

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞訴字第225號

原告 黃秀華 住○○市○○區○○路0段00號9樓之4

訴訟代理人 林慈政律師(法扶律師)

被告 統安人力資源管理顧問股份有限公司

法定代理人 陳美容

訴訟代理人 王翼升律師

複代理人 廖泉勝律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應提撥新臺幣242元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣242元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。本件原告起訴時聲明：一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應給付原告新臺幣（下同）166,188元（含延長工時工資159,388元、租金6,800元），及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。被告應自民國110年5月1日起，至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告30,000元，及自各應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計

算之利息。三、被告應自110年6月1日起，至原告復職前一日止，按月提繳1,818元，至原告於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)設立之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶，見本院卷一第13頁)。嗣於111年6月30日具狀變更聲明第二項之數額為112,077元(請求之延長工時工資由159,388元減縮為105,277元，見本院卷一第153頁)。於111年12月27日再度具狀確定變更聲明為：一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應給付原告119,958元，及其中7,881元自110年7月11日起、112,077元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。被告應自110年7月1日起，至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告30,000元，及自各應給付日之翌日起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。三、被告應自110年6月1日起，至原告復職前一日止，按月提繳1,818元至原告之勞退專戶(見本院卷一第353頁)。即不再請求110年5月之薪資、同年6月之薪資僅請求7,881元。上開聲明之變更，核屬縮減應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：其自109年10月6日起任職於被告，擔任移工生活照顧人員，每月工資為30,000元，工作時間為8時至18時，中間僅休息1小時。原約定工作地點為訴外人大立光電股份有限公司(下稱大立光公司)五號宿舍，嗣被告於110年2月19日要求原告改至台中市沙鹿區之移工宿舍提供勞務並需24小時待命，致原告於平常日、休息日、例假日均須加班，且須額外支出租用沙鹿區套房之租金6,800元等情。詎料，被告於110年5月20日突以業務緊縮為由終止與原告之勞動契約，並通知原告工作至同年6月4日，然被告實際上無業務緊縮情事，其移工業務概由與被告具實質同一性之禾楓事業有限公司(下稱禾楓公司)銜接，而被告既然無業務緊縮情事，被告片面終止勞動契約即不合法，不生終止之效力，兩造間之僱傭契約仍然存在。被告尚積欠原告110年6月工資7,881元(11

01 0年6月工資30,000元扣除已領取之4,000元、積欠之借款、
02 零用金共18,119元)、加班費105,277元[詳如本院卷一第167
03 至173頁附表一(下稱附表一)]與租金6,800元，合計119,958
04 元。原告嗣於110年5月21日向臺中市政府勞工局提出勞資爭
05 議調解，並於同年8月23日起訴請求確認兩造僱傭關係存在
06 即係向被告表示要繼續提供勞務，仍遭被告拒絕，足見原告
07 已將準備依僱傭契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告
08 所拒，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，
09 仍得請求被告給付薪資報酬。為此，依兩造間勞動契約、民
10 法第487條、487條之1、勞動基準法（下稱勞基法）第10條
11 之1、第22條第2項、第24條第1、2項、第39條、第40條、勞
12 工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第31條等規定
13 提起本件訴訟等語。並聲明：如變更後聲明所示。

14 二、被告則以：否認原告有延長工時之情事。於110年2月19日
15 前，兩造約定之工時為8時至18時，12時至13時休息，而上下
16 午各有0.5小時自由彈性之休息時間，是原告每日工時為8
17 小時，並無加班之事實，原告請求平日延長工時工資並無理
18 由。至110年2月19日後，原告之工作地點、工作時間之變
19 更，均係依兩造協議。此時段原告之工作內容調整為僅需彙
20 整每日入境移工之體溫資料，並以電磁紀錄方式回報予被
21 告，原告無需至被告指定之工作場所提供勞務，且未要求原
22 告24小時待命。110年5月19日起，因中央流行疫情指揮中心
23 暫緩所有未持有我國有效居留證之非本國籍人士入境，其中
24 包含依就業服務法引進之外國人，致被告之主要收入即登記
25 介紹費及服務費銳減，客觀上確有虧損及業務緊縮之情形，
26 被告不得已始於110年5月20日依勞基法第11條第2款終止與
27 原告間之勞動契約，並約定原告最後工作日為110年6月4
28 日。此由原告出具離職信及請被告提供非自願離職證明等
29 情，可認原告同意被告終止勞動契約，被告係合法終止勞動
30 契約。另被告於沙鹿移工宿舍址，有提供空間供原告居住，
31 惟原告並未向被告申請而另外租屋，則原告自願放棄權利

01 後，復向被告請求給付租金則無理由。甚者，原告於110年4
02 月向被告借支60,000元，迄今仍積欠18,119元未清償，若認
03 原告請求有理由，則被告主張抵銷等語，資為抗辯，並聲
04 明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
05 免為假執行。

06 三、兩造不爭執之事項及爭點（見本院卷一第264、265頁）

07 (一)兩造不爭執之事項：

- 08 1.原告自109年10月6日起於被告擔任移工生活照顧服務員，每
09 月工資為30,000元，於次月10日以匯款之方式給付。
10 2.原告於109年10月6日至110年2月18日於大立光公司宿舍服勞
11 務；自110年2月19日後則改至沙鹿之移工隔離宿舍服勞務。

12 (二)爭執之事項：

- 13 1.兩造間勞動契約是否繼續存在？被告於110年5月20日以勞基
14 法第11條第2款業務緊縮為由終止兩造勞動契約，是否有理
15 由(生效日110年6月4日)？訴外人禾楓公司與被告是否有實體
16 同一性？
17 2.原告請求被告自110年7月1日起至原告復職日前一日止，按
18 月於次月10日給付原告30,000元之薪資，是否有理由？
19 3.原告請求被告自110年6月1日起至原告復職日前一日止，按
20 月提繳1,818元之勞工退休金，至原告之勞退專戶，是否有
21 理由？
22 4.原告請求被告給付延長工時工資105,277元是否有理由？
23 5.原告請求被告給付租金6,800元是否有理由？
24 6.被告以借款債權主張抵銷，是否有理由？

