臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第87號

原　　告　BAROT CELEDONIO JR TURNO
（菲律賓人，下稱「丹尼」）

ABALOS DEXTER MANDAPAT
（菲律賓人，下稱「艾絲泰」）住同上
GUIBAO EDGAR HURANO
（菲律賓人，下稱「埃德加」）住同上
RUIZ RAYMUND TUMBAGA
（菲律賓人，下稱「雷蒙」）
JAY LORD FELIPE BACOR
（菲律賓人，下稱「杰森」）

共　　同
訴訟代理人　邱怡瑄律師
被　　告　群達龍企業股份有限公司（下稱群達龍公司）

法定代理人　黃維彥
訴訟代理人　方浩鍵律師
複 代理 人　黃鼎軒律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年5月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告丹尼新台幣（下同）228,137元，及其中107,100元自民國109年12月23日起，另121,037元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

二、被告應給付原告艾絲泰235,992元，及其中109,004元自109年12月23日起，另126,988元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

三、被告應給付原告埃德加236,048元，及其中109,004元自109年12月23日起，另127,044元自110年5月1日起，均至清償日

止按年息5%計算之利息。

四、被告應給付原告雷蒙239,056元，及其中107,100元自109年12月23日起，另131,956元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

五、被告應給付原告杰森235,353元，及其中105,196元自109年12月23日起，另130,157元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之利息。

六、原告其餘之訴駁回。

七、訴訟費用由被告負擔五分之三，餘由原告負擔。

八、本判決原告勝訴部分得為假執行。但被告如於假執行程序實施前，分別以80,000元為原告預供擔保，得分別免為假執行。

事實及理由

壹、原告訴之聲明：

㈠被告應給付原告丹尼資遺費107,100元，及自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈡被告應給付原告丹尼260,667元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈢被告應給付原告艾絲泰資遺費109,004元，及自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈣被告應給付原告艾絲泰271,528元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈤被告應給付原告埃德加資遺費109,004元，及自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈥被告應給付原告埃德加273,684元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈦被告應給付原告雷蒙資遺費107,100元，及自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈧被告應給付原告雷蒙271,946元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈨被告應給付原告杰森資遺費105,196元，及自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

㈩被告應給付原告杰森260,777元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

並主張略以：

一、原告等人為菲律賓籍外籍移工，先後經仲介來台工作，其中丹尼於105年5月12日、艾絲泰於105年4月7日、埃德加於105年4月7日、雷蒙於105年5月12日、杰森於105年6月13日起於被告公司擔任操作工，兩造約定每月工資為政府公告之基本工資。原告任職期間，被告有未如實給付加班費、國定假日出勤工資、特休出勤工資、未依約提供免費住宿及三餐、苛扣水電費等違法情事，且原告五人任職地點經許可於台南市，惟被告違法變更工作地點，指派原告五人至台中、新北等地工作，因而於109年10月29日遭新北市政府勞工局查獲，並安置於桃園市群眾服務協會。原告五人於109年11月6日向新北市政府申請勞資爭議調解，並於同年11月23日、11月30日召開調解會議，要求被告給付加班費、膳食費、特休未休折算工資、水電費及資遣費，惟調解不成立。原告爰以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款之規定，向被告終止兩造間之勞動契約。

二、依勞基法第17條，被告應給付丹尼資遣費107,100元、艾絲泰資遣費109,004元、埃德加資遣費109,004元、雷蒙資遣費107,100元、杰森資遣費105,196元，且均自109年12月23日起至清償日止給付法定遲延利息。說明如下：

㈠按雇主依前條終止勞動契約者，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。前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給，勞基法第17條定有明文。

1.原告丹尼之月平均工資為23,800元，工作年資自105年5月12日至109年10月29日止，共4年5個月17天，依前開規定，被告應給付丹尼資遣費107,100元【計算式：23,800元×{4+[(5+1)÷12]}=23,800元×4.5=107,100元】。

2.原告艾絲泰之月平均工資為23,800元，工作年資自105年4月7日至109年10月29日止，共4年6個月22天，依前開規定，被告應給艾絲泰資遣費109,004元【計算式：23,800元×{4+[(6+1)÷12]}=23,800元×4.58=109,004元】。

3.原告埃德加之月平均工資為23,800元，工作年資自105年4月7日至109年10月29日止，共4年6個月22天，依前開規定，被告應給付埃德加資遣費109,004元【計算式：23,800 元 ×{4+[(6+1)÷12]}=23,800 元 ×4.58=109,004元】。

4.原告雷蒙之月平均工資為23,800元，工作年資自105年5月12日至109年10月29日止，共4年5個月17天，依前開規定，被告應給付雷蒙資遣費107,100元【計算式：23,800元×{4+[(5+1)÷12]}=23,800元×4.5=107,100元】。

5.原告杰森之月平均工資為23,800元，工作年資自105年6月13日至109年10月29日止，共4年4個月16天，依前開規定，被告應給付杰森資遣費105,196元【計算式：23,800元×{4+[(4+1)÷12]}=23,800元×4.42=105,196元】。

㈡按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定較高者，仍從其約定利率；而應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，年息為百分之五，民法第229條第1項、第233條第1項及第203條分別定有明文。又勞基法第17條第2項：「前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給」。從而，被告依法應於原告五人109年11月23日於調解會議表示終止勞動契約後30日內即109年12月22日前發給資遣費，故被告應自109年12月23日起負給付資遣費之遲延責任，原告自得請求法定遲延利息。

三、被告應依勞基法第24條第1項、第30條第1項、第37條第1項、第39條、及兩造勞動契約第3條、第4.2條，給付加班費及國定假日出勤工資給原告，分別為丹尼9,803元、艾絲泰17,659元、埃德加16,368元、雷蒙18,700元、杰森11,660

元。說明如下：

㈠按「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」、「勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十小時」、「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假」、「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」，勞基法第24條第1項、第30條第1項、勞基法第37條第1項、勞基法第39條定有明文。次按，兩造勞動契約第3條、第4.2條分別約定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。如需要超時工作或晝夜輪班時，應依照台灣勞動基準法令辦理」、「超時工作報酬計算方式，依照台灣勞動基準法規定辦理」。

㈡經查，原告五人於台中群達隆工廠之工作時間通常為早上8點至晚上10點30分，有時會到晚上11點或更晚，一個月最多只能休息一天，國定假日也未必能放假，卻未給付足額加班費及國定假日出勤工資。因被告所提資料並不完整，如丹尼106年5月1日至5月20日、106年6月1日至6月20日、106年7月20至7月31日、106年8月19至8月31日、106年9月1日至30日、雷蒙106年10月1日至31日、杰森106年11月1日至30日，其加班時數均明顯少於當月有手寫紀錄表之時段，且依被告計算結果（如被告提出之附表3），上開月份被告每月動輒多給原告加班費數千元，甚至雷蒙106年10月領得加班費19,517元，但完全沒有任何加班時數之紀錄；杰森106年11月領得加班費10,011元，但依被告紀錄之加班時數僅應給付1,700元，均顯然不符常理。出勤紀錄及打卡資料（含手寫加班資料）本為雇主依法應保留並提出之文件，且雇主依勞動事件法第35條有提出義務，卻未提出，致原告僅能以推估方式請求欠發之加班費。

