臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第367號

原　　告　LIMJOCO EVA MANAOG

000000000000000000

訴訟代理人　李珮琴律師(法扶律師)

　　林景瑩律師

被　　告　台北日記股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳逸軒律師

000000000000000000

訴訟代理人　陳宣尹

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年1月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新台幣603,103元，及如附表1所示「遲延利息」欄位所示之利息。

被告應給付原告新台幣240,067元，及如附表2所示「遲延利息」欄位所示之利息。

被告應給付原告新台幣145,276元，及自民國108年9月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新台幣61,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣603,103元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項於原告以新台幣25,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣240,067元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第三項於原告以新台幣15,000元供擔保後，得假執行。但被告如以新台幣145,276元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分：

一、查被告為菲律賓籍之外國人，本件具有涉外因素，依原告主張之事實，乃因僱傭契約法律關係而生之請求權，核其性質

即屬私法事件等情，足徵本件為涉外私法案件，即有涉外民事法律適用法（下稱涉民法）之適用；按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文；本件依兩造間簽訂之勞動契約第1條第2項「如任一方須終止契約，悉依勞動基準法及有關法令規定辦理」、第2條「工作時間為依據勞動基準法為主」、第5條「請假：乙方之請假依勞動基準法、性別工作平等法及勞工請假規則辦理，詳細規定訂定於工作規則中」、第12條第3項「權利義務：雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或政府有關法令規定辦理」等約定，足見兩造間之勞動條件均係以我國法律規定為準，顯見我國法律就兩造間僱傭契約所生之爭執為關係最切之法律，揆諸前揭法條規定，本件自應以我國法為準據法。

二、又被告之法定代理人原為徐豪雄，嗣經利害關係人愛客發有限公司向本院聲請選任臨時管理人，本院於民國108年12月31日以108年度司字第138號民事裁定選任吳逸軒律師為被告之臨時管理人，並於109年6月5日完成變更登記，而吳逸軒律師之臨時管理人身分雖經訴外人李晟綱聲請解任，並經本院於109年9月15日以109年度司字第201號裁定予以解任，然吳逸軒律師業已聲明不服，提起抗告，尚未確定，有上開民事裁定、經濟部商工登記公示資料附卷可憑（卷第25、87-89頁），並有台灣高等法院109年度抗字第1066號裁定可按，則被告即應由吳逸軒律師為被告之法定代理人進行本件訴訟，合先敘明。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

㈠原告係菲律賓籍人士，自民國106年10月30日起受僱於被告公司擔任櫃檯部組長之管理人員一職，原約定之聘僱日期係

至109年5月31日止，而依兩造間之勞動契約約定，終止契約應依照勞動基準法（下稱勞基法）之規定；第2條約定工作時間以勞基法為主，第4條更明定每月薪資為新台幣（下同）49,000元及全勤獎金1,000元，共計50,000元，且應於每月5日發放前月之工資，第12條則載明若有勞動契約未約明之事項，依照工作規則或有關法定規定辦理。

㈡詎原告自106年10月30日起於被告公司工作期間，自領取第1個月薪資（即106年11月）開始，便遭被告公司要求要將領取之部分薪資退回被告公司，每月退回之金額可能2萬至3萬不等，造成原告每月實際領取之薪資約於1萬至2萬間不等，明顯與兩造原先約定之薪資有間，此由原告之薪資單上之記載可知，如106年11月之薪資單上，記有「底薪」25,000元、「全勤獎金」3,000元、「其他加款」34,582元、「應支合計」62,582元、「應扣合計」12,582、「實發金額」50,000元，而被告公司實際匯款金額即為50,000元，再要求原告於上開薪資匯入帳戶後，將「其他加款」所列之34,582元返還，即原告106年11月實際領取之薪資僅剩15,418元【計算式：50,000-34,582=15,418】，亦即原告該月份薪資遭被告公司不當扣款34,582元，且自該月份一直到108年2月之薪資單，每月「實發金額」均記載50,000元，且都分別記載「其他加款」2萬至3萬餘元不等，累計總額達603,103元；此外，因被告公司係旅館業，採輪班制之方式經營，一天24小時分為2班，一班12小時，中間可休息2小時，即一天上班為10小時，每日均有加班約2小時之情，然被告公司從未依法核算及給付前述加班2小時之加班費；嗣原告於108年8月20日突經被告公司告知欲資遣原告，並於次日起轉換雇主，然被告公司事前未曾告知原告上情，亦未給予原告預告期間工資和資遣費，原告爰向台北市政府勞動局申請勞資爭議調解，惟被告公司於109年6月16日調解時並未出席，兩造前揭勞資爭議無從解決，原告不得已遂依法提起本件訴訟請求，原告自得依照勞動契約及勞基法第22條第2項規定請求

