

臺灣臺中地方法院民事判決

109年度勞訴字第166號

原告 TABADAY NONELITO CALLIBAG (中文名：塔爹)

訴訟代理人 吳映凌律師(法律扶助律師)

被告 林治恭即源豐滿號漁船

訴訟代理人 張宗存律師

複代理人 蔡宜樺律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年11月2日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣984,771元，及自民國109年8月25日
起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔百分之七十三，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分，得假執行。但被告如以新臺幣984,771元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國104年12月19日經臺灣仲介公司即訴外人宜宣國際開發有限公司安排至被告處任職，工作內容為在臺中港漁市整理船隻出海捕獲之漁貨，並將漁貨整理儲放至冷凍庫及賣魚等工作。嗣原告以109年4月13日要去辦理匯款給菲律賓家人之事宜為由，向被告請假一日。詎料，原告於翌日（即14日）返回被告處上班時，遭被告無故拒絕受領勞務，並要求原告即刻收拾行李離開，被告違法單方終止兩造間勞動契約，不生合法終止之效力。嗣原告以被告有不當扣薪及未依法給付平日延長工時加班費及休息日、例假日、國定假日出

勤工資、未休特別休假工資（下稱特休未休工資）等違反勞動法令之事由，向臺中市政府勞工局申請調解，原告並於109年4月29日即臺中市政府勞工局召開勞資爭議協調會時向被告請求給付資遣費，堪認原告當時依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定向被告為終止兩造間勞動契約之意思表示，兩造間勞動契約係於109年4月29日終止。基此，原告依兩造間勞動契約及勞基法等規定，對被告為下列請求：

1. 資遣費新臺幣（下同）116,015元：

(1) 原告於109年4月29日即兩造間勞動契約終止前之六個月工資如下：

① 108年10月29日至同年10月31日之工資為2,709元（月薪27,100元，日薪為903元； $903 \times 3 = 2,709$ ）。

② 108年11月至109年3月之工資為134,600元（ $27,100 + 27,100 + 26,800 + 26,800 + 26,800 = 134,600$ ）。

③ 109年4月1日至同年4月28日之工資為25,004元（月薪26,800元，日薪為893元； $893 \times 28 = 25,004$ ）。

(2) 承上，原告平均工資為26,609元【 $(2,709 + 134,600 + 25,004) / 183 \text{日} \times 30 = 26,609$ （元以下四捨五入，下同）】。又原告受僱被告期間自104年12月19日至109年4月29日，年資為4年4月又10日，且原告係外籍勞工（菲律賓國人）而非勞工退休金條例第7條所定適用該條例之勞工。是被告應依勞基法第14條第4項、第17條規定給付原告資遣費116,015元【 $(4 + 4.3/12) \times 26,609 = 116,015$ 】。

2. 不當扣薪、短少給付工資合計131,418元：

(1) 被告分別於104年12月、105年1月無故對原告扣薪各8,500元，合計17,000元（ $8,500 \times 2 = 17,000$ ）；及105年2月至同年9月無故每月對原告扣薪6,000元，合計48,000元（ $6,000 \times 8 = 48,000$ ）；108年6月未經原告同意逕自編列「入境費用」之名目，對原告扣薪8,500元，嗣於該月薪資袋記載被告有補給付2,800元，是該月被告違法扣薪5,700元，嗣

被告於同年7月、8月復以相同名目違法扣薪各5,700元、5,700元，合計17,100元($5,700+5,700+5,700=17,100$)。則被告應給付原告違法扣薪而未給付之薪資合計82,100元($17,000+48,000+17,100=82,100$)。

(2)兩造約定原告自106年1月起至107年2月止之每月薪資為2,000元，及約定108年1月至同年5月之每月薪資為23,100元（即最低基本工資），惟被告就106年1月起至107年2月止及108年1月、同年5月之該16個月均有短少給付原告薪資之情事（詳如附表一之(-)所示），被告自應給付原告該短少薪資合計35,923元。

(3)原告於109年4月14日遭被告無故拒絕受領勞務，自屬被告受領勞務遲延，被告依法仍應給付原告至同年月28日之工資，以被告於109年1月至同年3月給付原告之每月薪資均各為26,800元計算，日薪為893元，被告自應給付原告109年4月14日至同年月28日之薪資13,395元($893\times 15日=13,395$)。

(4)綜上，被告應依勞基法第22條規定給付原告前揭工資131,418元($82,100+35,923+13,395=131,418$)。

3.被告應給付原告平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資合計1,027,475元：

原告受僱被告期間，兩造約定原告正常工時每日8小時，惟原告每日工作時間長達11至15小時之間，且除春節過年、原告因生病或受傷需就醫無法工作或返回菲律賓外，幾乎天天均需出勤工作，被告自應依勞基法第24條、第36條、第39條規定給付原告平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資。本件原告就平日延長工時加班費之請求，僅以平日每小時工資額加給三分之一計算；就休息日出勤工資之請求，僅以加計一日工資計算。參照104年至109年之政府行政機關辦公日曆表，原告各月之每日工作時數、平日延長工時，如附表一之(二)「每日工作時數欄」、「加班時數欄」所示；原告各月之休息日及例假日出勤日數，如附表一之(二)「當月出勤

