臺灣花蓮地方法院民事判決

108年度勞訴更一字第1號

原　　告　雷尚即RACOMA REMSON NOBLE
　　豪威即HERNANDEZ HOWELL CATAPANG
訴訟代理人　吳欣陽律師（法扶律師）
被　　告　維閣實業股份有限公司
法定代理人　張兆洋
訴訟代理人　李韋辰律師

列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110 年4 月19日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告雷尚即RACOMA REMSON NOBLE 新臺幣貳萬參仟零壹拾元，及自民國一百零八年十二月三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告豪威即HERNANDEZ HOWELL CATAPANG 新臺幣壹萬貳仟貳佰參拾元，及自民國一百零八年十二月三日起至清償日止，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五，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如分別以新臺幣貳萬參仟零壹拾元、新臺幣壹萬貳仟貳佰參拾元為原告雷尚即RACOMA REMSON NOBLE、原告豪威即HERNANDEZ HOWELL CATAPANG 預供擔保，得免為假執行。

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 號判決意旨參照）。原告均為菲律賓國籍之人，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，又本件債務履行地在花蓮縣花蓮市，依民事訴訟法第12條規定，應認對於債務履行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。再依兩造所締結之勞動契約（下稱系爭契約）第10條第4 項（10.4）約定略以：「若有未盡事宜，皆依中華民國勞工法令辦理」（見108 年度勞訴字第14號卷〈下稱勞訴卷〉第30頁），則本件應以我國之法律為準據法。

二、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 項第3 款定有明文。本件原告原起訴請求：1 、被告應給付原告雷尚即RACOMA REMSON NOBLE （下稱雷尚）新臺幣（下同）289,519 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2 、被告應給付原告豪威即HERNANDEZ HOWELL CATAPANG （下稱豪威）311,832 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3 、願供擔保，請准宣告假執行。復於本院審理中變更其訴之聲明為：1 、被告應給付原告雷尚308,342 元，及自民國109 年8 月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2 、被告應給付原告豪威341,529 元，及自109 年8 月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3 、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第187 頁）。經核原告所為訴之變更，屬擴張應受判決事項之聲明，參諸前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

（一）原告為菲律賓籍合法外籍勞工，原告雷尚自104 年12月23日至108 年4 月15日止、原告豪威自105 年4 月20日至

108年4月15日止，受僱於被告公司，分別締結勞動契約（下稱系爭契約），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，被告竟不顧勞動基準法（下稱勞基法）之規定，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）。另原告依法應享有的國定休假日、特休假，被告仍要求原告必須工作。原告因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並未足額給付，並苛扣膳食等費用，而於108年4月2日及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日之勞資爭議調解時，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。

（二）平日延時及休息日、例假日加班費和國定休假日未休工資部分（原告雷尚請求金額：50,609元；原告豪威請求金額：85,662，如原證12、13即本院卷二第193頁至第216頁所示）：

1、依勞基法第30條第1項及第24條第1項第1款、第2款規定，原告適用之基本薪資如下：104年7月1日至105年12月31日，每月月薪為20,008元，每日基本工資為667元（計算式：20,008 30＝667）、106年1月1日至106年12月31日，每月月薪為21,009元，每日基本工資為700元（計算式：21,009 30＝700）、107年1月1日至107年12月31日，每月月薪為22,000元，每日基本工資為733元（計算式：22,000 30＝733）、108年1月1日至108年4月15日，每月月薪為23,100元，每日基本工資為770元（計算式：23,100 30＝770）。而原告於受雇

期間，平日的工作時間為每日總計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），亦即每日之延長工時為2.5小時，故應加發平日每小時工資額加給三分之一以上之2小時加班費及加給三分之二以上之0.5小時之加班費，亦即每個平日工作日應加發3.5小時之平日每小時工資額（記算式：2　4/3 ＋0.5　5/3 ＝3.5 ）。

