

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第11號

原告 LE THI MY HANH(黎氏美幸)

被告 至輝實業股份有限公司

法定代理人 傅瑞枝

訴訟代理人 曾忠義

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國115年6月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒仟參佰貳拾捌元，及自民國一一四年十二月十八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔千分之七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號民事判決意旨參照）。本件原告主張被告非法終止勞動契約，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，惟為被告所否認，是兩造間就僱傭關係之存否已有不明確之狀態，並致原告在私法上之地位有不安之狀態存在，而此種不安之狀態，得以本件確認判決將之除去，依前開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：原告於民國113年2月19日自越南來臺工作，受僱於被告公司擔任作業員，約定勞動契約期間自113年2月19日至116年2月19日止，月薪為基本工資新臺幣（下同）27,470元。原告初到臺灣工作，被告並未指派專業主管教導原告，僅由仲介翻譯告訴原告看同事怎麼做就照著做，因原告做成的零件有瑕疵，被告於113年5月8日委由仲介翻譯人員拿轉出文件要求原告簽署，告知原告只有2個選擇，一是轉換雇主，若是不願意轉換雇主，下次再做壞零件，就必須離境；二是返回越南，原告只來臺2個月，不知如何求助，迫於無奈僅能簽署轉換雇主之文件，被告此舉與解僱原告無異。原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第12條所定事由，被告亦無勞基法第11條所定事由，被告之解僱行為，即屬不依誠信原則而履行勞動契約，被告利用原告初來臺灣工作，不知任何法律規定及無任何經驗，剝奪原告合法工作權利，違反公共秩序及善良風俗，有民法第72條、第74條、第148條規定之適用，被告之解僱自屬無效之法律行為。被告違法解僱日為113年5月8日，至116年2月19日尚有1,016日，暫取中間值之基本工資日薪額953元計算，被告應給付原告共計968,248元【 $953\text{元} \times 1,016\text{日} = 968,248\text{元}$ 】。另被告之負責人於例假日時，命原告至其家中打掃清潔、整理花圃或剝蒜頭，共7日，卻僅給付1日之工資1,200元，尚有6日工資未給付，依勞基法第24條規定，被告應給付原告加班費8,688元【 $\{ (27,470\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 1.34 \times 2\text{小時}) + (27,470\text{元} \div 30\text{日} \div 8\text{小時} \times 1.67 \times 6\text{小時}) \} \times 6\text{日} = 8,688\text{元}$ 】。又被告僅給付原告薪資至113年4月份，113年5月1日至同年月8日之工資尚未給付，被告應給付原告工資7,328元【 $27,470\text{元} \div 30\text{日} \times 8\text{日} = 7,328\text{元}$ 】。據上，被告應給付原告984,264元，爰依法提起本訴。並聲明：1.確認兩造僱傭關係存在。2.被告應給付原告984,264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5計算之利息。3.被告應給付原告8,6

88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5計算之利息。4.被告應給付原告7,328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5計算之利息。

二、被告則以：

(一) 被告之營業項目為製造汽車燈具，原告於113年2月19日至被告公司工作，被告安排原告進入產線組裝，因原告工作產品品質不佳，遭主管反應，被告遂與仲介公司翻譯人員於113年4月15日對原告進行工作諮詢及生活關懷，開立警告單並提醒原告相關規範，因原告於113年5月8日仍未能改善工作情形，調整其負責之產線位置亦然，原告也承認錯誤，經兩造溝通後，原告表達想轉出之意，被告即與原告合意終止勞動契約，兩造並簽署「外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）」、「勞雇終止聘僱契約書」，原告另簽立「切結書」（以上3份文件合稱系爭文件），系爭文件均有被告公司大小章，並經原告簽名及按捺指印，亦有越南文字，原告簽署完系爭文件要離開前，被告之移工管理人員有再次詢問原告有無繼續在被告公司工作之意願，如有意願，伊願意幫原告跟被告溝通，然原告堅決表示要轉出，是兩造間之勞動契約已於113年5月8日合意終止，勞動部並於113年7月30日以勞動發事字第1130537930號函同意辦理轉換雇主。原告嗣因60日內未尋得雇主，遭限期出境，故回頭主張被告違法解僱原告，顯與客觀證據相悖，原告主張確認僱傭關係存在，並無理由。又系爭文件並未使原告為任何財產上之給付或為給付之約定，顯與民法第74條規定不符。

(二) 就原告請求113年5月1日至同年月8日之薪資共計7,328元部分，被告同意給付。被告否認有命原告於例假日至負責人家中打掃清潔、整理花圃、剝蒜頭乙事，負責人至多偶爾招待移工至花圃吃烤肉，蒜頭是被告提供移工之食材，食材之處理與料理本係由住宿移工自理，尚難認係受被告

01 指揮監督而從事之工作，原告僅單方面陳述，並無提出證
02 據，原告請求加班費8,688元，亦無理由等語資為抗辯。
03 並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本院得心證之理由：

