

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第40號

原告 阮翠十

訴訟代理人 林泓帆律師

被告 張培伶即辰安護理之家

訴訟代理人 劉家延律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣196元，及自民國113年6月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣196元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告到職日為民國110年4月15日，至同年10月15日間約6個月期間，因疫情關係，每日工作12小時，吃飯、休息都在病房內，如有病人要服務，即要立即提供服務，每日又要提早10分鐘交班後才下班，及交班10分鐘後才下班，故每日實際工作時間為12小時又20分，但被告每日僅計加班1小時予原告。嗣被告於111年11月1日以業務緊縮為由解僱原告，然被告未依勞動基準法（下稱勞基法）第11條規定提示業務緊縮之財務報表，向勞工局陳報後獲准，即逕行違法解僱原告，未依法給予原告預告期間找新雇主，亦未給付資遣費。關於轉換雇主，那時仲介和被告已經討論好了，當時原告在睡覺，被叫起來馬上給原告簽，是仲介要求簽轉換雇主，如果不簽就要回越南，因原告到臺灣工作要付一大筆錢，所以不得不簽。爰依兩造間之勞動契約

01 及勞基法關於加班費之規定，請求被告給付原告下列金  
02 額：

03 1. 自111年11月1日起至112年9月27日止期間（計330日）按  
04 基本工資計算之薪資新臺幣（下同）288,100元（計算方  
05 式： $330\text{日}\div 30=11\text{個月}$ ， $25,250\text{元}\times 2\text{個月}=50,500\text{元}$ ， $2$   
06  $6,400\text{元}\times 9\text{個月}=237,600\text{元}$ ， $50,500\text{元}+237,600\text{元}=28$   
07  $8,100\text{元}$ ）。

08 2. 短給之薪資15,600元：

09 依兩造間之勞動契約，應扣除之膳宿費為每月2,500元，  
10 然員工每月都會給被告現金4,000元，每月遭多扣1,500  
11 元。至於被告提出之切結書並非原告自願簽署，是老闆要  
12 求原告才簽的，在越南簽合約時約定2,500元是所有費  
13 用，但到臺灣後老闆就要求原告多付1,500元。

14 3. 110年4月至111年10月之加班費496,327元：

15 (1)平日加班費208,271元（均以每日加班4時20分計）：

16 ①110年之平均時薪為100元，則每日加班費為657.11元  
17 【 $100\text{元}\times (1.34\times 2+1.67\times 2.33)=657.11\text{元}$ 】。自1  
18 10年4月6日至110年12月31日，平日加班共189日（見  
19 本院卷第271、272頁附表），此段期間加班費共計12  
20 4,193元，扣除被告已付23,584元，尚應付100,609  
21 元。

22 ②111年之平均時薪為105元，則每日加班費為689.9655  
23 元【 $105\text{元}\times (1.34\times 2+1.67\times 2.33)=689.9655\text{元}$ 】。  
24 自111年1月1日至111年10月31日，平日加班共201日  
25 （見本院卷第272、273頁附表），此段期間加班費共  
26 計138,682元，扣除被告已付31,020元，尚應付107,6  
27 62元。

28 (2)假日加班費288,056元（均以每日加班12時20分計）：

29 ①110年之平均時薪為100元，則每日加班費為2,426.11  
30 元【 $100\text{元}\times (1.34\times 2+1.67\times 6+2.67\times 4.33)=2,42$   
31  $6.11\text{元}$ 】。自110年5月1日至110年12月31日，假日加

01 班共52日（見本院卷第274頁附表），此段期間加班  
02 費共計126,158元，扣除被告已付30,480元，尚應付9  
03 5,678元。

04 ②111年之平均時薪為105元，則每日加班費為2,547.41  
05 55元【 $105\text{元} \times (1.34 \times 2 + 1.67 \times 6 + 2.67 \times 4.33) = 2,54$   
06  $7.4155\text{元}$ 】。自111年1月1日至111年10月31日，假日  
07 加班共91日（見本院卷第274、275頁附表），此段期  
08 間加班費共231,814元，扣除被告已付39,436元，尚  
09 應付192,378元。

10 (三)原告因遭違法解僱並退勞、健保，無法請求父親過世之勞  
11 工喪葬津貼79,200元，及因生殖系統手術切除兩側J管之  
12 殘廢失能給付)52,800元（失能等級為13級，給付日數60  
13 日， $880\text{元} \times 60\text{日} = 52,800\text{元}$ ）及醫療費約9萬元，合計為2  
14 22,000元，依勞工保險條例第72條第1項後段規定，請求  
15 被告賠償之。

16 (四)被告在原告轉換新雇主期間，謊報原告逃跑，經原告向行  
17 政院勞動部（下稱勞動部）、行政院訴願委員會申訴，並  
18 獲勞動部重為審查後，准予撤銷原廢聘許可及逃跑之通  
19 報。原告遭被告謊報逃跑，期間每天不敢出門，怕被抓回  
20 母國，精神受到極度壓力，惶惶不可終日，健康權受嚴重  
21 侵害，爰依民法第184條第1項前段規定，請求精神慰撫金  
22 50萬元。

