

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第129號

上訴人 CHAN JOAN LAPINA

訴訟代理人 劉榮春

複代理人 黃昱中律師（法扶律師）

被上訴人 集凱科技股份有限公司

法定代理人 詹桂英

訴訟代理人 郭昌凱律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國109年8月26日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第15號第一審判決提起一部上訴，並減縮上訴聲明，本院於110年12月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判（確定部分除外）均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人新臺幣壹萬零肆拾捌元，及自民國一百零八年十月三十一日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審（確定部分除外）訴訟費用，由被上訴人負擔百分之二，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面

一、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，涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。查上訴人為菲律賓籍（見原審卷一第163頁），本件具有涉外因素，為涉外民事事件。又兩造簽訂之勞動契約（下稱系爭契約）第4.2條、第13.3條約定：「超時工作報

酬計算方式，依照台灣勞動基準法規定辦理」、「若有未盡事宜，皆依台灣勞工法令辦理」（見原審卷一第33至36頁）。則上訴人本件請求被上訴人返還春節放假扣款、延長工時及週六、國定休假日工作之加班費，依前揭約定，自應適用我國法，先予敘明。

二、次按當事人對於第一審判決不服之程度，至第二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之。上訴人原起訴請求被上訴人給付新臺幣(下同)100萬1,108元，及自民國108年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利息（見原審卷二第41、247頁），經原審判決被上訴人應給付上訴人1,588元本息，駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人不服，提起一部上訴，原上訴聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人81萬1,249元，及自108年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第176頁）。嗣減縮上訴聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第2項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人73萬1,557元，及自108年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷二第111頁），合於前開規定，應予准許【原審判決上訴人敗訴（即駁回上訴人請求返還食宿費扣款24萬7,032元、特休扣薪1萬3,099元及特休未休工資7,832元，共26萬7,963元）及被上訴人敗訴（即命被上訴人給付105年1月春節放假扣款1,588元本息）部分，未據各自聲明不服，及上訴人於本審為上述之上訴聲明減縮，均已告確定，非本院審理範圍，不予贅述】。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自102年12月10日起透過人力仲介來臺受僱於被上訴人公司，擔任裁縫人員，106年度約定月薪為2萬1,009元，其他各年度月薪均以法定基本工資計算。系爭契約約定每日工作時間不得超過8小時、每週不得超過40小時，惟伊實際每日工作時間自上午8時至下午6時(中間休息1小

01 時)及下午6時30分至8時30分,共11小時,週六休息日及例
02 假日則自上午8時至下午6時(中間休息1小時)共9小時,迄1
03 06年1月1日實施一例一休制度後,始未於週日上班,惟週六
04 仍需上班9小時,國定休假日則偶需加班。被上訴人要求伊
05 及其他外籍勞工加班為常態,卻從未給付伊加班費,直至10
06 7年12月遭勞動檢查後,被上訴人始於該月工資補發107年11
07 月26至28日之平日加班費共186元及11月24日週六之假日加
08 班費427元,共已給付加班費7萬9,692元(詳原審卷二第247
09 至252頁)。爰依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2項、第
10 24條、第39條,請求被上訴人返還春節放假扣款1萬0,048
11 元,並給付103年10月1日至108年10月21日平常日工作延長
12 工時工資39萬2,610元(詳附件一之47萬2,302元扣除被上訴
13 人已付加班費7萬9,692元,本院卷二第112頁)、休息日
14 (週六)工作加班費31萬1,986元(詳附件二),及103至10
15 5年之國定休假日工作加班費1萬6,913元(詳附件三),共7
16 3萬1,557元。並聲明:被上訴人應給付上訴人73萬1,557
17 元,及自108年10月31日起至清償日止按年息5%計算之利
18 息。

19 二、被上訴人則以:有關返還春節扣款部分,即104年2月工資6,
20 712元、106年1月工資2,001元、107年2月工資1,335元,係
21 因各該年度春節時,將月薪分為上下二期,上期於春節前提
22 前給付讓員工於春節時運用,於下期正常發薪日時予以扣
23 回,伊並無短少給付。另就加班費部分,伊皆已依留存之上
24 訴人攷勤表紀錄給付上訴人薪資及加班費等語置辯。

