宣　示　判　決　筆　錄

110年度花勞簡字第2號

原　　告　ECHANES ERWIN LOGAN 歐文
訴訟代理人　吳欣陽律師（法律扶助）
複代理人　吳育胤律師
被　　告　維閣實業股份有限公司
法定代理人　張惇淨
訴訟代理人　李韋辰律師

上列當事人間110年度花勞簡字第2號給付工資等事件，於中華民國110年9月9日言詞辯論終結，同年110年 9月24日在臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭第四法庭公開宣示判決，出席職員如下：

法　官　沈培錚
書記官　黃慧中
通　譯　吳欣以

朗讀案由兩造均未到

法官朗讀主文宣示判決，並諭知將判決主文、所裁判之訴訟標的及其理由要領，記載於下：

主　　文：

被告應給付原告新臺幣（下同）17,000元及自民國110年2月24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3,200元，由被告負擔百分之6，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以17,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

訴訟標的：勞動契約之工資給付請求權等。

理由要領：

一、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（此有最高法院108 年台上字第343 號判決意旨可供參照）。本件原告為菲律賓國籍之人，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之規定給付加班費、未休假工資、膳宿費、非財產上損害賠償等，因其債務履行地係在花蓮縣花蓮市，依民事訴訟法第12條規定，本件關於債務履行地在我國境內因勞動契約涉訟之涉外事件，本院具有國際管轄權。再依兩造所締結之勞動契約第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」，則本件應以我國之法律為準據法。

二、原告之主張：

(一)原告ECHANES ERWIN LOGAN歐文為菲律賓籍合法入境工作之外籍勞工，自民國108年5月8日至109年9月25日止，受僱於被告維閣實業股份有限公司，雙方間訂有書面勞動契約，約定每月薪資按最低基本工資計算，且被告應免費供應膳宿。然而，被告竟在原告已借貸金額安排來台後，臨時要求原告另簽一版工作切結書，其內容雖與原勞動契約大致相符，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、勞動契約與工作切結書之規定，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，每週一至五的工作時間時常超過8小時（原則上本應為早上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時30分，但經常未間隔休息，或由上午6時即叫原告出勤打掃，以致原告上午6時即開始工作）；週六及週日工作時間約8至11小時不等（原則中午12時至下午1時為休息時間，但亦常未間隔休息）。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，導致原告最長竟有連續34天出勤之紀錄(108年06月10日至109年7月13日）。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，並剋扣膳宿等費用，而於109年9月26日

向花蓮縣政府提起勞資爭議調解，後於109年10月21日勞資爭議調解時，雙方合意終止契約，但被告拒絕給付加班費、特休未休工資等，而調解不成立。

(二)被告應給付原告歐文295,415元，包括：

1.被告應給付原告歐文之平日延時及休息日、例假日加班費合計為261,687元：

(1)原告108年5月8日至同年12月31日間之每月月薪23,100元，每日基本工資770元；109年1月1日至109年9月25日間之每月月薪23,800元，每日基本工資793元。

(2)被告應給付原告歐文平日加班費為113,710元。原告歐文於受雇期間，平日的工作時間為每日約為10小時（原則上為早上8時起至晚上7點30分止，扣除休息時間：中午12時至下午1時），亦即每日之延長工時為2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，亦即每個平日工作日應加發2.68小時之平日每小時工資額（2 x 1.34 =2.68）。而於108.05.08至109.09.25平日工作日，合計應發給113,710元之平日加班費。

(3)被告應給付原告歐文休息日及例假日加班費147,977元。原告歐文在108年5月8日至108年12月31日有50日原告有出勤之休息日及例假日，應發給加班費69,262元；於109年1月1日至109年9月25日有48日原告有出勤之休息日及例假日，應發給加班費78,715元；合計147,977元（計算式：69,262+78,715 = 147,977)。

