

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第15號

原告 CHAN JOAN LAPINA
訴訟代理人 賴淑玲律師(法扶律師)
被告 集凱科技股份有限公司
法定代理人 詹桂英
訴訟代理人 郭昌凱律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹仟伍佰捌拾捌元，及自民國一百零八年十月三十一日起至清償日止，按年息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一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣壹仟伍佰捌拾捌元供擔保後，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項第3款定有明文。本件原告於起訴後，將聲明第一項「被告應給付原告新台幣（下同）1,087,748元，及其中1,070,808元自民國（下同）108年10月31日起、其中16,940元自起訴狀繕本送達被告之翌日起，均至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」，減縮為「被告應給付原告1,001,108元，及自108年10月31日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」（見本院卷二第247頁），合於前述規定，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：

(一)原告為菲律賓籍人士，自102年12月10日起透過人力仲介來

01 臺受僱於被告，擔任裁縫人員，106年度之約定月薪為
02 21,009元，有勞動契約可稽，其他各年度月份之工資亦均應
03 以法定基本工資計算。原告任職被告後，才發現被告是血汗
04 工廠，曾有多次違規遭主管裁罰紀錄。兩造間勞動契約約定
05 每天工作時間不得超過8小時、每週不得超過40小時，但事
06 實上，原告之工作時間為8:00-18:00（中間休息1小時）及
07 18:30-20:30，合計每天工作11小時，且週六休息日及例假
08 日也要上班9小時（工作時間為8:00-18:00，中間休息1小時
09 ），直到106年1月1日起實施一例一休制度之後，才不用在
10 週日上班，但週六休息日仍然照常上班9小時，國定休假日
11 則偶爾需要加班，但被告卻從來未曾給付加班費，直到被告
12 於107年12月遭到勞動檢查之後，被告才於107年12月之工資
13 中補發107年11月26-28日之平日加班費共186元及11月24日
14 週六之假日加班費427元，此有工資明細表可稽。原告之勞
15 動契約已於108年12月9日屆期終止，且原告業已返國。

16 (二)108年10月30日雙方在新北市政府進行勞資爭議調解，被告
17 同意補足加班費之計算差額及返還部分扣薪，此有調解紀錄
18 可稽，但事後僅補發108年1月之春節扣薪6,202元，及在原
19 告離境時補發48,257元，惟被告補發金額與應給付金額相距
20 甚大。為此，原告提起本件訴訟，並主張依勞基法第22條第
21 2項前段、第24條、第38條、第39條，請求被告返還食宿費
22 之扣款247,032元、春節放假扣款11,636元、特別休假扣薪
23 13,099元，並給付平常工作延長工時之加班費472,302元、
24 休息日（週六）工作之加班費311,986元、國定休假日工作之
25 加班費16,913元、未休特別休假之工資7,832元，扣除被告
26 曾給付部分金額後，餘額共計1,001,108元。

27 (三)併聲明：1.被告應給付原告1,001,108元，及自108年10月31
28 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.請准予宣
29 告假執行。

