

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

108年度竹北勞簡字第20號

原告 NGUYEN DINH HUNG (中文姓名：阮庭雄)
DUONG THI QUYEN (中文姓名：楊氏娟)
DUONG HONG VINH (中文姓名：楊紅榮)
LE HONG QUAN (中文姓名：黎紅軍)
LO VIET DANH (中文姓名：呂越名)

共同

訴訟代理人 戴雯琪律師 (法扶律師)

被告 得群科技股份有限公司

法定代理人 賴慶昌

訴訟代理人 郭杞堂律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年7月31日
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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。經查，原告NGUYEN DINH HUNG (中文姓名：阮庭雄，
下稱阮庭雄)、DUONG THI QUYEN (中文姓名：楊氏娟，下
稱楊氏娟)、DUONG HONG VINH (中文姓名：楊紅榮，下稱
楊紅榮)、LE HONG QUAN (中文姓名：黎紅軍，下稱黎紅軍)
、LO VIET DANH (中文姓名：呂越名，下稱呂越名)等人
均為越南人，故本件為涉外民事事件，應適用涉外民事法律
適用法以定其準據法，而原告與被告簽立之勞動契約第16條
第2項前段約定：「契約發生爭議時，雙方同意依中華民國
相關法令或仲裁法規定處理，並依中華民國法律定其管轄法
院」等語，此有原告與被告簽立之勞動契約各1份附卷可稽
(見本院卷一第117、151、179、233、269頁)，是依

前開規定，本件因兩造勞動契約所生民事事件自應依兩造之意思以我國法為適用之準據法，合先敘明。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明：(一)被告應給付原告阮庭雄新臺幣（下同）67,705元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告楊氏娟49,880元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告楊紅榮57,054元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告黎紅軍42,216元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應給付原告呂越名47,321元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(六)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國109年2月27日具狀擴張聲明為：(一)被告應給付原告阮庭雄113,107元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告楊氏娟91,654元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告楊紅榮108,270元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告黎紅軍117,249元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)被告應給付原告呂越名129,560元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(六)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第41至42頁）；又於109年4月28日具狀更正聲明為：(一)被告應給付原告阮庭雄97,790元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告楊氏娟74,585元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應給付原告楊紅榮

79,294元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週
年利率5%計算之利息。(四)被告應給付原告黎紅軍90,936元，
及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計
算之利息。(五)被告應給付原告呂越名94,414元，及自起訴狀
繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
(六)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第481至482頁
），核其請求之基礎事實同一，且屬擴張或減縮應受判決事
項之聲明，揆諸前揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告阮庭雄於106年3月16日起、原告楊氏娟於
106年7月4日起、原告楊紅榮、黎紅軍、呂越名則於106
年1月1日起，均至108年2月28日受僱於被告，擔任作業
員，雙方約定原告阮庭雄每月薪資以勞工最低基本工資計算
，而原告阮庭雄自106年3月16日起、原告楊氏娟自106年
7月6日起、原告楊紅榮、黎紅軍、呂越名自106年1月1
日起，均至108年2月28日止，原告等人每日工作時間均
高達11小時，休息時間頂多一次半小時，日班用餐方式為員
工輪流於中午12時至12時30分用餐，晚班用餐方式亦同，用
餐區間為16時至18時，夜班亦採輪流方式，在107年以前，
第一次用餐時段為21時30分至22時，第二次用餐時段為凌晨
4時至5時；在108年後，第一次用餐時間調整為24時至翌
日1時，第二次用餐時間仍為凌晨4時至5時，每名員工吃
飯時間均未達半小時，如原告每日上班10至12小時，則兩次
用餐時間合計不到1小時，但同意以1小時計算，如每日上
班8至9小時，則僅用餐一次，時間為半小時，故原告等人
上下班時間打卡酌減0.5至1小時為用餐時間方為正確之工
作時間。然被告未依規定給付原告實際出勤時間之休息日、
例假日加班費。又兩造勞動契約第4條第3項約定原告同意
被告自薪資中扣除每月膳宿費2,500元，並就膳宿費與特休
未休折算工資相抵，故計算加班費部分並未扣除上開之膳宿
費。另被告所提薪資彙整清冊之發放「現金/加班」部分，

恐有不實。為此，爰依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第24、39條之規定提起本件訴訟。並聲明：如上開更正後訴之聲明。

