開銷，被告為整體營運之考量，要求由原告自行負擔膳宿費及機票費等，難認係片面加重原告責任，或有使原告拋棄權利或限制其行使權利之情。原告等又均為完全行為能力人，應具判斷是否簽訂系爭契約及系爭附加條款之意思能力，倘渠等認為系爭附加條款對其有顯失公平之情，締約前可與原告議約修改，或得選擇不與原告成立勞動契約，由仲介公司仲介其他工作，且原告等之仲介公司並非在外國人仲介服務業享有獨占或寡占地位，原告締約前有充分選擇仲介服務業者、工作或拒絕締約之自由，並非處於無從選擇締約對象或無拒絕締約餘地之情況，而原告復未能證明系爭附加條款尚有何其他違反強制或禁止規定、或悖於公序良俗之情，僅空泛主張渠等為經濟上之弱勢，無與被告磋商之餘地，系爭附加條款顯失公平應屬無效云云，自不可採。

3.據上，原告主張其等遭被告不法剋扣之膳宿費、機票費，請求告應分別給付原告等如附表一『請求總金額之總額』欄之膳宿費、機票費所示金額及利息，自非有據。

㈡、原告娃仁菈等7人請求告應分別給付如附表一『請求總金額之總額』欄所示加班費及其利息部分

1.原告主張：原告娃仁菈等7人於105年受僱於被告時，均有連續工作逾7日未休假延長工時之情形，惟被告卻未依法給付延長工時之加班費，而有加班費短少之情形，金額如附表一「加班費」欄所示等語。經被告辯稱：其業已於99年間經勞資會議通過採行勞動基準法第30條第2項二週變形工時制，是原告之例休及休息日期間均符合法令規範，縱使原告有加班之情形，被告亦已給予加班費，而無加班費短少之情事等語。則原告爭執被告公司業經勞資會議決議通過實施變形工時乙情，依民事訴訟法第277條本文所定舉證責任分配原則，自應由被告就此利己之事實負舉證責任。

2.被告抗辯：其業已於99年間經勞資會議通過採行勞動基準法

第30條第2項二週變形工時制等語，無非係以其所提出被告公司99年5月27日勞資會議簽到表及勞資會議紀錄為據（見本院卷二第391至393頁）。然觀諸前揭被告公司99年5月27日勞資會議簽到表及勞資會議紀錄之內容，僅記載「勞資會議同意工作時間相關規定，公司須依法執行（法條如下），出席為9人，同意為6人，超過3/4同意……關於勞基法第30.30-1.32條文討論決議之會議紀錄已佚失，本次勞資會議重新進行確認」等語，及附上勞動基準法第30、30-1、32條之條文，並無任何關於會議討論工作時間之調整分配或經決議通過之事項等紀錄內容。而依桃園市政府110年5月7日府勞條字第1100106538號函檢附之被告公司99年第4屆勞資會議之代表名冊（見本院卷三第194至196頁），固與被告所提出被告公司99年5月27日勞資會議簽到表之成員相符，然依前揭被告公司99年5月27日勞資會議簽到表、勞資會議紀錄之內容，至多僅能證明當日參與勞資會議之人員，及「勞資會議同意工作時間相關規定，公司須依法執行」等節，是被告抗辯：其業已於99年間經勞資會議通過採行勞動基準法第30條第2項二週變形工時制等語，難認有據。

3.被告另抗辯：於原告任職被告公司期間，被告公司依法核備之工作規則均規定兩週變形工時之規定，故被告公司之工時得適用兩週變形工時等語。然觀諸桃園市政府110年5月7日府勞條字第1100106538號函所檢附被告公司之工作規則，雖於第44條中有載明：「經勞資會議同意，工作時間如下：一、每週正常工作時間不超過四十小時，每工作四小時給予三十分鐘休息時間，除製造相關部門上班時間依照製造工作排程，其他部門人員彈性到班時間為8:30~9:30，當日有特別情況最遲不超過10:00，每週工作五天。二、若因為工作需要，經工會同意，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每週工作總時數不超過四十八小時。」等語（見本院卷三第174頁）。惟依前揭工作規則第44條之規定內

容，並無從據以認定被告公司是否或何時經勞資會議決議通過實施變形工時，且被告復未能提出其他證據證明其確已合法透過勞資會議程序通過施行二週變形工時制，自難據此為對被告有利之認定。準此，被告上開抗辯，洵不可採。

4.依原告娃仁菈等7人所主張被告未給付例假日加班費之日期（即如附表二「連續工作超過七日日期」欄所示日期），所適用之105年12月21日修正前之勞動基準法第24條規定：「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：一、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。二、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。」；第36條規定：「勞工每七日中至少應有一日之休息，作為例假。」；第39條中段規定：「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」。而原告娃仁菈等7人主張渠等於105年任職被告公司期間，連續工作逾7日之日期如附表二「連續工作超過七日日期」欄所示，例假日延長工作之時數則如附表二「刷卡上下班時間」欄及「未給付例假日加班費時數」欄所載；又原告娃仁菈等7人之月薪為20,008元，換算後平日每小時工資為如附表二「一般工作時間時薪」欄所示之83.37元，例假日每小時工資則為如附表二「例假日加班時薪」欄所示之166.73元等情，且上開計算之月薪、時薪、上下班刷卡時間及連續工作超過7日之日期等節，均為被告所不爭執（見本院卷三第264頁），又被告抗辯：被告公司之工時得適用兩週變形工時等語，並不足採，業經認定如前，則前揭規定，原告娃仁菈等7人就前揭「連續工作超過七日日期」之工作時數，主張被告應依105年12月21日修正前之勞動基準法第24條第1款、第36條、第39條中段規定，給付如附表一「加班費」欄所示金額之例假日加班費（計算式詳如附表二），應為有理由。

5.末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權

人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條定有明文。經查，娃仁菈等7人請求被告給付前揭加班費項目有理由之部分，係於起訴時即已請求之部分，自應以起訴狀繕本送達翌日為利息計算日，並屬不確定期限之債權，且以支付金錢為標的，則原告主張被告應給付自起訴狀繕本送達翌日即108年2月13日起（見臺灣臺北地方法院108年度勞訴字第19號卷第230頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依系爭契約、依105年12月21日修正前之勞動基準法第24條第1款、第36條、第39條中段規定，請求被告應給付原告娃仁菈等7人如附表一『本院認定被告應給付之總金額』欄所示之金額，及自108年2月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。又本判決所命給付係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2 項規定，依職權宣告假執行及被告得供擔保免為假執行。原告其餘請求既經駁回，其假執行之聲請已失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經本院審酌後，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　2　　月　　9　　日

民事第三庭　　法　官　張世聰

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（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　111　　年　　2　　月　　11　　日

書記官　顏崇衛