2.被告應給付原告歐文之國定休假日未休工資14,552元。原告歐文得請求加倍工資。就108年 5月起至108年12月31日止，以基本工資23,100元計算，每日工資770元（計算式：23,100÷ 30 = 770)，原告有出勤之國定假日3日，共2,310元（計算式：770 x 3 = 2,310);就109年1月起至109年 9月25日止，以基本工資23,800元計算，每日工資793元（計算式：23,800÷ 30 = 793)，原告有出勤之國定假日10日，共7,930元。原告歐文於國定假日工作，多有工作逾8 小時者之情況，

其工作8小時內之工資，依勞基法第39 條之規定，應加倍發給；其工作逾8小時之部分，則依勞基法第24 條規定，按平日每小時工資額加成發給工資，共4,312 元。原告歐文於上開應休國定假日未休假，得請求加倍工資共計14,552元（計算式：2,310+ 7,930+ 4,312= 14,552)。

3.被告應給付原告歐文之特別休假日未休工資7,068 元。原告歐文，於108年11 月因繼續工作已滿六個月以上，特別休假應為3日，以日薪770元計算工資為2,310元（計算式：770元x 3日 = 2,310元）；於109年5月因繼續工作已1年以上，特別休假應為7日，扣除109年9月15日為使用特別休假1日，尚有6日特別休假未休，以日薪793元計算工資為4,798 元（計算式：793元x 6日 = 4,798元）；合計7,068元（計算式：2,310+4,798 = 7,068）。

4.被告應給付原告歐文之膳宿費59,500元：

(1)兩造間之勞動契約第5條第1、2項分別規定：「甲方於工廠所在地或附近提供免費團體住宿」、「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。」。被告常以兩造間已簽訂原證2 之工作切結書，故以後契約補充或取代前契約，故應以被證2 號之工作費用及工作切結書關於知悉每月應付膳宿費2,500元規定，補充、取代原證1號免費提供食宿之約定，且原證1 僅約定免費提供三餐，而同意未免費提供住宿，堅持每月扣除膳宿費。然依兩造間原證1 之勞動契約第5 條第1、2項分別規定：「甲方於工廠所在地或附近提供免費團體住宿」、「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。」（原證1第2頁參照）。英文部分則記明「Employer shall provide free housing for employee with a group in the neighborhood of the jobsite」，「The employer shall provide the employee at least three free meals per day」故依原證1，被告即應免費提供「食」、「宿」，不得任意剋扣膳食或住宿費用。

(2)由原證2之形式觀之，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，不能取代兩造間原證1勞動契約，更不能以之拘束原告。原證2第1條規定：「來臺工作應領工資、加班費等如適用勞動基準法，則依該法規定辦理。如不適用則於勞動契約中訂定」，可見切結書與兩造間合意之勞動契約不同，切結書是向主管機關所為聲明與承諾，不能以存在切結書即取代兩造間之勞動契約。

(3)原證2第6條明定：「外國人已充分瞭解『來台前』與雇主協議約定如下」，若依其文字探究本條之真意，可見本條條文所欲切結及聲明者，係以「來台前」之契約內容為準，否則本條條文只要寫「已充分瞭解與雇主協議約定如下」即可，無須另為加註「來台前」等文字。故兩造間於原告「來台前」簽署之勞動契約始為原證2第6條所欲確認之內容，而應以原證1有關免膳宿費用之約定為準。

(4)依原證2之簽名頁觀之，簽署者之間並無意思表示合致之記載，而是各自向主管機關切結或確認之單方意思表示或事實行為，原告僅是作為見證之地位知悉其內容而已，並未向被告承諾受其拘束。原告在菲律賓時即已簽署原證1勞動契約，被告於原告即將開始工作前，始拿出條件較差之原證2強迫原告簽署，若原告不簽則不給工作，對於背負貸款來台打工之原告，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。

(5)原告歐文之薪資表中，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（即膳宿費），且每月其他扣款為3,500元。惟依兩造間勞動契約之約定，被告依約應免費提供每日膳宿。自原告歐文108年5月8日到職至109年9月25日離職止，有17個月，共計扣款59,500元，故被告應給付原告歐文59,500元之膳宿費。

