

臺灣嘉義地方法院民事判決

111年度勞訴字第40號

原告 范文幸 (Pham van hanh)

原告 陳氏玉 (Tran thi ngoc)

上列二人之

訴訟代理人 林泓帆律師

被告 保證責任嘉義縣六合全漁業生產合作社

法定代理人 楊金地

訴訟代理人 王翼升律師

複代理人 廖泉勝律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國113年4月1日言詞
辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告范文幸：新臺幣(下同)2,573,273元；原告
陳氏玉：1,095,244元，及自起訴狀送達之日起，至清償日
止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、請依職權宣告假執行。

貳、陳述：

一、緣原告等二人於民國111年4月8日因被告違反勞動契約及勞
動法令，不依法定方式給付工資，而依勞動基準法第14條第
1項第5、6款及就業服務法第59條第1項第3、4款之規定，以
存證信函之書面方式，終止與被告間之勞動契約，並經地方

01 主管機關嘉義縣政府勞工局調解未成立，及經中央主管機關
02 勞動部核准原告等轉換雇主在案。又因原告二人每日工作時
03 間及內容大都相同，故請求工資內容亦相同，僅於年資上及
04 職務上有異。如原告范文幸（Pham van hanh）因年資長達8
05 年8個月餘；原告陳氏玉（Tran thi ngoc）年資為1年7個月
06 餘。因被告短發加班費予原告二人，故原告如原告范文幸
07 （Pham van hanh）及原告陳氏玉（Tran thi ngoc）二人分
08 別計算，並請求被告補發各項工資及金額。

09 二、按『工資：指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
10 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
11 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。』『工資由
12 勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。』『雇主延長勞工
13 工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：
14 一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加
15 給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按
16 平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第三十二條第
17 四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發
18 給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在
19 二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三
20 分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工
21 資額另再加給一又三分之二以上。』勞動基準法第2條第3
22 款、第21條第1項及第24條分別定有明文。

23 三、原告二人自到職日起至111年4月8日終止勞動契約日止，每
24 日平均工作15小時之中，扣除每日正常工作時間8小時，即
25 有7個小時屬加班時間(如證五：原告二人之同事阮○○110
26 年12月11日06:54—12日凌晨44分之打卡紀錄影本乙紙)，應
27 分別：1、勞資議定之每月工資；2、其他經常性之給與；
28 3、延長工時之工資(下稱加班費)。又第1項＋第2項之總工
29 資金額，先除以30，得1日之工資額；再除以8小時，即得每
30 1小時之工資額，並以之乘依第24條第1項第1款(1.33)及第2
31 款(1.67)即為第3項加班費。惟每日加班時數超過第5至7小

時之部分，為同法第32條第2項前段『前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時；』以外之延長工時，由於勞基法對此時段(應屬法定休息時間)，未做規定，暫以比照第3至4小時以1.67倍計。

四、請求項目及金額：

又上開每日、每月之工時紀錄，原告二人並未保留，亦未保留每月之薪資表，故暫以同事黃○○唯一保留最久的109年9月份薪資表為準據(如證四)，試算原告二人之加班費請求金額及其他工資，為起訴之請求準據。待被告依法提供原告二人之五年內之出勤及領薪紀錄，再行核算正確金額呈院審理。又如被告未提出或不提出於鈞院，以供審理，則請貴院逕依勞動事件法第35條第36條第1項及第5項、第37條及第38條之規定，逕行判決如訴之聲明。而請求項目及金額：各項加班費差額、資遣費、未全額直接給付之工資(代扣仲介費部分)，如附件所示。每人請求總金額：原告范文幸(Pham van hanh)：推算五年內之：加班費1,998,116元+資遣費413,157元+代扣仲介費162,000元=2,573,273元。原告陳氏玉(Tran thi ngoc)：推算二年內之：加班費983,047元+資遣費78,697元+代扣仲介費33,500元=1,095,244元。請鈞院賜判決如訴之聲明，以維原告二人之勞動權利。

參、證據：提出岡山郵局000094號存證信函暨郵件執據及附件之名冊、終止契約通知書；勞動部111年6月24日函、原告年資及權益表；訴外人阮○○110年12月11日打卡紀錄及訴外人黃○○109年9月份薪資表等資料。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

三、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

貳、陳述：

一、合先敘明者係，本件被告係於112年11月前即已將本件出勤

01 記錄、薪資清冊於另案提供予原告(茲亦再次完整附具光碟
02 予鈞院；被證九)，惟原告仍遲至113年3月11日始提出渠加
03 班費之請求，原告此舉顯已有悖民事訴訟法第196條第1項、
04 第268條規定，是以就本件原告所主張之攻擊防禦方法，敬
05 請鈞院評定失權，抑或依舉證責任分配一般原則及全辯論意
06 旨斟酌之。本件原告二人泛執訴外人阮○○之出勤紀錄及訴
07 外人黃○○之薪資單，並據以作為渠主張加班費之基礎，顯
08 然未盡渠舉證責任暨一貫性審查義務，亦與債之相對性原則
09 之民法基本原則有違；實則被告係有核實給付渠等薪資及
10 加班費，此觀被證二之彰化銀行薪轉資料即知，蓋原告二人
11 如觀諸渠等勞動契約(參被證三)可知，係領法定基本工資，
12 惟卻自被告處每月均有受領四、五萬元等節可知(亦可參113
13 年3月27日民事辯論意旨狀附件三)，被告確實係有給付原告
14 二人加班費。詎料原告二人於渠民事起訴狀全然無視此情，
15 並泛謂被告分毫未付、泛謂渠等全年無休且每日工時15小時
16 云云，顯然與經驗法則有悖而殊無足採：