2、105年12月21日公布施行之勞基法第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。依勞基法第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。再依勞基法第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一又三分之一以上；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一又三分之二以上。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，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」，惟本條項後經107年1月31日再次修正時刪除之。又改制前行政院勞工委員會91年3月6日勞動二字第0910010425號令：「事業單位如非因勞動基準法第四十條所列天災、事變或突發事件等法定原因，而使勞工於該法第三十六條之例假日工作，自屬違法。惟如勞工已有於例假日出勤之事實，其工作時間未超過八小時之部分，不計入該法第三十二條第一項、第二項所定之每月延長工時總時數內；如超過八小時之部分，則應計入。」。

3、勞基法第37條第1項、第39條及僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條規定，勞工於國定假日工作，工作於8小時以內，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。

4、就平日延時及休息日、例假日加班費和國定休假日未休工資部分，原告雷尚於104 年12月24日至105 年9 月5 日，應發給共計4,973 元、105 年12月30日至107 年1 月19日，應發給共計20,921元、107 年8 月10日至108 年2 月15日，應發給共計96,897元；原告豪威於105 年4 月23日至105 年12月10日，應發給共計3,218 元、105 年12月31日至107 年1 月4 日，應發給共計69,338元、107 年4 月4 日至108 年2 月15日，應發給共計58,062元。

5、綜上，雷尚自104年12月23 日到職開始，每周一至周日皆須工作，每週一至六的工作時間總計10.5小時，較正常工時8小時多出2.5小時，且每周日的工作時間總計8 小時。因此，被告應就平日延時、休假日加班，及105 年12月21日起例假日加班，給付加班費。被告應給付原告雷尚之加班費為122,791 元（計算式：4,973 ＋20,921＋96,897＝122,791 ）。原告豪威自105 年4 月20日到職開始，每周一至周日皆須工作，每週一至六的工作時間總計10.5小時，較正常工時8 小時多出2.5 小時，且每周日的工作時間總計8 小時。因此，被告應就平日延時、休假日加班，及105 年12月21日起例假日加班，給付加班費。被告應給付原告豪威之加班費為130,618 元（計算式：3,218 ＋69,338＋59,062＝130,618 ）。又被告給付原告之薪資雖含有加班績效，惟仍應給付不足之部分，即扣除原告已各別給付雷尚及豪威72,182元及44,957元，原告仍得請求被告分別給付原告雷尚50,609元及原告豪威85,662元。

（三）特別休假日未休工資部分：

依勞動基準法第38條第1 項及第39條規定，原告雷尚於104 年12月23日至105 年12月22日，服務年資滿1 年，特別休假日數為7 日，以日薪700 元計算工資為4,900 元（計算式：700 元　7 日＝4,900 元）、105 年12月23日至106 年12月22日，服務年資滿2 年，特別休假日數為10日

，以日薪773 元計算工資為7,330 元（計算式：773 元10日＝7,330 元）、106 年12月23日至107 年12月22日，服務年資滿3 年，特別休假日數為14日，以日薪770 元計算工資為10,780元（計算式：770 元 14日＝10,780元），合計23,010元（計算式：4,900 ＋7,330 ＋10,780＝23,010）。另原告豪威於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700 元計算工資為4,900 元（計算式：700 元 7 日＝4,900 元）、於107 年4 月因繼續工作已滿2 年以上，特別休應為10日，以日薪733元計算工資為7,330元（計算式：733元 10日＝7,330元），合計12,330元（計算式：4,900＋7,330＝12,230）

（四）膳食費部分：

原告之薪資表中，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，惟依系爭契約第4條第1、5 項規定，被告應免費提供每日三餐膳食。自原告雷尚104 年12月23日到職至108 年4 月15日離職止，有41個月，共計扣款134,723 元，故被告應給付原告雷尚134,723元之膳食費。而原告豪威自105 年4 月20日到職至108 年4 月15日離職止，有37個月，共計扣款143,700 元，故被告應給付原告豪威143,700 元之膳食費。

