臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第368號

原　　告　LIMJOCO EVA MANAOG

000000000000000000

訴訟代理人　李珮琴律師（法扶律師）

　　林景瑩律師（法扶律師）

被　　告　摩莎曼拉國際時尚藝術股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　陳柏村

訴訟代理人　林佑慈

上列當事人間確認僱傭關係等事件，本院於民國110年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認兩造間僱傭關係迄民國一百一十一年六月四日存在。

被告應自民國一百零九年七月一日起至民國一百一十一年六月四日止，按月給付原告新臺幣陸萬壹仟壹佰壹拾元，及自各該月次月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬柒仟零柒拾陸元，及如附表乙「遲延利息」欄所示之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行；惟如被告以每期新臺幣陸萬壹仟壹佰壹拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾玖萬柒仟零柒拾陸元為原告預供擔保，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）。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）。次按，對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄；因契約涉訟者，如經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄。民事訴訟法第2條第2項、第12條亦分別定有明文。經查：本件原告係菲律賓籍人士，有其中華民國居留證及護照影本各1紙在卷（見本院卷第27頁），本件屬涉外私法事件，原告主張確認與被告公司間之僱傭關係存在、請求被告公司給付積欠之工資等款項，而被告公司營業所所在地設於臺北市萬華區，且兩造約定之工作地點亦在臺北市萬華區，依民事訴訟法第2條第2項之規定，本院為管轄法院，合先敘明。

二、再按，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。涉外民事法律適用法第20條第1項定有明文。本件兩造間之直接聘僱勞動契約（下稱系爭勞動契約）第13.4條約定「若有未盡事宜，皆依中華民國勞工法令辦理。Other unspecified conditions shall be applied in accordance with R.O.C. Labor Laws and Regulations.」（見本院卷第40頁），是本件訴訟應以我國法律為準據法，次予敘明。

三、又按，當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。經查：本件被告公司法定代理人原為魏光華，嗣於本院審理中之民國109年10月8日變更為甲○○，其並具狀聲明承受訴訟（見本院卷第110頁），核其承受訴訟之聲明於法並無不合，應予准許。

四、另按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：三擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。經查：原告提起本件訴訟時原訴之聲明：（一）先位聲明：1、確認兩造間僱傭關係存在；2、被告應自109年7月1日起至原告復職日止或111年6月4日止，按月給付原告新臺幣（下同）61,140元，及自各該月次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3、被告應給付原告132,055元，及如起訴狀附表1遲延利息欄所示各期利息；4、被告應給付原告78,042元，及如起訴狀附表2遲延利息欄所示各期利息；5、聲明第2、3、4項，原告願供擔保，請准宣告假執行。（二）備位聲明：被告應給付原告50,950元，及自109年7月10日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2、被告應給付原告132,055元，及如起訴狀附表1遲延利息欄所示各期利息；3、被告應給付原告78,042元，及如起訴狀附表2遲延利息欄所示各期利息；4、願供擔保，請准宣告假執行(見本院卷第7、8頁)。嗣於109年10月14日提出民事準備狀，變更其先位及備位聲明第4項為：被告應給付原告77,980元，及如該書狀附表2-1遲延利息欄所示各期利息（見本院卷第97、98頁）。又於110年1月21日提出民事準備（三）狀，變更其聲明為如本件聲明所示（見本院卷第225、226頁），核原告所為訴之聲明之變更，合於前開規定，應予准許。

五、末按，確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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年台上字第1237號、52年台上字第1240號裁判要旨參照）。經查：本件原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係之