遇休息日、例假日天數欄」所示，並依附表一之(二)「月薪/日薪/時薪欄」所示之工資（原告各月薪資超過此數額者，僅依該「月薪/日薪/時薪欄」所示之工資而為主張），則被告應給付原告平日延長工時加班費為718,735元、休息日及例假日出勤工資為308,740元（詳如附表一之(二)所示），合計1,027,475元($718,735+308,740=1,027,475$)。

4.被告應給付原告國定假日出勤工資37,751元：

被告除105年、106年、109年有給予原告春節休假外，其餘國定假日均未給予原告休假（詳如附表一之(三)所示）。104年有1日未休、105年有15日未休，以月薪20,008元計算，應給付工資10,671元($20,008\div30\times16=10,671$)；106年有8日未休、107年有12日未休，以月薪22,000元計算，應給付工資14,667元($22,000\div30\times20=14,667$)；108年有12日未休，以月薪23,100元計算，應給付工資9,240元($23,100\div30\times12=9,240$)；109年有4日未休，以月薪23,800元計算，應給付工資3,173元($23,800\div30\times4=3,173$)。則被告應依勞基法第39條規定給付原告國定假日出勤工資37,751元（ $10,671+14,667+9,240+3,173=37,751$ ）。

5.被告應給付原告特休未休工資38,211元：

原告自104年12月19日到職，依勞基法第38條規定，應休特別休假為：106年度繼續工作1年以上，應休7日特休、107年度繼續工作2年以上3年未滿，應休10日特休、108及109年度繼續工作3年以上5年未滿，應均休14日特休。又原告106年度之7日特休未休工資部分，應以月薪22,000元為基礎計算而為5,133元($22,000\div30\times7=5,133$)；原告107年度之10日特休未休工資，應以原告107年12月份之薪資23,772元為基礎計算而為7,924元($23,772\div30\times10=7,924$)；原告108年度之14日特休未休工資，應以原告108年12月份之薪資27,100元為基礎計算而為12,647元($27,100\div30\times14=12,647$)；原告109年度之14日特休未休工資，應以原告109年3月份之薪資26,800元為基礎計算而為12,507元($26,800\div30\times14=12,507$)。

則被告應依勞基法第38條規定給付原告特休未休工資合計38,211元(5,133+7,924+12,647+12,507=38,211)。

(二)綜上，原告依兩造間勞動契約及前述勞基法之法律關係，請求被告給付原告1,350,870元(116,015+131,418+1,027,475+37,751+38,211=1,350,870)及其法定遲延利息。並聲明：被告應給付原告1,350,870元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告抗辯：

(一)原告於109年4月13日無故外出，迄至翌日(14日)晚間始回到被告處，當時因新冠肺炎疫情正值流行高峰，原告如任意外出恐將造成港區防疫之破口，被告遂告誡原告日後不得再隨意外出，但被告並未向原告為解僱或拒絕受領原告勞務之表示。詎料，原告於同年月15日上午即夥同另一名在被告處任職之外籍勞工「甲○○ ○○○」(中文名為克力士，下稱克力士)離開不知去向，被告事後於同年月29日在臺中市政府勞工局(精科辦公室)因本件勞資爭議調解時才又見到原告。是原告於109年4月15日無故曠職在先，被告並未向原告終止兩造間勞動契約，被告對原告亦無不當扣薪或違反勞動契約、勞動法令而致損害原告權益之情事。是原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止兩造間勞動契約為由，據此對被告之資遣費請求，為無理由。

(二)原告主張積欠工資131,418元部分：

1.原告主張不當扣薪82,100元部分：

被告確曾分別於原告104年12月、105年1月之薪資各扣款8,500元，105年2月至9月每月扣款6,000元，合計65,000元【(8,500×2)+(6,000×8)=65,000】，惟此部分係因原告104年12月間向被告借支60,000元，協議分10期每月從薪資中扣還，加計保險費5,000元，合計65,000元，故自104年12月起按月自原告之薪水中扣款，均經原告同意並於薪資表上簽名確認，另因原告應自行負擔其自國外重入境費用，被

告確曾分別於108年6月、7月、8月自原告之薪資中各扣款5,700元，原告亦同意分三期於薪資中扣款，被告並未不當扣薪。

2.原告主張短少薪資35,923元部分：

(1)原告之每月薪資，被告均以政府規定之最低基本工資計算，並隨政府規定調整，原告所指「短少之薪資差額」係因不同會計人員，對於薪資記載之方式不同所致，原告所列之月份，被告之會計人員於薪資袋上係記載扣除其他費用後之實領薪資金額，被告並未短少給付。原告雖以兩造簽立之勞動契約書（下稱前開勞動契約書）關於月薪22,000元之約定，主張其於106年1月起至106年12月該段期間之每月薪資為22,000元，惟前開勞動契約書並未填載簽約日期，前開勞動契約書是否合法有效，甚屬可議，無從據為不利被告認定之依據。

