

臺灣花蓮地方法院民事判決

112年度勞訴字第5號

原告 ALONZO RODEL BARROGA

JAVIER ROMEL PINGOL

共同

訴訟代理人 孫全平律師（法扶律師）

被告 石新精材國際股份有限公司

法定代理人 方韋欽

訴訟代理人 簡燦賢律師

簡雯琚律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年11月29日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告ALONZO RODEL BARROGA新臺幣229,526元，及其
中新臺幣38,801元自民國111年9月2日起，其餘新臺幣190,725元
自民國111年10月2日起，並均至清償日止，按年息5%計算之利
息。

被告應給付原告JAVIER ROMEL PINGOL新臺幣115,230元，及其中
新臺幣10,158元自民國111年9月2日起，其餘新臺幣105,072元自
民國111年10月2日起，並均至清償日止，按年息5%計算之利息。
原告其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔30%，餘由原告ALONZO RODEL BARROGA負擔4
5%、原告JAVIER ROMEL PINGOL負擔25%。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣229,526元為原告ALO
NZO RODEL BARROGA預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣115,230元為原告JAV
IER ROMEL PINGOL預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告ALONZO RODEL BARROGA(下稱阿隆)、JAVIER ROMEL PIN GOL(下稱羅梅爾)分別於民國106年8月起、108年10月起受僱於被告擔任工人，原告阿隆月薪初為新臺幣(下同)21,009元，後分別自107年1月1日、108年1月1日、109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日起調整為22,000元、23,100元、23,800元、24,000元、25,250元，原告羅梅爾月薪初為23,100元，後分別自109年1月1日、110年1月1日、111年1月1日起調整為23,800元、24,000元、25,250元。自原告2人到職時起，被告即有不依法提供工資明細、不依法計算及給付加班費、違法使原告加班及在例假日及法定休假日出勤、未依法計算及給付例假日及法定休假日出勤工資、未給付特休未休工資、未給付職災薪資補償等不依約給付工作報酬及違法、違約致勞工受損害之違法行為，故原告2人即與另2名訴外人受害勞工一同於111年8月3日向花蓮縣政府申請勞資爭議調解，並於111年9月2日開會時明示終止契約，故原告2人已依勞基法第14條規定終止與被告間勞動契約，應得依法向被告請求給付資遣費，並得向被告請求給付未付之加班費、例假日及法定休假日出勤工資、特休未休工資、職災薪資補償。又因被告於前開勞資爭議調解後始將原告2人之部份出勤紀錄及薪資明細交予原告2人，原告2人始依被告提供之薪資明細得知遭被告每月無端剋扣數千元之薪資，且該薪資明細所載之每月實發薪資亦與原告2人印象所及之實領金額不符，原告2人亦應得向被告請求給付遭剋扣未付之工資，並主張如下：

單位（新臺幣 元）	阿隆請求金額		羅梅爾請求金額
工資差額	192,836元		123,661元
加班費（含平日延時工資及假日出勤工資）差額	106年9月至107年2月	14,617元	151,042元

	107年3月 至111年7 月	282,747元	
特休未休工資差額	38,801元		10,158元
資遣費	190,725元		105,072元
合計	719,726元		389,933元

(二)被告自原告2人每月薪資扣除膳宿費並不合法，原告2人請求被告給付薪資差額192,836元、123,661元應有理由：

1.依被告交予原告2人之薪資明細，被告每月均會自原告2人薪資中扣除「其他扣項」之金額未給付予原告2人。被告雖主張「其他扣項」包含原告應負擔之膳宿費，惟參兩造勞動契約（下稱系爭勞動契約，卷(一)第273頁至第309頁）均於「第五條ARTICLE V膳宿 FOOD AND ACCOMMODATION」約定「5.1 甲方於工廠所在地或附近提供團體住宿，乙方應居住於宿舍內並不得外宿。Employer shall provide housing for employee with a group in the neighborhood of the jobsite. Employee shall live in the housing with the group and not live outside.」、「5.2. 甲方應免費提供每日三餐膳食，其包含例假日、國定假日及病假在內。The employer shall provide the Employee at least three (3) free meals per day, including holidays, national holidays and sick-leave period.」，顯見被告本依勞動契約負有免費提供膳宿之義務，自不得另向原告收取或扣取膳宿費。

