臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞簡字第9號

原　　告　林家亨
訴訟代理人　李明益律師
被　　告　大增建設股份有限公司
法定代理人　許耀仁
訴訟代理人　鄧國璽律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109 年10月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108 年8 月8 日起受僱被告，擔任預拌混凝土車（下稱水泥車）司機，月薪約新臺幣（下同）3 萬至4 萬元，並於109 年2 月29日離職。被告於原告受僱期間，無故扣薪、要求原告負擔清潔費及漏料費用、未給付平日、例假日及國定假日之加班費，應給付原告下列款項：

㈠被告要求原告每月打2 次黃油保養車輛，原告自108 年8 月至109 年2 月共7 個月，自費請保養廠保養，每次支出350 元，合計4,900 元（350 元x每月 2 次x 7 月），兩造間具有委任關係，依民法第546 條第1 項規定，請求被告償還打黃油14次之必要費用4,900 元，縱認不具委任關係，原告亦得依民法第176 條第1 項規定請求被告償還。

㈡原告任職期間，被告並未要求原告清洗水泥車桶身，被告於原告申請離職時，始要求原告將水泥車桶身清洗乾淨，因桶身是密閉空間，基於安全問題，原告遂要求被告提供進人密閉空間應有的通風及衣著設備，原告才願意進入桶身內清洗，被告事後竟於原告109 年2 月份薪資中，預扣桶身清洗費用4,500 元，然水泥車乃被告所有，應自行負責清洗水泥車桶身，是被告委外清洗桶身，不應由原告負擔，屬不當扣款，原告自得請求返還工資。

㈢安全獎金每月最高為5,000 元，原告縱於108 年8 月、11月間及109 年1 月間超載違規、發生交通事故，仍係為處理被告事務，卻遭被告扣除安全獎金9,000 元（每次3,000 元，共3 次），另原告於108 年12月26日發生車禍事故，被告向保險公司申請出險並於109 年1 月扣發原告之安全獎金5,000 元，然車禍事故屬意外事故，不能扣原告之安全獎金，且無扣款依據，是原告自得請求被告返還工資14,000元（9,000 元＋5,000 元）。

㈣原告駕駛水泥車分別於108 年9 月2 日、7 日發生漏料情形，係桶子反轉及水泥車本身問題所致，不能要求原告負責，然原告需繳納漏料損失3,450 元予被告，顯不合理，被告應依民法第176 條規定返還該3,450 元予原告。

㈤原告於108 年9 月7 日，駕駛水泥車沿國道行駛，途中因被告之水泥車發生問題，導致自動卸料，嗣經高雄市交通事件裁決中心開立罰單9,000 元，被告竟要求原告負擔該罰款9,000 元，原告迫於無奈交付現金9,000 元給予被告，實屬不當苛扣，依民法第176 第1 項之規定應返還予原告。

㈤兩造並未約定薪資結構之計酬方式包含對於勞工延長工作時間之合理補償，原告依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1 項第1 款、第2 款、第36條、第39條規定，請求被告給付108 年8 月至109 年2 月之加班費114,012 元（計算式詳如附表所示），與上開項目合計149,862 元。為此，爰依民法第546 條第1 項、第176 條及勞基法第第24條第1 項第1 款、第2 款、第36條、第39條之規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告149,862 元，及自109 年8 月28日起（109 年8 月27日言詞辯論翌日）至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告擔任水泥車司機，工作內容即配合工地興建期程運送裝卸水泥、保養及清洗水泥車，且其工作有特殊性，以件薪制計算薪資，即已包含延時工時及例假未休工資補償，分別定於高雄楠梓拌合場司機管理規則（下稱系爭管理

規則）、高雄楠梓拌合場員工待遇辦法（下稱系爭待遇辦法），經面試人員即司機班長董哲昆於面試時說明，並有公告，是原告受僱時知悉系爭管理規則、待遇辦法，方簽屬定期勞動契約書（下稱系爭勞動契約），於受僱期間均未提出異議，默示同意此勞動條件，與雇主繼續勞動契約關係：