(2)原告為外籍漁工，經人力仲介來台工作，基於「外國人委任跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」及「外勞委託服務契約書」規定，原告本有按月給付仲介公司服務費之義務，原告之體檢及保險費用亦應由原告自行負擔，原告亦同意自其每月薪資扣除，原告並在薪資表簽名確認，並由被告轉交予宇辰公司。則依據「跨國人力仲介辦理就業服務事項契約」每月扣款之「服務費」，第2年每月最高1700元，第3年每月最高1500元；所得稅部分依據「外國人入國工作費用及工資切結書」第3頁記載，每月應扣1200元，但實際每月扣款1000元；106年6月、108年1月各扣體檢費用2000元，108年5月扣除3800元之保險費用均有顯示於薪資表，且經原告同意，被告並未不當扣薪。

(三)原告主張每日工作時間長達11小時至15小時，並以原告自行記錄之出勤紀錄為據，被告否認之。且原告受僱於被告期間，係擔任「漁工」，其在海上作業期間之工作型態有其特殊性，由於魚群出現時間無法預估，當魚群出現需立即從事漁撈作業，且漁獲處理具有即時性以保鮮度，直至漁撈作業

01 完成前，無法中斷作業，其作業性質具有密集性及連續性，
02 如天氣不佳，或漁獲季節性因素即未出海工作，但被告薪資
03 仍照常給付，原告主張平日均有延長工時加班，及休息日、
04 例假日均有出勤，顯與事實不符。是原告請求被告給付其平
05 日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資合計1,027,475
06 元，為屬無據。

07 (四)原告主張其於國定假日均有出勤，被告否認之，原告應就此
08 有利於己之事實負舉證之責。且原告從未向被告表示要休特
09 別休假，被告每月亦有給付原告「未休假獎金」1,000元，原
10 告再向被告請求特休未休工資，顯然有失公平。是原告對被
11 告之國定假日出勤工資及特休未休工資請求，亦屬無據。

12 (五)並聲明：駁回原告之訴。

13 三、法院之判斷：

14 (一)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止兩
15 造間勞動契約為由，據此請求被告給付原告資遣費116,015
16 元，有無理由？說明如次：

17 1.雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞工
18 法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
19 約。勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。經查：

20 (1)原告自104年12月19日起受僱於被告，原告受僱於被告期
21 間，兩造約定每日正常工作時間為8小時，假期及加班費
22 依據台灣法令規定，被告就原告之109年4月份薪資係結算
23 給付至109年4月13日止乙節，為兩造所共認（見本院卷一
24 第237至239、245至247頁），堪認屬實。

25 (2)被告雖抗辯原告於109年4月15日無故曠職在先，被告並未
26 向原告終止兩造間勞動契約，被告對原告亦無不當扣薪或
27 違反勞動契約、勞動法令而致損害原告權益之情事，並舉
28 原告簽立之借據（即被證1）、被告留存之薪資表（即被
29 證2、5）、跨國人力仲介辦理就業服務事項契約（即被證
30 3）、外國人入國工作費用及工資切結書（即被證4）等件
31 及萬有人力仲介有限公司（下稱萬有公司）職員即證人丙

○○、為被告開車載送原告等外籍勞工往返被告住處、梧棲漁港即證人丁○○於本院審理時之證言為證。惟查：

- ①觀諸卷附外國人安置管理系統通報資料（見本院卷一第261至267頁），可知原告於109年4月14日即以其當日自被告處離開並自行請求安置而通報臺中市政府勞工局、乙○○，並由台灣國際勞工協會協助安置原告。且證人克力士於本院審理時結證：我是2020年4月14日從被告處離職；我記得是當天還沒有中午12點就從老闆家離開，我跟原告都有用自己的手機打電話給勞工局，然後我跟原告也都有用自己的手機再打電話給TIWA的組織；當天我跟原告就一起坐巴士到TIWA組織給的臺北地址去住等語（見本院卷一第397頁）。再佐以證人CONDINO ANTHONY CLARK DE LA CRUZ（中文名為安東尼，下稱安東尼）於本院審理時明確結證：我從2018年9月4日到被告處工作，2020年10月5日離職；我有看到老闆林治恭做一個右手往上舉的動作，我的認知被告林治恭是跟原告表示「你走」的意思；我當場有看到原告轉頭在哭，我有問原告，原告跟我說被告老闆林治恭「叫我走」；原告向林治恭請假，與林治恭向原告表示「你走」，不是同一天的事，例如今天請假，原告隔天沒有來梧棲上班，再隔一天也就是第三天，我看到剛才我所說原告跟被告林治恭交談，而老闆林治恭表示要原告走的這件事，以及原告離開是同一天的事；我離原告、林治恭大約7步左右距離，我聽得到原告跟被告林治恭在講話，我有看到被告林治恭在生氣等語（見本院卷一第404至408頁）。則原告於109年4月14日確有遭被告違法片面要求離職、無故拒絕受領勞務之情事，已堪認定。又證人丙○○係於109年8月始至萬有公司任職，且關於原告先前自被告處離職之原因，證人丙○○僅係事後聽聞其他同事轉述而來，業據證人丙○○於本院審理時結證在卷（見本院卷一第478至481頁），自無從以證人丙○○之證述，作為有利被告認定之憑據。基此，被告於109年4月14日違法