25 四、得心證理由：

- 26 (一)按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
27 者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否
28 之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受
29 確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致
30 原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於
31 被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316

號、42年台上字第1031號裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被告否認之，是原告聲明一提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

(二)兩造間勞動關係(僱傭關係)是否繼續存在？

1.按勞基法第11條第2款規定，雇主因業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，係指其企業之經營，客觀上確有緊縮業務之必要而言。而其業務減縮與否，與事業之營運是否好轉級盈餘多少，並無必關係。所謂業務緊縮，業務性質變更，宜就事實認定，非僅指所屬部分工廠轉讓與他人，而同性質之部門，依然正常運作，仍需用勞工時，本諸勞基法第一條規定保障勞工權益，加強勞雇關係之立法意旨，尚難認為已有業務緊縮，得預告終止勞動契約之事由(參見最高法院90年度台上字第1149號判決意旨)。再按私立就業服務機構得經營其他經中央主管機關指定之就業服務事項，而所謂其他經中央主管機關指定之就業服務事項如：①接受雇主委任辦理聘僱外國人之招募、引進、接續聘僱及申請求才證明、招募許可、聘僱許可、展延聘僱許可、遞補、轉換雇主、轉換工作、變更聘僱許可事項、通知外國人連續曠職三日失去聯繫之核備。②接受雇主或外國人委任辦理在中華民國境內工作外國人之生活照顧服務、安排入出國、安排接受健康檢查、健康檢查結果函報衛生主管機關、諮詢、輔導及翻譯等事項。就業服務法第35條第1項第4款、私立就業服務機構許可及管理辦法第3條第1、2款分別定有明文。查被告為私立就業服務機構，依上述法令從事引進外籍移工及受雇主委任辦理在我國境內工作外國人之生活照顧、安排入出國、安排健康檢查、諮詢、輔導、翻譯等事項，而原告自承其於被告之職務內容即是擔任移工生活照顧服務人員，照護外籍移工於我國之生活，如陪同就醫、協助溝通等事項，為兩造所不爭執。是所謂業務緊縮，宜就原告擔任之業務，是否因新冠疫情有所變更至無法運作為斷。查新冠肺炎疫情源於西元2019

01 年底[此由新冠肺炎英文名稱COVID-19（19意指2019）即可
02 得知]，我國則係109年初（即西元2020年）陸續發生新冠肺
03 炎疫情，直至110年5月19日指揮中心將疫情警戒提升為三級
04 後，依疫情警戒標準及因應事項，僅保留維生、秩序維持、
05 必要性服務、醫療及公務所需之外，其餘營業及公共場域關
06 閉，並宣布暫緩所有未持有我國有效居留證之非本國籍人士
07 入境，其中亦包含依就業服務法引進之外國人，有勞動部公
08 告之新聞稿在卷可證（見本院卷一第127頁）。參照勞動部檢
09 送被告自110年2月至112年7月引進之外勞人數表可證，被告
10 雖於101年5月仍有引進聘僱人數28人，然情勢於同年6月急
11 遽下降至僅引進2人，其後7月至隔年2月，多數月份僅進人
12 數掛0，顯見，被告確實因疫情而無法引進外勞，同時期外
13 國人離境人數共10人、轉出人數共93人等節（見本院卷一第2
14 81、283頁），均足認被告服務之外勞人數減少之事實。

- 15 2.復依就業服務法第35條第2項授權由就業服務主管機關訂立
16 之「私立就業服務機構收費項目及金額標準」（下簡稱金額
17 標準）第2條：「本標準收費項目定義如下：①登記費：辦
18 理求職或求才登錄所需之費用。②介紹費：媒合求職人與雇
19 主成立聘僱關係所需之費用。……⑤服務費：辦理經中央主
20 管機關依本法第35條第1項第4款指定之就業服務事項所需之
21 費用，包含接送外國人所需之交通費用。」、第3條：「營
22 利就業服務機構接受雇主委任辦理就業服務業務，得向雇主
23 收取費用之項目及金額如下：登記費及介紹費：招募之員工
24 第一個月薪資在平均薪資以下者，合計每一員工不得超過其
25 第一個月薪資。……服務費：每一員工每年不得超過2,000
26 元。……」、第6條：「（第1項）營利就業服務機構接受外
27 國人委任辦理從事本法第46條第1項第8款至第10款規定工作
28 之就業服務業務，得向外國人收取服務費。（第2項）前項
29 服務費之金額，依外國人當次入國後在臺工作累計期間，第
30 1年每月不得超過1,800元，第2年每月不得超過1,700元，第
31 3年起每月不得超過1,500元。但曾受聘僱工作2年以上，因

聘僱關係終止或聘僱許可期間屆滿出國後再入國工作，並受聘僱於同一雇主之外國人，每月不得超過1,500元。（第3項）前項費用不得預先收取。」等規定，可知被告營收與引進之外國人人數及離境、轉出人數息息相關。併就原告任職被告之前後時期觀察，即被告於109年7、8月至111年5、6月之營業人銷售額與稅額申報書（俗稱401報表）顯示，其有開立發票之銷售額從109年7、8月之3,026,168元，逐漸減少至110年5、6月之2,990,584元，後於111年5、6月跌至2,698,262元等情（見本院卷二第155至169頁）及中區國稅局民權稽徵所112年7月26日中區國稅民權營所字第1120606384號函記載：「查該公司（統安公司）主張110年3-4月平均銷售額較107年3-4月平均銷售額因疫情影響致短期間內營業收入減少達16.65%，符合財政部110年8月6日台財稅字第00000000000號令（二）因疫情影響致短期間內營業收入驟減規定。至有關該公司因疫情影響致短期間內營業收入減少，與勞基法第11條第2款「（雇主）虧損或業務緊縮時」規定是否相同一節，似有係因業務緊縮至營業收入減少之因果關係情形」等語（見本院卷二第37頁），已足徵被告業務緊縮之狀態已「持續」一段時間，且係受疫情影響一節，經稅務機關認定。

