臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴字第13號

原　　告　雷蒙即RACOMA REYMOND NOBLE
原　　告　阿內爾即DEAPERA ARNEL OCAMPO
原　　告　馬可即LOPEZ MARK JOSE MONTERO
原　　告　阿曼斗即TIVIDAD ARMANDO SURWELOS
共同訴訟代理人　吳欣陽律師(法扶律師)
被　　告　石新精材國際股份有限公司
　　限公司)
法定代理人　方韋欽
訴訟代理人　李韋辰律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年1月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告雷蒙即RACOMA REYMOND NOBLE新臺幣(下同)28,549元，及自民國(下同)109年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告應給付原告阿內爾即DEAPERA ARNEL OCAMPO 17,500元，及自109年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告應給付原告馬可即LOPEZ MARK JOSE MONTERO 17,500元，及自109年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

四、被告應給付原告阿曼斗即TIVIDAD ARMANDO SURWELOS 12,831元，及自109年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

五、原告其餘之訴駁回。

六、訴訟費用由原告雷蒙即RACOMA REYMOND NOBLE負擔百分之21、原告阿內爾即DEAPERA ARNEL OCAMPO負擔百分之26、原告馬可即LOPEZ MARK JOSE MONTERO負擔百分之25、原告阿曼斗即TIVIDAD ARMANDO SURWELOS負擔百分之22，由被告負擔百分之6。

七、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以28,549元為原告雷蒙即RACOMA REYMOND NOBLE、以17,500元為原告阿內爾即DEAPERA ARNEL OCAMPO、以17,500元為原告馬可即LOPEZ MARK JOSE MONTERO、以12,831元為原告阿曼斗即TIVIDAD ARMANDO SURWELOS預供擔保或將前開金額提存，得免為假執行。

八、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事事件涉及外國者，為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定其應適用本國或外國之法律。所稱涉外，係指構成民事事件事實，包括當事人、法律行為地、事實發生地等連繫因素，與外國具有牽連關係者而言(最高法院108年台上字第343號民事判決意旨參照)。原告為菲律賓籍人士，本件具有涉外因素，應屬涉外民事事件。就涉外民事事件之國際管轄權，現行法律雖無明文，應類推適用民事訴訟法之規定(最高法院97年度台抗字第185號裁定意旨參照)。原告係主張被告應本於兩造間勞動契約關係及勞動基準法(下稱勞基法)規定給付加班費、膳宿費、非財產上損害賠償等，被告事務所所在地在本院轄區，依民事訴訟法第2條第2項規定，應認對於因被告事務所所在地在我國境內關於本件勞動契約涉訟之涉外事件，我國法院即本院即具有國際管轄權。再依兩造所簽立勞動契約第十條10.4「若有未盡事宜，皆依中華民國勞工法令辦理。」(卷一44頁)，應以我國之法律為本案之準據法。

二、原告原對被告請求之金額如起訴狀所載(卷一9頁)，後經過數次請求金額之變更，並追加非財產上損害賠償之請求，對被告請求之金額如民事準備(九)暨訴之變更狀載(卷三81、97頁)。原告所為訴之變更核屬擴張或減縮應受判決事項之聲明，且就非財產上損害賠償之請求，追加前原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性

或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，請求之基礎事實同一，符合依民事訴訟法第255條第1項第2、3款規定，原告所為訴之變更追加應予准許。

貳、實體方面：

一、原告訴之聲明：被告應給付雷蒙即RACOMA REYMOND NOBLE(下稱雷蒙)298,093元、阿內爾即DEAPERA ARNEL OCAMPO(下稱阿內爾)355,654元、馬可即LOPEZ MARK JOSE MONTERO(下稱馬可)334,434元、阿曼斗即TIVIDAD ARMANDO SURWELOS(下稱阿曼斗)300,364元，及均自109年8月20日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。原告願供擔保請准宣告假執行。主張：

(一)原告為菲律賓籍合法外籍勞工，受招募來台從事全面缺工之基礎產業，雷蒙及阿內爾自103年4月1日至108年4月15日止、馬可自103年1月1日至108年4月15日止、阿曼斗自105年8月2日至108年4月15日止，受僱於被告，分別訂定勞動契約，每月月薪按最低基本工資計算，且被告應免費供應膳食。然而，被告竟不顧勞基法規定，強迫原告每日勞動，從不給完整休息日，導致原告竟然週休零日，工作期間為每週一至日，每週一至六的工作時間每日總計10.5小時(原則上為早上8時起至晚上8時止，扣除休息時間：中午12時至下午1時與下午5時至5點30分)；週日工作時間總計8小時(原則上為早上8時起至下午5時，中午12時至下午1時為休息時間)。另原告依法應享有國定休假日、特休假，但被告要求原告必須工作。被告提出之薪資表均為中文，並無原告得以理解的英文薪資表，以致原告必須等到離職且有社工介入後，始知多項無端積欠加班費之情形，原告認為被告依法應發給加班費(包括平日延時及休息日、例假日加班費)、國定休假日及特休假日未休之薪資等未足額給付，並苛扣膳食等費用，而於108年4月2日及4月15日向花蓮縣政府提起勞資爭議調解，後於108年4月15日及5月14日勞資爭議調解時，經調解委員要求被告提供原告之出勤紀錄與薪資明細，被告拒不提供，致

調解不成立。原告為保權益，依勞動契約、勞基法第24、36、37、38、39條、民法第227條之1準用第195條規定請求如附表。

(二)平日加班費：基本薪資資料如下：

編號	起日	迄日	每月月薪（元）	每日基本工資（元）
1	103/04/01	103/06/30	19,047	635
2	103/07/01	104/06/30	19,273	642
3	104/07/01	105/12/31	20,008	667
4	106/01/01	106/12/31	21,009	700
5	107/01/01	107/12/31	22,000	733
6	108/01/01	108/04/15	23,100	770

原告於受僱期間，平日的工作時間為每日總計10.5小時，即每日之延長工時為2.5小時，依勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款規定，應加發平日每小時工資額加給3分之1以上之2小時加班費及加給3分之2以上之0.5小時之加班費，即每個平日工作日應加發3.5小時之平日每小時工資額。原告之平日加班費請求如附表，計算如原證22至25。

(三)休息日及例假日加班費：

1.73年7月30日施行後之勞基法第36條規定，勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；105年12月21日公布施行後之勞基法第36條第1項規定，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。勞基法第39條規定，第36條所定之例假、休息日，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。

2.勞基法第24條第2項關於休假日加班費之規定，雇主使勞工於休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每

小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。於105年12月21日勞基法修正時，增訂同條第3項：「前項休息日之工作時間及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12小時計。」，惟本條項後經107年1月31日再次修正時刪除之。

3.改制前行政院勞工委員會91年03月06日勞動二字第0000000000號令：「事業單位如非因勞基法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工於該法第36條之例假日工作，自屬違法。惟如勞工已有於例假日出勤之事實，其工作時間未超過8小時之部分，不計入該法第32條第1項、第2項所定之每月延長工時總時數內；如超過8小時之部分，則應計入。」。

4.勞基法第39條為合法加班之情形下方有適用，本件為違法加班情形，應適用勞基法第40條。縱論不是突發事件，在連續違反嚴重加班的情形下，應類推適用第40條規定，否則違反加班反而雇主責任適用較輕規定，導致雇主責任輕重失衡。原告之假日加班費請求如附表，計算如原證22至25。

(四)國定休假日未休工資：依勞基法第37條第1項、第39條規定請求，並僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條規定(節錄)：「二、工資(二)勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞基法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分及於休息日出勤工作者，應依該法第24條規定給付工資。但依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。」。亦即勞工於國定假日工作，工作於8小時以內，依勞基法第39條之規定，工資應加倍發給；若工作逾8小時者，其延長工時之加班費依勞基法第24條規定給付工資。原告之國定假日加班費請求如附表，計算如原證22至25。

編號	起日	迄日	每日基本工資(元)	國定休假日(天數)
1	103/04/01	103/06/30	635	4
2	103/07/01	104/06/30	642	12
3	104/07/01	105/12/31	667	11
4	106/01/01	106/12/31	700	11
5	107/01/01	107/12/31	733	12
6	108/01/01	108/04/15	770	7

(五)特別休假日未休工資：

1.依73年7月30日訂定之勞基法第38條、105年12月21日修正，106年1月1日施行之勞基法第38條第1項規定，並勞基法第39條規定，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。服務年資與特別休假日數對照表：

雷蒙	起日	迄日	服務年資	特別休假日數
1	103/04/01	104/03/31	滿第1年	7
2	105/04/21	106/04/20	滿第1年	7
3	106/04/21	107/04/20	滿第2年	10

2.原告得請求之金額如附表：

(1)雷蒙於104年4月因繼續工作已滿1年以上，特別休假應為7日，以日薪667元計算工資為4,669元；於106年4月因繼續工作已滿1年以上，特別休假應為7日，以日薪773元計算工資為5,131元；於107年4月因繼續工作已滿2年以上，依

105年12月21日公布之勞基法第38條規定，特別休假應為10日，以日薪770元計算工資為7,700元，合計17,500元。阿內爾、馬可得請求之金額及計算式均同雷蒙。

