

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第80號

原告 武氏麗恒

被告 金記科技工業股份有限公司

法定代理人 陳金柱

訴訟代理人 黃睦涵律師

事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年11月2日言詞辯論終結，判決如左：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣9萬2600元，及自民國112年8月15日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之9，餘由原告負擔。
- 四、原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣9萬2600元為原告預供擔保後得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

- 一、原告主張：(一)原告為越南籍勞工，自民國111年3月16日起受雇於被告擔任汽車燈具擦拭工，雙方簽立3年（至114年3月25日）勞動契約。惟被告之後改派原告從事燈具搬運工，調動原告工作類別，未考量原告體能不堪負荷，其調動應不合法。(二)原告於111年5月6日起，向仲介翻譯員以LINE表示因其友人確診，需自主隔離，並獲被告同意自行在家隔離，迄至同年6月1日到班工作竟遭被告以原告曠職為由予以解僱，被告解僱原告並不合法，兩造僱傭關係仍存在。(三)原告僅領取111年3月16日起至同年5月5日之工資，被告尚積欠原告薪資。(四)訴之聲明：請求確認兩造僱傭關係存在。被告應給付原告111年5月6日起至114年3月25日止之薪資新台幣（下同）91萬7520元及法定遲延利息（補字卷39頁）。

01 二、被告抗辯：(一)原告自111年5月6日起即逕自曠職未到班，未  
02 依勞工請假規則第10條辦妥請假手續，至同年月31日止，已  
03 連續曠職達3日以上，被告乃於111年6月1日請翻譯人員鄧虹  
04 秀向原告表示依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6  
05 款規定，不經預告終止勞動契約。(二)退萬步言，縱認兩造僱  
06 傭契約未於111年6月1日消滅，兩造亦已於111年8月26日簽  
07 署說明函及同意轉換雇主或工作證明書，因此兩造僱傭契約  
08 亦已協議終止而消滅等語。並聲明：駁回原告之訴。如受不  
09 利判決願供擔保，請准宣告免為假執行。

10 三、得心證之理由：

11 (一)依證人即仲介公司派任於被告擔任原告之翻譯人員鄧虹秀證  
12 稱：111年5月6日原告跟我說她發燒，透過我跟公司請假，  
13 公司有准7天假，7天過後，原告說她身體不舒服，我有跟公  
14 司講，但公司不准假，原告也沒有提出任何證明說她必須請  
15 假，我有幫原告再多請1個禮拜，但之後原告還是沒有去上  
16 班，所以公司才決定不再僱傭原告；111年5月31日原告確實  
17 有LINE跟我說她明天會去上班，我回原告OK，我只記得6月1  
18 日有去公司外面跟原告拿服務費，但我不知道原告有無回公  
19 司上班，但我確定之後我有跟原告講公司不再僱傭原告了。

20 （附件5-5、5-6證人與原告LINE對話紀錄，訴卷43-45頁）

21 內容是我在與原告解釋被告不是不讓原告工作，是原告太  
22 會挑工作，被告要讓原告簽文件，原告不簽，我跟原告解釋  
23 要簽文件才能回國的規定，之後拖到8月才簽文件。另據原  
24 告陳稱：111年5月6日仲介有跟我說可以休息14日，過14日  
25 之後我才有肺炎症狀，我到5月30日感覺身體比較好，所以  
26 我有跟證人鄧虹秀說我111年6月1日會回公司上班，但我回  
27 去上班當天發現公司派給我做的工作是我做不動的，不是我  
28 不願意做的，我打電話給證人，證人跟我說叫我先回去，11  
29 1年6月1日沒有人跟我講公司要解僱的事情。

30 (二)互核證人鄧虹秀及原告上開說詞及原告起訴狀所陳，原告表  
31 示因其發燒、友人確診為由，透過證人鄧虹秀向被告請假，

證人表示有幫原告請假2次（各7天），而被告既未透過證人向被告表達不准假之意思，堪認被告應有同意原告自111年5月6日起請假14日（即至同年5月26日，週六日不計），惟原告於同年6月1日當日上班發現被告已調動原告原有工作，原告不接受調動，之後原告即未到班工作迄今，可知當時兩造就調動工作內容乙節產生爭議，若被告認為調動工作合法，自應通知原告到班提供勞務，若原告仍未到班且連續曠工3日為由，被告再向原告終止勞動契約，始為合法正當。惟被告並未通知原告到班工作，且依被告所提之111年5月30日公告，並無法證明已送達原告知悉，而證人鄧虹秀所證亦無法證明被告有將解僱之具體法定事由明確告知原告，均難認被告已於111年6月1日合法終止勞動契約。

(三)雖兩造勞動契約未於111年6月1日合法終止，惟查，原告與被告及英通公司於111年8月26日簽署「致勞動部勞動力發展署之說明函」，其上約定「外籍勞工因工作不適任，且勞資雙方皆同意工人轉出，特發函勞動部勞動力發展署，懇請准許外勞轉出作業。」，另簽署外國人同意轉換雇主或工作證明書，註明：「雇主有下列情形之一，本人（外國人）同意轉換雇主或工作，並願依相關規定辦理：雙方合意轉出；聘僱關係自111年8月26日起終止（自聘僱關係終止日起廢止聘僱許可，外國人於等待轉換雇主期間不得工作）」等情，有說明函、外國人同意轉換雇主或工作證明書可佐，觀之上開說明函與外國人同意轉換雇主或工作證明書，均有被告之大小章，並經原告簽名及按捺指印於其上，另經翻譯為原告之通曉之越南文字，可知原告與被告間之勞動契約，亦已於111年8月26日在雙方充分了解下合意終止而消滅，並同意原告轉換雇主或工作，則原告主張兩造勞動契約並未消滅等情，亦與客觀證據相佐，要難憑採。應認兩造間僱傭關係於111年8月26日起業已合法終止，

(四)另按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；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提

出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條前段、第235條、第234條分別定有明文。依前所述，兩造間對於請假或調動工作既有爭議，如被告認原告係無故不到班工作，自應通知原告履行勞務，若原告仍拒絕履行勞務，被告始得依法終止僱傭契約，惟於契約合法終止前，被告仍不能無故拒絕原告提供勞務。經查，自111年5月7日至同年8月25日期間，兩造僱傭關係仍然存在，已認定如上，此段期間原告既無任意去職之意，則被告拒絕受領原告勞務，應負受領遲延之責任，原告即無補服勞務之義務。因此，原告主張被告仍應給付兩造僱傭關係存續期間尚欠之薪資，核屬有據。是以原告每月薪資2萬5250元計算，被告尚應給付原告9萬2600元【111年5月份25天薪資2萬1050元（日薪842元×25天＝2萬1050元）；111年6月份及7月份5萬0500元（月薪2萬5250元×2個月＝5萬0500元）；111年8月份25天薪資（日薪842元×25天＝2萬1050元）；以上合計9萬2600元】，原告該部分薪資請求為可採。至超過上開範圍之請求，即屬無據。

四、綜上所述，兩造間僱傭契約係於111年8月26日合法終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。又被告尚積欠原告工資9萬2600元，則原告依兩造間勞動契約，請求被告如數給付上開金額，及自起訴狀繕本送達被告翌日（即112年8月15日）起至清償日止，按年息百分之計算之利息，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。又原告敗訴部分，既經駁回，則假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證

據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 11 月 23 日

勞動法庭 法 官 蔡雅惠

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，應一併繳納上訴裁判費。

中 華 民 國 112 年 11 月 23 日

書記官 黃稜鈞