㈢被告於訴訟中所提出之工作規則並未經過原告同意，被告主張其工作規則業經公開揭示，並已由勞工同意認可施行，得作為本件加班規則之準據，及依其工作規則，加班未超過半小時，不計入加班費云云，並無理由。說明如下：

1.按臺灣高等法院93年度勞上字第50號判決：「按工作規則應公開揭示之目的，在於使勞工能了解雇主單方制定之工作規則，俾能遵守、表達意見、甚或依適當管道要求修正不合理之內容。」復依勞動基準法施行細則第38條規定:「工作規則經主管機關核備後，雇主應即於事業場所內公告並印發各勞工」。顯然可知公開揭示的目的在使雇主所定工作規則中之勞動條件明確化，避免勞資糾紛，是至少須使勞工知悉工作規則內容之效果，方可認為已公開揭示。

2.被告雖主張其工作規則已公開揭示，並經勞工同意認可施行云云，惟查，原告五人否認曾看過被告公司之工作規則，亦未曾同意上開工作規則中關於加班申請或延長工時須超過半小時方能計入加班等規定，被告所提出之工作規則並無原告之簽名，況上開工作規則係以中文撰寫，原告均為菲律賓籍移工，並無閱讀中文之能力，上開工作規則沒有翻譯成外文版本供原告閱覽，原告無從知悉上開工作規則之內容，自無受該工作規則拘束之理。

3.再按臺灣高等法院107年度勞上易字第136號民事判決：「惟『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』，勞基法第24條第1項第1、2款規定可稽。而勞基法係為保障勞工權益、加強勞雇關係而規範勞動條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定最低標準（勞基法第1條規定參照），勞基法關於延長工時工資之給付，並未限定應以30分鐘或1小時為計算單位，是勞工有延長工時者，雇主即應按勞工實際工作時間

計付延長工時之工資，雇主擅自規定延長工時未滿其所定計付單位者，即不得請求延長工時工資云云，要屬無效。」由此可知，勞基法關於加班費用之計算規定，係屬強制規定，亦係保障勞工勞動條件之最低標準，勞基法第24條明文應按延長工作之時間核實計算加班費，亦未限制應加班滿半小時方得請領加班費，是被告之工作規則縱有記載「延長工時以每半小時為計算單位，不滿半小時者部分不計算在內」云云，顯然已低於勞基法標準，應違反強制規定而無效。

4.準此，原告既依其出勤時間從事勞務，自得推定原告於上開出勤時間經雇主同意而執行職務，況原告請求已先扣除17點30分前之休息時間，倘依被告規定，原告須加班至18點才能請領加班費，對原告並不公平，被告之工作規則既違反勞動基準法關於加班時間計算之規定，自應依原告實際出勤時間給付工資。

㈣被告主張加班費應以經被告公司審核通過之手寫加班費為計算依據，非逕依打卡紀錄認定云云，並不可採：

1.「按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，此屬強制規定，勞雇雙方均應遵守。審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無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勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契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申請制而有所不同」、「按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供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法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目的」，業經臺灣高等法院109年度勞上易字第102號、108年度勞上易字第118號民事判決闡釋綦詳，臺灣高等法院110年度勞上字第6號、109年度勞上易字第154號民事判決亦均同此旨。

2.原告為外籍移工，與雇主相較其經濟地位顯然居於弱勢，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，如肯定雇主得以加班申請制凌駕法律規定，洵要求勞工準時打下班卡，加班時間則以手寫單據另外記載，事後又未提出完整手寫單據，並藉詞勞工加班未經同意云云，拒絕給付加班費，顯然對勞工不公平，違背上開勞基法之立法意旨。況勞基法第24條等規定為勞動條件最低延時工資給付之法定標準，自屬強制規定，而雇主對於勞工在其管領下工作場所提供勞務，具有高度指揮監督的權利及可能，則勞工在正常工作時間外延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思，或雇主明知或可得此情卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞雇就延長工時達成合致之意思表示，或有依實現行為而認雇主事後同意，雇主本應依勞

基法第24條規定發給延長工作時間工資。至於加班申請制度僅係為雇主確認勞工是否有延長工時方法之一，勞工是否有延長工時仍應以出勤紀錄為主要依據，而非以加班申請紀錄為認定基準至明，故尚不得以勞工未申請加班而否認其有延長工作時間之事實。雇主如主張勞工在延長時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而擅自於該期間內執行職務以外行為等情形，而不應列入工作時間計算者，依上開勞動事件法第38條反面解釋及參照其立法理由，既得提出反證，而推翻上述推定，故若雇主就勞工無加班必要性部分，舉證顯有不足，仍應依法給付加班費。

3.又被告經鈞院多次諭知，仍未提出所有手寫加班紀錄，所提出之紀錄與被告每月發給原告五人之加班費金額，亦顯有落差，原告不得已才以推估加班時數方式處理，蓋依常理，依被告提供之加班時數所計算之加班費金額應等於其所給付之加班費，縱有計算誤差，差距亦甚微，公司絕不可能平白無故於勞工完全未加班之狀態給付加班費。出勤加班紀錄既屬被告依法應保存，請鈞院依民事訴訟法第345條認原告關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實。

四、被告應依勞基法第39條、勞基法第38條第1項、第4項，給付丹尼特休出勤工資7,154元、艾絲泰特休出勤工資5,609元、埃德加特休出勤工資9,056元、雷蒙特休出勤工資9,536元、杰森特休出勤工資9,437元。說明如下：

㈠按勞基法第39條、勞基法第38條第1項、第4項分別規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、

五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。…勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。…」。

㈡經核對108年12月薪資單上「應領金額」「其他（other）」，原告埃德加與雷蒙薪資單「應領金額」「其他（other）」金額，與被告107及108年度「試算未休金額」相符，至於其他原告薪資單「應領金額」「其他（other）」金額均較「試算未休金額」多，可見被告亦知特休未休部分應依法發給工資。原告於109年均有特休未休出勤且未折算工資之情形，兩造契約既已終止，被告自應發給109年特休未休出勤工資。原告五人於109年特休時數均有112小時，已休時數則依被告於訴訟前提供給原告之「假勤管理匯出檔案」計算，原告109年特休未休出勤工資分別為丹尼7,154元、艾絲泰5,609元、埃德加9,056元、雷蒙9,536元、杰森9,437元。

