臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡字第6號

原　　告　NGUYEN THIEN TUAN(阮善俊)
000000000000000000
兼上 一 人
訴訟代理人　DONG VAN QUYNH(同文瓊)
000000000000000000
000000000000000000
NONG DOANH TRAN(農營陳)
000000000000000000
PHAN VAN BINH(潘文平)
000000000000000000
上四人共同
訴訟代理人　陳立婕律師(法律扶助)
被　　告　龍浦興業股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　林忠裕
訴訟代理人　張文玲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國110年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)新臺幣47,601元，原告甲○ ○ ○○○　　(同文瓊)新臺幣158,667元，原告丙○ ○○ ○○　　(農營陳)新臺幣27,767元，原告丁○ ○ ○○　　(潘文平)新臺幣59,501元，及均自民國109年12月24日起自清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、本判決第一項得假執行；但被告如各以新臺幣47,601元、新臺幣158,667元、新臺幣27,767元、新臺幣59,501元，分別為原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)、 甲○ ○ ○

○○　　（同文瓊）、丙○ ○○ ○○　　（農營陳）及丁○ ○ ○○　　（潘文平）預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參照）。又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即審判權，悉依該法院地法之規定為據。原告既向我國法院提起訴訟，則關於一般管轄權之有無，即應按法庭地法即我國法律定之。再按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；以雇主為原告者，由被告住所、居所、現在或最後之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。本件原告請求被告給付資遣費，並主張勞務提供地位於臺中市，依前揭規定，本院自有管轄權。

二、次按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。當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。但就不動產所為之法律行為，其所在地法推定為關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條定有明文。本件原告為越南籍，主張其原受僱於被告，被告住所及勞動契約履行地均在我國，因勞動契約所生爭議，我國法應為關係最切之法律，是依涉外民事法律適用法第20條規定，本件應適用中華民國法律。

貳、實體方面：

一、原告主張略以：

㈠原告乙○○ ○○ ○○ （阮善俊）、 甲○ ○ ○○ ○ （同文瓊）、丙○ ○○ ○○ （農營陳)及 丁○ ○ ○○ （潘文平)等4人(下稱原告4人)分別於民國108年4月10日、103年12月3日、108年10月22日、107年10月4日起受僱於被告，約定每月底薪為新臺幣（下同）23,800元，並依實際加班情形領取加班費。兩造復約定由被告保管原告4人護照及協助每月儲蓄存款3,000元並保管上述儲蓄款。嗣109年間因遭逢疫情，被告訂單減少，原告4人因無加班費領取，導致收入銳減，遂向被告要求取回護照及儲蓄款，數度透過訴外人仲介戊○○與被告協商未果後，原告4人於109年7月1日致電勞動部勞動力發展署1955專線申訴，要求資方返還護照及儲蓄款。

㈡詎料，被告隨即分別於109年7月6日以原告乙○○ ○○ ○○ （阮善俊)、丁○ ○ ○○ （潘文平)，於109年7月13日以原告 甲○ ○ ○○○ （同文瓊)、丙○ ○○ ○○ （農營陳)不同意保留儲蓄款及護照為由，無預警資遣原告4人，並隨即要求原告4人離開公司及搬離宿舍。原告甲○○ ○○○ （同文瓊)、丙○ ○○ ○○ （農營陳)於109年7月13日再度撥電話至勞動部勞動力發展署1955專線申訴；原告乙○○ ○○ ○○ （阮善俊)、丁○ ○ ○○ （潘文平)於109年7月17日致電勞動部勞動力發展署1955專線申訴，原告4人並於109年7月23日於臺中市政府勞工局勞資爭議調解會議上請求被告給付原告4人資遣費及預告工資，而上述勞資爭議調解雖不成立，惟上情已足認原告4人有依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款終止雙方勞動契約之意。由於依原告4人之工作年資及離職前6 個月之月平均工資為23,800元，爰依勞基法第17條第1項、第14條、16條之規定，請求被告給付如附表所示之資遣費及預告工資等語。

㈢並聲明：如主文第一項所示，並願供擔保，請准宣告假執

行。

二、被告則以：被告為避免外籍員工無故離職及安定渠等之生活，經原告4人同意，代為保管護照並保留部分薪資作為存款，以備不時之需。109年間因疫情影響，公司訂單減少，員工所能領取之加班費亦減少，原告4人因錢不夠用或掛念家人，隨即透過仲介向被告表達想要拿回儲蓄款及護照後離職，經過協調後，被告始同意終止勞動契約。本件兩造既為合意終止勞動契約，原告4人請求資遣費及預告工資即無理由等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭點整理之結果(見本院卷第192、193頁)：

