# 臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

109年度花勞簡字第7號

原　　告　杰森（JAYSON ALIP OPINGA）
訴訟代理人　吳欣陽律師（法扶律師）
複代理　人　吳育胤律師（已解除委任）
被　　告　石新精材國際股份有限公司
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等事件，本院於民國110年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣伍萬貳仟捌佰參拾貳元，及自民國109年9月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十九，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬貳仟捌佰參拾貳元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按本法所稱勞動事件，係指下列事件：一、基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。三、因性別工作平等之違反、就業歧視、職業災害、工會活動與爭議行為、競業禁止及其他因勞動關係所生之侵權行為爭議。勞動事件法第2條第1項第1、3款定有明文。查本件係為原告主張其原受僱於被告（原名稱為石新貿易股份有限公司）而主要於花蓮地區之廠房工作，於受雇期間，遭原告短給加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資），及苛扣膳食費，且因被告讓原告超時加班，強迫勞動，造成原告身體、健康、自由、精神之人權受到重大損害等，而依兩造勞動契約及民法第227條之1、第195條第1項前段等規定請求被告給付加班費、膳食

費、及賠償非財產上損害等之事件，核屬勞動事件法第2條第1項第1、3款規定之勞動事件，自應適用勞動事件法之規定，合先敘明。

二、定性：本件為涉外民事事件

凡民事事件涉及外國之人、地、事、物等涉外成分（Foreign Elements）者，為涉外民商事事件，內國法院應先就管轄原因事實確定有無國際民事裁判管轄（最高法院98年度台上字第2259號判決意旨參照）。查本件原告為菲律賓籍人（見本院109年度簡聲抗字第2號民事卷第19頁所附之居留證影本），原告主張因上述之勞動原因關係，依兩造勞動契約及民法第227條之1、第195條第1項前段等規定請求被告給付加班費、膳食費、及賠償非財產上損害等情以觀，因原告為外國人，經核本件為含有涉外成分之勞動訴訟事件，應屬涉外民事事件甚明，合先敘明。

三、國際民事裁判管轄權及內國具體管轄權之確定：

按以勞工為原告之勞動事件，勞務提供地或被告之住所、居所、事務所、營業所所在地在中華民國境內者，由中華民國法院審判管轄。勞動事件法第5條第1項定有明文。經查，原告為勞工，依其所述其係自菲律賓來我國受雇於被告，又被告之營業所所在地在我國境內，有被告之經濟部商工登記公示資料查詢1份附於本院109年度花救字第16號民事卷可參（見該卷宗第13頁），是依上開規定，我國法院對本事件自有國際民事裁判管轄權。

次按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查原告為勞工，且依其所述其勞務提供地在花蓮，且被告之營業所所在地亦在花蓮，依上開規定，本院就本件自有內國管轄權，應無疑義。

四、本件準據法之選擇：

法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應適用之法律。關於由侵權行為而生之債，依侵權行為地

法。但另有關係最切之法律者，依該法律。涉外民事法律適用法第20條第1項、第25條分別定有明文。

經查：

1.原告請求被告給付上述加班費及膳食費等費用之依據，為兩造間之勞動契約，依原告提出之兩造所簽訂之原證1即「勞動契約（廠工-建築工契約）」（下稱系爭契約）第10條第4項約定記載：若有未盡事宜，皆依臺灣勞工法令辦理等語（見本院卷第26頁），足見兩造就本項請求之法律適用係約定適用我國法律，故依上開規定，本請求部分之訴訟事件自應適用我國法律。