(三)原告另請求非財產上損害賠償100,000元：

1.被告不顧兩造間勞動契約、工作切結書及勞動基準法之規定，要求原告大量加班。最長達續34天出勤之紀錄（108年6月10日至109年7月13日）。又被告多年來更想方設法扣除原告應得之薪資，或是於原告已安排來台事宜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。實務上已有勞工在不到三個月內，工作期間完全沒有休假，每日上午 7 時即開始工作，到下午8 時許方能休息，從事勞動與報酬顯不相當之工作，而認定雇主應給付100,000 元之精神慰撫金之判決（桃園地院101年度訴字第845號判決）。原告大量加班之情形已遠逾「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」所定之每月37小時之參考值，甚至有單月加班133 小時（109年2月），已達參考值3.5倍以上之情形。

2.原告歐文於108年 5月至12月正常工時1,336小時、加班時數691.5小時，平均每月加班86.4小時；109年1月至9月正常工時1,472小時、加班時數776.5小時，平均每月加班86.2小時。自108年5月起，總計17個月之任職期間內大量加班，其中單月加班時數超過100小時的就有6個月（108年6月、12月及109年2月、3月、5月、8月），單月加班時數甚至有133時（109年2月）之情形，均遠逾「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」所定之每月37小時之參考值。

3.可知，被告以最低或甚至低於法定標準計算工資，與原告簽訂A、B合約以扣除膳宿費，用遠低於一般本國人可以接受之勞動條件，利用原告離鄉背井之弱勢，要求原告連續、大量出勤，每月平均加班工時更是經常超過100 小時，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，連續出勤，已是嚴重違約、違法，損害勞動權益之行為。

4.國際勞工組織（International Labour Organization，ILO)之「強迫勞動公約」（1930ILONo. 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，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。

5.縱論被告讓原告嚴重超時加班之情形不構成強迫勞動，其要求原告嚴重連續出勤之情形，亦屬嚴重違反勞動法規，更是嚴重違約之行為，被告應依法賠償。被告要求原告大量出勤，不僅每週工時超過四十小時為常態，就勞動基準法第36條第1 項七休一之要求更是置之不顧，致使原告在高溫、粉塵、噪音之情形下大量加班，連續出勤，已是嚴重違反之行為。顯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，原告謹依民法第227條之1、第195 條規定，就此部分之損害請求賠償10萬元。

(四)綜上言，被告應給付原告歐文加班費261,687元（含非國定假日之平日、休息日及例假日加班費）、國定假日加班費14,552元、特別休假日未休之加班費7,068元、膳宿費59,500元、長期大量超時加班之非財產上損害賠償100,000元，合計442,807元（計算式：261,687+ 14,552+ 7,068+ 59,500 +10 0,000 = 442,807)，扣除被告歷年合計已給付之加班績效147,392元，尚積欠295,415元（計算式：442,000-000000 = 295,415)。

(五)聲明：被告應給付原告295,415元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

(六)對被告答辯所為之陳述：

1.原告在高溫、粉塵、噪音之環境下工作，取得照片不易，但由原證9 可知，伊之工作內容除了機台工作外，尚包括在僅有單薄口罩之防護下清掃充滿粉塵之管道、清晨拆除棧板及身上布滿粉塵工作之情形。被告以高壓方式管理移工，管理

人員總是對移工大吼斥責，在未提供足夠防護的情形下要求工作。原告在此情形下，於被告不顧兩造間勞動契約、工作切結書及勞動基準法之規定，要求原告大量加班。最長有連續34天出勤之紀錄（108年06月10日至109年 7月13日），且原告歐文於108年5月至12月正常工時1,336小時、加班時數691.5小時，平均每月加班86.4小時；109年1月至 9月正常工時1,472小時、加班時數776.5小時，平均每月加班86.2小時。自108年5月起，總計17個月之任職期間內大量加班，其中單月加班時數超過100小時的就有6個月（108年6月、12月及109年2月、3月、5月、8月），單月加班時數甚至有133小時（109年2月）之情形，均遠及勞動基準法第32條規定之每月加班上限（縱經核備之法定上限亦僅每月554 小時），亦遠超出「職業促發腦血管及心臟疾病之認定參考指引」所定之每月37小時之參考值。