05 （一）關於原告於113年2月19日自越南來臺工作，受僱於被告公
06 司擔任作業員；原告於113年5月8日簽署系爭文件，勞動
07 部以113年5月24日勞動事發字第1131266383號函同意原告
08 限期轉換雇主或工作，又於113年7月30日以勞動發事字第
09 1130537930號函同意原告再次辦理轉換雇主事宜，嗣因原
10 告未於期限內完成轉換，勞動部於114年1月2日勞動事發
11 字第1130641046號函駁回原告延長轉換期間之申請等情，
12 有系爭文件、勞動部113年7月30日勞動發事字第11305379
13 30號函、114年1月2日勞動事發字第1130641046號函各1份
14 附卷可參（見本院114年度勞專調字第93號卷〈下稱調字
15 卷〉第77至85頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

16 （二）按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
17 任，但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此
18 限，民事訴訟法第277條定有明文；且民事訴訟如係由原
19 告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉
20 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實
21 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之
22 請求（最高法院100年度台上415號判決意旨參照）。次按
23 法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效；法律行
24 為，係乘他人之急迫、輕率或無經驗，使其為財產上之給
25 付或為給付之約定，依當時情形顯失公平者，法院得因利
26 害關係人之聲請，撤銷其法律行為或減輕其給付；權利之
27 行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的；行
28 使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第72條、
29 第74條、第148條分別定有明文。

30 （三）原告主張：其係因不知任何法律規定及無任何經驗，迫於
31 無奈始簽署系爭文件，被告之行為係違法解僱，本件有民

01 法第72條、第74條、第148條規定之適用云云，為被告所
02 否認，並以前詞置辯，揆之上揭規定及說明，自應由原告
03 就其主張負舉證責任，然原告對此並未提出任何證據以實
04 其說，難認原告業已盡舉證責任。又原告對於被告所提服
05 務記錄表、警告單及手寫內容上之簽名均係其親簽乙節並
06 不爭執，觀之上開服務記錄表、警告單、手寫內容及系爭
07 文件（見本院調字卷第69至81頁），可知被告於113年4月
08 15日因原告做壞產品而請仲介公司人員提醒並開立警告單
09 告知原告，因原告於113年5月8日仍未改善，被告再度請
10 仲介人員來與原告溝通，原告當日即以越南文書寫申請轉
11 出之內容並簽署系爭文件，核與證人即被告員工許金訂於
12 本院審理時證謂：其受僱於被告，工作內容為管理其他員
13 工如果，被告工廠是製作車燈零件，原告負責顧機台製作
14 零件；員工工作做不好，公司就會通知仲介並拿出警告單
15 提醒員工，其有看到原告當場書寫上揭手寫內容，我知道
16 的是原告自己要轉出等語相符（見本院卷第74頁），再
17 者，上開服務記錄表、警告單及系爭文件既均有越南文
18 字，亦業經原告親自署名，難認原告有何不知或錯誤之情
19 事，況該手寫內容既係原告自行書寫，原告復未提出任何
20 證據證明其係受詐欺或脅迫而書寫該內容並簽署系爭文
21 件，是堪認原告係出於自由意志簽署上開文件，據上，兩
22 造應已於113年5月8日合意終止勞動契約，且核該合意終
23 止契約之法律行為並無違反公共秩序及善良風俗、抑或違
24 反公共利益、誠實及信用方法，更無使原告為財產上之給
25 付或為給付之約定，自無民法第72條、第74條、第148條
26 規定之適用，原告上開主張係屬無據。兩造間之勞動契約
27 既已合意終止，則原告請求確認兩造僱傭關係存在，及被
28 告應給付勞動契約期間之工資共計984,264元，即無理
29 由，應予駁回。

30 （四）又原告主張：被告之負責人於例假日時，命原告至其家中
31 打掃清潔、整理花圃或剝蒜頭，應給付原告加班費8,688

元云云，為被告所否認，原告雖提出通訊軟體對話紀錄1份為證（見本院卷第51至65頁），然觀之該對話紀錄，原告與同事間雖有提及會去打掃賺錢，但內容並未提及被告曾另行有償雇用原告從事打掃清潔、整理花圃或剝蒜頭且未給付報酬乙情，尚難據此為有利於原告之認定，原告復未提出其他證據以資證明，是難認原告此部分主張係屬有據。

（五）另原告主張被告尚有工資7,328元未給付乙節，為被告所不爭執（見本院調字卷第61頁；本院卷第37頁），是原告請求被告給付7,328元，自屬有據。復按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第2項、第233條第1項及第203條分別定有明文。是原告另請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即114年12月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

四、綜上所述，原告本於勞動契約之法律關係，請求被告應給付7,328元，及自114年12月18日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，應予准許；逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之陳述及所提其他證據，經本院斟酌後，認為均於判決之結果無影響，自無庸逐一論述，併此敘明。

六、本件所命被告給付之金額未逾500,000元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假執行。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
02 勞動法庭 法 官 王參和
03 以上正本係照原本作成。
04 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
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
06 中 華 民 國 115 年 7 月 1 日
07 書記官 沈佩霖