25 三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決,即判命被上訴人
26 應給付上訴人1,588元本息,就上訴人勝訴部分,諭知得、
27 免為假執行,另駁回上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴
28 人提起一部上訴,並減縮上訴聲明為:(一)原判決關於駁回上
29 訴人後開第二項之訴部分廢棄。(二)上開廢棄部分,被上訴人
30 應再給付上訴人73萬1,557元,及自108年10月31日起至清償
31 日止按年息5%計算之利息。被上訴人則答辯聲明:上訴駁

01 回。

02 四、兩造不爭執事項（見本院卷一第219、220頁、卷二第324、3
03 25頁）：

04 （一）上訴人自102年12月10日起受僱於被上訴人，約定依基本工
05 資計薪，工資於次月10日一次發給。兩造間勞動契約業已於
06 109年12月9日到期。

07 （二）如上訴人請求春節假期扣薪有理由，上訴人104年2月工資遭
08 被上訴人扣款6,712元、106年1月遭扣款2,001元、107年2月
09 遭扣款1,335元。

10 五、上訴人主張104、106、107年度遭被上訴人春節扣款，且被
11 上訴人未依法給付前述加班費，爰依勞基法第22條第2項規
12 定請求被上訴人返還春節放假扣款1萬0,048元，依同法第24
13 條、第39條規定，請求被上訴人給付平常日工作延長工時加
14 班費39萬2,610元、休息日（週六）工作加班費31萬1,986元
15 及國定休假日工作加班費1萬6,913元云云，為被上訴人所否
16 認，並以前詞置辯。茲查：

17 （一）關於上訴人依勞基法第22條規定，請求被上訴人返還春節放
18 假扣款1萬0,048元部分：

19 1. 按工資應全額直接給付勞工，勞動基準法第22條第2項前段
20 定有明文。

21 2. 查上訴人自102年12月10日起受僱於被上訴人，約定依基本
22 工資計薪，為兩造所不爭執，被上訴人自有依約全額直接給
23 付之義務。上訴人主張104年2月、106年1月、107年2月分別
24 遭被上訴人春節扣薪6,712元、2,001元、1,335元等情，為
25 被上訴人否認，抗辯係因該年度春節時（104年度春節為104
26 年2月19日、106年度春節為1月28日、107年度春節為107年2
27 月16日），將月薪分為上下二期，上期於春節前提前給付，
28 讓員工於春節時運用，於下期正常發薪日時予以扣回，並無
29 短少給付云云。觀諸被上訴人所提出上訴人之薪資表（見原
30 審卷一第287、333、365頁），上訴人104年2月、106年1
31 月、107年2月薪資表「6,712元」、「2,001元」、「1,335

元」，同時包含在應領合計欄及應扣合計欄，足見依各該薪資表，被上訴人確實並未給付上訴人該部分工資。被上訴人雖援引上訴人105年1月之上期薪資表給付6,199元，下期薪資表「應領合計」欄即包含「薪資上期6,199元」、「薪資下期3,064元」，上訴人應領薪資20,008元，並扣回「上期薪資6,199元」（見原審卷一第175、177、311頁），抗辯104年2月、106年1月、107年2月乃相同給薪方式，已標示於薪資表，並經上訴人簽名確認云云。被上訴人所製作之104年2月、106年1月、107年2月薪資表雖記載「薪資salary上期」、「工作津貼salary下期」欄（見原審卷一第287、57、72、365頁），惟僅由各該月之薪資表將薪資上期、工作津貼下期同時列在應領合計欄及應扣合計欄，無法遽認被上訴人確實已於各該月份上期給付所載金額。且被上訴人既能提出經上訴人簽名之105年1月上期薪資表證明被上訴人確實有先給付該上期薪資，自應提出給付104年2月、106年1月、107年2月上期薪資，並經上訴人簽收之薪資表以資證明，否則尚不得以105年薪資表為比附援引，惟被上訴人自承無法提出可證明104年2月、106年1月、107年2月有給付上期薪資之證據（見本院卷二第74頁），尚難僅憑104年2月、106年1月、107年2月薪資表，逕認被上訴人已分別預為給付上訴人6,712元、2,001元、1,335元。

3. 被上訴人既未能舉證證明確實已先給付104年2月、106年1月、107年2月春節上期工資6,712元、2,001元、1,335元，則其於各該月未給付該部分工資，自係未依約全額給付上訴人每月工資，則上訴人主張依勞基法第22條規定，請求被上訴人給付104年2月、106年1月、107年2月未給付之工資差額6,712元、2,001元、1,335元，自屬有據。

