

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第364號

原告 謝昀達
訴訟代理人 王子豪律師
複代理人 曾秉浩律師
被告 臺灣京東方視訊有限公司

法定代理人 高山鎮
訴訟代理人 高清珠

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣貳拾貳萬捌仟肆佰元，及自民國一一年九月十三日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之二十五，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳拾貳萬捌仟肆佰元為原告預供擔保，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

- 一、本件原告具有我國國籍，被告則為依我國法律設立之公司法人，此有勞工退休金個人專戶明細資料上所載原告之身分證字號及被告之有限公司變更登記表可稽（見本院卷一第57頁、第91至94頁），原告主張兩造間在我國簽訂聘僱契約書（下稱系爭聘僱契約），並訴請被告給付薪資等，應非屬涉及外國人或外國地之涉外民事事件。被告雖抗辯原告與訴外人京東方視訊墨西哥科技有限公司（下稱墨西哥京東方公司）另有簽訂員工僱傭勞動合同（見本院卷一第173至197頁），而該合同既係由墨西哥京東方公司所簽立，應適用墨

01 西哥法。惟系爭聘僱契約第16條已約定：「（第1項）本契
02 約之簽署、解釋與執行和雙方各自之權利與義務，均應以中
03 華民國法律，特別是勞基法為準據法，並以其為解釋依據。

04 （第2項）如因本契約而生任何爭議時，雙方合意由臺灣臺
05 北地方法院為第一審管轄法院」（見本院卷一第49頁），且
06 原告係基於系爭聘僱契約向被告請求，是關於系爭聘僱契約
07 之效力仍應依上開當事人意思適用我國法律，合先敘明。

08 二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但擴張或
09 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
10 條第1項第3款定有明文。經查，原告起訴時原聲明請求被告
11 給付新臺幣（以下未註明者，均為新臺幣）83萬5,255元本
12 息（見本院卷一第9頁）。嗣經數次變更後，最終於民國112
13 年10月25日變更請求之金額為90萬3,561元（見本院卷二第4
14 33頁），經核原告所為變更屬擴張應受判決事項之聲明，揆
15 諸前開規定，自應准許。

16 貳、實體方面

17 一、原告主張：原告自110年9月1日起受僱於被告，擔任高級採
18 購崗，月薪為基本月薪8萬6,875元與墨西哥駐外津貼3萬2,5
19 00元披索，兩造間並簽訂有系爭聘僱契約，被告另同意給予
20 原告每年2張臺灣與墨西哥往來之機票費用核銷額度補貼、
21 每月餐費補貼、帶薪返鄉休假、聖誕節獎金、聖誕節休假、
22 假日特別獎金、年終獎金等福利。嗣原告因戶籍問題須返臺
23 處理而申請111年1月24日至同年3月1日假期，經獲准後，於
24 防疫旅館隔離期間，竟發現自身電腦遭鎖機、無法登入，經
25 原告向被告公司墨西哥主管反應，均未獲答覆，且原告之勞
26 工保險、全民健康保險在未獲告知下，即遭被告退保及轉
27 出，並自被告公司工作群組中退出，被告亦拒絕原告返回外
28 派公司，甚至成為同事間茶餘飯後話題，原告遭被告如此對
29 待，不僅人格權、名譽權遭到嚴重貶損、侵害，並受有嚴重
30 之精神創傷，得請求被告賠償非財產上損害20萬元，另被告
31 尚積欠原告110年9月1日至111年1月24日工資差額（含111年

01 1月份駐外津貼) 5萬8,265元、110年9月1日至111年1月24日
02 平日加班費8萬9,812元、機票補貼2萬9,496元、餐費補貼26
03 萬394元、帶薪返臺休假期間薪資12萬3,928元、聖誕節獎金
04 2萬2,130元、聖誕假期出勤工資4萬4,260元、假日獎金7萬
05 5,276元未給付。爰依附表一所示之請求權基礎，求為命被
06 告給付90萬3,561元併計付法定遲延利息等語。並聲明：(一)
07 被告應給付原告90萬3,561元，及其中83萬5,255元自起訴狀
08 繕本送達翌日起，其中8,911元自民事補充理由狀繕本送達
09 翌日起，其餘4萬4,426元自民事綜合辯論意旨狀繕本送達翌
10 日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)願供擔保，
11 請准宣告假執行。