(2)阿曼斗於106年8月因繼續工作已滿1年以上，特別休假應為7日，以日薪773元計算工資為5,131元；於107年8月繼續工作已滿2年以上，依105年12月21日公布之勞基法第38條規定，特別休假為10日，以日薪770元計算工資為7,700元，合計12,831元。

3.就被告答辯方面：

(1)原告否認被告出具之被證1至被證4之真正性。被證1至被證4係被告自行製作，且被告有時會命原告外出工作，或計時機器亦可能因故障無法運作，原告一再請求被告提供附有英文的薪資單及考勤表，惟被告未曾提供任何英文版本供原告核對查找，僅在雙方調解過程中提供片斷資料給原告之社工抄錄，就被證1至被證4紀錄不完整不利益，不能歸予原告。

(2)原告身處異鄉，無法選擇，被告要求每日連續不間隔工作，若因任何理由於平日無法出勤，即扣除相當於8小時工作時數之薪資，相當於未付當日薪資，原告無法享受特別休假之福利。原告每工作滿三年需回國換約一次，被告於換約期間即不付薪資，故雷蒙及阿內爾於105年2月18日至105年4月20日間、馬可於105年3月24日至5月30日間雖未曾出勤，被告卻也未付薪資，原告均未因此享有特別休假之福利。

(3)被告稱原告均有使用特休假，於被證1之電子紀錄中，若有平日休假之紀錄即為使用特休假，並無積欠特別休假日未休工資之情形云云。然依被證6之紀錄可知，被告並未給付特休假未休工資。

(4)被告稱雷蒙共有53日平日休假，包括105年1月7日及其他52日，使用特休假云云。惟依雷蒙105年1月之考勤表及薪

資表，雷蒙於1月7日請假，其當日考勤表上即被註記「-8」(即扣1日8小時薪資之意)，更因此扣薪667元，並未享有特休假，反而被扣薪。至於被告所謂其他52日平日休假，均未提出考勤表核實其說，原告否認之。

(5)被告稱阿內爾共有54日平日休假，包括105年1月6日及其他53日，使用特休假云云。惟依阿內爾105年1月之考勤表及薪資表，阿內爾於1月6日請假，當日考勤表上即被註記「-8」，更因此扣薪667元，並未享有特休假，反而被扣薪。至於被告所謂其他53日平日休假使用特休假，均未提出考勤表核實其說，原告否認之。

(6)被告稱馬可共有56日平日休假，包括104年3月25日及其他55日，使用特休假云云。惟依馬可104年3月之考勤表及薪資表，馬可於3月25日請假，當日考勤表上即被註記「-8」，更因此扣薪642元，未享有特休假，反而被扣薪。至於被告所謂其他55日平日休假使用特休假，均未提出考勤表核實其說，原告否認之。

(7)被告稱阿曼斗共有4日平日休假，使用特休假云云，惟均未提出考勤表核實其說，原告否認之。

(六)膳食費：

1.兩造間之勞動契約第4條第1、5項分別規定：「工資：月薪：NT$20,008元(免費提供食宿)，每月定期發給一次，於次月日前一次發給並依台灣有關法令訂由甲方代為扣繳工資所得稅。」、「甲方應免費提供每日三餐膳食。例假、國定假日病假期等在內。」雷蒙之薪資表中，除依法應由被告代為扣繳工資所得稅之項目外，尚有其他扣款(即膳食費)，惟依兩造間勞動契約之約定，被告依約應免費提供每日三餐膳食。自雷蒙、阿內爾103年4月1日到職至108年4月15日離職止，共計扣款雷蒙為122,204元、阿內爾為117,637元。自馬可103年1月1日到職至108年4月15日離職止，共計扣款121,978元。自阿曼斗105年8月2日到職至108年4月15日離職止，共

計扣款108,839元。故被告應給付原告膳食費如附表所示。

2.被告雖舉被證5「外國人入國工作費用及工資切結書」(下稱工資切結書)，惟該切結書，係為符合外籍勞工抵台後簽署並於三日內通報勞工局之規定，並非兩造間相互之承諾。原告當初簽署時亦被告知，此份切結書僅是通報主管機關所用，雙方仍依原證1之勞動契約之約定。由於原告已搭機到台灣，不可能當場拒絕通報以致喪失工作，在此急迫且受告知雙方之間仍以勞動契約為準之情形下，即配合簽署。工資切結書並非兩造間相互之承諾，有事證如下：

(1)由形式觀之，工資切結書係為保障外籍勞工權益所作，且由雇主及人力仲介向勞工局提出，其承諾之主體為雇主(即被告)，並非原告，故不應拘束原告。

(2)被告從未扣除4,000元之膳宿費，而是不定期扣除100元至3,500元，甚至上萬元不等，可見4,000元之約定僅是已打字之定稿而已，雙方並無依切結書之約定扣除膳宿費用之意思。

(3)原告於開始領取薪資後，被告未曾給予附有英文之薪資單，原告於工作期間若察覺有不明扣除款項，只能在擔心失去工作的情形下詢問，惟被告均虛與委蛇不願正面答覆，但若原告曾表示意見，被告又可能減縮，此由各別原告之每月扣除金額有所升降可知，可見雙方並無依切結書之約定扣除膳宿費用之意思

3.縱論兩造間膳食費以工資切結書內容為準(假設語氣，原告否認)，被告之扣除額亦有超出4,000元之情形，其超出部分應予返還：雷蒙於105年1月被扣款4,167元，108年4月被扣款13,685元，超出9,825元。阿內爾105年1月被扣款4,167元，108年4月被扣款14,070元，超出10,237元。馬可108年4月被扣款13,685元，超出9,685元。阿曼斗於108年4月被扣款13,589元，超出9,589元。

(七)非財產上損害賠償：

1.國際勞工組織(International Labour Organization，ILO)依據「強迫勞動公約」(1930 ILO No. 29)之規定，訂定「強迫勞動公約指標」列出「強迫勞動」包括濫用弱勢處境、欺騙、行動限制、孤立、人身暴力及性暴力、恐嚇及威脅、扣留身分文件、扣發薪資、抵債勞務、苛刻的工作及生活條件及超時加班等11項指標。

2.勞動部職業安全衛生署於109年3月公布「異常工作負荷促發疾病預防指引」(第1版，並於108年4月公告第二版，惟本件訴訟背景事實所涉原告大量加班期間係於108年4月以前，故引用第1版之內容)就工作過重負荷造成身心健康之危害，已有說明：依據國際勞工組織(ILO)2005年推估職業原因於循環系統疾病之貢獻度為23%，且流行病學實證研究顯示，輪班、夜間及長時間工作與許多疾病的罹病風險有關，如心肌梗塞、高血壓、糖尿病、肥胖、肌肉骨骼疾病、睡眠障礙、憂鬱、疲勞與其他身心症狀等。鑑於國內產業結構改變，多數勞工面臨工作負荷及精神壓力過重等威脅，長期壓力及工作疲勞累積，如果沒有獲得適當休息及充足睡眠，便可能影響體能及精神狀態，甚而促發腦心血管疾病。又所謂「長時間工作」，參考「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」為近6個月期間，每月平均加班工時超過37小時者。所謂「其他異常工作負荷」，則指不規則的工作、經常出差的工作、工作環境(異常溫度環境、噪音、時差)及伴隨精神緊張之日常工作負荷與工作相關事件。

3.兩造間勞動契約第3條約定：「工作時間每日正常工作時間8小時，每週不超過40小時。如有超時工作或晝夜輪班需要時，乙方應配合甲方要求台灣勞動基準法令辦理」，就加班時數及限制已明定依法辦理；並於勞動契約第4.1條約定在台膳宿費用應為免費。

4.惟被告竟然出爾反爾，不斷違法。被告要求原告在巨大聲響、炎熱、充滿粉塵之環境下大量加班，甚至有命原告全月或

全季無休之情形。被告要求大量加班，連續出勤，原告根本無法拒絕，若是拒絕加班、出勤，則面臨扣薪及取消全勤獎金之威脅。被告無視勞基法及兩造勞動契約七休一之規定，要求原告連續出勤7日以上之情形嚴重。僅就本狀提出回溯兩年期間為例，雷蒙最長有連續48天出勤紀錄(107年12月3日至108年1月19日)、104日中僅休2日；阿內爾最長有連續53天出勤紀錄(2次連續53天，107年1月3日至2月24日、107年11月20日至108年1月11日)、291日內僅休12日；馬可最長有連續62天出勤紀錄(107年5月7日至7月7日)、285日內僅休9日。阿曼斗最長有連續90天出勤紀錄(107年4月2日至6月30日)、293日內僅休6日。每月平均加班工時更是經常超過100小時，甚至有單月加班180小時(馬可於107年11月)或加班187小時(阿內爾於107年12月)，遠逾「異常工作負荷促發疾病預防指引」所定每月加班37小時即為長時間工作之定義，致使原告在有安全隱患(如：被拉入磨機，割傷，跌落，眼濺傷的危險)、身體危害(如：噪音，使用振動工具，手提式雕刻機或氣動錘)、人體工程學危害(如：反復運動和提起沉重的石頭)及化學危害(如：粉塵，草酸，環氧樹脂和有機溶劑，在使用時，僅在簡單的設備及不通風的情況下進行環氧膠的混合和塗抹，很可能會吸入溶劑並影響工人的健康)等。強迫勞動包括多項指標，被告多年來更想方設法扣除原告應得之薪資，或是於原告來台後臨時要求簽訂扣除膳宿費用之文件，否則終止聘僱、立即安排遣返，或是四處扣欠加班費，積少成多，竟已累積數十萬元。被告濫用弱勢處境、欺騙、扣發薪資、苛刻的工作條件及超時加班之情形累積多年，尤以低於最低薪資之計算方式，要求連續勞動之情形最為嚴重，已構成強迫勞動，且更可見被告根本不願信守契約，嚴重違反勞動人權，更屬重大違約，造成原告身體、健康、自由、精神及其勞動人權之重大損害。縱論被告不構成強迫勞動，要求原告嚴重連續出勤之情形，亦已嚴重違反勞動法