(二)關於上訴人依勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人給付平常日工作延長工時加班費39萬2,610元、休息日（週六）工作加班費31萬1,986元及國定休假日工作加班費1萬6,913元部分：

- 01 1. 按104年6月30日修正前後之勞基法第30條第1項均規定：勞
02 工正常工作時間，每日不得超過8小時；105年12月21日修正
03 前後第24條第1項第1、2款均規定：雇主延長勞工工作時間
04 者，其延長工作時間之工資，延長工作時間在2小時以內
05 者，按平日每小時工資額加給1/3以上；再延長工作時間在2
06 小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；105年12月
07 21日修正後第24條第2項規定：「雇主使勞工於第36條所定
08 休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小
09 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
10 者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上」，第39條規
11 定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第
12 38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工
13 同意於休假日工作者，工資應加倍發給。…」。故勞工延長
14 工作時間、於休息日、例假日及國定假日照常工作時，雇主
15 固應依上開規定，發給加班費即延長工時加給，就國定假日
16 工作部分加倍發給工資。
- 17 2. 上訴人主張伊自102年12月10日受僱起至108年9月30日之平
18 常工作日，每天均從上午8時至下午6時（中間休息1小
19 時），下午6時30分至8時30分，工作11小時，扣除正常工時
20 8小時，每天加班時數為3小時，自108年10月1日至同年10月
21 15日改為每天加班1小時，同年10月16日加班2小時、10月17
22 日加班2.5小時、10月18日加班1小時、10月21日加班1小
23 時，週六工作9小時，爰依勞基法第24條、第39條規定，請
24 求自103年10月1日至108年10月21日平常工作日之加班費共3
25 9萬2,610元（詳附件一47萬2,302元—被上訴人已給付之加
26 班費7萬9,692元），週六工作之加班費共31萬1,986元（詳
27 附件二）；106年1月1日實施一例一休制度前，國定假日亦
28 需工作9小時之加班費共1萬6,913元（詳附件三）云云。被
29 上訴人則否認上訴人有上開加班事實。依上訴人之攷勤表，
30 均無附件一至三所示加班時間加班打卡記錄（見原審卷一第
31 189至228頁），無法依勞動事件法第38條規定推定上訴人確

01 有該加班之事實存在。上訴人自應就其確有於附件一至三所
02 示加班時間提供勞務，且係因被上訴人業務需要而延長工時
03 等情事，盡舉證之責，始可依勞基法第24條及第39條規定，
04 請求平常日、週六延長工時之工資，及就國定假日工作部分
05 加倍發給工資。

- 06 3. 上訴人固提出新北市政府勞工局（下稱勞工局）人員訪談紀
07 錄及光碟、截圖，證明被上訴人要求其及其他外籍員工加班
08 為常態，且依勞工局公布之違反勞動法令事業單位查詢系
09 統，被上訴人自106年起即有延長工作時間未依法加給工
10 資、假日工資未給或於休假日工作未依規定加倍發給、不按
11 期給付工資、工資未全額直接給付勞工及未備工資清冊等違
12 法事項，主張被上訴人有長期要求勞工於平常日、休息日及
13 例假日加班，且未依法給付加班費之違法事實云云。惟查：

- 14 (1) 上訴人於107年12月23日新北市政府勞動檢查處訪談時，固
15 稱：「公司提供的9月到11月出勤表，僅有週一至週五8:00-
16 17:00的部分，沒有我週一至週五晚上及週六的加班紀錄。
17 每天只有上午上班是自己打卡，其他都是領班代打卡」等
18 語，有訪談紀錄可稽（見原審卷一第39頁）。然觀諸上訴人
19 所提出自行側錄之影片光碟內容（見原審卷一第505頁），
20 並無上訴人於附件一至三所示加班期間提供勞務之畫面。且
21 經原審勘驗上訴人所提出之光碟，107年12月11日、同年12
22 月14日、同年12月25日均有外籍女性員工於晚間加班近9時
23 許親自拿打卡單準備打卡之畫面，而非由領班代打卡，且為
24 上訴人所不爭執（見原審卷二第286、287頁、本院卷二第16
25 3頁）。對照上開日期上訴人之攷勤表，並無加班打卡記
26 錄。倘上訴人確有加班，且其他員工均自行打卡，上訴人亦
27 應有加班打卡記錄始為合理，領班應無僅針對上訴人代打卡
28 或打雙卡之必要。上訴人另以訴外人介強製衣股份有限公司
29 （下稱介強公司）107年11、12月份外籍移工薪資總表及加
30 班申請表（見本院卷二第193至199頁），主張所有外籍移工
31 在同年12月11日後均無加班打卡紀錄，並進而謂勘驗影片所