12 二、被告則以：

13 (一)原告係任職於墨西哥京東方公司，雖經墨西哥京東方公司同
14 意在臺灣發薪並投保勞健保，但從未至被告公司上班，且其
15 所請求相關福利為墨西哥京東方公司所提供工作要約之內
16 容，未經被告同意而與被告無關，應由原告與墨西哥京東方
17 公司協商。又墨西哥京東方公司員工管理均依墨西哥法行之，
18 且員工手冊已經墨西哥勞動局認證合法在案，原告應受
19 其拘束。原告並以墨西哥京東方公司為被告向墨西哥法院起
20 訴，與本件內容實屬重複。

21 (二)請求短少薪資部分

22 被告已依系爭聘僱契約第4條約定、被告公司工作規則第九章
23 第3、4條規定，於代為扣繳所得稅2,050元、個人負擔之
24 勞保費1,054元與健保費1,359元、職工福利金425元後，給
25 付原告基本月薪8萬1,987元，以及給予原告111年1月份駐外
26 津貼，並無短給薪資之情。

27 (三)加班費部分

28 原告除依考勤紀錄所載於110年11月13日星期六加班外，於1
29 10年9月11日中秋節假期補班日、111年1月1日均未上班，且
30 其未證明有於其他時間加班之事實，亦未依被告工作規則第
31 3條規定、墨西哥廠員工加班申請規則事前提出加班申請，

01 況被告已支付110年11月13日之加班費，故原告不得再請求
02 被告給付加班費。

03 (四)原告請求帶薪返臺休假期間薪資及往返機票費用、聖誕假期
04 間出勤工資、餐費補貼、聖誕節獎金、假日獎金部分：

05 1.帶薪返臺休假期間薪資及往返機票費用：墨西哥京東方公司
06 提供原告之返臺休假及往返機票費用報銷均未經被告同意，
07 且原告於111年1月24日至同年3月1日期間未遵守請假申請流
08 程，其休假申請未經墨西哥京東方公司管理成員審核，亦未
09 事前申請報銷機票費用，故不得請求前開補償，又原告薪資
10 已全部發放，故原告不得再請求被告給付前開期間薪資。

11 2.聖誕假期出勤工資、餐費補貼、聖誕節獎金及節日獎金：墨
12 西哥京東方公司另外提供原告之聖誕節休假10日、餐費補
13 貼、聖誕節獎金及假日獎金均未經被告同意，況聖誕節當日
14 公司並未安排原告出勤，原告亦未對公司事前制定之休假通
15 告提出異議；餐費補貼係由公司提供每人每月平均1,496元
16 披索之工作餐而非發放餐費；聖誕節獎金業經墨西哥京東方
17 公司依比例計算並扣除所得稅後發給墨西哥披索4,957.29
18 元，自111年1月起因原告曠職予以解僱，不計入其在職期
19 間；假日獎金為墨西哥京東方公司依墨西哥勞動法所提供，
20 且墨西哥勞動法第76條規定須員工連續工作滿1年始得享有6
21 日休假及休假期間25%工資之節假日獎金，故原告不得請求
22 被告給付上開福利。

23 (五)非財產上損害賠償部分

24 原告未辦理請假手續，於墨西哥時間1月21日離開工作崗
25 位，至臺灣時間1月23日仍未提交休假申請，被告依其無故
26 曠工3日予以免職，另請求歸還辦公筆電，並未侵害原告任
27 何權益，原告自不得向被告請求非財產上損害賠償。

28 (六)並聲明：(一)原告之訴及假執行聲請均駁回。(二)如受不利判
29 決，願供擔保請准宣告假執行。

30 三、得心證之理由：

31 (一)原告任職於墨西哥期間，有無與被告成立契約關係？

01 1.按僱用人非經受僱人同意，不得將其勞務請求權讓與第三
02 人；委任人非經受任人之同意，不得將處理委任事務之請求
03 權，讓與第三人，民法第484條第1項前段、第543條分別定
04 有明文。則依該等規定反面解釋，僱用人或委任人若經受僱
05 人或受任人同意，即得將其勞務請求權讓與第三人，且於該
06 項勞務請求權讓與期間，受僱人或受任人即無義務對於僱用
07 人或委任人提供勞務。