（五）非財產上損害賠償：

系爭契約第3條及第4.1條規定，就加班時數及限制已明定依法辦理，且在臺膳宿費用應為免費。惟被告竟不顧勞基法之規定，要求原告大量加班，導致原告全月或全季無休之情形，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，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。為此，原告依民法第227 條之1 及第195 條規定，就每人此部分之損害請求賠償100,000 元。又原告以擴張訴之聲明後之本院所定開庭期日即109 年8月24日為準，以該次期日之翌日起算遲延利息。

（六）綜上所述，被告扣除原告已領的加班績效後，應再給付原告雷尚平日延時及休息日、例假日加班費和國定休假日未休工資50,609元、特別休假日加班費23,010元、膳食費134,723元及非財產上損害賠償100,000元，合計308,342元（計算式：50,609＋23,010＋134,723＋100,000＝308,342）；原告豪威平日延時及休息日、例假日加班費和國定休假日未休工資85,662元、特別休假日加班費12,230元、膳食費143,700元及非財產上損害賠償100,000元，合計341,592元（計算式：85,662＋12,230＋143,700＋100,000＝341,592）。

（七）原告不斷向被告主張權益，惟被告均置之不理，原告至遲已於108年4月2日提出爭議調解，兩造並於4月15日召開爭議調解會議，業已中斷時效，是原告於103年8月12日以前之請求，並未罹於時效。縱有5 年短期時效之適用，至多僅有103年4月2 日之前發生的債權罹於時效，故本件原告之請求，均未罹於時效。依系爭契約第4.1 條規定，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。又原告雷尚及豪威分別係自104 年12月23日、105 年4月20日起任職，故其工資請求權，係分別自105 年1 月5日、同年5 月5 日起可得請求，並均未罹於5 年時效。

（八）薪資單中「其他加項」乃是基於勞工工作表現另外給予之獎金，並非加班費、住宿費補貼或未休假補貼，而所謂「其他加項」或「獎金」之金額與加班時數無從勾稽，可見與加班時數無關，不得抵充被告未付之加班費。又從「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。且原告即住在被告提供之宿舍當中，何以還要住宿費補貼？若有未休假補貼為何原告請假時仍然扣除薪水？以上存在種種問題，被告均無法自圓其說，若「其他加項」為獎金之性質，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，被告亦未就抵銷適狀負舉證責任，原告否認之，由上可知，所謂「其他加項」應無從與被告積欠之加班費抵銷。原告亦未任意以提早刷卡或延誤刷卡作為計算依據，而是依照被告提供之打卡紀錄考勤表為準。另依勞動基準法第40條規定，例假日停止假期時，依法停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息。惟被告並未給予補假，故原告以補假折算一日工資，遠逾請求之金額，甚至有所減縮，並無被告所謂溢為請求之情形。又勞動部105 年12月21日勞動條2 字第1050030466號函釋：「（休息日）……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。」，故原告於休息日遇有此情形時，即以2.67倍計算，並無違誤。而原告主張薪資單所示之「其他加項」總計應該為：原告雷尚45,800元、原告豪威44,400元、「獎金」總計分別應該為：原告雷尚72,000元、原告豪威27,000元。

（九）系爭契約第4條第1、5 項分別規定，被告應免費提供「食」、「宿」，不得任意苛扣膳食或住宿費用。而由外國人入國工作費用及工資切結書（下稱系爭切結書）之形式以觀，其為被告與人力仲介業者向主管機關所為之單方承諾，而原告僅是作為見證之地位知悉其內容而已，不能取代系爭契約，更不能以之拘束原告，雙方亦無依系爭切結書之約定扣除膳宿費用之意思。原告在菲律賓時即已簽署系

爭契約，被告於原告來台並即將開始工作後，始拿出條件較差之系爭切結書強迫原告簽署，若原告不簽則不給工作，且立即遣返，對於離鄉背井、背負貸款、遠渡重洋來台打工之原告，只能含淚被迫簽署。就被告臨時以較差條件取代雙方已合致條件之行為，已屬民法第74條第1項之乘他人急迫、輕率或無經驗，顯失公平之約定，更悖於民法第72條規定之公序良俗，應論以無效。另簽收單上未附有中英文之計算方式與說明，原告於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。