被告公司給付每月短付之工資共計603,103元，及依照兩造勞動契約第4條第3項規定，就該每月短付之薪資，自該月薪資應發放日之翌日，即次月6日起，負擔遲延利息，為此，爰請求如訴之聲明第一項。

㈢又原告每月月薪約定為50,000元，平日每小時工資額為208元【計算式：50,000÷30÷8=208】，原告每月工作日數約為20日，因被告僅提出108年3月至8月之出勤記錄【參被證1】，其中除108年5月及6月工作日（扣除請假日數）分別為19日、18日，及108年8月之工作日為14日(計算至108年8月20日)外，其餘每月工作日數確實為20日，而原告每一工作日之工時亦逾12小時，扣除2小時之休息時間，即原告每平日工作時間至少為10小時，延長工時即超過2小時，惟原告願以平日2小時之延長工時計之，即每平日2小時之延長工時工資應為557元【計算式：208×1.34×2=557（四捨五入至整數位）】，亦即如每月工作日為20日之延長工時工資應為11,140元【計算式：557×20=11,140】；末查原告於被告公司工作期間為22個月，故原告得依勞基法第24條規定，請求被告公司給付延長工時工資共計240,067元，及依兩造勞動契約第4條第3項規定，各自次月6日起應負之遲延利息，為此爰請求如訴之聲明第二項。

㈣原告係外籍勞工，不適用勞工退休金條例第7條規定，因此原告就資遣費及預告期間工資之請求，自應適用勞基法之規定，而被告公司突於108年8月20日告知原告將提前終止勞動契約，卻未依法預告及給付資遣費，原告係自106年10月30日起至108年8月20日受僱於被告公司，年資為1年9個月23天，原告得依勞基法第16條規定請求20日之預告期間工資33,333元；另依勞基法第17條規定，原告得請求1年又10個月之平均工資，而原告每月薪資為50,000元加計加班費，因此原告於108年8月20日前6個月之月平均工資應為61,060元，故得請求111,943元之資遣費【計算式：61,060+(61,060÷12×10)=111,943】；基此，原告得請求之預告期間工資及資遣

費共計145,276元及自108年9月20日起之遲延利息。

㈤並聲明：

⑴被告應給付原告603,103元，及如附表1所示之利息。

⑵被告應給付原告240,067元，及如附表2所示之利息。

⑶被告應給付原告145,276元，及自108年9月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

⑷並願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠原告自入職後，亦如約定將被告被給付之薪資匯回，顯原告已默示同意雙方另有約定薪資，而溢給薪資匯回，是原告主動行為，原告顯係清楚雙方為約定薪資並同意非按外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準第八條規定，且觀原證6薪資單部分有原告簽名，更可證原告與被告公司間之合意，雙方以另有約定薪資且依該薪資進行契約履行，非有所謂違反勞基法強制規定薪資給付不全之情狀。

㈡原告曾於被告處就職，原告非被告公司必要人才，入職僅係原告請求及使原告能續留我國，原告是自願離職轉任第三人公司。

㈢若法院認被告應給付資遣費或欠付加班費，應依雙方約定之薪資即23,100元計算之。再查以原告108年6月份出勤紀錄及工資清冊為例，原告於108年6月份平日延長工時前2小時之時數共計有36小時（2*18=36），被告應給付平日延長工時工資5,220元，被告業已給付原告5,160元，短付60元是有所誤差給負，然非被告惡意拒付，亦非原告所計算之金額。

㈣並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

㈠經查，原告主張之事實，業據其提出原告之中華民國居留證及護照影本、被告公司商工登記公示資料、勞動部106年6月20日勞動發事字第1062627197號函、直接聘僱資料表、兩造

間勞動契約、台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告106年11月至108年8月份薪資單等文件為證（卷第21-81頁），被告則否認原告之主張，而以前揭情詞資為抗辯，並提出原告出勤紀錄及薪資單影本等文件為證（卷第119-141頁），是本件所應審究者為：兩造約定之每月月薪為多少？原告請求被告給付每月短付之工資共計603,103元及利息，有無理由？原告請求被告給付延長工時工資共計240,067元及利息，有無理由？原告請求被告給付預告期間工資及資遣費共計145,276元及自108年9月20日起之遲延利息，有無理由？以下分別論述之。