17 (一)查原告二人於渠起訴狀無非爰引訴外人黃○○之109年9月
18 薪資單及訴外人阮○○之出勤作為渠等主張「全年無休、每
19 日工時15小時且被告全然未給付加班費」之泛論基礎。

20 (二)惟查一般製造業外籍移工，係依我國勞動基準法所訂之最低
21 基本工資而為薪資計算基數，此節亦可自被證三之勞動契約
22 第五條推知。

23 (三)次查如對應被告所薪轉予原告二人之帳戶資料可知，原告二
24 人每月自被告處所受領之薪資往往高達四、五萬元，於原告
25 二人薪資結構相對單純之情形下，該數額實即係扣除掉原告
26 二人依法應給付之膳宿費、勞健保費、體檢費、居留證費、
27 所得稅費及應給付私立就業服務機構之服務費後之延長工時
28 工資，否則原告二人將無從解釋每個月一萬多元之所溢領之
29 差額性質究係為何。詎料，原告二人現竟泛謂被告分毫未付
30 云云，實令人無法認同，亦與經驗法則顯有相悖而不足採。

31 (四)綜上，應認本件原告等除未詳予舉證確有延長工時情事存在

01 外；復以原告等亦未就渠等所稱超出兩造勞動契約意定延長
02 工時上限之情事暨延長工時必要性、雇主指示性等節為舉
03 證，故原告等請求實無所據。

04 (五)併予敘明者係，本件原告遲於113年3月11日所提出之加班費
05 計算內容，除應評定失權外；復如細繹其計算邏輯，其於客
06 觀存有出勤紀錄及薪資清冊之情狀下，仍泛以「加班費參數
07 均以 $\times 1.33$ 計算」、「被告每月業已支付之5,000元加班費
08 (概估)」為渠計算之基礎，惟此計算顯與客觀之憑證不符，
09 蓋如舉例以110年10月以觀，當月份被告實際客觀透過銀行
10 匯款予原告范文幸、陳氏玉之薪資分別達42,578元、47,287
11 元(且係均已扣除渠等依法應自負之仲介服務費、膳宿、所
12 得稅費、勞健保費)；對照我國110年法定基本薪資為2萬4千
13 元(外籍移工依法原則係適用該年度基本薪資；且渠等之薪
14 資結構誠如前述實屬單純)可知，於該月被告所給付予原告
15 二人之加班費高達數萬。詎料，原告於計算時竟僅以5千元
16 計算，顯應認原告未盡渠主張義務及具體化義務，而有悖舉
17 證責任分配一般原理原則，是以應認渠之主張係為無理由。

18 二、本件原告二人與被告係經合意終止勞動契約，此自被證一之
19 調解紀錄即明，且嗣後兩造亦係透過合意終止後轉換雇主等
20 程序報請勞動主管機關辦理，是以原告二人泛謂渠等得主張
21 資遣費請求權云云，洵於法無據：

22 (一)按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
23 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以
24 合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此
25 合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接
26 推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合
27 意終止勞動契約。」111年度台上字第1681號民事判決意旨
28 可資參照。

29 (二)次按「受聘僱之外國人有本法第五十九條第一項各款規定情
30 事之一者，得由該外國人或原雇主檢附下列文件向中央主管
31 機關申請轉換雇主或工作：一、申請書。二、下列事由證明

01 文件之一：(一)原雇主或被看護者死亡證明書或移民相關證明
02 文件。(二)漁船被扣押、沉沒或修繕而無法繼續作業之證明文
03 件。(三)原雇主關廠、歇業或不依勞動契約給付工作報酬，經
04 終止勞動契約之證明文件。(四)其他不可歸責受聘僱外國人事
05 由之證明文件。三、外國人同意轉換雇主或工作之證明文
06 件。」外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第
07 11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則第2條第1項第2款
08 及第3款分別定有明文。

09 (三)合先敘明者係，製造業外籍移工與雇主間之終止法律關係，
10 於我國法下咸分成「不可歸責於雙方之事由」、「可歸責於
11 雇主之事由」、「可歸責於外籍移工之事由」及「雙方合意
12 終止」等態樣，而於終止後，如該外籍移工尚處於聘僱許可
13 期限內，則將對應地依法媒合、轉換雇主；如未能成功於期
14 限內媒合轉換、抑或係該外國人遭遣返之其他處分者，則將
15 經移民機關使其出國。

16 (四)查本件原告二人固泛謂渠等係因被告違反法令云云並據以為
17 渠主張遭資遣、請求給付資遣費之基礎，惟被告認為該揭文
18 件之內容恐未經原告二人實質理解真意，且以被告爰亦答辯
19 渠等於該函所泛謂被告有違反勞動法令云云，並未能提出任
20 何實據以實渠說。

21 (五)次查本件姑不論原告二人係突遭訴外人陳○○逕予帶離被告
22 處，而長達數十日迄勞資爭議調解時均未提出勞務；惟揆諸
23 最高法院前揭最新實務通見可知，兩造縱對於勞動關係終止
24 之原因於始互有齟齬，惟嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，
25 足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即
26 難謂非合意終止勞動契約。而本件如觀諸被證一之調解紀錄
27 可知，雖兩造對於其餘權利主張互有己見而未達成共識，惟
28 就終止乙節，係均同意依照外國人受聘僱從事就業服務法第
29 46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準
30 則第2條第1項第3款之「合意辦理轉出」之方式為之，並於
31 當下經被告交付文件予原告二人之代理人，並經該代理人帶

01 回供原告二人等親簽後寄送予第三人亞洲人力仲介有限公司
02 司，復經該司提呈予勞動部辦理後續事宜。是以，本件核屬
03 兩造合意終止勞動契約，自無勞動基準法第14條第1項第6款
04 及同條第4項之準用餘地，原告二人就此揭資遣費請求顯係
05 誤認法令而不足採。