（十）爰依兩造間之契約法律關係、勞基法第24條、第36條、第37條、第38條及第39條之規定提起本件訴訟等語，並聲明：1、被告應給付原告雷尚308,342元，及自109年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2、被告應給付原告豪威341,592元，及自109年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）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以及加班，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，被告業已給付原告雷尚加班費等費用，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，因此強迫原告加班，對被告而言並無實益。而原告雷尚自104年12月23日至108年4月15日為止、原告豪威自105年4月20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分別為596,284元（164,430＋235,686＋196,168＝596,284，詳如被證1即本院卷一第63頁至第90頁）、424,329元（101,598＋162,862＋159,869＝424,329，詳如被證2即本院卷一第91頁至第117頁）。而被告業已給付原告雷尚加班費等

費用623,673 元、原告豪威503,138 元，已超過原告所應獲得之數額，顯已因清償而消滅。

（二）原告雷尚自104 年12月23日至108 年4 月15日為止，於平日之休假有105 年6 月20日、105 年9 月15日、105 年9 月28日、105 年11月8 日、106 年5 月15日、106 年5 月30日、106 年8 月23日、107 年8 月15日、107 年9 月13日、108 年1 月18日、108 年2 月8 日、108 年2 月13日，共計有12日，是原告雷尚起訴主張之特別休假，於該12日範圍內之請求無理由。另原告豪威自105 年4 月20日至108 年4 月15日為止，於平日之休假有105 年6 月14日、105 年8 月17日、105 年9 月12日、105 年10月21日、105 年11月21日至105 年11月23日、105 年12月1 日、106 年6 月22日、106 年11月6 日、107 年10月1 日、107 年11月2 日、107 年11月16日、108 年1 月7 日、108 年2 月12日，共計有15日，是原告豪威起訴主張之特別休假，於該15日範圍內之請求無理由。

（三）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時至下午1 時、下午5 時至5 時30分休息、用餐；如果是夜班，則是晚上8 時上班，凌晨12時至12時30分、凌晨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。然原告竟將提早報到刷卡時間的10分鐘、15分鐘，充作工時，顯然有誤。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。

（四）依勞動基準法第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。原告主張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，顯與修正前後之勞動基準法第39條規定有違，且無任何依據。從而，原告

此部分主張並無理由。關於假日加班費，勞基法第39條規定僅規定加倍發給，而超過8 小時部分，應回歸到勞基法第24條之規定，於延長2 小時內加給1.34倍，再延長2 小時者加給1.67倍。從而，無論是依照勞基法第39條加倍發給意旨，或者是回歸到勞基法第24條之規定給予1.34倍或1.67倍加班費，都與原告所計算之2.67倍加班費有極大差距，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。原告每日正常工時期間，至少都有1.5 小時之休息，然原告經常刻意忽略該1.5 小時休息，而直接將該1.5 小時一併算入加班時間，顯然有誤。又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「每周40小時」之新法為基礎計算加班費，而忽略原告105 年1 月1 日以前尚有隔周六需上半天班之情形，其計算顯然有誤。

（五）原告主張被告漏未計算國定假日、漏未計算休息日、國定假日未滿8小時以8小時計算、國定假日之補假日應以假日計算等部分，被告無意見，爰將無意見之日數分別臚列如下：

1、原告雷尚部分：105 年2 月28日、105 年2 月29日、105 年4 月4 日、105 年4 月5 日、105 年6 月9 日、106 年2 月1 日、106 年6 月10日、106 年11月11日、107 年1 月10日。

2、原告豪威部分：105 年6 月9 日、105 年9 月15日、106 年1 月9 日、106 年1 月28日、106 年1 月30日、106 年1 月31日、106 年2 月1 日、106 年2 月28日、106 年4 月3 日、106 年4 月4 日、106 年10月4 日、107 年1 月1 日、107 年2 月15日、107 年2 月16日、107 年4 月4 日、107 年4 月5 日。