㈠不爭執事項：

1.原告甲○ ○ ○○○　　(同文瓊)於103年12月3日起任職於被告，薪資為23,800元。

2.原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)於108年4月10日起任職於被告，薪資為23,800元。

3.原告丙○ ○○ ○○　　(農營陳)於108年10月22日起任職於被告，薪資為23,800元。

4.原告丁○ ○ ○○　　(潘文平)於107年10月4日起任職於被告，薪資為23,800元。

5.原告甲○ ○ ○○○　　(同文瓊)、原告丙○ ○○ ○○　　(農營陳)於109年7月13日撥電話至1955申訴。

6.原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)、原告丁○ ○ ○○　　(潘文平)於109年7月17日撥電話至1955申訴。

7.原告4人與被告於109年7月23日進行勞資爭議調解，調解不成立。

㈡爭執事項：

1.原告4人請求被告給付資遣費有無理由？

⑴被告與原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)、丁○ ○○○　　(潘文平)是否於109年7月6日合意終止勞動契約？

⑵被告與原告甲○ ○ ○○○　　(同文瓊)、丙○ ○○ ○○　　(農營陳)是否於109年7月13日合意終止勞動契約？

⑶原告於109 年7 月23日依據勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造勞動契約是否有效？

2.原告4人請求被告給付預告工資有無理由？

四、得心證理由：

㈠兩造之勞動契約並未因原告4人向被告要求返還儲蓄款及護照而終止：

1.按公民與政治權利國際公約（International Covenant onCivil andPolitical Rights）第26條明定：「人人在法律上一律平等，且應受法律平等保護，無所歧視。在此方面，法律應禁止任何歧視，並保證人人享受平等而有效之保護，以防因種族、膚色、性別、語言、宗教、政見或其他主張、民族本源或社會階級、財產、出生或其他身分而生之歧視。」，此項原則於勞動契約上亦有適用。是外籍移工僅其國籍、種族且其來源係由境外移入，與本國勞工不同，但在基本人權及勞動人權上不應受到差別對待或任何形式之歧視。而雇主聘用外籍移工固然應就勞工生活工作之行跡及動態加以管理，但基於行動自由不得限制、勞動不得強迫履行及國民待遇之法理原則，外籍移工應享有與本籍勞工相同之勞動權利及行動自由，故應無許雇主僅基於避免外籍移工「逃逸」或「脫逃」之目的，即採取限制外籍移工行動自由之手段。復按就業服務法第57條第8款及第67條第1項規定：「雇主聘僱外國人不得有下列情事：8.非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物。」、「違反第…第57條第5款、第8款、第9款…處新台幣6萬元以上30萬元以下罰鍰。」。再按雇主未經所聘僱外國人同意而扣留或侵占其護照、居留證件及財物，或無正當理由拒絕返還，或易持有為所有上開財物之行為，除依法有留置之權利外，亦構成就業服務法第54條第1項第8款(應為現行條文第57條第8款)所稱