五、被告應依兩造勞動契約第5.1條、勞基法第22條第2項，返還非法剋扣工資，給付原告等人各32,200元。說明如下：

㈠依兩造勞動契約第5.1條：「5.1甲方於工廠所在地或附近提供免費團體住宿，乙方應居住於宿舍內並不得外宿」。丹尼、雷蒙係於105年5月12日、艾絲泰、埃德加係於105年4月7日、杰森係於105年6月13日簽署《外國人入國工作費及工資切結書》（下稱系爭工資切結書），俟續聘時又於107年10月30日合意簽署勞動契約並送核備。系爭勞動契約係由被告提供原告簽署，原告當時都已入境工作，對契約條款並無磋商能力，自應認系爭勞動契約文字內容即兩造當事人真意。兩造既以系爭勞動契約第5.1條明文約定由被告公司免費提供住宿，而水電費用亦包含於住宿費用內，自無由自106年1月起非法剋扣每月700元之水電費。退步言，至遲自107年10月30日起，系爭勞動契約效力應優於系爭工資切結書，被告不得再額外扣除水電費用。

㈡被告雖提出公告主張原告自107年1月1日起同意扣除水電費700元云云，惟上開公告僅有埃德加蓋手印，其餘原告均未

曾簽署上開公告或同意，上開公告自無法拘束其餘原告。是被告未經原告丹尼、艾絲泰、雷蒙、杰森同意，且在107年10月30日又簽署系爭勞動契約約定被告應免費提供住宿，自應返還其自106年1月起至109年10月（原告五人最後工作日）止，每月扣除之水電費各700元，計32,200元（700元x46個月=32,200元）。

㈢退步言，被告至少應返還自勞動契約簽立後即自107年11月起至109年10月止違法剋扣之水電費，計16,800元（700元x24個月=16,800元）。

六、被告應依兩造勞動契約第5.2條，給付丹尼膳食費211,510元、艾絲泰膳食費216,060元、埃德加膳食費216,060元、雷蒙膳食費211,510元、杰森膳食費207,480元。說明如下：

㈠按兩造勞動契約第5.2條載明：「甲方應免費提供每日三餐膳食，例假日、國定假日、病假期等在內」，然被告並未提供三餐膳食，僅表示每月基本工資已含膳食費，要原告自行外食。

1.原告丹尼在被告處任職共4年5個月17天，即1,627天（4年x365天+5個月x30天+17天=1,627天）；以早餐30元、午餐50元、晚餐50元，一天膳食費共130元計算，被告應給付丹尼膳食費211,510元（1,627天x130元＝211,510元）。

2.原告艾絲泰在被告處任職共4年6個月22天，即1,662天（4年x365天+6個月x30天+22天=1,662天）；以前述一天膳食費共130元計算，被告應給付艾絲泰膳食費216,060元（1,662天x130元＝216,060元）。

3.原告埃德加在被告處任職共4年6個月22天，即1,662天（4年x365天+6個月x30天+22天=1,662天）；以前述一天膳食費共130元計算，被告應給付埃德加膳食費216,060元（1,662天x130元＝216,060元）。

4.原告雷蒙在被告處任職共4年5個月17天，即1,627天（4年x365天+5個月x30天+17天=1,627天）；以前述一天膳食費共130元計算，被告應給付雷蒙膳食費211,510元（1,627天x130元＝211,510元）。

5.原告杰森在被告處任職共4年4個月16天，即1,596天（4年x365天+4個月x30天+16天=1,596天）；以前述一天膳食費共130元計算，被告應給付杰森膳食費207,480元（1,596天x130元＝207,480元）。

㈡退步言，至少自107年10月30日起至原告五人最後工作日109年10月29日止，共2年即730天（2年x365天=730天），以早餐30元、午餐50元、晚餐50元，一天膳食費共130元計算，被告應給付原告五人膳食費各94,900元（130元x730天=94,900元）。

㈢原告依約並無向被告給付膳食費之義務，退步言，縱被告依約得按月收取膳食費，105年7月至106年7月間之膳食費用亦已罹於5年時效而無法請求。再者，被告僅於加班時有提供晚餐，原告否認被告有提供午餐，且原告五人並非每日加班，各人加班時間亦有不同，被告提出之單據內有多日原告未加班，且被告工廠人員眾多，縱有採購餐點，亦非必供原告五人食用，原告否認被證24採購單所採買之午晚餐，係提供給原告食用，被告應證明原告等人食用膳食之時間、次數及確切數額，方得主張抵銷。

㈣被告於原告五人任職期間，曾給付如被告附表5所示膳食費用於原告五人，足證兩造間確有免費提供食宿之勞動契約合意，被告亦認為其有義務提供膳食予原告五人，方會在未提供膳食之狀況下，再額外給付膳食費。退步言，被告倘認其無義務免費提供食宿，被告於給付時既明知其依約並無給付原因仍為給付，依民法第180條亦不得請求返還。況於加班時額外購買便當給員工食用或給付所謂「膳食費」，性質上多係為鼓勵加班之福利，依被告公司工作規則第三章員工加班管理辦法第十條亦明定：「假日加班逾四小時，公司提供同仁一百元誤餐費」，顯見「meal subsidy」實質上為獎勵加班之誤餐費，性質為雇主恩惠性給予，原告五人既有加班事實，則受領上開便當（假設語氣，原告仍否認有受領系爭膳食）或膳食費用，核有法律上原因，不構成不當得利，被告並無主動債權可供抵銷。

七、綜上，原告五人請求之金額分別如下：

㈠原告丹尼：

1.資遣費107,100元及自109年12月23日起算之法定遲延利息。

2.加班費及國定假日出勤工資差額9,803元、特休出勤工資7,154元、非法剋扣水電費32,200元、膳食費211,510元，計260,667元。及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止之法定遲延利息。

㈡原告艾絲泰：

1.資遣費109,004元及自109年12月23日起算之法定遲延利息。

2.加班費及國定假日出勤工資差額17,659元、特休出勤工資5,609元、非法剋扣水電費32,200元、膳食費216,060元，計271,528元。及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止之法定遲延利息。

㈢原告埃德加：

1.資遣費109,004元及自109年12月23日起算之法定遲延利息。

2.加班費及國定假日出勤工資差額16,368元、特休出勤工資9,056元、非法剋扣水電費32,200元、膳食費216,060元，計273,684元。及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止之法定遲延利息。

㈣原告雷蒙：

1.資遣費107,100元及自109年12月23日起算之法定遲延利息。

2.加班費及國定假日出勤工資差額18,700元、特休出勤工資9,536元、非法剋扣水電費32,200元、膳食費211,510元，計271,946元。及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止之法定遲延利息。

㈤原告杰森：

1.資遣費105,196元及自109年12月23日起算之法定遲延利息。

2.加班費及國定假日出勤工資差額11,660元、特休出勤工資9,437元、非法剋扣水電費32,200元、膳食費207,480元，計260,777元。及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止之法定遲延利息。

貳、被告聲明：原告之訴駁回，如受不利判決願供擔保請准予免為假執行。並以下列情詞置辯：

一、被告公司於原告等人任職期間，均依法給付加班費，並無缺少給付之情事：

㈠被告之工作規則業經公開揭示，並已由勞工同意認可施行，得做為本件加班規則之準據：

1.按最高法院91年度台上字第1625號民事判決意旨認：「按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則。雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示。勞工知悉後如繼續為該雇主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力」，最高法院106年台上字第2745號民事判決意旨認：「工作規則未經主管機關核備，係雇主應否受勞基法第 79 條第1款規定處罰之問題，苟該工作規則已公開揭示，而未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約者，仍屬有效，此依勞基法第71條之反面解釋可知」。