㈠依系爭管理規則第2條至5條，原告應盡保養職務，且對水泥車進行每月2次上黃油為保養義務，原告能利用待工時間處理，被告已提供黃油、黃油槍，司機班長可協助原告操作完成保養，原告完成上黃油保養工作並不困難，原告怠於親自執行黃油保養，請保養廠處理，本應由原告自行負擔費用，原告亦未證明實際已支出4,900元。

㈡系爭勞動契約第4條約定原告應執行拌合場設備維護，且原告離職時必須交還及回復所有工作器物，即包括水泥車回復至桶身未有水泥殘留之狀態，被告有相當安全之維護設備，且水泥車桶身確有殘留混凝土790kg需清除，被告離職時拒絕回復，致被告另行委外處理支出費用4,500元，應由原告負擔而由薪資扣除。

㈢安全獎金每月最多5,000元，為恩惠性給與，其中2,000元已列為每月經常性給付，僅3,000元作為每月考核評比核發基準，以執行職務是否有違反規定，倘當月有超載遭開立罰單或其他事故時需扣發安全獎金，以此達到基於駕駛安全而設獎勵目的，並對司機駕駛安全作為有所約束。被告於108年8月、11月及109年1月未核發安全獎金各3,000元，合計9,000元，乃因原告於108年8月、11月、12月間發生超載遭開罰單、交通事故，又原告主張因108年12月26日事故扣發109年1月之安全獎金5,000元，與事實不合。

㈣原告於108年9月2日裝料前桶子反轉、於108年9月7日未留意桶身微寸動，致漏料分別損失1,700元、1,750元，合計3,450元，係原告操作不當，無關水泥車機械故障問題，應由原告負擔損失，況混凝土屬榮工實業股份有限公司（下稱榮工實業公司）所有，被告僅承攬混凝土之運送，原告

與榮工實業公司協議、會算後自行賠付，無關被告扣薪，自難向被告請求返還。

㈤原告於108年9月7日於國道發生自動卸料，係原告未將操縱水泥車轉動之拉桿予以定位完成，造成水泥車桶子仍呈現可轉動之狀態，進而於行駛中發生排料，非被告水泥車故障所致，原告應自行負擔其操作不當致生罰款9,000元。

㈥兩造間約定月休5日係以工作調定為基礎，倘國定假日或例假日工作，係與其他工作日為調移，調移後原國定假日或例假日則屬正常工作日，是原告於調移後之國定假日或例假日工作，自不生加倍發給工資問題，而每月3日例假未休，被告以「工作獎金」一併計算發給，依系爭待遇辦法第3條，「工作獎金」另計算載運方數，是被告給付之「工作獎金」已有延時工資及例假未休工資之補償。況原告自108年8月至109年2月實際領取之薪資總額254,421元，已高於勞基法所定基本工資加計延時工時工資加班費之總額222,259元，則被告給付原告實際薪資總額，未低於基本工資，且高於依勞基法規定基本工資及應領加班費之總額，自無損害勞工之權益、給付不足之情況，原告不得再請求被告給付延長工時加班費。另原告主張以每月領取實際薪資換算每日時薪，再據以計算加班費，屬重複矛盾，且安全獎金非屬工資，原告未扣除安全獎金3,000元計算時薪，計算基礎亦有錯誤，被告經查對資料，發現原告主張出勤時數，與原告出勤資料嚴重錯誤等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項：

