臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第289號

原　　告　阮成才(NGUYEN THANH TAI)
000000000000000000
000000000000000000
　　鄧重龍(DANG　TRONG　LONG)
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　廖啓彣律師（法扶律師）
被　　告　星聯鋒股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　胡厚飛
訴訟代理人　吳梓生律師
複代理人　　鄭志誠律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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號裁判意旨參照）。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，惟我國涉外民事法律適用法未就國際管轄權加以明定，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、96年度台上字第582號裁判意旨參照）。又當事人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而

生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之。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，民事訴訟法第24條、涉外民事法律適用法第20條第1項分別有明文規定。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，勞動事件法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。經查，本件原告阮成才(NGUYEN THANH TAI)(下稱阮成才)、鄧重龍(DANG TRONG LONG)(下稱鄧重龍)為外國人(越南籍)，本件為涉外事件，兩造簽立之勞動契約（下稱系爭勞動契約）第16條約定依我國法律定管轄法院，並以我國法律為準據法（見本院卷一第98、116頁），阮成才、鄧重龍（下合稱原告，如單指其一逕稱其名）依兩造間僱傭關係提起本件訴訟，而被告之營業所在我國境內，揆諸前揭說明，本院就本件訴訟自有管轄權，並應以我國法律為本件準據法。

二、次按訴狀送達後，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。本件原告起訴時原聲明：㈠被告應分別給付阮成才新臺幣（下同）59萬9,454元、鄧重龍59萬9,454元，並均自起訴狀繕本送達之日起，至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡請依職權宣告假執行。嗣於民國114年10月31日具狀變更聲明為：㈠被告應給付阮成才59萬9,454元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付鄧重龍59萬9,454元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢原告願供擔保，請准宣告假執行等語（見本院卷一第435至436頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，依前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：阮成才、鄧重龍分別自111年3月8日、111年4月18日起任職於被告，均從事零件組裝工作。被告為規避勞動基準法（下稱勞基法）加班時數上限及加班費之計算，於原告以打卡機紀錄之加班時數達勞基法所定每月46小時上限後，即不再讓原告於當月剩餘之工作日再行打卡加班，而改以論件計酬之承攬名義，要求原告於打卡下班後留廠加班，其中平日打卡下班後每日均再加班3小時、休假日及國定假日每日均加班11小時。然被告未依勞基法第24條、第39條等規定，計算並給付原告平日、休息日及國定假日加班費差額各72萬4,310元，此部分阮成才、鄧重龍各僅於49萬4,632元範圍內請求，其餘加班費請求權拋棄。又被告長期違法積欠加班費等薪資，原告遂於114年1月20日以楠梓郵局第34號存證信函（下稱系爭存證信函）依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止系爭勞動契約，被告尚應給付原告資遣費各7萬1,722元、預告期間工資各3萬3,100元。爰依勞基法第16條、第17條、第24條、第39條等規定提起本件訴訟等語。並聲明：如變更後之聲明所示。

二、被告抗辯：原告任職於被告期間，被告均依法給付加班費，並依法給予月休，並無超時加班或苛刻員工之情事，亦無積欠工資或短少加班費。原告於契約期滿前即114年1月22日自願離職，因被告無意續聘原告，而原告無意轉換雇主，兩造係合意終止系爭勞動契約，被告無庸給付資遣費及預告期間工資等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第82至84、124頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.阮成才於111年3月8日起至被告任職，從事零件組裝工作，至114年1月20日阮成才寄發系爭存證信函終止與被告間之系爭勞動契約，自當日起阮成才即未再前往被告工作，兩造於114年2月7日辦理外籍勞工之離驗及結薪程序。

2.鄧重龍於111年4月18日起至被告任職，從事零件組裝工作，

至114年1月20日鄧重龍寄發系爭存證信函終止與被告間之系爭勞動契約，自當日起鄧重龍即未再前往被告工作，兩造於114年2月27日辦理外籍勞工之離驗及結薪程序。

3.原告於被告任職期間，111年間每月之薪資為2萬5,250元（當月未到職或有放無薪假之日數則按天數比例扣除，以下同），112年間每月之薪資為2萬6,400元，113年間每月之薪資為2萬7,470元，114年間每月之薪資為2萬8,590元。

4.被告對於原告所提阮成才113年10月份之薪資表影本及原證2之勞工局調解紀錄，形式真正不爭執；原告對於被告所提被證1至被證3之文件，形式真正不爭執。但原告主張被證1的出勤資料有少記原告主張之加班時數。

