

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第79號

原告 DIEP THI NGA(葉氏娥)

訴訟代理人

(法扶律師) 林泓帆律師 (法扶律師)

被告 五花馬國際行銷股份有限公司

法定代理人 劉甲圓

訴訟代理人 江信賢律師

蔡麗珠律師

張中獻律師

葉怡欣律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年8月19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

一、原告主張：

(一)原告於民國109年12月20日自越南來台工作，受僱於被告擔任作業員。原告於工作滿3年及續約後，繼續工作至113年8月6日。詎被告委由仲介公司之翻譯人員到原告之工作場所，向原告說「公司不要妳了，妳有二個選擇：一、回國，二、給妳換雇主。」，原告突然被解僱，說不出話來，稍緩心情後，只問「為什麼雇主不要給我繼續工作了？我沒有做錯事啊。」，翻譯人員拿出一堆文件，並表示「如果妳不簽『轉出文件』，明天就要回國。」。原告心想其當初要來臺灣工作時，父母用土地房子向銀行借很多錢，不夠的，還向

01 親友借了一些錢，湊足美金6000元，給付越南仲介費，才能
02 來臺灣工作賺錢，清償債務及部分給家用。如果現在回國，
03 債務還沒還完，父母還是會很辛苦；如果要再來臺灣，就要
04 再借錢才能再來臺灣工作，原告無奈之下，只好選擇換雇主
05 或工作。

06 (二)按法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效。法律行
07 為，係乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產上之給付
08 或為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得因利害關
09 係人之聲請，撤銷其法律行為或減輕其給付。前項聲請，應
10 於法律行為後1年內為之。權利之行使，不得違反公共利
11 益，或以損害他人為主要目的。行使權利，履行義務，應依
12 誠實及信用方法。僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞
13 務之義務，仍得請求報酬。民法第71條、第74條、第148條
14 及第487條第1項前段分別定有明文。被告未具勞動基準法
15 (下稱勞基法)第11條之事由，原告亦無「勞基法第12條第
16 1項第1款雇主得不經預告而終止勞動契約之事由」之行為，
17 被告竟突然強迫原告終止勞動契約，而不依誠信原則履行勞
18 動契約之約定及義務，屬違法解僱原告。勞基法第12條第1
19 項「勞工於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而
20 有受損害之虞者，雇主得不經預告終止契約。固係課予勞工
21 於簽訂勞動契約時，須誠實告知其有關應聘工作時，對工作
22 或職務上有關之專業技術或工作經驗等，須依法、依約誠實
23 告知，始符合履行勞動契約之誠信原則之基本要求。如勞工
24 違反時，雇主即得依勞基法第12條第1項之規定，不經預告
25 而終止勞動契約。勞基法第12條第1項之反面解釋，亦即雇
26 主於履行勞動契約時，勞工相信雇主會依約、依法履行勞動
27 契約。原告已工作一個3年定期勞動契約，經被告肯認其工
28 作態度或技能已符合被告之要求或標準，且於原勞動契約快
29 結束前，與原告續約，並陳報中央主管機關勞動部予以核准
30 兩造間之第二次3年定期勞動契約。詎被告於第二次3年定期
31 勞動契約履行至第1年之2/3，被告不具勞基法第11條規定之

01 法定終止契約之事由，原告亦無勞基法第12條之違法或違反
02 工作規則且情節重大之情事，被告竟終止兩造間之勞動契
03 約，不提供勞務予原告，原告依民法第487條第1項前段之規
04 定，自得請求被告給付勞動契約約定之未到期工資。如被告
05 願意恢復與原告之僱傭關係，讓原告依第二次3年定期勞動
06 契約繼續履行兩造約定之勞務，原告願意僅請求至恢復工作
07 日止之工資。

08 (三)勞基法第11條「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終
09 止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。
10 三、不可抗力暫停工作在1個月以上時。四、業務性質變
11 更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞
12 工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第16條「雇主依
13 第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左
14 列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日
15 前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告
16 之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。勞工於接
17 到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假
18 時數，每星期不得超過2日之工作時間，請假期間之工資照
19 給。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
20 告期間之工資。」勞基法第17條「雇主依前條終止勞動契約
21 者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業
22 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
23 費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比
24 例計給之。未滿1個月者以1個月計。前項所定資遣費，雇主
25 應於終止勞動契約30日內發給。」原告受僱於被告已超過3
26 年8個月餘，被告縱有勞基法第11條之法定事由，而單方決
27 定終止兩造間之勞動契約，其亦應依勞基法第16條之規定，
28 給付預告期間之工資；及依勞基法第17條之規定，給付資遣
29 費。依勞基法第16條、第17條之規定，請求被告給付下列金
30 額：(1)預告期間之工資：新臺幣（下同）2萬7470元。(2)資
31 遣費：暫以每月平均工資3萬元計算，計算式：（3萬元×3）

01 + (3萬元×9/12) = 11萬2500元。

02 (四)並聲明：1.先位聲明：確認兩造間之僱傭關係存在，及被告
03 應給付原告自違法解僱日起至恢復僱傭關係日止之工資，暨
04 自起訴狀繕本送達日起，按週年利率百分之5計算之利息。