㈠原告自108年8月8日起受僱被告，擔任預拌混凝土車司機，兩造並簽立定期勞動契約書，嗣原告於109年2月29日離職。

㈡原告於108年8月、11月、109年1月因駕車超重違規或發生交通事故，被告各未發給安全獎金3,000元，合計9,000元。

㈢被告自原告109年2月薪資扣除清潔桶身費用4,500元。

㈣原告於108年9月2日、108年9月7日駕車發生卸料情形，原告已分別繳納1,700元、1,750元，合計3,450元。

㈤原告於108年9月7日於國道行駛時，發生自動卸料情形，為警開立罰單應繳納罰鍰9,000元，原告已繳納罰鍰9,000元

㈥被告自原告109年2月薪資額外扣除健保費用1,557元。

四、依兩造前揭主張及陳述，本件爭點為：原告主張之各請求項目有無理由？如有，金額各為若干？茲就本院得心證之理由，析述如下：

㈠打黃油自費4,900元部分：

⑴原告主張：被告要求原告每月打2次黃油保養車輛，原告自108年8月至109年2月共7個月，自費請保養廠保養共支出4,900元，依民法第546條第1項規定或民法第176條第1項規定請求被告償還等語。被告則辯稱：司機工作內容包含保養工作，上黃油為保養義務等語，並援引系爭管理規則第2條至5條規定為據。經查，依系爭勞動契約第13條第2款約定：「本契約如有未盡事宜，則依照『定期契約人員管理辦法』、『高雄市楠梓拌合場員工待遇辦法』、『高雄楠梓拌合場司機管理規則』等相關規定辦理。」（見本院卷第189頁），即已明白約定以系爭管理規則、待遇辦法為兩造勞動契約之一部，依系爭管理規則第2條前段規定：「司機應愛惜公司車輛，平時要注意車輛保養，經常檢查車輛的主要機件。」（見本院卷第225頁），堪認被告所屬司機確有保養車輛義務甚明。

⑵原告雖辯稱未曾見過系爭管理規則，然證人即司機班長董哲昆於本院審理時業已結證：伊負責車輛維修。系爭管理規則、待遇辦法係主管口頭述說，司機到職時，伊等認為求職者比較重視待遇問題，所以會把薪資結構說一下，司機要負責自己使用的車輛，像機油、水、輪胎，最重要的是車輛運行當中的潤滑，基本的潤滑司機都要去做，每月2次要幫車輛打黃油，車上都有手動的牛油槍，也有準備打黃油的機械，

這是司機本身要做的，有牛油嘴的部分都要打黃油，伊會跟司機說如果不清楚可以來問伊，伊會教他們哪一邊要打黃油，打黃油包含在司機檢查車輛範圍內，伊等有十幾個司機都知道，且司機固定會來跟伊領取黃油條，那是放在黃油槍裡的，由公司提供，公司有給司機機具、材料讓司機打黃油，所以基本上是司機自己打黃油，有的司機自己請保養廠打，那就是司機自己的問題，保養廠打黃油的費用司機自己處理。面試原告時有告知除了開車以外，另外包含打桶、清洗桶身、打黃油的維護工作等語明確（見本院卷第310至313、326至327頁），可知證人董哲昆已告知原告司機工作包含打黃油之保養內容，且打黃油包含在司機檢查車輛範圍內，兩造就打黃油保養車輛之事項自不具民法所定之委任關係，又依民法第172條規定，所謂無因管理，係指未受委任，並無義務，而為他人管理事務，然打黃油保養車輛既為原告工作內容之一部被告尚且提供機具及黃油等耗材供司機使用，司機並無另行支出保養費用之必要，亦與無因管理要件不符，是原告依民法第546條第1項或第176條規定請求被告給付打黃油費用，均屬無據。

㈡清洗水泥桶身扣款4,500元部分：

⑴依勞基法第22條第2項規定，工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；同法第26條亦規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。前開規定所稱「另有約定」，限於勞雇雙方均無爭議，且勞工同意由其工資中扣取一定金額而言；如勞雇雙方對於約定之內容仍有爭執，雇主不得逕自扣發工資。另所稱「預扣勞工工資」，係指在違約、賠償等事實未發生或其事實已發生，但責任歸屬、範圍大小、金額多寡等未確定前，雇主預先扣發勞工工資作為違約金或賠償費用。