5.原告對於被告所提原告在被告任職時之系爭勞動契約、工作規則、出勤記錄、懲處資料及離職資料等，形式真正不爭執。但原告主張被證1的出勤資料有少記原告主張之加班時數。

6.原告下班後有於被告處以按件計酬之方式提供勞務。

(二)爭執事項：

1.原告主張任職期間被告有積欠原告各72萬4,310元加班費之情事，有無理由？(原告各僅請求49萬4,632元，其餘加班費請求權拋棄)

2.原告主張於114年1月20日發函予被告終止系爭勞動契約，請求被告應給付原告資遣費各7萬1,722元，及預告期間工資各3萬3,100元，有無理由？

⑴系爭勞動契約終止之原因為何？原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於114年1月20日終止系爭勞動契約？抑或如被告抗辯為原告自願離職，而於114年1月22日期滿不續任？

⑵原告主張其於114年1月20日離職前6個月之平均薪資為4萬9,654元，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)阮成才、鄧重龍分別自111年3月8日、111年4月18日起任職

於被告，均從事零件組裝工作。原告於114年1月20日寄發系爭存證信函向被告終止系爭勞動契約，自當日起原告即未再前往被告工作。阮成才、鄧重龍分別於114年2月7日、114年2月27日辦理外籍勞工之離驗及結薪程序。原告任職期間，111年間每月之薪資為2萬5,250元（當月未到職或有放無薪假之日數則按天數比例扣除，以下同），112年間每月之薪資為2萬6,400元，113年間每月之薪資為2萬7,470元，114年間每月之薪資為2萬8,590元。原告下班後有於被告處以按件計酬之方式提供勞務等情，有被告不爭執形式上真正之112年3月「托外對帳單」（下稱系爭「托外對帳單」）、系爭勞動契約、工作規則、工資清冊、出勤記錄、懲處紀錄及離職記錄等件在卷可稽（見本院卷二第79至80、43頁、本院卷一第87至391頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項），堪以認定。

(二)原告主張其等任職期間，被告有積欠原告各72萬4,310元加班費之情事，有無理由？(原告各僅請求49萬4,632元，其餘加班費請求權拋棄)

1.按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條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院86年度台上字第891號判決意旨）。勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之出勤紀錄，有提出之義務；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，為勞動事件法第35條、第38條、勞基法第30條第5項所規定。是雇主有保存及提出勞工任職期間出勤紀錄之義務，其既已提出出勤紀錄，僅能推定依該出勤紀錄應證之事實即兩造約定之工作時間勞工均有出勤工作，但尚難逕行推定兩造約定工作時間外，勞工亦有出勤工作。

2.原告主張被告要求原告於打卡下班後留廠加班，其中平日打卡下班後每日均再加班3小時、休假日及國定假日每日均加

班11小時，惟被告未依勞基法第24條、第39條等規定，計算並給付原告平日、休息日及國定假日加班費差額等語(見本院卷二第223至224頁)，並提出系爭「托外對帳單」為證(見本院卷二第43頁)。被告則抗辯因移工希望賺取更多報酬，被告同意移工得在下班時段自行決定要否從事「論件計酬」工作，按其完成數量計發報酬，薪資明細上「委任報酬」欄所示金額即為原告下班時段自行決定從事「論件計酬」工作所得之報酬。移工要否進行「論件計酬」之工作、完成數量多寡，全由其等自行決定，被告完全不干預及控管，原告並未處於被告之指揮監督狀態下。被告並於111年2月間即訂定「於上班加班時間偷做托外計件懲罰條例」之工作規則，明確規定在上班或加班時間偷偷從事論件計酬工作者，會依規定處罰；並召開會議通知被告之全體移工，於上班或加班時間偷做論件計酬工作，公司將予以罰款。嗣於111年7月18日對被查獲在上班時間偷做論件計酬工作之移工予以處罰，處罰名單中即包含阮成才等語，並提出薪資明細、111品001號聯絡單、111年2月15日服務紀錄表、會議簽到表、111年7月18日服務紀錄表為證(見本院一第123至191頁、卷二第285至291頁)。經查：

⑴本件被告已提出原告任職期間之出勤紀錄（見本院一第193至349頁），且為原告不爭執（見本院二第32頁）。衡情，勞動現場多以打卡記載勞工出勤時間，原告不否認其為打卡上下班之勞工，則以原告之工作型態，於下班打卡後之「下班時間」未處於被告之指揮監督狀態下為原則；處於被告之指揮監督狀態下應為例外。故在被告提出出勤紀錄情形下，原告之前開主張應屬變態事實，應由其負舉證責任。