06 (六)末併予敘明者係，最高法院就「該終止勞動契約之方式，意
07 思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。」之法律見
08 解，除原告之前所引用之111年度台上字第1681號民事判決
09 外，復亦有111年度台上字第2069號民事判決、110年度台上
10 字第1511號民事判決等判決意旨可資參照。至就合意轉換雇
11 主與資遣費互動關係一節，於司法實務上有諸如「被告辯稱
12 原告係自感不適應工作，透過人力仲介公司向其表明欲終止
13 僱傭契約關係，經雙方再次確認後，原告於110年11月5日終
14 止兩造間之勞動關係，並提出終止委託服務契約書、外國人
15 同意轉換雇主或工作證明書各1份為證，經核相符，堪信為
16 真實。…，是此部分請求當屬無據，原告不得請求被告給付
17 資遣費，應可認定。」（臺灣高雄地方法院111年勞簡字第1
18 66號民事判決）。「直到在新北市勞工協調會的時候才又碰
19 到原告，新北市政府勞工局外籍勞工諮詢服務中心受理外國
20 人申訴爭議協調會會議紀錄(下稱系爭勞資爭議協調紀錄)上
21 所記載的『109年5月4日起與勞工終止勞動契約』，其實是指
22 安鋒仲介公司與原告間的仲介契約，因為我們把原告帶回
23 宿舍之後，隔幾天原告就走了，直到協調會才又碰到原告，
24 中間無法跟原告處理仲介合約的事情。而『同意勞工轉換雇
25 主』則是因仲介合約結束，且原告也同意轉換雇主等語。…
26 本件兩造間勞動契約既因原告主動離職而告終止，已如前
27 述，而勞工依勞基法第15條第2項『不定期契約，勞工終止
28 契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。』之規
29 定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資
30 及資遣費，此觀諸勞基法第18條第1款之規定自明，原告既
31 係依勞基法第15條第2項規定主動離職，則原告請求被告給

01 付預告工資及資遣費，即屬無據。」臺灣基隆地方法院109
02 年度基勞簡字第15號民事判決意旨可資參照(臺灣基隆地方
03 法院110年度勞簡上字第2號民事判決亦予以維持)。

04 三、本件係經原告二人之委託及同意下(參被證四)，始將原告
05 二人依「私立就業服務機構收費項目及金額標準」第六條第
06 二項渠等所應給付予私立就業服務機構之費用自薪資撥付時
07 給付予訴外人亞洲人力仲介有限公司。原告二人泛謂渠等係
08 遭苛扣仲介費云云，恐係因不諳法令而有所誤會。此節均係
09 依照就業服務法暨其子法所應收取之費用，並無任何違法逕
10 扣薪資情事，原告二人請求於法有違：

11 (一)按「營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第四十
12 六條第一項第八款至第十款規定工作之就業服務業務，得向
13 外國人收取服務費。前項服務費之金額，依外國人當次入國
14 後在臺工作累計期間，第一年每月不得超過新臺幣一千八百
15 元，第二年每月不得超過新臺幣一千七百元，第三年起每月
16 不得超過新臺幣一千五百元。但曾受聘僱工作二年以上，因
17 聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受
18 聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣一千五百
19 元。」私立就業服務機構收費項目及金額標準第六條第二項
20 及第三項分別定有明文。

21 (二)次按「本人委託雇主匯款本人在台之服務費、體檢費、居留
22 證費等各項費用給仲介公司。」被證四雙語版並經原告二人
23 按捺指印之委託書復有明訂。

24 (三)查原告二人於渠起訴狀無非泛謂遭被告扣除仲介服務費而未
25 全額直接給付工資云云。

26 (四)惟查實則，所有就業服務之收費，主管機管均係原則定於私
27 立就業服務機構收費項目及金額標準；而於該收費標準內，
28 略以雇主應給付予私立就業服務機構費用外，外籍移工因與
29 私立就業服務機構亦存有委任契約，是以外籍移工本即依該
30 收費標準第六條之規定給付私立就業服務機構服務費，且此
31 數額係為法定。

01 (五)次查本件為使原告二人明瞭此揭規定，是以尚制定雙語版本
02 之文件使其理解此為法定應給付項目及數額，並經渠等同
03 意、按捺指印下，被告始受原告二人之委託，將該法定數額
04 於給付薪資予原告二人時，並代原告二人給付予私立就業服
05 務機構。原告二人或係因不諳法令而誤為此揭主張，實於法
06 無據。

07 (六)末併予敘明者係，就上開仲介費部分，被告亦於被證八提呈
08 所示之訴外人亞洲人力仲介有限公司聲明書，以證被告確實
09 有依法、依原告等之委託，將原告等依法應給付予訴外人亞
10 洲人力仲介有限公司之服務費用，給付予該司，被告並無對
11 原告等人有任何苛扣行為。

12 四、退步以言，縱鈞院認本件存在加班費差額請求權存在(假設
13 語氣，被告否認之)，依司法實務通見，對比原告等所提出
14 之資料，惟仍應以兩造於另案所較不爭執之此作為計算加班
15 費差額表(113年3月27日民事辯論意旨狀附件三；於另案亦
16 前已提供予原告)為心證參考依據，始為適法：