08 2.經查，被告於通知原告錄取，擔任被高級採購崗乙職，報到
09 及入職地點為墨西哥蒂華納，有工作要約為憑（見本院卷一
10 第253頁），而依系爭聘僱契約第4條約定，原告之基本月薪
11 為8萬6,875元與墨西哥駐外津貼3萬2,500元披索，被告將按
12 月於臺北工資於次月5日與墨西哥工資於次月15日將前月薪
13 資匯款至原告指定之銀行帳戶（見本院卷一第43頁）。據此
14 足證原告在墨西哥京東方公司工作期間，仍係與被告間有僱
15 傭關係存在，縱然被告因派駐地法令規定，另外成立公司
16 （即墨西哥京東方公司），亦僅係因被告得原告之同意，將
17 被告對原告之勞務請求權讓與被告所屬集團之子公司，並由
18 該子公司與被告分別對原告給付薪資。故原告經被告派遣至
19 墨西哥京東方公司期間，仍與被告成立僱傭關係。原告自得
20 就派遣至墨西哥京東方公司期間，後者所積欠之工資、獎金
21 或福利等向被告請求之（至有無理由，詳下述）。另被告抗
22 辯原告曾就相同項目，於墨西哥法院起訴請求之等語。然此
23 並非在我國境內另行起訴，自無重複起訴之問題。

24 (二)就原告得請求之項目、金額分述如下：

25 1.110年9月1日至111年1月24日工資差額（含111年1月份駐外
26 津貼）5萬8,265元部分

27 (1)按系爭聘僱契約第4條第1項前段、第3項約定：「乙方之基
28 本月薪為新臺幣86,875元整與墨西哥駐外津貼墨西哥幣32,5
29 00元整」、「甲方支付乙方月薪時，將按中華民國所得稅法
30 及其他相關法令之規定，代為扣繳所得稅及其他法定應扣繳
31 款項」（見本院卷一第43至44頁）。次按職工福利金條例第

01 2條第1項第3款規定：「工廠鑛場及其他企業組織提撥職工
02 福利金，依左列之規定：…三、每月於每個職員工人薪津內
03 各扣百分之〇·五。」。再按「扣繳義務人於每月給付薪資
04 時，應按各薪資受領人有無配偶及受扶養親屬人數，適用薪
05 資所得扣繳稅額表之規定，就其有無配偶、受扶養親屬人數
06 及全月薪資數額，分別按表列應扣稅額，扣取稅款。但依薪
07 資所得扣繳稅額表未達起扣標準者，免予扣繳。」、「薪資
08 所得依本辦法規定，每月應扣繳稅額不超過新臺幣二千元
09 者，免予扣繳；兼職所得及非每月給付之薪資，扣繳義務人
10 每次給付金額未達薪資所得扣繳稅額表無配偶及受扶養親屬
11 者之起扣標準者，免予扣繳。」「勞工保險保險費依左列規
12 定，按月繳納：一、第六條第一項第一款至第六款及第八條
13 第一項第一款至第三款規定之被保險人，其應自行負擔之保
14 險費，由投保單位負責扣、收繳，並須於次月底前，連同投
15 保單位負擔部分，一併向保險人繳納。」、「第十八條及第
16 二十三條規定之保險費，依下列規定，按月繳納：一、第一
17 類被保險人應自付之保險費，由投保單位負責扣、收繳，並
18 須於次月底前，連同投保單位應負擔部分，一併向保險人繳
19 納。」薪資所得扣繳辦法第4條第1項、第8條第1項、勞工保
20 險條例第16條第1項第1款、全民健康保險法第30條第1項第1
21 款分別定有明文。

22 (2)經查，原告於任職被告公司期間，每月領取基本月薪8萬6,8
23 75元，依職工福利金條例第2條第1項第3款規定，被告得扣
24 繳薪資0.5%即434元（計算式：86,875元×0.5%=434元，元
25 以下四捨五入）作為員工福利金，再依薪資所得扣繳辦法第4
26 條第1項規定，得扣繳所得稅款2,120元（110年度薪資所得
27 扣繳稅額表，見本院卷一第119頁），而原告對於該等扣繳
28 部分並無意見，另扣除原告不爭執之每月勞保費與健保費勞
29 工自負額2,413元（見本院卷一第19頁），被告每月應給付
30 原告之基本月薪應為8萬1,908元，而被告於110年9月1日至
31 11年1月24日原告進入被告公司上班最後1日為止，每月領取

