

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度沙勞簡字第1號

原告 PHUNG THI BICH THUY (即馮氏碧水)
DUONG THI NGA (即楊氏娥)
NGUYEN THI THANH (即阮氏清)
DAO QUANG DIEP (即陶光蝶)

前列四人共同

訴訟代理人 陳盈壽律師
(法扶律師)

被告 惠全護理之家
法定代理人 蔡秀蘭
訴訟代理人 邱毓嫻律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國108年3月12日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告 PHUNG THI BICH THUY (即馮氏碧水) 新臺幣50,260元，及自民國107年3月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應給付原告 DUONG THI NGA (即楊氏娥) 新臺幣31,187元，及自民國107年3月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應給付原告 NGUYEN THI THANH (即阮氏清) 新臺幣136,622元，及自民國107年3月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告應給付原告 DAO QUANG DIEP (即陶光蝶) 新臺幣150,247元，及自民國107年3月23日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告 PHUNG THI BICH THUY (即馮氏碧水)、NGUYEN THI THANH (即阮氏清) 其餘之訴均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之八十四，原告 PHUNG THI BICH THUY (即馮氏碧水) 負擔百分之六、NGUYEN THI THANH (即阮氏清) 負擔百分之十。

01 本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣50,260元為原
02 告PHUNG THI BICH THUY(即馮氏碧水)預供擔保後,得免為假
03 執行;以新臺幣31,187元為原告DUONG THI NGA(即楊氏娥)預
04 供擔保後,得免為假執行;以新臺幣136,622元為原告NGUYENTH
05 I THANH(即阮氏清)預供擔保後,得免為假執行;以新臺幣150
06 ,247元為原告DAO QUANG DIEP(即陶光蝶)預供擔保後,得免為
07 假執行。

08 事實及理由

09 壹、原告主張:

10 一、原告馮氏碧水任職期間自民國103年12月11日至104年8月13
11 日,基本薪資在104年7月1日之前為每月新臺幣(下同)19,
12 273元,此後為每月20,008元(加班費則另計);原告楊氏娥
13 任職期間自104年1月14日至104年8月13日,薪資同上;原告
14 阮氏清任職期間自103年4月15日至104年8月13日,薪資同上
15 ;原告陶光蝶任職期間自103年4月15日至104年8月13日,薪
16 資同上。

17 二、本案乃因被告片面終止與原告等人間之勞動契約後,原告等
18 人請求尚未給付之加班費與資遣費,又兩造係因調整工作時
19 間事宜發生爭議,被告卻不實宣稱原告等人罷工云云,告知
20 均自104年8月14日不准上班並派仲介帶原告等人離開工作場
21 所。被告未給付原告等人足額加班費,亦未給付資遣費,兩
22 造就此爭執經勞資協調無法成立,乃起訴為下列請求:

23 (一)加班費部分,原告馮氏碧水50,260元、楊氏娥31,187元、阮
24 氏清136,622元、陶光蝶150,247元。說明理由如下:

25 1、原告起訴狀原雖主張:原告等人每月僅休假2天,然因被告認
26 為基本工時為10小時,而上班時間為12小時之情形,被告主
27 觀認為僅需給付超過10小時以外的第11至第12小時之加班費
28 ,且對此第11至第12小時之加班費,僅給每小時工資加成1/3
29 金額的比例,而非2/3比例。

30 2、按當事人就其主張之爭點,經依第一項第三款或前項為協議
31 者,應受其拘束。但經兩造同意變更,或因不可歸責於當事

人之事由或依其他情形協議顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第270條之1第3項定有明文。查本件雖曾於107年4月25日庭期協議簡化爭點，惟本件原告係越南籍人士，中文僅略懂，且均未居住於中部地區，溝通均須透過財團法人台灣省天主教新竹教區越南外勞配偶辦公室社工居中聯繫，致本件原告訴訟代理人與原告就加班時數之溝通認知造成誤會，且對照原證四被告公司開會內容第5點，確實清楚載明2月份開始上班時間有異動，上班時間改為12小時，中間沒有休息時間，故薪水發放時會扣除基本工時10小時，其餘為加班。顯見被告公司確實違反勞動基準法每日上班8小時規定，復未依法計算加班費給原告等人(即每日少算2小時)，顯有非可歸責原告當事人之事由且協議顯失公平情形，故依法原告就平日加班時數之協議，應不受拘束。