17 (一)按「雇主違背勞基法第30條第5項置備勞工簽到簿、出勤卡
18 或出勤紀錄之義務，致無從遵循勞動事件法第35條之提出義
19 務，法院即無從依同法第36條第1項規定命其提出，其違反
20 置備義務之情節，猶重於法院依同條項規定命其提出而無正
21 當理由不提出，參諸該條第5項立法說明揭諸：『當事人如
22 無正當理由，不依法院所命提出第一項文書、勘驗物或鑑定
23 所需資料，法院得依自由心證認舉證人關於該文書、勘驗物
24 或鑑定所需資料應證之事實為真實，俾對違反提出命令之當
25 事人發揮制裁之實效』之意旨，固應類推適用本條第5項關
26 於：『當事人無正當理由不從第1項之命者，法院得認依該
27 證物應證之事實為真實。』之規定，對未遵文書備置義務之
28 雇主施以適當制裁。然法院就此非不得調查相關事證而為綜
29 合之判斷裁量。」臺灣高等法院108年度勞上易字第129號民
30 事判決、臺灣高等法院109年度勞上字第114號民事判決意旨
31 可資參照。

01 (二)查縱鈞院認本件存在加班費差額請求權存在(假設語氣，被
02 告否認之)，惟查揆諸前揭實務通見可知，就此情狀下，該
03 條立法理由亦說明法院仍得依自由心證，並予相關事證而為
04 綜合判斷裁量，而非即逕以原告等所泛謂「全年無休、每日
05 工時15小時且被告全然未給付加班費」之顯與經驗法則有違
06 之主張事實為基礎。是以被告爰依鈞院諭示，提出以110年6
07 月至111年2月之9個月加班費差額均數總表如附件三（即113
08 年3月27日民事辯論意旨狀附件三，下同）供鈞院審酌。

09 (三)次查，自附件三所示之計算內容，係依憑對應客觀之匯款紀
10 錄、打卡紀錄，固然就期間之計算，僅計算9個月，惟揆諸
11 前揭高等法院判決意旨，鈞院實得透過自由心證，綜合判斷
12 裁量，並以原告二人任職的月數，依此為比例，計算加班費
13 差額，相對於原告所空泛提出之計算邏輯，此揭計算，毋寧
14 較屬適法。

15 五、本件原告二人曾於111年3月至4月間，向嘉義縣勞青處申請
16 勞動檢查，於彼時勞青處諭示下，被告於111年5月27日業將
17 原告二人之110年12月至111年2月之加班費差額補匯予原告
18 二人，此有被證七匯款紀錄可稽。併予敘明者係，就111年3
19 月之薪資部分，則透過勞青處協助會算下，業依法核付如被
20 證二；而111年4月薪資，亦依被證一調解紀錄於111年5月5
21 日時給付予原告二人。

22 參、證據：提出嘉義縣政府111年4月28日勞資爭議的調解紀錄；
23 108年12月至111年4月之薪轉清冊；原告二人之勞動契約、
24 切結書、委託書、同意書；原告二人於110年6月至111年3月
25 之打卡紀錄；彰化銀行111年5月27日匯款紀錄、亞洲人力仲
26 介有限公司聲明書；及原告二人出勤紀錄及薪資清冊之光碟
27 等資料。

28 理 由

29 一、經查，本件原告范文幸（Pham van hanh）於105年8月14日
30 入境，並受雇於被告保證責任嘉義縣六合全漁業生產合作社
31 ；另原告陳氏玉（Tran thi ngoc）於109年9月6日入境，並

01 受雇於被告保證責任嘉義縣六合全漁業生產合作社。上情有
02 勞動契約、切結書、委託書、同意書等資料載明可稽【詳參
03 本院卷一第247-281頁；被證三、四】。原告范文幸（Pham
04 van hanh）、原告陳氏玉（Tran thi ngoc）二人均於111年
05 4月8日自被告處離開；兩造曾於111年4月28日於嘉義縣政府
06 進行勞資爭議調解，並作成「雙方合意辦理轉出」之結論，
07 由被告當場將轉出文件交付原告之委託人即訴外人陳○○並
08 帶回由原告二人親簽後，寄至訴外人亞洲人力仲介有限公司
09 向主管機關辦理合意轉出事宜；又原告二人曾簽立如被證四
10 之雙語版委託書、同意書，授權並委託被告將原告二人在臺
11 應給付予訴外人亞洲人力仲介有限公司之服務費、體檢費、
12 居留證費等各項費用，自薪資內匯款給付予訴外人亞洲人力
13 仲介有限公司。上情為兩造不爭執之事實。本件兩造主要的
14 爭執事項，在於：(一)原告二人請求被告給付延長工時工資，
15 有無理由？如果有理由，則數額為何？(二)原告二人請求被告
16 給付資遣費，有無理由？如果有理由，則數額為何？(三)原告
17 二人主張被告苛扣仲介服務費並請求被告返還，有無理由？
18 如果有理由，則數額為何？

19 二、原告二人請求被告給付延長工時的工資（加班費），為無理
20 由：

21 (一)經查，原告於113年3月11日民事準備(二)狀，重新提出加班費
22 之計算。原告二人請求107年1月11日之後的加班費，並全數
23 以 $\times 1.33$ 計算；並且以月平均工資24,000元(即每小時100元)
24 計算。扣除被告每月業已支付之5,000元加班費(概估)之
25 後，原告范文幸（Pham van hanh）加班費請求519,842元
26 【計算式： $24,000 \text{ 元} \div 30 \div 8 \times 1.33 \times 4,794 \text{ 元} - 5,000 \times 41 \text{ 月} + 8$
27 $7,240 \text{ 元}$ (被告計算之110年6月至110年2月加班費差額) $= 51$
28 $9,842 \text{ 元}$ 】；原告陳氏玉（Tran thi ngoc）加班費請求100,
29 071元【計算式： $24,000 \text{ 元} \div 30 \div 8 \times 1.33 \times 1,068.75 - 5,000 \times 9$
30 $\text{月} + 2,927$ (被告計算之110年6月至110年2月加班費差額) $= 1$
31 $00,070.75$ 】。