3. 惟按雇業務緊縮，係指縮小事業實際營業狀況之業務規模或範圍。因雇主業務緊縮致產生多餘人力，雇主為求經營合理化，必須資遣多餘人力；所謂虧損，係指雇主之營業收益不敷企業經營成本，致雇主未能因營業而獲利。再基於憲法第15條工作權應予保障之規定，雇主資遣勞工時，既涉及勞工工作權行將喪失之問題，法律上自可要求雇主於可期待範圍內，捨資遣而採用對勞工權益影響較輕之措施，且勞基法第11條及第12條對雇主終止勞動契約之事由採取列舉之立法目的一限制雇主解僱權限，及勞基法第12條之立法方式係「非有左列情事之一，雇主不得預告勞工終止勞動契約」，不能以此推認有該條各款情事雇主必可終止契約，暨民法第148條第2項所規定行使權利履行義務，應依誠實及信用方法，

01 若當事人之一方行使其原所擁有之權利，已明顯偏離法律規
02 定原先所預期之利益狀態，逾越法律所定該權利之目的時，
03 法律即應否定該權利之行使。是以應認雇主依勞基法第11條
04 第2款規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最
05 後手段性之要件，即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續
06 一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或
07 市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。
08 被告雖抗辯係因原告為最資淺員工，故選擇將之資遣，惟被
09 告並未舉證已至無其他方法可資使用，具備上述有關資遣最
10 後手段性，而有必需資遣原告必要性，故被告於110年5月20
11 日依勞基法第11條第2款規定終止勞動契約應認不合法，被
12 告此部分之抗辯，洵不足採。

13 4.兩造間有終止勞動契約之合意？

14 按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
15 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
16 雇雙方以資遣之方式合意終止僱傭契約，雇主初雖基於其一
17 方終止權之發動，片面表示終止僱傭契約資遣勞方，但嗣後
18 倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止僱傭契約之
19 方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契約（最
20 高法院95年度台上字第889號判決參照）。而此合意不以明
21 示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就
22 終止僱傭契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭
23 契約。申言之，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，
24 片面表示終止僱傭契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情
25 事，足以間接推知雙方就終止僱傭契約之意思表示趨於一
26 致，即難謂非合意終止僱傭契約（最高法院110年度台上字
27 第1511號、112年度台上字第1280號判決參照）。經查：本
28 件原告於110年5月20日傳送離職信予被告，其上雖載明係經
29 主管甲○○告知被告業務緊縮故發送離職信等語，然其既然
30 出具離職信（見本院卷一第129頁）並載有「……目前疫情擴
31 散嚴重，政府在此期間不再允許移工入台。礙於業務減縮，

01 由主管通知我裁員消息，公司允諾薪資將支付至六月底、並
02 要求至五月三十一日止能繼續製作最後一批於110/05/04入
03 台移工每日體溫報告及相關事項。借款還款方式：截止110/
04 05/10仍有向公司借支40,000，請於五、六月份薪資中平均
05 扣除。最後請求：給付足額管理新入台移工之工作獎金」等
06 語，即代表其認同被告因疫情而業務緊縮，不得不通知原告
07 裁員，並同意被告以該款事由解僱。且兩造訂於110年7月15
08 日進行勞資爭議調解，於110年7月4日時，原告尚通知被告
09 員工Amanda關於離職金及非自願性離職相關文件，可於勞工
10 局調解時帶到，當場一併處理等語(見本院卷一第131頁)及1
11 10年7月15日進行之勞資爭議調解會議中原告未曾主張確認
12 僱傭關係存在等節(見本院卷一第23頁)。均足認兩造間之僱
13 傭契約已因雙方同意以資遣之方式，於110年5月20日合意終
14 於110年6月4日終止。又於本件言詞辯論終結前，原告並未
15 依據民法第92條之規定主張遭被告詐欺、脅迫等事由，撤銷
16 上述合意資遣之意思表示，是原告請求確認兩造間之僱傭關
17 係存在，於法無據，不應准許。

18 (三)原告請求被告給付110年6月份之薪資7,881元，及自110年7
19 月11日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
20 並應自110年7月1日起至原告復職日止，按月於次月10日給
21 付原告30,000元，及各期應給付日之翌日即每月11日起至清
22 償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

23 兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，於110年5月
24 20日合意於110年6月4日終止而不復存在，業如前述。原告
25 復不爭執已領取110年6月1日至110年6月4日之薪資4,000元
26 (並參見本院卷一第349頁原告110年6月薪資明細)是原告依
27 僱傭契約請求被告給付110年6月扣除已領薪資及借款零用金
28 之薪資餘額7,881元，及自110年7月11日起，至清償日止，
29 按週年利率百分之5計算之利息，並自110年7月1日起至原告
30 復職前一日止，按月於次月10日給付原告30,000元，及各期
31 應給付日之翌日即每月11日起至清償日止，按年息5%計算之

01 利息，均非有據，無法准許。

02 (四)原告請求被告應自110年6月1日起至原告復職日之前一日
03 止，按月為原告提繳1,818元，至原告之勞退專戶，有無理
04 由？

05 1.雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保
06 局設立之勞工退休金個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之
07 勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。雇主未
08 依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
09 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第6條第1
10 項、第14條第1項及第31條第1項分別定有明文。又勞退條例
11 所稱勞工、雇主、事業單位、僱傭契約、工資及平均工資之
12 定義，悉依勞基法第2條規定，勞退條例第3條亦定有明文。