30 二、被告抗辯：

31 (一)膳宿費扣款部分：

- 01 1.被告與原告所簽訂之勞動契約第5條雖記載免費提供食宿
02 云云，惟系爭契約係菲律賓官方所制定之定型化契約，被
03 告身為雇主並無法選擇，且系爭契約簽署後須經菲律賓官
04 方驗證，被告並無磋商及修改之能力又關於給付膳宿費之
05 約定，比對其他來台工作之印尼、泰國及越南等外籍勞工
06 的勞動契約，皆得約定由外籍勞工給付膳宿費，甚者，行
07 政院勞工委員會96年7月13日勞職外字第0960506354號函
08 及新北市政府勞工局編制手冊，對於外籍勞工膳宿費亦以
09 5,000元為規定上限，均表示勞動部肯認以收取膳宿費而
10 提供食宿為原則。為此，勞動契約免除原告給付膳宿費之
11 責任，並要求被告免費提供食宿之內容，已與勞動部及其
12 他國籍外籍勞工之勞動契約得收取膳宿費之約定大相逕庭
13 ，勞動契約該部分規定實有顯失公平之情形，故依民法第
14 247條之1第1款，該部分約定應屬無效。
- 15 2.勞動契約簽訂後，原告於菲律賓也有簽訂「工資切結書」
16 ，其第六點略以：「外國人已充分瞭解來臺前與雇主協議
17 約定如下：1.每月工資為NT\$19,047元；2.膳宿費：每月
18 NT\$4,000元」。工資切結書除有中英對照文字外，並有原
19 告之簽名及蓋印，且經菲律賓官方驗證蓋章，然膳宿費由
20 雇主無償提供之規定，係屬有利於原告之請求權，如原告
21 事後自行放棄該項請求權，而同意由原告自行負擔膳宿費
22 ，應解釋為兩造業已合意變更勞動契約第五條之約定。
- 23 3.縱認勞動契約有效（被告否認），原告來臺工作前即已簽
24 署工作切結書，若對工資切結書內容有不滿，在來臺前皆
25 可決定不要來工作。且原告於每個月領取薪資時皆知悉有
26 扣除膳宿費，依經驗法則，被告若有不當扣取膳宿費，本
27 應在工作之初即向雇主或翻譯人員提出不當之處，原告於
28 102年12月10日起任職，卻直到108年10月30日始提出膳宿
29 費勞資爭議，期間已將近6年之久，就在原告聘僱期限6年
30 屆滿前才提出上開請求，顯有違誠信原則，並有權利濫用
31 之虞。

01 (二)春節放假扣薪部分

02 被告已於原告105年1月上期薪資表，給付原告6,199元，故
03 於105年1月下期薪資表中將上期已給付款項6,199元扣除。
04 而106年1月及107年2月所扣除2,000元、1,335元，亦為被告
05 公司當月上期已給付予原告，故關於原告上開請求並無短少
06 給付。

07 (三)特別休假扣薪部分

08 原告於106年9月16日至9月30日申請事假返國，此有106年度
09 原告從業人員請假單可證，員工請事假本不支薪，當時誤扣
10 假日9月16日、17日、23日、24日共四日薪資（106年9月30
11 日為補班日，調至10月9日國慶連假彈性放假），已於108年
12 12月6日補足2,800元予原告。而原告於108年4月2日至4月12
13 日也申請事假返國，有108年度原告從業人員請假單可證，
14 該期間扣除休假日為請事假7日，則被告公司無誤扣原告108
15 年4月薪資，故關於原告上開請求並無短少給付之情事。

16 (四)加班費部分

17 被告與員工約定採加班申請制，由員工提出加班申請單，經
18 主管確認許可後，於攷勤表打卡紀錄加班時間，被告始依攷
19 勤表紀錄給付加班費。依被告所留存之原告攷勤表紀錄，皆
20 已按紀錄給付薪資及加班費，倘原告仍主張有加班之事實，
21 應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等情事
22 ，盡舉證之責。

23 (五)未休特別休假工資部分

24 被告於每年春節將原告未休之特別休假折算7日工資給付予
25 原告，因此，原告年資第三年至第五年之特別休假未休折算
26 工資均於108年12月4日補足原告。另年資第六年之特別休假
27 為15日，原告已申請4日特休假，故剩餘11日特別休假未休
28 折算工資亦於108年12月4日給付予原告，故關於原告上開請
29 求並無短少給付。

30 (六)併聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
31 決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