23 (三)聲明：被告應給付原告1,410,144元，及自起訴狀繕本送  
24 達之日起，至清償日止，按年息百分之5計算之利息（原  
25 告請求之各項目金額合計為1,522,027元，超出其聲明請  
26 求之金額，經本院闡明後，原告表明仍維持起訴聲明之金  
27 額，見本院卷第279頁）。

## 28 二、被告則以：

29 (一)原告自110年3月14日入境臺灣，完成集中檢疫及自主管理  
30 後，於110年4月5日由仲介公司即裕群國際開發有限公司  
31 （下稱裕群公司）人員及翻譯偕同至被告機構報到，原告

01 之職務為看護工，從事機構收容者日常照顧等工作。被告  
02 所僱之看護工均需配合輪調排班，被告於每位看護工到職  
03 日均會以「外籍照服員排班班別輪班時程表」向員工說明  
04 告知。被告於原告110年4月5日到職起至110年8月底，均  
05 安排原告上白班，110年9月起才安排原告上夜班。惟被告  
06 因人力調動，希望原告改調白班，遂於111年11月1日請仲  
07 介公司業務代表及翻譯老師至被告機構向原告表達調派白  
08 班事宜，惟原告聽聞後不願接受，並當場表示想轉至工廠  
09 工作，因加班機會多，可多賺一點錢。因原告不願配合輪  
10 調排班，乃主動提出終止與被告之勞動契約，被告係在原  
11 告要求下將其辦理轉出，合意終止勞動契約，並將原告退  
12 勞健保。原告曾於112年間以相同事由向被告提起訴訟

13 （本院112年度勞訴字第118號，嗣因原告二次未於期日到  
14 庭而視為撤回起訴），被告因不解為何原告會以「業務緊  
15 縮」事由作為爭議開端，而向仲介公司探詢後，始知仲介  
16 公司向勞動部勞動力發展署跨國勞動力事務中心通報外籍  
17 勞工轉換雇主時，一向是勾選「其他不可歸責於受聘僱外  
18 國人之事由者：業務緊縮」，然被告並不知悉仲介公司以  
19 此事由將原告轉換新雇主；尤有甚者，仲介公司於被告收  
20 到調解通知書時，主動表示會代被告出席調解會，被告以  
21 為仲介公司係為出面澄清，然其竟於調解會代被告表示願  
22 補償原告26萬元，使被告蒙受冤屈，所幸當日調解未成  
23 立，被告就此已向仲介公司請求損害賠償並達成和解。是  
24 以，原告主張被告不當解僱並非事實，其據此請求被告給  
25 付解僱期間之工資、喪葬津貼、失能給付及醫療費等，並  
26 無理由。

27 （二）原告來臺至被告機構工作前，早經由仲介公司提供一紙切  
28 結書，其上載明雇主除依法得向外籍勞工扣取每月因提供  
29 住宿之膳宿費2,500元之外，若外籍移工同意每月使用水  
30 電費及生活用品之需求均由雇主提供及購買者，外籍移工  
31 同意每月另外付給雇主1,500元，是原告主張依兩造勞動

01 契約膳宿費應扣2,500元，但卻被扣款4,000元云云，亦非  
02 真實。

03 (三)原告請求加班費並無理由：

04 1. 被告為得使用4週變形工時之行業，即得在4週內安排讓員  
05 工有4日例假日、4日休息日下，且在14日內至少安排例假  
06 日即屬合法；又勞基法規定可放假之國定假日為每年12  
07 日，為便利計算，被告機構之勞雇雙方同意將此12日國定  
08 假日平均分配於12個月份，使每月都有1日的國定假日可  
09 放假，故被告機構之員工除每4週依法會有4日例假日、4  
10 日休息日外，亦會分配1日國定假日，即每月至少有9日休  
11 假日，倘有休息日加班，被告必會給予加班費。原告係自  
12 110年4月6日開始打卡上班，到職第1個月並無加班情形，  
13 於原告到職之當月底即110年4月30日，原告請班長阮氏合  
14 轉述希望能跟其他人一樣每月能多加班，自110年5月起，  
15 原告於平日每日正常工時下加班1小時（即工作9小時），  
16 於假日則有3日休息日加班8小時，且原告均有領到被告所  
17 給付之3日休息日加班費及平日加班1小時之平日加班費，  
18 倘適逢當月僅有30個日曆天者，被告亦從優以22小時給付  
19 平日加班費。縱111年起基本薪資已提高至25,250元，除  
20 平日每小時工資提高至105元外，計算方式均不變，且被  
21 告所提供之出勤紀錄及工資清冊等文件，亦提呈經勞動部  
22 審查。且原告於111年6月12日至6月18日確診新冠肺炎休  
23 假7天，除原告休假期間工資照給之外，原告確診當月僅  
24 於平日加班14日（共14小時），被告仍從優給予22小時之  
25 平日加班費，可見被告對待外籍看護工寬厚。