01 之基本月薪為8萬1,987元等節，業經原告自陳在卷（見本院
02 卷一第19頁），顯然高於被告每月應給付之金額，是原告請
03 求基本月薪差額1萬2,375元，自屬無據。

04 (3)又原告之基本月薪為8萬6,875元整與墨西哥駐外津貼3萬2,5
05 00元披索，已如上述，而原告主張被告未給付111年1月份墨
06 西哥駐外津貼3萬2,500披索乙節，業據提出原告之墨西哥Sa
07 ntander銀行帳戶明細為憑（見本院卷二第377至379頁），
08 是其請求被告給付駐外津貼折合新臺幣4萬5,890元（計算
09 式：32,500元 \times 1.412=45,890元），自屬有據。被告固提出
10 墨西哥薪資單據（見本院卷三第37至47頁），以證明薪資並
11 未有短給之情。然該等薪資單據至多僅能證明原告於墨西哥
12 京東方公司之薪資、福利，至於被告或墨西哥京東方公司有
13 無依上開約定給付駐外津貼，未見被告提出證據證明之，難
14 認被告此部分所辯可採。

15 2.110年9月1日至111年1月24日加班費8萬9,812元部分

16 (1)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時；雇主延長勞工
17 工作時間者，其延長工作時間在2小時以內者，按平日每小
18 時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延
19 長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之
20 2以上，勞基法第30條第1項、第24條第1項第1款、第2款分
21 別定有明文。再按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞
22 工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條亦
23 著有規定。又按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無
24 論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或
25 可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供
26 勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契
27 約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供
28 勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞基
29 法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班
30 申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意
31 旨參照）。

01 (2)經查，依被告送請臺北市政府勞動局核備之工作規則第4章
02 第1條規定，被告所屬員工每日上班9小時，中午1小時為休
03 息時間（見本院卷一第301頁），參酌被告提出原告於110年
04 11月24日起至111年1月21日之出勤紀錄（見本院卷二第77至
05 81頁），其中如附表二所示之日期，原告出勤時間逾9小時
06 部分，依前開規定與說明，應推定原告於該時間內經被告同
07 意而執行職務，而得請求被告給付加班費。又原告之基本月
08 薪計有新臺幣8萬6,875元與3萬2,500披索，換算新臺幣總計
09 為13萬2,765元（計算式： $86,875\text{元} + 32,500\text{元} \times 1.412 = 13$
10 $2,765\text{元}$ ），原告之時薪應為553元（計算式： $132,765\text{元} \div 30$
11 $\text{日} \div 8\text{小時} = 553\text{元}$ ，元以下四捨五入），再者，原告於附表
12 二所示之日期於2個小時內之加班總數為1,265分鐘，其得請
13 求之加班費總計為1萬5,545元（計算式： $553\text{元} \times 1265 / 60\text{時} \times$
14 $4/3 = 15,545\text{元}$ ，元以下四捨五入）。至110年11月24日起至
15 111年1月21日扣除附表二所示日期部分，原告之出勤時間或
16 未逾9小時（含中午休息1小時），或因未有完整打上下班卡
17 紀錄，無從看出其出勤狀況，是就該等日期部分自不得請求
18 被告給付加班費。

19 (3)至110年9月1日起至同年11月23日、111年1月22日至同年月2
20 4日部分，原告雖主張其每日平均實際工作時數已達9時12
21 分，然扣除本院認定之中午休息1小時，至多僅有12分鐘，
22 且原告是否確實每日有加班12分鐘未見提出任何證據以為釋
23 明。是原告請求此部分加班費，尚難有據。

24 3.機票補貼2萬9,496元部分

25 原告主張被告同意提供1年2次返臺機票報銷乙節，業據提出
26 對話紀錄、工作要約為證（見本院卷一第53頁、第253
27 頁），又原告於111年1月18日所購買往返臺灣之機票費用為
28 美金1,016.77元，有購票證明為據（見本院卷一第255
29 頁），是原告請求被告給付機票補貼2萬9,496元（計算式：
30 $1,016.77\text{元} \times 29.01 = 29,496\text{元}$ ，元以下四捨五入），自屬有
31 憑。被告固辯稱：原告請假與報銷未依墨西哥京東方公司規