「非法扣留或侵占所聘僱外國人之護照、居留證件或財物」(行政院勞工委員會99年7月30日勞職管字第0990510138號函釋參照)。是外籍移工對於自身之護照及財物雖可委由雇主保管，但外籍移工得隨時取回，雇主並不得附加任何條件限制，否則即有牴觸前揭法律之疑慮。以被告所提原告丙○○○○ ○○　　(農營陳)與其簽立之協議書及委託同意書為例，雖協議書條款有「.....壹、乙方(即原告丙○ ○○○○　　(農營陳)於甲方(即被告)工作期間內，特請甲方協助處理事項如下：⑴協助保管護照、勞動契約及在台交付雇主等相關文件，以免遺失。⑵協助每月儲蓄存款與稅款，直至乙方任職期滿返國前，由甲方代為提款交給甲方。(以乙方名義開立帳戶，並請甲方代為保管存摺)」，及委託同意書之條款定有「本人農營陳護照號碼M0000000，受雇於龍浦興業股份有限公司，因工作期間，為避免遺失護照正本及方便儲蓄存款作業，故委託雇主代為保管。並每月由本人薪資提存台幣NT＄3000元存入本人帳戶，且請雇主代為保管存款簿；直到本人任職期滿或中途解約返國，由雇主提款交付本人。.....」等內容(見本院卷第181-187頁)，固有原告同意於其等任職期間由雇主協助保管護照及存款直到任職期滿或中途解約返國始由雇主返還等約定，惟按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文，衡情有關護照或存款之持有或保管均與原告之行動等自由有關，能否逕以上述約定內容反推原告於任職期間均不得請求被告返還護照或存款，實有疑義；又參照前揭公民與政治權利國際公約（InternationalCovenant onCivil and Political Rights）、就業服務法規定及行政院勞工委員會之函釋，可知若雇主假借契約自由之名，行無正當理由扣留或侵占外籍移工之護照或財物之實，進而達到限制外籍移工行動自由之目的，該條款即違反強制禁止之規定，應屬無效。再者，上述約定並未載明原告請求被告返還護照或存款即屬終止勞動契約之意思表示，而衡諸上開法律規定

及公約意旨，亦難逕以上述約定之內容推論原告有此意思表示，是被告以上開協議書及委託同意書主張原告請求返還儲蓄款及護照即屬終止勞動契約之意思表示，顯屬無據。

2.另勞動部依雇主聘僱外國人許可及管理辦法第45條第2項授權所訂定「雇主辦理與所聘僱第二類外國人終止聘僱關係之驗證程序」(下簡稱終止聘僱驗證程序)第3條第1項第2款的規定，雇主應填報通知書於第二類外國人與雇主合意終止聘僱關係日14日前，連同外僑居留證影本等資料送達第二類外國人工作所在地之直轄市或縣（市）政府（以下簡稱當地主管機關）辦理驗證手續，當地主管機關接獲上開通知書後，應探求移工的真意，確認移工未有遭強迫同意之情事發生，始開具證明。且依照終止聘僱驗證程序之規定，僅有移工係於聘僱許可期限屆滿前14日內出境、罹患中央衛生主管機關指定之傳染病或健康檢查不合格、違反相關規定經廢止聘僱許可或不予核發聘僱許可並限令出國、經各主管機關依相關法令限期出國等情況外，雇主均應履行終止聘僱驗證程序。而本件被告空言稱其於109年7月6日與原告乙○○ ○○ ○○ (阮善俊)、丁○ ○ ○○ (潘文平)合意終止勞動契約；於109年7月13日與原告甲○ ○ ○○○ (同文瓊)、丙○ ○○ ○○ (農營陳)終止勞動契約，然並未提出其有遵期辦理終止聘僱關係驗證程序之相關文件佐證，其所稱兩造係合意終止勞動契約乙節，已非無疑。又我國對於外籍移工採取嚴格規範之政策與法令，外籍移工從入境前即受到各種有別於本國人之法令限制，且須支付仲介服務費，入境後仍舊繼續受到不能自由轉換雇主(工作許可只能由雇主申請)、僅能從事許可事項與地點之工作等限制；甚者若輕易提前辭職，亦有遭受遣返之風險，故外籍移工在聘期內，在尚未有確保得以順利轉換雇主或提前返國之情形下，任意提出離職，實屬少見。被告書狀中泛稱原告4人因錢不夠用或因掛念家人故主張要主動終止勞動契約(見本院卷第55頁)，後於本院言詞辯論程序又稱原告同文瓊

有告知其頭痛、很久沒回家等語(見本院卷第215頁)，就原告4人究竟何故要提前終止勞動契約，前後主張不一致，尚難採信。且本件依照臺中市政府勞工局110年8月11日中市勞外字第1100038751號檢附之被告申訴案件相關資料「-全國外國人動態查詢系統-藍領外國人詳細資料」顯示：原告乙○○ ○○ ○○ (阮善俊)入境後工作起迄日為108年4月9日至111年4月9日；丁○ ○ ○○ (潘文平)之工作起迄日107年10月4日至110年10月4日；甲○ ○ ○○○ (同文瓊)之工作起迄日係109年4月27至112年4月27日；丙○ ○○ ○○ (農營陳)居留期限至111年5月3日，於發生本件勞動契約終止與否之爭議時，原告4人居留期限均尚未到期，衡情難認渠等自願於未覓得可轉換雇主或甘冒違約風險等情形下提前終止勞動契約返國。