⑵原告固有自被告處受領系爭「托外對帳單」(見本院卷二第43頁)上之「托外加工」工作(下稱「托外加工」工作)所示之「委任報酬」，有原告之薪資明細在卷可稽（見本院一第123至191頁）。惟觀諸前開111品001號聯絡單，主旨欄載明「『於上班加班時間偷做托外計件懲罰條例』於111年2月14

日開始實施」、說明欄載明「1.於異常單號EX00000000於上班期間未在工作崗位。2.經胡先生指示於上班期間未在工作崗位偷做托外計件作業員被捉到之單位主管、組長、技術員記警告1支。3.經胡先生指示加工課因人數太多固於上班期間未在工作崗位偷做托外計件作業員被捉到之單位、組長、技術員記警告1支。4.於上班期間未在工作崗位偷做托外計件作業員被捉到懲罰第一次2,000元、第二次5,000元、第三次8,000元。5.以上罰款均納入福利金，外勞則納入外勞福利金。」等語(見本院卷二第285至286頁)；再觀諸111年2月15日服務紀錄表，處理經過欄載明「開會與全體移工告知於上班、加班時間偷做托外計件、公司將依規定處份，請大家務必遵守規定。」、處理結果欄載明「以上已向全體移工開會告知，移工們清楚明白。」等語(見本院卷二第287頁)、及111年7月18日服務紀錄表，「處理經過」欄載明「移工於上班時間偷做計件工作。」、「處理結果」欄載明「翻譯到場輔導，移工知錯，依廠規處份。」等語(見本院卷二第291頁)，可認原告所從事之「托外加工」工作，為論件計酬之工作，且「托外加工」工作非原告於「上班或加班時間」所為，而係僅得於「上班、加班時間外」之時間為之。又員工之「上班、加班時間外」之時間，本不受雇主之拘束與管理，則原告縱有於「上班、加班時間外」之時間(即原告於下班打卡後之時間)為「托外加工」工作，亦難遽認「托外加工」工作即受被告指揮監督之工作。從而，依原告所提出之「托外對帳單」(見本院卷二第43頁)及被告所陳報之薪資明細（見本院一第123至191頁），均不足以證明原告於下班打卡後之「下班時間」為「托外加工」工作，即為受被告指揮監督之工作，而屬僱傭關係之延長工時之工作。是原告上開主張，難認可採。

3.原告復主張被告實施系爭「托外加工」之承攬工作，因違反就業服務法第57條第1項第3、9款、第67條第1項、第68條第1項、第72條第2、3款等規定而無效，原告自得各向被告請

求加班費差額49萬4,632元云云（見本院二第123至191頁）。惟，原告既無法證明其等於下班打卡後之「下班時間」所為「托外加工」工作，屬僱傭關係之延長工時之工作，已如前述，則原告主張就其等於下班打卡後之「下班時間」所為「托外加工」工作，應依勞基法第24條、第39條等規定，計算被告應給付之平日、休息日及國定假日加班費差額，即無理由，不應准許。

4.綜上，兩造間「托外加工」工作之法律關係既非僱傭關係，是以，原告主張應依勞基法第24條、第39條等規定，計算並請求被告應給付原告於打卡下班後留廠加班之延長工時工資各49萬4,632元，為無理由。

(三)原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於114年1月20日以系爭存證信函終止系爭勞動契約，有無理由？

原告復主張被告有使原告超時加班及未給付加班費之情事，違反勞動法令及就業服務法等規定，原告依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於114年1月20日以系爭存證信函終止兩造間之勞動契約等語(見本院卷二第70頁)。然此為被告所否認。查，被告並無使原告超時加班乙情，有原告自陳被告於原告以打卡機紀錄之加班時數達勞基法所定每月46小時上限後，即不再讓原告於當月剩餘之工作日再行打卡加班等語(見本院卷二第38頁)，可資證明。又「托外加工」工作之法律關係既非僱傭關係，且被告並未積欠原告加班費差額之情事，已如前述，則原告前揭主張自與勞基法第14條第1項第5、6款、第16條規定之情形不符，而與同法第17條之資遣費要件有違，是原告請求被告給付資遣費及預告期間工資，均無理由。

五、綜上所述，原告依前揭規定，請求：㈠被告應給付阮成才59萬9,454元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡被告應給付鄧重龍59萬9,454元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁

回，其假執行之聲請亦失所附麗，亦併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　23　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

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，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（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　　115　　年　　10　　月　　28　　日

書記官　陳淑華