原告以勞基法第40條為由，請求被告給付未給予補假所折算之一日工資云云，顯然誤用法規，因勞基法第40條第1項並無折算之規定。此外，原告之所以於休假日加班，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，本件休假日加班之加班費依據，應為勞基法第39條之規定而非勞基法第40條第1 項之規定，亦無所謂無事後補假休息即可以折算一日工資之情形。原告另主張，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云云；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。另休息日加班工時超過12個小時者，不應以16小時計算，依105 年12月23日起施行之舊勞動基準法第24條第2 項規定，可知舊法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。

（六）被告公司並未實施彈性休假然後再用其他星期六（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。被告之計算方式，實質上亦不可能侵害原告權益（有一天彈性休假，就會有一天要補班），是原告此部分主張，應無理由。

（七）被告所提出之系爭切結書，兩造簽署之時間點，在系爭契約簽署時點之後，因此，兩造有以後契約補充或取代前契約之意思。故原告以系爭契約主張膳食費應免費，既與兩

造之後再簽署之系爭切結書內容不符，應無理由。更何況，系爭契約只有寫免費提供三餐，而沒有寫免費提供住宿，因此，被告以系爭切結書，向原告收取住宿費用，於法有據。依原告出於自由意願所簽署之系爭切結書第6項規定，原告明確知悉其每月必須支付膳宿費4,000元，又原告自104年起服勞務數年來，皆未就膳宿費用部分有任何異議，係直到與被告有本件爭執時始提出，由此更可證明，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，才沒有任何的意見。基此，原告關於膳宿費之請求，應無理由。倘若特別休假之未休工資、膳宿費部分，認原告請求有理由，則因被告已給付原告雷尚623,673元、原告豪威503,138元，是於給付之範圍內，原告請求亦無理由。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。

（八）被告除了依法給予加班費外，也有給予相關加給以及住宿費、未休假等之補貼，明列記載於薪資表中之其他加項，是原告請求之範圍內，應扣除薪資表中其他加項之金額，否則即為原告之不當得利。就此，原告雷尚之請求應扣除56,800元，原告豪威之請求應扣除46,400元（計算方式：被證4原告其他加項欄位之加總，即本院卷一第125頁至第173頁）。又系爭契約本無獎金之約定，被告係因與原告合作愉快及感念原告之辛勞，遂決定於我國關於三節等特別期間，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，亦因扣除當時無法律上原因所各自受領之獎金即原告雷尚部分為68,000元、原告豪威部分為23,000元，始符事理之平。

（九）原告於被告公司工作期間，每月都會就其實收薪資以及加班費數額為簽收，由該簽領單可知，原告歷來都明確知悉

其獲得之加班費數額，並同意簽領，當下亦無任何異議；詎原告遲至離職後，才開始對過去5年「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就會馬上提出異議，而無道理在過了5年之後，才回頭對過去每一天的加班費都表示異議；更何況，原告還有親自簽收，應認已同意被告關於加班費數額之計算。另原告對於其訴之追加是否符合民事訴訟法第255條第1項規定，全無說明，難認有理，被告亦不同意原告之追加。此外，原告所追加者，為侵害人格權而生之請求，顯然與其起訴所請求之工資、加班費、膳宿費不同，非屬同一基礎事實。又原告於起訴9個月後才另外追加關於精神慰撫金之請求，應有妨礙訴訟終結之情形，也影響被告防禦權，更不應准許。

（十）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

（一）被告業已給付原告雷尚623,673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。

（二）被告業已給付原告豪威503,138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。

四、得心證之理由：

本件兩造爭執之點在於：（一）原告在103年8月12日以前之請求，是否業已罹於時效？（二）原告雷尚自104年12月23日起至108年4月12日止，原告豪威自105年4月20日起至108年4月12日止，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為何？原告分別請求被告給付此部分未給付之金額，是否有理由？（三）原告請求被告給付特別休假未休工資，是否有理由？（四）原告請求被告給付膳宿費，是否有理由？（五）被告就原告之薪資表「其他加項」總額為抵銷之抗辯，是否有理由？（六）原告請求被