存否即屬不明確，原告主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，依上開說明，原告應有受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊為菲律賓籍人士，自106年10月30日起受僱於訴外人台北日記股份有限公司（下稱北記公司）擔任櫃檯部組長，原約定之聘僱期間至109年5月31日止，惟北記公司突於108年8月20日資遣伊，並於次日轉換僱主，故伊自108年8月21日起受僱於被告公司。嗣於109年3月21日，伊主管突然通知伊因疫情影響，希望伊可於109年4月1日至同年6月30日期間辦理留職停薪，且同年3月26日至同年月31日先休特別休假，伊乃先向被告公司申請3月25日至同年月31日共7日之特別休假，惟因對於留職停薪一事仍有疑慮，而未立即同意申請留職停薪，然訴外人即伊主管Eric（以下逕稱其名）不斷要求伊申請留職停薪，並已替伊填寫申請書，因此伊雖未於申請書上親自簽名，但自同年4月1日起即暫未至工作地點上班，並於同年4月7日向證人即被告公司櫃臺主管蔡明峯（英文名Gil，以下逕稱其名）確認自109年4月1日至同年6月30日留職停薪，伊並告知Eric上情。詎伊依被告公司要求申請留職停薪後，被告公司竟又於同年5月間要求伊簽立自願離職書，然因伊認為已經依照被告公司要求辦理留職停薪，且申請之留職停薪期間係至同年6月底，被告公司不得強制要求伊主動自願離職，故伊並未同意前開要求，斯時伊為確保自身權利，乃先向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，於109年6月9日之勞資爭議調解會議上，被告公司卻辯稱已於109年5月16日通知依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定終止勞動契約，然伊事實上從未接獲任何通知，被告公司亦未當場提出任何書面資料予伊，可見被告公司根本未合

法解僱伊，故兩造間僱傭關係自應屬存在。又兩造間僱關係既仍繼續存在，伊於留職停薪期間屆滿後，經被告公司拒絕回復原職務，則依民法第487條之規定，伊自得請求被告公司給付自109年7月1日起至原告復職之日止或兩造約定之契約終止日即111年6月4日之工資即每月61,140元（即每月約定工資50,000元加計每月延長工時工資11,140元）。

（二）依系爭勞動契約第4.1條之約定，伊每月工資為50,000元，然伊108年9月至109年3月之薪資單「實發金額」欄記載之金額均僅約30,000元，被告公司亦要求伊於薪資入帳後，必須繳回超過薪資單上實發金額欄所載金額，形同被告公司每月短付伊工資，顯然違反系爭勞動契約之約定及勞基法第22條第2項之規定；又被告公司係旅館業，採輪班制之方式經營，即每日分成二班，一班12小時，中間休息2小時，即一天工時10小時，而伊每月工資為50,000元，每小時工資為208元（50,000÷30÷8=208.3，小數點以下四捨五入，下同），每日之延長工資為557元（208×1.34×2=557.44），伊每月上班20日，即伊每月延長工時工資為11,140元（557×20=11,140），惟被告公司未給付足額延長工時工資予伊，伊自得依勞基法第24條之規定，請求被告給付108年9月至109年3月31日工作期間之延長工時工資差額，以上金額扣除被告公司已給付之工資，被告公司應給付伊197,290元，及如民事準備（三）狀附表3所示之遲延利息。

（三）縱認被告公司曾通知伊依勞基法第12條第1項第6款規定予以解僱，惟因被告公司所為之解僱行為並不合法，且伊係遲至109年6月9日時始知悉此事，且當場表明請求資遣費及預告期間工資等項目，應認伊係依勞基法第14條及第17條之規定，終止系爭勞動契約並請求資遣費及其利息。又因伊係外國籍人士，不適用勞工退休金條例（下稱勞退條例），就資遣費應適用勞基法之規定，而伊已同意於109

年4月1日至同年6月30日間留職停薪，並已於109年4月7日明確同意申請留職停薪，而同年4月2日至5日為國定假日、週六、週日，因此伊應無構成無正當理由繼續曠工3日或1個月內曠工6日之可能，因此被告公司以此為由解僱伊，顯非適法；伊遲至109年6月9日勞資爭議時始知悉此事，且被告公司長期未依系爭勞動契約約定給付伊全額工資，伊已於109年6月9日當場表明要請求資遣費等項目，應認伊係依勞基法第14條第1項第5款、第6款及第17條之規定，終止系爭勞動契約並請求資遣費，而伊係自108年8月21日起受僱於被告公司，至109年6月9日止，年資為9個月又20日，依勞基法第17條規定，得請求10/12個月之平均工資之資遣費，而依每月工資為50,000元加計加班費11,140元，合計61,140元，故伊備位請求被告公司應給付資遣費50,718元（60,862×10/12=50,718）及自109年7月10日起之遲延利息，並仍應給付前述積欠之工資及延長工時工資197,290元，及如民事準備（三）狀附表3所示之遲延利息。