01 片面要求原告離職、無故拒絕受領勞務之行為，不生合法
02 終止之效力，核屬該當勞基法第14條第1項第6款規定之事
03 由，堪以認定。

04 ②證人克力士於本院審理時結證：我在被告處任職期間，原
05 告都只有在梧棲市場工作，沒有看過原告有搭漁船出海
06 過。原告在梧棲漁港市場工作，是在攤位買賣魚等語（見
07 本院卷一第399頁），與證人安東尼於本院審理時結證：
08 我只有跟證人克力士一起出海，我沒有跟原告一起出海
09 過；原告沒有出海過等語（見本院卷一第404頁），及證
10 人丁○○於本院審理時結證：原告在被告處任職期間，原
11 告都一直在魚市場工作，沒有跟船出去過等語（見本院卷
12 二第42頁），互核情節相符，並有被告在梧棲漁港之辦公
13 室及魚貨拍賣場地之現場相片、梧棲漁港魚貨直銷中心網
14 頁資料、臺中區漁會111年10月4日復本院函文併附現場圖
15 在卷可按（見本院卷二第133至135；117至123；157、159
16 頁），堪認原告主張其受僱被告期間之工作內容為在漁市
17 整理船隻出海捕獲之魚貨，並將魚貨整理儲放至冷凍庫及
18 賣魚等工作，未曾出海作業等情為真正。是被告以原告因
19 漁獲季節性因素未出海工作為由，據此抗辯原告並無平日
20 延長工時加班或休息日、例假日、國定假日出勤等情，並
21 無可採。

22 ③證人丁○○於本院審理時雖證稱：我是凌晨四點從梧棲被
23 告家裡載外勞到梧棲魚市場，到那裡差不多四點二十分，
24 然後我去港口把漁獲吊到拍賣場給他們撿，到拍賣完差不
25 多早上八、九點，然後就休息了，休息時間並沒有離開梧
26 棲魚市場，偶爾有時船有載漁獲進來港口，就放在另外的
27 廂型車上，一直到下午三點，我就載外勞回被告家休息，
28 我載外勞回被告家後我就下班了等語，惟被告之漁船未出
29 港而沒有漁獲時，證人丁○○一樣會載外籍勞工至梧棲魚
30 市場上班，下午三時再載外籍勞工回被告住處，且證人丁
31 ○○亦會開車送漁獲至臺中的魚市場，若證人丁○○開車

送漁獲至臺中的魚市場而比較晚，證人丁○○則會直接回家，由另一位司機載原告等外籍勞工下班回被告住處等情，亦據證人丁○○證述在卷（見本院卷二第39至44頁），顯見原告工作內容並非僅有拍賣魚貨，縱使沒有漁獲到港，原告仍須至梧棲漁港依被告指揮工作。且綜參證人克力士於本院審理時結證：我與原告早上上班時間，是早上凌晨四點要到梧棲的市場上班；我與原告下班時間不一定，要看市場的魚多不多，我、原告下班時間最早是下午五點從梧棲市場下班，最晚下班的時間有到晚上十點；我與原告一個禮拜七天每天都要上班；只有農曆春節有休過3天假，其他都沒有休假，我跟原告的情形都一樣；每天上下班的時間都超過8小時部分，我每月薪資沒有領到林治恭給我的加班費等語（見本院卷一第400、403頁）；及證人安東尼於本院審理時結證：7月到12月是旺季，我出海次數比較多，1月到5月是淡季，我出海次數比較少；我平常在林治恭的漁船上睡覺，該漁船停放的位置可以看得到被告在梧棲市場的攤位，也可以看得到原告工作的情形；凌晨3、4點漁船回到梧棲港，我當時就有看到原告已經在梧棲市場工作；原告下班時間不同，有時會到晚上十點才下班，下班時間最早是晚上八點；原告的上班時間是凌晨4點；我任職被告期間，一週七天每天都工作；原告也是一週工作七天；我任職被告期間，只有農曆過年休息三天，其他元旦、國慶日等國定假日沒有放假等語（見本院卷第404至406頁），顯見被告確有未依法給付原告平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資等行為。

④且按法院審理勞動事件時，得審酌就處理同一事件而由主管機關指派調解人所調查之事實、證據資料。為勞動事件法第34條第1項所明定。查兩造於109年4月29日在臺中市政府勞工局勞資爭議協調會時，被告自陳：加班、假日上班、特休假都沒有出勤紀錄，我們都是用口頭告知等語，有該局勞資爭議案件協調會議紀錄在卷可按（見本院卷一

第117頁），益見被告確有未依法給付原告平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資等行為。是證人丁○○前揭證言，無從作為有利被告認定之憑據，亦甚明確。

⑤承上，由證人安東尼前揭有關7月到12月是旺季，其出海次數較多，1月到5月是淡季，其出海次數較少之證言，與原告自行紀錄出勤情形之書面（即原證9，下稱前開出勤書面），互核大致相符（即原告隨漁獲旺季、淡季期間，下班時間有所不同），並佐以前揭臺中區漁會111年10月4日復本院函文載明該會魚市場一般於清晨4點開燈理貨等語（見本院卷二第157頁），則原告以前開出勤書面據以主張其確有超過每日正常工作時間（即8小時）之加班情事，應堪憑採。