2.原告請求給付非財產上損害部分之依據，為民法第227條之1、第195條第1項前段之規定，原告係以在受雇於被告期間遭被告強迫勞動，人格權受侵害，依上開規定請求被告賠償非財產上損害。核其應適用之法律關係定性上仍應屬侵權行為損害賠償法律關係。又依原告所述被告之侵權行為地、及原告之勞務提供地均在我國，故依上開規定，本請求部分之訴訟事件亦應適用我國法律。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告為菲律賓籍合法外籍勞工，自民國106年2月18日至109年2月6日受僱於被告，兩造訂有系爭契約，約定每月薪資按最低基本工資計算，且被告應免費提供膳宿。然而，被告竟於原告來臺後，臨時在上工前要求原告另簽一版本即原證2之「外國人入國工作費用及工資切結書」（下稱系爭切結書），其內容雖與系爭契約書大致相同，卻另行增加每月扣除膳宿費之條款。又被告不顧勞動基準法（下稱勞基法）規定、系爭契約及系爭切結書之約定，強迫原告每日勞動，常不給完整休息日，導致原告竟然長期週休零日，工作期間為每週一至日，每週一至六的工作時間常超過8小時（原則上為早上8時起至晚上8時止，原則扣除休息時間：中午12時至下午1時與下午5時至5點30分，但亦常未間隔休息）；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，但亦常未間隔休息）。又原告於被告任職期間所有之加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資）經計算後金額合計為新臺幣（下同）55萬元，被告卻僅給付497,168元。爰依系爭契約約定，請求被告給付短少之加班費52,832元。又依系爭契約第4條第1、5項約定，工資月薪20,008元（免費提供食宿）、被告應免費提供每日三餐膳食等語，故被告不得苛扣膳宿費用，惟被告卻於原告任職期間苛扣膳宿費共104,425元，爰依系爭契約約定，請求被告給付該費用。至於被告抗辯兩造所簽立之系爭切結書已記載原告應自行負擔膳宿費每月3,500元部分，然該切結書是向主管機關所為之聲明及陳述，其上記載外國人已充分瞭解來台前與雇主協議約定，依其文義該切結書所切結者係以原告來台前所簽訂之系爭契約內容為準，且原告就系爭切結書僅作為見證之地位知悉其內容，並未向被告承諾受其拘束。另原告在菲律賓時已簽署系爭契約，被告於原告來我國並即將開始工作時，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、遠渡重洋來我國工作之原告，只能含淚被迫簽署，就被告臨時以較差條件之系爭切結書取代系爭契約，已符合民法第74條第1項規定之情形，更悖於民法第72條規定之公序良俗，應屬無效。被告有國際勞工組織之強迫勞動公約列出之強迫勞動行為，要求原告大量出勤加班，最長竟有176天出勤之紀錄，更多方設法扣除原告應得之薪資，並臨時要求原告簽署扣除膳食費用之系爭切結書。並致使原告在有安全隱患、身體危害、人體工程學危害及化學危害等高溫、粉塵、噪音之情形下大量加班，每月平均加班時數經常超過100小時，已嚴重違反勞基法第36條第1項規定、系爭契約第3條約定等，嚴重違反勞動人權、及屬重大違約，造成原告受有身體、健康、自由、精神及其勞動人權之重大損害，依民法第227條之1、第195條第1項前段等規定請求被告賠

償非財產上損害10萬元等，以上合計為284,555元。爰請求被告給付該金額等語，並聲明：被告應給付原告284,555元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：被告有依法給付原告加班費，原告於被告處工作期間，每月都會就其實收薪資及加班費數額為簽收，有簽收單可佐，原告歷來都明確知悉其所領取之薪資及加班費數額，並同意簽領而無異議，應認原告已同意被告關於加班費數額之計算。縱認原告就加班費請求有理由，其請求之範圍除扣除被告已給付之497,168元外，被告亦已給付原告薪資表上「其他加項」之金額共計15,878元，此金額係包含拆棧板、晨間打掃、夜班加給（按：原則上工作滿3年的大夜班人員才發給，但也有表現好的大夜班外籍勞工，老闆會提前發給，每天足8小時大夜班加發100元）、北上工作加給、前月短發薪資等，此既然跟原告起訴內容相關，自應予扣除。又系爭契約並未有獎金之約定，被告原係因與原告合作愉快，感念原告辛勞，決定額外給付獎金與原告，又獎金係主管依勞工表現給老闆建議，由老闆決定獎金是否發給以及發給數額。詎料，原告竟於系爭契約期滿後對被告起訴泛稱被告積欠加班費等，實讓被告寒心，且與被告當時給付獎金之客觀情況完全不同，故原告加班費請求部分亦應扣除當時無法律上原因所受領之獎金17,000元。再者，就原告請求給付膳宿費部分，依系爭切結書約定原告應每月自行負擔膳宿費3,500元，又該切結書係出於原告自由意願簽署，且有用原告理解之英文文字書寫，原告多年來亦未對被告發薪資時扣除膳宿費乙節有意見，另系爭契約格式是菲律賓辦事處的制式契約書，內容無法更動，系爭切結書之各項金額是空白，由簽署人自行填載，且兩份文書均為原告在菲律賓所簽署，沒有原告所謂來我國後遭被告逼迫簽署、不簽不給工作且立即遣返情形，又原告已自陳系爭切結書是在系爭契約簽訂後始簽署，故兩造已有以系爭切結書內容取代系爭契約有關膳食費