01 (二)次查，原告於提起本件訴訟時，執訴外人阮○○之出勤紀錄
02 及訴外人黃○○之薪資單，並據以作為主張加班費之基礎。
03 此與債之相對性原則之民事法基本原理有違。而且被告辯稱
04 實則被告係有核實給付與原告二人薪資及加班費，此情業據
05 被告提出被證二之彰化銀行薪轉資料為證【本院卷一第115-
06 245頁】。另依被證三之勞動契約之內容，可知原告二人之
07 約定薪資係法定基本工資，原告范文幸(Pham van hanh)
08 每個月的工資(不含加班費)僅為20,008元【詳參本院卷一
09 第249頁】；原告陳氏玉(Tran thi ngoc)每個月基本工資
10 也僅為23,800元【本院卷一第261頁】。惟查，原告范文幸
11 (Pham van hanh)及原告陳氏玉(Tran thi ngoc)二人卻
12 自被告處受領超過基本工資20,008元及23,800元以上甚多的
13 工資數額，而且亦有甚多的月份受領達四、五萬元(110年9
14 月、110年10月、110年11月、111年1月)，甚至有部分月份
15 可領取高達六萬元以上之工資(110年12月)【詳本院卷二
16 第41-74頁；附件三】。顯見，被告保證責任嘉義縣六合全
17 漁業生產合作社確實有給付原告范文幸(Pham van hanh)
18 及原告陳氏玉(Tran thi ngoc)二人延長工作時間的工資
19 或法定休息日工作的工資(加班費)。原告二人在於起訴狀
20 陳稱被告分毫未付云云，顯然與事實不符，殊無可採。

21 (三)本件細繹原告計算邏輯以「加班費參數均以 $\times 1.33$ 計算」、
22 「被告每月業已支付之5,000元加班費(概估)」為渠計算之
23 基礎。惟此計算顯與客觀之憑證不符，例如於110年10月，
24 當月份被告實際客觀透過銀行匯款予原告范文幸、陳氏玉之
25 薪資，分別達42,578元、47,287元，而且該數額，係已扣除
26 原告依勞動契約應自行負擔之仲介服務費、膳宿費、所得稅
27 及勞保與健保費用。對照原告范文幸(Pham van hanh)及
28 陳氏玉(Tran thi ngoc)二人於訂立勞動契約時，所約定的
29 的基本工資僅為20,008元及23,800元，並另參酌我國110年
30 法定基本薪資為24,000元；可知，被告於各該月份所給付予
31 原告二人之加班費，甚多月份已高達數萬元。詎原告於計算

時卻僅以5,000元計算，因此，原告所主張加班費之數額，顯屬無理由。

(四)依勞動基準法第24條第1、2項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。」依上述規定，必須是由雇主延長勞工工作時間；或是由雇主要求勞工於第36條所定休息日工作者，勞工始得請求加班費。加班的基本條件，是由雇主要求員工延長工作時間為原則，因此，當然必須要取得雇主的同意，始可請求雇主給付加班之工資。至於勞動事件法第38條雖然規定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。惟上述規定，僅屬推定而已；法律用語並非規定視為業經雇主同意加班，亦非規定視為必然是執行職務。如果依常情事理、經驗法則或其他事實，得判斷未經雇主同意或非執行職務者，即應排除勞動事件法第38條推定之適用。經查，本件原告所主張之加班費部分，除每月已經自被告處受領基本薪資以上的溢領差額，得認定該部分出勤紀錄內記載之原告出勤時間，確實經被告同意而執行職務外。其餘原告在本件訴訟所主張之加班費，自107年1月11日之後，就該部分即從來沒有向被告提出申請過，並已經長達數年之久。此種情形，如果仍認為原告於該時間內係經被告同意而執行職務之真實加班，則原告在當時就已經能夠申請加班費，不可能長達數年之久不申請被告給付。原告卻竟然長達數年之久不申請被告給付加班費，顯然是違反常情事理及經驗法則，並非一般勞工的常態作為。因此，本件就原告

01 請求被告給付所主張自107年1月11日起算之其餘加班費，應
02 排除勞動事件法第38條推定之適用。因為本件依常情事理及
03 經驗法則觀之，在客觀上，顯然難認為原告在本件訴訟中所
04 主張自107年1月11日起算之其餘加班費是經被告同意而執行
05 職務的真實加班，不符合勞動基準法第24條所規定之得請求
06 加班費的要件。否則，原告在當時早就已經一併申請給付，
07 不可能到現在才興訟向被告請求加班費。此觀被告每月已經
08 給付原告二人加班費之數額情形，被告每月已給付原告基本
09 薪資以上的溢領差額部分，僅此部分得認定原告是符合規定
10 的加班；而且，也顯然可見原告每個月都有向被告申請給付
11 加班費。至於其餘部分，原告長達數年之久不申請加班費，
12 等到打算要離職時、甚至在於離職以後，再利用勞動事件法
13 第38條之推定，對於雇主翻起往昔歷年的陳舊老帳。如果在
14 此種情形下，還認為那些歷年陳舊老帳，是原告經被告同意
15 而執行職務的真實加班，原告只是未即時申請或是忘記申請
16 云云，則顯然是有違反常情事理（論理法則）及經驗法則。
17 因為此種情形，原告在當時就能夠一併申請給付，而不即時
18 向被告申請給付加班費，且時間長達數年之久，顯然非一般
19 勞工的常態作為。而一般雇主在實際上根本無法防範或阻止
20 員工自行提前打卡，也無從禁止員工自己要延遲下班打卡的
21 時間；雇主僅能要求員工如果有加班，必須經申請同意並應
22 確實執行職務，才能依法申請給付加班費而已。因此，本件
23 就原告於離職前從未申請加班費之部分，依常情事理及經驗
24 法則來判斷，應該認定係未經雇主同意或非執行職務之自行
25 滯留時間。而且，此種情形大部分是因提前打卡或自己滯留
26 延遲下班打卡的時間，並非係屬於經雇主同意而執行職務的
27 真實加班。因此，原告當時才沒有將此等部分時間，向被告
28 申請加班費。本件綜合上述，原告請求被告給付本件所主張
29 之加班費，難認為符合勞動基準法第24條規定之要件，而且
30 原告請求歷年陳舊老帳的加班費，時間溯及自107年1月11日
31 開始起算，也非屬一般勞工的常態作為，顯違反常情事理