2.被告謂依被證4之計算，被告應付之加班費總計應為189,644元，並與原告歷年領取加班費（績效津貼）184,665 元相去無幾云云。惟原告依被證4 之基礎計算後得知，被告應付之加班費總計應為328,546 元，雙方差異係來自於被告所提出之被證4多所疏漏，主要包括：

(1)原告幾乎每個工作日（含平日、休息日、例假日、國定假日）上午6 時多即打卡上班，但被告就每日6點至8點間加班時間，均未列入加班時數之計算。

(2)被告表定之午休時間為中午12點整至下午1 點整，惟由原告自被告離職員工轉交原告負責社工之打卡紀錄可知，原告經常有午休期間仍要加班，無法完整休息之情形，如108年5月8日、9日、10日、31日。惟被告均漏未加入午休加班時數，一律視為休息時間，即有漏算加班時數與加班實之情形。就此部分，原告於原證12中以螢光筆註記標明，並計入加班時數（就加班紀錄未達半時者，原告並未計算加班費，半小時以上者以半小時計。若午休時間未休息，則計算1 小時加班時數）。被告應付之加班費總數即為328,546 元，則加上特

別休假日未休工資7,068元，再扣除被告已付加班費（績效津貼）184,665元，被告尚積欠原告工資150,949元。

(3)原告為外籍移工，面臨的極度不對等之勞資結構，若未簽署切結書，即有無法領取當月加給之不利益，原告困此被迫簽署朝證一，然縱有被證一之存在，若被告未依勞基法第24條及第39條所規定之計算方式如數給付加班費給付予原告，因其低於法定標準，被證一之約定應認為全部無效，其內容無從拘束原告，被告亦不得因此主張脫免依法應付之加班費。因加班費為勞工提出勞務所獲致之報酬，而具有勞務對價性，因此原則上勞工只要加班則必能獲取，且得由加班之時數直接計算出其金額；而被證一提及之「其他加項」（23,470元）、「職務津貼」（0元）、「工作津貼」（0元）、「技術津貼」（0元）、「獎金」(3,500元）等，並非經常性給與，性質上為雇主對勞工之恩惠性給與，屬於雇主賺取利潤之分享，且勞工通常難以事先知悉其得否獲取，亦難以事前確定其金額，與加班時數無從勾稽，被告不得主張抵充應付之加班費。

(4)原證1之勞動契約中第5條第1、2項約定被告有免費提供原告膳食、住宿之義務，而原證2切結書中之第6條卻出現「膳宿費」之記載，兩者間有所扞格，應以何者為準，即生契約解釋之疑義。依法院判決及主管機關函釋之「有利於勞工解釋原則」，此時應認為以對於勞工較為有利之原證1勞動契約之約定為準，而認為被告應免費提供原告膳宿，始能平衡勞雇關係。縱使認為原證2之工資切結書為合法之契約變更，被告得依原證2之工資切結書扣除原告之膳宿費，惟原證二第6條所載為「B, Board and lodging fee:Monthly NT$2,500」，被告每月至多亦僅能扣除2,500元之膳宿費而已。然於原告任職期間，108年5月之當月扣款金額為2,710元、108年6月至109年9月間連續16個月之每月扣款金額為3,500元，均已逾原證二第6條所載2,500元數額，合計逾扣16,210元。

(5)被告曾使原告連續工作34天，已嚴重違反勞基法第36條第1

項：「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。」之規定。且原告任職期間每月平均加班時數均逾80小時，已超過勞基法第32條第2項後段…延長之工作時間一個月不得超過46小時或54小時，每三個月不得超過138小時之明文規定，亦已超過勞動部職業安全衛生署「異常工作負荷促發疾病預防指引」所訂之每月37小時之參考值，被告要求原告加班甚至有單月加班133小時（109年2月）之紀錄，已遠逾法定標準，更達異常工作負荷參考值之3.5倍以上，導致提高如心肌梗塞、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，甚至是過勞死之風險。而被告前揭行為所提升之健康危害風險非但原告無承受之義務，亦為法所不許。由此可知，原告之加班時數過重，已是侵犯其生活品質、人性尊嚴、健康甚至產生過勞之威脅，情節重大，依前述大法官解釋及協同意見書之意旨，已然構成民法第195條第1項所規定之「不法侵害其他人格法益而情節重大」及「健康」受到侵害之情形。