26 2. 被告設有員工宿舍，所聘僱員工均按契約所約定時間為出  
27 勤、休息，且休息時間均係外籍看護回到其宿舍內休憩，  
28 並非停留於工作處所。原告辯稱其每日工作11小時，被告  
29 僅給予1小時加班費，且其每日工作12時20分，即平日每  
30 日加班4小時20分、假日每日加班12小時20分等語，並不  
31 可採。證人阮氏合雖有提到會提早10至15分鐘交班，其乃

01 個人自主性的行為，並無規範、亦無罰則，該時間亦合於  
02 一般就職經驗法則，例如公司規定8時30分上班，吾人早  
03 到10至15分鐘，亦在合理範圍內，並非被告機構強行規  
04 定，被告並無短發加班費。

05 3. 另原告前向勞工局檢舉被告有多項違規，經勞工局勞動檢  
06 查後，被告僅有因誤認「夜班津貼」非工資而未將其併入  
07 工資作為計算加班費之違失，並無其他違反勞動法規之情  
08 事。被告嗣亦將夜班津貼併入工資，重新計算並已給付短  
09 給原告之加班費13,074元。

10 (四)兩造終止勞動契約後，原告同時向仲介公司請假，表示伊  
11 會前往嘉義，並留下地址及聯絡電話給仲介公司，仲介公  
12 司亦告知原告每週須回仲介公司辦理報到請假事宜，及提  
13 醒原告要保持聯絡，如果讓仲介公司找不到的話，因擔心  
14 安危也會通報逃逸，此均記載於仲介公司之雙語客戶服務  
15 表內。

16 (五)聲明：

17 1. 原告之訴駁回。

18 2. 如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

19 三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第433、434頁）：

20 (一)原告受僱於被告擔任辰安護理之家看護工，兩造訂立如本  
21 院卷第131至142頁之勞動契約（下稱系爭勞動契約），約  
22 定僱傭期間為2年6月1日，即自原告入境臺灣之110年3月1  
23 4日起至112年9月15日止，月薪則按最低基本工資計付。

24 (二)本院卷第151頁之客戶服務表上之原告簽名為原告親簽。

25 (三)被告所委託之裕群公司於111年11月1日，代被告以「業務  
26 緊縮」為由，向勞動部為原告轉換雇主之申請（被告辯稱  
27 兩造為合意終止僱傭關係，「業務緊縮」事由為裕群公司  
28 自行勾選）。

29 (四)裕群公司以被告名義，以原告於①112年1月16日至18日、  
30 ②112年11月21日至23日間失聯為由，向勞動部為2次「外  
31 國人連續曠職3日失去聯繫」之通知。

01 (五)被告於112年10月16日補發110年9月至111年10月之加班費  
02 合計13,074元予原告(明細見本院第207頁表格)。

03 四、得心證之理由：

04 (一)按民事事件涉及外國之人、地、物等涉外成分，為涉外民  
05 事事件，法院應依當事人所提出之法律事實，進行法律關  
06 係性質之定性，以決定應適用之準據法。次按法律行為發  
07 生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用  
08 之法律。關於由侵權行為而生之債，依侵權行為地法。涉  
09 外民事法律適用法第20條第1項、第25條第1項分別定有明  
10 文。查本件原告為越南社會主義共和國籍之外國人，本件  
11 具涉外因素，屬涉外民事事件。原告係依系爭契動契約、  
12 侵權行為及勞工保險條例第72條第1項(性質上為特殊侵  
13 權行為之規定)為本件請求，而系爭契約第十六條第2項  
14 約明：「契約發生爭議時，雙方同意依中華民國相關法令  
15 或仲裁法規定處理……」；又原告主張之侵權行為地均  
16 在我國，則依上開規定，本件應以中華民國法律為準據法，  
17 先予說明。

18 (二)關於原告請求被告給付111年11月1日後之薪資，及依勞工  
19 保險條例第72條第1項規定，請求被告賠償原告所受未領  
20 得喪葬津貼、失能給付及所支出醫療費之損害部分：

21 1. 被告所委託之裕群公司固於111年11月1日，代被告以「業  
22 務緊縮」為由，向勞動部為原告轉換雇主之申請(見本院  
23 卷第161至164頁之申請文件)，然原告所親簽、填表日期  
24 為111年11月1日之裕群公司客戶服務表上，以中越雙語記  
25 載：「服務事項：其他事項：①工作態度不佳，無法配合  
26 排班，經溝通輔導後。②工人要求轉出，今天會帶回公司  
27 安置辦理轉出事宜。③如果要請假或辦理轉換相關事宜，  
28 需找葉小姐0936XXXXXX辦理。」等語(見本院卷第151  
29 頁)。是關於兩造勞動契約之終止原因，存有相異之書面  
30 記述。