01 三、兩造不爭執事項：（本院卷第252頁）

02 (一)原告從102年12月10日起受僱於被告公司，依照基本工資計
03 算薪資，最後任期到108年12月9日。

04 (二)原告任職被告公司每個月都有扣食宿費用4000元。

05 (三)對原證1-7及被證1-7形式真正均不爭執。

06 四、本件爭執點：

07 (一)原告請求返還食宿費扣款247,032元，有無理由？

08 (二)原告請求返還春節放假扣款11,636元，有無理由？

09 (三)原告請求返還特別休假扣薪13,099元，有無理由？

10 (四)原告請求給付平常日工作延長工時加班費472,302元，有無
11 理由？

12 (五)原告請求給付休息日（週六）工作加班費311,986元，有無理
13 由？

14 (六)原告請求國定休假日工作加班費16,913元，有無理由？

15 (七)原告請求未休特別休假工資7,832元，有無理由？

16 五、本院判斷如下

17 (一)就原告請求返還食宿費扣款247,032元部分

18 1.為保障外籍勞工來臺工作所得權益，雇主聘僱外國人許可
19 及管理辦法（下稱聘僱外國人辦法）第27條第1項第5、7
20 款、第43條第1項規定，外籍勞工申請來臺簽證，應提出
21 經本國主管部門驗證之工資切結書、簽妥之勞動契約，使
22 外籍勞工得以瞭解來臺工作得應負擔之相關費用及得領取
23 之薪資；雇主依勞動契約給付外籍勞工之工資，應檢附印
24 有中文及該外籍勞工本國文字之薪資明細表，記載實領工
25 資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外籍勞工
26 應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費
27 、職工福利金或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目
28 及金額，交予該外籍勞工收存，資以為核對雇主有無依約
29 給付工資之證明。

30 2.原告主張依106年12月19日簽訂的系爭勞動契約第5條規定
31 ，應由被告免費提供食宿（見本院卷一第34頁），但兩造

01 簽訂系爭勞動契約前，於原告來台之前之102年11月22日，
02 兩造另行簽署的「外國人入國工作費用及工資切結書」（
03 下稱工資切結書），其中第6條以中英文約定每月工資1萬
04 9047元、膳宿費每月4000元，該工資切結書均由原告親自
05 簽名及蓋指印，並經菲律賓政府機關驗證蓋章，應可認係
06 出於當事人真意，有工資切結書可稽（見本院卷一第163
07 -173頁），足見兩造就膳宿費之約定，於原告來台前的工
08 資切結書已經記載清楚，且該項約定，對原告也無顯失公
09 平之處，是基於契約自由原則，該工資切結書自屬有效。
10 之後，原告於105年12月11日再次簽訂的工資切結書，也
11 同樣記載「膳宿費每月4000元」一語（見本院卷二第225
12 頁），且原告於6年任職期間對於每月扣款4000元一節，
13 也都未曾表示異議，均足以佐證原告確實同意該項勞動條
14 件。

- 15 3.再者，行政院勞工委員會102年4月12日勞職管字第101003
16 6916號函釋「雇主原則上應依勞動契約給付約定工資、按
17 約定金額扣除膳宿費及按約定負擔外國人來臺（返國）機
18 票費，主管機關於實施工資檢查時，倘發現勞動契約約定
19 之內容與工資切結書約定內容不一致，應以較有利於外國
20 人之約定，作為工資檢查之準據」，其說明第四點記載「
21 另按本辦法（即聘僱外國人辦法）第27條第1項第5款及第27
22 條之1第1項第4款規定，工資切結書係第2類外國人申請入
23 國簽證及雇主辦理第2類外國人入國通報檢查之應備文件
24 ，其功能除上述作為工資檢查之準據外，尚有使外國人於
25 入國前即瞭解來臺工作須負擔之相關費用，以及作為認定
26 外國人力仲介公司及國內私立就業服務機構有否違反法令
27 ，收取規定標準以外之費用之準據，故仍應維持。」（見
28 本院卷一第259-260頁），準此，上開函釋在於避免勞工
29 來臺後，任意由僱主變更勞動契約所為之解釋，因此，外
30 籍勞工來臺前已充分審酌勞動條件是否適當，作為其決定
31 是否來臺工作之意願，自不得再以來臺前簽訂之工資切結