2.被告公司之工作規則（含加班規則）自96年起即已施行，經記載於「公司人事管理辦法」中，並經勞工傳閱簽名認可後適用施行，應認已符合公開揭示之要件，對於公司內部員工具有規範之效力。且於該管理辦法中第八章加班乙節，第一條第三款亦有規定「延長工時以每半小時為計算單位，不滿半小時者部分不計算在內」，可知被告公司列計加班時間以半小時為計算單位，已係長期施行之規範。

㈡原告等人之加班費應以經被告公司審核通過之手寫加班費為計算依據，非逕以原告等5人打卡紀錄認定：

1.按被告公司之工作規則第三章之員工加班管理辦法第四條：「員工加班之申請時機，應於欲加班當日下班之前一

小時提出申請，並經核決權限主管核定後，始可加班；否則一律視為程序不合法不計加班。」、第十一條：「加班申請作業流程如下：由加班需求者提出申請，預計加班時數，填寫加班申請累計表。經核准權限主管核准後，方得加班。預先申請之加班時數與實際狀況不符合時，須由需求者依實際情況，呈報主管得予以更改。並請主管就更改處簽名或蓋章。」，可知勞工於被告公司加班時首須由所屬單位主管核定加班時數，經勞雇雙方合意加班時數後並該核定時數計算加班費用。

2.原告等人均以其於工廠內之打卡紀錄作為認定其延長工作時數之依據，且稱於工作日中如有提早到場打卡、延後離開打卡等情形均應列入加班時數計算。惟被告公司既已制訂工作規則要求加班需經主管簽核認定，應認有經被告公司主管簽核之加班時數始為兩造合意約定之工作時間。原告所主張之電腦打卡紀錄僅為原告等人指紋簽到之紀錄，且所載上班時間均非固定，難認為係被告公司所要求而係原告等人自行早到，且無法證明其等已於該時開始給付勞務，自無法作為認定原告等人加班時數之依據。

3.且因被告公司之加班制度係採事先申報制，且以每半小時為加班時間單位，經主管核可後始得排定加班並列入加班時數，如未經核可，即非勞雇雙方所合意約定之加班時間。是以，若依原告之主張，往後縱使雇主以約定上下班時間及加班費核准制度管理，亦無法抗衡勞工基於其人身自由前往打卡所推定之工作時間，此顯然已違反勞雇雙方「約定」之立意，原告亦不得將未達半小時之加班時間列入計算，否則即與上揭工作規則之加班管理辦法有違。

4.再查，原告既主張以電腦打卡紀錄為主、手寫加班費紀錄為輔，惟原告所提出附表4並非與電腦打卡紀錄完全相符，而就該部份原告訴訟代理人於111年11月17日言詞辯論中自承該部分係「用推估的方式來計算加班費」，顯毫無任何紀錄可憑。故本件仍應以手寫紀錄為主，次以電腦打卡紀錄為輔，依法計算之加班費如被告之附表3所示。

5.故本件計算加班費之方式，仍應以經兩造間所同意之手寫加班費為計算依據，且被告公司並無缺少給予原告等人加班費。又若認應以電腦打卡紀錄計算加班費，原告所請求金額亦遠高於法定數額，於超出部分之主張即無理由，應予駁回。

㈢原告主張以「推估」方式計算加班時數，惟推估出時數及加班費竟高於被告當月所給付之加班費用，顯非合理：

1.查原告於本件主張加班費用之附表七中，主張加入其等以該月平均加班時數「推估」之上下班時間，並稱係因被告公司提供之手寫加班表並非完整，而以被告當月實際給付之加班費用反推。

2.惟於被告加入「推估時間」以計算加班時間之月份中，竟有加班費經計算後反而高於被告已給付加班費之情形，至與原告所稱以實付加班費反推等主張，已屬矛盾。且原告無論自手寫加班費亦或其自行提出之電腦打卡紀錄均無法提出原告等五人有於「推估時間」加班之證明，自不容其於毫無任何上下班紀錄之前提下，仍認原告等人有於該時段加班，故原告主張要以「推估」方式列計加班時間，即非合理，應非可採。

二、原告等人未於知悉契約終止事由30日內提出請求，即非屬依勞動基準法第14條法終止契約，不得向被告請求資遣費：

原告主張係因被告公司有使勞工非法調動、未足額給付加班費、超時工作及連續出勤等違法情形，故依勞動基準法第14條第5款、第6款等原因終止契約，且要求被告應給付資遣費及特休換算工資等。惟原告等人對於所指稱之終止事由，於其當月受指示加班時、扣除水電費時，以及受調動工作地點時即已知悉，且均係於108年之前已為發生，原告卻未於知悉該違法期間之法定除斥期間內提出終止，自不可係依勞動基準法第14條第5、6款之規定終止契約，而係勞動基準法第15條所定之合意終止，不得向被告公司請求資遣費。

三、被告公司於兩造間契約變更前，並無提供免費膳食之義務，就已為原告等人支出之費用，自得主張抵銷：

㈠查被告公司於原告等人任職期間，係以提供原告等人住宿地點及三餐食宿之方式達成免費食宿之約定，至原告另為請求被告提供膳食費部分，顯為無理。且原告等人於107年10月30日前均係享有被告公司所提供膳食，而未向被告給付相關費用每人應付8,215元（如下表所示），被告對於原告等人該部分之金錢債權，核與本件原告等人請求資遣費等金錢債權種類相同，且均已屆其清償期，被告現以原告等人應為給付之上揭膳宿費金錢債權，請求與原告等人於本件中請求之膳宿費互為抵銷。

附表 4：原告每人應給付被告公司之膳食費

日期	單價	數量	該月金額
105/7/1~7/31 晚餐	60	31	1860
105/8/1~8/31 晚餐	60	31	1860
105/9/1~9/30 晚餐	60	30	1800
105/10/1~10/31 晚餐	60	30	1800
106/5/15、5/17 晚餐	60	2	120
106/5/18、5/19、5/22 晚餐	60	3	180
106/6/10 午晚餐、6/11 午餐	70	3	210
106/6/17 午餐	85	1	85
106/6/17 晚餐	70	1	70
106/6/18 午餐	80	1	80
106/6/24 午晚餐	75	2	150
106/7/1 午晚餐	75	2	150
總計			8215

㈡再按「債之請求權雖經時效而消滅，如在時效未完成前，其債務已適於抵銷者，亦得為抵銷」，為民法第337條所明定。原告雖主張被告上揭主張之債權已逾時效而不得抵銷，惟上揭債權發生之時間係於105年8月至106年7月間，而本件原告所請求之加班費債權發生時點為105年8月至106年10月間，故於被告膳食費用之時效尚未完成前，原告請求之債權