13 2.兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，於110年5月
14 20日合意於110年6月4日終止，兩造之僱傭契約自該日起不
15 復存在，被告始非原告之雇主，而無依上述規定按月為原告
16 提繳退休金之義務。查依據原告提供之勞工退休金個人專戶
17 資料顯示，被告最後提繳月為110年5月(見本院卷一第31
18 頁)，惟兩造之僱傭契約係於110年6月4日始行終止，故被告
19 應按原告每月應領工資30,000元，依據勞工退休金月提繳分
20 級表第5組第25級之30,300元(見本院卷一第29頁)依比例提
21 繳242元(計算式： $1,818\text{元} \div 30\text{日} \times 4\text{日} = 242\text{元}$ ，元以下四捨
22 五入)至原告退休金專戶，即屬有據。至原告逾此範圍之部
23 分，即請求被告應自110年6月5日起至原告復職日之前一日
24 止，按月為原告提繳1,818元，至原告之勞退專戶，即非有
25 據。

26 (五)原告請求被告給付延長工時工資105,277元是否有理由？

27 1.原告請求109年10月6日至000年0月00日間，每日17時至18時
28 之延長工時工資15,738元，有無理由？

29 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，勞基法第30條
30 第1項定有明文。併參照勞基法施行細則第20條之1前段規定
31 「本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過

01 8小時或每週工作總時數超過40小時之部分。」，據此可知
02 勞工每日之總工時不得逾8小時、每週工時不得逾40小時。
03 逾上開工時之勞動期間，即屬延長工作時間部分，而應依同
04 法第24條當時之規定給付延長工時之工資。本件原告主張其
05 周一至周五早上8時出勤，中午休息1小時，迄至17時，已累
06 積工作8小時，超過17時至18時之部分應屬平日延長工時，
07 得請求延長工時工資云云。惟按勞工繼續工作4小時，至少
08 應有30分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急
09 性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間，勞基法
10 第35條定有明文。查原告於臺中市政府勞資爭議調解時稱：
11 「資方要求於大立光電派駐期間工作時間為8時至18時，中
12 午午餐休息1小時，上下午也各有半小時休息時間，但休息
13 時間不能自由運用外出，仍要待在工作地點，有客人也要接
14 待，這些時間資方並無給付延長工時工資」等語(見本院卷
15 一第23頁)，已足認被告確有依照上述勞基法之規定給予連
16 續工作4小時之原告30分鐘之休息，並分別調整於上下午各
17 休息30分鐘之事實。至於上述上下午各30分鐘之時段，是否
18 如原告所主張不得自行運用，則未見原告舉證以實其說，故
19 原告自109年10月6日至110年2月18日止每日工作時間仍為8
20 小時，並無逾上開法定工時之勞動期間，換言之，並不存在
21 延長工作時間，故原告主張下午17時至18時，被告應給予延
22 長工時工資15,738元，應屬無據。

23 2.原告請求110年2月14日(正月初三)至110年2月15日(正月初
24 三適逢原本之例假，補假一日)之延長工時工資3,625元，有
25 無理由？

26 此部分未見原告提出當日有延長工時之證據，難認其主張為
27 真，故原告主張被告就此部分應給予延長工時工資3,625
28 元，應屬無據。

29 3.原告請求被告給付其110年2月19日至000年0月00日間之平日
30 延長工時工資37,603元，有無理由：

31 (1)參照勞動部職業安全衛生署公布之「居家工作職業安全衛生

參考指引」，指出「雇主與勞工得協定於指定期間以居家工作（working from home）方式，以維持企業持續營運之需求。根據 ILO 的定義，居家工作是一種工作安排，工作者在家裡使用資訊傳播科技（Information and Communications Technology, ICT）完成雇主所交付的工作；……」（見外放卷）。勞基法第30條第1項規定：「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。」立法者的預設係勞工於工作場域受雇主指揮監督下持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，計算其應得之報酬。如無須長時間付出高度之專注力或體力，自不得主張延長時間之工資。而由於勞工居家工作，工作的地點和雇主分隔兩地，雇主的管理會變得薄弱，且業務的指示和報告容易不受時間限制為之，導致勞工的工作和生活時段的區隔變得曖昧不清，也導致如何認定工作時間，產生疑義。而相較於雇主對於延長工時認定之掌握度，員工對於何時為工作時段、何時為延長工時時段、何時為休息時段，更有能力掌控，故課予員工有較高程度之舉證責任應無疑義。甚者，雇主於員工居家工作的連繫，可能為「工作內容之通知及提醒」、「工作內容確認及監督」、「例行工作內容指派」、「緊急工作內容指派」或「公司內部資訊或資料檔案傳遞」，換言之，雇主可能有各種事由而不分時段繼續與勞工保持聯繫，但不一定有具體工作的指派，勞工若仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有須隨時提供勞務可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，自不得就此一期間請求雇主給付延長工時之工資。

(2)查原告、被告經理陳灝及主管甲○○於109年12月28日之對話錄音譯文第2分04秒處，陳灝：「是這樣子 就是說 那個大立(光)現在我們要進人嘛 要進二百多個人 所以大立公司它比較慎重 本來說要叫他們住在外面一個月 我說瘋子」、