- 3、故本件就加班費部分，原告擴張請求金額並說明如下(詳參本院卷第192頁)：依被告所提出之被證3，103年6月份以後班表(姑不論其是否真正)至少在103年6月、7月、11月、12月及104年1月均顯示原告每日工作時數為14小時。故原告稱渠等一開始至被告處工作每日工時為14時，應屬無訛，此段時間每日加班時數應為6小時。嗣被告於民國104年1月20日開會時公布自104年2月份起每日工時改為上班12小時，扣除基本工時10小時，其餘為加班。再參以被證3被所提出之班表(姑不論其是否真正)104年2月份以後，確實原告每日工作時數為12時，故自104年2月1日起計算原告加班時數應為每日4小時。至於原告起訴狀附表於104年2月1日以前所計算每日加班費時數4時；以後所計算每日加班時數2小時，係因被告在原告任職期間，即每日計算2小時加班費予原告等人，故扣除前2個小時，剩餘未給付之加班時數為4小時、2小時(即每日第3、4小時及以後)計算，所以加班時薪均以時薪1.66倍計算。故被告民事答辯二狀附表A(即附件二)所載各原告加班時數欄應各再加2小時加班費計算，本件原告4人得請求之加班時數應詳如附件一(參見本院卷一第204至207頁)所示

01 。

02 4、附件一表格部份，除加班時數欄之加班時數與被告所主張之
03 計算時數不同外，其餘工作期間、平日加班天數、加班時薪
04 、例假日加班費、被告已支付平日加班費、被告已另支付之
05 平日加班費、被告已支付例假日加班費等欄位，都是依照被
06 告所主張之數據來記載。但是小數點以下部分是以四捨五入
07 方式記載，這部分會有些許不同。

08 5、原告主張104年2月1日起工作12小時係包含被告所稱原告休息
09 時間之2個小時，該2個小時原告主張也應計入工作時間。至
10 被告主張工作時間應為10個小時，係不包含被告所稱原告休
11 息時間之2個小時。另原告NGUYEN THI THANH（阮氏清）所稱
12 的工作10個小時，應係指104年2月1日後且未包含被告所稱原
13 告休息時間之2個小時。

14 (二)資遣費部分，馮氏碧水25,682元，阮氏清45,116元(其餘2原
15 告不請求)：

16 1、查，兩造係因調整工作時間事宜發生爭議，被告卻不實宣稱
17 原告等人罷工云云，並告知均自104年8月14日不准上班並派
18 仲介帶原告等人離開工作場所。又行政院勞動部調查本案相
19 關轉換雇主事宜所做出之勞動發管字第10405153378號函說明
20 欄第三點「本案事實」亦記載：「...顯示雇主確有未依勞動
21 契約定期給付工資之情事，本案外國人N君(阮氏清)及P君(馮
22 氏碧水)符合就業服務法第59條第1項第4款所定具有不可歸責
23 之事由，..」等語，顯見當時被告係片面終止勞動契約，並
24 非原告等人曠職或自願離職，自得請求被告給付資遣費。

25 2、又原告等4人於前述104年8月24日臺中市政府勞工局勞資爭議
26 案件協調會議時，其請求之一即表示有「請求資方依規給付
27 資遣費並轉換雇主」等語。且因原告楊氏娥與原告陶光蝶倆
28 人曾與被告達成轉換雇主之合意，所以不請求給付資遣費。

29 3、原告等4人因被告未依法計算加班費，向被告表示原告等4人
30 要求轉換雇主，應認原告係以被告違反勞工法令，損害勞工
31 權益，與被告終止勞動契約，嗣於104年8月24日臺中市政府

