

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞簡字第18號

原告 DO NGAN GIANG (杜銀江)

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 張雨萱律師

劉思龍律師

上列當事人間給付加班費事件，本院民國（下同）112年6月28日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣（下同）3萬5,008元及自112年3月8
日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔1/10，餘由原告負擔。

四、本判決所命給付得假執行，但被告如以3萬5,008元為原告預
供擔保，得免假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自105年5月16日至108年5月16日及108年12月2
日至111年12月21日共6年期間受僱於被告公司，被告公司
在計算延長工時工資（加班費）時，僅依當時之基本工資計
算時薪，未將屬經常性給與之工資全數計入，是依勞動基準
法第24條第1項規定，請求平日延長工時工資10萬4,469元，
另依同法第14條第1項第5、6款、第4項、第17條規定，請求
給付資遣費18萬7,008元。並聲明：被告應給付原告29萬1,4
77元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
5%計算之利息。

二、被告抗辯：伊公司發給原告之經常性給付工資包含本薪、職

01 務加給、全勤獎金（109年起無此項）、伙食津貼，合計金
02 額均等於當時之基本工資，故延長工時工資之計算即以基本
03 工資計算，至於「外勞津貼」為體恤移發給之誤餐費，早班
04 1日發給50元，晚班1日發給150元（早班自早上7時50分至下
05 午5時10分，晚班自晚上11時至翌日上午7時30分），「其他
06 加項」係為獎勵勞工配合旺季加班發給之獎金，發給標準以
07 加班每滿8小時發給1,500元，不足8小時部分比例計算，上
08 開2項均屬恩惠性給與，非屬工資範圍，伊公司加班費之計
09 算並無不合。另兩造係成立定期勞動契約，並因期限屆至而
10 終止，原告不得請求給付資遣費，且原告未依勞工退休金條
11 例第12條第1項規定請求給付資遣費，亦無理由。再者，延
12 長工時工資債權屬不及1年之定期給付債權，原告請求106年
13 1月1日起至同年12月21日之延長工時工資，應已罹於時效。
14 並聲明：原告之訴駁回。

15 三、就兩造爭執事項之判斷：

16 (一)原告可否請求被告給付資遣費及其金額：

17 被告就其辯稱兩造間係成立定期勞動契約之事實，已提出勞
18 動契約1份為證（見112年度勞簡專調字第14號卷【下稱調解
19 卷第57至68頁】），經核相符，且為原告所不爭執，自堪信所
20 辯為真實。而依原告以之為請求依據之勞動基準法第14條第
21 1項第5、6款規定，需雇主有「不依勞動契約給付工作報
22 酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作」、「違反勞
23 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之情形，勞工
24 始得不經預告終止勞動契約，並依同法條第4項、第17條規
25 定，請求雇主給付資遣費，而本件原告不爭執係因勞動契約
26 約定之期限屆至而離職，當不得請求雇主即被告給付資遣
27 費。

28 (二)原告可否請求被告給付延長工時工資及其金額：

29 1.利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之
30 定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消
31 滅；時效完成後，債務人得拒絕給付，民法第126條、第144

01 條第1項分別定有明文。而被告辯稱原告請求之延長工時工
02 資，為不及1年之定期給付債權，並無不合，且為原告所不
03 爭執，自堪信為真實。又原告主張其受僱被告公司期間為10
04 5年5月16日至108年5月16日及108年12月22日至111年12月21
05 日，此為被告所不爭執，亦堪信為真實，另原告係於111年1
06 2月21日提起本件訴訟（見調解卷第11頁起訴狀收狀戳），
07 則原告即使對被告有延長工時工資之請求權，依上開規定，
08 106年12月21日前之延長工時工資請求權，業已罹於時效，
09 被告既為時效抗辯而拒絕給付，原告當亦不得再為請求，則
10 本院當僅需就上開時期以後之部分另作判斷。

11 2.被告就原告107年1月1日起至111年12月21日受僱期間之出勤
12 紀錄、工資發放項目及金額，業已提出出勤表、工資發放項
13 目及金額表（見調解卷第69至103頁、第55至56頁），經核
14 並無不合，且為原告所不爭執，堪信為真實。依上開資料觀
15 之，被告公司發給原告包含本薪、職務加給、全勤獎金、伙
16 食津貼之工資，合計金額確如被告所辯，等於當時之基本工
17 資，延長工時工資之計算，亦以上開合計與基本工資相同之
18 工資金額計算，故關於原告可否請求被告給付延長工時工資
19 及其金額之判斷，主要在於上開項目以外之「外勞津貼」、
20 「其他加項」，是否屬工資，而應加入計算延長工時工資之
21 時薪作計算。