告給付非財產上之損害賠償，是否有理由？茲分述如下：

（一）原告在103年8月12日以前之請求，是否業已罹於時效？

1、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。

2、原告請求受僱於被告期間之前揭金額加班費，被告固為時效之抗辯云云。然查，原告對被告之加班費債權，屬其他1年或不及1年之定期給付債權，而依系爭契約第4條第1項之約定，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向被告為請求（見勞訴卷第33頁），並於請求後6個月內之108年8月13日具狀提起本件訴訟（見勞訴卷第9頁本院收狀章戳所載），而考諸原告雷尚、豪威係分別自104年12月23日、105年4月20日起受雇於被告，則揆諸前揭規定及解釋，原告對被告之加班費債權自均尚未罹於時效。

（二）原告雷尚自104年12月23日起至108年4月12日止，原告豪威自105年4月20日起至108年4月12日止，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為何？原告分別請求被告給付此部分未給付之金額，是否有理由？

1、原告主張被告對其尚有如原證12、原證13所示（見本院卷二第193頁至第216頁）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未給付等情，乃為被告否認，辯稱：原告之出勤紀錄如被證5所示、薪資表如被證4所示、薪資及加班費簽收單如被證7所示（見本院卷一第125頁至第353頁、第161頁至第185頁），被告均依

法給付原告關於平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資，且原告均已於領取薪資、加班費、獎金時確認，應表示原告均同意被告之計算方式等語。

2、按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，勞動事件法第38條定有明文。考諸該條立法理由略以：「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」等語。又按雇主否認本法第37條及第38條之推定者，應提出反對證據證明之，勞動事件審理細則第62條亦有明文。勞動事件法固係自109 年1 月1 日起施行，惟依勞動事件法第51條第1 項規定，該法於施行前發生之勞動事件亦適用之，故本件仍有前揭規定之適用。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。

3、又按所謂工作時間，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」。被告抗辯稱：被告工廠之上班時間，白天班為上午8時上班到下午5時30分，其中中午12時至下午1時、下午5時至下午5時30分休息用餐。夜班晚上8時上班到翌日凌晨5時30分，凌晨12時到12時30分、凌晨4時30分至5時30分休息用餐等情，乃為原告所未爭執。又被告另聲請傳喚證人即被告公司會計人員郭敔冰到庭具結證稱：伊自100年6月任職被告公司會計迄今，負責應收帳管理、外勞管理及薪資發放等工作。被告公司外勞之工時，分為白班及夜班，白班為早上8時至下午5時，夜班為晚上8時點至凌晨4時30分，凌晨5時30分後算加班。白班是中午12時至下午1時為休息時間，如果有加班下午5時至5時30分為休息時間，夜班是凌晨12時至12時30分為休息時間，如果有加班，凌晨4時30分至凌晨5時30分為休息時間等語（見本院卷二第260頁至第261頁），核與被告前揭抗辯相符，雖證人任職被告公司，然其職司被告公司外勞管理業務，對於相關事務熟悉，且本件爭訟金額非高，證人應無甘冒受刑法偽證罪之罪責，而為迴護被告之證詞之必要，是證人前揭證述，應屬可採。堪認兩造間約定之上班時間及休息時間，應為被告所辯前揭時間。又原告固主張稱渠等上下班及加班時間，應依原證12、13之列表（即依被告所提打卡紀錄時間）計算其上下班時間，惟查，就原告及被告公司其他雇用之外勞打卡狀況，亦經證人郭敔冰具結證稱：被告計算外勞加班費，係依上班時間及打卡時間去做計算，因為打卡鐘設在工廠裡面，而外勞也是住在廠區，所以外勞有時候會提早去打卡，提早的部分就不