⑥104年7月1日起至109年度之每月基本工資，104年7月1日至105年12月31日為20,008元；106年1月1日至同年12月31日為21,009元；107年1月1日至同年12月31日為22,000元；108年1月1日至同年12月31日為23,100元；109年1月1日起為23,800元，有乙○○之基本工資制定與調整經過網頁資料在卷可按（見本院卷一第119、120頁）。又觀諸被告提出之薪資表（即被證2、5，下稱前開薪資表），被告除有自行加註、刪改之數字及文字外，且未有原告同意增刪改等簽名字樣，前開薪資表所載明細，亦與卷附原告之薪資袋記載內容不符（即原證6），自難以前開薪資表作為有利被告認定之憑據。再者，兩造簽立之前開勞動契約書（即原證3）除約明原告之月薪為22,000元外，且前開勞動契約書右上均有記載105年12月25日生效之字樣（英文，見本院卷一第55至59頁），並佐以該段期間原告之薪資袋「應支金額欄」所載各月之薪資，有多月係低於該段期間最低基本工資（即21,009）之數額（見本院卷一第79至89頁），顯與實情不符。則原告主張其於106年1月1日起至同年12月31日之每月薪資為22,000元，並非最低基本工資乙節，應堪憑採。

01 ⑦再者，工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項定
02 有明文。又雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資
03 各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應
04 保存五年。又雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存五年；前
05 項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞基
06 法第23條第2項、第30條第5項、第36條分別定有明文。次按
07 勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出
08 之義務；文書之持有人無正當理由不從法院之命提出者，
09 法院得認依該證物應證之事實為真實。勞動事件法第35
10 條、第36條第5項規定甚明。勞動事件法前開規定固係109
11 年1月1日起施行，惟依同法第51條第1項規定，於該法施
12 行前發生之勞動事件亦適用之。是雇主於訴訟上受請求提
13 出上開文書時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法
14 院得認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文
15 書應證之事實為真實。進一步言，雇主就其依法令應備置
16 之文書既有提出之義務，雇主實際上並未依法備置該等文
17 書之情節，顯較雇主有備置該等文書而不提出之情節為
18 重，舉輕以明重，雇主實際上未依法備置該等文書而無正
19 當理由者，自應類推適用勞動事件法第36條第5項之規
20 定。經查，本院向被告闡明應依勞基法第23條第2項、第3
21 0條第5項、第6項及勞動事件法第35條、第36條等規定提
22 出原告之工資清冊及出勤紀錄（見本院卷一第197、251、
23 252頁），被告以其並未備置出勤紀錄為由而陳稱其無法
24 提出原告之出勤紀錄等語（見本院卷第251頁），顯難認
25 被告具有正當理由而未能提出原告之出勤紀錄，於此情
26 形，如仍令原告就其出勤情形負舉證責任，依民事訴訟法
27 第277條但書規定，亦顯失公平。並佐以卷附被告提出之
28 薪資表（即被證2、5），無從為有利被告之認定，有如前
29 述，且依原告提出之薪資袋所載內容（即原證6），可知
30 原告應發金額有多月係低於最低基本工資之情形，而實發
31 金額亦有甚多扣款之情形，於此情形，被告復未能提出依

法所應備置之原告工資清冊，自應認原告之主張為真正。基此，兩造約定原告自106年1月起至107年2月止之每月薪資為22,000元，及約定108年1月至同年5月之每月薪資為23,100元（即最低基本工資），有如前述，則原告主張被告就106年1月起至107年2月止及108年1月、同年5月之該16個月均有短少給付原告薪資（如附表一之(一)所示）等情，堪予憑採。再者，原告主張被告分別於104年12月、105年1月無故對原告扣薪各8,500元，合計17,000元（ $8,500 \times 2 = 17,000$ ）；及105年2月至同年9月無故每月對原告扣薪6,000元，合計48,000元（ $6,000 \times 8 = 48,000$ ）；108年6月未經原告同意逕自編列「入境費用」之名目，對原告扣薪8,500元，嗣於該月薪資袋記載被告有補給給付2,800元，是該月被告違法扣薪5,700元，嗣被告於同年7月、8月復以相同名目違法扣薪各5,700元、5,700元，合計17,100元（ $5,700 + 5,700 + 5,700 = 17,100$ ），被告違法扣薪而短少給付原告薪資合計82,100元（ $17,000 + 48,000 + 17,100 = 82,100$ ），亦堪憑採。被告就此部分雖抗辯原告於104年12月間向被告借支60,000元，並舉原告簽立之借據為證（即被證1，見本院卷一第157頁）。惟當事人主張與他方有消費借貸關係存在者，自應就該借貸意思互相表示合致及借款業已交付之事實，均負舉證之責任。且被告並非前開借據之當事人，被告復未提出其確有交付該借據所載金錢予原告之證據以實其說，自無從逕認被告確有貸與原告借款之情事。是被告前開所辯，自無可採。從而，原告主張被告有不當扣薪及未依法給付平日延長工時加班費及休息日、例假日、國定假日出勤工資、特休未休工資等該當於勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，足堪憑採。