31 2. 經於上開客戶服務表「服務人員」欄簽名之證人葉品均到

01 庭證稱：我是裕群公司的業務經理，公司業務是為機構從  
02 國外引進外勞，或是從臺灣承接，辰安護理之家是我們公  
03 司的客戶，原告是裕群公司110年3月14日引進的，我們每  
04 月都會帶一位通譯去服務；系爭服務表是當天我去服務機  
05 構，是排班問題，機構要幫原告排白班，原告拒絕做白  
06 班，我們由通譯跟她溝通，因為她們國外入境都有簽同意  
07 由機構安排班別，原告還是說不要做白班，幫她轉換僱  
08 主，經過溝通之後沒辦法，我們就讓她先轉換雇主，因為  
09 他自己要求，雇主也同意她轉換，溝通失敗後就請她簽這  
10 份文件，她同鄉也很高興的幫她整理行李，我就帶她回公  
11 司安置；（問：原告是自己要轉換雇主，為何161頁勾選  
12 業務緊縮而終止勞動契約？）要問公司文書的行政人員，  
13 不是我負責的等語（見本院卷第288至291頁）。證人阮氏  
14 合則證稱：我現在在辰安養老院做看護，到明年（114  
15 年）4月在臺灣工作就滿10年，在辰安護理之家工作9年  
16 多；原告有來我們辰安護理之家工作，現在已經離開；  
17 （問：原告為何離開？）調班請她做白班，她不要，為什  
18 麼離開我不知道，她不要做很開心，我們幫她整理東西，  
19 仲介來跟她溝通，她說不要做白班，仲介就帶她回去他們  
20 公司，她要去工廠賺很多錢，我在裡面當班長，她有事情  
21 都是找我轉達給老闆，所以我知道，她有說她想去工廠賺  
22 5、6萬元，我有看到原告跟老闆說不要做等語（見本院卷  
23 第281至284頁）。上開二位證人所證稱原告離職之緣由、  
24 過程，均與前開客戶服務表上原告因不願配合排班，要求  
25 轉出之記載相符；則被告辯稱係原告因不願配合排班而要  
26 求轉換雇主乙節，已非無憑。

- 27 3. 另證人林修如證稱：我在108年12月2日到112年間任職於  
28 裕群公司，該公司是申請外籍移工，我負責文書上的申  
29 請，辰安護理之家是我們的客戶，我們會持有辰安護理之  
30 家的大小章，有時候文書上要用印，所以請辰安護理之家  
31 授權給我們；我與原告本人沒有接觸過，只接觸過她的文

01 書作業，在歸檔時有看過本院卷第151、155頁2份客戶服  
02 務表，有經手本院卷第161至166頁的文件（即外國人申請  
03 轉換雇主及曠職通報之申請文件），這些業務是如果工人  
04 不想要這份工作，或雇主不想要這個工人，就會請我們終  
05 止僱用關係，後面這份是如果逃跑聯絡不到工人就會通  
06 報；本院卷第161頁勾選第5項（即「業務緊縮」事由）是  
07 因為我們電腦只有這個選項；（問：151頁是因為排班問  
08 題原告要求轉出，勞工要轉出跟業務緊縮好像無關，跟第  
09 161頁不符？）因為我們的電腦系統是舊的，沒有辦法勾  
10 選其他的選項；（問：所以不管終止勞動契約的原因是什  
11 麼，你們申請的時候，一律都勾業務緊縮嗎？）當時是這  
12 樣，我們被告知就是只能這樣，我們真的沒有在改這個東  
13 西，都是系統怎麼做，我們就怎麼做等語（見本院卷第29  
14 8至306頁）。而原告與裕群公司曾於113年3月8日，訂立  
15 內容為：「茲就越南籍員工阮翠十與甲方公司（即被告）  
16 間本為合意終止勞動契約，然為乙方公司（即裕群公司）  
17 所屬業務人員於官方文件勾選因甲方業務緊縮而致生勞資  
18 爭議案件，致使阮翠十向甲方提告，甲方受有損害一事，  
19 經甲、乙方達成協議條款如後，俾資共同遵守：壹、乙方  
20 願給付甲方新臺幣80,000元整……。貳、甲方拋棄對乙方  
21 之其餘民、刑事請求權；惟日後若阮翠十再就本事件（11  
22 2年度勞訴字第118號）相關內容對甲方提起爭訟，除甲方  
23 委任律師出庭等費用，乙方應為償還外，若甲方受有損害  
24 者，乙方亦應為賠償甲方，不得異議。」之和解書，有該  
25 和解書附卷可參（見本院卷第171頁）。自證人林修如之  
26 證述及上開和解書之內容，可知裕群公司於代被告向勞動  
27 部為原告轉換雇主之申請時，確有不問兩造間勞動契約實  
28 際終止原因為何，即逕自勾選「業務緊縮」作為申請事由  
29 之情，嗣後更為此與被告訂立和解契約，同意賠償被告8  
30 萬元，並負擔日後被告因此遭原告提起訟爭而生費用及可  
31 能之賠償金額。倘被告確係以「業務緊縮」為由解僱原

01 告，衡情裕群公司當不致於有此自承錯誤，並願簽署不利  
02 於己之和解契約之舉。是以，綜合證人葉品均、阮氏合、  
03 林修如之證述、原告於以中越雙語記載「工人要求轉出」  
04 之客戶服務表上簽名及裕群公司自承申請轉換雇主事由勾  
05 選有誤並以上開和解書承諾賠償被告因此所生之損害等  
06 情，已足使本院認被告辯稱兩造係於111年11月1日合意終  
07 止勞動契約，而非被告以「業務緊縮」為由解僱原告乙  
08 情，確屬真實。