(2分32秒)陳灝：「菲律賓來的話中央疫情指揮中心隔離十四天 十四天以後也有做檢測PCR檢測就是正常過了 我們現在就是說大立光現在要在一個月 我跟他們說那不可能 那些外勞會瘋掉 關四十五天會瘋掉 最後他們同意變成就是二個禮拜 就是中央疫情指揮中心隔離十四天以後 我們再給他自主隔離 自主隔離十四天 等於說就再叫他們再關十四天 現在就是說關十四天 因為外面的那個 我們去看了外面的隔離中心基本上就是說 您要貴的 要好的都很貴 不然的話就是很爛的很便宜的那個一天有七、八百的、一千的 所以我在想就是說 與其這樣的話 不然這條錢我們自己賺 我就是說請看看你們兩個能不能幫忙 就是現在就是說我們大約預估一個月會進三十個人 因為從明年大約三月份開始進三十個人進差不多八個月到十個月 等於三百個人要進三百個人差不多 一年二百八然後今年又有跑掉的 差不多要進三百個、就是三十、三十、三十……等於說差不多要將近一年的時間 那我的想法就是說看看這個秀華做導遊比較俐落 你喔……也是如果秀華比較有時間能夠主導這個工作 那公司就是說一個人貼你一千塊錢。」、(7分26秒)原告：「要做什么呢?」、(7分27秒)甲○○：「去簽套房?」、(7分32秒)陳灝：「不是啦 就是妳租的 人要是來 妳就帶他進去住 然後妳要妳譬如像保安街那邊都有宿舍 領東大街那邊也有很多啦」、(11分02秒)陳灝：「……秀華就是負責管理這些人 這些人他們要進到工廠上班嘛 所謂的管理就是你要叫他們用line每天要回報 照三餐量體溫 我們會給他們體溫計 買一些水啊泡麵啊妳(指原告)要做報表 工作就是遠端監控 這樣子 但是就是說有一個問題就是說 遠端監控就是妳沒有假日了 假如說禮拜六禮拜天妳也遠端監控 如果有問題NICO因為NICO住在這裡嘛 可以請NICO幫忙就是 假設JUST IN CASE那應該是沒有問題較多 若有問題 例如說半夜發燒什麼的可以叫NICO 可以叫她 我們叫防疫計程車送去那裏或是看醫生這樣 或者是他馬上需要做檢測或是看醫生也沒關係 就是

就是來就是要給他做職前的講習告訴他這個十四天你要這樣過 就是這樣妳要準備一套這樣……這樣秀華可以幫忙嗎?」、(15分01秒)原告：「可以啊」。(15分02秒)陳灝：「啊 可以哦 這樣一整年的時間 你們也可以增加一點收入嘛」、(18分06秒)「啊 妳住一百多個也是要這些員工啊 以對我們來講移工增加成本不是很高 所以就是你們去找房間一個房間 一個月秀華一千塊 三十就是三萬 或者是二十天就是二萬 就是這個意思 假設這個案子都結束了再把結餘的錢再提撥獎金給妳(指原告) 公司也不一定要賺這個錢 因為我的目的就是要對大立有個交代」、(34分57秒)陳灝：「有啦 妳去591看 妳去領東大街跟精銳那一棟它有寫套房出租去哪裡看 例如說它那一棟有兩間 不要緊 妳就租兩間 妳們一個人一個名字去租兩間 它若可以租三間四間也沒關係 可以住在一起是比較方便 我們叫好送便當較省送 大概是這個樣子 反正那個 到時候人怎樣 他十四天檢驗出來看報告沒有問題他就會送來給我們 要送到哪裡 啊那時候DONNA會跟妳們連絡 就跟說要送幾個人要送到哪裡 那你就是先租好我們提早租的 所以說我們跟人家租一年還是六個月 我可能用五個月而已 因為會有落差的時間不可能說我今天租明天來 一定要先租好 因為我們一個月請三萬一天請一千 例如說這個人來住 這個月住25天 我也是請二萬五 但我成本是一萬五而已 對吧 我還賺一萬 沒關係啦 就是去頭去尾 我剛才已經算成本給你們看了 算起來我們應該是不會虧本啦」、(37分13秒)原告：「試試看」、(37分20秒)陳灝：「秀華沒有問題吧」、(37分21秒)原告「嗯」、(37分23秒)陳灝：「可能就是明年過完年之後 就是一年的時間就是會比較 反正也不能出門啦 就是多一點收入 就是給妳多兼一個工作這樣子 白天晚上理論上是二十四小時監控啦 晚上睡覺時間也是睡覺時間 他要有問題才來 JUST IN CASE不可能說問題一大堆啦 應該是不會啦 因為我們現在住防疫旅館也沒甚麼問題啦 那是大立光怕死當然我們也是越安全越好綁

01 這樣甚麼意思。」等語(見本院卷一第359至370頁)，足認原
02 告與陳灝間於109年12月28日就原告隔年即110年大約3月之
03 工作地點、工作內容之調動有取得原告之同意，且雙方就原
04 告工作時間、延長工時工資之補償均有所討論。此亦由兩造
05 於110年7月15日臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄勞方主
06 張(五)110年2月19日本人被安排負責移工生活，陳總要求員工
07 沒有假日，需要24小時待命，所以資方負責人有承諾每服務
08 一位新入台移工就給予1000元獎金，但資方一直沒有給付，
09 直到110年4月本人才知道資方負責人並未告知財務人員。本
10 人因為急需用錢所以本人向資方預支6萬。110年5月本人收
11 到獎金5萬元，但當下還被扣還2萬元。因為未找到109年12
12 月28資方當日承諾的錄音，所以本人就僅有資料要求延長工
13 時工資等語(見本院卷一第23頁)、原告所提離職信中提及
14 「最後請求：給付足額管理新入台移工之工作獎金」(見本
15 院卷一第129頁)等語足證。

16 (3)查陳灝雖在109年12月28日與原告討論為大立光公司引進新
17 進移工入台時，提及原告理論上是24小時監控，但觀其整體
18 對話脈絡，仍是強調原告可保有睡眠時間，且實際上發生24
19 小時監控可能性不大，甚至強調新進移工若發生現實上之問
20 題，悉由與移工居住之NICO負責處理等語。是原告是否確有
21 24小時均在工作之情事，仍待具體判斷，而非僅由陳灝隻字
22 片語即可認定。又居家上班之工作時間與休息時間界線模
23 糊，業如前述，自應由勞工就其當日有超過正常工時8小時
24 持續工作之事實負舉證責任，本院細譯原告主張如附表所示
25 期間之工作內容，認定原告並未舉證各該日已做滿正常工時
26 8小時，而其所指與移工、甲○○及小蔡之短暫對話為正常
27 工時8小時以外之勞務，難認原告有於附表示日期與時間有
28 延長工時之情事，故原告請求被告給付110年2月19日至110
29 年5月23日平日延長工時工資計37,603元，為無理由，應予
30 駁回。