書對其不利，而否認其效力。故原告於來臺前已簽定工資切結書，之後又以重簽一份相同內容的工資切結書，自應受其拘束。從而，原告雖引用行政院勞工委員會上述6號函文主張系爭勞動契約若與工資切結書中關於膳宿費約定不同時，應採用優於勞工之約定云云，自不足為其有利之認定。

(二)原告請求返還春節放假扣款11,636元部分

1.原告主張任職時春節期間雖照常放假，但被告卻會在當月份扣除原告之部分工資，應返還原告104-107年度之春節扣款合計11,636元（6,712元+1,588元+ 2,001元+ 1,335元），並提出薪資單、計算附表為證（見本院卷一第45-93頁、卷二第43-45頁）。被告則辯稱是在該年度春節時，將月薪分為上下二期，「上期」先提前給付，讓員工有錢可以用，所以在「下期」正常發薪日時予以扣回，並無短少給付等語。

2.惟查，

(1)依被告所提出原告任職期間（103年10月起至108年12月止）的薪資表所載（見本院卷一第279-407頁），原告確實先後於104年2月工資中遭扣款6,712元、105年1月遭扣款1,588元、106年1月遭扣款2,001元、107年2月遭扣款1,335元。

(2)以105年為例，原告自104年7月1日調整基本工資為20,008元後，於當年7月至12月均按月領取20,008元，於105年1月工資中（見本院卷一第309-311頁），被告先於「上期」薪資表中給付6,199元，故於「下期」薪資表中，薪資「應領合計」欄即包括「薪資上期6,199元」、「薪資下期3,064元」合計後的金額為20,008元，故被告所稱先提前給付一節，應屬可採。從而，被告於該月份「下期」薪資表中扣回「薪資上期6,199元」，僅給付原告當月薪資8,207元，即無溢扣情形，而原告對此105年1月薪資情形也不再爭執（見本院卷二第17

頁)。

(3) 原告所主張的104年2月工資中遭扣款6,712元、106年1月遭扣款2,001元、107年2月遭扣款1,335元的三筆款項，也跟105年1月薪資情形相同，在薪資表中都有列出「薪資上期6712元」（見本院卷一第287頁）、「工作津貼 salary 上期2,001元」、「工作津貼 salary 上期1,335元」（見本院卷一第57、72頁），既然原告對上述105年1月薪資情形不再爭執，此部分相同給薪方式即應為相同的認定，故原告此三筆款項，自不得請求被告返還。

(4) 至於原告所主張105年2月遭扣款1,588元部分，被告僅於該月薪資表記載「扣上期預領1588元」，並無如前述4筆款項提出經原告簽收「薪資上期」的薪資表為證，也無其他證據證明原告確實曾於該月份預領1588元，也未就此筆款項詳細說明過程，自應為原告有利之認定，故被告自應返還此筆款項。

(5) 從而，原告請求返還105年2月扣款1588元部分，為有理由，應予准許，其餘請求款項，無法准許。

(二) 原告請求返還特別休假扣薪13,099元，及特別休假未休工資7,832元部分：

1. 返還特別休假扣薪13,099元部分

(1) 原告主張於106年9月16日至9月30日申請特別休假返回菲律賓探親，扣除週六、日五天(9月16日、17日、23日、24日、30日)，原告乃申請特別休假10天，但是被告卻不准原告申請休假，強迫原告改為申請事假15天，並將106年9月之工資減半發給，短付10,509元。另外，原告於108年4月申請特別休假7天返鄉探親，但被告又以原告請事假7天為由，將其108年4月之工資扣減5,390元。以上扣薪共15,899元，但被告已於108年12月4日補發106年誤扣假日薪資4日共2800元，自應再返還扣薪13,099元。

01 (2) 查原告自102年12月10日起任職被告，到105年12月10日
02 已工作滿3年，依修正前勞基法第38條規定，享有10日
03 特別休假，到107年12月10日已工作滿5年，依修正後勞
04 基法第38條規定享有15日特別休假。故原告於106年9月
05 16日至9月30日、108年4月間分別因返鄉請假10日、7日
06 ，確實可得使用特別休假，以取得請假當月份不被扣薪
07 的利益。