（四）聲明：

1、先位聲明：

（1）確認兩造間僱傭關係存在；

（2）被告應自109年7月1日起至原告復職日止或111年6月4日止，按月給付原告61,140元，及自各該月次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

（3）被告應給付原告197,290元，及如民事準備（三）狀附表3遲延利息欄所示各期利息。

（4）聲明第2、3項，願供擔保，請准宣告假執行。

2、備位聲明：

（1）被告應給付原告50,718元，及自109年7月10日起至清償日止，按週年利率5%算之利息；

（2）被告應給付原告197,290元，及如民事準備（三）狀附表3遲延利息欄所示各期利息；

（3）願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告本為訴外人愛客發集團之員工，108年間因訴外人即前董事長呂自修與伊公司簽訂經營讓與契約書，並自同年5月1日接管營運，惟愛客發集團基於善待員工，請求伊公司從優面試錄取前愛客發集團員工，並非原告所謂轉換雇主，且錄取員工皆自108年5月1日到職，原告並未在錄取名單，其未錄取之原因，除工作能力、工作態度未達愛客發集團從優之員工錄取標準外，因伊公司關於櫃檯人員之薪資定為23,800元（原為23,100元），與外國人從事就業服務法第46條第1項第1款至第6款工作資格及審查標準第8條規定尚有相當距離，伊公司承接北記公司龐大債務下，對原告之薪資無法承接，故原未聘用原告，惟原告利用其親友關係，非但要求伊公司入職，且要求伊公司提供免費宿舍，經多次溝通後，原告同意按原北記公司之方案退回溢領工資，並願承擔相關責任亦不向伊公司請求任何法定薪資，且原告表示該聘用方式曾在北記公司實行，不會有問題之情形下，伊公司方同意聘用原告。原告自入職後，即如約定將伊公司給付超過兩造約定工資之款項匯回，顯然默示同意兩造另有工資之約定。原告有能力向臺北市政府勞動局提出調解申請，其並非無識別能力，伊公司按月提供薪資單予原告，其上記載之金額為阿拉伯數字，非原告不能閱讀，且以現在科技之發達，原告亦可用翻譯軟體閱讀中文，原告自就職日起從未就工資部分提出異議，可見原告業已同意兩造關於工資之計算，故原告每月工資應以23,800元計算。

（二）自109年3月起，因新冠肺炎之不可抗力因素，造成境外管制，無外國觀光客入境，伊公司收入大減，鼓勵員工辦理留職停薪，惟該留職停薪非法定留職停薪之範疇，故應以勞資雙方意思表示一致，而兩造間留職停薪之意思表示一致，尚無不合理之處。倘本院認兩造間未達成留職停薪之

合意，因原告於109年5月16日自伊公司主管處領取空白留職停薪申請單，伊公司既同意並願意提供原告留職停薪，自無可能要求原告簽立自願離職書，顯見原告所稱係臨訟杜撰。又原告向伊公司領取留職停薪申請單前，即已於同年5月12日在臺北市政府勞動局勞資爭議申請書上填寫「被公司解雇」等不實敘述，原告既主張於109年5月12日被伊公司解僱，其主觀上已認定留職停薪係指僱傭關係不存在，故伊公司於109年6月9日勞資爭議調解時主張原告於109年5月12日片面終止留職停薪，又原告於同年5月16日最後出現於伊公司領取留職停薪申請書，伊公司依勞基法第12條第1項第6款規定自同年月19日起終止兩造間勞動契約，其文字及語言縱使原告無法理解，其現場有委任律師，伊公司之意思表示非無法送達原告，再伊公司於當日提供書面解除雙方勞動契約，遭原告委任律師當場拒收書面文件，是原告委任律師於當日怠於替原告收受紙本文書，伊公司委任之人員業已將意思表示送達，非伊公司未通知原告。另原告自109年4月起即未主動提出勞務給付之行為，伊公司應無給付其工資之必要。