01 定等語，然未提出證據以為證明。是被告此部分所辯，要無
02 憑採。

03 4.餐費補貼26萬394元部分

04 原告主張被告承諾給予餐費補貼乙節，業據提出對話紀錄可
05 證（見本院卷一第53頁），被告雖辯稱：公司均有提供工作
06 餐，每人每月為1,496披索，員工可以自行選擇員工餐與
07 否，但不選擇員工餐不會另行補貼，另原告在臺薪資已包括
08 伙食津貼1,800元等語（見本院卷一第115頁、本院卷二第57
09 頁）。然被告就原告之工資與餐費補助分別羅列在第1點與
10 第5點（見本院卷一第53頁），顯見原告在臺薪資8萬6,875
11 元與餐費補助無涉；另被告亦未於餐費補助設定條件限制，
12 如以員工餐代替之，當可認定其本意是直接以金錢給付原
13 告。至餐費補貼之金額，原告主張上開金額為美金，被告抗
14 辯該金額應為披索，觀諸該對話紀錄均未提及「美金」乙
15 詞，應認該金額為1,496元披索較符合當事人之真意。是原
16 告請求被告給付餐費補貼折合新臺幣於1萬2,674元（計算
17 式：1,496元 \times 1.412 \times 6月=12,674元，元以下四捨五入）之
18 範圍內，為有理由。

19 5.帶薪返臺休假期間薪資12萬3,928元部分

20 原告主張被告同意給予返臺帶薪休假乙節，業據提出對話紀
21 錄、工作要約為證（見本院卷一第53頁、第253頁），又依
22 上開對話紀錄內容記載，被告同意1年2次回臺機票往返，每
23 次5個工作日加前後4天週末；另工作要約第1條第7項第2款
24 約定，提供每年度2次，每次5個工作日回國探親休假（不含
25 行程花費的時間，不含因政府要求單獨隔離的時間），原告
26 僅得請求帶薪返臺休假期間薪資共計9日，而原告之日薪為
27 4,426元（計算式：132,765元 \div 30日=4,426元，元以下四捨
28 五入），是原告得請求帶薪返臺休假期間之工資為3萬9,834
29 元（計算式：4,426元 \times 9日=39,834元）。被告固辯稱：原
30 告請假未依墨西哥京東方公司規定等語，然未提出證據以為
31 證明。是被告此部分所辯，要無憑採。

01 6.聖誕節獎金2萬2,130元部分

02 原告主張被告同意依到職期間比例給予聖誕節獎金乙節，業
03 據提出對話紀錄為據（見本院卷一第53頁），被告並不爭執
04 服務不滿1年者，公司依在職天數比例給予聖誕獎金等節，
05 僅爭執以原告在墨西哥日薪計算，且已給付原告5,654.98披
06 索（稅前）之聖誕節獎金（見本院卷一第115頁），並提出
07 薪資畫面為據（見本院卷一第199頁）。而依上開對話紀錄
08 所載，被告係按入職時間，滿1年獲得15天薪資，不足1年按
09 比例發給（見本院卷一第53頁），足認被告並未僅以墨西哥
10 駐外津貼作為計算基礎。是被告此部分所辯，並無可採。從
11 而，原告主張被告應給付聖誕節獎金於1萬4,145元（計算
12 式： $4,426\text{元}\times 5\text{天}-5,654.98\times 1.412=14,145\text{元}$ ，元以下四
13 捨五入）之範圍內，為有理由。

14 7.聖誕假期出勤工資4萬4,260元部分

15 原告主張被告給予其10天聖誕節休假乙節，業據提出對話紀
16 錄為據（見本院卷一第53頁），而依被告提出原告於110年1
17 1月24日起至111年1月21日之出勤紀錄（見本院卷二第77至8
18 1頁），原告於聖誕節前後出勤日分別為12月21、22、23、2
19 8、29、30日，共計6日，依勞基法第39條規定，工資應照
20 給，是原告請求被告給付聖誕假期出勤工資於2萬6,556元
21 （計算式： $4,426\text{元}\times 6\text{日}=26,556\text{元}$ ）之範圍內，為有理
22 由。

23 8.假日獎金7萬5,276元部分

24 原告主張被告給予假期每日額外25%獎金乙節，業據提出對
25 話紀錄為據（見本院卷一第53頁），又被告就原告主張臺灣
26 與墨西哥例假日（含國定假日）40天部分並不爭執，是原告
27 請求被告給付假日獎金4萬4,260元（計算式： $4,426\text{元}\times 40\text{日}$
28 $\times 25\%=44,260\text{元}$ ）之範圍內，為有理由。至原告主張帶薪返
29 臺休假28日部分，尚難認為屬於被告所承諾之「假期」，自
30 不得請求假日獎金。