（論理法則）及經驗法則，故本件應排除勞動事件法第38條推定之適用。因此，原告就本件所主張之加班費，請求被告給付，核屬無理由，不應准許，應予駁回。

（五）復查，原告二人於起訴狀引用訴外人黃○○之109年9月薪資及訴外人阮○○之出勤，作為渠等主張「全年無休、每日工時15小時且被告全然未給付加班費」之泛論基礎。惟查一般製造業外籍移工，係依照我國勞動基準法所訂定之最低基本工資作為薪資計算基數，此可從被證三之勞動契約第五條推知。又如果對應被告所為薪轉予原告二人之帳戶資料，可知原告二人自被告處所受領之薪資，有甚多月份受領四、五萬元，甚至有部分月份領取高達六萬元以上之工資。而依原告二人薪資結構之情形，該數額應係已扣除掉原告二人依勞動契約應給付之膳宿費（註：每個月應自薪資中扣除2,500元作為膳宿費）、勞健保費、體檢費、居留證費、所得稅費及應給付私立就業服務機構之服務費以後，所給付之延長工時工資（加班費）。否則，原告范文幸（Pham van hanh）及原告陳氏玉（Tran thi ngoc）二人根本就不可能每個月可溢領如此多的差額。因此，原告主張被告未給付渠等二人的延長工時之工資（加班費），顯然與事實不符，故原告請求被告給付原告范文幸（Pham van hanh）加班費519,842元；及另給付原告陳氏玉（Tran thi ngoc）加班費100,071元，所為之請求，均屬無理由，不應准許，均應予駁回之。

三、原告二人請求被告給付資遣費，亦無理由：

（一）原告范文幸（Pham van hanh）主張伊工作年資8年又9個月，平均工資51,503元，請求被告給付資遣費450,651元。原告陳氏玉（Tran thi ngoc）主張伊工作年資1年又8個月，平均工資51,802元，請求被告給付資遣費86,337元。

（二）惟查，本件原告范文幸（Pham van hanh）、陳氏玉（Tran thi ngoc）二人與被告係在於111年4月28日調解時，經合意終止勞動契約，雙方合意辦理轉出，此觀被證一之調解紀錄即明【詳本院卷一第113-114頁】。而且嗣後兩造亦係透過

01 合意終止後轉換雇主等程序報請勞動主管機關辦理。至原告
02 陳稱行政上「合意轉出」與勞動法令「自願離職」係屬兩事
03 云云，否認兩造合意終止勞動契約，則與事實不符，難認為
04 可採。另外，原告於111年4月7日所寄發之存證信函，對於
05 被告所為終止契約之通知；因在實際上，被告無勞動基準法
06 第14條第5款、第6款之情形存在，原告在於信函附件之終止
07 契約通知書記載之內容，亦與事實諸多不符。原告另藉行政
08 程序上之申訴或檢舉等方法，引行政主管單位介入關心，並
09 以渠等已經終止與雇主間之勞動契約及仲介公司之委任服務
10 契約，作為渠等合理化得不受契約內容限制的事由，並逕行
11 離開雇主，另至他處尋覓新職，顯不符合外國人受聘僱從事
12 就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主
13 或工作程序準則的規定，難認為適法。因此，原告存證信函
14 之通知，無從發生合法終止兩造間勞動契約之效力。查原告
15 范文幸（Pham van hanh）、陳氏玉（Tran thi ngoc）二人
16 與被告係在於111年4月28日調解時，經合意終止勞動契約，
17 雙方合意辦理轉出，而且嗣後兩造亦係透過合意終止後轉換
18 雇主等程序報請勞動主管機關辦理。因此，本件兩造是合意
19 終止勞動契約，與勞動基準法第14條第5、6款的規定無關，
20 原告范文幸（Pham van hanh）、陳氏玉（Tran thi ngoc）
21 請求被告給付渠等二人資遣費450,651元、86,337元，於法
22 無據，為無理由，不應准許，應予駁回。

23 四、原告二人請求被告給付未全額直接給付之工資（代扣仲介的
24 服務費用部分），顯屬無理由：

25 （一）原告主張伊二人之每月薪資表扣款金額中素有健保費、勞保
26 費、所得稅、食宿費及其他（請註明）扣款1,700元（如證
27 二：扣款金額部分）。除其他（請註明）扣款1,700元，不知
28 何種費用外，其餘皆明白其用途。經詢問後，始知雇主未經
29 原告二人同意，逕自原告每月薪資中，為仲介公司代扣每月
30 服務費。此即有違反勞動基準法第22條第2項工資應全額直
31 接給付勞工之規定。按勞動部規定，移工來台第一年每月仲