3.又本件依被告聲請傳喚之證人即任職於訴外人長菘人力資源有限公司之仲介戊○○到庭證稱略以：我於109年7月6日被告與原告乙○○ ○○ ○○ (阮善俊)、丁○ ○ ○○ (潘文平)解約當日、109年7月13日被告與原告甲○○ ○○○ (同文瓊)、丙○ ○○ ○○ (農營陳)解約當日均在場見聞，雖解約當日原告4人未提到要解約，但在解約之前我已數度在宿舍與原告4人及其他5位任職於被告之外勞溝通，而在第一次與他們溝通時已經提醒，若要全部取回放在公司的錢，除非解約才能全數取回。過了大約一個禮拜後，再度溝通，現場參與之9位外勞含原告4人都還是表達要取回全部，再請他們考慮時，他們就不願意繼續談，說要回去了，他們說的回去，依照第一次溝通的內容，指的就是回越南，而被告之後就安排兩個時間，請我把他們帶回宿舍，準備解約的手續等語(見本院卷第211-215頁)。就證人與原告4人溝通時，強調取回全部儲蓄款就是終止勞動契約之適法性姑且不論，證人針對本院詢問原告4人在對話時有無明確提到要終止契約乙節，係證稱:原告4人講的是越南文，他們當場講回去，第1次協商有提到回去是越南，

他們這次沒有明確講回去那裡，但意思就是回去越南云云，則就原告4人所說要回去等語即指提前終止勞動契約並返國乙情，顯係證人自行解讀，應屬證人主觀上之臆測，自難僅憑上開證人之證述遽認原告4人於前開日期有終止本件勞動契約之意思表示。

4.綜上，原告4人既均未於前開日期表示終止兩造勞動契約，也未在與仲介之討論過程中，明確表示要終止勞動契約，是被告主張兩造係合意終止勞動契約，難認有據。

㈡原告4人於109年7月23日依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，均為合法：

按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。被告於原告4人未為終止勞動契約之意思表示且無勞基法第11、12條各款雇主得單方終止勞動契約事由之情形下，僅因原告4人要求取回儲蓄款及護照，即悍然的委由仲介公司將原告4人帶回仲介安排之宿舍安置，拒絕原告4人依據勞動契約提供勞務，乃違反勞動契約或勞動法令致有損害勞工權利之情形，故原告4人得依勞基法第14條第1項第6款之規定不經預告終止契約。茲原告4人既然均於109年7月23日勞資爭議調解會議上請求被告給付資遣費及預告工資，解釋上應認皆有依勞基法第14條第1項第6款之規定終止雙方勞動契約之意(見本院卷第29、30頁)，可證兩造間之勞動契約於109年7月23日終止。

㈢原告4人請求被告給付資遣費為有理由：

1.按「第17條規定於本條終止契約準用之。」、「雇主依前條終止雇主依前條終止勞動契約者，應依左列定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1 年發給相當於1 個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1 年者，以比例計給之。未滿1 個月者以1 個月計。」勞基法第14條第4 項、第17條第1 項分別定有明文。又所謂平均工資，係指計算事由發生之當日前6 個月內

所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額，勞基法第2條第4款亦有明文規定。

2.又凡適用勞基法之事業單位所僱用之外籍勞工，不論何時入境，均應有該法之適用，唯外籍勞工與事業單位訂立定期契約者，其勞動基準應依勞基法有關定期契約勞工之規定辦理，業經行政院勞工委員會80年12月26日（80）台勞動一字第30825 號函釋在案；另依勞工退休金條例第7 條第1 項前段規定：「本條例之適用對象為適用勞動基準法之本國籍勞工。」明文排除非本國籍人士適用本條例。則本件原告4人為越南國籍，被告因有前述違反勞動法令之情形，原告4人依法終止雙方勞動契約後，自可依勞基法第14條第4 項準用同法第17條第1 項之規定請求被告給付資遣費，惟尚無勞工退休金條例計算資遣費規定的適用。

3.原告4人於終止勞動契約前6個月的平均工資為23,800元，而原告4人之年資分別如附表所示，則依上開規定計算得請求的資遣費分別為附表所示金額，依法有據，應予准許。