已為發生，而使被告之債權適於抵銷，原告時效抗辯之主張自不可採。

㈢另被告曾於原告任職期間之部分月份提供予原告等人額外食宿費用之補貼，經對照原告提出之薪資明細表後，其金額如下表所示，總額分別如下：1.丹尼： 5,760 元、2.艾絲泰：6,120元、3.埃德加：8,220元、4.雷蒙：6,120元、5.傑森：780元。該部分費用雖不可認為係被告公司應經常性給付之補貼，惟亦屬被告公司給付予原告等人之膳食費用，屬原告等人之不當得利，被告自得以之與原告請求互為抵銷。

丹尼	
106年5月	2220元
106年7月	1260元
106年8月	1380元
106年9月	900元
總計	5760元

艾絲泰	
106年7月	1260
106年8月	1380
106年9月	1260
106年10月	1140
106年11月	1080
總計	6120元

埃德加	
106年6月	2100
106年7月	1260
106年8月	1380
106年9月	1260
106年10月	1140
106年11月	1080
總計	8220元

雷蒙	
106年7月	1260
106年8月	1380
106年9月	1260
106年10月	1140
106年11月	1080
總計	6120

傑森	
106年7月	600
106年8月	1380
106年9月	1200
106年10月	1140
106年11月	780
總計	5100

㈣原告稱其等並無向被告公司給付過往膳宿費之義務，非屬不當得利云云。查被告請求抵銷之部分，係於勞工於107年更新契約前，被告依約並無供予原告等人免費膳宿之義務，惟為使外籍移工於生活上便利而仍提供其等食宿所支出之費用，原告等人既已受取，自應向被告給付食宿之對價。

㈤另原告否認被告所提出採購單係為提供原告等人之餐點，更要求被告提出原告等5人於任職期間食用膳食之時間、次數及切確數額，惟被告公司因工廠內勞工人數眾多，每日均係廠內人員計算當日上班人數後訂購，故於原告等人有上日班及晚班、或加班時，即會將其列入留廠人員而為其訂購餐點，此依被告公司所提供餐點採購單並不限於加班時，而係包含午餐及晚餐即可證明。被告於原告等人任職期間均依約提供其等三餐膳食，然因被告內部單據留存年限已過，現已無法提供完整單據，故僅就可提出採購單之金額部分主張抵銷。

四、針對109年度特休出勤工資部分，對原告計算之數額並無意見，但109年原告係自行離職，無權請求特休出勤工資。至於107、108年度原告之特休出勤工資，被告均已依法發給無誤等語。

參、兩造不爭執之事實：

㈠原告等人為菲律賓籍外籍移工，先後經仲介來台工作，其中丹尼於105年5月12日、艾絲泰於105年4月7日、埃德加於105年4月7日、雷蒙於105年5月12日、杰森於105年6月13日起於被告公司擔任操作工，兩造約定每月工資為政府公告之基本

工資。

㈡被告公司自106年1月起，向原告各收取每月水電費用700元，直接自原告之薪資中扣除。

㈢原告等人先後於105年4月至6月間，簽署系爭工資切結書，同意自付膳食住宿費用（見本院卷一第571-600頁）。

㈣原告埃德加有在被告公司107年1月1日同意每月扣除水電費700元之公告（見本院卷一第393頁）上蓋手印。其餘原告則並未簽署上開文件。

㈤兩造於107年10月30有重新簽訂勞動契約，該契約約定食宿費用應由被告公司負擔。

㈥被告公司有提供住宿予原告，除前述扣款700元之水電費外，並未向原告收取其他關於住宿之費用。

㈦被告公司之工作規則，並無中文以外之外文翻譯版本可供原告參閱。

㈧兩造就原告等人107年至109年之休假紀錄不爭執。

㈨於108年年底之前，原告等人特休未休部分之工資數額兩造不爭執。被告有以「other」項目給付原告約略同額款項一節，亦不爭執。

㈩就原告109年特休未休部分，被告未給付工資予原告。

□本件被告如應給付資遣費、特休未休工資予原告，就原告所提出之計算方法及數額俱不爭執。

肆、本件爭點及本院得心證之理由：

一、本件被告應否給付原告資遣費？

㈠按雇主依前條終止勞動契約者，應依左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17條第1項定有明文。次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文，其旨乃因勞動契約為繼續性契約，相較於一次性給付契約而言，更重視雙方間之信任，倘任何一方片面破壞契約而使信任關係發生破

綻達一定程度，法律即賦予另一方有終止契約之權限。是以，如雇主有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工自得不經預告終止契約，並依勞基法第14條第4項準用第17條之規定，請求雇主給付資遣費。

㈡查本件被告公司曾經新北市政府勞動檢查處為勞動檢查，發現被告公司有使原告等人延長工時之工資受領不足、單日工時逾12小時法定上限、連續出勤逾法定上限等違法情事，而為裁罰，此有新北市政府勞動基準法罰裁處書三份（110年1月15日新北府勞檢字第1104710549號、第00000000000號、第00000000000號）暨勞動檢查紀錄在卷可按（見本院卷二第171-277頁）；另被告公司又因未經許可指派所聘僱之外國人（即原告等人）變更工作處所之行為，違反就業服務法相關規定，經新北市政府勞局裁罰，此有新北市政府就業服務法處分書（110年8月11日新北府勞外字第1101458527號，見本院卷二第255-257頁）。是以，本件被告公司既有上開違反國家法令之情形，自堪認已經使受其指派之勞工即原告等人置身於違法情境之下，嚴重影響勞工權益。是以，原告以此為由於勞資爭議調解時終止兩造間之勞動契約，自屬於法有據，依前引法律規定之說明，自得請求被告公司給付資遣費。

㈢被告雖辯稱：本件是原告自行離職，且原告主張被告公司違法部分也沒有在知悉之後30日內提出，所以原告離職並不可以請求資遣費云云。按勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞基法第14條第2項定有明文。經查，本件係被告公司違法派遣原告等人至未經核准之工作地點工作而於109年10月29日遭主管機關查獲，足見被告公司之違法情狀於遭主管機關查獲前仍一直持續中，原告等人遭主管機關查獲後，即受安置於桃園市群眾服務協會，該協會於了解原告等人之情形後，發現被告有違反勞動法規之嫌，始發函請求主管機關進行勞動檢查，此有該協會109年12月1日群眾移字

第1091201010號函一件在卷可按（見本院卷一第179-181頁），嗣經新北市政府進行勞動檢查，並於110年1月15日裁罰，已如前述。本院考量原告等人係外國人，不通中文，難認渠等對我國勞動相關法令有充分認知，故關於雇主即被告之所作所為是否有違法而有損害勞動權益之虞，自難期待原告等人於相關單位介入協助輔導之前，即得自始而知之。而本件原告與被告於109年11月23日、109年11月30日進行兩次勞資爭議調解，原告當時即主張被告應給付資遣費，此有新北市政府勞資爭議調解紀錄一份在卷可按（見本院卷一第177-178頁），原告既已向被告請求給付資遣費，自堪認原告已同時向被告表達終止勞動契約之意思。是以，本件被告抗辯原告沒有在知悉被告違法後30日內提出終止契約，即不得請求資遣費云云，尚難採認。