2.被告所提出原告阿隆於106年5月2日、原告羅梅爾於108年8月5日與被告及仲介公司所簽立之外國人入國工作費用及工資切結書(下稱系爭工資切結書)上分別於「六、外國人已充分了解來臺前與雇主協議約定如下：」載有「2.膳宿費:每月NT\$3500元。 B. Board and lodging fee: Monthly NT\$ 3500」、「2.膳宿費: 每月 NT\$ 元。B. Board and lodgin

g fee: Monthly NT\$ 4000」，似另有約定原告應負擔膳宿費，惟108年5月24日修正發布之雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱辦法）第27條之2第4項規定（現已修正為第35條第4項），工資切結書約定本不得為不利原告之變更，既兩造間勞動契約已約定被告應免費提供食宿，而另有工資切結書將該勞動條件變更為應由原告負擔膳宿費，即屬不利原告之變更，是以本件工資切結書所另行約定之膳宿費應屬無效。此外，依被告所述原告2人均係於短期內接據簽立勞動契約及工資切結書，原告阿隆亦經三年期滿換約而在台重簽勞動契約及工資切結書，可見於被告、原告之勞動關係上同時存有「有」/「無」膳宿費由原告負擔之約定，則依勞動基準法保障弱勢勞工之立法意旨，就本件同一勞動關係中有針對膳宿費約定條款相衝突之情形下，應採有利勞工解釋，而認定原告阿隆與被告間係約定由被告免費提供膳宿。

3.依聘僱辦法97年12月24日修正條文文義，聘僱辦法所禁止為不利變更者即經外國人本國主管部門驗證之工資切結書，而依105年11月15日修正條文文義，聘僱辦法所禁止為不利變更者除經外國人本國主管部門驗證之工資切結書以外，亦包含雇主轉換時由雇主依〈外國人受聘僱從事就業服務法第四十六條第一項第八款至第十一款規定工作之轉換雇主或工作程序準則〉第28條通知主管機關實施檢查時提供之工資切結書，按法律解釋乃始於文義、終於文義，應不得任被告曲解其規定不得為不利變更之工資切結書乃指「另行提出於主管機關之切結書」。況且無論依聘僱辦法上開97年12月24日修正版本、上開105年11月15日修正版本，乃至現行版本，均可見外國人入台時應提出於主管機關用於實施工作費用或工資檢查之工資切結書本即「經外國人本國主管部門驗證之工資切結書」，根本無被告所主張之另份與「經外國人本國主管部門驗證之工資切結書」不同之「提出於我國當地主管機關之工資切結書」，被告之答辯無理由甚明。

4.依105年11月15日修正聘僱辦法第27條之2第4項規定及111年

01 4月29日全文修正後第35條第4項規定，原告二人於抵達我國
02 前所簽立、經POEA驗證之工資切結書即不得為不利原告之變
03 更，而相較簽立在前或同時簽立之勞動契約書所載雇主應提
04 供免費膳宿之約定，前述原告二人之工資切結書既訂有由原
05 告負擔膳宿費之約定，即顯然已屬不利益於外國人即原告二
06 人之變更，則被告提出用於主張為膳宿費扣取依據之工資切
07 結書約定即已違反前引修法前聘僱辦法第27條之2第4項、修
08 法後第35條之4項規定。

09 5.被告所提出之工資切結書約定由原告負擔膳宿費用，與同時
10 簽立或簽立在前之勞動契約約定由被告免費提供膳宿不符，
11 係變更勞動契約此部之約定，且屬不利於原告之變更，自應
12 認為該部份約定無效，而以勞動契約為兩造間針對膳宿費用
13 負擔之規範依據，故被告確實不應於原告各期薪資內扣取膳
14 宿費用。從而，被告既應依勞動契約免費提供原告2人膳
15 宿，則被告於薪資中扣除膳宿費即不合法，被告辯稱未全額
16 給付予原告之「其他扣項」欄薪資係膳宿費即無足取。

17 6.綜上，原告阿隆自106年9月份起、原告羅梅爾自108年10月
18 份起遭被告以「膳宿費」為由剋扣薪資分別合計為192,836
19 元、123,661元，故原告2人依前開法文及勞動契約關係請求
20 被告給付該「其他扣項」之遭扣薪資192,836元、123,661
21 元，應有理由

22 (三)原告2人請求被告給付加班費差額297,364元、151,042元應
23 有理由：

24 1.有關原告阿隆自106年9月2日起至107年2月28日止部份：
25 被告並未經工會或勞資會議同意採用2週、4週、8週變形工
26 時，亦未經工會或勞資會議同意依勞基法第36條第4、5項調
27 整休息日及例假日，且依原證4-1之「假日加班」欄可見被
28 告係將週六、日均視為假日，可知兩造間勞雇關係就工時之
29 約定係以週六、週日為休息日及例假日；而依內政部自106
30 年至111年所定應放假之紀念日及節日並輔以原證4-1之「假
31 日加班」欄，可知如附表2之日為勞基法第37條所定法定休