二、被告則以：原告原任職於被告公司擔任作業員，惟於108年7月19日單方來函指稱被告有短付加班費之違反勞工法令情事，而通知被告終止雙方之勞動契約。被告否認有上開損及勞工權益之情，並以原告無正當理由繼續曠職3日為由，於108年7月30日通知原告終止勞動契約。被告公司之工作規則明定每日正常工時為8小時（不包含休息時間），非輪班人員平日工作時間為早上8時30分至17時30分，輪班人員日班工作時間為：（一）做二休二：早上8時30分至18時30分。（二）做五休二：每日早上8時30分至18時30分，中間休息時間2小時。另輪班人員加班時數為2小時，除偶有急迫加班需求方會徵詢勞工同意而延長加班工時，故超過雙方合意之超時工時外，自不能算入加班工時。是被告並未強迫原告超時加班工作，實乃原告積極尋求加班機會以賺取加班費，原告為穩定原告心情，遂允諾其得自願加班，除原告阮庭雄、楊氏娟因任職時間較晚外，均於106年1月4日與被告簽署勞資會議紀錄。然原告卻逕將用餐休息時間之2小時減計為1小時，自行列為加班時數，使每日加班時數由雙方合意之2小時，片面列計為3小時，其算法顯屬錯誤。又原告以預排性質之輪班表逕認作為其真正之出勤紀錄，及108年調升基本工資後之薪資單作為底薪及時薪之計算標準，竟憑以溯及至106年、107年作為計算依據，所得出之加班費數據已屬不實而有溢算誤差，加上原告未提出被告另給付之現金工資部分，且被告與包含原告在內之全體外籍移工協議以輪班津貼、站長津貼、伙食津貼或其他名義所給付之津貼、現金及原告應負擔之勞、健保費、每月膳宿費2,500元等項扣抵其應休未休之特休工資，均優先抵付加班費，故被告從未短付，反而溢付甚多，足見係原告誤認被告有剋扣加班費情事。另現金發放紀錄簿上係以稅後之整數金額使原告簽收

，被告有預先代為扣繳6%之所得稅金，被告豈可能在欠付原告加班費之情形下，另提出所謂之現金獎金予原告之理？衡諸常情，原告所稱獎金云云，不足為信等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，願供擔保請宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)、經查，原告5人均為越南人，其中原告阮庭雄於106年3月16日起、原告楊氏娟於106年7月4日起、原告楊紅榮、黎紅軍、呂越名則於106年1月1日起，均至108年2月28日受僱於被告，並擔任作業員，原告等人之薪資均以最低基本工資計算，原告於106年度時薪為87.54元（21,009÷240），107年度時薪為91.67元（22,000÷240）、108年度時薪為96.25元（23,100÷240），後兩造間之勞動契約於108年2月28日終止等情，為兩造所不爭執，堪認為真實。

(二)、原告主張休息時間扣除原告用餐時間後應列入工作時間是否有理？又原告請求其任職期間之延長工時工資，是否有理由？

1、按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決意旨可資參照）。蓋民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費。否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意

，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得以此依同法第24條之規定向雇主請求加給工資。再者，勞工是否有加班，與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又請求履行債務之訴，除被告自認原告所主張債權發生原因之事實外，應先由原告就其主張此項事實，負舉證之責任，必須證明其為真實後，被告於其抗辯事實，始應負證明之責任，此為舉證責任分擔之原則（最高法院43年台上字第377號判例意旨參照）。

2、繼按員工如有加班之事實，無論僱主就該員工加班行為是否實際給付加班費或以補休代之，對僱主而言均屬營運成本之增加，是以僱主關於員工有無加班事實及其必要，如已訂有相關規範，勞雇雙方自應遵循辦理。又勞動事件法第38條（按勞動事件法固於109年1月1日起施行，惟該法第51條第1項規定，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之，是本件仍有適用勞動事件法之適用）固規定：出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經僱主同意而執行職務等語，然參諸其立法理由，係謂：僱主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與僱主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經僱主同意而執行職務；僱主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經僱主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不

應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與僱主間訴訟上之實質平等。等語，是勞工雖得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經僱主同意於該期間內服勞務，然僱主就員工加班一事已預先以工作規則加以規範，若勞工獲推定出勤之時間與工作規則不符時，僱主仍得本此推翻上開推定（臺灣高等法院108年度勞上易字第92號判決可資參照）。