應免費之約定，是原告請求給付膳食費部分，亦無理由。另被告否認有強迫原告勞動之情，蓋原告等外籍勞工到我國為了賺錢，自願加班要賺取加班費等比比皆是，甚至有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，均為兩造同意後為之，且被告已依法給付加班費予原告，故原告請求非財產上損害，應無理由等語，並聲明：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。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第226頁、第266頁）：

原告於被告公司任職期間之所有加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資）兩造同意以55萬元計算。

被告於原告任職期間，已給付原告加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資）497,168元。

被告於原告任職期間，有向原告收取膳宿費用104,425元。

ŋ 被告於原告任職期間，有給付其他加項金額共15,878元。

ē 原告為菲律賓國籍之外籍勞工，自106年2月18日起至109年2月6日止，受僱於被告，兩造有簽訂本院卷第23至27頁之系爭契約書，及本院卷第29至34頁之系爭切結書。

四、原告另主張被告有上述短付加班費、苛扣膳宿費、強迫原告勞動等情形，依系爭契約及民法第227條之1、第195條第1項前段等規定請求被告給付加班費52,832元、膳宿費104,425元及賠償非財產上損害10萬元等節，為被告所否認，並以上詞置辯，是本院應審酌者厥為：　原告請求被告給付上述之加班費52,832元，有無理由？　原告請求被告給付膳宿費104,425元，有無理由？　原告請求被告賠償非財產上損害10萬元，有無理由？茲分述如下：

原告請求被告給付上述之加班費52,832元，有無理由？

1.原告主張於被告任職期間所有之加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未

休之工資）經計算後金額合計為55萬元，被告卻僅給付497,168元。爰依系爭契約約定，請求被告給付短少之加班費52,832元等語，並提出系爭契約書、系爭切結書、原告自被告處收受金額表等影本各1份為證（見本院卷第23至34頁、第235至236頁）。被告則辯以上詞，並提出原告薪資單、簽收單、原告加班費計算資料等影本為證（見本院卷第139至217頁）。

2.經查，兩造已合意原告於被告任職期間所有之加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資）經計算後金額合計為55萬元，且被告於原告任職期間已給付原告加班費（含平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休之工資）497,168元等，如上所述，故經扣除被告給付之上述費用後，被告尚應積欠原告上述之加班費52,832元（計算式：55萬－497,168＝52,832）。

3.被告固辯稱原告於任職期間均有簽收確認被告給付其薪資（含各類加班費）之上述簽收單、薪資單等，故原告已同意被告關於加班費數額之計算等語。然此等單據僅能證明原告有收受該等金額之薪資報酬等，並無法推論原告即有同意只領取該等金額之加班費，而放棄被告短付之上述加班費等，故被告此部所辯，並不可採。

4.被告又謂其已有另給付原告如薪資單上「其他加項」之金額共15,878元，及獎金17,000元，應於原告上述加班費請求中扣除，然依被告上開所述，「其他加項」之給付原因為：拆棧板、晨間打掃、夜班加給（按：原則上工作滿3年的大夜班人員才發給，但也有表現好的大夜班外籍勞工，老闆會提前發給，每天足8小時大夜班加發100元）、北上工作加給、前月短發薪資等（見本院卷第238頁）、「獎金」之給付原因為：被告原係因與原告合作愉快，感念原告辛勞，決定額外給付獎金與原告，又獎金係主管依勞工表現給老闆建議，由老闆決定獎金是否發給以及發給數額等（見本院卷第135