01 勞工局協調會議時提出請求資遣費之主張，斯時應可認原告
02 馮氏碧水、阮氏清再次表示依法終止與被告間之勞動契約，
03 同時請求資遣費，故本件並非兩造合意終止勞動契約，原告
04 馮氏碧水、阮氏清請求資遣費應屬有理。

05 4、就原告馮氏碧水與阮氏清兩人之資遣費部分，依勞工退休金
06 條例第7條第1項第1款規定本條例適用於本國籍勞工，其反面
07 解釋，即外國籍勞工並不適用勞工退休金條例第12條第1項所
08 規定：每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例
09 計算之規定。換言之，外國籍勞工資遣費之計算，仍適用勞
10 動基準法之通常規定，即依據勞動基準法第17條規定資遣費
11 計算原則為：「在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
12 發給相當於一個月平均工資之資遣費，依前款計算之剩餘月
13 數，或工作未滿1年者，以此例計給之，未滿1個月者以1個月
14 計」。又「加班費」應計入勞動基準法第2條第3、4款所規定
15 之「工資」與「平均工資」內（謂計算事由發生之當日前六個
16 月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額）。原告馮
17 氏碧水與阮氏清人每月均有進行加班，且已屬常態性，此部
18 分加班費用，依據實務見解，應計入平均工資之內以計算資
19 遣費。再依勞動基準法第2條第4款所規定之「平均工資」，
20 係以計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間
21 之總日數所得之金額，由於兩造系爭勞動契約係於104年8月
22 14日發生糾紛而終止，以較方便計算之方法，以104年7月回
23 推6個月（即104年2月至7月共6個月）之工資總額，除以該6個
24 月之總日數，再乘以30，以求得「平均工資」，其與實際精
25 確金額差距應該有限。又平均工資既也與加班費多寡有關，
26 故亦保留本案訴訟進行中因加班費認定與金額計算上之修正
27 而再做對應之調整與修正。據此，其資遣費分別為馮氏碧水
28 25,682元，阮氏清45,116元（其主張之計算方式詳本院卷一第
29 242頁背面至243頁民事辯論意旨狀所載）。

30 貳、被告抗辯：

31 一、加班費部分：

01 (一)原告於104年1月31日以前，平日的加班時數為4小時，104年
02 2月1日以後，平日的加班時數為2小時。原告等4人之加班費
03 金額應為附件二所示(見本院卷一第125頁至第128頁，計算
04 方法之說明詳如本院卷第122至127民事答辯二狀所載)為正
05 確。且二造業於107年4月25日言詞辯論期日協議簡化爭點，
06 就平日加班時數不爭執，依據民事訴訟法270條之1第3項，
07 兩造經過專業律師代理情況下所得協議，並無原告訴訟代理
08 人所述顯失公平狀況，原告應受拘束，不得任意擴大爭點。
09 且如果以訴訟代理人與其當事人溝通不良，作為顯失公平之
10 理由，則上開條文之規定將形同具文，故原告已不得再爭執
11 平日加班時數。

12 (二)被告所主張加班時數如附件二。當時製成附件二的平日加班
13 時數，是根據原告起訴狀的附表一所製作，被告當時予以同
14 意的原因是考量護理之家的工作並非像生產線所有出勤的時
15 間一直忙碌著，「如果阿公、阿媽休息時，原告等人可以跟
16 著休息作自己的事情。所以當時兩造同意如附件二的加班時
17 數」。此附件二與原告起訴狀的附表一(見本院卷一第26至2
18 8頁)內容是一樣的。原告訴訟代理人當庭所述有關附件一、
19 二計算方式之差別無誤，目前二造爭執之處僅有平日加班時
20 數。另班表會因人力調度的因素而調整，所以有好幾次確實
21 有塗改痕跡，但是這在護理之家的現場是常見的狀況。