㈣綜上所述，本件原告請求被告給付資遣費，於法有據。又被告並不爭執原告計算資遣費之數額，是以，本件原告丹尼請被告給付資遣費107,100元、艾絲泰請求被告給付資遣費109,004元、埃德加請求被告給付資遣費109,004元、雷蒙請求被告給付資遣費107,100元、杰森請求給付資遣費105,196元等部分，自均有理由。又雇主應於終止勞動契約三十日內發給資遣費，勞基法第17條第2項定有明文，本件原告主張原告五人於109年11月23日於調解會議已表示終止勞動契約，故被告應於該日起30日內即109年12月22日前發給資遣費，故應自109年12月23日起負資遣費給付遲延責任，而依法定遲延利率請求遲延利息云云，於法有據，自屬可採。

二、本件被告公司於計算原告之加班費時，是否應以分鐘為單位計算加班費？或依被告之工作規則，原告需先簽請核准加班，且於下班時間後滿30分鐘起，以每半小時為單位計算加班費？

㈠按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常

訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工（最高法院88年台上字第1696號判決意旨參照），此固為我國法院實務上所持之見解。然此一見解成立之前提，仍需該工作規則為勞工能得而知之者，始足當之。故公司之工作規則，至少應以適當之方式揭示，以供勞工可得查知，始能對勞工生其效力。苟於客觀條件上，無法期待勞工有機會可接觸、得知工作規則之內容者，若仍令該勞工需受工作規則之拘束，殊有違勞基法保障勞工權益之意旨。

㈡經查，本件被告所提出之工作規則《員工加班管理辦法》（見本院卷四第29-31頁），總共有13條規定，全部用中文書寫，被告自承並無英文譯本可提供原告等人閱覽。而原告等人係菲律賓人，不通中文，顯然沒有接觸或了解被告公司上開工作規則之機會，參照前述說明，此工作規則自難認可對原告等人生其效力。

㈢況且，依被告公司《員工加班管理辦法》第11條申請流程之規定，員工要加班時，需就預定加班時數提出申請，經權限主管核可，始得加班，尚需於隔日「於線上系統填寫加班申請單」，姑不論被告公司是否確有提供線上系統供原告等人使用，單以被告非法派遣原告等人至未經核准之工作場所工作一節以觀，試問原告在被告公司之外，要如何使用被告公司之線上系統申請加班？由此可見，此工作規則對原告而言，徒具形式且欠缺合理性，實乃彰彰明甚。是以，被告抗辯原告加班不符合被告公司之工作規則，故均不得請求加班費云云，實非合理，本院難予採信。

㈣綜上所述，本件原告主張渠等可依實際加班時間，以分鐘數計算請求被告給付相應之加班費，於法有據，自屬可採。

三、被告公司是否有短付原告之加班費？如有短付，其應再給付之數額為多少？

㈠按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、勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每週不得超過四十小時、內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假、第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項、第30條第1項、第37條第1項、第39條定有明文。次按，兩造勞動契約第3條、第4.2條分別約定：「勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。如需要超時工作或晝夜輪班時，應依照台灣勞動基準法令辦理」、「超時工作報酬計算方式，依照台灣勞動基準法規定辦理」。兩造就原告加班費之發放基準應依上述法律規定辦理一節，並無爭執。

㈡就加班費之計算方式，兩造均不爭執原告之工時應自早上8時起算，下班時間應為17時30分。原告主張，如當日下班時間未逾17時45分，因下班拖延時間不長，故不請求當日之加班費，但如下班時間已逾17時45分，則請求自17時30分起算之加班費等語。被告則抗辯，加班費之計算方式應自早上8時起算，扣除中間1.5小時休息時間及晚餐15分鐘，較原告之主張應再扣除15分鐘之晚餐時間等語。本院查，依照勞基法保障勞工權益之精神，只要勞工有延長工時之事實發生，雇主即應依法給付加班費，被告抗辯員工加班時，要一律扣除15分鐘的晚餐時間不能算是加班云云，於法無據，自不足採。故本件應以原告主張之加班費計算方式為可採。

㈢就加班費計算之依據，原告主張：因被告公司未能保留原告上下班時間之資料，故除有資料之部分外，其餘僅能以推估之方式計算被告少付之加班費等語。被告則辯稱：原告依推

估之方式計算加班費於法無據，應以被告公司審核通過之手寫加班費資料為計算依據等語。本院認定如下：

1.按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資，此屬強制規定，勞雇雙方均應遵守。審酌勞動契約屬於雙務契約，勞工在約定的正常工作時間內為雇主提供勞務，雇主則以工資為對待給付，勞基法第24條雖規定雇主對於延長工作時間的勞工負有給付延長工作時間工資的義務，惟依同法第32條第1項規定，雇主如有使勞工在正常工作時間以外工作的必要，須經勞雇雙方同意，雇主並應給付延長工作時間的工資。又因勞工常屬弱勢之一方，或有時囿於組織文化、氛圍或潛規則，難以期待其得以立於平等地位與雇主協商，且雇主對於勞工在其管領下的工作場所提供勞務，具有指揮監督的權利及可能，故勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無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勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，則應認勞動契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申請制而有所不同。按勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論係基於雇主明示或可得推知之意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下之工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對之意思而予以受領，均應認勞動契約之雙方當事人就延長工時達成合致之意思表示，該等提供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法規定給付延長工時工資之義務，此不因雇主採取加班申請制而有所不同，否則無法避免資方以其優勢，迫使勞工事實上延長工作時間，卻未申請加班，致無法達到保護勞工之立法目

的（臺灣高等法院109年度勞上易字第102號、108年度勞上易字第118號、110年度勞上字第6號、109年度勞上易字第154號判決意旨參照）。

2.經查，原告為外籍移工，與被告相較，其經濟地位顯然居於弱勢，況本件被告公司有違反勞動法規之相關情事經主管機關裁罰等情，業已認定如前，益徵原告等人對於被告公司之安排處置，並無實質對抗之力量。本院認為，原告在被告公司工作，既然需要打卡，自然應當依照實際的上下班時間正確打卡，被告並應保存員工之打卡紀錄，以為計算工資、加班費之依據。詎被告舍此不為，竟然在上下班打卡之外，復以手寫單據另外記載加班時間，其作法與被告自己提出之工作規則《員工加班管理辦法》完全不符，被告公司如此輕慢對待自己制定的工作規則，又豈有立場要求員工依工作規則行事？再者，被告公司縱採行與其工作規則不符之加班費記載方式，如能妥善保存全部的手寫加班資料，亦堪勉強作為加班費之計算依據。且依原告之薪資表來看，於無手寫加班費紀錄的日期，被告卻有給付原告「加班費」之情形，可見被告給付這些超額報酬，一定有其計算之依據，不可能無緣無故就多發錢給原告，然經本院多次要求被告提出原告全部之手寫加班紀錄，被告竟答稱已經提出全部之紀錄等語（見本院111年12月29日言詞辯論筆錄）；嗣經本院依原告之聲請，要求被告提出計算原告加班費之電腦紀錄所憑之依據或憑證時，被告又答稱：加班部分並沒有電腦運算資料，附表三就是我們全部的資料等語（見本院112年3月12日言詞辯論筆錄）。是以，本件被告空言抗辯其已依法給付原告全部之加班費，並無積欠云云，然竟無法提出員工之出勤紀錄作為佐證，又不能說明其電腦運算之依據為何。於此情形下，本院認為被告之抗辯無足採信，且關於提出員工出勤紀錄之舉證責任，應由雇主即被告負擔之，今被告既未能盡其舉證之責，此訴訟上之不利益應由被告承擔。從而，本院認本件應以告主張之加班費計算方式及計算結果為可