01 示打卡與被上訴人提供之攷勤表不同，係打雙卡云云。惟介
02 強公司與被上訴人乃不同法人格，無從據以逕認被上訴人之
03 打卡情況，且介強公司之前開資料根本無法推斷所謂107年1
04 2月11日後有無加班打卡之情形，更無從進而推論被上訴人
05 有打雙卡之情形。至上訴人所提出自行製作之107年12月25
06 日、12月26日之對話紀錄（見本院卷二第201至207頁），或
07 對話者之身分不明，記載Danica者亦稱那裏只有對話者沒有
08 打加班卡，自己有打加班卡等語，可見並非所有加班者均未
09 打卡，或語意不明確，均不能證明被上訴人公司都是領班代
10 為打卡或打雙卡。上訴人前開訪談所為陳述，無從憑採。上
11 訴人所提出勞工局人員訪談紀錄、光碟及截圖、對話紀錄、
12 勞檢回復結果、勞檢紀錄、訴外人109年5月之攷勤表及截圖
13 等證據，均不能證明上訴人有如附件一至三所示加班之情
14 事。

15 (2)證人即上訴人男友劉榮春證稱：伊和上訴人是透過通訊軟體
16 認識，我們要聊天時，幾乎每天都要等到上訴人加班完之
17 後，大概在晚上9點過後，上訴人星期六、國定假日也要上
18 班，都一樣是早上8點到下午6點，一定要上訴人下班，伊才
19 可以與她連絡，伊在前一天就知道上訴人要加班，星期日是
20 偶爾要上班，國定假日有上班就沒有辦法來到宜蘭，上訴人
21 會來宜蘭過夜玩找伊，有時伊也會來土城，上訴人如加班，
22 伊就沒有辦法來找她；伊沒有到過被上訴人廠內，只有一次，
23 他們在成衣拍賣的時候，伊有進去過一樓等語（見原審
24 卷一第269至271頁），足見證人劉榮春係居住於宜蘭縣，上
25 訴人平日、週六日及國定假日有無加班，證人劉榮春均係經
26 由上訴人以通訊軟體告知，而非於上訴人工作處所親身見
27 聞，自難據證人劉榮春證詞認定上訴人有於附件一至三所示
28 時間加班之事實。證人劉榮春一再檢舉被上訴人有違反勞基
29 法，或與勞檢員或新北市勞工局員工之對話內容（見原審卷
30 一第429至503頁、本院卷二第233至243頁），僅為證人劉榮
31 春片面陳述臆測，不能證明上訴人確有如附件一至三所示加

01 班之事實。另證人劉榮春所提出所謂被上訴人公司與員工之
02 錄音檔及譯文，108年9月份「車縫品檢整燙人員工資明細」
03 之週五工作數量記載較多亦無法認定上訴人必然於週六、日
04 加班（見本院卷一第419、420、423頁），均不能證明上訴
05 人有如附件一至三所示加班之事實。

06 (3)上訴人雖以被上訴人自106年起即有延長工作時間未依規定
07 加給工資、假日工資未給或於休假日工作未依規定加倍發
08 給、不按期給付工資、工資未全額直接給付勞工等違法事
09 項，主張被上訴人有長期要求勞工於平常日、休息日及例假
10 日加班，且未依法給付加班費之違法事實，主張被上訴人確
11 實長期要求上訴人經常性加班至晚間9時云云，並援引勞工
12 局公布之違反勞動法令事業單位查詢系統被上訴人受裁罰之
13 紀錄為憑（見本院卷一第193頁），並聲請本院向新北市政
14 府勞檢處調閱新北府勞檢字第1063584885、00000000000、0
15 0000000000處分卷。惟查，前開處分卷係其他勞工個案爭
16 議，與上訴人無涉，有勞檢處110年2月5日函暨處分書、案
17 卷可稽（見本院卷一第251至423頁）。上訴人聲請調取之勞
18 檢處新北府勞檢字第1084241371、0000000000、0000000000
19 號處分卷，亦均不能證明上訴人有如附件一至三所示之加班
20 事實。上訴人是項主張，自不足取。