頁、第238頁）。此等金額均非被告基於原告所應領取之「平日、休息日、例假日及國定假日之延長工時加班費，與假日及特別休假未休」等之工資而為之給付，且均有其他給付原因，自無從為抵扣，故被告該部抗辯，亦屬無據。

5.據上，原告既受雇於被告而提供勞務，其依系爭契約約定，請求被告給付上述之加班費52,832元，為有理由。

原告請求被告給付膳宿費104,425元，有無理由？

1.按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.原告固主張依系爭契約第4條第1、5項規定，應由被告免費提供食宿（見本院卷第24頁），惟被告以上開理由苛扣膳宿費用104,425元，依系爭契約約定請求被告給付該金額等語，此為被告所否認。查兩造均稱於簽訂系爭契約後，另行簽署系爭切結書，又查該切結書第6條以中英文記載約定膳宿費每月3,500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，此有系爭切結書在卷可憑（見本院卷第32頁），足見兩造就膳宿費之約定於系爭切結書上已經記載清楚，且該項約定經核對原告也無顯失公平之處，是基於契約自由原則，該系爭切結書內容自屬有效，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，原告固稱系爭切結書係其來我國之後遭被告強迫簽署，否則將不給工作並予以遣返等語，然系爭切結書上蓋有菲律賓政府機關驗證蓋章，且依上開管理辦法第27條第1項第5、6款規定，系爭切結書與為勞動契約之系爭契約書均為外國人依規定申請入國簽證所具備之文件，顯見系爭契約書及系爭切結書均為原告來我國前已在菲律賓國內簽署之文件，因此，為原告之外籍勞工於來我國前既在其國內已充分審酌

勞動條件是否適當，作為其決定是否來臺工作之意願，自不得再以來我國前簽訂之系爭切結書對其不利，而否認其效力。本件顯難認有何民法第74條第1項所規定之乘他人急迫、輕率或無經驗等顯失公平之處，更難謂有悖於民法第72條規定之公序良俗之情。故原告就該系爭切結書之內容，自應受其拘束。被告每月扣除原告應付之膳宿費，核屬有據。

4.從而，原告依系爭契約約定請求被告給付膳宿費104,425元，並無理由。

原告請求被告賠償非財產上損害10萬元，有無理由？

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。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。

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，被告有國際勞工組織之強迫勞動公約列出之強迫勞動行為，要求原告大量出勤加班，最長竟有176天出勤之紀錄，更多方設法扣除原告應得之薪資，並臨時要求原告簽署扣除膳食費用之系爭切結書。並致使原告在有安全隱患、身體危害、人體工程學危害及化學危害等高溫、粉塵、噪音之情形下大量加班，每月平均加班時數經常超過100小時，已嚴重違反勞基法第36條第1項規定、系爭契約第3條約定等，嚴重違反勞動人權、及屬重大違約，造成原告受有身體、健康、自由、精神及其勞動人權之重大損害，依民法第227條之1、第195條第1項前段等規定請求被告賠償非財產上損害10萬元等語，並提出加班費試算表資料、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」等為證（見本院卷第37至58頁、第63至76頁、第109至114頁），此為被告所否認。

3.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、技術津貼及獎金等，此有被告所提之上開原告薪資單、簽收單、原告加班費計算資料可佐，顯難認有原告所指「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，經核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（見本院卷第63至76頁之國際勞工組織ILO強迫勞動公約指標），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、精神及其勞動人權受侵害，請求非財產上損害賠償10萬元，難認有理。

五、綜上所述，原告請求上開加班費52,832元部分為有理由，其餘請求部分則無理由。從而，原告依系爭契約約定，請求被告給付其52,832元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即109年9月25日（見本院卷第95頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息等，為有理由，應予准許，逾此範圍之部分，則無理由，應予駁回。

六、本件為被告部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，於原告勝訴部分，應依職權宣告假執行。另依同條第2項規定，職權宣告被告為原告預供相當金額為擔保後，得免為假執行。

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

八、訴訟費用裁判之依據：勞動事件法第15條，民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　27　　日

花蓮簡易庭　　法　官　鍾志雄

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繳納上訴審裁判費（上訴狀須表明上訴理由並須按他造當事人之人數附繕本），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　　4　　月　　27　　日

書記官　黃　民