31 4.原告請求被告給付110年2月19日至000年0月00日間之休息

01 日、例假日及國定假日延長工時工資48,311元部分，有無理
02 由？

03 (1)勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得
04 超過8小時，每週不得超過40小時。」、勞基法第36條第1項
05 規定：「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日
06 為休息日。」。勞基法第24條規定：「雇主延長勞工工作時
07 間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：①延長工作
08 時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以
09 上。②再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
10 額加給3分之2以上。③依第32條第4項規定，延長工作時間
11 者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所
12 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每
13 小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工
14 作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。」。
15 再按勞基法第39條規定：「第36條所定之例假、休息日、第
16 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
17 給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發
18 給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作
19 者，亦同。」。上開所謂工資應加倍發給，係指照給假日當
20 日工資外，再加發一日工資，此乃因勞工於假日工作，即使
21 未滿8小時，亦已無法充分運用假日之故，與同法第32條延
22 長每日工時應依第24條按平日每小時工資額加成或加倍發給
23 工資，係於正常工作時間後再繼續工作，其精神、體力之負
24 荷有所不同，故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規
25 定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理。另按
26 工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21
27 條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基
28 於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成
29 立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如勞
30 工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契約
31 成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，

且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院99年度法律座談會民事類提案第15號研討結果參照）。

(2)依據原告提供其與被告109年12月28日之對話錄音譯文可知，兩造間約定以新進移工人數計酬，管理一人即多給付1,000元作為彌補原告休息日、例假日仍需遠端監控新進移工之對價（見本院卷一第362頁第15行），而兩造就原告每月領有月薪30,000元乙節並不爭執，且原告於勞資爭議調解時自承已領取因管理新入台移工由被告支付之50,000元獎金（見本院卷一第23頁），足見原告之月薪符合當年度最低基本工資之保障（109年之最低基本薪資為23,800元），且於110年5月另領有50,000元之獎金，先予敘明。

(3)查以原告提出之原證6-2、6-3以觀，均為與移工、主管、小蔡之對話訊息或通話秒數，難認其已舉證當日工時。且縱然肯認原告所主張未休之休息日、例假之延長工時及各應領取之延長工時工資，即110年2月20日（14.62小時，應領3,789元）、21日（8.05小時，應領1,008元）、2月27（0.08小時，應領14元）、2月28日（11.02小時，應領1,545元）、3月1日（2月28日適逢原本之例假，依法應行補假，順延至3月1日補假，11.13小時，應領1,569元）、3月7日（7.92小時，應領990元）、3月13日（0.23小時，應領39元）、3月14日（7.90小時，應領988元）、3月20日（11.98小時，應領2,911元）、3月21日（15.92小時，應領2,566元）、3月27日（13.20小時，應領3,3

17元)、3月28日(9.68小時，應領1,281元)、4月2日(兒童節與民族掃墓節同一日時即4月4日，於前一日即4月3日放假，適逢例假日故於4月2日補假，16.75小時，應領2,740元)、4月3日(12.97小時，應領3,239元)、4月4日(13.33小時，應領2,028元)、4月5日(兒童節與民族掃墓節同一日時即4月4日適逢星期日者於次一個上班日補假，12.57小時，應領1,868元)、4月10日(14.60小時，應領3,783元)、4月11日(7.20小時，應領900元)、4月17日(7.38小時，應領1,455元)、4月18日(8.42小時，應領1,069元)、4月24日(11.57小時，應領2,772元)、4月25日(6.43小時，應領804元)、5月1日(2.73小時，應領486元)、5月2日(6.62小時，應領827元)、5月8日(6.27小時，應領1,222元)、5月9日(7.55小時，應領944元)、5月15日(5.08小時，應領976元)、5月16日(5.62小時，應領702元)、5月22日(7.95小時，應領1,573元)、5月23日(7.25小時，應領906元)應領取共48,311元，然原告已領取之工資30,000元及獎金50,000元，均已逾當年度基本工資加計上開休息日及例假日工時換算之延長工資數額，難認被告有尚未給付上開休息日、例假日上班之延長工資之情事，故原告請求被告給付上開休息日、例假日工資計48,311元，洵屬無據。

(六)原告請求被告給付租金6,800元是否有理由？

按受僱人服勞務，因非可歸責於自己之事由，致受損害者，得向僱用人請求，民法第487條之1定有明文。又雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，且調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助，勞基法第10條之1第4款亦有明文。查本件就原告於110年2月19日後於被告擔任之職務內容、工作時間、工作地點之調動，為兩造協商之結果，業如前述。而原告自行考量工作地點後，當場未與被告協議補助住宿津貼，即難事後再請求被告給付。又本件住宿之花費並非原告服勞務所受損害，難依據民法第487條之1作為請求權基礎請求被告賠償，併予敘明。是原告請求被告給付6,800元，難

01 認有據。

02 (七)被告以借款債權主張抵銷，是否有理由？

03 本件原告已減縮110年5月、6月之薪資請求，自行扣除被告
04 主張之借款金額，且本件被抵銷債權既未發生，則被告請求
05 抵銷乙事，即屬無據。

06 五、綜上所述，兩造間之僱傭契約已因雙方同意以資遣之方式，
07 於110年5月20日合意於110年6月4日終止，是兩造間之僱傭
08 契約自110年6月5日已不復存在。從而，原告依勞退條例第3
09 1條請求被告提繳110年6月1日至同年月4日之勞工退休金242
10 元至原告之勞退專戶，為有理由，應予准許。至原告訴請判
11 決確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭契約及勞退條例第6
12 條第1項、第31條第1項等規定，請求判決被告給付110年6月
13 之薪資7,881元，及自110年7月11日起，至清償日止，按週
14 年利率百分之5計算之利息，並應自110年7月1日起至原告復
15 職前一日止，按月於次月10日給付原告30,000元，及各期應
16 給付日之翌日即每月11日起至清償日止，按年息5%計算之利
17 息；被告並應自110年6月5日起至原告復職日之前一日止，
18 按月為原告提繳1,998元至原告之勞退專戶；及依民法第487
19 條、487條之1、勞基法第10條之1、第22條第2項、第24條第
20 1、2項、第39條、第40條，請求被告給付112,077元，均為
21 無理由，應予駁回。

