臺灣橋頭地方法院民事判決

115年度勞簡字第9號

原　　告　BUNAGAN JOYSEL GAY GALINDES（喬伊）

000000000000000000

訴訟代理人

（法扶律師）　余岳勳律師

被　　告　邵祺能

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國115年6月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣肆萬肆仟柒佰零捌元，及自民國一一五年三月二十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十五，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬肆仟柒佰零捌元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，無正當理由未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告為受僱於被告擔任看護工之菲律賓籍移工，依兩造簽署之看護工契約，約定被照顧者為訴外人邵文聖，工作地點為高雄市楠梓區；工作期間為民國113年7月10日至115年3月25日；月薪新臺幣（下同）20,000元；每七日休假一日；只對受照顧者及雇主有照顧及協助義務（下稱系爭契約）。詎被告違反系爭契約，未使原告擔任看護工，而轉介與他人，使原告於如附表所示之時間，從事如附表所示之非家庭看護工之工作，工作時間均為早上7點至晚上7點，時間長達11小時。被告違反系爭契約指派原告從事家庭看護工以外之一般勞務工作，即應依勞動基準法（下稱勞基法）規定計算薪資報酬，惟被告所給付薪資未及最低基本工資，且未

給付延長工時工資，原告爰依勞基法第21條第1項、第22條、最低工資法第5條規定請求給付工資差額114,660元，及依勞基法第24條、第39條規定請求給付加班費251,212元，扣除被告為原告給付之健康檢查及仲介費用共38,110元，被告應給付原告327,762元等語。並聲明：被告應給付原告327,762元暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告則以：被告確實從114年6月份起，有使原告在左營店鋪幫忙處理檳榔葉的工作，但時間只有1至3小時，由被告負責開車載原告前往工作，每天去的時間不一定，大約10點出發，有時中午就回來，最晚做到晚上6、7點，不會每天去，薪水會每日多給500至800元。又被告在屏東沒有農場，沒有農作物要採收、挖土等，被告是跟他人買檳榔葉，無自己的生產基地，否認有指派原告到農場工作等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

㈠原告主張兩造簽有看護工契約，每月薪資2萬元等語，業據原告提出看護工契約為證（見本院卷第13至17頁），且為被告所不爭執，應堪認為真實。又原告自113年7月10日起至114年9月12日止受僱於被告一節，有勞工保險被保險人投保資料可查（見本院卷第43頁），是上情亦堪認定。

㈡原告主張被告使原告於如附表所示之時間，從事如附表所示之非家庭看護工之工作等語，並提出從事工廠作業員及農務之影片擷取照片為證，然為被告所否認，辯稱：從114年6月份起，有使原告在左營店鋪幫忙處理檳榔葉的工作，但時間只有1至3小時等語。經查：

1.原告主張自114年6月1日起至同年9月12日止，被告有使原告從事家庭看護工以外工作一節，有原告所提出114年6月21日、同年7月2日及同年8月23日從事與家庭看護工無關之工作影片擷取照片為證（見本院卷第19至24頁），且被告亦不否認自114年6月起有使原告至左營店鋪協助分類檳榔葉等勞

務工作等語（見本院卷第94頁），堪認原告主張自114年6月1日起至同年9月12日止，被告有使原告從事家庭看護工以外工作等語，應非無據。被告雖否認有指派原告至農場工作，然依系爭契約第6.2條約定，被告每7日需給原告一天休假，則如非被告之指派，原告豈有可能於114年7月2日（星期三）、同年8月23日（星期六）至背景為農場之區域工作，是被告上開辯解，要難採信。

2.原告另主張自113年7月13日起至114年5月31日止，亦曾從事非家庭看護工之工作，然為被告所否認，且原告迄今均未能提出任何證據佐證以實其說，是原告上開主張，實難採信。

㈢原告請求被告給付薪資差額，有無理由？

按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準；本法適用於一切勞雇關係。但因經營型態、管理制度及工作特性等因素適用本法確有窒礙難行者，並經中央主管機關指定公告之行業或工作者，不適用之。勞基法第1條第2項、第3條第3項分別定有明文。又同法第21條第1項：「工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資」，準此可知，適用勞基法之勞工受到基本工資之法定保障。經查，原告固主張被告應給付約定月薪與勞動部公告之每月最低工資差額，共計114,660元等語，然目前家庭類看護工並非適用勞動基準法之工作者一節，有高雄市政府勞工局115年3月23日函可查（見本院卷第53頁），而原告既無法舉證證明被告於113年7月13日起至114年5月31日止，有使原告從事家庭看護工以外之一般工作，已如前述，被告即無依勞基法規定給付每月最低基本工資之義務，是原告請求被告應給付此期間約定月薪與勞動部公告之每月最低工資差額云云，實無足採。至原告自114年6月1日起至114年9月12日離職之日止，既有從事家庭看護工以外之勞動工作，自應有勞基法之適用，被告至少應給予以最低基本工資計算之薪資。被告雖辯稱除原有薪水之外，每天會多給500元至800元等語，然兩造約定之月薪僅為2萬元，換算每日薪水約僅667元，實難想像被告會