31 9.非財產上損害賠償20萬元部分

01 (1)按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
02 任。」民法第184條第1項前段本文定有明文。又按當事人主
03 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
04 第277條本文亦有明文。是主張侵權行為損害賠償請求權之
05 人，對於其成立要件及損害，應負舉證責任。

06 (2)經查，原告主張其於返臺在防疫旅館期間，發現自身電腦遭
07 鎖機、無法登入，經向主管未獲答覆，且原告之勞保、健保
08 在未獲告知下，即遭被告退保及轉出，並自被告公司工作群
09 組中退出，被告亦拒絕原告返回外派公司，甚至成為同事間
10 茶餘飯後話題，原告遭被告如此對待，不僅人格權、名譽權
11 遭到嚴重貶損、侵害，並受有嚴重之精神創傷等語，然原告
12 就被告上開行為致其受有上開損害乙節，並未提出證據證明
13 之。是原告請求被告給付精神慰撫金20萬元，即屬無據。

14 四、從而，原告依系爭聘僱契約第4條約定，請求被告給付111年
15 1月份駐外津貼4萬5,890元；依勞基法第24條第1項規定，請
16 求被告給付加班費1萬5,545元；依兩造勞動契約約定，請求
17 被告給付機票補貼2萬9,496元、餐費補貼1萬2,674元、帶薪
18 返臺休假期間薪資3萬9,834元、聖誕節獎金1萬4,145元、聖
19 誕假期出勤工資2萬6,556元、假日獎金4萬4,260元，總計為
20 22萬8,400元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月13日
21 (見本院卷一第101頁送達證書)起至清償日止，按年息5%
22 計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請
23 求，為無理由，不應准許。

24 五、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，
25 就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依
26 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告
27 之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依
28 同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執
29 行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
30 失所附麗，爰併予駁回。

31 六、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證

01 據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，亦與本案
02 之爭點無涉，自無庸逐一論述。

03 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

04 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日

05 勞 動 法 庭 法 官 莊仁杰

06 以上正本係照原本作成。

07 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
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日

10 書 記 官 張月姝

11 附表一：原告請求之項目、金額與請求權基礎

12

編號	項 目	金 額 (新臺幣)	請 求 權 基 礎	備 註
1	110年9月1日至111年1月24日工資差額(含111年1月份駐外津貼)	58,265元	系爭聘僱契約第4條	
2	110年9月1日至111年1月24日平日延長工時工資	89,812元	勞基法第24條第1項	
3	機票補貼	29,496元	兩造勞動契約約定(原證2備註)	
4	餐費補貼	260,394元	兩造勞動契約約定(原證2第5點)	
5	帶薪返臺休假期間薪資	123,928元	兩造勞動契約約定(原證2備註)	
6	聖誕節獎金	22,130元	兩造勞動契約約定(原證2第3點)	
7	聖誕假期出勤工資	44,260元	兩造勞動契約約定(原證2第	

(續上頁)

01

			7點)	
8	假日獎金	75,276元	兩造勞動契約約定(原證2第6、7點)	
9	非財產上損害賠償	200,000元	民法第18條第2項、第184條第1項、第195條第1項前段	

02

附表二：原告加班時數(本院卷二第77至81頁)

03

編號	日期	2小時以內加班時數
1	110年11月26日	49分
2	110年11月29日	43分
3	110年12月2日	45分
4	110年12月3日	53分
5	110年12月7日	54分
6	110年12月10日	49分
7	110年12月13日	67分
8	110年12月14日	35分
9	110年12月15日	53分
10	110年12月16日	46分
11	110年12月17日	29分
12	110年12月21日	60分
13	110年12月22日	37分
14	110年12月23日	42分
15	110年12月29日	26分
16	110年12月30日	37分

(續上頁)

01

17	111年1月3日	67分
18	111年1月4日	42分
19	111年1月5日	60分
20	111年1月6日	43分
21	111年1月7日	48分
22	111年1月10日	51分
23	111年1月11日	36分
24	111年1月12日	50分
25	111年1月14日	38分
26	111年1月17日	50分
27	111年1月18日	18分
28	111年1月20日	37分
		1,265分