09 4. 原告雖另稱是仲介要求伊簽署轉換雇主，如果不簽就要回  
10 越南，故伊不得不簽等語，似有主張係遭脅迫始於本院卷  
11 第151頁之客戶服務表上簽名之意。然原告上開主張，與  
12 證人葉品均、阮氏合所稱「原告要求轉換雇主」、「原告  
13 想去工廠賺錢」等情相悖，況縱認仲介人員曾對原告表示  
14 「不轉換雇主就要回越南」等語，亦可能僅是在向原告說  
15 明倘其於兩造勞動關係終止後不另尋雇主，恐將喪失原得  
16 居留於我國境內之原因而已，尚難認此屬不法危害之言語  
17 或舉動。原告復未能舉證證明其有何因受脅迫致其為原本  
18 不欲為之意思表示之情，其上開主張自難採憑。

19 5. 從而，兩造間之定期勞動契約，已於111年11月1日因合意  
20 終止而提早消滅，被告自斯時起，已無給付原告薪資及為  
21 原告投保勞工保險之義務，則原告依勞動契約之法律關  
22 係，請求被告給付自111年11月1日起至112年9月27日止之  
23 薪資，及以被告未為原告投保勞保為由，依勞工保險條例  
24 第72條第1項規定，請求被告賠償原告所受未領得喪葬津  
25 貼、失能給付，及支出醫療費之損害，均屬無據，不應准  
26 許。

27 (二)關於原告請求給付短給工資15,600元部分：

28 兩造就原告受僱於被告期間，除依系爭契約所定原告  
29 因雇主提供膳宿所需支付之2,500元膳宿費外，原告尚另  
30 按月支付1,500元予被告乙節，固無爭執，然被告否認此  
31 1,500元為短付之薪資，辯稱此1,500元係因水電費及生活

01 用品由被告提供，經原告同意另行支付予被告之費用，並  
02 提出經原告簽名於上，以中越雙語記載，內容為：「依照  
03 勞動契約內容及勞基法規定，外籍移工在台灣工作期間，  
04 雇主應提供住宿並每個月得向每一位外籍移工扣除2,500  
05 元之膳宿費，本人已了解並沒問題。另外，因本人每個月  
06 都有使用水電及生活用品之需求（本人所使用之水電及生  
07 活用品皆為雇主提供及購買），因此本人同意每個月另外  
08 付給雇主水電費及生活用品費用為1,500元，決無異議。  
09 （外籍移工生活用品清單如附件）」之切結書1紙為證  
10 （見本院卷第317、318頁）。原告亦不否認其有簽署上開  
11 切結書（見本院卷第432頁）。則依上開切結書之內容，  
12 可認被告主張其收取之1,500元係經原告同意支付之水電  
13 費、生活用品費乙情，應屬真實。原告雖另主張水電費及  
14 生活用品費應包括在系爭勞動契約所定之2,500元膳宿費  
15 中，然系爭勞動契約第四條僅約被告應提供原告合理、安  
16 全、適合日常生活休息之住宿環境及每日三餐膳食，並未  
17 明確約定水電費、日常生活用品等費用亦應全由雇主負  
18 擔。又原告雖主張其簽署該切結書非出於自願，然經本院  
19 詢問原告簽署切結書是否出於被詐欺或脅迫，原告僅覆稱  
20 「那時候老問說別人都願意簽，為何你不願意簽，因為我  
21 跟另外一位回越南的同事都不願意簽，老問就問我們為何  
22 不願意簽」等語（見本院卷第433頁），自原告陳述之情  
23 節觀之，亦無法認為其意思表示有不自由之情形。此外，  
24 該切結書所載之簽立日期為110年3月12日，斯時原告尚未  
25 入境我國，則原告所稱遭「老闆」即被告要求簽立切結書  
26 乙情是否屬實，頗有疑問。原告復未能另行舉證證明其有  
27 何因受詐欺或脅迫致簽署切結書之情，其上開主張自難採  
28 憑。從而，兩造間既有原告應按月支付被告1,500元水  
29 電、生活用品費用之約定，則被告按月向原告收取之1,50  
30 0元，自非薪資之短付。原告依兩造間之勞動契約，請求  
31 被告給付短付薪資15,600元部分，亦難認有據，無從准