（三）倘本院認兩造間僱傭關係因留職停薪而存在，因原告自109年5月16日起即與伊公司失聯，於原告留職停薪期間屆滿後，原告亦未委請律師或他人申請復職，顯見原告無心於伊公司就職，亦無主動提供勞務，故原告請求給付工資顯無理由；再者，原告並未主動向伊公司申請復職，依伊公司留職停薪之規定，原告已放棄留職停薪復職之申請，則兩造已無契約關係，原告既無勞動力給付，伊公司亦無需為對待給付；又縱認伊公司應使原告自動復職，然伊公司並未阻止原告回原來工作崗位就職，原告已達勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約之情事，伊公司據此請求自109年7月3日起終止兩造勞動契約。

（四）由原告與Eric間對話可知，原告對於其工作上應履行之職務怠於處理，對於應填表乙事，亦要求Eric完全填載，卻

怠於提供個人資料，關於其自身文件皆不自行完成，可推測其與公務相關文件之撰寫及辦理，亦皆由其同事代為完成，顯有不履行其職務之行為，由原證6Eric向原告表示：「I've nad enough （我受夠了）」、「I think you're embarrassing me（我認為妳讓我難堪）」，就填表乙事，其對Eric用命令之語氣，在Eric提出抗議後，原告從未向其道歉或感謝，儼然上司下屬地位對調，顯有職場霸凌之舉，其對Eric態度如此，對同位階同事及下屬態度可推測更為惡劣，非伊公司工作環境所能容忍，故縱本院認兩造間僱傭契約存在，伊公司依勞基法第12條第1項第4款之規定，自109年5月16日起終止兩造間之勞動契約。

（五）縱認伊公司應給付延長工時工資，原告之每月工資應為底薪23,100元，職務加給1,000元，合計24,100元，每小時時薪為101元，平日前2小時加班費為270元、伊公司每月給付5,160元，相當於19日之延長工時工資，並非原告計算之金額。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第200頁）：

（一）原告係菲律賓籍人士，原於106年10月30日起受僱北記公司擔任櫃臺部組長，於108年8月20日遭北記公司資遣。

（二）原告自108年8月21日起受僱被告公司（原證3，即本院卷第31頁），兩造於108年10月間簽訂系爭勞動契約（原證4，即本院卷第35至40頁），被告於108年8月22日以45,800元為原告加保勞工保險（見被證1，即本院卷第135頁）。

（三）原告於109年3月25日至31日請特別休假7日（原證5，即本院卷第41頁）。

（四）原告於109年4至6月留職停薪。

（五）原告於109年5月22日申請勞資爭議調解，於109年6月9日調解不成立（見原證7，即本院卷第65至66頁）。

四、本件爭點：

（一）先位聲明：

1、被告公司有無依勞基法第12條第1項第6款或同條項第4款規定對原告為終止勞動契約之意思表示？如有，前揭終止權之行使是否合法？

2、兩造間僱傭關係是否存在？

3、原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司自109年7月1日起至原告復職日止或111年6月4日止，按月給付工資是否有理由？金額若干？

4、原告依勞基法第22條第2項、系爭勞動契約第4條約定請求被告公司返還繳回工資是否有理由？

5、原告依勞基法第24條第1、2款規定請求被告公司給付延長工時工資差額是否有理由？金額若干？

6、如前述4、5有理由，原告得請求之金額為何？

（二）備位聲明：

1、原告依勞基法第17條、第14條第1項第5、6款規定請求被告公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

2、原告依勞基法第22條第2項、勞動契約第4條約定請求被告公司返還繳回工資是否有理由？金額若干？

3、原告依勞基法第24條第1、2款規定請求被告公司給付延長工時工資差額是否有理由？金額若干？

五、得心證之理由：

（一）先位聲明：

1、被告公司有無依勞基法第12條第1項第6款或同條項第4款規定對原告為終止勞動契約之意思表示？如有，前揭終止權之行使是否合法？

（1）按當事人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條前段定有明文。再按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條規定，應向他方當事人以意思表示為之。對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。