三、被告之答辯：

(一)原告已於109年6月23日簽署切結書，切結確認其自任職時起至108年12月31 日為止之每月薪資金額無誤，是原告起訴關於108年5月8日至108年12月31日間之請求，應無理由，此有切結書可稽。被告歷年業已給付原告184,665 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；從而，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，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，遲至離職後，才對工作期間全部加班費均表示不同意，顯與一般人立刻反應之舉不同，況均原告簽收確認，應認為被告已同意原告之計算。

(二)縱使原告之起訴請求有理由，其請求之範圍亦應扣除薪資表中其他加項、津貼、獎金等金額。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、住宿費補貼以及未休假補貼等。就此，被告已給付原告23,470元，就獎金部分，被告總共給付給原告3,500 元之獎金。從而，原告雖起訴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，然而，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。是原告嗣後再以短少給付為由提起本件訴訟，應無理由。又兩造間本無獎金之約定，原告離職後對被告提起訴訟並稱被告積欠加班費等，令被告寒心，是原告起訴倘有理由，亦應扣除當時所受領之其他加項、職務津貼、工作津貼、技術津貼以及獎金之金額。

(三)原告簽署之工作費用及工資切結書第六項明確約定，原告必須自行負擔膳宿費，又上開工作費用及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膳宿費用，原告並簽名切結於同頁下方，由此可知，原告明確知悉其每月必須支付膳宿費。原告自108 年服勞務起至離職為止，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終止後始提出；由此更可以證明，原告明知其切結每月有膳宿費用負擔，且均無意見。原證1 是菲律賓辦事處的制式契約書，內容無法更動，然而，原證2 切結書之各項金額則是空白，由簽署人自行填載，當然也包含本件所謂膳宿費之金額，是原告負擔自己的膳宿費用確實為兩造所合意之內容。此外，原證1及原證2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、不簽就不給工作且立即遣返等情形。退步言，如原告此部分請求有理由，則於被告已給付原告184,665元範圍內，原告請求仍無理由。

(四)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，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。

(五)綜上言，經被告重行計算原告任職期間自108年5月8日起至109年9月30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如被證四，總計應為189,644元，然被告歷年已給付原告184,665元，原告起訴請求上開加班費等費用，顯已因被告清償而消滅，縱使有微小差異，然因原告每個月都會就其實收薪資以及加班費數額為簽收確認，甚至，原告還簽署切結其領取之薪資等金額無誤，就此，應認原告已同意被告關於加班費等數額之計算，而原告嗣後反悔起訴應無理由。

(六)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。

四、本院之判斷：

(一)原告主張其為菲律賓籍移工，於108年5月8日起至109年9 月25日止期間受僱於被告，擔任工廠勞工工作，每月薪資依法定基本工資計算，有雙方簽訂之書面契約在卷，為被告所不爭。原告於上項工作期間之出勤情形，有其提出刷臉打卡紀錄之原證12為據，此與被告所提出之被證4 內容所示之出勤紀錄相同，亦為兩造所不爭。

(二)工作條件屬勞動契約之主要內容，係由雇主與勞工依契約自由原則相互議定，惟其約定之工作條件不得低於勞動基準法所訂最低限度之強制規定。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。綜上言，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。