(3)承上，原告以被告有不當扣薪及未依法給付平日延長工時加班費及休息日、例假日、國定假日出勤工資、特休未休工資等違反勞動法令之事由，向臺中市政府勞工局申請調解，原告並於109年4月29日即臺中市政府勞工局召開勞資

01 爭議協調會時向被告請求給付資遣費，有該局勞資爭議案
02 件協調會議紀錄在卷可按（見本院卷一第117、118頁），
03 堪認原告當時即以被告有勞基法第14條第1項第5款、第6
04 款規定情事而向被告終止兩造間勞動契約為由，據此請求
05 被告給付其資遣費。準此，原告主張其於109年4月29日依
06 勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告合法終止兩
07 造間勞動契約，兩造間勞動契約業於109年4月29日終止，
08 堪以認定。

09 2.外籍勞工依勞基法第14條第1項規定向雇主終止勞動契約
10 者，雇主應依勞基法第14條第4項準用同法第17條第1項規定
11 給付勞工資遣費（即在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿
12 1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。依前款計算之剩餘
13 月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1
14 個月計算），此觀勞基法第14條第4項、第17條第1項及勞工
15 退休金條例第7條第1項前段規定即明。又平均工資，謂計算
16 事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數
17 所得金額，為勞基法第2條第4款所明定。而工資謂勞工因工
18 作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、
19 計件以現金或實物等方式給與之獎金、津貼及其他任何名義
20 之經常性給與均屬之。勞基法第2條第1款、第3款分別定有
21 明文。是工資係勞工勞動之報酬對價且為經常性之給與，其
22 給付名稱為何，尚非所問，如在制度上通常屬勞工提供勞
23 務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之
24 性質而應納入平均工資之計算基礎。經查，原告自104年12
25 月19日起受僱於被告，有如前述，則原告迄至兩造間勞動契
26 約終止即109年4月29日之該段期間年資為4年4月10日；又觀
27 諸108年10月至109年3月之原告薪資袋（見本院卷一第109至
28 115頁），堪認「應支金額欄」所載各月之薪資、職務津
29 貼、全勤津貼、交通津貼等金額，係屬原告提供勞務並在時
30 間上可經常性取得之對價，核屬工資，堪以認定。是被告以
31 原告之每月薪資僅為最低基本工資等語置辯，委無可採。則

01 依前揭卷附之原告薪資袋，108年10月至同年12月之原告每
02 月薪資均各為27,100元；109年1月至同年3月之原告每月薪
03 資均各為26,800元，堪以認定。依前開說明，原告於兩造間
04 勞動契約終止即109年4月29日前之平均工資為26,609元【10
05 8年10月29日至同年月31日之工資為2,709元（即月薪27,100
06 元，換算日薪為903元， $903 \times 3 = 2,709$ ）；108年11月至109年
07 3月之工資為134,600元（ $27,100 + 27,100 + 26,800 + 26,800 + 2$
08 $6,800 = 134,600$ ）；109年4月1日至同年月28日之工資為25,0
09 04元（即月薪26,800元，換算日薪為893元， $893 \times 28 = 25,00$
10 4 ）； $2,709 + 134,600 + 25,004 / 183 \text{日} \times 30 \text{日} = 26,609$ ，元以下
11 四捨五入，下同】。基此，原告依兩造間勞動契約、勞基
12 法第14條第4項、第17條第1項規定，請求被告給付其資遣費
13 116,015元【 $(4 + 4.3/12) \times 26,609 = 116,015$ 】，為有理由，應
14 予准許。

15 (二)原告對被告前揭積欠及短少工資131,418元之請求，有無理
16 由？說明如次：

17 1.被告對原告有不當扣薪而短少給付原告薪資合計82,100元；
18 又被告就106年1月起至107年2月止及108年1月、同年5月之
19 該16個月均有短少給付原告薪資合計35,923元（如附表一之
20 (一)所示）等情，已如前述。則原告依兩造間勞動契約及勞基
21 法第22條規定，請求被告給付其前揭82,100元、35,923元，
22 為有理由，應予准許。

23 2.僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請
24 求報酬，民法第487條本文定有明文。是雇主不法解僱勞
25 工，應認其拒絕受領勞工提供勞務之受領勞務遲延。勞工無
26 補遭不法解僱期間之服勞務義務，並得依原定勞動契約請求
27 該期間之報酬（參照最高法院89年度台上字第1405號民事判
28 決，亦同此旨）。又雇主不法解僱勞工，應認其拒絕受領勞
29 工提供勞務，負受領勞務遲延責任。且雇主受領勞務遲延
30 後，須再表示受領之意思，或為受領給付作必要之協力，催
31 告受僱人給付勞務，受領勞務遲延之狀態，始得謂終了，在

此之前，受僱人並無補服勞務之義務（參見最高法院105年度台上字第675號民事判決，亦同此旨）。經查，被告於109年4月14日違法片面要求原告離職、無故拒絕受領勞務之行為，不生合法終止之效力，且原告當時之月薪為26,800元等情，有如前述。依前開說明，原告主張被告應給付其109年4月14日至同年月28日之薪資13,395元($26,800 \div 30 \text{日} = 893, 893 \times 15 \text{日} = 13,395$)，堪予憑採。