22 二、資遣費部分：

23 (一)原告馮氏碧水之外勞仲介公司為「智邦人力資源管理顧問有
24 限公司」，負責到被告公司服務之人員為牟貴麟，原告阮氏
25 清之人力仲介公司為「群笙人力資源管理顧問有限公司」，
26 負責到被告公司服務之人員為王燕梅。104年8日12當天為外
27 勞仲介(牟貴麟、王燕梅均在場)與被告之月會，原告馮氏碧
28 水、阮氏清除自己罷工外，更煽動於被告處所服務之其他外
29 籍勞工亦不要出勤，考量住於護理之家病人的照護刻不容緩
30 ，當下被告實無法接受原告之罷工作法。104年8月13日，牟
31 貴麟、王燕梅小姐繼續在被告處所協助被告處理，被告並與

原告馮氏碧水及阮氏清一一談過，當天原告馮氏碧水及阮氏清仍不願出勤。孰料，104年8月14日，原告馮氏碧水及阮氏清仍拒絕出勤，累計已連續3日(104年8月12日至14日)曠工。當時除被告不能接受原告馮氏碧水及阮氏清罷工行為而以勞動基準法第12條第1項第4、6款終止勞動契約外，原告馮氏碧水及阮氏清並已明確向被告表示不欲在被告處所繼續工作，被告亦同意，外勞仲介才於104年8月14日帶離原告馮氏碧水及阮氏清，故該兩人與被告間之勞動契約於104年8月14日係合意終止，自無請求資遣費之問題。

(二)原告馮氏碧水、阮氏清係針對加班費與被告發生爭議，自與基於勞動基準法之規定所為權利義務之爭議有關，屬於勞資爭議處理法第5條第2款之「權利事項」，依勞資爭議處理法第53條第1項後段規定，不得據此罷工。又兩造第一次調解日期為104年8月24日，故原告馮氏碧水、阮氏清於104年8月12日罷工時，勞資雙方尚未進入「調解」程序，依勞資爭議處理法第53條第1項前段規定，不得直接罷工。再合法組成之工會始有罷工資格，原告馮氏碧水、阮氏清並未組成「工會」，不得以個人身分罷工，此觀勞資爭議處理法第53條第2項規定即明。綜上，原告馮氏碧水、阮氏清之罷工並不合法，且原告馮氏碧水、阮氏清既均有連續曠職3日以上情事在先，系爭勞動契約復屬二造合意終止，原告馮氏碧水、阮氏清即均無權請求資遣費。

三、並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。被告如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、法院之判斷：

一、原告主張之事實，除原告等人平日加班時數及二造勞動契約終止原因等節外，餘為被告所不爭執，並有臺中市政府勞工局資爭議案件協調會議紀錄、原告等之護照影本、被告之每月排班表、勞動部104年12月9日勞動發管字第1040515378號函、臺中市政府勞工局函所檢附之勞資爭議協調會議紀錄及被告所提供之一切相關文件影本(含每月排班表、打卡單影

01 本，見本院卷一第41頁至第87頁背面)、被告提出之每月排
02 班表影本、打卡單影本、機構工應領薪資及應負擔明細表影
03 本、薪資明細表、現金支出傳票影本、外籍勞工加班申請單
04 影本在卷可稽，堪認屬實。

05 二、原告主張被告應給付其等之加班費計算方式應如附件一所示
06 即就被告所主張之附件二平日加班時數，再加計被告主張
07 為原告休息時間不應列入工作時間之2個小時，有無理由？
08 說明如下：

09 (一)本件二造於107年4月25日言詞辯論時，雖協議對平日有加班
10 加班時數不爭執等語(見本院卷一第114頁背面)，被告抗
11 辯：附件二係依原告起訴狀附表一之平日加班時數而為記載
12 計算，二造既已為簡化爭點而就平日加班時數達成協議，原
13 告即應受此拘束等語，惟本院審酌原告4人均為越南籍外國
14 勞工，原告之訴訟代理人須透過翻譯人員翻譯方能與原告等
15 4人正確溝雙方意思，則雙方因語言隔閡而在溝通時未能正
16 確理解雙方表達之完整真意，尤其雙方就原告加班時數是否
17 應計算被告所謂原告之休息時數2個小時在內乙節，於溝通
18 過程中產生誤解，尚在常情之內，因認原告主張依民事訴訟
19 法第270條之1第3項規定，本件二造於107年4月25日言詞辯
20 論時所達成之爭點整理協議，有因不可歸責於當事人之事由
21 或依其他情形協議顯失公平之情形，原告應不受拘束等語，
22 尚屬有據，合先敘明。