(三)本件原告就補發加班費部分之請求，係依上項出勤打卡紀錄

，並自行予以調整（扣減一部分零碎時間）而計算出每日「工作時間」，再就超出法定工作時間8小時部分，依勞動基準法之規定，算出被告應給付之加班費金額，然後予以全部加總。被告則主張其工廠規定之上班時間，上午8時上班到下午5時30分，其間中午12時至下午1時、下午5時至下午5時30分為休息用餐時間，勞工即原告打卡時間有超出上述上班時間外之部分，須經雇主即被告之指揮、監督下，提供勞動力之時間，始能算做工作時間；如非符合上述情形或其他不受雇主支配之休息等之時間，不屬工作時間，亦即無加班費發生之問題。本件兩造就加班費部分之爭議，即在於「打卡時間」與被告上述基於管理權所訂定「上班時間」之差距部分，是否為雇主所指示（指揮監督）下之工作時間，抑為仍在勞工可自行支配之休息時間？經查：

1.勞動基準法第24條第1項第1、2款規定：「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：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。」；同法第30條第1項前段規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時」，故雇主使勞工每日工作超過八小時部分，即屬延長工時，應依上項規定，給付加班費。

2.法規的適用係採三段論之邏輯，規範為大前提，事實為小前提，具體之法律效果為結論。立法機關或為達成政策目的提供立法草案意見之行政機關，於制定規範時，係採預先假設未來可能遭逢的具體事件之情形，而以文字方式予以規制。然而，社會中實際發生之具體事件，未必如當初立法者所設想的態樣展現，其具體事實（小前提）與規範（大前提）間之涵攝，往往因事實的形狀多變，而不免會發生得否直接套用規範所預先假設的事情態樣之疑義。因此，所謂法律明確性，不是單純指法律文字之構成要件明確而已，應包括其預想之事實是否充分含括全部可能發生之具體事態。

3.僱用大量人數勞工的雇主，要求其勞工於其規定之上班時間準時開始工作，但勞工不可能同時於該上班時間一起同時以打卡方式為簽到或簽退之動作，因此除了少數因個人因素而遲到或早退之勞工外，大部分勞工都會於雇主規定之上班時間之前打卡簽到，於規定之下班時間之後為打卡簽退。並且，勞工於一定工作時間後，生理上或心理上都需要休息，因此雇主亦會給予一定間斷工作之休息時間，而不計入工作時間。上述雇主規定之上班時間以外的打卡時間，是否應計入工作時間，此為立法者於立法時所未具體設想到之事態，遇有爭議者，應依誠實信用原則來視其情形，分別具體認定。工作時間是基於勞動契約之約定，雇主得指揮命令勞工從工作之時間，勞工於工作時間內付出勞動力，藉以獲取對價性質之工資。上揭第24條第1 項就延長工時，即明定「雇主延長勞工工作時間」為要件，亦即勞工須在雇主指揮及要求下從事勞務給付，始生因延長工時之加班費請求權。勞工有無因雇主要求而延長工時，應如何認定，其出勤打卡紀錄固可供參考，惟勞工不可能均準時於雇主規定之上、下班時間打卡，為免曠工或遲到之爭議，必然有提早或延後打卡之情形，於此情形未必係基於給付勞務本旨而工作，亦未必為雇主所要求其延長工作時間。又上班打卡時間之期間，亦可能有應自工作時間中扣除之勞工休息時間，易言之，只要勞工於工作之間有可自行支配利用而不須受雇主指揮命令之休息時間，應得自工作時間中扣除。又於正常工作時間外，未經雇主要求而勞工自願留在職場內之時間，是否為加班，除有雇主明示之意思表示或批准勞工加班之申請者外，應依具體勞動契約之內容、種類及性質，以勞工有實際從事工作，且雇主知悉而同意受領其工作，為判斷加班之標準。

4.勞動契約所建立之勞動關係，亦有經濟學上市場之供需關係之適用。人生命中所擁有的時間有限，勞工除了以勞力換取工資外，時間亦為其中交易之一環。但雇主的需求未必在於勞動力之量，而大多情形下係在換取勞動力所產生之質的效