01 假日或其補假日。原告阿隆自106年9月2日起至107年2月28
02 日止多曾於平日加班、休息日出勤、例假日及法定休假日出
03 勤，依原告阿隆之出勤時間及退勤之時間差，扣除休息時間
04 後核實計算，原告阿隆上開期間之每日工時如附表7-1所
05 載，再經依上開規定之方式計算後，原告阿隆於前開期間各
06 月份之平日加班2小時內時數、平日加班2小時後時數、休息
07 日出勤2小時內時數、休息日出勤超過2小時未滿8小時之時
08 數(休息日依法定級距計算)、休息日出勤超過8小時之時數
09 (休息日依法定級距計算)、例假日出勤8小時內時數(依法未
10 達8小時者以8小時計)、例假日出勤第8至10小時之時數、例
11 假日出勤第10至12小時之時數、法定休假日出勤8小時內時
12 數(依法未達8小時者以8小時計)、法定休假日出勤第8至10
13 小時之時數、法定休假日出勤第10至12小時之時數各如附表
14 3-2各月份表格所載，故被告應給予之加班費應為102,378元
15 (詳細計算如附表3-2)，又被告已給付前開期間加班費87,76
16 1元，故原告阿隆應得請求被告給付加班費差額14,617元。

17 2.原告阿隆自107年3月1日起及原告羅梅爾部份：

18 原告2人依原證4-1、原證4-2所載出勤時間及退勤時間之
19 差，再扣除如不爭執事項(四)之休息時間後核實計算，原告
20 阿隆上開期間之每日工時如附表7-1所載，原告羅梅爾之每
21 日工時如附表7-3所載，再經依上開規定之方式計算後，原
22 告阿隆於前開期間、原告羅梅爾各月份之平日加班2小時內
23 時數、平日加班2小時後時數、休息日出勤2小時內時數、休
24 息日出勤超過2小時未滿8小時之時數、休息日出勤超過8小
25 時之時數、例假日出勤8小時內時數、例假日出勤第8至10小
26 時之時數、例假日出勤第10至12小時之時數、法定休假日出
27 勤8小時內時數、法定休假日出勤第8至10小時之時數、法定
28 休假日出勤第10至12小時之時數各如附表8-1、9-2各月份表
29 格所載，故被告應給予原告阿隆上開期間之加班費為1,319,
30 854元(詳細計算如附表8-1)、應給予原告羅梅爾之加班費為
31 670,674元(詳細計算如附表9-2)，又被告已給付原告阿隆前

01 開期間加班費1,037,107元。原告羅梅爾加班費519,632元，
02 故原告阿隆、羅梅爾應得請求被告給付加班費差額282,747
03 元、151,042元。

04 3.被證九之「石新貿易股份有限公司安全衛生工作守則」依其
05 記載係依職業安全衛生法規定所訂定，其內容與勞工工作時
06 間無關，且其內容從未提及該「石新貿易股份有限公司安全
07 衛生工作守則」附有「附表」，無法證明「附表_出勤時刻
08 表_107.02版」係「石新貿易股份有限公司安全衛生工作守
09 則」之一部，實則該「附表_出勤時刻表_107.02版」不知其
10 製作者為何，原告爭執其形式真正。退步言，縱認為「石新
11 貿易股份有限公司安全衛生工作守則」及「附表_出勤時刻
12 表_107.02版」係被告公司制定之工作規則，然按勞動基準
13 法第70條規定，被告公司並未舉證該工作規則曾依法報請核
14 備、公開揭示，尚不能認為被證九係合法有效之工作規則。
15 綜上，應不能認為被告已舉證推翻勞動事件法第38條工作時
16 間之推定。

17 4.被告雖稱其勞工眾多，打卡耗時較長，故勞工提早或延後打
18 卡之時間不能認為係勞工之工作時間，依實務見解，亦無理
19 由。另被告雖稱原告所列入平日每小時工資額之其他加項、
20 職務津貼、技術津貼之給付均非工資性質，然其等既均載明
21 於原告之薪資單，自屬原告本於勞動關係自被告受領者，依
22 法即推定為因工作而獲得之報酬，倘被告就此有爭執，自應
23 舉證實說，於其未能證明該部份之給付非屬勞工因工作而獲
24 得之報酬時，即應依法推認原告主張有理。

25 (四)原告2人請求被告給付特休未休工資差額38,801元、10,158
26 元應有理由：

27 原告阿隆自106年7月5日起任職於被告、原告羅梅爾自108年
28 10月2日起任職於被告。故原告阿隆應分別於107年1月5日、
29 107年7月5日、108年7月5日、109年7月5日、110年7月5日、
30 111年7月5日取得特休3日、7日、10日、14日、14日、14
31 日，而原告阿隆均未休假，故被告應分別依原告阿隆106年1