08 (3) 依被告提出的107年、108年員工請假單所載（見本院卷
09 一第239-245頁），原告請假時需填寫中英對照的請假
10 單，寫上姓名、勾選假別（包含病假、事假、特別休假
11 ）、填寫請假原因，並經雇主簽名才完成請假手續。但
12 就原告於106年9月16日至9月30日、108年4月間分別因
13 返鄉請假10日、7日一事，被告並無提出上述經原告簽
14 名的員工請假單，僅提出「從業人員請假單」二份（見
15 本院卷一第183、187頁），而請假單上也只有以中文記
16 載請假事由為「事假」，並無英文事由，也無經原告簽
17 名確認、勾選假別，自難認定原告是選擇須扣當月薪資
18 的「事假」，而非不扣薪資的「特別休假」，故被告抗
19 辯原告確有選擇請事假返鄉云云，缺乏證據證明，無法
20 採信。

21 (4) 原告既然有請特別休假的權利，並主張是請特別休假返
22 鄉，被告自無法依照不支薪的事假扣款，而依被告提出
23 的薪資表所載，被告於106年9月之工資只有發給10,500
24 元，短付與當時基本工資21,009元的差額10,509元；另
25 外，被告也於108年4月之工資扣減事假7天共5,390元（
26 見本院卷一第355、391頁），故被告自應返還此二筆扣
27 薪共15,899元予原告，扣除原告自認被告已於108年12
28 月4日補發106年誤扣假日薪資4日共2800元後（見本院
29 卷二第27頁），被告自應再返還原告扣薪13,099元。

30 2. 返還特別休假未休工資7,832元部分：

31 (1) 原告主張於102年12月10日到職，應享有特別休假天數

共67日（詳如附表七，見本院卷二第47-48頁），但被告均不准原告申請特別休假，被告雖曾結算給付部分特休未休工資，但迄今仍有工資共計7,832元未給付（即103、104年度7日未休共4,669元、106年度14日未休共10,267元、107年度3日未休共2,310元、108年度15日未休共11,550元，扣減被告先後於108年2月1日發放5,131元、108年12月4日發放12,032元、8,470元後，未發餘額為7,832元）。

- (2) 惟查，因原告於108年12月9日期滿終止勞動契約，故雙方曾於108年12月4日會算有關原告103年至107年、108年特別休假未休工資，依該兩份中英文對照的付款憑單所載（見本院卷一第237、247頁），被告均曾於103至107年度春節時各給付特休7日的工資，再依短少天數核發105年3日、106年7日、107年7日、108年11日特休未休工資12,032元、8,470元，該兩份付款憑單既然均記載英文，且均經原告簽名並蓋指印，自應認定為真實。
- (3) 因此，原告既然已經領取103、104年度各7日特休未休工資，故此部分再重複請求，自無法准許。至於105年度，原告已先後共領取10日特休未休工資6670元，既然原告改以此10日特別休假返國度假，自應返還被告此筆已領取的款項。至於106年度，原告既然已經先後領取共14日的特休未休工資，故此部分再重複請求，也無法准許。至於107年度，原告除了以7日特別休假返國休假外，另自認請特別休假4日（見本院卷二第47頁），即共休特別休假11日，但原告已經領取14日的特休未休工資，即應返還被告11日特休未休工資8063元（ $733 \times 11 = 8063$ ）。至於108年度，原告已請4日特別休假，也已經領取其餘11日特休未休工資共8470元，被告已經給付完畢。
- (4) 以上，原告不僅無法再向被告請求給付特休未休工資，並應將105年度所領取10日特休未休工資6670元、107年

