

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第35號

原告 NGO BICH NGOC (吳碧玉)

訴訟代理人 林泓帆律師(法扶律師)

被告 元山科技工業股份有限公司

法定代理人 陳冠宏

訴訟代理人 洪美玲

莊韻平

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於民國113年9月3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：原告為被告自國外招募、引進之越南籍移工，自民國110年3月1日起至112年7月12日受僱於被告擔任產線作業員，約定薪資為當年度基本工資，然被告薪資單所記載之「本薪」未達基本工資，合計短付151,040元。又被告於計算加班費時，未將屬於工資性質之職務津貼、移工津貼及伙食津貼計入工資以計算平日每小時工資額，致分別短少給付加班費29,786元、10,255元、15,429元（合計短少加班費55,470元）。因被告未依法給付工資及加班費，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，不經預告終止兩造間僱傭關係，並依同法第14條第4項、第17條規定，請求被告給付資遣費82,081元（依原告上述項目及金額加總後為288,591元，惟請求321,385元）。為此，爰提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告321,385元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 二、被告則以：兩造約定薪資為當年度之基本工資，被告所給付
02 之薪資並未低於基本工資，而移工津貼係屬於體恤移工夜班
03 辛勞額外加發的誤餐津貼，為恩惠性給與及福利性措施，不
04 應列入平日正常工作時間之工資計算加班費。被告既已依法
05 給付工資、加班費，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規
06 定終止兩造間僱傭關係，不生終止之效力，應視同原告自請
07 離職，被告自無給付資遣費之義務等語置辯。並聲明：原告
08 之訴駁回。

09 三、兩造不爭執事項：

10 (一)原告為越南籍移工，於110年3月24日到職，受僱於被告擔任
11 產線作業員，原約定聘僱期間3年，嗣原告於聘僱期滿前之1
12 12年7月13日離職。

13 (二)原告有簽署本院卷第101至111頁所示之勞動契約。

14 (三)原告之薪資結構為本薪、職務加給、伙食津貼，加總後為當
15 年度勞動部公告之每月基本工資（109年至112年每月分別為
16 23,800元、24,000元、25,250元、26,400元）。原告工資清
17 冊、出勤紀錄如本院卷第113至123頁所載。

18 (四)被告給付的「移工津貼」係體恤移工夜班辛勞額外加發的誤
19 餐津貼，按出勤日數早班一日發給50元、晚班一日發給150
20 元。

21 四、本件爭點：

22 (一)被告有無短付工資情事？如有，差額若干？

23 (二)移工津貼是否應計入「平日每小時工資額」計算加班費？

24 (三)原告請求被告給付加班費差額，有無理由？

25 (四)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間勞動
26 契約，是否合法有效？

27 (五)原告請求被告給付資遣費，有無理由？如有理由，數額若
28 干？

29 五、本院之判斷：

30 (一)被告並無短付工資情事，原告請求被告給付工資差額，為無
31 理由：

01 按工資係勞工因工作而獲得之報酬，應由勞雇雙方議定之，
02 且不得低於基本工資，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定
03 外，工資應全額直接給付勞工，勞基法第2條第3款、第21條
04 第1項、第22條第2項定有明文。查依兩造110年1月15日簽立
05 之勞動契約第5條第1款約定每月基本工資24,000元（本院卷
06 第105頁），又兩造不爭執原告之薪資結構為本薪、職務加
07 給、伙食津貼，加總後為當年度勞動部公告之每月基本工資
08 （109年至112年每月分別為23,800元、24,000元、25,250
09 元、26,400元），亦據被告提出原告受僱期間薪資表為證
10 （本院卷第113頁），而判斷某項給付是否為工資，應具體
11 認定，不因形式上所用名稱為何而受影響。觀諸薪資明細中
12 之「職務加給」、「伙食津貼」金額固定且按月給付，並依
13 基本工資調漲而逐年調整，核屬勞基法第2條第3款規定具經
14 常性及勞務對價性質而屬於工資之一部，是被告業依兩造所
15 約定之工資數額給付，且未低於基本工資，原告以薪資明細
16 中之「本薪」低於基本工資而主張被告有短付工資情事，應
17 有誤會。

18 (二)移工津貼屬勞基法第2條第3款規定之工資，惟不應計入「平
19 日每小時工資額」計算加班費：

20 1.按工資係謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
21 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
22 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3
23 款定有明文。故計付原告之工資，係指勞工因工作而獲得之
24 報酬，且屬經常性之給與。查兩造不爭執「移工津貼」實為
25 誤餐費，原告上早班一日可獲發50元，上晚班一日可獲發15
26 0元，則移工津貼之發給，為被告公司制度上經常性之勞務
27 對價給付，堪可認定，當屬工資之範疇。被告抗辯係屬恩惠
28 性給與及福利性措施，並不足採。