01 2月份、107年6月份、108年6月份、109年6月份、110年6月
02 份、111年6月份之正常工時工資計算特休未休工資，合計為
03 55,134元(計算式詳附表4-1)。原告羅梅爾亦應分別於109年
04 4月2日、109年10月2日、110年10月2日取得特休3日、7日、
05 10日，而原告羅梅爾亦均未休假，故被告應分別依原告羅梅
06 爾109年3月份、109年9月份、110年9月份之正常工時工資計
07 算特休未休工資，合計為16,318元(計算式詳附表4-1)。而
08 被告公司已給付原告阿隆、羅梅爾特休未休工資各16,333
09 元、6,160元，故原告阿隆、羅梅爾尚得請求被告公司給付
10 特休未休工資差額各38,801元、10,158元。

11 (五)原告2人請求被告給付資遣費190,725元、105,072元應有理由：
12

- 13 1.被告未全額發給原告2人正常工時工資、加班費(含休息日、
14 例假日、法定休假日出勤及延時工資)、特休未休工資，均
15 已如前敘，且被告使原告2人嚴重延時出勤違法加班，又違
16 法使原告2人於例假日工作，已合於不依勞動契約給付工作
17 報酬、違反勞動契約及勞動法令致勞工受損之要件，原告2
18 人確得依勞基法第14條規定不經預告終止勞動契約，而原告
19 2人業於111年9月2日勞資爭議調解會議上對被告為前開終止
20 勞動契約，請求給付資遣費之意思表示(並由被告代理人當
21 場聽聞受領)，是原告2人已於111年9月2日依勞基法第14條
22 規定終止與被告間勞動契約關係，並得請求給付資遣費。
- 23 2.原告阿隆自106年7月2日起受僱於被告，計至111年9月2日之
24 年資為5年3個月(即5又4分之1年)，而原告羅梅爾自108年10
25 月2日起受僱於被告，計至111年9月2日之年資為2年11個月
26 (即2又12分之11年)，而原告阿隆、原告羅梅爾以前開規定
27 之方法計得之1個月平均工資各如附表11-1所載，因此原告
28 阿隆、原告羅梅爾各得向被告請求給付資遣費190,725元、1
29 05,072元。
- 30 3.雖被告辯以其並無上開違法情事，原告係自願離職云云，惟
31 被告確有前述違法情形屬實，原告又係於為該等違法情形所

01 申請勞動調解時向被告表示終止勞動契約並請求資遣費，故
02 原告2人係依勞基法第14條規定終止與被告間勞動契約無
03 疑，被告所辯並不足採。

04 4.綜上所述，原告2人請求被告給付資遣費190,725元、105,07
05 2元應有理由。

06 (六)爰依勞動基準法第22條、26條、27條、第24條第1項第1、2
07 款、同條第2、3項、第39條、第38條第1項第1至4款、同條
08 第4項、第14條第1項第5、6款、同條第4項、第17條第1項、
09 及系爭勞動契約等規定，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應
10 給付原告ALONZO RODEL BARROGA 719,726元，及自111年9月
11 2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原
12 告JAVIER ROMEL PINGOL 389,933元，及自111年9月2日起至
13 清償日止，按年息5%計算之利息。

14 二、被告則以：

15 (一)原告將恩惠性給予列入平均工資計算，且將非上班時間提前
16 打卡及延後打卡之時間列入工作時間計算，造成應付加班費
17 高估，產生加班費差額，原告請求被告給付該加班費差額，
18 並無理由：

19 1.原告將「本薪」加計「其他加項」、「職務津貼」、「技術
20 津貼」為「平日每小時工資額」之計算基礎，然「其他加
21 項」、「職務津貼」、「技術津貼」屬被告之獎勵性、恩惠
22 性給予，非勞務對價，不應計入平均工資之計算並據此計算
23 加班費。

24 2.原告阿隆、羅梅爾之加班費，被告係以被告備置之勞工出勤
25 紀錄所載加班時數計算如加班費表格所示（參附表六、附表
26 七）。且被告業已全數給付原告阿隆、羅梅爾。而原告所計
27 算之加班費差額，係因原告將上班提前打卡或下班延後打卡
28 之時間皆列入計算，然該等時間並非上班時間，且被告僱有
29 勞工近百人，本即不可能準點打卡上下班，前揭事證應足已
30 推翻勞動事件法第38條之推定。是以，原告之工作時間不應
31 計入上班提前打卡或下班延後打卡之時間，原告逕將其上班