僅因原告幫忙1至3個小時，即另給予相當於每日薪資之報酬，且被告迄今均未能提出另有每日給付500元至800元之證據，實難認定被告每日有另行給付500元至800元不等之薪水予原告收受之情事。則被告既使原告從事家庭看護工以外之工作，卻僅給予原告2萬元之月薪，低於114年之每月最低工資28,590元，是原告主張被告自114年6月1日起至114年9月12日止，每月短少給付8,590元，共計29,206元（計算式：8590×3＋8590÷30×12＝29206），應屬有據，逾此部分之請求，則屬無據。

㈣原告請求被告給付加班費，有無理由？

1.按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時，勞基法第30條第1項定有明文。次按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得以裁定處3萬元以下罰鍰；於必要時並得以裁定命為強制處分；當事人無正當理由不從第一項之命者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條、第36條第1項、第5項分別定有明文。是雇主於訴訟上受請求提出勞工出勤紀錄時，自有提出義務，無正當理由未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違反提出命令之當事人發揮制裁之實效（最高法院111年度台上字第2070號判決意旨參照）。而雇主違背勞基法所定置備勞工工資清冊及出勤紀錄之義務，法院即無從命其提出，參諸勞動事件法第36條第5項立法意旨，應認於雇主違反前揭備置義務時，得類推適用勞動事件法第36條第5項，認定勞工關於該文書性質、內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實。另按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，勞基法第30條第1項前段定有明文。再按工資應全額直接給付勞工；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36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，勞基法第22條第2項、第24條分別定有明文。

2.原告主張被告使其從事家庭看護工以外之工作時，每日工作11個小時等語，然為被告所否認，辯稱：原告從事家庭看護工以外之工作時間只有1至3個小時，而且不會每天去等語，然被告既自114年6月1日起使原告從事家庭看護工以外之勞動工作，被告即應依上開勞基法之規定，為原告備置出勤紀錄，今被告僅空言表示僅使原告工作1至3個小時，亦未提出出勤紀錄或其他任何證據佐證，實難認定被告所辯為真，從而，原告主張自114年6月1日起至同年9月12日離職之日止，平日及休息日均工作11個小時等語，依上開見解，應認為真實。

3.原告固主張自113年7月13日起至114年5月31日止，平日及休息日工作11個小時等語，然原告既未能提出任何證據證明此段期間有從事家庭看護工以外之工作，已如前述，則被告即無依勞基法備置原告出勤紀錄之義務，且原告迄今均未能提出於上開期間內之平日及休息日有工作11個小時之證據，是原告請求被告給付此部分之加班費，要屬無據。

4.原告雖主張被告應給付工作14個月之加班費，共計251,212元等語，然原告得主張被告給付加班費之期間應自114年6月1日起算，已如前述，且依原告主張有加班之期間，自114年6月1日起至同年9月11日止，共計有平日74日、休息日14日，扣除114年7月18日至同年8月12日原告自承無從事家庭看護工以外工作之期間（見本院卷第98頁），計有平日18

日、休息日4日，故原告有加班之期間共計平日56日、休息日10日，則以114年每月最低基本工資28,590元計算，平日加班費在加班2個小時以內為每小時159元，加班第3個小時為每小時199元，以平日每日加班3個小時計算，平日之加班費為517元。休息日加班費在2個小時以內為每小時159元，加班3至8個小時為每小時199元，加班9至11個小時為每小時318元，以休息日工作11個小時計算，休息日之加班費為2,466元，是原告得請求被告給付之加班費為53,612元（計算式：517×56＋2466×10＝53612），逾此部分之請求，則屬無據。

㈤綜上，原告得請求被告之薪資差額為29,206元，加班費則為53,612元，扣除原告自承被告為原告代墊之健康檢查及仲介費用共計38,110元（見本院卷第9頁），則原告得請求被告給付之金額為44,708元（計算式：29206＋00000－00000＝44708）。

五、綜上所述，原告依勞基法之規定請求被告給付44,708元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日即115年3月21日（送達證書見本院卷第51頁）起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。又本判決所命被告給付之金額未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392條第2項規定，依職權酌定相當擔保金額，宣告被告預供擔保後得免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造所為其他主張、陳述並所提之證據，經本院審酌後，認均與本件之結論無礙，爰不一一詳予論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　6　　月　　16　　日

勞動法庭　法　官　吳保任

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　　115　　年　　6　　月　　16　　日

書記官　楊惟文

附表

期間（民國）	工作地點	工作內容	備註
113年7月13日至114年6月24日	高雄工廠	檳榔葉分類與包裝	
114年6月25日至114年7月3日	屏東農場	除草、挖根、採收、洗滌檳榔葉串	
114年7月4日至114年7月17日	高雄工廠	檳榔葉分類與包裝	
114年8月13日至114年9月11日	屏東農場	農作物採收及後續處理作業	