算，下午5 時為下班，若外勞下午5 時15分打卡也不算是加班時間，因那是表定的休息時間。被告就加班的計算，就是依照表定的下午5 時30分以後按照實際加班時數去計算。又被告雇用之外勞如參加晨掃，被告另會給付其他加項之工資，鼓勵外勞維護廠區及宿舍之清潔，另可能參與拆棧板之工作，此類工作均沒有打卡，但是外勞會提早打卡，以免晨掃忘記打卡被扣錢，故晨掃時經常發生提早打卡之情形，晨掃原則早上8 時上班前要掃完等語（見本院卷二第261 頁至第262 頁、第265 頁至第266 頁）。則依證人證述，並衡諸勞工每天不可能均準時於約定之上下班時間打卡，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，即與常情不符。且此種解釋方式，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。且證人郭敔冰亦明白證稱：休息時間沒有限定外勞作什麼，基本上就是中午12時、下午5 時會提供便當，縱以書面之出勤登記表登記無法使用打卡鐘或刷臉時之出勤時間，亦當然會給外勞休息等語（見本院卷二第262 頁），則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。是如被證5 所示之原告出勤紀錄中，早於上午8 時之打卡或刷臉上班時間，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，被告所提被證1 、2 所示原告出勤時間紀錄及加班時間計算方式，應較為可採。

4、又查，被告另抗辯稱因原告業已簽署薪資、獎金簽收單，故原告當時業已明確知悉其所得之薪資、加班費等數額，並同意簽領，當下並無異議，不得另為爭執乙節，經查，

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。惟依被告所提被證7之簽收單影本所示（見本院卷二第161頁至第185頁），被告並未依前揭規定檢附印有中文及英文之薪資明細表予原告，原告既無法理解其每月所領薪資之明細，渠等縱有簽署前揭簽收單，仍難逕認原告同意其每月所領薪資之金額及計算方式。是被告此節所辯，尚難遽採。

5、按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日修正前之勞基法第30條第1項定有明文；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，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項亦有明文。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」，係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。又按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，105 年12月21日修正前勞基法第24條第1 、2 款規定（現行法亦同）亦有明文。是依前揭規定核算本院認為較為可採之被告所提被證1 、2 所示原告加班時間、時數內容，應認原告雷尚、豪威於其前揭主張期間內之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資金額分別為623,673 元、503,138 元；而上開金額均經被告給付乙節，亦為兩造所不爭執，已如前述，是原告自無從再向被告請求平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資。

（三）原告請求被告給付特別休假未休工資，是否有理由？

1、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：（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項亦有明文。原告請求被告給付特別休假日未休工資，其詳細列表如原證4所示，計算式如原告起訴狀所載（見勞訴卷第13頁至第16頁）等情，乃為被告否認。而的請求，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負舉證責任。

2、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項參照）。且依被告所抗辯原告於受僱期間之休假日列表（見本院卷一第59頁至第60頁），並對照被告所提原告之出勤紀錄（見被證6）後，上開日期原告確實未上班，然再核對原告之薪資表，在薪資表上會列出「請假扣薪」之金額。是原告未上班且未扣薪之日期，原告雷尚為4日（106年8月23日、106年8月15日、107年9月13日、108年1月18日），原告豪威為6日（105年9月12日、105年12月1日、106年11月6日、107年10月1日、107年11月2日、107年11月16日、108年1月7日）。是由上述，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，且被告所辯原告休假日期僅，僅有上開日期給付薪資，其餘並未給付薪資，甚且有扣薪之情事，自難認被告所舉原告前開

休假日為給予原告之特別休假。故原告依前揭規定，分別請求被告給付原告雷尚23,010元、原告豪威12,230元之特休未休工資，為有理由。

（四）原告請求被告給付膳宿費，是否有理由？

1、按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，雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條第1 項第5 款、第6 款定有明文。