01 提前打卡或下班延後打卡之時間均計入計算，因而得出並請
02 求之加班費差額14,617元、282,747元、151,042元，應無理
03 由。

04 (二)原告將恩惠性給予列入基準月工資，且未將被告以「特休未
05 休工資」之名目以外發放之特休未休工資計入已付之特休未
06 休工資數額，方產生特休未休工資差額，原告請求被告給付
07 該特休未休工資差額，應無理由：

08 1.原告將「本薪」加計「其他加項」、「職務津貼」、「技術
09 津貼」，認定「基準月工資」，並以之為特休未休工資之計
10 算基礎，算定較高數額之特休未休工資，應無可採。被告以
11 本薪認定基準月工資，原告阿隆得請求之特休未休工資應為
12 4萬9,024元、原告羅梅爾得請求之特休未休工資應為1萬5,9
13 33元。

14 2.被告迄今已發放之特休未休工資，即為被證五之一、被證五
15 之二之薪資領現簽收單所示「特休未休工資」、「端午獎
16 金」、「中秋獎金」、「生產獎金」、「年終獎金」、「獎
17 金」等項目，合計原告阿隆已領得特休未休工資5萬4,200
18 元、原告羅梅爾已領得特休未休工資為1萬9,660元。

19 3.又被告於薪資領現簽收單，就特休未休工資之發放，有時係
20 直接以特休未休工資名義記載。然而，兩造間勞動契約並無
21 被告應發放獎金予原告之約定，被告為避免原告因被告未提
22 供三節獎金或其他獎金而認為被告公司待遇較差、條件落於
23 其他公司，影響工作士氣，方會有時於特休未休工資發放時
24 （通常於三節時），於薪資領現簽收單改以端午獎金、中秋
25 獎金、生產獎金、年終獎金、獎金等不同名義呈現特休未休
26 工資之發放。此等曾獨立以特休未休工資名義發放給付、亦
27 曾以三節、年終等獎金名義發放給付之狀況，乃被告基於公
28 司治理考量所刻意造成之差異，並非如同原告主張特休未休
29 工資與三節、年終等獎金於被告公司制度上性質有別。

30 4.被告發放之特休未休工資，其金額並非恰好為應付特休未休
31 工資金額，係因被告於發放特休未休工資時，同時亦會酌增

01 部份金額作為工作獎勵，方會造成原告實際領取之特休未休
02 工資數額高於應領特休未休工資數額之現象，自不能以被告
03 實際發放之數額高於應領數額，即認定被告並非在發放特休
04 未休工資。

05 (三)原告依勞動基準法第22條第2項規定請求被告給付工資差
06 額。然而，被告有提供原告膳宿之事實，係依工資切結書之
07 約定扣除膳宿費，扣除數額合理且未逾前行政院勞工委員會
08 函釋數額參考上限，該扣除係屬勞動基準法第22條第1項規
09 定以實物給付一部工資，並非有何短少給付原告工資之情，
10 原告請求被告給付工資差額，亦無理由。

11 (四)綜上所述，被告並無原告所指剋扣工資、未給付加班費及休
12 息日、例假日、法定休假日出勤工資、未給付特休未休工資
13 等不給付工作報酬或其他違反勞動契約或勞工法令等違法情
14 事。本件原告主張依勞基法第14條第5款、第6款之規定，不
15 經預告終止兩造間之勞動契約，非屬合法，自無從依據上開
16 規定請求被告公司給付資遣費等語，資為抗辯。

17 (五)並聲明：原告之訴駁回。

18 三、本院為行集中審理協同兩造協議並簡化爭點整理如下：

19 (一)被告自原告2人每月薪資扣除膳宿費是否合法？原告2人請求
20 被告給付薪資差額192,836元、123,661元有無理由？

21 (二)原告2人請求被告給付加班費差額297,364元、151,042元有
22 無理由？

23 (三)原告2人請求被告給付特休未休工資差額38,801元、10,158
24 元有無理由？

25 (四)原告2人請求被告給付資遣費190,725元、105,072元有無理
26 由？

27 四、本院之判斷：

28 (一)被告自原告2人每月薪資扣除膳宿費尚屬合法，原告2人請求
29 被告給付薪資差額192,836元、123,661元，為無理由：

30 1.按就業服務法第46條第3項規定，雇主依第1項第8款至第10
31 款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約；次按第二類外國