21 (4)又被上訴人抗辯如有加班之需求，由組長依當天訂單之需
22 求，詢問外籍移工加班意願後，將員工編號列入加班申請
23 單，經主管簽署後，於攷勤表打卡紀錄加班時間，伊始依攷
24 勤表紀錄給付加班費等情，業據提出107年11月26日至同年1
25 2月27日，及108年10月14日至同年10月25日期間之員工加班
26 申請單為據（見原審卷一第229至233頁、卷二第231至235
27 頁），上訴人不爭執107年11月30日員工加班申請單為真正
28 （見本院卷二第156頁、原審卷一第229頁），且該加班申請
29 單記載之員工編號不盡相同，原因均記載為趕出口、趕工作
30 或趕貨，並經組長、主管簽名。證人即於被上訴人擔任車縫
31 工作之陳立芯亦證稱：被上訴人公司加班制度係如有加班，

組長會寫一個單子，叫你加班才可以加班等語（見原審卷二第14頁）。被上訴人前開抗辯，自非全然無據。上訴人嗣又以該加班申請單上並無上訴人工號2161為由，改稱該加班申請單為被上訴人事後編造云云（見本院卷二第127頁），惟該加班申請單上確實有上訴人工號2161，且上訴人上開日期之攷勤表確實有加班打卡記錄（見原審卷一第220頁）。上訴人雖提出通訊軟體對話截圖（見本院卷二第133頁），主張證人劉榮春詢問上訴人及現職同事，皆回答沒有看過，亦未填寫過加班申請單等語，惟該現職同事為何人已有不明，且上訴人對107年11月30日加班申請單之形式真正不爭執（見本院卷二第156頁），其該日之攷勤表亦確實有加班打卡記錄（見原審卷一第220頁），另由上開加班申請單，可知上訴人（員工編號2161）先後於107年11月30日、12月1日、12月3日、12月4日、12月7日有加班，亦與攷勤表相符。自不能以前開通訊軟體對話截圖認定加班申請單係事後編造。上訴人復未提出其他證據證明舉證以實其說，自難認該加班申請單為虛偽。上訴人於附件一至三之加班時間並無員工加班申請單之提出，自難認上訴人係因被上訴人業務需求，要求上訴人於該時間延長工時之事實。

(5)又上訴人告發被上訴人負責人詹桂英涉犯行使業務登載不實文書罪嫌，亦經臺灣新北地方檢察署檢察官以109年度偵字14612號處分不起訴，認定詹桂英已補足短少工資，有該不起訴處分書可稽（見本院卷二第299至301頁）。據上，上訴人所提證據均不能證明其確實有附件一至三之加班事實，依民事訴訟法第277條有關當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任規定，該部分加班事實乃上訴人主張有利於己之事實，自應由其負舉證責任，其既未能舉證，自無從為有利於其之認定。

4. 從而，上訴人主張依勞基法第24條、第39條規定，請求被上訴人給付平常日工作延長工時加班費39萬2,610元、休息日（週六）工作加班費31萬1,986元及國定休假日工作加班費1

01 萬6,913元，自屬無據。

02 六、綜上所述，上訴人依勞基法第22條第2項前段，請求被上訴
03 人給付104年2月、106年1月、107年2月未給付之工資差額6,
04 712元、2,001元、1,335元，共1萬0,048元，及自108年10月
05 31日起至清償日止按年息5%計算之利息部分，為有理由，應
06 予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。從而原審
07 就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴
08 論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰
09 由本院廢棄改判如主文第2項所示。又本院所命給付未逾150
10 萬元，被上訴人不得上訴第三審，本院判決後即告確定，無
11 宣告假執行之必要，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，
12 理由雖有不同，惟結論並無二致，仍應予維持。至於上訴人
13 之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其
14 假執行之聲請，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不
15 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用之證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、據上論結，本件上訴一部為有理由、一部為無理由，依民事
20 訴訟法第450條、第449條第1項、第2項、第79條，判決如主
21 文。

22 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日
23 勞動法庭

24 審判長法 官 陳慧萍

25 法 官 陳杰正

26 法 官 沈佳宜

27 正本係照原本作成。

28 不得上訴。

29 中 華 民 國 111 年 1 月 11 日

30 書記官 陳禹任