22 六、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
23 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
24 請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1項、
25 第2項亦有明文。本件原告如主文第1項勝訴部分，既屬就勞
26 工之給付請求，所為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條
27 第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告
28 提供相當擔保金額後，得免為假執行。

29 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
30 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

31 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 113 年 7 月 12 日

勞動法庭 審判長法官 黃渙文

法官 董惠平

法官 莊毓宸

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（應附繕本）。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 113 年 7 月 15 日

書記官 劉晴芬

附表

日期與時間	原告舉證之工作內容	是否超過當日正常工時8小時？
110年2月19日 8時至21時	①20時03分至20時04分 與外籍移工往來訊息。 ②19時37分通知NICO飲 水機故障。 ③20時10分與甲○○報 告今日移工狀態，甲 ○○於21時53分回 覆，	未舉證當日已做滿正 常工時8小時，而上 述短暫對話為正常工 時8小時以外之勞 務。
110年2月22日 8時至21時42 分	①20時02分至20時08分 與外籍移工往來訊 息。 ②21時38分至21時42分 甲○○先回應宿舍維 修狀況，原告回報今 日移工狀況。	未舉證當日已做滿正 常工時8小時，而上 述短暫對話為正常工 時8小時以外之勞 務。
110年2月23日 8時至19時19	17時50分移工向原告道 謝，原告於19時19分回	未舉證當日已做滿正 常工時8小時，而上

分	覆外籍移工貼圖訊息。	述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年2月24日8時至19時21分	17時49分開始有移工陸續向原告道謝，原告於19時21分回覆外籍移工貼圖訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年2月25日8時至17時23分	①16時19分原告回覆甲○○先前詢問宿舍水電修復情形。 ②17時14甲○○回覆飲水機修復完畢，並提醒原告收妥單據。 ③17時23分原告回覆甲○○買完衛生紙會到宿舍確認。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話及提及之工作任務為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月3日8時至20時14分	①19時06分移工P0食物照片，原告回覆貼圖。 ②20時11分開始移工P0文及截圖食品照片，請原告隔天去菲律賓商店購買，原告未回應。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月8日8時至19時24分	①17時52分P0出體溫表提醒移工須定時做體溫測量。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工

	②19時24分以貼圖向移工說晚安。	時8小時以外之勞務付出。
110年3月12日 8時至18時21分	18時16時與移工互傳愛心貼圖，並於18時21分傳送擁抱貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月15日 8時至18時41分	原告17時02分傳送大笑貼圖給移工，移工於18時37分回復，原告在於18時41分回覆貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月18日 8時至17時13分	①從13時07分至13時08分傳訊息給小蔡，詢問移工何時到宿舍？ ②16時54分至17時13分跟小蔡回報宿舍部分房間電視故障、無遙控器等情事。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月22日 8時至21時	①12時29分與小蔡通話1分24秒。 ②18時07分與小蔡通話24秒。 ③18時09分跟小蔡通話37秒。 ④移工於20時16分開始傳送貼圖及感謝文給原告，原告於21時回覆貼文。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。

110年3月24日 8時至21時06分	20時54分移工傳送棉被貼圖，原告於21時06分傳送洗澡貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月25日 8時至22時19分	22時09分移工傳訊息問原告中文姓名之英文拼音，原告於22時19分回覆將有司機會載移工前往醫院。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月26日 0時34至19時41分	①0時34分與移工傳送訊息，移工於下午1時30分回覆。 ②原告於19時37分回覆移工，表示有收到其提出希望今天不要再給雞肉跟蛋之要求。 ③13時12分與小蔡通話1分2秒。 ④18時18分與小蔡通話18秒。 ⑤19時33分跟小蔡通話3分01秒。 ⑥19時34分傳送訊息給小蔡表示若是不方便，可以給白飯或鮪魚罐頭。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月29日 1時01分至22	①移工於前一日18時56分詢問原告可否不要	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上

時07分	在其食物中加入筍，原告遲至隔日清晨即3月29日1時1分回答，並於1時19分回覆移工已將其要求跟承辦人反應。 ②移工反映有人敲門，原告於1時12分請移工不要開門並保護自身安全。 ③16時21分傳送訊息給黃小皓平等街8號囑咐其購買衣物柔軟精；19時21分提及有跟移工說明於樓梯間不要喧嘩。 ④移工於21時43分傳訊息與原告，原告於22時07分回覆OK貼圖。	述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年3月31日7時19分至22時10分	①原告於7時19分向移工說早安；移工於7時26分、34分率續回覆。 ②下午20時34分移工詢問是否有傳真；原告於21時59分回覆還未收到。對話於22時10分結束。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年4月1日8時至110年4月	21時59分原告回覆OK貼圖；移工於22時15分提	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上

2日0時30分	到希望自己生日當天可以拿到電話，原告於22時21分回覆。	述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年4月6日8時至18時47分	15時55分移工詢問電信方案、18時15分移工詢問沙拉醬價錢，原告分別回覆，最後回覆時間為18時47分。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年4月7日7時35分至21時32分	①移工於4時48分傳訊息，原告於7時35分回覆OK貼圖。 ②原告於16時06、17時39分傳訊息予移工，移工於17時40分回覆。陸續就餐點種類往來訊息至17時47分。 ③19時29分告知小蔡移工要買的泡麵口味及咖啡包。 ④當日與移工最後傳訊時間為21時32分。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話及交涉為正常工時8小時以外之勞務付出。
110年4月8日7時51分至18時17分	①7時50分與小蔡通話42秒。7時51分跟小蔡通話12秒。8時10分跟小蔡通話12秒。 ②7時52分至8時15分跟移工聯繫接送事宜。 ③16時59分至18時17分與移工討論明天上工事宜。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。