01 許。

02 (三)關於原告請求加班費部分：

- 03 1. 依勞基法第36條第2項第3款規定，依第30條之1規定變更  
04 正常工作時間者，勞工每2週內至少應有2日之例假，每4  
05 週內之例假及休息日至少應有8日。不受勞工每7日中應有  
06 2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日之限制。被告  
07 辯稱其適用4週變形工時，並與包括原告在內之員工約定  
08 將應放假之紀念日、節日及勞動節等12日假日平均分配於  
09 12個月份，使每月均有1日國定假日可放假等情，業據被  
10 告提出勞資會議紀錄、請求書各1紙為憑（見本院卷第14  
11 3、149、150頁），且此種採4週變形工時及每月1日國定  
12 假日之休假方式，亦與證人阮氏合所稱每月有9日休假日  
13 等情相符（見本院卷第287頁），堪信為真實。而例假及  
14 休息日，得由勞雇雙方於不違反現行規定情形下，依照  
15 事業單位營運特性及勞工的需求自行約定，並未限制僅  
16 能安排於星期六、日。被告為養護中心，需提供住民連  
17 續不間斷之看護服務，自有藉由排班輪值之方式，使其所  
18 雇看護工於星期六、日提供勞務之需求，實難想像其會獨  
19 與原告成立以星期六、日作為例假及休息日之特別約定，  
20 原告亦未另行舉證證明其有與被告達成以星期六、日作為  
21 例假及休息日之約定；此外，兩造間既有將12日國定假日  
22 平均分配於12個月份，亦即將國定假日與工作日對調之約  
23 定，則縱原告於原本之國定假日工作，亦不能認係於休假  
24 日加班。是以，原告將110年5月起至111年10月止間各月  
25 份中原告有打卡紀錄之原國定假日、星期六或星期日均列  
26 為休假日並請求假日加班費部分，已有誤解，合先說明。
- 27 2. 按「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間  
28 內經雇主同意而執行職務。」，勞動事件法第38條定有明  
29 文。又勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，僅就每  
30 日及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工  
31 時之給付等為規定，勞基法第24條、第30條至第35條可資

01 參照。而所謂工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，  
02 於雇主之設施內或雇主指定之場所提供勞務或受令等待提  
03 供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。休息  
04 時間為勞工得自由運用之時段，非屬工作時間，除非事實  
05 上雇主未予勞工休息，未允勞工得脫離指揮監督，猶要求  
06 勞工於職場待命或提供勞務，始屬工作時間。原告固主張  
07 其於吃飯、休息時間仍需為病人服務，且於輪班開始時需  
08 提早10分鐘交班，於結束時需10分鐘後才下班，致每日  
09 （包括於休假日加班時）工作時間長達12小時20分，並以  
10 此為由請求被告給付短付之加班費，然查：

11 (1)依被告所提出之原告110年4月至111年11月間攷勤表

12 （打卡紀錄）所示（見本院卷第175至188頁），原告係  
13 於110年4月6日開始提供勞務，於110年4月間之工作時  
14 間為每日6時至12時，14時至18時，合計為8小時；於11  
15 0年5至8月間，單日最長之工作時間為每日8時至11時30  
16 分，14時至18時，18時30分至20時，合計為9小時；於1  
17 10年9月至離職止，單日最長之工作時間為每日20時至0  
18 時，隔日2時至6時，7時至8時，合計亦為9小時（上、  
19 下班之打卡時間均偶有晚1、2分鐘之情形，此屬常態，  
20 不影響本院之認定）。是依此攷勤表所示出勤紀錄，尚  
21 無法認為原告有於休息時間仍需工作，及於值班時間始  
22 末各延長10分鐘工作時間之情形。

23 (2)證人阮氏合到庭證稱：我們排班有護理長排，有白班、  
24 晚班，休息時間可以離開病房，離開時病人有人輪，我  
25 們會輪班，休息會有另一班照顧老人，可以回宿舍休  
26 息；（問：辰安護理之家有無要求交班要提早來，下班  
27 要晚一點下班？）我們都是10至15分鐘前去交班，沒有  
28 太早，打卡自己上班自己打；（問：證人證述上班會提  
29 早10至15分鐘交班嗎？）因為我們住在宿舍，吃飯都在  
30 那邊的食堂，交班只是口頭，沒有書面，公司也沒有要  
31 求我們什麼時候交班，交班的時候如果病患有問題要提

01 醒下一班的人，大概交班時間要1至2分鐘，如果沒有問  
02 題就沒有交流等語（見本院卷第285至287、410、411  
03 頁）。是自證人阮氏合上開證述，亦難認原告有無法自  
04 由運用休息時間，仍需待命或提供勞務之情形。此外，  
05 自被告所提出之「外籍照服員排班班別輪班時程表」觀  
06 之（見本院卷第145至147頁），被告之「白班人員」分  
07 為2班，「晚班人員」則分為3班，白班、晚班不同班別  
08 之休息時間均互相錯開，亦即其中1班人員休息時，同  
09 一時段均尚有他班人員輪值工作中，此亦與證人阮氏合  
10 所述情節相符。則依被告之排班時段安排以觀，應尚不  
11 至於發生因養護中心住民無人照管，致看護工需於休息  
12 時間持續提供照護服務之情形。是依目前所呈現之證  
13 據，尚無法使本院信原告主張其於休息時間仍需待命或  
14 服勞務，及依被告要求需提早、延後10分鐘上、下班等  
15 情為真實，原告之實際工作時間，仍應以上開攷勤表之  
16 記錄為準。原告雖另主張上開攷勤表並非伊親自打卡云  
17 云，然此與證人阮氏合所證稱係由員工自行打卡等情不  
18 符，復為被告所否認（見本院卷第253、254、256、287  
19 頁），原告復未另行舉證以實其說，其上開主張自無足  
20 採信。