㈢原告4人請求被告給付預告工資，為有理由：

1.按雇主依第11條規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3 個月以上1 年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1 年以上3 年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3 年以上者，於30日前預告之。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1 項、第3 項定有明文。

2.本件係原告於109年7月23日基於勞動基準法第14條第1項第6款之事由自行終止勞動契約，非雇主終止勞動契約之情況，與上開法條規定有間，如未預告期間終止勞動契約可否請求雇主給予預告期間之工資，應有疑義；惟立法者之所以未就勞工終止勞動契約之情形明定可請求預告期間之工資，乃考量一般情況下勞工終止勞動契約前自可預先安排經濟來源甚或尋覓潛在新雇主，然而參照就業服務法第53條規定外籍移工原則上採取「不得轉換雇主」之規定，僅於同法第59條規

定4種可以轉換的例外規定，因此外籍移工若要更換雇主，乃限於前述法定例外情況，無法自由找尋新雇主而與其訂定新的勞動契約，此與本國籍勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約係由勞工方發動，故勞工於終止勞動契約前可事先安排其經濟來源或尋覓將來潛在新雇主之情況有所不同，反而與雇主依勞基法第11條或第13條但書終止勞動契約將導致勞工頓失賴以維生之經濟來源等情況雷同，則基於上開規定之立法目的，於外籍移工終止勞動契約時，可否類推適用同法第16條之規定請求預告期間之工資，即不無研求之餘地。又查，本案被告分別於109年7月6日、109年7月13日通知仲介戊○○將原告4人帶回仲介公司所安排之宿舍安置，仲介公司雖未限制原告4人之行動自由，惟原告4人在無存摺、無護照傍身及語言不通之情況下，實質上行動自由已遭剝奪(若任意外出難謂無遭盤查而被認定是逃逸外勞之風險)，直至原告甲○ ○ ○○○　　(同文瓊)、丙○ ○○ ○○　　(農營陳)於109年7月13日撥電話至1955申訴；原告乙○○ ○○ ○○　　(阮善俊)、原告丁○ ○ ○○　　(潘文平)於109年7月17日撥電話至1955申訴後，被告始於109年7月17日返還原告4人護照及儲蓄款(見本院卷第111-118、127-133頁)，足徵原告4人於上述期間所遭受的衝擊，不亞與雇主依勞基法第11條、第13條但書終止勞動契約之情形。是若不許原告4人得請求預告期間工資，顯失事理之平，應可類推適用勞動基準法第16條之規定，使本案原告4人於依勞動基準法第14條第1項第6款事由終止勞動契約時，亦得請求預告期間工資。

3.本件被告因違反勞動契約或勞動法令致有損害勞工權利，原告4人既已於109年7月23日依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，類推適用勞基法第16條應有法定之預告期間，而被告既未給與合法預告期間，應給付預告期間工資，則依原告4人主張每日工資以793元計算（23,800元÷30日=793元，小數點以下四捨五入），各其請求如附表所示預告工資，應

屬有據。

五、綜上所述，本件原告依勞基法第14、16、17條之規定，請求被告應給付附表所示資遣費、預告工資，及自109年9月28日所提起訴狀繕本送達翌日即109 年12 月24日起（見本院卷第51頁送達證書）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。又本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　莊毓宸

正本係照原本作成。

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。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　　12　　月　　24　　日

書記官　劉欣怡

附表：資遣費、預告工資明細表（單位：新臺幣/元）：

編號	原告姓名	工作年資	月平均工資	資遣費	預告工資
1	乙○○○○○○（阮善俊）	1年3月13日	23,800元	31,734元【計算式：23,800元×1+(23,800×1/3)=31,734元，見卷第33頁】	15,867元【計算式：23,800元/30×20)=15,867元】
2	甲○○○○○○○（同文瓊）	5年7月20日	23,800元	134,867元【計算式：23,800元×5+(23,800元×2/3)=134,86	23,800元【計算式：23,800元/30×30)=23,800元】

				7元，見卷第31頁】	
3	丙○ ○○ ○○ （農營陳）	9月1日	23,800元	19,834元【計算式：23,800元×5/6=19,834元，見卷第35頁】	7,933元【計算式：23,800元/30×10)=7,933元】
4	丁○ ○○○ （潘文平）	1年9月19日	23,800元	43,634元【計算式：23,800元×1+(23,800×5/6)=43,634元】	15,867元【計算式：23,800元/30×20)=15,867元】