110年4月9日8時至23時01分	22時50分傳送明日天氣預報給移工，最後回覆訊息時間是23時1分之貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月12日7時25分至17時54分	①移工4時41分傳送訊息，原告直至7時25分回覆，此段對話於7時45分結束。 ②移工於17時19分傳送感謝貼圖，原告分別於17時53、54分傳送貼圖回應。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月13日5時38分至17時36分	①移工4時42分傳送訊息，原告於5時38分回電通話30秒。6時21分再度傳送訊息予移工。 ②上午5時36分致電予小蔡(未接)。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月14日8時至22時10分	①17時54分移工傳送訊息，原告於18時43分貼圖回應。 ②移工於21時32分反應沒有收到明天的早餐，原告於22時回應。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。

	③原告於22時與黃小皓平等8街通話25秒。	
110年4月15日 8時至18時56分	①15時26分與移工通訊至17時47分。 ②17時56分傳訊息給NIC 0，甲○○於18時19分回應，原告於18時56分貼貼圖回應。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月16日 8時至21時48分	16時44分開始有數名移工傳送感謝訊息，原告於16時46分文字回應，在於19時54分回應貼圖直至21時48分陸續傳送數個貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月19日 8時至110年4月20日0時07分	①18時跟小蔡通話1分50秒。 ②20時32分開始跟移工傳送訊息，回復1則貼圖、2則文字。隔日0時7分回覆最後1則圖片。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月20日 8時至20時16分	①移工8時47分傳送照片，原告於9時14分回覆。 ②20時16分回覆移工感謝貼文。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月21日 8時至18時	18時回覆移工貼文。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述

		述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月22日 8時至21時53分	21時53分回覆移工貼文	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月23日 3時42分至23時08分	①3時42分與移工通話13秒 ②3時43分至3時44分與移工往來訊息。 ③18時07與小蔡通話2分15秒。 ④18時04分移工傳送訊息，原告18時33分回應，雙方訊息往來至23時08分	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月26日 8時至19時37分	①17時03分連絡小蔡送餐到移工宿舍時帶5支衣架；17時04分與小蔡通話32秒。 ②18時31分移工傳送兩則訊息，原告直到19時37分始回覆貼圖訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月27日 8時至20時55分	①16時23分移工發訊息詢問何時要去醫院，原告17時22分回覆，	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工

	移工感謝後，原告於17時24分回覆貼圖。 ②移工20時14分發問，原告20時52分回應，移工表達感謝後，原告於20時55分以貼圖回應。	時8小時以外之勞務。
110年4月28日 8時至21時46分	①17時57小蔡通話30秒。 ②21時02分發訊息請移工注意與鄰居間的問題；移工於21時36分答應會注意，原告於21時46分回應貼圖。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年4月29日 8時至22時43分	①16時34分至18時42分斷斷續續與移工通訊，共回應四個貼圖與告知明天搭計程車的時間。 ②22時57分打電話給小蔡，小蔡未接。 ③18時28分向甲○○說明尋覓租賃標的的進度，甲○○於18時29分回應。 ④22時43分發文詢問立梅比是從哪個醫院隔離後到平等8街?(甲○○於隔日6時44分回	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。

	應，並表示會幫她問Donna)	
110年4月30日 7時43分至18時06分	①7時43分甲○○回應會幫她問Donna，表示感謝。 ②16時21分至16時22分跟移工通訊息。 ③17時55分開始聯絡甲○○，於17時57分通話1分52秒。於18時06分感謝徐若話，並說已經聯絡到Donna等語。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月3日7時46分至18時46分	①7時46分至7時49分跟移工傳送訊息。 ②17時30分至18時20分跟移工傳訊息。 ③13時31分跟小蔡通話33秒；13時35分跟小蔡通話11秒；18時46分跟小蔡通話32分。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月4日8時至20時55分	①9時08分發送照片。 ②16時29分至16時51分跟小蔡通訊息。 ②20時50分至20時55分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月5日8時至21時56分	①19時10分至19時11分、19時32分至19時42分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工

	②14時58分跟小蔡通話2分58秒、17時56分跟小蔡通話2分56秒、17時59分跟小蔡通話12秒、20時40分跟小蔡通話35秒。 ③16時59分移工傳訊給原告，原告於20時48分回覆。 ④21時03分跟甲○○回報套房的資訊。 ⑤20時41分移工發訊息，原告直到21時56分回覆ok。	時8小時以外之勞務。
110年5月6日5時03分至17時23分	①0000000000 0時03分來電，通話時間為1分6秒。 ②5時6分請移工開門。5時26分移工回應。 ③移工15時55分詢問宿舍地址，原告於16時46、47分回應。 ④16時48分至17時23分跟移工訊息對話。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月7日8時至22時38分	①20時48分、20時50分與小蔡通話。21時19分通知小蔡台灣大道3號無水、飲水機也無水。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。

	②22時19分至22時38分跟移工通訊息。	
110年5月10日 0時51分至21時46分	①0時51分發文問移工問題，至8時6分才有移工回應。 ②17時1、11分移工發訊息，原告至19時06回應。 ③18時33分回覆甲○○問題。 ④21時41分至21時46分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月11日 8時至21時16分	①16時16分傳照片給小蔡；17時33分跟小蔡通話1分9秒。 ②19時25分至21時16分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月13日 8時至18時	①17時26分至17時27分跟移工通訊息。 ②16時50分至16時58分跟小蔡通訊。 ③17時34分至18時跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月18日 8時至20時39分	20時11分至20時39分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月19日	17時37分至18時06分跟	未舉證當日已做滿正

8 時至 08 時 06 分	移工通訊息。	常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月20日 8時至23時18分	①17時15分請小蔡帶移工去掃QR碼並加入群組。18時47分、19時29分、21時30分分別跟小蔡通話14、18、21秒。 ②21時34分至23時18分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。
110年5月21日 8時至22時31分	①17時33至17時39分跟移工通訊息。 ②22時09分至22時31分跟移工通訊息。	未舉證當日已做滿正常工時8小時，而上述短暫對話為正常工時8小時以外之勞務。