⑵原告主張：被告於任職期間未要求原告清洗水泥車桶身，於離職時始要求原告將水泥車桶身清洗乾淨，又不願提供進入密閉空間應有的通風及衣著設備，即逕於原告109年2月份

薪資中預扣桶身清洗4,500元，然被告應就其所有車輛自行負責清洗水泥車桶身，被告委外清洗桶身，不應由原告負擔，應返還所扣工資等語。查證人董哲昆證稱：水泥車之桶身清潔，正常狀況是一年打一次，由司機負責，因為要用器動破碎機去打桶身裡面水泥的硬塊，平常只需清洗桶身。一般清洗桶身沒有危險性，若當天清洗站在外面用水柱即可，是用車輛引擎操作把裡面髒水排出來，打水泥硬塊叫打桶，規定要引擎熄火，也有通風設備，如有需要，會把桶身旁邊的通風蓋打開，基本上沒有危險性。打桶公司要求司機確實把引擎熄火，把鑰匙拔掉，司機進去裡面，要求司機配戴護目鏡、口罩、耳塞，也有會用頭盔或頭罩把頭蓋起來，公司也會提供照明設備。司機應徵或到職時都知道要打桶及負責桶身清洗，因為把車輛交給司機時會磅空車，司機離職時要將車輛以相同重量交回來，車輛外觀也是。面試原告時有告知除了開車以外，另外包含打桶、清洗桶身、打黃油的維護工作等語（見本院卷第313至314、320、326至327頁），而考量水泥車之性能特殊，有清潔桶身、打桶之需求實屬合理，證人董哲昆所為證言應堪信為真實，原告主張任職被告期間不知悉應清潔桶身、水泥車無通風設備及公司未提供相關設備等節，尚無可採。

⑶再者，原告所填載之離職申請書已明載於離職時交回隨車配備無線電、行照、加油卡、強制卡，於離職時需扣桶身殘留費用、桶身清潔費等字樣，並經原告簽名，有離職申請書在卷可參（見本院卷第141頁），應認原告於離職時亦已同意支付桶身清潔費用，再依原告所提LINE對話紀錄，被告員工已詢問是否由原告於離職前自行清潔桶身或自薪資扣除4,500元請外勞處理，原告則以無通風及穿著設備拒絕自行清潔（見本院卷第33頁），並未表明不願支付桶身清潔費用，另依被告所提零用金請款單記載，原告駕駛之車號000-00號車輛，確因洗桶支出1,500元、打桶支出3,000元，合計4,500元（見本院卷第143頁），本院綜合前開各情，及依離職

申請書記載，原告已知悉並同意離職前扣繳納桶身清潔費用，嗣又未拒絕另由外勞處理，自當月薪資扣款4,500 元等節，應認原告已同意支付桶身清潔費用4,500 元，其主張被告不當扣薪尚無可採。

㈢扣發安全獎金14,000元部分：

原告主張被告以其於108 年8 月、11月間及109 年1 月間超載違規、發生交通事故，扣發安全獎金9,000 元（每次3,000 元，共3 次），另原告於108 年12月26日發生車禍事故，經被告於109 年1 月扣發安全獎金5,000 元等語，被告則以：安全獎金每月最多5,000 元，其中2,000 元為每月經常性給付，3,000 元為每月考核評比核發基準之恩惠性給與，因被告於108 年8 月、11月間及109 年1 月超載遭開罰單、發生交通事故而未發給安全獎金3,000 元等語置辯。經查，被告於本院審理時陳稱：安全獎金最高5,000 元，已將其中2,000 元列為經常性給與，為工資項目，原告基本薪資18,800元，加計安全獎金2,000 元，合計20,800元，以21,000元列計原告基本薪資等語（見本院卷第281 、504 頁），本院審酌依系爭勞動契約第8 條約定，原告基本薪資為18,800元（見本院卷185 頁），且原告於108 年9 月至109 年2 月之基本薪資確實列載為21,000元，高於系爭勞動契約之約定，原告經被告核發安全獎金之月份，安全獎金之欄位均列載3,000 元，有薪資明細表可憑（見本院卷第27至30頁），與被告所述大抵相符，其此部分陳述應屬可採，又安全獎金係無超重違規或因交通事故出險始予核發，經原告陳明在卷（見本院卷第504 頁），就其發放目的顯係為獎勵司注重行車安全，減少事故發生，應屬獎勵性質之恩惠性給與，故就安全獎金3000元部分，自非工資性質，況原告就其於108 年8 月、11月、109 年1 月因駕車超重違規或發生交通事故，並無爭執，其既悖於發放安全獎金3,000 元之條件，被告於上開3 個月未發給安全獎金共9,000 元即無不合，原告請求返還工資並無依據。