（2）經查：被告公司固抗辯：原告主張於109年5月12日遭伊公司解僱，故伊公司認為原告自109年5月12日起以莫名理由片面終止留職停薪，卻又未回公司上班，顯有不履行其職務之行為，依勞基法第12條第1項第6款、第4款規定自109年5月16日起終止勞動契約，且亦已於109年6月9日勞資爭議調解時提出書面解除雙方契約云云，然為原告否認有收受前揭終止契約之意思表示，觀諸臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄「對造人（按即被告公司）主張」欄記載：「…故資方於109年5月16日以勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，於會議現場補書面通知（提出員工離職證明書及公司通知以曠職3日終止勞動契約函，惟該函及通知尚待修改）」等語（見本院卷第65頁），而兩造不爭執原告於109年4至6月留職停薪（見不爭執事項（四）），被告公司於留職停薪期間之109年5月16日或同年6月9日以原告曠職3日為由終止兩造間勞動契約，已難認合法，況被告公司亦未舉證證明有於109年5月16日以何方式通知原告依勞基法第12條第1項第6款或第4款規定終止勞動契約，是其主張有依勞基法第12條第1項第6款或第4款規定對原告為終止勞動契約之意思表示，即無理由。

2、兩造間僱傭關係是否存在？

（1）被告公司依勞基法第12條第1項第4款或第6款規定終止勞動契約不合法，已如前述，則兩造間之僱傭關係仍存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為有理由。

（2）惟查兩造不爭執系爭勞動契約為定期契約（見本院卷第197頁），而依系爭勞動契約第2.1條約定，契約期間自原告抵達我國報到之日起3年（見本院卷第36頁），再依勞動部108年8月21日勞動發事字第1080588396號函記載聘僱期間自發文日起至111年6月4日（見本院卷第31頁），則原告請求確認兩造間僱傭關係迄111年6月4日存在，即屬有據。逾此範圍，則為無理由。

3、原告依兩造間勞動契約之約定請求被告公司自109年7月1日起至原告復職日止或111年6月4日止，按月給付工資是否有理由？金額若干？

（1）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條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號裁定意旨參照）。查被告公司並未於109年5月16日對原告為終止兩造間勞動契約之意思表示，其於109年6月9日原告留職停薪期間依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約亦不合法，均已如前述，其於109年6月9日之終止行為雖不生終止之效力，然已足徵被告公司有為預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示，且蔡明峯證述：原告於109年3月中旬即稱願配合被告公司留職停薪，故被告公司109年4至6月班表並未排原告班，公司會對所有留職停薪人員在期滿前通知回來上班，但原告因未填寫留職停薪申請書，故未通知等語（見本院110年1月27日言詞辯論筆錄，即本院卷第240、242頁），而原告在被告公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，堪認原告已將準備給付之事情通知被告公司，為其所拒絕。則被告公司拒絕受領後，即應負受領遲延之責，原告無須催告被告公司受領勞務，被告公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認被告公司已經受領勞務遲延，仍應給付工資予原告。

（2）經查：依系爭勞動契約第4.1條約定，兩造間約定工資為50,000元，於每月第10日1次發給（見本院卷第36頁，至被告公司抗辯兩造間約定工資為23,800元不可採，詳如後4所述），再原告每月固定於工作日有延長工時2小時，被告公司應按月給付延長工時工資11,110元（詳如後5所述），從而，原告主張被告應自109年7月1日起至111年6月4日止，按月於次月10日給付61,110元，及自各期應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，為有理由，應予准許。

4、原告依勞基法第22條第2項、勞動契約第4條約定請求被告公司返還繳回工資是否有理由？

（1）按工資應全額直接給付勞工。勞基法第22條第2項定有明文。再按雇主聘僱外國人在中華民國境內從事之工作，除本法另有規定外，以下列各款為限：一、專門性或技術性之工作。從事前項工作之外國人，其工作資格及審查標準，除其他法律另有規定外，由中央主管機關會商中央目的事業主管機關定之。就業服務法第46條第1項第1款、第2項分別定有明文。中央主管機關勞動部據此制訂外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準，於第8條規定：外國人受聘僱或依國際協定開放之行業項目所定契約，在中華民國境內從事第四條之工作，其薪資或所得報酬不得低於中央主管機關公告之數額。又依勞動部106年8月14日勞動發管字第10605154981號公告，外國人受聘僱從事本標準第4條之工作，其月平均薪資不得低於47,971元。另按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。民法第71條前段定有明文。勞雇雙方固得依契約自由原則另行約定工資數額，惟勞雇雙方另行約定之工資數額如低於依前揭就業服務法第46條第2項授權勞動部制訂之外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準第8條規定及前述公告之47,97