22 3.被告辯稱「外勞津貼」為體恤移發給之誤餐費，早班1日發
23 給50元，晚班1日發給150元（早班自早上7時50分至下午5時
24 10分，晚班自晚上11時至翌日上午7時30分），「其他加
25 項」係為獎勵勞工配合旺季加班發給之獎金，發給標準以加
26 班每滿8小時發給1,500元，不足8小時部分依比例計算，原
27 告就被告「外勞津貼」部分之所辯並不爭執，但主張沒有1,
28 500元之獎金（見本院卷第44頁言詞辯論筆錄），則參照兩
29 造所不爭執由被告提出之原告工資發放項目及金額表（下稱
30 系爭工資表，見調解卷第55至56頁）分項說明：

31 ①「外勞津貼」：

按在制度上屬勞工提供勞務，而在時間上可經常性取得之對價（報酬），即屬工資之範疇（最高法院100年度台上字第801號、90年度台上字第217號民事判決要旨見解大致相同，可資參照）。而兩造既不爭執「外勞津貼」為誤餐費，原告上早班1日即可獲發50元，上晚班1日即可獲發150元，則「外勞津貼」之發給，為被告公司制度上經常性發給原告之對價，應可認定，當屬工資之範疇，應加入時薪計算延長工時工資。

②被告就其關於「其他加項」之所辯雖未提出相關書面資料加以證明，但依系爭工資表觀之，原告在107年1月1日起至111年12月21日期間，僅107年6月至108年1月及110年2、3月獲發「其他加項」，且每月獲發金額多數為1,500元之倍數，則被告辯稱「其他加項」係為獎勵勞工配合旺季加班發給之獎金，發給標準以加班每滿8小時發給1,500元，不足8小時部分依比例計算，即非無所據。至原告雖主張沒有1,500元之獎金，但「其他加項」既係以旺季每月加班8小時為基準，核計發給1,500元之倍數金額，而觀之上開發給月份，原告獲發之「其他加項」金額均超過1,500元，則原告當無獲發單筆1,500元之獎金。從而本院認「其他加項」之發給，確如被告上開所辯，而「其他加項」之發給既在獎勵勞工之旺季加班，且已形成制度，勞工只要在旺季加班，即可獲得，則「其他加項」之性質屬工資，雖可認定。但延長工時工資之計算，係以平日每小時工資計算加給，即以平日正常工作時間之工資計算，而「其他加項」既係因「加班」而發給，非屬正常工作時間之工資，當不得加入時薪計算延長工時工資。

③如將「外勞津貼」加入計算延長工時工資之時薪計算，被告公司發給原告107年1月1日起至111年12月21日之延長工時工資合計短少3萬4,790元之事實，業經被告列表分月細算（見本院卷第39至40頁），經核並無不合，且亦為原告所不爭執，堪信為真實。至於106年12月22日至同年12月31日部

分，兩造雖未提出資料，無法精細計算，但觀之系爭工資表，原告107年1月1日起至111年12月21日各月均有獲「外勞津貼」之發給，則被告公司106年12月22日至同年12月31日當亦有發給原告「外勞津貼」，是依107年1月1日起至111年12月21日延長工時工資之差額為基準，比例計算被告公司106年12月22日至同年12月31日發給原告延長工時工資之金額為218元（ $34,790 \div 【365 + 136 + 10 + 366 + 365 + 355】 \times 10 = 218$ ，小數點以下四捨五入）。則原告可請求被告給付之延長工時工資金額為3萬5,008元（ $34,790 + 218 = 35,008$ ）。

四、綜上所述，原告不得請求被告給付資遣費，但得請求被告給付延長工時工資3萬5,008元，是所訴於3萬5,008元及自起訴狀繕本送達翌日（即112年3月8日，見調解卷第43頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本件屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告公司得預供擔保免為假執行。再者，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

五、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 7 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

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 112 年 7 月 13 日
書 記 官 洪 光 耀