㈣繳納漏料損失3,450元部分：

原告主張其駕駛水泥車分別於108年9月2日、7日發生漏料情形，係桶子反轉及水泥車本身問題所致，不能要求原告負責，原告需繳納漏料損失3,450元予被告，顯不合理，被告應依民法第176條規定返還該3,450元予原告等語。然依卷附榮工實業公司楠梓工廠混凝土報廢（轉料）記錄表記載，108年9月7日漏料處理結果為司機出廠後未留意桶身有些微寸動造成排料，司機發現後回廠磅重損失1方砂漿，該損失由該名司機賠償等內容，記錄表上明載賠償費用1,750元；108年9月2日漏料處理結果為司機裝料前桶子反轉，未導回入料狀態，致使該1立方料報廢，損失由該員負責賠償等內容，記錄表上明載損失費用為1,700元，上開記錄表均經原告確認簽名（見本院卷第162、163頁），原告既已確認上開漏料事故處理結果之原因及責任歸屬，並按計算給付賠償金額，尚難認斯時就漏料原因仍有爭議；況被告抗辯其僅承攬榮工實業公司之混凝土運送，混凝土料屬於榮工實業，漏料損失亦屬於榮工實業等語，觀諸原告繳納上開賠償金額後，確係由榮工實業公司開立統一發票，有卷附統一發票可憑（見本院卷第301頁），被告此部分抗辯尚非無據，原告就漏料係可歸責於被告及上開賠償金額係由被告取得，並未舉證以實其說，其所為前揭主張即難憑採，原告因自身疏失發生漏料損害而予賠償，亦與為他人管理事務無涉，自難事後再以民法第176條無因管理之規定為據，請求被告返還漏料之賠償費用。

㈤繳納罰鍰9,000元部分：

原告主張其於108年9月7日，駕駛水泥車沿國道行駛，途中因被告之水泥車發生問題，導致自動卸料，經高雄市交通事件裁決中心開立罰單9,000元，被告要求原告負擔該罰款9,000元，原告迫於無奈交付現金9,000元給予被告，實屬不當苛扣，依民法第176第1項之規定應返還予原告等語。然該次發生漏料原因，係因司機出廠後未留意桶身有些微寸

動造成排料，司機發現後回廠磅重損失1 方砂漿，該損失由該名司機賠償，並經原告於混凝土報廢（轉料）記錄表上簽名確認等節，業如前述，且原告於事發翌日即108 年9 月8 日未出車，108 年9 月9 日出車進行車輛檢查並無異樣，有出車日報表及業預拌車作業前自主檢查表可稽（見本院卷第221 、414 至415 頁），亦無從認定有原告所指水泥車故障之問題，原告既未證明係因水泥車故障導致自動卸料，其主張即無可採，被告抗辯係人為疏失為警攔查開罰，尚非無據，則原告因此繳納罰鍰9,000 元，尚屬合理，且與為被告管理事務無涉，不得請求被告返還罰鍰9,000 元。

㈥加班費部分：

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21條第1 項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，勞工本得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定平日加班費、例假日及國定休假日之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計平日加班費、例假日及國定休假日工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。準此，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，由勞雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於勞動部所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，而另主張更高之勞動條件（最高法院85年度台上字第1973號、100 年度台上字第1256號判決意旨可資參照）。

2.原告主張被告未發給平日、例假日及國定假日加班費，經被告以前詞置辯，並提出系爭待遇辦法為證，依系爭待遇辦法第1 條規定：「本公司件薪作業人員薪資計算包括底薪、件