人：指受聘僱從事本法第四十六條第一項第八款至第十款規定工作之外國人；當地主管機關實施第二類外國人之入國工作費用或工資檢查時，應以第三十四條第一項第四款或第三十四條之二第一項第三款規定之外國人入國工作費用工資切結書記載內容為準；雇主申請聘僱第二類外國人者，應於外國人入國後三日內，檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：四經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第三十二條第二項規定者，免附；雇主同意代轉前條第二款所定文件如下：三經外國人本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書。但符合第三十二條第二項規定者，免附。就業服務法第48條第2項另授權主管機關訂定之聘僱辦法第2條第2款、第35條第1項、第34條第1項第4款及第34條之2第1項第三款分別定有明文。依此，雇主依就業服務法第46條所聘僱之外國人，需以書面勞動契約約定雙方勞僱關係，亦可於外國人「入境前」，於雙方同意情形下重新議定勞動條件，但重新議定之勞動條件需以外國人本國主管部門驗證之「外國人入國工作費用及工資切結書」之形式為之始可。

2. 本件原告2人均係被告依前揭就業服務法第46條第1項第8款至第10款規定聘僱之外國人，兩造就雙方之勞僱關係，先各以系爭勞動契約第5條膳宿約定：「5.1 甲方於工廠所在地或附近提供團體住宿，乙方應居住於宿舍內並不得外宿。」、「5.2. 甲方應免費提供每日三餐膳食，其包含例假日、國定假日及病假在內。」有系爭勞動契約在卷可稽（卷一第275、303頁），嗣又簽訂系爭工資切結書，其上分別載明：「膳宿費：每月NT\$4,000元。」、「膳宿費：每月 NT\$ 元。B. Board and lodging fee: Monthly NT\$ 4,000.」，有系爭切結書可稽（卷一295、卷三29頁），以此觀之，兩造雖先簽訂系爭勞動契約，但嗣後原告2人復各自簽立系爭切結書交被告收執，而關於膳食費部分之約定亦已由原約定之膳食費均由被告負擔，改約定為由原告2人自行負擔。關於新

約定部分，由系爭切結書之內容觀之，其上均有原告2人各自之簽名及捺印，並經菲律賓政府主管機關驗證蓋章，且為兩造所不爭執（卷三429頁），足見新約定業經原告等人同意，並於入境前即經菲律賓政府主管機關驗證。

3. 至原告主張依聘僱辦法第35條第4項規定：「前三項所定外國人入國工作費用及工資切結書之內容，不得為不利益於外國人之變更」，倘為更不利之約定，應為無效云云；惟查：該辦法第35條係規定：「當地主管機關實施第二類外國人之入國工作費用或工資檢查時，應以第三十四條第一項第四款或第三十四條之二第一項第三款規定之外國人入國工作費用工資切結書記載內容為準。當地主管機關對期滿續聘之雇主實施前項規定檢查時，應以外國人最近一次經其本國主管部門驗證之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。當地主管機關對期滿轉換之雇主實施第一項規定檢查時，應以雇主依轉換雇主準則規定通知時所檢附之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。前三項所定外國人入國工作費用及工資切結書之內容，不得為不利益於外國人之變更。」該辦法之訂定機關為勞動部，該條規定之目的係在約定受聘僱之外國人在「入境後」，雇主不得對外國籍勞工為更不利之約定，有行政院勞工委員會102年4月12日勞職管字第1010036916號函示在卷可稽（見本院卷一第205頁），準此，倘變更約定係在「入境前」所變更之約定，又未劣於我國勞基法關於勞工權益之保障，應認基於契約自由原則，應無不許之理。而兩造關於系爭勞動契約及系爭切結書均作成於入境前乙節，均不爭執（卷三430頁），足認原告2人係在理解受僱被告在台工作期間，膳食並非免費之條件下，於菲律賓境內簽署系爭切結書後，始來台工作，依上開說明，自無因違反規定而無效之情，原告此部分主張，尚難採憑。
4. 依上所述，依系爭切結書之約定，原告2人於任職被告期間之膳食費應由原告自行負擔，該約定並未違反聘僱辦法第35條之規定而有無效之情事，原告自應受該約定之拘束，原告

01 2人各請求給付薪資差額192,836元及123,661元，洵屬無
02 據。

03 (二)原告2人請求被告給付加班費差額297,364元、151,042元，
04 為無理由：

05 1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定為勞工於該時間內
06 經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。考諸
07 該條立法理由略以：「勞工應從事之工作、工作開始及終止
08 之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定（勞基法施行細
09 則第7條第2款參照）。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮
10 監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令
11 等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。
12 惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而
13 提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之
14 出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，
15 尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日
16 記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情
17 形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤
18 之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具
19 有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭
20 執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時
21 間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時
22 間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情
23 形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規
24 則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合
25 理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質
26 平等」等語。又按雇主否認本法第37條及第38條之推定者，
27 應提出反對證據證明之，勞動事件審理細則第62條亦有明
28 文。勞動事件法固係自109年1月1日起施行，惟依勞動事件
29 法第51條第1項規定，該法於施行前發生之勞動事件亦適用
30 之，故本件仍有前揭規定之適用。是勞工雖得主張依出勤紀
31 錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內執行職