05 2.備位聲明：被告應給付原告資遣費及預告期間之工資11萬
06 2500元。並均依職權宣告假執行。

07 二、被告抗辯：

08 (一)原告於110年1月6日起至113年8月6日止任職於被告，擔任一
09 般作業員，其從事之工作內容主要係將食品包裝入袋，嗣將
10 入袋後之食品交給他人封口，原告工作時須與其他員工合
11 作，其上有組長即訴外人陳美伶負責監督。原告約於112年
12 間開始工作態度不佳、情緒控管不佳，屢與其他員工無法協
13 調工作步調，甚至對其他員工有情緒性言語，造成其他員工
14 難以忍受而要求調動職務，主管多次勸說，被告亦請仲介公
15 司即訴外人英通國際股份有限公司（下稱英通公司）協助協
16 調，原告均未改善，原告於113年8月6日又與其他員工之工
17 作步調無法協調，且有故意丟籃子之情緒失控行為，被告再
18 度商請英通公司派員與原告溝通。當日，英通公司委請訴外
19 人陳燕琪及翻譯杜氏金嬌與原告進行溝通，詎料，陳燕琪、
20 杜氏金嬌與原告商討如何改進渠自身之工作態度時，原告突
21 向陳燕琪、杜氏金嬌表明渠任職之工作不適，不欲繼續在被
22 告任職，要求更換新的雇主，被告當時雖感震驚，但仍尊重
23 原告之意願，因此，被告商請陳燕琪、杜氏金嬌向原告確認
24 其是否堅持離職，原告在原人力仲介公司之解釋下，仍堅持
25 離職，經被告同意後，雙方合意終止契約，原告於當下並簽
26 立說明函（即被告向勞動部勞動力發展署申請准許外勞轉出
27 作業之函文，下稱系爭說明函，被證1、勞訴卷91頁）、外
28 國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）（下稱系爭
29 證明書，被證2、勞訴卷93頁）、英通公司之服務紀錄表
30 （下稱系爭服務紀錄表，被證3、勞訴卷95頁），原告於系
31 爭證明書有勾選「5.其他不可歸責於受聘僱外國人之事由

者」，兩造合意由原告轉出，故兩造於113年8月6日已合意終止僱傭關係。原告既於113年8月6日要求離職，經被告同意後，兩造合意終止僱傭關係，則原告先位請求回復僱傭關係及請求被告給付薪資，備位請求被告給付資遣費及預告期間之工資，均無理由。

(二)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：（勞訴卷104、105頁）

(一)原告於110年1月6日起，迄113年8月6日止任職於被告公司，擔任一般作業員，所從事之工作內容主要為將食品包裝入袋，嗣將入袋後之食品交給他人封口，工作時須與其他員工合作配合。

(二)原告於113年8月6日當天簽署被證二之系爭證明書，其中第5點中文紀載：「其他不可歸責於受聘雇外國人之事由者…雙方合意轉出。」

(三)被告與英通公司於113年8月6日共同簽署被證一之系爭說明函，其中中文記載：「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。」

四、兩造爭執事項：（勞訴卷105頁）

(一)原告是否於113年8月6日主動向被告提出離職終止僱傭契約？若否，原告是否於113年8月6日與被告合意終止僱傭契約？抑或係由被告單方終止兩造僱傭契約？

(二)原告請求自113年8月7日起恢復僱傭關係，並請求恢復僱傭關係起迄今之工資，是否有理由？

(三)若認上開(二)無理由，則原告請求被告給付資遣費及預告期間之工資11萬2500元，是否有理由？

五、本件原告主張伊受被告強迫而向原告終止勞動契約、被告片面無正當理由解雇伊，自屬違法解雇，故兩造間勞動契約仍然存在（先位之訴部分）；或者，被告縱依勞基法第11條規定解雇伊，亦應給付預告期間工資及資遣費（備位之訴部

分)等情,均為被告所否認,並以前詞置辯。經查,原告於113年8月6日在系爭服務紀錄表(勞訴卷95頁)上簽名,系爭服務紀錄表之「二、服務處理經過」欄記載「因工作不適合,移工申請轉出;最後工作日期:8/6;協助移工簽署轉出文件」(該系爭服務紀錄表有以越南文字說明);又原告在被告於113年8月6日給勞動部勞動力發展署之系爭說明函(勞訴卷91頁)上簽名,系爭說明函之主旨欄記載:「甲○○○○○ 葉氏娥,護照號碼:M0000000號」,說明欄記載:「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。」(該系爭說明函有以越南文字說明);原告於系爭證明書(中越雙語版,勞訴卷93頁)上簽名,系爭證明書記載兩造聘僱關係自113年8月6日起終止(被告亦有在系爭證明書上蓋章),原告就上開文件真正均不爭執,且有以越南文說明(包括文字及人員翻譯),參以文件內容並非深澀難懂,原告意欲「轉出」意思明顯,難認有原告所述與其本意(續留被告公司)相違之錯誤情事,應認兩造係合意終止勞動契約。原告聲請訊問證人仲介公司人員陳燕琪、翻譯杜氏金嬌核無調查必要,原告該部分主張不足採。

六、綜上所述,兩造已合意終止兩造間之勞動契約。從而,原告先位請求確認兩造間之僱傭關係存在,及被告應給付自違法解僱日起至恢復僱傭關係日止之工資,暨自起訴狀繕本送達日起,按週年利率百分之5計算之利息;備位請求被告給付資遣費及預告期間之工資共計11萬2500元,均無理由,應予駁回。原告之訴既已駁回,其假執行之聲請失所附麗,併予駁回。

七、訴訟費用負擔之依據:民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 9 月 5 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,應於判決送達後20日內,向本院提出上訴狀並表

01 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
02 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
04 中 華 民 國 114 年 9 月 5 日
05 書記官 陳尚鈺