規，更是嚴重的違約行為。為此，原告依民法第227條之1、第195條規定，請求非財產上損害賠償每人各10萬元。

(八)原告103年8月12日之請求是否罹於時效方面：

1.原告不斷向被告主張權益，惟被告均置之不理，原告無法忍受，至遲已於108年4月2日提出調解，兩造並於4月15日召開調解會議，業已中斷時效。故縱有5年短期時效之適用，至多僅有103年4月2日之前發生之債權罹於時效。依兩造間勞動契約第4.1條，工資係於次月5日前一次發給，縱認加班費屬於工資，則加班費可得請求之起算時日，亦為提供延時工作後之次月5日。

2.雷蒙、阿內爾係自103年4月1日起任職，其二人之工資請求權，自103年5月5日起可得請求，並未罹於5年時效。馬可自103年1月1日起任職，其當年度1月及2月之工資請求權，分別於103年2月5日及103年3月5日可得請求，至於103年3月及其後之工資請求權，係於103年4月5日以後可得請求，縱論有5年短期時效之適用，至多僅有103年1月及2月之工資可能罹於時效。阿曼斗自105年8月2日起任職，其工資請求權並未罹於5年時效。

(九)被告謂勞基法施行細則第21條得以其他記錄方式取得簽到簿或出勤卡，惟被告所提電子紀錄若與原告主張不符，仍應以原告之主張為準，被告就該部分所提之電子紀錄於本件應無適用餘地：

1.勞基法施行細則第21條係謂勞基法第30條第5項所定出勤紀錄，包括「以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄」。由法條文義可知，出勤紀錄若以簽到簿或出勤卡以外之工具紀錄，仍應符合「可資覈實」之要件。惟被告所提被證7之電子紀錄，並非連續逐日記錄，而是事後輸入紀錄，存有誤植、漏記之情形，無法覈實。勞基法施行細則第21條係於106年6月16日始修正，故於106年6月16日

前之出勤紀錄，仍應以簽到簿或出勤卡為據。

2.被告謂員工忘記打卡、外地工作或臉部辨視未開啟之情形則以出勤登記表取代，顯屬臨訟飾言。蓋被證7之電子檔案仍有諸多月份有完整星期六、日之紀錄，但至後期則固定改為週六、週日以手寫之出勤登記表取代，導致「只有工廠機器可以開，但出勤紀錄不能開」之情形，可見係被告於週末假日刻意關機、規避完整製作出勤紀錄之目的所致。

(十)被告身為雇主，掌握所有出勤紀錄，原告所製作之原證22至25，仍是依照被告提供之出勤紀錄製作，僅是在電子紀錄與簽到打卡紀錄不同時，以簽到及打卡紀錄為準，再行計算請求金額，並無矛盾。原告之計算方式(原證22至25)符合勞基法之規定。

1.被告謂原告將提早刷卡的10分鐘、延誤15分鐘計入工時，或原告經常刻意忽略1.5小時休息，並舉雷蒙103年4月1日出勤紀錄謂原告多算半小時等語。惟依勞動事件法第38條規定，於計算加班費時，應依實際打卡時間計算，原告並未以些許提早刷卡或延誤刷卡作為計算依據，而是依照被告所提之打卡考勤表早到、遲退半小時以上之紀錄為準。以被告所挑剔之雷蒙103年4月1日而言，該日之打卡紀錄並無任何每4小時休息30分鐘之紀錄。若被告主張應扣除30分鐘加班時數，或有1.5小時休息，應由被告負舉證責任。

2.被告謂原告於103年4月13日雷蒙之例假日加班費計算有誤。惟勞基法第40條規定其立法理由為：「因天災、事變或突發事件，勞工放棄假期，繼續工作，雇主應加倍發給工資，以資補償。並應於事後補假休息，俾勞工有調節身心，恢復疲勞之機會。」。雷蒙於103年4月13日(星期日)已連續出勤13日(該月連續出勤30日)，因此已違反七休一之規定，甚至超過連續12日未休息，但原告相信被告係有突發事件有例假日加班之必要。103年4月13日為例假日，僅有因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作時，始得停止假期，但停止假

期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。惟被告並未給予補假，故原告以補假折算1日工資，遠逾請求之金額，甚至有所減縮，並無被告所謂溢為請求情形。

3.被告謂105年1月1日以前，法定正常工時為每2週84小時，故不得以每週40小時計算加班費等語。惟參兩造間勞動契約第3條約定，因此，以每週40小時作為計算加班費之基礎，並無違誤。

4.被告謂假日加班費超過8小時部分，以2.67倍計算，於法無據等語。惟勞動部105年12月21日勞動條2字第1050030466號函釋：「工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又2/3以上，按月計酬者，前8小時除已照給之工資外，另再加給1又1/3或1又2/3以上；至逾8小時部分，雇主須按平日每小時工資額之2又2/3倍給付。」。故於此情形，應以2.67倍計算。

(十一)在薪資表中已有「加班費績效」欄位，「其他加項」至多僅為與加班無涉之公司制度下另發之獎金，不得任意抵銷，且若為加班加給、住宿補貼及未休假補貼的情形，應由被告負舉證責任。又「其他加項」或「獎金」係屬原告調派至其他廠區工作時之加給，且與原告之每月加班時數無從勾稽，計算方式無從可考，可見並非延時工作之加班費。且若「其他加項」或「獎金」為恩給性質之獎金，則與具備經常性給付之工資即屬不同科目類別，兩者間不具抵銷適狀亦無從抵充。故所謂「其他加項」或「獎金」應無從與被告積欠之加班費抵銷或抵充。從「獎金」均在每年三節前後與年終時發放，而非按月發放，可見獎金之性質為恩惠性給與之「年節獎金」，其性質與工資不同，應不得與屬於工資之加班費或未休之特休抵充。

(十二)依證人郭敔冰所述可證：

1.薪資表中的「其他加項」不一定為夜班加給、外地工作加給，或上個月份計算缺少的薪資，但無論為何種情形，均與加

班時數無關，故不得抵充積欠之加班費，更不得抵充應返還之膳宿費。阿內爾108年4月1至13日為夜班，薪資單中卻沒有其他加項，證人亦無提出合理說明，可見證人所謂「其他加項」為夜班加給之說法，與實際計算情形不同。

2.薪資表中的「獎金」之性質為被告就原告全勤且認真工作所發給之恩惠性給與，與屬於工資之加班費性質不同。原告若有休假，則「獎金」之發放將受影響，因此原告於面臨假日出勤之要求時，因擔心休假將使「獎金」金額減少，故僅能繼續出勤。

3.證人所述被告計算加班費並非依據實際打卡紀錄，而是以規定上班時間調整後計算，與勞動事件法第38條規定不符。原告所提出之原證22至25，係依被告實際打卡時間製作應較可採。

4.原告在面臨被告要求出勤，縱使依法應予休息，而原告未依被告要求出勤時，無論是平日或假日，均會被扣薪，證人所述與證卷資料顯然不符。舉例而言，雷蒙於106年6月僅有6月2日(星期五)及6月12日(星期一)未出勤，而6月2日前自5月1日起至6月1日間已連續出勤31日，6月12日(星期五)前自6月3日起至6月11日間已連續出勤9日，其後自6月13日起至7月15日則連續出勤33日，均遠逾法定七休一之規定，依法應得休息。惟雷蒙於6月2日及6月12日請假未出勤，即於當月被扣2日薪資共計1,400元。類似依法應休息或被要求加班但未出勤，則被扣薪之情形，全部原告均曾遭遇：(1)雷蒙於105年6月、7月及106年6月2日及12日。(2)阿內爾於105年1月6日及6月15日。(3)馬可於104年3月25日及105年3月21日、106年6月18日(星期日)及28日(星期四)106年7月16及23日(均為星期日)。(4)阿曼斗於106年4月23日(星期日)。由上可知，原告在面臨被告要求出勤，縱使依法應予休息，而原告未依被告要求出勤時，無論是平日或假日，均會被扣薪。證人所述與證卷資料顯然不符。

(十三)原告於被證10之簽收單上簽名僅是確認收到該筆款項，並無拋棄其他工資請求權之意思表示。

1.由被證10之記載並無任何加班費數額之計算方式，僅是記錄發放金額可知，原告當時簽收僅是確認收到該筆款項，並無拋棄其他工資請求權之意思表示，且原告於開始領取薪資後，被告提出之被證10未附有英文之簽收單，原告於工作期間若察覺有未給付之加班費，只能在擔心失去工作的情形下詢問，原告並非本國人，可能會有因未附有英文之簽收單而產生誤解的情形。