務，然雇主就員工加班一事如已預先以工作規則加以規範，而勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，雇主仍得本此推翻上開推定。

2. 本件原告就加班費部分之請求，係依出勤打卡紀錄計算出每日「工作時間」，再就超出法定工作時間8小時部分，依勞動基準法之規定，算出被告應給付之加班費金額，然後予以全部加總。被告則主張其工廠規定之上班時間，白班為上午8時至下午5時30分，其間中午12時至下午1時、下午5時至下午5時30分為用餐休息時間，晚班則為19時30分至隔日5時30分，其間0時至0時30分、4時30分至5時30分為用餐休息時間，此有被告所陳之被告公司安全衛生工作守則（下稱系爭工作守則）後附之出勤時刻表可按（下稱系爭出勤時刻表，卷三356頁），即原告打卡時間有超出上述上班時間外之部分，須經雇主即被告之指揮、監督下，提供勞動力之時間，始能算做工作時間；如非符合上述情形或其他不受雇主支配之休息等之時間，不屬工作時間，自無加班費發生之問題。本件兩造就加班費之爭議，即在於「打卡時間」與被告上述基於管理權所訂定「上班時間」之差距部分，是否為雇主所指示（指揮監督）下之工作時間，抑為仍在勞工可自行支配之休息時間？經查：

- ①按勞動基準法第24條第1項第1、2款規定：「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。」同法第30條第1項前段規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時」，故雇主使勞工每日工作超過8小時部分，即屬延長工時，應依上項規定，給付加班費。
- ②僱用大量勞工之雇主，要求其勞工於其規定之上班時間準時開始工作，然勞工不可能同時於該上班時間（本件白班為上午8時0分、夜班為19時30分）之60秒內同時一起以打卡方式

為簽到或簽退之動作，因此除了少數因個人因素而遲到或早退之勞工外，大部分勞工都會於雇主規定之上班時間之前打卡簽到，於規定之下班時間之後為打卡簽退。並且，勞工於一定工作時間後，生理上或心理上都需要休息，因此雇主亦會給予一定間斷工作之休息時間，而不計入工作時間。上述雇主規定之上班時間以外的打卡時間，是否應計入工作時間，此為立法者於立法時所未具體設想到之事態，遇有爭議者，應依誠實信用原則來視其情形，分別具體認定。工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從工作之時間，勞工於工作時間內付出勞動力，藉以獲取對價性質之工資。上揭第24條第1項就延長工時，即明定「雇主延長勞工工作時間」為要件，亦即勞工須在雇主指揮及要求下從事勞務給付，始生因延長工時之加班費請求權。勞工有無因雇主要求而延長工時，應如何認定，其出勤打卡紀錄固可供參考，惟勞工不可能均準時於雇主規定之上、下班時間打卡，為免曠工或遲到之爭議，必然有提早或延後打卡之情形，於此情形未必係基於給付勞務本旨而工作，亦未必為雇主所要求其延長工作時間。又上班打卡後之期間，亦可能有應自工作時間中扣除之勞工休息時間，即工作期間中亦可能有雇主未指揮及要求勞工從事勞務給付之時間，易言之，只要勞工於工作之間有可自行支配利用而不須受雇主指揮命令之休息時間，應得自工作時間中扣除。又於正常工作時間外，未經雇主要求而勞工自願留在職場內之時間，是否為加班，除有雇主明示之意思表示或批准勞工加班之申請者外，應依具體勞動契約之內容、種類及性質，以勞工有實際從事工作，且雇主知悉而同意受領其工作，為判斷加班之標準。

- ③原告雖否認系爭出勤時刻表之真正，然原告關於休息時間始末之主張，核與該表相符，此有原告112年9月15日民事補充理由(二)狀第2頁可稽（卷二303頁），應認該表為被告公司之作息時間表無誤，堪為採信。觀諸該表之加班欄分別記載白班於17：30之後、夜班於5：30之後，參以被告僱有外籍勞

01 工人數近百名之多，勞工提前或延後打卡乃可得預期之事，
02 其於上班時間以外之打卡時間，未必為實際工作時間。因
03 此，原告出勤紀錄中，早於及晚於上班及下班時間之打卡紀
04 錄，難認係原告之工作時間，而應以表定時間起算工作時
05 間，另佐以系爭出勤時刻表下方記載：「2.加班時刻核對：
06 每月簽收時將進行加班時數核對，請確保核對無誤再簽收。
07 若有不確定的部分，請於發薪後找人資部確認。」（卷三35
08 6頁）參以原告2人每月受領薪資時均有簽名及捺印，此有原
09 告2人之薪資領現簽收單可按（卷一399至498頁），應認原
10 告2人已同意被告關於加班費數額之計算，故其此部分主
11 張，亦屬無據。