薪、津貼、年終獎金及其他獎金、加班費及伙食費補助。各部份薪資計算辦法悉依本辦法之規定辦理。」；第3條規定：「件薪之計算依所出車運送至公司指定之地點至完成卸貨，以每立方米23元計算（內含加班費）。」（見本院卷第231頁），考量運輸業車種多樣化，每一駕駛員行車路線未必相同，於考量駕駛員工作內容與時間之特殊性，顯難以精確計算每人每日實際工作時數，是駕駛員勞務給付程度當有差異，為求合理及公平給付工資，被告對於其所僱用之駕駛員薪資結構，尤其是加班費之給付，另訂計算標準自屬合理。原告雖主張未曾見過系爭待遇辦法，然證人董哲昆已證稱：司機加班費主管告訴伊每方的運費都包含加班費，伊等有底薪及獎勵金，另一個是用所載運的土方數來算，一天工作超過8小時不額外去算加班費，水泥車司機月休5天，勞基法規定8天以後，另外要求司機出來的3天以底薪算給司機，加班費另外以土方數去計算，加班費計算方式司機都知道，開會時有口頭公告，應徵時伊有跟原告說明薪資結構，伊有說加班費、延時費已經包含在方數運費裡。薪資結構在原告還沒有進來前，就內部開會決定並公布，中間沒有調整過薪資及加班費計算等語明確（見本院卷第315至318、325至326頁），足認縱原告未見系爭待遇辦法，亦經證人告知加班費計算方式，原告猶稱兩造未約定加班費計算方式等語，委無可採。

3.原告起訴時主張於108年8月至109年2月未領取加班費101,010元（見本院卷第35至38頁），被告陳明考量日數、時間太過瑣碎，故於原告請求加班費有理由之情形下，對金額不予爭執（見本院卷第174頁），然原告嗣後又增加108年8月至11月加班時數，再擴張請求加班費13,002元（見本院卷第273至274頁），合計114,012元，被告進而提出原告出車日報表、請假單（見本院卷第369至493頁），經核對其出車日數及工作時數認與原告主張不符，而撤銷之前對加班時數所為之自認，原告雖不同意，惟自認之撤銷，除別有

規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279 條第3 項定有明文，依被告提出之原告出車日報表、請假單等資料，已足認原告主張之工作日數與事實不符，被告撤銷自認即屬有據。

4.又縱依原告主張之加班時間，以108 年8 月至12月法定最低基本工資23,100元（時薪97元）、109 年1 月至2 月法定最低基本工資23,800元（時薪100 元）及原告計算式計算（原告計算式見本院卷第35至38、273 至274 頁），原告於108 年8 月、9 、11、12月、109 年1 月、2 月之加班費為5,063 元、9,100 元、8,423 元、15,035元、11,713元、9,422 元（108 年10月請假日數長達18日與原告主張加班日數差距甚大暫不列計），加計前開最低基本工資，108 年8 月、9 月、11月、12月、109 年1 月、109 年2 月最低工資額應為22,946元（23,100× 24/31 ＋5,063 ）、32,200元、31,523 元、38,135元、35,513元、33,222元，然原告於上開期間實際薪資總額，均超逾按基本工資及以基本工資按勞基法規定計算加班費之總額，有原告薪資明細表可參，則依前揭說明，兩造間以核發工作獎金取代加班費之約定尚不違反勞基法關於工資及加班費之強制規定，仍應屬合法有效，兩造均應受拘束，原告不得再訴請被告給付加班費，是其就加班費之主張，應屬無據。

五、綜上所述，本件原告依前揭規定，請求被告應給付原告149,862 元，及自109 年8 月28日起（109 年8 月27日言詞辯論翌日）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，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　　11　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　109　　年　　11　　月　　5　　日

書記官　許婉真

附表：原告主張之加班費

編號	年　月	加班費（新臺幣）
1	108 年8 月	6,055 元
2	108 年9 月	14,542元
3	108 年10月	11,104元
4	108 年11月	13,155元
5	108 年12月	31,002元
6	109 年1 月	20,263元
7	109 年2 月	17,891元
	合計	114,012 元