2.簽收單上未附有中英文之計算方式與說明，連被告亦稱其不諳法令而被證1至4為事後製作，僅供參考。亦即，被告本身於發出簽收單時亦無從確認其所給付之金額是否符合勞動契約與法規之約定，無法說明，如何能要求不諳中文之原告在收到簽收單時即瞭解計算公式，當場和解並拋棄其餘請求權？可見被告主張原告已簽收確認應得款項，不應再另為請求，並無理由。原告面對被告扣薪、取消獎金等行為，儘管原告有發現未給付之加班費，也不敢對被告提出。

二、被告答辯聲明：原告之訴駁回。如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。辯稱：

(一)被告依法都有給予原告平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資，原告起訴之請求應無理由：

1.兩造不爭執事項，被告歷年業已給付雷蒙741,661元、阿內爾827,091元、馬可902,585元、阿曼斗447,113元之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資。

2.除非原告證明被告之給付尚有短缺，否則被告應已無再給付上開加班費等之義務。更何況，原告於被告處工作之期間，每個月都會就其實收薪資以及加班費數額為簽收確認，由該簽收單可知，原告歷來都明確知悉其獲得之薪資、加班費等數額，並同意簽領，當下亦無任何異議；詎原告離職後，才開始對過去任職期間「每一天」的加班費都有意見，並要求

全部重新計算，言行難認一致，更有浪費司法資源之疑慮。對一般人而言，如果對加班費有意見，應該至遲會在收到加班費後不久就會馬上提出異議，而無道理在過了數年之後，才回頭對過去每一天的加班費都表示異議；況且，原告還有親自簽收確認，應認已同意被告關於加班費等數額之計算。

(二)被告給付原告之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資，應已超過原告得請求之數額，被告並無短少給付，原告請求應無理由：

1.雷蒙、阿內爾自103年4月1日至108年4月15日為止，關於平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資總計雷蒙為752,710元(如被證1附表)、阿內爾為781,802元(如被證2附表)。

2.馬可自103年4月1日至108年4月15日為止，關於平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資總計應為830,813元(如被證3附表)。

3.阿曼斗自105年8月1日至108年4月15日為止，關於平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資總計應為427,965元(如被證4附表)。

4.原告既已自承被告業已給付雷蒙741,661元、阿內爾827,091元、馬可902,585元及原告阿曼斗447,113元，則阿內爾、馬可及阿曼斗之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及未休工資等，顯已因清償而消滅，被告給付之數額已超過該三人所應獲得之數額；至於雷蒙之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及未休工資之752,710元，在741,661元之範圍內亦因清償消滅。

(三)被告有給予原告特別休假，原告請求特別休假之未休工資，應無理由：

1.雷蒙自103年4月1日至108年4月15日為止，於平日之休假有105年1月7日、105年2月18日、105年2月19日、105年2月22日至105年2月26日、105年2月29日至105年3月4日、105年3

月7日至105年3月11日、105年3月14日至105年3月18日、105年3月21日至105年3月25日、105年3月28日至105年4月1日、105年4月6日至105年4月8日、105年4月11日至105年4月15日、105年4月18日至105年4月20日、105年6月23日、105年6月24日、105年7月4日至105年7月7日、106年5月30日、106年6月2日、106年6月12日，共計53日，顯已逾越雷蒙主張之24日特別休假，可證並無原告所謂有未能休假之情形。

2.阿內爾自103年4月1日至108年4月15日為止，於平日之休假有105年1月6日、105年2月18日、105年2月19日、105年2月22日至105年2月26日、105年2月29日至105年3月4日、105年3月7日至105年3月11日、105年3月14日至105年3月18日、105年3月21日至105年3月25日、105年3月28日至105年4月1日、105年4月6日至105年4月8日、105年4月11日至105年4月15日、105年4月18日至105年4月22日、106年6月15日、107年1月2日、107年7月23日、107年8月15日、107年9月20日、107年9月28日、107年11月19日、108年4月15日，共計54日，顯已逾越阿內爾主張之24日特別休假，可證並無原告所謂有未能休假之情形。

3.馬可自103年4月1日至108年4月15日為止，於平日之休假有104年3月25日、105年3月21日、105年3月24日、105年3月25日、105年3月28日至105年4月1日、105年4月6日至105年4月8日、105年4月11日至105年4月15日、105年4月18日至105年4月22日、105年4月25日至105年4月29日、105年5月2日至105年5月6日、105年5月9日至105年5月13日、105年5月16日至105年5月20日、105年5月23日至105年5月27日、105年5月30日、106年5月30日、106年6月28日、106年12月29日、107年3月5日、107年9月13日、107年11月19日、107年12月26日、108年2月5日，共計56日，顯已逾越馬可主張之24日特別休假，可證並無原告所謂有未能休假之情形。

4.阿曼斗自105年8月1日至108年4月15日為止，於平日之休假

有106年5月30日、106年11月6日、106年12月7日、107年11月2日(參被證4號)，共計4日，是阿曼斗主張之17日特別休假，應扣除已休之4日，於該4日範圍內之請求無理由。

5.原告縱有未休之特別休假，然原告長時間未有任何主張，反而持續向被告領取各種獎金、津貼、其他加項等，應認對於被證6號薪資表之計算，已無疑義，並有截長補短之意，原告嗣後再起訴主張此部分，應無理由。

(四)原告既同意受領薪資表中被告支付之其他加項、津貼、獎金等金額，應表示對於整體薪資表之給付內容無異議。縱使原告之請求有理由，其請求亦應扣除薪資表中其他加項、津貼、獎金等金額：

1.被證6薪資表可知，原告薪資表中有「其他加項」、「職務津貼」、「工作津貼」、「技術津貼」等欄位，該部分係被告考量原告配合加班，所給予之夜班加給、住宿費補貼及未休假補貼等。就此，被告已給付雷蒙100,800元、阿內爾117,800元、馬可85,634元、阿曼斗6,734元。

2.被證6就獎金部分，被告總共給付給雷蒙136,000元、阿內爾98,500元、馬可58,200元、阿曼斗26,000元。

3.從而，原告雖主張被告未給足平日、休息日、例假日及國定假日之加班費、特別休假之未休工資及膳宿費等，然原告主張有短少給付之期間，既同時願意受領被告所支付之其他加項、獎金等金額，應認兩造對於整體薪資表內容之給付有截長補短之共識，就被告應給付之內容已無異議。原告不得再以短少給付為由起訴請求。

(五)退步言，原告既主張被告未給足平日、休息日、例假日及國定假日之加班費、特別休假之未休工資及膳宿費，則被告所給予之「其他加項」、「職務津貼」、「工作津貼」、「技術津貼」金額，既然跟起訴內容相關，自應予以扣除。兩造之勞動契約本無獎金之約定，然被告係因與原告合作愉快，及感念原告之辛勞，遂決定額外給付獎金給原告；詎料，原

告竟於勞動契約期滿後，對被告提起訴訟並泛稱被告積欠加班費等，著實讓被告寒心，且與被告當時給付獎金之客觀情狀完全不同，是原告起訴之請求倘若有理由，亦應扣除當時所各自受領之其他加項、職務津貼、工作津貼、技術津貼及獎金之金額，始符事理之平。

(六)根據原告簽署之工作費用及工資切結書，原告明確知悉其每月必須支付膳宿費4,000元，是原告請求膳食費應無理由：

1.原告簽署之工資切結書第六項規定：「6. I have fully understood that the agreement with Employer prior to R.O.C as follow:……B. Board and lodging fee:Monthly NT$ 4000.」。上開工資切結書係出於原告自由意願所簽署，在膳宿費用部分，並以原告得以理解之英文文字書寫，讓原告理解其每月必須負擔3,500元之膳宿費用，原告並簽名切結於同頁下方，可見原告明確知悉其每月必須支付膳宿費3,500元。

2.原告自103年起服勞務數年來，皆未就膳宿費用部分有任何異議，係直到與被告之勞動契約期滿後始提出；由此更可以證明，原告明知其切結每月有4,000元之膳宿費用負擔，所以多年來對於被告發薪資時扣除膳宿費，才沒有任何意見。

3.上開被證5號工資切結書關於膳宿費用之內容，比起原告起訴狀所附原證1勞動契約約定內容，應更為可信；因為原證1是菲律賓辦事處的制式契約書，內容無法更動，然而，被證5號工資切結書之各項金額則是空白，由簽署人自行填載，當然也包含膳宿費之金額，是以4,000元之膳宿費用確實為兩造所合意之內容。原證1及被證5號都是原告在菲律賓所簽署，並沒有原告所謂來台灣後、遭被告逼迫簽署、不簽不給工作且立即遣返等情形，原告杜撰該含淚被迫簽署之故事，實非事實，並有證人郭敔冰之證詞可證。

4.何況，原告既自認被證5號工資切結書之簽署時點，在原證1勞動契約之後；則兩造亦應有以後契約補充或取代前契約之

意思，也就是以被證5號工資切結書補充、取代原證1之勞動契約。故原告以原證1主張膳宿費應免費，既與兩造之後再簽署之被證5號工資切結書內容不符，亦與證人證述內容、客觀事實不符，應無理由。