23 (二)按所謂工作時間，一般係指勞工於僱主指揮監督下受拘束之
24 時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於僱主指揮監督下
25 雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍
26 內，故計算工作時間，應以實際工作時間與待命工作時間兩
27 者合計。即工作時間之認定，應以勞工在僱主指揮監督下服
28 勞務之時間為據，此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之
29 狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活
30 動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受僱主
31 指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。查，原告楊氏

01 娥陳稱：每天工作時間十小時是固定的，超過十個小時部分
02 就算加班（見本院卷一第223頁背面），原告阮氏清陳稱：我
03 們每個月休假2天，沒有固定的休假期日期，由排班人員排定
04 。每天的工作時間，104年1月20日（按應係104年2月1日之誤
05 ）開始每天工作12個小時，但是實際上日班每天上班15.5小
06 時，夜班每天上班14個小時。104年1月20日（按應係104年2
07 月1日之誤）之前，每天上班約14個小時，但是沒有固定每個
08 月都一樣，這段時間通常分2班，早班從早上6點到晚上10點
09 ，晚班是晚上10點到隔天的中午12點。上班過程沒有休息吃
10 飯的時間。104年1月20日之後，上12小時的班，其中2個小
11 時算加班，本院卷一第15頁原證四（即1月20日開會內容），
12 我們每個人都有，是被告之管理小姐小鄭給我們每人一張等
13 語（見本院卷一第224頁正、背面），核與證人武氏娥結證：
14 伊在被告護理之家每天工作，夜班是晚上十點到隔天中午十
15 二點，白班是早上六點到晚上十點。每天的工作時間四位原
16 告與伊都相同。本院卷一第15頁原證四（即1月20日開會內容
17 ）伊有看過，我們每個人都有1份，這份文件內容是因為我們
18 來臺灣之前，越南仲介人員跟我們說我們每天工作時間是12
19 個小時，其中2個小時是加班，2個小時是休息，但是實際上
20 我們上班時間是每班14個小時到15.5個小時，只有2個小時
21 算加班，完全沒有休息，是邊吃飯邊工作，我們向仲介公司
22 反應，才會有這個會議紀錄，這個會議記錄是被告管理人員
23 叫小鄭發給伊（見本院卷一第225頁至226頁）。每天上班時數
24 ，其中10個小時是算底薪，沒有加班費，且這10個小時都沒
25 有休息時間。我們的吃飯時間是我們把阿公、阿媽安撫睡覺
26 後，我們會趕快去拿飯，回到值班的處，邊吃飯，邊觀察
27 阿公、阿媽，如果阿公、阿媽有按鈴，我們就放下飯去幫阿
28 公、阿媽換尿布。我們沒有辦法自己安排上廁所及用餐時間
29 ，只能利用空檔做這些事情（見本院卷一第226頁背面至第
30 227頁）等語；及證人牟貴麟結證：原告他們是要爭取他們應
31 該休息時間完全不用管工作，但因為養護院如果有狀況他們