採（詳見本院卷四第71-113頁）。

㈣綜上所述，本件原告請求被告給付給付加班費及國定假日出勤工資給原告，分別為丹尼9,803元、艾絲泰17,659元、埃德加16,368元、雷蒙18,700元、杰森11,660元等情，為有理由，堪予採認。

四、就原告主張被告應給付特休未休之工資部分，是否有理由？

㈠按勞基法第39條、勞基法第38條第1項、第4項分別規定：「第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。…勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。…」。

㈡本件原告起訴請求被告給付109年度特休未休之工資，分別為丹尼7,154元、艾絲泰5,609元、埃德加9,056元、雷蒙9,536元、杰森9,437元等情。被告固不否認如應給付原告特休未休工資時，上開數額之計算結果為正確，但辯稱本件係原告自行離職，故不得請求特休未休工資等語（見本院111年9月20日言詞辯論筆錄）。本院查，本件係原告依勞基法第14條第1項第6款之規定向被告終止勞動契約，合於法律規定，已如前述。是被告辯稱原告係自動離職，所以不能請求特休未休工資云云，於法無據，自不足採認。

五、原告主張被告非法剋扣工資，應各自返還原告32,200元（自106年1月起至109年10月止，每月扣除水電費700元，計32,200元【700元×46個月=32,200元】）等語，為被告所否認，辯稱其扣除水電費有合法依據等語。本院就此爭點認定如下：

㈠為保障外籍勞工來臺工作所得權益，依兩造簽約時即112年5月30日修正前之雇主聘僱外國人許可及管理辦法（下稱聘僱外國人辦法）第27條第1項第5、7款、第43條第1項規定，外籍勞工申請來臺簽證，應提出經本國主管部門驗證之工資切結書、簽妥之勞動契約，使外籍勞工得以瞭解來臺工作得應負擔之相關費用及得領取之薪資；雇主依勞動契約給付外籍勞工之工資，應檢附印有中文及該外籍勞工本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外籍勞工應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外籍勞工收存，資以為核對雇主有無依約給付工資之證明。查兩造並不爭執原告等人於105年4月至6月間有另簽署系爭工資切結書，其中第6條以中英文約定原告來臺前，與雇主協議約定膳宿費每月4000元，該工資切結書均由原告親自簽名及蓋指印，並經菲律賓政府機關驗證蓋章，應可認係出於當事人真意，此有系爭工資切結書在卷可稽（見不爭執事項㈢），足見兩造就膳宿費之約定，於系爭工資切結書已經記載清楚，且該項約定，對原告也無顯失公平之處，是基於契約自由原則，該約定自難認屬無效。是以，本件原告既已同意自行負擔繕宿費用每月4,000元，則被告公司向原告收取700元之水電費用，並未逾前開約定之自負金額，自難認屬剋扣原告之薪資。

㈡惟依行政院勞工委員會102年4月12日勞職管字第1010036916號函釋「雇主原則上應依勞動契約給付約定工資、按約定金額扣除膳宿費及按約定負擔外國人來臺（返國）機票費，主管機關於實施工資檢查時，倘發現勞動契約約定之內容與工資切結書約定內容不一致，應以較有利於外國人之約定，作為工資檢查之準據」。經查，兩造於107年10月30重新簽訂勞動契約，第5.1條約定：「甲方（即被告）於工廠所在地或附近提供免費團體住宿，乙方（即原告）應居住於宿舍內並不得外宿」，已明文約定食宿費用應由被告公司負擔。是以，此一重新議訂之勞動契約既簽署於系爭工資切結書之

後，自應依新簽署之契約內容并有利於外國人即原告部分，為原告勞動條件之依據。是以，自107年11月1日起，被告公司依兩造間新簽署之勞動契約，即有提供免費團體住宿之契約上義務，其再向原告等人每月收取水電費700元，即失所據。是以，原告請求被告返還自前述勞動契約簽立後107年11月起至109年10月止每月不當收取之水電費700元，共計16,800元（700元x24個月=16,800元）部分，即屬可採。逾此部分之請請求，則非可信。

六、就原告主張被告應依兩造勞動契約第5.2條，給付原告丹尼膳食費211,510元、艾絲泰膳食費216,060元、埃德加膳食費216,060元、雷蒙膳食費211,510元、杰森膳食費207,480元部分，為被告所否認，並辯稱被告已有提供膳食等語。本院就此爭點認如下：

㈠原告於105年間有簽署系爭工資切結書，同意每月負擔膳宿費用4,000元，此一約定合法有效，業已認定如前。且原告亦不爭執被告並未向渠等收取每月4,000元之膳宿費用。是至兩造於107年10月30重新簽訂前述勞動契約前，被告並無免費供給原告膳食之義務，亦未自原告之薪資中扣除膳食費用。是原告請求被告給付此一期間（即自工作時起至107年10月30日止）內之膳食費部分，於法無據，不應准許。

㈡依兩造於107年10月30日簽訂之勞動契約第5.2條載明：「甲方應免費提供每日三餐膳食，例假日、國定假日、病假期等在內」，原告主張被告並未提供三餐膳食，被告則抗辯已有提供。本院認為，被告公司如有提供原告「每日三餐」之膳食，核其性質自屬公司之日常固定支出，自應編列相關固定之會計支出項目，或公司有自設團體伙食或員工餐廳供員工免費食用等情，始為合理，惟被告於本院審理中始終無法提出其確有提供原告「每日三餐」之完整證明，僅提出部分日期買便當或合菜之單據作為佐證。核此情狀，本院認為此部分爭執應以原告之主張較可採信。

㈢是以，本件原告主張被告依107年10月30日簽訂之勞動契約應免費提供每日三餐膳食而未提供，而以每日早餐30元、午

餐50元、晚餐50元，一天膳食費共130元計算，至原告最後工作日109年10月29日止，共2年即730天（2年x365天=730天），被告應給付原告五人膳食費各94,900元（130元x730天=94,900元）部分，本院認為勞工每日膳食費以130元計算，依我國物價水準實屬廉宜，顯無過高之虞，自堪認原告之主張於此範圍內為有理由，應予採認。逾此部分之請求則不應准許。