(七)原告請求範圍中，關於103年8月12日以前之請求，業已罹於時效。勞基法雖然沒有特別規定工資的消滅時效，然工資之性質應屬於民法第126條所謂之「定期給付債權」，是原告之請求權消滅時效應為5年。原告起訴狀日期既為108年8月12日，則103年8月12日以前之工資，已罹於5年之消滅時效，原告不得請求。

(八)原告主張，被告提供之出勤紀錄不完整，且電子紀錄方式非法所准許之方式等語，顯然斷章取義且誤解法令規定：

1.勞基法第30條第5項及勞基法施行細則第21條規定，出勤紀錄包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。勞基法施行細則第21條立法理由明揭：「為與時俱進，有關雇主記載勞工出勤情形之方式，本法第30條第5項已由原規定之簽到簿或出勤卡修正為出勤紀錄。因應實務上如何記載出勤紀錄始符法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確，爰為本條之修正。另所稱生物特徵辨識系統，指以人獨有的生物特徵為根據所開發的系統，例如指紋機、掌紋機等。」可知106年6月16日修法前，法規並非禁止生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統等此種較為科技化之出勤紀錄，只是因為當時法律用語不精確產生諸多爭議，遂直接修法以杜爭議。既然法令未禁止，則被告使用臉部辨識系統紀錄原告之出勤並無不合。依上開勞基法、勞基法施行細則之修法歷程及規定可知，關於出勤紀錄，並不限於修正前明訂之簽到簿或出勤卡，隨著科技進步，生物特徵辨識系統例如指紋機、掌紋機等，都可以作為出勤紀錄之工具。

2.被告隨著科技進步，在公司內部設置了臉部辨識系統，並以

該系統取代傳統之打卡鐘，而原告加班費請求範圍從103年至108年間，剛好就是被告出缺勤制度從傳統打卡鐘轉換到臉部辨識系統之期間。此外，遇有員工忘記打卡、外地工作、臉部辨識系統未開啟等情形，被告就會以出勤登記表取代。因此，被告提出之被證7中，無論是臉部辨識系統所得之電子紀錄、出勤登記表或者是傳統打卡鐘所得之考勤表，依上開法令規定都為法律所准許，並無原告所稱於法不符情形。

3.被告經歷一段從傳統之打卡鐘轉換到臉部辨識系統之期間，難免會有過渡階段，所以初期都是以打卡鐘紀錄上下班時間，而後期則是以臉部辨識系統紀錄上下班時間，有上述缺漏情形時就以出勤登記表取代。因此，被證7所示電子紀錄、出勤登記表及考勤表，係「一份」原告之完整出缺勤紀錄，而不是像原告所誤解是「三份」紀錄；蓋沒有一個公司這麼費工，會要求員工配合製作3份出缺勤紀錄。因此，原告以105年2月以後沒有考勤表、出勤登記表上有紀錄但電子紀錄上未留存等，主張被告沒有提出完整記錄、有所缺漏等，顯然係刻意斷章取義而無足採。

4.原告質疑的卷二439頁部分，起因係當初人權團體至被告公司請被告提供出缺勤紀錄供參，被告員工為了想將三份資料合成一份，以利將來相關團體或機關比對，所以嘗試合併。但就是因為卷二439頁發生誤植情形(按：把卷二263頁107年3月24日至31日誤植到卷二439頁105年3月24日至31日)，又無法刪除，被告員工索性放棄合併成一份資料。此部分顯然屬於單純文書錯誤，如有必要，被告可傳該員工到庭作證。被告已經提供「完整」的出勤記錄，並無缺漏。被告僱有之外籍勞工接近百人。

(九)原告計算其等自103年至108年間之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資，有以下諸多錯誤；原告之加班費計算，應以被證1至被證4之計算為依據：

1.原告以提早報到刷卡後至開始上班的時間，或者下班後至實

際刷卡之時間充作工時，顯無理由：

(1)被告工廠之上班時間，如果是白天班，每日皆固定上午8時上班，中午12時至13時、17時至17時30分休息、用餐；如果是夜班，則是晚間20時上班，凌晨0時至0時30分、4時30分至5時30分休息、用餐；上班、休息時間偶有微調；如有加班，都是以半小時作為單位。以上應為兩造不爭執之事實。

(2)原告竟將提早報到刷卡時間或者是下班後一段時間才刷卡的10分鐘、15分鐘，充作工時，顯然有誤，蓋被告根本沒有要原告提早上班，且依常情而論，不會有一間公司要員工提早上班10分鐘、15分鐘等這種奇怪的時間。又每日工作結束後，員工們有的先去排隊刷卡，有的不耐排隊先去洗手間，又有的人先去拿便當等，才會有晚於下班時間約莫10分鐘才刷卡下班的紀錄，結果原告連這個也拿來一併算入工時，難認有理。

2.原告例假日加班費於加班8小時內之計算，與修正前後之勞基法第39條規定有違，並無理由：依修正前、後勞基法第39條規定，例假日加班者，除假日當日工資照給外，再加倍發給加班費。原證22至原證25關於例假日加班之工資計算，並非依上開規定加倍計算，而係除了當日原有工資外，再額外乘以1.34倍或1.67倍，顯與修正前後之勞基法第39條規定有違，且無任何依據。原告此部分主張並無理由，應以被證1至被證4之計算為可採。

3.原證22至原證25說明欄記載，以勞基法第40條為由，請求被告給付未給予補假所折算之一日工資，顯然誤用法規：勞基法第40條第1項並無折算之規定，原告請求因無事後補假休息故折算一日工資，並無依據。原告所以於休假日加班，係因兩造合意所致，而原告本身確有賺取加班費之需求，所以同意休假日來加班。因此，休假日加班之加班費依據，應為勞基法第39條而非第40條第1項之規定。依勞基法第39條規

定內容可知，非屬天災、事變或突發事件所為之休假日加班，被告即雇主僅有加倍發給工資義務，而無再額外給予勞工事後補假休息之義務，是被告同意假日加班部分加倍發給工資，但被告並無依勞基法第40條第1項規定給予原告事後補假休息之義務。綜上，被告於假日加班，既非基於天災、事變或突發事件所致，自然無勞基法第40條第1項之適用，亦無所謂無事後補假休息即可以折算一日工資之情形。

4.105年1月1日以前，法定正常工時仍是「每2週84小時」，然原告不論時間先後全部以「每週40小時」之新法為基礎計算加班費，而忽略原告105年1月1日以前尚有隔週六需上半天班之情形，其計算顯然有誤：

(1)91年12月25日修正之舊勞基法第30條第1項規定：「每2週工作總時數不得超過八十四小時。」此項「每2週84小時」之正常工時規定，一直適用到104年12月31日為止，才由「每週40小時」之新法所取代。故有關法定正常工時，105年1月1日以前應適用舊法「每2週84小時」之規定，而非全部適用「每週40小時」之新法。

(2)原告陳稱，因兩造間契約有約定每週40小時工時，故不適用104年12月31日前我國關於雙週工時84小時為上限之規定等語，與客觀事證不符。原證1共有檢附4份勞動契約，其中依序第1、3、4份勞動契約簽訂時間是106年2月15日，而第2份契約簽訂時間是102年1月29日。原證1的第2份契約第三條明確約定：「每日正常工作時間8小時，每兩週不超過84小時。」，由此可知，在雙週工時84小時為上限的舊法時代，被告並未與原告有「每週40小時工時」之約定，是原告此部分主張顯然有誤。

(3)原證1的第1、3、4份勞動契約第三條雖有約定工時「每週不超過40小時」，但這已經是106年2月15日所簽訂的契約了，而104年12月31日前簽訂之契約，並無此約定。因此，被告於104年12月31日以前，以雙週工時84小時為上限

之方式計算原告之加班費，並無錯誤。

5.原告假日加班費超過8小時部分，原告以2.67倍計算，於法無據：關於假日加班費，勞基法第39條僅規定加倍發給，而超過8小時部分，應回歸到勞基法第24條之規定，於延長兩小時內加給1.34倍，再延長兩小時者加給1.67倍。故無論是依照勞基法第39條加倍發給，或者是回歸到勞基法第24條規定給予1.34倍或1.67倍加班費，都與原告以2.67倍計算加班費有極大差距，且原告亦未闡明其2.67倍加班費之計算依據，難認原告主張有理。

6.原告每日工時期間，無論是白天班或者是夜班，至少都有1.5小時之休息；原告罔顧事實，事後以形式上之打卡紀錄，泛稱打卡紀錄上看不出來有休息就表示原告沒有休息時間等語，顯無理由。是原證22至原證25經常刻意忽略該1.5小時休息，而直接將該休息時間一併算入加班時間，顯然有誤，且有浮報之情形。

7.原證24馬可部分，103年1月1日至103年3月31日之實際工作時間，明顯出於臆測且無依據，應不可採。馬可關於103年1月1日至103年3月31日之出勤紀錄，既於起訴時即已逾5年，被告依勞基法第30條第5項規定應無保存之義務。況且退步言，該部分無論如何業已罹於5年之消滅時效，原告主張應無理由。

8.原告曾主張，當國定假日遇到星期六時，會另外在平常工作日補假，補假那天就應依照國定假日標準計算加班費等語；然而，補假當天既已依假日費率計算加班費，那原本的那個星期六就不能再用國定假日費率計算加班費，而要用原星期六休息日之費率計算加班費，否則有明顯重複。因此，原告在補假日、國定假日這兩天如都以國定假日費率計算加班費，應無理由。