益，時間是其交易中不得不一併附隨加入之項目，而且現今為官方採為勞動市場中主要交易之計價及計量單位。一個雇主依其事業規模，其所能聘用之勞工為一定人數；一個勞工能受僱工作之雇主亦為單一或一定數量。於成立勞動契約前，雙方係在一個相對性完全競爭之市場上為勞動條件之交易；勞動契約成立後，則供給與需求則在契約之架構下進行交易，為獨占或寡占的市場性質。勞工依時間而提供之勞務給付，在契約範圍內，雇主負有必須受領之義務，此觀民法第487條本文：「僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」之規定即明。反之，若於上述契約範圍外之勞務給付之提出，雇主僅於符合其需求之情形下，得經由其明示或默示之合意方式，額外以支付法定工資以上之條件，向勞工購得。

5.對於一般通勤之本地勞工而言，上班時間以外之休息時間，其可支配供自己使用之可能性及多樣性，遠較由外地前來之外籍移工為多。易言之，外籍移工離開家鄉到外地工作，其休息時間之利用，不能與自己之親人或朋友相處，其時間之可利用性及利用價值即較本地勞工為低。因此，為使其毫無或欠缺利用價值之休息時間，能換得最大經濟效益之金錢收入，其除了吃飯或睡覺等生活必需之時間花費外，若能儘量出售其時間予雇主，愈能達成補償其離鄉背井之痛苦成本之效果。進而，極大化其工作時間，於此特定之閉鎖性勞動交易市場上，為符合其利益之重要目標。但是，對於交易之相對人即雇主而言，是否為符合其勞動力需求及效益之時間交易，才是資方考量的重點。因為雇主因業務及事業經濟規模所生之需求並非無限度的，且過度供給亦有邊際效益遞減之情形。

6.承上述經濟學「市場」、「供需」及「交易」等之概念，勞動契約像一個長期勞動力供應契約，供需雙方間有一交易之基本採購量之約定，也有於基本採購量以外追加採購之條件約定。「加班」乙事，就像是上述基本供應量外之追加採購

。申言之，「打卡時間」與「上班時間」之差距部分，是否為加班，應視具體情形，看雇主有無追加採購勞工之工作時間，而為判斷。以工廠為例，工廠之生產必須經由機械者，可視其開動機具之時為斷。工作必須多數勞工一同進行始能完成者，則亦可視其他作業人員一起開工的時間為斷。超出上述具有工作效益產出可能性之打卡時間，應非屬雇主所追加採購者，即應排除於工作時間之外，進而應不屬於加班。

7.蒐集及保存可供日後證明交易過程及其內容之資料，為「交易成本」之一環。勞動事件法第38條及勞基法第30條第5項及第6項等規定，將此成本交由雇主負擔。然對於供需雙方有無於契約所定之基本供應量以外，追加工作時間之採構，此「事實證明」之交易成本，雇主採行較為節省成本之方法，法律並沒有強制性之規定。易言之，若雇主採取每天對其勞工打卡時間予以各別確認，成本較高；若於一個月結算一次，一個月確認一次，其成本較低；一個月確認及結算一次，並於結算時就其所追加採購之加班部分承認，並給付加班工資；不承認的部分不給予加班工資，並於年度終了時，由勞工最終一次確認全年期間並無少算之追加採購之加班，這樣的證明方式，應非法所不許。然本件被告雖每月有結算之薪資單可供核對，但因如被證2所示108年6月至109年11月間之薪資表，僅有中文，而無英文可供原告理解，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。」等語，惟有依此規定提無勞工核對雇主有無依約給付工資者，可做為結算當月

有無雇主同意加班事實之證明。反之，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，原告既無法理解其每月所領薪資之明細，其簽領薪資即不能認為等同於原告同意其每月所領薪資之金額及工作時間計算方式。