七、被告抗辯：自原告等人於105年4月至6月簽訂系爭工資切結書後至107年10月30日兩造重新締結勞動契約之前，被告公司並無提供免費膳食予原告之義務，故被告於上開時段內為原告等人支出之膳食費用，自屬原告等人之不當得利，被告爰以之主張抵銷等語。原告則否認上情，稱此部分並非不當得利，並為時效抗辯等語。本院就此爭點，認定如下：

㈠按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷；債之請求權雖經時效而消滅，如在時效未完成前，其債務已適於抵銷者，亦得為抵銷，民法第334條、第337條分別定有明文。本件被告為抵銷抗辯之主動債權均發生於105年至106年間，而其欲抵銷原告之被動債權部分，就本院認定如前者，則係發生於107年至109年間，故本件原告之主動債債權在時效未完成前，已適於與被告之被動債權互為抵銷，被告就此為時效抗辯，尚非可採。

㈡被告抗辯曾提供如下表所列之膳食予原告等人，金額合計為每人8,215元，為原告等人之不當得利，致被告受有損害，故以之主張抵銷，被告則否認之。

附表4：原告每人應給付被告公司之膳食費

日期	單價	數量	該月金額
105/7/1~7/31 晚餐	60	31	1860
105/8/1~8/31 晚餐	60	31	1860
105/9/1~9/30 晚餐	60	30	1800
105/10/1~10/31 晚餐	60	30	1800
106/5/15、5/17 晚餐	60	2	120
106/5/18、5/19、5/22 晚餐	60	3	180
106/6/10 午晚餐、6/11 午餐	70	3	210
106/6/17 午餐	85	1	85
106/6/17 晚餐	70	1	70
106/6/18 午餐	80	1	80
106/6/24 午晚餐	75	2	150
106/7/1 午晚餐	75	2	150
總計			8215

本院認為：依被告所提出之事務性採購單（被證25；見本院卷四第33-55頁），其上有記載：加班晚餐費用、外勞加班晚餐費、假日便當費、加班便當、或日期為週六、週日之便當支出等文字部分（見本院卷四第37、39、41、43、47、49、51、53、55頁），核其性質，應屬勞工加班或假日上班時由雇主所提供之誤餐費用，並非原告等人之不當得利，其理甚明。至被告所提出之106年5月18、19、22日外勞晚餐費用單據（見本院卷四第45頁），其採購數量僅20份，核與其他單據中採購數量動輒三、四百份之情形顯有差別，應屬極少數員工有特別任務時之便當費用支出，此一單據既為原告所否認，被告復未能舉證證明食用此20人份便當之員工當中，即包含原告5人在內，故本院認被告就此部分之舉證有所不足，尚難採認。因此，依被告提出之膳食費用單據，僅105年7月1日至31日之晚餐費用1,860元（31日□60元＝

1,860元；單據見本院卷四第33、35頁，日期重覆部分，一個人僅計算一份晚餐之費用）為可採信，被告為原告五人各自支出1,860元之膳食費用部分，為原告等人之不當得利，被告自得以之為抵銷之抗辯。

㈢被告複抗辯曾於前揭毋庸提供免費膳宿之期間內，有部分月份仍提供原告食宿費用之補貼，分別為1.丹尼：5,760元、2.艾絲泰：6,120元、3.埃德加：8,220元、4.雷蒙：6,120元、5.傑森：780元。此部分屬原告等人之不當得利，故主張予以抵銷。而原告就渠等確有受領上開金額並不爭執，但否認有不當得利。本院認為：原告就其所受領薪資中確有前述食宿補貼之款項一節既不爭執，自堪認屬實。至原告主張當時被告亦應提供渠等免費膳宿云云，此一爭點本院業已認定如前。故原告此部分之主張尚非可信，被告此部分之抵銷抗辯，應為可採。

八、綜上所述，本件原告得請求被告給付部分，應如下述：

㈠就被告應給付原告資遣費部分：

被告應給付資遣費予原告丹尼107,100元、艾絲泰109,004元、埃德加109,004元、雷蒙107,100元、杰森105,196元，及均自109年12月23日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息。

㈡就被告應給付原告其他款項部分，原告請求自起訴狀繕本送達被告翌日（即110年5月1日）起至清償日止，按年息5%計算法定遲延利息，於法有據，為屬可採。茲分列如下：

1.丹尼部分：加班費及假日工資9,803元、特休未休薪資7,154元、應返還逾收水電費用16,800元、應給付膳食費用94,900元，應扣除不當得利1,860元、5,760元，合計121,037元（計算式：9,803元+7,154元+16,800元+94,900元-1,860元-5,760元＝121,037元）。

2.艾絲泰部分：加班費及假日工資17,659元、特休未休薪資5,609元、應返還逾收水電費用16,800元、應給付膳食費用94,900元，應扣除不當得利1,860元、6,120元，合計126,988元（計算式：17,659元+5,609元+16,800元

+94,900元-1,860元-6,120元＝126,988元）。

3.埃德加部分：加班費及假日工資16,368元、特休未休薪資9,056元、應返還逾收水電費用16,800元、應給付膳食費用94,900元，應扣除不當得利1,860元、8,220元，合計127,044元（計算式：16,368元+9,056元+16,800元+94,900元-1,860元-8,220元＝127,044元）。

4.雷蒙部分：加班費及假日工資18,700元、特休未休薪資9,536元、應返還逾收水電費用16,800元、應給付膳食費用94,900元，應扣除不當得利1,860元、6,120元，合計131,956元（計算式：18,700元+9,536元+16,800元+94,900元-1,860元-6,120元＝131,956元）。

5.杰森部分：加班費及假日工資11,660元、特休未休薪資9,437元、應返還逾收水電費用16,800元、應給付膳食費用94,900元，應扣除不當得利1,860元、780元，合計130,157元（計算式：11,660元+9,437元+16,800元+94,900元-1,860元-780元＝130,157元）。

伍、從而，本件原告丹尼請求被告給付228,137元（107,100元+121,037元＝228,137元）及其中107,100元自109年12月23日起，另121,037元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息；艾絲泰請求被告給付235,992元（109,004元+126,988元＝235,992元）及其中109,004元自109年12月23日起，另126,988元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息；埃德加請求被告給付236,048元（109,004元+127,044元＝236,048元）及其中109,004元自109年12月23日起，另127,044元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息；雷蒙請求被告給付239,056元（107,100元+131,956元＝239,056元）及其中107,100元自109年12月23日起，另131,956元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算之法定遲延利息；杰森請求被告給付235,353元（105,196元+130,157元＝235,353元）及其中105,196元自109年12月23日起，另130,157元自110年5月1日起，均至清償日止按年息5%計算

之法定遲延利息等部分，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，則為無理由，應予駁回。又本件原告勝訴部分，依勞動事件法第44條之規定由本院依職權宣告得為假執行。被告陳明願供擔保請准免為假執行，核無不合，爰酌定相當之金額准許之。

陸、本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經核於本院認定之事實不生影響，爰不予一一論駁，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項前段。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　15　　日

民事第六庭　　法　官　許映鈞

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　　6　　月　　15　　日

書記官　陳逸軒