9.被告並未實施彈性休假然後再用其他星期六(按：通常是前一個星期六)來補班的制度。因此，被告雖然在彈性休假那

天，未用休息日之費率計算加班費，但也沒有要求原告補班，或者是原告於補班那天來上班，被告也沒有用補班也就是上班日的標準來計算加班費，亦即被告並未將原告整日工時扣除正常工時8小時後才計算加班費，而都係以星期六休息日之標準計算原應補班日的加班費；是此部分應以被告計算之被證1號至被證4號為準。再者，被告之計算方式，實質上亦不可能侵害原告權益(按：有一天彈性休假，就會有一天要補班)，是原告主張彈性休假日以假日費率計算，應無理由。

10.原告說明欄記載，兩造間加班時數差距1.5小時至3小時，係因被告沒有計算到下午上班工時云云，顯有誤解打卡紀錄及計算錯誤之情形：以阿內爾103年5月17日加班費為例，原告計算之工時時間是從07:49至19:11；然而，實際上，阿內爾當天是上2段班，亦即阿內爾下午並沒有上班，上班時間為07:49至10:16以及17:04至19:11共兩個時段，此部分的上下班時間觀鈞院卷二569頁可知。因此，原告只取最早打卡上班時間及最晚之打卡下班時間推算當日工時，明顯有誤。阿內爾有相同情形計算錯誤的，還有103年5月31日、6月7日、7月5日、7月19日、8月9日、8月30日、9月20日、10月11日、11月8日、11月15日、11月17日至11月19日、11月22日等。依上，可知該部分並非被告沒有計算到下午上班工時，而是原告下午根本沒有上班，阿內爾及其他被告關此部分之主張，皆無理由。

11.休息日加班工時超過12個小時者，不應以16小時計算。105年12月23日起施行之舊勞基法第24條第2項，雖有規定休息日加班4小時以內者，以4小時計，逾4小時至8小時以內者，以8小時計，逾8小時至12小時以內者，以12小時計等語，但並未規定逾12小時者應以16小時計算加班費，是休息日加班工時超過12個小時者，不應以16小時計算。

12.綜上，原告計算之內容有諸多錯誤而不足採，是原告之平日

、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資計算，應以被證1至被證4之計算為依據。

(十)被告否認有強迫原告勞動之情形，此部分有證人郭敔冰之證詞可據，是原告請求非財產上損害賠償應無理由。原告等外籍勞工到臺灣為了掙錢，自願加班想要賺取加班費的比比皆是，甚至有些勞工無法接受不能加班的工廠，原告亦同，因此兩造間之上班時間及加班，皆係兩造同意後為之，並無原告所謂強迫勞動之情形。更何況，依原告自己的起訴狀及被告計算可知，被告皆有給付原告加班費等費用，由此可知被告都有遵循法律規定，給付原告加班費，具有勞務對價性，因此強迫原告勞動、加班，對被告而言其實並無實益。此外，被告亦否認有濫用弱勢處境、欺騙、扣發薪資、苛刻的工作條件及超時加班等強迫勞動之情形，原告主張並非事實，原告所援引之各種案例也沒有發生在兩造之間。是原告關於強迫勞動之主張應無理由，更遑論有何進一步侵害人格權之事實。綜上，被告業已給付原告加班費等之數額，應已超過原告之請求，被告對原告實無任何虧欠。

三、兩造不爭執之事實：

(一)被告已給付原告之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資如下：雷蒙741,661元，阿內爾827,091元，馬可902,585元，阿曼斗447,113元。

(二)原告四人曾簽署制式勞動契約如原證1(卷一41至45頁)、工資切結書(卷一427至432頁)。

(三)兩造簽署被證5工資切結書之時間點，在兩造簽署原證1勞動契約之後。(卷三58、74頁)

(四)被證10中原告每月有就實收薪資及加班費數額為簽收，簽收單未附英文譯文。(卷三61、74頁)

(五)原告有受領被證6「其他加項」、「職務津貼」、「工作津貼」、「技術津貼」欄位所給予之金額為：雷蒙100,800元，阿內爾117,800元，馬可85,634元，阿曼斗6,734元。(卷

三74頁)。

(六)原告有受領被證6獎金之金額為：雷蒙136,000元、阿內爾98,500元、馬可58,200元、阿曼斗26,000元。(卷三169頁)。

(七)被告工廠約定的上班時間，白天班為上午8時上班到17時30分，其中中午12時至13時、17時至17時30分休息用餐。夜班晚上20時上班到翌日凌晨5時30分，凌晨0時到0時30分、4時30分至5時30分休息用餐。(卷三74頁)

四、兩造協商爭點如下：(卷一476頁)

(一)原告關於103年8月12日以前之請求，是否已罹於時效？

(二)原告依照勞動契約、勞基法規定及民法第227條之1準用第195條規定請求如其訴之聲明所示(如附表)，是否有理？茲審酌如下。

五、本院之判斷：

(一)按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而消滅。消滅時效，自請求權可行使時起算。消滅時效，因左列事由而中斷：一、請求。二、承認。三、起訴。時效因請求而中斷者，若於請求後六個月內不起訴，視為不中斷。時效完成後，債務人得拒絕給付。民法第126條、第128條前段、第129條第1項、第130條、第144條第1項定有明文。原告請求其等受僱於被告期間之加班費(受僱期間，雷蒙、阿內爾自103年4月1日起、馬可103年1月1日起、阿曼斗105年8月2日起均至108年4月15日止)，屬其他1年或不及1年之定期給付債權，而其等各月薪資於翌月5日得請求；原告起訴前於108年4月2日申請花蓮縣政府勞資爭議調解(卷一67頁調解紀錄)向被告為請求，並於請求後6個月內之108年8月13日具狀提起本件訴訟(卷一9頁民事起訴狀參照)，則馬可對被告103年1、2月份加班費之請求權時效至108年2月5日、108年3月5日屆滿，已經罹於時效，被告復為時效抗辯，得拒絕給付。除此之外之請求權，尚未罹於時效。

(二)被告提出原告之出勤紀錄(被證7)為可採：

1.按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。勞基法第30條第5、6項定有明文。惟勞基法第30條第5項關於雇主應保存勞工出勤紀錄自1年改為5年之規定，係於104年6月3日修正公布，依勞基法第86條第2項規定，自105年1月1日施行。是被告於修法前依法令應備出勤紀錄文書，僅有保存1年之義務，縱其未能提出馬可於103年3月31日前之出勤紀錄，亦難認被告無正當理由不提出該文書，而為被告不利益之認定。

2.勞基法第30條第5項所定出勤紀錄，包括以簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統、電腦出勤紀錄系統或其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。勞基法施行細則第21條有明定。該條於104年12月9日修正之立法理由敘明：「為與時俱進，有關雇主記載勞工出勤情形之方式，本法第30條第5項已由原規定之簽到簿或出勤卡修正為出勤紀錄；惟實務上如何記載始符法規，勞資雙方仍有疑義，為求明確，爰為本條之修正。另所稱生物特徵辨識系統，指以人獨有的生物特徵為根據所開發的系統，例如指紋機、掌紋機等。」可見在修法前有關雇主依勞基法第30條第5項應置備的勞工出勤紀錄之方式已有多種，為求明確避免爭議，而將實務上雇主可能採用之勞工出勤紀錄包括簽到簿、出勤卡、刷卡機、門禁卡、生物特徵辨識系統(指紋機、掌紋機)均予詳列，並為免掛一漏萬，而將「其他可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄」並列，之後因科技進步發展出的人臉辨識系統(刷臉機)，應含括在前開施行細則所稱之生物特徵辨識系統內，亦應為勞基法第30條第5項所定勞工出勤紀錄可採行之紀錄方式。

3.被告就原告受僱期間之出勤紀錄，提出被證7為憑(卷二145至611頁)，該出勤紀錄記載方式有三種，包含打卡鐘、臉部

辨識(臉部掃瞄)之電子紀錄、出勤登記表，均屬勞基法施行細則第21條所列得為勞工出勤紀錄之方式；參酌證人郭敔冰(受僱於被告擔任應收帳之會計)到庭證稱：出勤登記表是原告假日上班，沒有辦法刷臉或打卡鐘壞掉而採用自己登記的方式(卷三98、99頁)，與電子儀器(刷臉機或打卡鐘)偶有故障無法使用之常情相符，其證詞應可採信。是被告所提出原告之出勤紀錄(被證7)為可採。原告以被證7之電子紀錄非法所准許之方式、出勤紀錄不完整等主張無適用餘地，難認有理。

(三)原告工作時間不應計入上班提前打卡或下班延後打卡之時間，且應扣除休息時間：

1.勞動事件法第38條「出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定為勞工於該時間內經雇主同意而執行職務。」該條立法理由為：「勞工應從事之工作、工作開始及終止之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定(勞基法施行細則第7條第2款參照)。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇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。爰就勞工與雇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雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇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，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。」勞動事件審理細則第62條規定「雇主否認本法第37條及第38條之推定者，應提出反對證據證明之。」上開勞動事件法固於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，本件仍有前揭勞動事件法之適用。是勞工得依出勤紀錄所載之出勤時間，推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，若雇主主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇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，亦得提出反對之證據，而推翻上述推定證據，是以勞工之工作時間仍應綜合各項證據調查所得核實認定。