2、原告主張依系爭契約第4 條第1 項、第5 項之約定，被告應免費提供原告食宿等情，乃為被告否認。而觀諸被告所提於兩造締結系爭契約後，另行締結之「外國人入國工作費用及工資切結書」內容，第6 條乃約定約定膳宿費為每月4,000 元（"Board and lodging fee : Monthly NT$ 4,000."），該工資切結書乃經原告親自簽名及蓋指印，並經菲律賓政府主管機關驗證蓋章，應可認係出於當事人真意（即被證3 ，見本院卷一第119 頁至第124 頁）。又就兩造間有關締結契約之過程，亦經證人郭敬冰到庭具結證稱：被證3 所示之切結書，如果員工不是續聘的話，會在菲律賓簽名，上面的金額除了規費係按實際支出之金額田載外，其他均為制式金額。其中膳宿費4,000 元，勞動部限制只能扣5000元以內，實際上到工廠後被告一律只扣3,500 元，此係被告公司、勞工及仲介間三方合意，原告在菲律賓簽署時，就會看到上面有記載膳宿費4,000 元之約定。而系爭契約記載被告應免費提供每日三餐膳食等語，係因勞動契約書係菲律賓辦事處制式的表格，上面的條文被告無法改，然工資切結書係被告與勞工間的合意，金額可以變動，然薪資要符合勞基法不得變動等語（見本院卷一第263 頁至第264 頁），是堪認被告所提前揭切結書，係原告來臺前在菲律賓簽署，且其內容兼以中、英文記載，原告對此應堪理解，自應受其拘束，是被告自得依約

每月扣除原告應付之膳宿費。則原告請求被告給付如前揭金額所示之膳宿費，即屬無據。

（五）被告就原告之薪資表「其他加項」總額為抵銷之抗辯，是否有理由？

就原告主張之前揭金額，被告抗辯稱其業已以原告薪資表上之「其他加項」總額給付，而為抵銷之抗辯乙節，然查：

1、關於被告所提原告薪資表所載「其他加項」金額之性質為何，乃據證人郭敔冰到庭具結證稱：其他加項可能為外勞之夜班加給（每次夜班100元），及加上晨掃，鼓勵外勞維護廠區及宿舍的清潔，還有可能包括拆棧板，然伊不確定原告是否有參與拆棧板的工作，亦包括外地加給。另除三節獎金外，看工作表現及競賽會給予獎金。故其他加項應該是包含夜班加給、晨掃、拆棧版還有外地工作加給，另有可能外勞領到薪水有異議，會計發現有少給，下個月就會放在其他加項裡面補給。其他加項之計算，應該與加班時間沒有直接之關係，未休假亦非發給獎金之直接因素，僅係各個主管評比時有加分等語（見本院卷二第264頁至第267頁）。

2、觀諸證人郭敔冰前揭證述內容，堪認原告薪資表上所載「其他加項」、「獎金」性質上均與其等應領之加班費、未休假工資等無關。另就薪資表上之津貼，被告亦未舉證證明與原告應具領之加班費、未休假工資等有關。是被告稱原告請求之前揭金額，應扣除薪資表上所載其他加項等金額，而為抵銷之抗辯等節，自非可採。

（六）原告請求被告給付非財產上之損害賠償，是否有理由？

1、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；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，民法第

227 條之1 、第195 條第1 項定有明文。

2、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，加班時數遠逾「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，民事訴訟法第277 條前段定有明文，是原告就其主張前揭事實，即應負舉證責任。原告固有長期加班情形，然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，難認有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事，亦無原告所主張國際勞工組織強迫勞動公約所界定之「強迫勞動」情形，且被告並未限制原告之行動自由。又原告亦未舉證證明渠等因長期加班導致身體、健康受損之事實，則原告猶執前詞主張因被告有債務不履行之情事，致其身體、健康、自由受侵害，請求如其主張之非財產上損害賠償，為無理由。

五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229 條第1 項、第2 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第233 條第1 項、第203 條亦定有明文。本件原告對被告之債權，核屬無確定期限之給付，既經原告起訴而送達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即

108年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無不合，應予准許；逾此範圍之利息請求，為無理由，應予駁回。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞基法之規定，據以請求：（一）被告給付原告雷尚23,010元，及自108年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告給付原告豪威12,230元，及自108年12月3日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭　法　官　陳裕涵

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本）。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　　110　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　洪美雪