介服務費1,800元；第二年1,700元；第三年以後1,500元。
原告范文幸（Pham van hanh）已來台8年又8個月餘；原告
陳氏玉（Tran thi ngoc）亦來台1年7個月餘，每月皆為被
告直接扣款，顯已違法，而應全額返還予原告二人。金額如
下：1、原告范文幸（Pham van hanh）：年資8年8個月： $12 \times 8 + 8 = 104$ 個月。則：第一年：1,800元 $\times 12$ 個月=21,600
元；第二年：1,700元 $\times 12$ 個月=20,400元；第三～勞動契約
終止日：共80個月 $\times 1,500$ 元=120,000元。合計：162,000
元。2、原告陳氏玉（Tran thi ngoc）：年資1年7個月又2
天： $12 \times 1 + 7 = 19$ 個月。則：第一年：1,800元 $\times 12$ 個月=21,
600元；第二年：1,700元 $\times 7$ 個月=11,900元。合計：33,500
元。

（二）惟查，本件被告係經原告范文幸（Pham van hanh）、原告
陳氏玉（Tran thi ngoc）二人之委託及同意下，始將原告
二人依私立就業服務機構收費項目及金額標準第六條第二項
原告所應給付予私立就業服務機構（即訴外人亞洲人力仲介
有限公司）之費用，自薪資中撥付給予訴外人亞洲人力仲介
有限公司【詳本院卷一第271-281頁；被證四】。原告二人
泛謂係遭苛扣仲介費云云，顯然與事實不符。

（三）按「營利就業服務機構接受外國人委任辦理從事本法第四十
六條第一項第八款至第十款規定工作之就業服務業務，得向
外國人收取服務費。前項服務費之金額，依外國人當次入國
後在臺工作累計期間，第一年每月不得超過新臺幣一千八百
元，第二年每月不得超過新臺幣一千七百元，第三年起每月
不得超過新臺幣一千五百元。但曾受聘僱工作二年以上，因
聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受
聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過新臺幣一千五百
元。」私立就業服務機構收費項目及金額標準第六條第二項
及第三項分別定有明文。次查，本件被證四雙語版之委託書
載明：「本人委託雇主匯款本人在台之服務費、體檢費、居
留證費等各項費用給仲介公司。」並經原告二人按捺指印。

01 原告二人於起訴狀泛謂遭被告扣除仲介服務費而未全額直接
02 給付工資云云，惟查，實則所有就業服務之收費，主管機關
03 均係原則定於私立就業服務機構收費項目及金額標準；而於
04 該收費標準內，略以雇主應給付予私立就業服務機構費用
05 外，外籍移工因與私立就業服務機構亦存有委任契約，是以
06 外籍移工本即依該收費標準第六條之規定給付私立就業服務
07 機構服務費，且此數額為法定。又為使原告明瞭此揭規定，
08 並制定雙語版本之文件，使原告能夠理解此為法定應該給付
09 項目及數額，並經原告二人的同意、按捺指印下，被告始受
10 原告二人之委託，將該法定數額於給付薪資之時，代替原告
11 范文幸（Pham van hanh）、原告陳氏玉（Tran thi ngoc）
12 二人給付予私立就業服務機構即亞洲人力仲介有限公司。

13 （四）原告於112年7月11日民事準備狀中，陳稱代扣仲介費部分若
14 被告確有代扣款項給仲介公司，原告該部分請求，或可減縮
15 云云。而查，本件就上開仲介費部分，被告於112年7月24日
16 民事陳述意見狀，提出訴外人亞洲人力仲介有限公司聲明書
17 【詳本院卷一第381頁；被證八】，足以證明被告確實有依
18 原告二人之委託，將原告二人應給付之服務費用給付予亞洲
19 人力仲介有限公司，被告並無對於原告有任何苛扣之行為。
20 因此，原告二人請求被告給付上述未全額直接給付之工資
21 （即代扣仲介公司服務費用部分），顯屬無理由，不應准許，
22 應予駁回之。

23 五、綜據上述，原告依據勞動基準法第2條第3款、第21條第1項
24 及第24條等規定，起訴請求被告給付原告范文幸（Pham van
25 hanh）2,573,273元；及給付原告陳氏玉（Tran thi ngoc）
26 1,095,244元，並均自起訴狀送達之日起，至清償日止，按
27 年息百分之五計算之利息，均屬無理由，不應准許，均應予
28 駁回之。

29 六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他
30 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
31 無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

七、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依勞動事件法第15條、
民事訴訟法第78條、第85條第1項前段，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 4 月 23 日
勞動法庭法 官 呂仲玉

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。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 113 年 4 月 23 日
書記官 洪毅麟

附表：資遣費請求細目

編號	姓名	年資	平均工資	資遣費
1	范文幸(Pham van hanh)	8又9/12	51,503元	450,651元
2	陳氏玉(Tran thi ngoc)	1又8/12	51,802元	86,337元
				536,988元

【附件】：原告請求項目及金額

貳、請求項目及金額：

又上開每日、每月之工時紀錄，原告等二人並未保留，亦未保留每月之薪資表，故暫以同事黃伯忠唯一保留最久的 109-9 月份薪資表為準據〔如證四〕，試算原告等二人之加班費請求金額及其他工資，為起訴之請求準據。待被告依法提供原告等二人之五年內之出勤及領薪紀錄，再行核算正確金額呈院審理。又如被告未提出或不提出於 鈞院，以供審理，則請 貴院逕依勞動事件法第 35 條第 36 條第 1 項及第 5 項、第 37 條及第 38 條之規定，逕行判決如訴之聲明。茲分計各項加班費差額如下：

原告 1：

一、法定每年平常工作日日數及加班費試算：

週一至週五：每日平均工作 15 小時；正常工時 8 小時；加班 7 小時

又因未保留薪資表，暫以同事黃伯忠之 109 年度 9 月薪資表，計算五年內每日加班費為例〔如證五〕，則：議定工資金額：25,387 元，其他經常性給付 5,538 元，合計：30,925 元。則：