29 2.次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以
30 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。再延長工作時
31 間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。

01 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以
02 內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
03 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
04 加給1又3分之2以上。勞基法第24條第1項第1、2款、第2項
05 分別定有明文。而假日加班與平日延長工作時間均係於正常
06 工作時間之外增加工作時間，兩者性質相同，故假日工作應
07 加倍發給之工資，仍應以平日工資額為加倍給付標準。至所
08 謂「平日工資」，係指勞工在每日正常工作時間內所得之報
09 酬，與計算退休金基數標準之「平均工資」，係以計算事由
10 發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所
11 得之金額，尚有不同（最高法院100年度台上字第1256號判
12 決意旨參照）。次按勞基法第24條有「平日每小時工資額」
13 之訂定，而平日每小時工資額係指勞工在每日正常工作時間
14 內每小時所得之報酬，但延長工作時間之工資及休假日、例
15 假日工作加給之工資均不計入。按月計酬之勞工於逾法定正
16 常工時之時段延長工時，應依勞基法第24條規定計給延時工
17 資；其據以核計延時工資之「平日每小時工資額」究應如何
18 計算，應視勞動契約之內容而定。

19 3.經查，原告主張移工津貼應計入平日每小時工資額計算加班
20 費，請求被告給付短少之加班費，為被告所否認，並以前詞
21 置辯。依兩造間勞動契約第5條第2項約定平日每小時工資額
22 計算方式為每月工資除以30日再除以8小時，原告正常工作
23 時間以外延長工作時間，延長工時在2小時以內，按平日每
24 小時工資額加給3分之1以上，再延長工時超過2小時，按平
25 日每小時工資額加給3分之2以上（本院卷第105至106頁），
26 被告以此方式計算加班費，為原告所知悉且受僱2年餘均無
27 異議，堪認兩造依勞動契約合意以上開方式計算加班費。再
28 依原告受僱期間之薪資明細及加班時數表觀之（本院卷第11
29 3至123頁），其所領移工津貼並非每月均相同，則於平日工
30 資之計算上，需俟各月份終結後，加總當月之移工津貼後，
31 除以當日工作時數，得出每月之平日工資後，再加以計算加

01 班費，故每月平日工資勢必均有不同，與法律所定之平日正
02 常工作時間明確之平日工資有所差距，亦與兩造以勞動契約
03 約定加班費之計算方式有異，原告主張移工津貼應計入平日
04 每小時工資額計算加班費，並無理由。

05 (三)原告主張其薪資應以基本工資另加計職務津貼、伙食津貼以
06 計算加班費，為無理由：

07 兩造約定之平日每小時工資額為每月工資除以30日再除以8
08 小時，已如前述，而每月工資即為包含薪資明細所載本薪、
09 職務加給、伙食津貼之加總即當年度基本工資，原告主張應
10 以基本工資另加計「職務津貼」、「伙食津貼」以計算平日
11 每小時工資額，應屬重複計算，不足採憑。

12 (四)原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間勞動契
13 約，於法不合，其請求被告給付資遣費，自屬無據：

14 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
15 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
16 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第
17 14條第1項第5款、第6款固有明文。惟被告並無原告主張短
18 付工資或加班費等違反勞動契約或勞工法令情事，業經本院
19 認定如前，是原告依前揭規定，終止兩造間勞動契約，於法
20 尚有未合。又原告雖主張其係於112年6月28日在高雄市政府
21 勞工局調解時向被告為終止勞動契約之意思表示，惟依兩造
22 間之勞資爭議調解紀錄，原告係於112年8月9日調解時向被告
23 主張依勞基法第14條第1項第6款請求給付資遣費，兩造合
24 意於當日終止勞動契約（本院卷第245至246頁），被告即於
25 同日將原告之勞工保險轉出，經勞動部以兩造間僱傭關係已
26 於112年8月9日終止為由，廢止原告之聘僱許可，有勞動部
27 相關函文可佐（本院卷第265至266頁），惟原告自112年7月
28 13日起即未至被告公司上班亦未請假，並向仲介公司翻譯人
29 員表示要跟被告公司解約等語（本院卷第268頁），堪認原
30 告已無繼續為被告提供勞務之意，是原告前開終止兩造間勞
31 動契約之意思表示，僅得視為其自請離職之意。準此，原告

01 既係自請離職，自無依勞基法第14條第4項準用同法第17條
02 規定，請求被告按其年資給付資遣費之權利。

03 六、綜上所述，原告依勞基法第14條第4項、第17條、第22條第2
04 項、第24條第1項第1、2款、第2項等規定，請求被告給付32
05 1,385元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息
06 5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，
08 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁。

09 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

11 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 9 月 27 日

16 書 記 官 許 雅 如