12 3.綜上，原告2人請求被告給付加班費差額297,364元、151,04
13 2元，為無理由，不應准許。

14 (三)原告2人請求被告給付特休未休工資差額38,801元、10,158
15 元，為有理由：

16 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
17 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
18 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
19 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
20 每年15日。六60年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；
21 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
22 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞
23 延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之
24 日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日
25 及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之
26 勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工
27 依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責
28 任，勞基法第38條第1項第4至6項分別定有明文；次按本法
29 第三十八條第四項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
30 一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘
31 以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別休

01 假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
02 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常
03 工作時間所得之工資除以三十所得之金額。(三)勞雇雙方依本
04 法第三十八條第四項但書規定協商遞延至次一年度實施者，
05 按原特別休假年度終結時應發給工資之基準計發，勞基法施
06 行細則第24條之1第2項亦有明文；再按勞工與雇主間關於工
07 資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，
08 推定為勞工因工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條定有明
09 文。

10 2.被告雖辯稱原告之特休未休工資計算基準應扣除「其他加
11 項」、「職務津貼」及「技術津貼」等款項，又其有時於發
12 放特休未休工資時（通常於三節時），會於薪資領現簽收單
13 上改以端午獎金、中秋獎金、生產獎金、年終獎金、獎金等
14 不同名義呈現，是其已依法給付特休未休工資云云；然查，
15 依勞動事件法第37條之規定，應推定為勞工因工作而獲得之
16 報酬，而被告迄未舉證加以說明，此部分所辯自無足採憑；
17 另三節獎金、年終獎金本有我國勞動關係上與勞工分享企業
18 獲利、慶賀佳節、感謝勞工付出之固有意義，被告稱以上開
19 名義發放特休未休工資與常情不符，況被告亦自陳曾獨立以
20 特休未休工資名義發放給付，既被告曾以特休未休工資名義
21 發放給付，顯然特休未休工資於被告公司制度上與三節、年
22 終等獎金性質有別，被告所辯要難採信。

23 3.綜上，原告2人請求被告給付特休未休工資差額38,801元、1
24 0,158元，為有理由，應予准許。

25 (四)原告2人請求被告給付資遣費190,725元、105,072元，為有
26 理由：

27 1.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
28 不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有
29 損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止兩造之勞動契
30 約；第17條之規定於本條終止契約準用之；雇主依前條終止
31 勞動契約者，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，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞基法第14條第1項第5款、第6款、第4項、第17條第1項分別定有明文。

2.查被告公司未給付原告特別休假未休工資乙節，業經本院認定如前所述，故被告公司部分所為，顯已違反勞動契約及勞動法令，而致原告受有損害，參以原告2人已於111年9月2日勞資爭議調解會議上對被告為終止勞動契約，並請求給付資遣費之意思表示，此有該日花蓮縣政府爭議調解筆錄可憑（卷一51頁），且為原告所不爭執，堪認兩造間之系爭勞動契約已由原告於111年9月2日依勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由合法終止。依前揭規定，原告自得請求被告給付資遣費190,725元、105,072元。

(五)綜上，原告阿隆及羅梅爾分別向被告請求給付特休未休工資38,801元、10,158元，向被告請求給付資遣費190,725元、105,072元，合計原告阿隆得向被告請求229,526元、原告羅梅爾得向被告請求115,230元。

五、末按依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給；勞動基準法施行細則第9條、勞基法第17條分別定有明文。基此，特別休假未休工資預告期間工資應由雇主於終止勞動契約時給付勞工，資遣費則應由雇主於終止勞動契約後30日內給付勞工，其給付均屬有確定期限。故原告阿隆請求被告給付229,526元，及其中38,801元自111年9月2日起，其餘190,725元自111年10月2日起，並均至清償日止，按年息5%計算之利息；及原告羅梅爾請求被告給付115,230元，及其中10,158元自111年9月2日起，其餘105,072元自111年10月2日起，並均至清償日止，按年息5%計算之利息，即屬有據，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

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

01 求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項
02 定有明文。爰依前開規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執
03 行及免為假執行。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
05 與本判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

06 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項後
07 段。

08 中 華 民 國 113 年 12 月 27 日

09 勞動法庭 法 官 李可文

10 上列為正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
12 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
13 20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

14 如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 12 月 27 日

16 書記官 莊鈞安