$30,925 \text{ 元} \div 30 = 1,030 \text{ 元/日薪}$ ；

$1,030 \text{ 元} \div 8 = 129 \text{ 元/時薪}$ ，

則：週一至週五，每小時法定工資及加班費金額如下：

工 時	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	合 計
倍 率									1.33	1.33	1.67	1.67	1.67	1.67	1.67	
工	129	129	129	129	129	129	129	129	172	172	215	215	215	215	215	1,421

01

261 日 X1,421 元=370,881 元

02

第 2 年：2021/09/06~2022/4/7，204 天

204 日÷7=29 日週六-休息日/年

204 日÷7=29 日週日-例假日/年

週一至週五平常工作日：204 日 - 29 休息日 - 29 例假日=146 日

146 日 X1,421 元=207,466 元

合計：370,881 元+207,466 元=578,347 元

03

二、全年每週休息日及例假日加班費試算：

依勞動部解釋勞基法第 24 條第 2 項休息日及例假日加班費之計算式：

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	日薪
時薪	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	129	1935
倍率	1.33	1.33	1.67	1.67	1.67	1.67	1.67	1.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	2.67	
金額	172	172	215	215	215	215	215	215	344	344	344	344	344	344	344	4,047

365 日÷7=52 日週六-休息日，全年度之週六休息日，率皆加班，平均每日工作 15 小時；

04

365 日÷7=52 日週日-例假日，每月之週日-例假日，至少加班 1 日，則：1 日/月 X12 個月=12 日

週六休息日之加班費：81 (52+29) X 4,047 元/日=327,807 元

週日例假日之加班費：19 (12 日+7 日) X4047 元/日=76,893 元

合計：578,347 元+327,807 元+76,893 元=983,047 元

05

減除並推定被告已給付之加班費：16,293 元/109-9 月 X 19 個月=309,567 元

110 年 9 月~111 年 7 月間之加班費差額：983047 元 - 309,567 元 = 673,480 元

※上開金額乃原告 2 在職期間二年內之每一年度之法定與實際工作日數之應有加班費。雇主亦應依上開實際發給之全年度工資，向稅捐稽徵機關申報之實際金額！

如未達上開金額，即應補足予勞工；如超越上開金額，則應再依每月出勤紀錄及薪資表重行計算，以符法制。

06

三、資遣費：

按『第十七條規定於本條終止契約準用之。』『雇主依前條終止勞動契約者，

07

應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿

08

一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或

09

工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。前項所定資遣

10

費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。』勞基法第 14 條第 4 項及第 17 條分

11

別著有明文。則原告等四人如前項說明已到職之年資，並依勞基法第 14 條第 1 項第 5~6

12

款之規定，終止勞動契約，則可依同條第 4 項之規定，請求資遣費，其金額應為：

※平均工資，暫以同事越籍勞工黃伯忠之 109 年度 9 月薪資表，計算五年內每日加班費

為例〔如證五〕，則：議定工資金額：25,387 元，其他經常性給付 5,538 元，加班費

16293 元，合計：47218 元計，則平均工資：47218 元 x6 個月÷6=47218 元則：

原告 1：年資 8 年 8 個月餘：47218 元 X8 年又 9/12 個月=413,157 元。

原告 2：年資 1 年 7 個月 2 天：47218 元 X1 年又 8/12 個月=78,697 元。

01 四、未全額直接給付之工資：

按『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。』勞基法第 22 條第 2 項前段定有明文。原告二人之每月薪資表扣款金額中，素有健保費、勞保費、所得稅、食宿費〔Tiền ăn ở〕及“其他〔請註明〕〔khác〕扣款 1,700 元”〔如證二：扣款金額部分〕。除“其他〔請註明〕〔khác〕扣款 1,700 元”不知何種費用外，皆餘明白其用途。經詢問後，始知雇主未經原告二人同意，逕自原告等五人每月薪資中，為仲介公司代扣每月服務費！此即有違反前開法律直接且全額給付工資予勞工之規定！按勞動部規定，移工來台第一年每月仲介服務費 1,800 元；第二年 1,700 元；第三年以後，1,500 元。原告 1 已來台 8 年又 8 個月餘；原告 2 亦來台 1 年 7 個月餘，每月皆為被告直接扣款，顯已違法而應全額返還予原告二人，金額如下：

原告 1：年資 8 年 8 個月：12X8+8=104 個月

則：第一年：1,800 元 X12 個月=21,600 元

第二年：1,700 元 X12 個月=20,400 元

第三~勞動契約終止日，共 80 個月 X1,500 元：120,000 元

合計：162,000 元

原告 2：年資 1 年 7 個月 2 天：12X1+7=19 個月

則：第一年：1,800 元 X12 個月=21,600 元

第二年：1,700 元 X7 個月=11,900 元

合計：33,500 元

04 承上，每人請求總金額：

原告 1：推算五年內之：加班費 1,998,116 元+資遣費 413,157 元+代扣仲介費 162,000 元
=2,573,273 元

05 原告 2：推算二年內之：加班費 983,047 元+資遣費 78,697 元+代扣仲介費 33,500 元=1,095,244 元

06 備註：

原告另於113年3月11日民事準備(二)狀中，就加班費部分，表示於107年1月1日之前不再請求，110年6月至111年2月援用被告資料，全數暫以×1.33計算；且暫以月平均工資24,000元(即每小時100元計)，並扣除被告每月業已支付之5,000元加班費(概估)。原告范文幸加班費請求519,842元【計算式：24,000元÷30÷8×1.33×4,794元－5,000×41月＋87,240元(被告計算之110年6月至110年2月加班費差額)＝519,842元】。原告陳氏玉加班費請求100,071元【計算式：24,000元÷30÷8×1.33×1,068.75－5,000×9月＋2,927(被告計算之110年6月至110年2月加班費差額)＝100,070.75】。