2.所謂工作時間應指「勞工於雇主之指揮、監督下，提供勞動力之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間」。被告工廠約定的上班時間，白天班為上午8時上班到17時30分，其中中午12時至13時、17時至17時30分休息用餐。夜班晚上20時上班到翌日凌晨5時30分，凌晨0時到0時30分、4時30分至5時30分休息用餐。上情為兩造所不爭(卷三74頁)。原告於起訴狀中自承工作時間「原則上為早上8時起」(卷一10頁)；證人郭敔冰證稱：(問：你是否清楚外籍勞工的工作時間及休息時間？)白班是早上8點到下午8點，中午12點到1點休息，如果有加班的話，加班是從5點半開始計算。夜班是晚上8點上到第二天的4點半，中間12點到12點半是休息時間，加班是從5點半開始起算。下午5點到5點半是他們的用餐時間。(問：如果有加班的話，白班下午5點到5點半，夜班凌晨4點半到5點半是休息時間？)是。(問：以上的休息時間，會讓外籍勞工用餐嗎？)會啊，休息時間他們要做什麼，我們是沒有限制的等語(卷三99頁)。可見被告已經舉出反證證明被告工廠約定之上班時間、休息時間如前述。

3.按勞工每天不可能均整點上下班，即每天8點整及5點半整點刷卡，被告僱有之外籍勞工接近百人(被告書狀記載參照，

卷二654頁)，每位勞工上、下班時等候刷卡自然需有時間耗費，如均以刷卡之打卡時間或刷臉之電子紀錄為勞工出勤時間，而須每日計入刷卡等候時間之提早10或15分鐘，及下班時刷卡等候時間延後10至15分鐘為工作時間，如此將昧於常情與經驗法則，亦可能導致資方要求勞工不得上班提前或下班延後刷卡，而眾多勞工於準點屆時爭先恐後，勞資關係將被逼入高度嚴峻的緊張關係，絕非勞基法立法之原意。又被告及證人郭敔冰所稱休息時間為用餐時間，被告僱有外籍勞工人數眾多，衡情為提高行政管理之效率，勞工用餐時間應為固定，且實難想像有未為用餐休息之情形。基上說明，就被證7原告出勤紀錄早於上午8時之打卡或刷臉上班時間(如7點49分、7點51分、7點53分、7點50分等)，並非原告之工作時間，而應以上午8時起算工作時間，且應扣除前開休息用餐時間。故原告所提原證22至25所計工作時間，與此有違背之處應無可採，而應採被證1至4工作時間之認定。

(四)原告於被告處工作期間每月簽收薪資單，不能認為已簽薪資單即同意被告關於加班費等數額之計算：為保障外籍勞工來臺工作所得權益，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第43條第1項規定「雇主依勞動契約給付第二類外國人工資，應檢附印有中文及該外國人本國文字之薪資明細表，記載實領工資、工資計算項目、工資總額、工資給付方式、外國人應負擔之全民健康保險費、勞工保險費、所得稅、膳宿費、職工福利金、依法院或行政執行機關之扣押命令所扣押之金額，或依其他法律規定得自工資逕予扣除之項目及金額，交予該外國人收存，並自行保存五年。」，資以為核對雇主有無依約給付工資之證明。被告並未依前開規定檢附印有中文及英文之薪資明細表給原告(被證6薪資表參照，卷二11至143頁)，原告既無法理解其每月所領薪資之明細，其等簽領薪資(被證10，卷三33至55頁)即不能認為等同於原告同意其每月所領薪資之金額及計算方式。故被告此項辯詞，難認有理。

(五)就原告受僱被告期間加班費之計算，以被告所提被證1至4為可採：

1.按104年6月3日修正前之勞基法第30條第1項規定：「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。」，104年6月3日修正，自105年1月1日施行之勞基法第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」；又依104年6月3日修正勞基法第30條之理由，乃因公務人員自90年1月起依「公布公務人員週休二日實施辦法」實施週休2日，顯見104年6月3日修正前勞基法第30條第1項所定「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」，是指星期一至五平日每日工作8小時，星期六工作4小時，隔週休2日，逾此之工作即屬平日延長工作及假日工作。至104年6月3日修正、自105年1月1日施行之勞基法第30條第1項規定：「每週不得超過40小時」，核是週休二日，亦即星期一至五平日每日工作8小時，逾此之工作即屬平日延長工作及假日工作，均應按任職時勞基法第24條第1項及第39條規定給付加班費。105年12月21日修正前勞基法第24條第1、2款規定(現行勞基法亦同)：「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之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」

2.依上述規定，勞資雙方自行約定之工作時間，原則上不得超過法定工作時間。雇主如未經勞基法所定程序(如勞基法第32條第1項)，使勞工超過法定工作時間工作，則會受到處罰(勞基法第79條第1項)，此外，超過法定工作時間的延長工時，雇主要依勞基法第24條所定標準，加給延長工作時間之工資即加班費。

3.105年1月1日前法定正常工時為「每2週84小時」，105年1月

1日以後才改為「每週40小時」；原告固稱兩造勞動契約約定每週40小時工時，並以原證1勞動契約為憑；惟原證1包含4份契約，第2份102年1月間簽立之契約第3條約定「每2週不超過84小時」(卷一47頁)，其他3份契約第3條約定「每週不超過40小時」則為106年間簽立。可見兩造間勞動契約就原告工作時間之約定，是依勞基法有關法定正常工時規定，在105年1月1日前為「每2週84小時」，105年1月1日後改為「每週40小時」，應堪認定。則原告主張原告受僱被告期間，兩造間勞動契約約定工時均為「每週40小時」，難認屬實。並依據前述說明，有關原告受僱被告期間之平日加班費，應以被告所提被證1至4計算為可採。

4.按勞基法第39條規定「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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」同法第40條第1項規定「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期，但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。」勞基法第39條規定勞工於休假日工作，工資應加倍發給。所稱「加倍發給」，係指假日當日工資照給外，再加發1日工資，乃因勞工於假日工作，即使未滿8小時，亦無法充分運用假日之故。至於勞工應否於休假日工作及該假日須工作多久，均由雇主決定，應屬於事業單位內部管理事宜，並不能因勞工於休假日工作即認屬強迫勞動。故勞工假日出勤工作於8小時內，應依前開規定辦理；超過8小時部分，應依同法第24條規定辦理。基上說明，原告於勞基法第36條之例假、休息日、第37條所定之休假(內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日)、第38條所定之特別休假，雇主應照給工資，經徵得原告同意於休假日工作者，工資應加倍發給，即在休假日工作該日

應發給之工資，已計於月薪而發給，加班得請求加發1日工資，而非依勞基法第40條第1項規定須於事後再給補假休息。基上說明，原告於原證22至25中將前開休假日之加班費，主張應類推適用勞基法第40條規定計算、再以補假折算一日工資，於法無據，且休假日超過8小時部分的加班，加班費應依勞基法第24條規定計算。故應以被告所提被證1至4之計算為可採。

5.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：(1)1年以上3年未滿者7日；(2)3年以上5年未滿者10日；(3)5年以上10年未滿者14日；(4)10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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；特別休假因年度終結而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，105年12月21日修正前勞基法第38條、第39條前段、中段、106年6月16日修正前勞基法施行細則第24條第3款分別定有明文。又經修法後，有關勞工之特別休假規定如下：按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終

止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。105年12月21日修正公布、106年1月1日施行之勞基法第38條第1項第1至4款、第4、5、6項及106年6月16日修正公布之勞基法施行細則第24條之1第2項分有明文。

6.原告請求被告發給特休假日未休之工資如附表所示，被告否認原告的請求，依勞基法第38條第6項規定，應由被告就原告此項權利不存在舉證證明。經查：被告並未能提出原告每年特別休假期日及未休之日數發給工資數額之工資清冊(勞基法第38條第5項)以資為證；再者，被告所舉原告於受僱期間之休假日(卷一276至278頁)，經核對原告之出勤紀錄(被證7)後，上開日期原告確實未上班，然再核對原告之薪資表，雷蒙105年2月18日起至105年4月20日止未上班，105年3月未支領工資，105年4月僅領取工資8,127元(卷二34頁)；阿內爾105年2月18日至105年4月22日未上班，105年3月未支領工資，105年4月僅領取工資6,524元(卷二72頁)；馬可105年3月24日至105年5月30日未上班，105年4月未支領工資，105年5月僅領取工資16元(卷二108頁)。其餘被告所指原告休假之日數，在薪資表上會列出「請假扣薪」之金額(如卷二36頁上方、卷二32頁下方、卷二24頁下方)，阿內爾、馬可之情形亦同。至於原告未上班且未扣薪之日期，雷蒙僅有1日即106年5月30日〈端午節〉；阿內爾有6日即107年1月2日〈開國紀念日〉、107年7月23日、107年8月15日、107年9月20日、107年9月28日、107年11月19日；馬可有7日即106年5月30日〈端午節〉、106年12月29日、107年3月5日、107年9月13日、107年11月19日、107年12月26日、108年2月5日〈春節〉；阿曼斗有4日即106年5月30日〈端午節〉、106年11月6日、106年12月7日、107年11月2日。基上說明，被告既未能依勞基法第38條第5項提出工資清冊證明原告每年特別休假之期日及未休日數所發給的工資數額，所舉原告休假日期僅有前開日期支付薪資，其餘並未給付薪資，其未就主張權