- 21 3. 從上開攷勤表所示出勤紀錄，可知原告於上開期間，除依  
22 兩造約定分配至各月份之1日國定假日外，每月實際放假  
23 之例假、休假日合計日數，於110年4月、111年10月份為7  
24 日，110年5至9月份、110年11月至111年7月份、111年9月  
25 份則均各為5日，111年8月份為6日（每月例假則至少為4  
26 日）。再經本院以被告所提出之原告110年4月至10月份薪  
27 資表（見本院卷第189至195頁）與上開攷勤表互核，該薪  
28 資表記載原告在110年5月至111年7月、111年9月等月份，  
29 於休假日加班3日、每日8小時，111年8月份於休假日加班  
30 2日、每日8小時，111年10月則係於休假日加班3日，其中  
31 2日為8小時，另1日為4小時；將該薪資表所計載之休假日

01 加班日數與攷勤表所示例假、休假日日數合計後，並無違  
02 反勞基法所定採4週變形工時勞工每2週內至少應有2日之  
03 例假，每4週內之例假及休息日至少應有8日之規定。又關  
04 於加班費之計付，除111年5月份計算有誤外（詳下述），  
05 被告均已按出勤紀錄所示平日加班1小時、休息日加班8小  
06 時之時數，依系爭契動契約第五條約定之標準（依該條越  
07 南文字之記載，平日加班費於2小時以內者，按時薪加給  
08 1.34倍，超過2小時者加給1.67倍；平日加班在2小時以內  
09 者，時薪另再加給1.34倍，超過2小時者另再加給1.67  
10 倍，略優於勞基法第24條第1項之規定），計付加班費予  
11 原告；嗣被告因漏未將夜班津貼加計至原告工資以計算每  
12 小時工資額，而於112年10月16日補發加計夜班津貼重新  
13 計算後之110年9月至111年10月加班費差額13,074元予原  
14 告，可認原告除下述111年5月份加班時數認定錯誤之部分  
15 外，並無原告所稱短給加班費之情形。惟111年5月份薪資  
16 表係記載原告於該月份於休假日加班3日，每日8小時，然  
17 依當月份攷勤表之記載，原告於該月工作日數為25日（包  
18 括自111年5月31日20時起至翌日111年6月1日8時之9小  
19 時），其中工作時數為9小時者為22日，8小時者僅2日；  
20 被告既於原告111年5月份薪資表記載原告於該月休息日加  
21 班3日，可推知工作時數為9小時的22日中，應有1日為休  
22 息日，亦即原告於該月份之休息日加班日數3日中，應有2  
23 日之加班時數為8小時，所餘1日則為9小時。則被告以8小  
24 時核計此休息日之加班時數，自有短付1小時加班費之疏  
25 漏。而依原告當時之月薪25,250元，再加計當月份夜班津  
26 貼3,000元後，可知原告該月份於休息日延長工作時間在2  
27 小時以上者，每小時之加班費為196元【計算式：〈（25,  
28 250元+3,000元）÷30÷8〉×1.67=196元，元以下四捨五  
29 入】。是原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付加班  
30 費196元，為有理由，應予准許。逾此範圍之加班費請  
31 求，則屬無據。

01 (四)關於原告以遭謊報逃逸由為請求損害賠償部分：

02 1. 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
03 任，民法第184條第1項前段定有明文。又侵權行為，須以  
04 故意或過失不法侵害他人之權利，而使他人受有實際損害  
05 為成立要件，若其行為並無故意或過失，即無賠償之可  
06 言。次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證  
07 之責任，就侵權行為言，被害人應就行為人因故意或過  
08 失，不法侵害其權利之事實負舉證責任。又受聘僱之外國  
09 人有連續曠職3日失去聯繫或聘僱關係終止之情事，雇主  
10 應於3日內以書面載明相關事項通知當地主管機關、入出  
11 國管理機關及警察機關。此為就業服務法第56條第1項前  
12 段所明定。

13 2. 原告固主張被告故意謊報其逃逸，致其健康權受有損害，  
14 然證人葉品均就此證稱：當天（指同意轉換雇主當日）原  
15 告就要請假出去，拍她安置的地點在嘉義市文化路，外出  
16 日期111年11月1日，當時她說大概要兩個禮拜的時間，她  
17 想要去找朋友幫她找工廠的工作，我會跟她說一些請假之  
18 規定，如果有雇主，請她要回來，如果有媒合，隨時通知  
19 她，她就要回來報到；我請她11月14日回來，她有回來，  
20 21日也有回來，可是25日要她回來的時候，她就沒有回  
21 來。12月12日是她最後一次回公司的時間，我有告訴她9  
22 日、16日要媒合，她答應我9日要回來，媒合也沒有回  
23 來；我有用LINE打電話給她，她也不接，就偶爾給我回個  
24 簡訊，她要求我提供她資料、轉出的證明，我有傳給她，  
25 我有在LINE上面跟她講麻煩妳16日回來，如果沒回來，要  
26 請公司報妳逃逸；第一次通報是112年1月19日寄出的，原  
27 告在當天晚上7點半才傳了一張很模糊的請求來；二次曠  
28 職通報的實際通報人是裕群公司，但我們有通知機構（指  
29 辰安護理之家）等語（見本院卷第292至295頁）。證人林  
30 修如則證稱：逃逸的通報文件是我處理的，負責聯絡原  
31 告，回報找不到原告的人是葉品均，本院卷第333至337頁