01 需要立即處理，他們認為只要他們有去就要算工作時間等語
02 (見本院卷一第228頁)；證人王燕梅結證：原告阮氏清與陶
03 光蝶夫妻是伊服務之公司仲介的，最後一個月的月會事件，
04 原告阮氏清夫妻的意思是休息的時候還要去支援，沒辦法好
05 好休息，而要求這樣的休息時間也要算加班費。原告阮氏清
06 夫妻有跟伊反應說她們的休息時間是處在待工狀態，伊有跟
07 原告阮氏清夫妻解釋，因為他們是看護工，與一般工廠不一
08 樣，受看護的人休息時，他們也跟著休息，受看護人有狀況
09 ，他們要支援處理。本件就伊協助處理的過程中，原告方面
10 認為所謂的他們休息時間，因為是處於待工狀態，也就是如
11 果有狀況要馬上去支援，所以原告認為這是算工作時間，而
12 被告則認為因為原告屬於看護工的性質，所以原告的休息時
13 間雖然處於待工狀態，仍然屬於休息時間，一直到最後一次
14 月會為止，雙方之爭執點確實在這裡等語(見本院卷一第228
15 頁背面至229頁)情節大致相符。至臺中市政府勞工局函所檢
16 附之外勞服務簽到表，雖記載「要確實遵守公司規定的上班
17 時間，早、中、晚餐請員工『自己找時間』利用各1小時用
18 餐」等語(見本院卷一第71頁背面)，惟此已顯與勞動契約所
19 載連續工作4個小時，至少應有30分鐘之休息等語(見本院卷
20 一第82頁背面)不盡相符。況依惠全外勞會議記錄(見本院卷
21 一第72頁正、背面)記載：晚班的早餐請打飯的人幫忙「放
22 在護理站」。大夜班的早上7-8點自找時間吃飯等語觀之，
23 亦足徵原告與證人武氏娥所陳其等實際上是找時間邊吃飯邊
24 工作，即回到值班的地方，邊吃飯，邊觀察阿公、阿媽，如
25 果阿公、阿媽有按鈴，我們就放，我們就放下飯去幫阿公、
26 阿媽換尿布。我們沒有辦法自己安排上廁所及用餐時間，只
27 能利用空檔做這些事情等情，堪信屬實。

28 (三)準此，被告所主張應屬原告休息時間的2個小時，原告等人
29 顯係一邊休息一邊待命，於受照護之人有狀況時，即須上前
30 處理，則該2個小時，依據上開說明，亦應包括於工作時間
31 之範圍內，原告主張原告4人之平日加班時數，應依被告所

主張附件二所示平日加班時數再加計2個小時，而為如附件一平日加班時數所示乙節，核為有理由。

(四)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。為勞基法第24條第1項第1款、第2款所明定。又勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。勞工除有符合勞基法第30條第2項、第3項、第4項（即雇主須經工會同意；如事業單位無工會者，則須經勞資會議同意，且僅適用於經中央主管機關指定之行業者，始得變更正常工作時間）或第30條之1【即中央主管機關指定之行業，雇主須經工會同意；如事業單位無工會者，須經勞資會議同意而得變更工作時間（包括「分配四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數」等情形】等情事，而得排除勞基法第36條第1項之規定外，即應適用勞基法第36條第1項即：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」之規定並應按第39條即：「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。」之規定給付勞工工資。此觀勞基法第30條、第30條之1、第36條、第39條之規定即明。又「紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假；本法第三十七條規定應放假之紀念日：（五）國慶日（十月十日）；本法第三十七條所稱其他由中央主管機關規定應放假之日如左：（五）端午節（農曆五月五日）、（六）中秋節（農曆八月十五日）。105年12月6日修正公布前勞動基準法37條（至105年12月16日修正公布之該條規定，係於106年1月1日施行，此觀修正公布後該條第2項規定即明）、勞動基準法施行細則第23條分別定有明文。次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、休假及例假日照常工作者，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及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。又民法第71條規定，法律行為違反強制或禁止之規定者，無效。是勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。次按勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時，為勞動基準法104年6月2日修正公布前之第30條第1項所明定（至104年6月2日修正公布之勞基法第30條規定，係於105年1月1日施行，此觀勞基法第86條第3項規定即明）。如雇主欲變更工時之分配，須符合同法第30條第2項、第3項、第4項、第30條之1之規定，始得為之。換言之，雇主應給付之例假日及國定休假日之工資，固得與勞工約定以提高各工作日之薪資，即以較高之日薪包含假日工資，以達假日工資給付之目的，惟假日工資包括於日薪之內，雇主不再支付假日工資，仍須勞雇雙方有所約定，雇主取得勞工之同意始可，不得僅以勞工每月薪資所得高於基本工資加計延時工資及例、休假日之工資總額，即認為雇主薪資給付之方式符合勞動基準法之規定，否則勞動基準法第36條、第37條、第39條之規定將成為具文。