利不存在乙節為舉證，自難認被告所舉原告前開休假日為給予原告之特別休假。故原告依前開勞基法規定請求如附表之特休未休工資，自屬有理。

7.綜上可知，被告所提被證1至4計算為可採信，則就雷蒙自103年4月1日至108年4月15日為止，關於平日、休息日、例假日、國定假日之加班費及假日未休工資應為752,710元；阿內爾為781,802元。馬可自103年4月1日至108年4月15日為止(就馬可103年3月1日起至103年3月31日之加班費，被告未提出此段期間之出勤紀錄，無法為被告不利益之認定，已如前述，則馬可應就其此段期間有加班事實舉證證明，惟其並未舉證，則無法認馬可此段期間之請求為可採)應為830,813元。阿曼斗自105年8月1日至108年4月15日為止應為427,965元。扣除被告已給付之加班費數額為雷蒙741,661元、阿內爾827,091元、馬可902,585元及阿曼斗447,113元，則雷蒙得請求11,049元(000000－000000＝11049)，阿內爾、馬可及阿曼斗已無得再向原告請求加班費。再加計原告得請求之特休未休工資，雷蒙得請求28,549元(11049＋17500＝28549)、阿內爾得請求17,500元、馬可得請求17,500元、阿曼斗得請求12,831元。

(六)原告薪資表中被告支付之其他加項、津貼、獎金性質上並非加班費，無法自原告請求之加班費、特休未休工資扣抵：原告受僱於被告期間，原告有受領被證6薪資表「其他加項」、「職務津貼」、「工作津貼」、「技術津貼」欄位所給予之金額為：雷蒙100,800元，阿內爾117,800元，馬可85,634元，阿曼斗6,734元；並受領被證6薪資表「獎金」之金額為：雷蒙136,000元、阿內爾98,500元、馬可58,200元、阿曼斗26,000元。上情為兩造所不爭。被告固辯稱原告請求之範圍應扣除上開薪資表中其他加項、津貼、獎金等金額等語，並舉證人郭敔冰為證。證人郭敔冰證稱：據我所知「其他加項」是夜班加給或是上個月少給他的會再加回來。(問：其

他加項有包含膳宿費的補貼嗎？)膳宿費的補貼應該是不會在其他加項裡面。(問：什麼是上個月少給他的會再加回來？)就是外勞可能在看到薪資表的時候他有異議，算薪水的小姐看了會幫他重新核算，如果發現有短少的，他會在下次發薪水的時候再加回來。(問：薪資表有一個欄位是獎金，獎金跟原告不休假有無關連？)獎金的部分我的老闆認為是有關聯，因為你都沒有休假，工作也很認真，老闆就會發給獎金。(問：其他加項是否包含在外地工作的加給？)包含。(問：其他加項包含夜班工作的加班費？)不是加班費，是夜班工作的加給，夜班工作會另外給他加給。(問：這個加給跟他的加班時數有關係嗎？)沒有關係。(卷三101、102、104頁)。可見從證人郭敔冰之證詞觀之，原告薪資表上其他加項、獎金性質上均與其等應領之加班費無關；另就薪資表上之津貼，被告亦未提出證據證明是與原告應領之加班費有關聯之給付。故被告辯稱原告請求之加班費應扣除薪資表上之其他加項、津貼、獎金等金額，難認有理。

(七)原告請求膳宿費為無理由：

1.雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條第1項第5、6款規定，外籍勞工申請來臺簽證，應提出經本國主管部門驗證之工資切結書、簽妥之勞動契約，使外籍勞工得以瞭解來臺工作得應負擔之相關費用及得領取之薪資。

2.原告主張依勞動契約第4條第1、5項規定，應由被告免費提供食宿(見卷一42、47、52、63頁)，但兩造簽訂系爭勞動契約後，另行簽署的「外國人入國工作費用及工資切結書」第6條以中英文約定膳宿費每月4,000元，該工資切結書均由原告親自簽名及蓋指印，並經菲律賓政府機關驗證蓋章，應可認係出於當事人真意，有工資切結書可憑(卷一427至432頁)。足見兩造就膳宿費之約定，於原告來台前的工資切結書已經記載清楚，且該項約定，對原告也無顯失公平之處，是基於契約自由原則，該工資切結書自屬有效，且原告於任職期

間對於每月扣款一節，也都未曾表示異議，足以佐證原告確實同意該項勞動條件。

3.再者，行政院勞工委員會102年4月12日勞職管字第10100369 16號函釋其說明第四點記載「另按本辦法(即聘僱外國人辦法)第27條第1項第5款及第27條之1第1項第4款規定，工資切結書係第2類外國人申請入國簽證及雇主辦理第2類外國人入國通報檢查之應備文件，其功能除上述作為工資檢查之準據外，尚有使外國人於入國前即瞭解來臺工作須負擔之相關費用，以及作為認定外國人力仲介公司及國內私立就業服務機構有否違反法令，收取規定標準以外之費用之準據，故仍應維持。」(卷三173、174頁)，準此，上開函釋在於避免勞工來臺後，任意由僱主變更勞動契約所為之解釋，因此，外籍勞工來臺前已充分審酌勞動條件是否適當，作為其決定是否來臺工作之意願，自不得再以來臺前簽訂之工資切結書對其不利，而否認其效力。故原告於來臺前已簽定工資切結書，自應受其拘束。被告每月扣除原告應付之膳宿費，核屬有據。原告請求被告給付膳宿費如附表所示，難認有理。

4.原告主張被告有多扣除膳食費情形，惟(1)雷蒙於105年1月被扣款4,167元，包含請假扣薪667元、其他扣項3,500元(卷二36頁上方)，108年4月被扣款13,685元，是包含請假扣薪11,935元、其他扣項1,750元(卷二11頁上方)。(2)阿內爾105年1月被扣款4,167元，是包含請假扣薪667元，其他扣項3,500元(卷二74頁上方)，108年4月被扣款14,070元，包含請假扣薪12,320元、其他扣項1,750元(卷二49頁上方)。(3)馬可108年4月被扣款13,685元，包含請假扣薪11,935元，其他扣項1,750元(卷二87頁上方)。(4)阿曼斗108年4月被扣款13,589元，包含請假扣薪11,839元，其他扣項1,750元(卷二125頁上方)。該「其他扣項」即為被告扣除之膳食費，並未逾兩造工資切結書約定之4,000元額度。故原告主張被告之扣除額有超出4,000元之情形，難認有理。

(八)原告不得請求非財產上損害賠償：按債務人因債務不履行，致債權人之人格權受侵害者，準用第192條至第195條及第197條之規定，負損害賠償責任。又不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。為民法第227條之1、第195條第1項前段所明定。原告主張被告違法要求原告大量加班，連續出勤，原告無法拒絕，雷蒙最長連續48天、阿內爾最長連續53天、馬可最長連續62天、阿曼斗最長連續90天出勤，遠逾「異常工作負荷促發疾病預防指引」所定每月加班37小時即為長時間工作之定義，嚴重違反勞動人權，造成原告身體、健康、自由、精神及勞動人權重大損害等語。惟按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277條前段所明定。原告確實有長期加班情形，其每月薪資數額以勞工最低基本工資為據，乃兩造勞動契約、工資切結書約定，為原告所明知，而就原告長期加班應支領之加班費，兩造雖就數額及計算方式有爭議，但在原告起訴前，被告均按其認定之加班時數及計算方式核計加班費給付給原告，並就原告所領薪資另有其他加項、職務津貼、工作津貼、技術津貼及獎金，並無原告所指「濫用弱勢處境、欺騙、扣發薪資、苛刻的工作條件、低於最低薪資之計算方式要求連續勞動」之情，亦無原告所援引國際勞工組織「強迫勞動公約」所形容：受僱者受到某種形式的威脅(例如：解僱)，或為了至少能賺取最低工資，以致超時工作且逾越國家法令所允許範圍，或處於每日24小時待命「超時工作」情形(卷二832頁)，且被告並未限制原告之行動自由。再者，原告對於其等因長期加班導致身體、健康受損，並未舉證證明，則原告引用國際勞工組織「強迫勞動公約」、勞動部職業安全衛生署公布「異常工作負荷促發疾病預防指引」主張因被告違約債務不履行，致其身體、健康、自由受侵害，請求非財產上損害

賠償如附表所示，難認有理。

六、從而，原告依勞動契約、勞基法之規定請求如主文第1至4項所示，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項定有明文。是就原告勝訴部分，本院依上開規定依職權宣告假執行及免為假執行，至於原告敗訴部分，其等假執行之聲請已無依據，應併予駁回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，均無礙勝負判斷，爰不一一論列，附此說明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　12　　日

臺灣花蓮地方法院民事庭

法　官　楊碧惠

以上正本係照原本作成。

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（均須按他造當事人之人數附繕本並繳納上訴裁判費）。

如委任律師提起上訴者，亦應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　12　　日

書記官　吳琬婷