3、本件原告並未爭執原告在職期間之上、下班打卡時間如被告所提被證三（按被告誤載為原證三）之簽到進出明細表所載「上下班時間」所示（見本院卷一第449至558頁、卷三第10頁），僅主張伊等於任職期間，上班之用餐時間至多僅為半小時即返回工作崗位繼續工作，扣除此部分之時間均應列入工作時間計算延長工時工資等語，為被告所否認，並辯以：休息時間為2小時，被告並未要求、亦未同意原告用餐完畢即繼續工作，且被告從未強迫原告超時加班，除偶有急迫加班需求方會徵詢勞工同意而延長加班工時外，其餘超過雙方合意之超時工時則屬未經被告同意之加班，自不能算入加班工時，而因應一例一休制度，為求穩定外籍勞工之心，原告楊紅榮、黎紅榮、呂越名均於106年1月4日與被告簽署勞資會議紀錄，約定得自願加班等語。是以，原告就其在正常工作時間外延長工作時間，係為被告提供勞務且有必要，並為被告所要求等節，自應舉證以實其詞。查被告與原告於106年1月4日與被告簽署勞資會議紀錄載明：會議名稱：因應勞基法修定一例一休外籍同仁加班調整措施。會議內容：茲因應政府於105年12月23日公佈實施勞基法一例一休政策，本公司擬定策略為向外尋求部分工時派遣或增加聘雇正求式人員。然此舉引起外籍勞工憂心與恐慌，故外籍勞工懇求公司能給予加班紓困生計，公司為穩定外勞心情並顧及執意改變工作方式，將增加外籍同仁逃跑疑慮，故雙方同意簽署，並承諾不造成公司人員調度之困擾等語，此經原告楊紅榮

01 、黎紅榮、呂越名簽認無誤，有被告公司106年1月4日勞
02 資會議紀錄附卷可稽（見本院卷一第437至439頁），並據
03 原告不爭執形式上之真正（見本院卷三第66頁），應可認被
04 告答辯之上情非虛；而依兩造間之勞動契約第3條約定勞工
05 每日正常工作時間不得超過8小時，連續工作4小時，至少
06 應有30分鐘之休息，每7日中至少應有2日之休息，其中1
07 日為例假，另1日為休息日等語（見本院卷一第108、142
08 、170、224、260頁），堪認原告之正常工作時間每日為
09 8小時；另被告公司之工作規則業經主管機關即新竹縣政府
10 106年7月11日府勞資字第1060088037號函同意核備在案（
11 見本院卷二第149至188頁），其中第24條第1、2項約定
12 ：「員工正常工作時間每日為8小時（不包含休息時間），
13 每週工作總時數以不超過40小時為限。」、「本公司得視實
14 際需要，依勞動基準法第30條第2項、第3項及第30條之1
15 等規定實施彈性工時。一、非輪班人員工作時間：週一至週
16 五，每日上午8：30至17：30。主管及工程師週六週日採排
17 班輪值。二、輪班人員日班工作時間：做二休二，每日上午
18 8：30至20：30。休息2小時。做五休二，每日上午8：30
19 至18：30。休息2小時。三、輪班人員夜班工作時間：做二
20 休二，每日20：30至翌日上午8：30。休息2小時。做五休
21 二，每日20：30至翌日上午6：30。休息2小時。」、第25
22 條第1項、第26條已明定：「員工工作時間外需申請加班時
23 ，應事先獲得部門主管核准始可加班；未經事先申請核准，
24 不予計算加班費」、「本公司依第24條辦理後，因工作需要
25 加班時，加班人員應填寫『加班單』，經權責主管核准後交
26 加班人員憑以加班」（見本院卷二第163至165頁），就上
27 開資料，原告亦不爭執形式上之真正（見本院卷三第66頁）
28 ，足見兩造間既已約定加班之申請程序，原告若有加班需求
29 ，自應依該約定方式辦理，即應事先填具加班單申請，並經
30 主管核准後始得計算加班時數，倘不事先申請時，自無權向
31 被告請求給付加班費。從而原告出勤紀錄中超過8小時之時

數，充其量僅能證明其停留於工作場所超過正常工時8小時之事實，仍無從證明原告確有加班為勞務之提供，準此，原告既未依工作規則所定之加班申請程序，於事前申請加班，並經主管簽核同意，原告亦未舉證其有依工作規則提出申請而遭其單位主管無正當理由拒絕情事，參諸上開工作規則之規定，原告事實上縱為延長工時，尚無法將此視為加班。是該等時數要難認與工作有關或係出於被告之要求而有停留於辦公場所之必要，即非屬延長工時，原告自不得請求被告核算並給付延長工時之工資。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法等規定，請求被告給付如上開變更後之聲明所示之金額及利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，爰併駁回之。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 109 年 8 月 25 日
勞 動 法 庭 法 官 林 惠 君

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本）；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 109 年 8 月 25 日
書 記 官 蕭 宛 琴