(五)從而，依勞動基準法前揭規定，及二造就原告主張其等應領加班費之數額之計算方式，為除附件二平日加班時數是否應再加計2小時乙節外，雙方之計算方式均屬相同，此據二造陳明無訛，則就原告主張其等應領加班費之數額，應如附件一所示，亦堪認定。

(六)綜上，被告尚應給付原告等之加班費為原告馮氏碧水50,260元、楊氏娥31,187元、阮氏清136,622元、陶光蝶150,247元，原告等此部分加班費之請求，均為有理由，均應予准許。

三、原告馮氏碧及阮氏清請求被告給付資遣費部分：

1、按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費

01 ，勞基法第17條定有明文。再勞工有勞動基準法第14條第1項
02 所定各款情形，得不經預告終止契約，第17條規定於本條終
03 止契約準用之，勞動基準法第14條定有明文。

04 2、查，原告馮氏碧及阮氏清先係主張：兩造係因調整工作時間
05 事宜發生爭議，被告卻不實宣稱原告等人罷工云云，並告知
06 均自104年8月14日不准上班並派仲介帶原告等人離開工作場
07 所。又行政院勞動部調查本案相關轉換雇主事宜所做出之勞
08 動發管字第10405153378號函說明欄第三點「本案事實」亦記
09 載：「...顯示雇主確有未依勞動契約定期給付工資之情事，
10 本案外國人N君(阮氏清)及P君(馮氏碧水)符合就業服務法第
11 59條第1項第4款所定具有不可歸責之事由，..」等語，『顯
12 見當時被告係片面終止勞動契約，並非原告等人曠職或自願
13 離職』，自得請求被告給付資遣費。且因原告楊氏娥與原告
14 陶光蝶兩人曾與被告『達成轉換雇主之合意』，所以不請求
15 給付資遣費等語(見本院卷一第5頁)。嗣又改稱：原告等四人
16 因被告未依法計算加班費，向被告表示原告等4人要求轉換雇
17 主，應認原告係以被告違反勞工法令，損害勞工權益，與被
18 告終止勞動契約，嗣於104年8月24日臺中市政府勞工局協調
19 會議時提出請求資遣費之主張，斯時應可認原告馮氏碧水、
20 阮氏清再次表示依法終止與被告間之勞動契約，同時請求資
21 遣費，故本件並非兩造合意終止勞動契約，原告馮氏碧水、
22 阮氏清請求資遣費應屬有理等語(見本院卷一第244頁)，核原
23 告對於本件究係被告片面終止勞動契約或原告4人因被告未依
24 法計算加班費，向被告表示原告等4人要求轉換雇主，應認原
25 告係以被告違反勞工法令，損害勞工權益，與被告終止勞動
26 契約，核其等所陳情節先後已有不一。

27 3、查，證人牟貴麟結證：原告馮氏碧水及楊氏娥是伊服務之仲
28 介公司所仲介，伊有聽翻譯說外勞認為她們的加班費有不清
29 楚的地方，如果雇主不處理好，她們就要暫時不參與工作，
30 伊處理這兩位原告勞資爭議最後一次處理的月份，會議完之
31 後，當天處理到晚上，經溝通後大部分員工可以理解雇主方