01 附位置資訊的照片是工人提供給我們的住宿地點，照片是  
02 裕群公司員工郭錦雯提供的，因為我們要3天的紀錄才能  
03 通報；第二次通報是因為工人都沒有跟我們聯繫，我們擔  
04 心工人安危，我們問勞動部是否可以第二次通報，勞動部  
05 說如果有失聯3天就可以，我們才做第二次等語（見本院  
06 卷第301、302頁）。是從上開二位證人之證述，於原告離  
07 職後負責與原告保持聯繫、確認原告行蹤者，為裕群公  
08 司；被告既委託裕群公司代為處理聘用外籍勞工相關事  
09 實，縱其同意裕群公司以其名義為失聯通報，衡情亦應係  
10 因信賴裕群公司所回報之原告失聯情形而為，尚難認被告  
11 有明知原告並未失聯，仍為失聯通報之故意存在。

12 3. 況且，從證人葉品均所提供之切結書、嘉義市東區文化路  
13 722巷103弄146附1門牌照片、附GOOGLE位置資訊之3紙尋  
14 人啟事張貼照片、其與原告間之LINE對話紀錄、移工請假  
15 外出申請表、原告所親簽之客戶服務表等資料觀之（見本  
16 院卷第329至365頁），原告於111年1月自辰安護理之家離  
17 職後，確與裕群公司表示其將居住於上開嘉義市東區文化  
18 路址處，並與裕群公司約定應每週回公司辦理報到、請假  
19 事宜；然其於111年12月12日至裕群公司報到後，即未  
20 在原約定112年1月9日、16日返回群裕公司（見本院卷第357  
21 至362頁請假外出申請表），嗣群裕公司於112年1月16日  
22 起於上開嘉義市東區文化路址張貼原告之尋人啟事，並於  
23 同月17日、18日再至該址拍照確認，該尋人啟事均未被取  
24 下（見本院卷第333至337頁照片）；另證人葉品均於112  
25 年11月20日至24日間，以LINE要求原告與其聯絡，均未獲  
26 回應（見本院卷第347、349頁）。於此情形，群裕公司認  
27 定原告已失聯且行蹤不明，並基於委託關係代被告為失聯  
28 通報，核屬盡就業服務法第56條第1項所定之通知義務，  
29 自無不當。至於勞動部雖於112年8月22日，以被告於112  
30 年1月19日通報原告失聯時所附聯繫事證有瑕疵為由，撤  
31 銷該部於以112年4月10日勞動發事字第1120649101號函所

01 為註記原告行蹤不明之處分，然此僅是表示勞動部認裕群  
02 公司於112年1月19日代被告為失聯通報時所附事證不足而  
03 已，並不代表裕群公司或被告存有謊報原告失聯之故意。  
04 是依現有事證，尚難認被告有明知原告並未失聯，仍為失  
05 聯通報之故意存在。原告復未就此有利於己之事實另行舉  
06 證以實其說，原告既不能證明被告有故意不法侵害其權利  
07 之行為，則其依民法第184條第1項前段規定，請求被告賠  
08 償其所受健康權之損害，自屬無據，不能准許。

09 五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付加班  
10 費196元，及起訴狀繕本送達翌日即113年6月5日起（原告起  
11 訴時將原告列為「方碧嬌即辰安護理之家」，致本院依此姓  
12 名送達起訴狀，雖經方碧嬌於113年5月27日收受，然不能據  
13 此認為被告已收受起訴狀，惟被告嗣於113年6月5日針對原  
14 告起訴內容，提出具狀日期為113年6月4日之民事答辯狀，  
15 可認被告至遲於113年6月4日已收受起訴狀，見本院卷第7  
16 7、81頁）至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利  
17 息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則屬無據，應予  
18 駁回。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據資料，經  
20 本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予  
21 論駁之必要，併此敘明。

22 七、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌  
23 量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負  
24 擔其支出之訴訟費用；法院為終局判決時，應依職權為訴訟  
25 費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明  
26 文。本院審酌被告雖一部敗訴，然其敗訴部分金額與本件訴  
27 訟整體訴訟標的金額相較，其數甚微，認訴訟費用仍應由原  
28 告負擔為宜，爰確定本件訴訟費用之負擔如主文第三項所  
29 示。

30 八、又法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權  
31 宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將

01 請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項  
02 定有明文。本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規  
03 定，就原告勝訴依職權宣告假執行，並命被告得供擔保後免  
04 為假執行。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

06 中 華 民 國 114 年 3 月 13 日

07 勞動法庭 法官 張玉萱

08 上列正本係照原本作成。

09 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  
10 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

12 書記官 謝明達