度所領取11日特休未休工資8063元返還被告，金額共計14,733元。

- 3.從而，原告既然於本件訴訟中變更雙方於108年12月4日會算有關原告103年至108年特別休假未休工資的基礎（即原告於106年9月、108年4月間分別因返鄉請「特別休假」10日、7日，而非假單所列的「事假」），自應依本院重新計算的結果認定特別休假扣薪，以及特休未休工資。而如上所述，原告雖得請求被告給付特別休假扣薪13,099元，但也應返還重新計算後所溢領的特休未休工資14,733元。兩者相抵後，原告不得再請求返還特別休假扣薪13,099元，也無法請求給付特別休假未休工資7,832元。

(四)原告請求給付平常日工作延長工時之加班費472,302元、休息日（週六）工作之加班費311,986元、及國定休假日工作之加班費16,913元部分：

- 1.原告主張依勞基法第24條、第39條規定，原告自102年12月10日受僱起至108年9月30日之平常工作日，每天均工作11小時，從上午8時至下午6時（中間休息1小時），加上晚間6時30分至8時30分，扣除正常工時8小時，每天加班時數為3小時；自108年10月1日至108年10月15日改為每天加班1小時，10月16日加班2小時、10月17日加班2.5小時、10月18日加班1小時、10月21日加班1小時。故請求自103年10月1日起平常工作日之加班費（計算方式詳如附表二），總金額為472,915元，扣除107年12月已補發之加班費613元，被告應再給付原告472,302元。另被告均要求原告在週六工作9小時，但並未給付加班費，故被告應給付原告於週六工作之加班費共計311,986元。又被告在106年1月1日實施一例一休制度之前，要求原告在國定假日均需工作9小時，亦應給付原告於國定休假日工作之加班費共計16,913元。（計算式如附表二、三、四所示，見本院卷一第23-27頁）。

- 2.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任

，民事訴訟法第277條前段定有明文。次按雇主並非當然有要求勞工延長工作時間之權利，雇主之要求，尚應得工會或勞工之同意，而勞工提供勞務之目的，在於獲得工資，勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務，係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理，因此，勞工主張有加班之事實者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、依雇主指示提供勞務等節，盡舉證之責（最高法院101年度台上字第792號判決、93年台上字第2565號裁定意旨參照）

3.原告請求加班費之部分，兩造約定每日工作時間為上午8時至下午5時，中午休息1小時，故原告每日工時為8小時，此亦有原告之攷勤表可稽（見本院卷一第189-228頁）。又依原告攷勤表紀錄，並無其所主張的加班紀錄存在，故無法直接依勞動事件法第38條規定推定原告確有加班的事實存在。而被告抗辯如有加班之需求，被告與員工約定採加班申請制，由員工提出加班申請單，經主管確認許可後，蓋於攷勤表打卡紀錄加班時間，被告始依攷勤表紀錄給付加班費等情，此亦有原告（員工編號2161）先後於107年11月30日、12月1日、12月3日、12月4日、12月7日之員工加班申請單可稽（見本院卷一第229-233頁）。因此，原告主張每日工作時間長達11小時，且週六休息日及例假日也須加班，依照前述最高法院見解，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等情事，盡舉證之責。

4.依原告所提出自行側錄之影片光碟內容（見本院卷一第505頁），並無原告於所主張的加班期間有提供勞務的畫面，並且原告所提供影片之時間僅為107年11月26日至同年12月27日間，及108年10月14日至同年10月25日間，該

01 期間依據被告公司提出之員工加班申請單（見本院卷一第
02 229-233頁、卷二第231-235頁），被告集凱公司該期間因
03 訂單趕工之故，有請求員工加班，並有簽具員工加班申請
04 單，然並非每名員工皆得自由選擇加班，公司會依照現場
05 需求及每名員工之表現提出加班之請求，此參照員工加班
06 申請單之員工編號每日皆不盡相同可證。