01 這邊的情況，所以沒有跟著原告馮氏碧水及楊氏娥罷工，原
02 告馮氏碧水及楊氏娥2人有在最後一次開會的隔天開始罷工，
03 連續好幾天都待在宿舍不出來工作，那時候我們有去錄影，
04 她們兩位罷工之後也沒有再回到被告這邊上班。被告把這二
05 位原告安置在被告的住宅裡面等待協調，她們兩位直到轉換
06 雇主為止，都沒有再回被告那邊工作。被告沒有因為這2位原
07 告連續多天的罷工而解僱這兩個人，且伊有問原告馮氏碧水及
08 楊氏娥的意願為何，他們二位表示說要離開被告這邊，要去
09 別的雇主那邊工作（見本院卷一第227頁至228頁）。又證人王
10 燕梅亦結證：原告阮氏清、陶光蝶夫妻說，如果沒有算加班
11 費的話他們就不上班。被告說要給時間算清楚。後來原告阮
12 氏清、陶光蝶夫妻從月會結束當天也就是104年8月12日月會
13 開完，他們二人就沒有上班了，原告阮氏清、陶光蝶離開被
14 告的原因，是他們兩位原告自己離職，因為我們有叫他們二
15 位回被告這邊上班，是他們自己不願意回來上班，伊認為是
16 原告阮氏清、陶光蝶他們自己要離職的，被告方面表示說他
17 們如果不願意回來，他們可以離職等語（見本院卷一第228頁
18 背面至第229頁），足認原告馮氏碧及阮氏清於104年8月12日
19 月會後，確有罷工不願上班，且向參與協調之仲介公司人員
20 表示要換雇主，被告亦表示同意該二位原告離職等節，即堪
21 認定。從而，兩造間勞動契約，既係由原告馮氏碧及阮氏清
22 因不滿被告未給足加班費心生不滿，而自行罷工並自行表明
23 不願回被告處上班要換雇主，即自行提出離職要求，被告亦
24 同意而終止，參之，依證人牟貴麟及王燕梅結證被告處理原
25 告4人罷工情形，顯係對原告4人為相同之處理，而原告起訴
26 狀亦直陳原告楊氏娥與原告陶光蝶兩人曾與被告「達成轉換
27 雇主之合意」，故不請求資遣費等語，堪認被告抗辯被告與
28 原告係於104年8月14日合意終止，自無請求資遣費之問題等
29 語，尚堪採信，則原告馮氏碧及阮氏清請求被告給付資遣費
30 為無理由，尚難准許。

31 四、次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責

01 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
02 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
03 人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他
04 相類之行為者，與催告有同一之效力。民法第229條第1項及
05 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
06 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者
07 ，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦
08 無法律可據者，週年利率為5%。民法第233條第1項及第203
09 條亦有明文。本件原告等對被告之前揭加班費債權，既經原
10 告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原
11 告請求被告給付自起訴狀繕本送達被告翌日即107年3月23日
12 起（參本院卷一第89頁送達回證）至清償日止，按年息百分
13 之五計算之法定遲延利息，核屬有據，應予准許。

14 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約及勞動基準法之法律關係
15 ，請求被告給付原告馮氏碧水50,260元、楊氏娥31,187元、
16 阮氏清136,622元、陶光蝶150,247元，及自107年3月23日起
17 至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，應予
18 准許。至原告馮氏碧水及阮氏清二人逾此範圍之請求，為無
19 理由，應予駁回。

20 肆、本件原告勝訴部分，係標的價額合計未逾50萬元之財產權訴
21 訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，應依民事訴訟法第38
22 9條第1項第3款之規定，依職權宣告假執行。另依被告聲請
23 酌定相當擔保金額，宣告被告分別為原告等4人預供擔保後
24 ，得分別免為假執行。

25 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及被告其餘調查
26 證據之聲請，核與判決結果不生影響，自無庸逐一論述，附
27 此敘明。

28 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第436條第2項、第79條，
29 命由被告負擔百分之八十四，原告PHUNG THI BICH THUY（
30 即馮氏碧水）負擔百分之六、NGUYEN THI THANH（即阮氏清
31 ）負擔百分之十。

中華民國 108 年 4 月 3 日
臺灣臺中地方法院沙鹿簡易庭
法官 江奇峰

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後 20 日內補提上訴理由書（須附繕本）。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 108 年 4 月 3 日
書記官 洪玉堂