8.被告於108 年間起，陸續面臨其所聘用之外籍移工對之提起補發加班費之訴訟，被告為防止日後就其勞工打卡時間內有無實際工作之事實發生爭議，於109年9月起，開始提供附有泰文及英文之表格，由勞工核對簽認「本人同意以加班換休並確定加班時數金額均無誤」，並由原告於109年6月23日簽署「切結書」以中文、英文之記載表明：「本人確認自任職維閣實業股份有限公司時起至2019年12月31日止，每月薪資表上之金額無誤，包括但不限於本薪、加班費、津貼、未休假工資、扣薪、扣款等，並同意如有不足，業已由維閣實業股份有限公司發放之獎金、津貼及其他加項等補足，特此切結為憑」等語，應可採為上述勞動事件法第38條關於無加班事實之反證。鑑於原告簽署上項「切結書」時，其外籍同事因前述爭議訴訟，由法院傳喚為證人等情形，加班或休假工資之爭議，當時於原告工作之工廠中應為全體外籍勞工所知悉及注意。因此原告簽署時，不難理解上項「切結書」之本旨及目的為何，於其未能證明係在非自由意識下簽署上項文件之情形下，則依此私文書應可推認兩造間於上開切結書所示期間，以及109年8、9月間，並無加班費計算方面之爭議，為原告所明白承認。

9.本院108年度勞訴更一字第1號給付工資事件有原告與其他外籍勞工間與本件相似之爭議，該案中之證人即被告公司會計人員郭敔冰到庭具結證述：「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」、「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，復對照細觀原證12之原告打卡紀錄，其經常中午12時打卡簽退後，旋即於2分鐘後打卡簽到，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，足見提前打卡乃原告之行事風格，其於上班時間以外之打卡時間，未必為實際工作時間。因此，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，應以被告所提被證4所計算原告出勤時間紀錄及加班時間計算方式為準。進而，被證4所計算之原告加班時間工資，均以績效津貼之名目給付，如同原證13。勞動基準法僅規定就超時工作，應給付勞工加班之工資，但未限制以何「名目」支付。故關於前揭期間內之平日、休息日、例假日及國定假日之加班費及假日之未休工資，應如被告所辯，均已給付，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。

(四)原告請求被告給付特別休假未休工資部分：

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。

2.原告主張其共有10天之特別休假而僅於109年9月15日使用1天，其餘均未休假。惟依被證4之出勤紀錄，原告於109年9月11日、15日及離職日9月25日當天，各請特休假一天，共計三天。又原告9月26日至9月30日之5天期間未工作，被告仍發給全月薪資，又於同年10月發給5,000元之薪資，應認可折抵上述之特休假。故本件原告不應再向被告請求給付特別休假未休工資。

(五)原告請求被告給付膳宿費部分：

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2,500元（"Board and lodging fee: Monthly NT$2,500."），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。又就兩造間有關締結契約之過程，原證2切結書，通常若不是續聘者，一般皆是在菲律賓簽名，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2,500元，勞動部限制只能扣5,000元以內，本件被告扣3,500元，雖尚在上揭範圍內，但已超出上述約定金額。此約定內容係經被告公司、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2,500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，其勞動條件之變更並未抵觸勞基法之底線，應非法所不許。上項切結書，既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，其締約自由未受有任何限制，依契約法理，自應受其拘束，因此被告自得依約每月扣除原告應付之膳宿費2,500元。被告每月扣款3,500元，即逾扣1,000元，共17個月，故原告請求被告返還上述膳宿費之扣款17,000元，為有理由；逾此部分，應無理由。

(六)原告請求被告給付非財產上之損害賠償：

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。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，也可自由請假，有被證4報表中各種病假、事假或特休假之情形可明。原告亦未舉證證明其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、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，請求被告給付原告17,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即110年2月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、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。又簡易程序中原告之假執行聲請係屬促請法院發動職權性質，其敗訴部分，無庸另為駁回之諭知。

七、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。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　24　　日

臺灣花蓮地方法院花蓮簡易庭

書記官　黃慧中

法　官　沈培錚

上列筆錄正本係照原本作成。

本筆錄正本之送達，與判決正本之送達，有同一效力。

如不服本判決，須於判決（宣示判決筆錄）送達後20日內向本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本），並按「上訴利益額」「百分之1.5」繳納上訴裁判費。

如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　9　　月　　27　　日

書記官　黃慧中