1元，依民法第71條前段規定，即屬違反就業服務法第46條第2項之強制規定而無效。

（2）經查：被告公司辯稱：伊公司與原告另行約定每月工資為23,800元，故原告始按月繳回所領部分工資云云，而系爭勞動契約第4.1條約定，兩造間約定工資為50,000元，而被告公司係申請聘僱原告從事專門性及技術性工作，有勞動部108年8月21日勞動發事字第1080588396號函影本可憑（見本院卷第31頁），依前揭說明，原告之每月工資不得低於47,971元，是被告公司抗辯兩造約定每月工資為23,800元，不論是否屬實，已違反就業服務法第46條第2項授權勞動部制訂之外國人從事就業服務法第四十六條第一項第一款至第六款工作資格及審查標準第8條規定及前述公告之強制規定，應依民法第71條規定而無效。兩造間約定工資既為50,000元，被告公司亦按月匯款原告50,000元，有原告存摺節本影本在卷（見本院卷第103至107頁），依原告108年9月至109年3月之薪資單，其上「實發金額」欄之記載均僅約30,000餘元（如附表乙「F」欄所示），故原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告公司返還繳回工資，自屬有理。

5、原告依勞基法第24條第1、2款規定請求告公司給付延長工時工資差額是否有理由？金額若干？

（1）系爭勞動契約第3條約定：勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。如需要超時工作或晝夜輪班時，應依照台灣勞動基準法令辦理。再按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24條第1、2款定有明文。

（2）經查：被告公司不爭執原告於工作日均有延長工時2小

時（見本院卷第198頁），原告主張每月工作20日，被告公司則稱：每月給付原告延長工時工資5,160元，相當於19日延長工時，每月工作日數不同，有所誤差，如有短少願意給付等語（見被告公司109年11月9日民事答辯二狀第3頁、被告訴訟代理人109年11月18日言詞辯論時之陳述，即本院卷第133、198頁），則原告主張108年9月至109年2月每月工作20日，109年3月工作17日尚屬合理，而原告之時薪為208元（計算式：50,000÷30÷8＝208.3，小數點以下四捨五入），依勞基法第24條第1、2款規定計算，被告公司於108年9月至109年3月應給付原告之延長工時工資應為76,035元（詳如附表甲），而被告公司於108年9月至12月僅各給付原告延長工時工資5,160元、109年1、2月僅各給付原告5,320元、109年3月給付4,788元，共計36,068元，短少39,967元。

6、如前述4、5有理由，原告得請求之金額為何？

原告依勞基法第22條第2項規定請求被告公司返還繳回工資、依勞基法第24條第1、2款規定請求被告公司給付延長工時工資差額，均為有理由，被告公司每月依系爭勞動契約約定匯款50,000元予原告（附表乙「A」欄），加計原告工作日固定延長工時2小時之工資（附表乙「B」欄）即為原告應領工資（附表乙「C」欄），扣除每月勞健保自付額1,582元（附表乙「D」欄）後為原告應實領工資（附表乙「E」欄），而原告僅領得薪資單上實發金額（即附表乙「F」欄），故被告公司應給付原告之繳回工資、延長工時工資差額為197,290元（即附表乙「G」欄加總），兩造約定於每月第10日1次發給工資（見本院卷第36頁），則原告請求被告公司加計如附表乙「遲延利息」欄所示之法定遲延利息，自屬有理。

（二）原告之先位聲明既已有理由，則其備位依勞基法第17條、第14條第1項第5、6款規定請求被告公司給付資遣費、依勞基法第22條第2項、系爭勞動契約第4條約定請求被告公

司返還繳回工資、依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資，即無庸審酌。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之約定請求確認與被告公司間僱傭關係至111年6月4日存在，被告公司應自109年7月1日起至111年6月4日止，按月於次月10日給付61,110元，及自各期應給付日之次日起至清償日止之法定遲延利息，暨依勞基法第22條第2項、第24條規定請求被告公司給付工資差額197,076元，及如附表乙「遲延利息」欄所示之法定遲延利息，均為有理由，應予准許，逾此範圍，屬無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；同時宣告雇主即被告公司得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴有理由，依勞動事件法第15條、第44條第1、2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　3　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

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　　3　　月　　3　　日

書記官　鍾尚勳