3. 綜上，原告請求被告給付其131,418元($82,100 + 35,923 + 13,395 = 131,418$)，為有理由，應予准許。

(三) 原告對被告前揭平日延長工時加班費718,735元；休息日及例假日出勤工資308,740元；國定假日出勤工資37,751元；特休未休工資38,211元等請求，有無理由？說明如次：

1. 平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資部分：

(1) 勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。勞基法第36條第1項定有明文。又平日加班費，依勞基法第24條第1項規定，如雇主有使勞工每日工作時間超過8小時者，或每週工作超過40小時者，應依法給付加班費，其標準為：延長工作時間在2小時以內者，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。關於休息日加班費，依勞基法第24條第2項規定，雇主使勞工於第36條所定休息日工作時，應依法給付加班費，其標準為：工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額另再加給1又1/3以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上。再者，關於例假日加班費，依勞基法第40條規定，非因天災、事變或突發事件，雇主不得使勞工於「例假日」出勤，若因前揭原因有使勞工出勤者，該日應加倍給薪，並應給予勞工事後補假休息。

(2) 經查，原告受僱被告期間，兩造約定原告正常工時每日8小時乙節，有如前述。原告以前開出勤書面據以主張其確有超過每日正常工作時間（即8小時）之加班情事（即如

附表一之(二)「每日工作時數欄」、「加班時數欄」所示)，堪予憑採，已如前述。惟被告在梧棲漁港有聘僱人員煮飯供餐，原則一天用餐二次，若原告加班至下午5點、6點後，則會用餐三次乙節，業據原告陳明在卷（見本院卷二第139頁）。衡諸常情，本院認原告主張之每日工作時間，應扣除用餐時間2小時為合理。是原告各月之每日工作時數、平日延長工時，應如附表二「每日工作時數欄」、「加班時數欄」所示為適當。再參諸104年至109年之政府行政機關辦公日曆表，原告主張各月之出勤日數（含休息日、例假日出勤日數），為如附表一之(二)（即亦如附表二）「當月出勤天數」、「當月出勤遇休息日、例假日天數欄」所示，應堪憑採。是被告應依勞基法第24條、第36條、第39條規定給付原告平日延長工時加班費及休息日、例假日出勤工資。則原告在前開規定之範圍內，本件就平日延長工時加班費之請求，僅以平日每小時工資額加給三分之一計算（即逾2小時之延長工時部分，仍以時薪加給三分之一而為有利於被告之方式主張）；及就休息日出勤工資之請求，僅以加計一日工資計算（即植基於時薪本數而為有利於被告之方式主張），自無不可。準此，原告請求被告給付其平日延長工時加班費357,146元及休息日、例假日出勤工資308,740元（詳如附表二所示），為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

2. 國定假日出勤工資部分：

- (1) 勞基法第36條所定之例假、休息日、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；因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。為勞基法第39條所明定。所謂加倍發給工資，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資。又勞基法施行細則第23條（本條嗣於106年6月16日刪除）規定：本法第37條規定應放

假之紀念日如左：中華民國開國紀念日（1月1日）、和平紀念日（2月28日）、革命先烈紀念日（3月29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、國慶日（10月10日）、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（11月12日）、行憲紀念日（12月25日）；本法第37條所稱勞動節，係指5月1日勞動節；本法第37條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：中華民國開國紀念日之翌日（1月2日）、春節（農曆正月初1至初3）、婦女節及兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）、民族掃墓節（農曆清明節為準）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、農曆除夕、臺灣光復節（10月25日）、其他經中央主管機關指定者。又勞基法第37條明文：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；105年12月6日修正之前項規定，自106年1月1日施行」，可知106年1月1日前依勞基法施行細則第23條所定國定假日共有19日，106年1月1日以後國定假日則變更為下列12日：中華民國開國紀念日（1月1日）、和平紀念日（2月28日）、國慶日（10月10日）、春節（農曆1月1日至1月3日）、民族掃墓節（定於清明日）、端午節（農曆5月5日）、中秋節（農曆8月15日）、農曆除夕（農曆12月之末日）、兒童節（4月4日）、勞動節（5月1日）。經查，參照105年至109年之政府行政機關辦公日曆表，並佐以前述第(一)點理由，及證人克力士、安東尼於本院審理時均結證農曆春節有放三天假，有如前述，則被告除就105年、106年、107年、108年、109農曆春節有給予原告三日休假外，其餘國定假日【即如附表一之(三)所示，不包括107年、108年之春節各3日部分】原告仍為出勤正常工作，堪以認定。至原告主張被告就107年、108年農曆春節亦未給予原告三日休假部分，則無可採。