㈠按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。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。雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用。勞動基準法第2條第3款、第22條第2項、第26條分別定有明文。查本件依兩造間之僱傭契約第4條約定原告之每月薪資結構為底薪49,000元及全勤獎金1,000元（卷第31頁），而被告雖辯稱原告自入職後，亦如約定將被告被給付之薪資匯回，原告已默示同意雙方另有約定薪資，而溢給薪資匯回等語，然此為原告所否認，而被告就此部分並未提出以資佐證，則兩造間是否有此項約定，已非無疑；況且，原告乃係主張：依薪資單所示應支金額欄位之「其他加款」部分，乃係被告於薪資入帳後，要求原告按月匯回予被告等語，然勞動基準法規定工資應全額直接給付勞工以及雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，其立法目的在於確保勞工及其家屬生活必須之最低需求，避免雇主藉此脫免給付勞工最低基本工資，且依原告之薪資單所示，被告要求勞工匯回之「其他加款」項目部分，每月金額均不相同，被告亦未舉證說明該項目之明細，或何以得要求勞工匯回該筆款項之理由，更未提出業經勞工同意匯回款項之證據，已違反勞動基準法第22條

第2項前段關於工資應全額給付予勞工之強制規定，此規定亦不得依勞僱間之合意而為不利於勞工之約定，是故原告主張：被告每月不當扣款，自106年11月起迄108年8月止累計603,103元，並依兩造間勞動契約第4條第3項約定請求被告給付自各該短付薪資發放日翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，即非無據，應予准許。

㈡其次，就延長工時工資240,067元及遲延利息部分：

⑴按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。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、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息日工作，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。勞動基準法第30條第1項、第24條分別定有明文。

⑵而被告對於原告每日延長工作時間並不為爭執，然以應依雙方約定之薪資即23,100元計算平均薪資等語資為抗辯，惟被告既未提出證據以茲證明據以扣發原告薪資之理由，則原告之每月薪資即應為薪資單上所記載之50,000元，已如前述，依此計算原告平日每小時工資為208元（計算式：50,000/30/8=208），且雇主依勞動基準法第30條第5項規定，本應保存勞工出勤紀錄5年，然被告僅提出原告108年3月至8月之出勤紀錄（卷第119-129頁），依上開出勤紀錄所示每一工作日之工時亦逾12小時，扣除2小時之休息時間，即原告每平日工作時間至少為10小時，延長工時即超過2小時，因此原告主張：自106年11月起至108年8月止累計延長工時工資為240,067元，即非無據；至於被告所主張平日延長工時工資中，被告業已給付原告5,160元之部分，固據被告提出薪資

單影本以為佐據（卷第131頁），但是，依照該薪資單之記載，加計加班費5160元之後，被告所支付之款項，亦即薪資單「應支合計」所金額譯，乃僅有3萬餘元，顯然不及前述之薪資數額，而該未達金額即應由被告補足，已如前述，即無從再於此作為金額之減除，是被告此部分主張，亦非有據。

㈢又兩造勞動契約第4條第3項係約定每月5日發放工資，而依勞動基準法第24條及第2條第3款規定，延長工時工資亦係屬工資之一部，則原告請求被告就未給付之延長工時工資部分，自該薪資發放日翌日（即次月6日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，亦屬有據。

㈢預告工資及資遣費合計145,423元之部分，經查被告公司於108年8月20日告知原告提前終止勞動契約，迄今尚未給付原告預告工資及資遣費，就上開預告工資及資遣費部分，依兩造勞動契約第12條第3項「權利義務：雙方於勞動契約存續期間之權利義務關係，悉依本契約規定辦理，本契約未規定事項，依工作規則或政府有關法令規定辦理」之約定，即應適用勞動基準法之相關規定，原告係自106年10月30日起至108年8月20日受僱於被告公司，年資為1年9個月又23日，因此原告主張：依勞動基準法第16條規定請求之預告工資為33,333元（計算式：50,000/30/20≒33,333，元以下四捨五入）；每月薪資加計延長工時工資後，自108年8月20日前6個月之平均工資為61,060元，資遣費為111,943元【計算式：61,060+(61,060/12*10)≒111,943】，並據此請求被告給付145,276元，及自兩造勞動契約終止後翌月相當日（即108年9月20日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，即為有據。

四、綜上所述，原告請求被告給付：①短付工資603,103元，及自各該短付薪資發放日翌日（即次月6日，如附表1所示）起至清償日止，按年息5%計算之利息、②延長工時工資240,067元，及自該薪資發放日翌日（即次月6日，如附表2所示）

起至清償日止，按年息5%計算之利息、③預告工資及資遣費145,276元，及自兩造勞動契約終止後翌月相當日（即108年9月20日）起至清償日止，按年息5%計算之利息，均有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣

告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項，勞動事件法第44條第1、2項等規定，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　蘇嘉豐

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　　110　　年　　2　　月　　3　　日

書記官　陳　靜