07 5.原告於107年12月23日加受勞工局人員訪談時，雖主張「
08 公司提供的9月到11月出勤表，僅有周一至周五8:00
09 -17:00的部分，沒有我周一至周五晚上及周六的加班紀錄
10 。每天只有上午上班是自己打卡，其他都是領班代打卡」
11 等情，此有訪談紀錄可稽（見本院卷一第39頁）。但依照
12 本院當庭勘驗原告所提出上述影片光碟結果，107年12月
13 11日、107年12月14日、107年12月25日於原告接受訪談前
14 後三日影片中，都有出現外籍女性員工於晚間加班將近九
15 點左右親自拿打卡單準備打卡的畫面，並無「都是領班代
16 打卡」的情形，此有勘驗筆錄可稽（見本院卷二第286頁
17 ），且原告於所提出的光碟中「加班影片」檔名下，也分
18 別註記上述三日「有打卡」，則原告於接受訪談時所述有
19 關該三個月的工作內容是否真實，仍有疑問。再對照原告
20 攷勤表於上開日期均無加班打卡記錄，即無法認定原告確
21 有加班之事實存在。

22 6.證人劉榮春雖曾到庭證稱：「（原告是否於平常日加班？
23 其加班之時數）我們剛認識的時候是透過通訊軟體認識的
24 ，我們要聊天的時候，都要等到原告加班完之後，大概在
25 晚上九點過後。」、「（這種情形是每天嗎？）幾乎每天
26 。」、「（週六、日及國定假日的情形？）她星期六也要
27 上班，國定假日也要上班，星期日是偶爾要上班，他國定
28 假日有上班的時候就沒有辦法來到宜蘭，他會來宜蘭過夜
29 玩找我，有時候我也會來土城，但是他如果加班，我就沒
30 有辦法來找他。」、「（原告週六和國定假日加班，你知
31 道原告加班的時間點嗎？）週六是早上八點到下午六點，

01 國定假日早上八點到下午六點，都是一樣時間。」、「（
02 你何以知道時間？）一定要等到原告下班，我才可以跟她
03 聯絡，我也在前一天就知道原告要加班。」等情（見本院
04 卷一第269-271頁），足見證人劉榮春因長期居住於宜蘭
05 縣，只有在原告告知週日不加班時，有時候才會到新北市
06 土城區被告公司所在地找原告，至於原告平日、周六日及
07 國定假日有無加班，都是經由原告以通訊軟體告知，再參
08 照證人劉榮春證稱：「（你有曾經到過被告公司廠內嗎？
09 ）沒有，但是有一次，他們在成衣拍賣的時候，我有進去
10 過一樓。」一語（見本院卷一第271頁），顯然就原告有
11 無加班的事實，證人劉榮春並未於原告工作地親自見聞，
12 都是經由原告以通訊軟體轉述，是否屬實，仍有疑問，自
13 無法以其證詞作為原告確有加班的證明。至於證人劉榮春
14 所提供其與勞檢員或新北市勞工局員工之對話內容等資料
15 （見本院卷一第429-503頁），僅為證人劉榮春單方面認
16 為被告公司有違反勞基法之說詞，從資料中無法證明原告
17 確有加班之事實。另外，證人劉榮春雖又提出被告公司與
18 員工之錄音檔及譯文（見本院卷一第419-420頁）、108年
19 9月份「車縫品檢整燙人員工資明細」等文件（見本院卷
20 一第423頁），但該錄音檔及譯文語意內容並不明確，該
21 份工資明細也只有1個月，且無法以週五工作數量紀載較
22 多就直接認定原告必然於周六、日加班一事，均無法據此
23 證明原告於所主張的期間確有加班之事實存在。

24 7.從而，原告就其所主張的加班事實，仍缺乏證據證明，故
25 此部分請求，無法准許。

26 六、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項前段，請求被告返還
27 105年2月春節放假扣款1588元，及自108年10月31日起至清
28 償日止，按年息百分之五計算之利息部分，為有理由，應予
29 准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

30 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
31 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求

01 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
02 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上
03 開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告
04 敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。
05 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
06 與判決結果無涉，不再一一論述。

07 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 109 年 8 月 26 日
09 勞動法庭 法官 劉以全

10 以上正本係照原本作成。

11 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
12 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 109 年 8 月 26 日
14 書記官 蔡忠衛