(2)承上，原告就104年有1日未休、105年有15日未休部分，原告就此部分主張依月薪20,008元（即最低基本工資）計

算，堪予憑採，則此部分出勤工資為10,671元($20008 \div 30 \times 16 = 10671$)；106年有8日未休、107年有9日未休（即應扣除農曆春節3日），原告就此部分主張依月薪22,000元計算，為有理由，有如前述，則此部分出勤工資為12,467元($22,000 \div 30 \times 17 = 12,467$)；108年有9日未休（即應扣除農曆春節3日），原告就此部分以較前述每月薪資為低之月薪23,100元（即最低基本工資）而為主張，自無不可，則此部分出勤工資為6,930元($23,100 \div 30 \times 9 = 6,930$)；109年有4日未休，原告就此部分以較前述每月薪資為低之月薪23,800元（即最低基本工資）而為主張，亦無不可，則此部分出勤工資為3,173元($23,800 \div 30 \times 4 = 3,173$)。準此，原告請求被告給付其國定假日出勤工資33,241元($10,671 + 12,467 + 6,930 + 3,173 = 33,241$)，為有理由，應予准許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

3. 特休未休工資部分：

(1) 勞基法第38條關於雇主於年度終結就勞工特別休假未休之日數應發給工資之規定，106年1月1日修正施行之該條第6項增列：勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任之規定。又106年1月1日修正施行前之勞基法38條規定部分，參諸74年2月27日訂定之勞基法施行細則第24條規定：「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資。」所謂勞工應休而未休之日數，倘非因勞工自願性放棄，雇主當不能拒絕給未休完特別休假日數之工資【行政院勞工委員會（改制後為乙○○）89年9月14日（89）臺勞動二字第0028787號函釋意旨參照】。且衡諸一般勞工就其勞動權利，若非因被告不同意其申請特別休假，原告不會無故自行放棄，甚且長達數年期間均未曾請休特別休假之理。基此，本件原告請求被告給付其自10

01 6年1月1日起至兩造間勞動契約終止該段期間之特休未休
02 工資，為屬有據。

03 (2)勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每
04 年應依下列規定給予特別休假：1年以上3年未滿者7日；3
05 年以上5年未滿者，10日；5年以上10年未滿者，14日；10
06 年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。106年1月1日
07 修正施行前勞基法第38條定有明文。而勞工在同一雇主或
08 事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給
09 予特別休假：6個月以上1年未滿者，3日；1年以上2年未
10 滿者，7日；2年以上3年未滿者，10日；3年以上5年未滿
11 者，每年14日；5年以上10年未滿者，每年15日；10年以
12 上者，每1年加給1日，加至30日為止。勞工之特別休假，
13 因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。
14 但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度
15 實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主
16 應發給工資。為106年1月1日修正施行之勞基法第38條第1
17 項、第4項所明定。經查，原告自104年12月19日起受僱於
18 被告，兩造間勞動契約嗣於109年4月25日終止，有如前
19 述。則原告主張其自106年1月1日起至兩造間勞動契約終
20 止時止之特別休假日數依序為7日、10日、14日、14日，
21 堪予憑採。又原告就106年、107年、108年之特休未休工
22 資，主張依年度終結即：106年12月薪資22,000元為基礎
23 計算而為5,133元($22,000 \div 30 \times 7 = 5,133$)；107年12月薪
24 資23,772元（見本院卷一第101頁之原告薪資袋）為基礎
25 計算而為7,924元($23,772 \div 30 \times 10 = 7,924$)；108年12月薪
26 資27,100元（見本院卷一第111頁之原告薪資袋）為基礎
27 計算而為12,647元($27,100 \div 30 \times 14 = 12,647$)；及就109年之
28 特休未休工資，主張依前述契約終止時之月薪26,800元為
29 基礎計算而為12,507元($26,800 \div 30 \times 14 = 12,507$)，亦堪憑
30 採。準此，原告請求被告給付其特休未休工資38,211元
31 ($5,133 + 7,924 + 12,647 + 12,507 = 38,211$)，為有理由，應予

01 准許。

02 4.綜上，原告請求被告給付其737,338元（357,146+308,740
03 +33,241+38,211=737,338），為有理由，應予准許。至
04 原告逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

05 (四)給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
06 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
07 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
08 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
09 之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項、第2
10 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
11 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
12 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
13 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第20
14 3條亦有明文。本件原告對被告前揭984,771元（116,015+1
15 31,418+737,338）債權，既經原告起訴送達訴狀予被告，
16 被告迄未給付，當應負遲延責任，則原告就其利息請求被告
17 給付自起訴狀繕本送達被告翌日即109年8月25日（見本院卷
18 一第145頁之被告送達回證）起至清償日止，按年息百分之
19 五計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許。

20 (五)綜上所述，原告依兩造間勞動契約及前述勞基法之法律關
21 係，請求被告給付原告984,771元，及自109年8月25日起至
22 清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予准
23 許。至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

24 四、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
25 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
26 求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、第2
27 項定有明文。則就本件原告給付請求勝訴部分，既屬就勞工
28 之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1
29 項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提
30 供相當擔保金額後，得免為假執行。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果

01 不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

03 中 華 民 國 112 年 1 月 18 日

04 勞動法庭 法 官 何世全

05 一、上正本係照原本作成。

06 二、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

07 。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度

09 ，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法

10 第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

11 中 華 民 國 112 年 3 月 6 日

12 書記官 顏伶純