

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡字第42號

原告 DOMINGO JUNE TAGANAS (中譯：多明哥)

訴訟代理人 李珮琴律師(法扶律師)

被告 濰得股份有限公司

法定代理人 卓得仁

訴訟代理人 王永春律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年1月17日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣161,674元，及其中新臺幣153,402自
民國111年7月9日起；其中新臺幣8,272元自民國111年9月22
日起，均至清償日止，按週年利率百分之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34，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣161,674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

壹、程序事項：

原告係菲律賓共和國籍人士（本院卷13頁）而為外國人，本
件就人的部分具有涉外因素，且係主張被告違反勞動基準法
（下稱勞基法）第14條第1項第2、6款規定、被告應給付原
告特休未休折算工資及兩造間勞動契約第5.1條「甲方（即
被告）於工廠所在地或附近提供免費團體住宿，乙方（即原
告）應居住於宿舍內並不得外宿」（本院卷19頁，下稱系爭
住宿約定）之爭議，核其性質係屬私法事件，故本件應為涉
外私法事件而有涉外民事法律適用法（下稱涉民法）之適

01 用，自應審究我國法院就此是否有管轄權及準據法為何，茲
02 分述如下：

03 一、關於我國法院是否有管轄權部分：

04 涉民法固未明定涉外民事事件之國際管轄權歸屬，揆諸原告
05 係本於我國勞動法令、勞動契約之法律行為，對被告提起給
06 付資遣費等之訴，被告營業所所在地設在桃園市龜山區，且
07 兩造約定之勞務提供地亦在該處，類推適用民事訴訟法第2
08 條第2項、第12條規定，由被告主營業所所在地、債務履行
09 地管轄之規定後，應認我國對此涉外私法事件有國際管轄
10 權，並以本院為管轄法院，合先敘明。

11 二、關於準據法部分：

12 按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思
13 定其應適用之法律，涉民法第20條第1項定有明文。查原告
14 主張其於民國105年11月23日與被告簽訂勞動契約（本院卷1
15 7-25頁），該契約第13.3條約定「若有未盡事宜，皆依台灣
16 勞工法令辦理」（本院卷25頁），可見兩造均合意就系爭勞
17 動契約所生之爭議係以我國法為準據法，基於尊重當事人就
18 契約爭議所為之程序選擇約定，兩造亦未爭執有何顯失公平
19 問題，自無排除而不予適用之理，是本件之準據法應為我國
20 法。

21 貳、實體事項：

22 一、原告起訴主張：原告為菲律賓人，自105年11月25日起受僱
23 於被告，擔任機器操作人員職務，工作內容為裁切製作之塑
24 膠製品。原告受僱被告工作多年且勞心勞力，未料原告於11
25 1年5月30日下午3時許之原告工作休息時間，與其他同事返
26 回工作處時，因與同事聊天發出嘻笑聲，訴外人即被告所屬
27 主管林文祥聽聞後便對原告大聲辱罵，甚至突然持拖把之棍
28 柄毆打原告頸部1次，經原告以手臂防護後，又打到原告左
29 手2次（下稱系爭爭執），待林文祥離去後，原告遂前往就
30 醫而經診斷為「頸部鈍傷；左手肘鈍傷」（下稱系爭傷
31 害），原告突遭暴行，至今甚難理解緣由，亦難以接受自己

繼續處於危險又不知何時還會遭到毆打之工作環境。此外，依兩造間系爭住宿約定，被告應提供免費住宿，惟自原告受僱於被告處起，被告並未提供住宿，而係要求原告及其他員工自行在外租屋；另被告未依法給予原告特休未休折算工資，被告有違反勞動契約及勞動法令情形，至被告辯稱110年6、11月份薪資條之「獎金」即係給付特休未休折算工資及伙食費，惟原告每月薪資單中皆有「伙食」項目，如係補貼伙食費自應記載於該欄位。嗣兩造於111年6月9日、同年7月11日進行勞資爭議調解，於同年6月9日會議中，原告已以前揭事由主張終止兩造間勞動契約，並於同年7月11日會議中再次確認係以勞基法第14條第1項第2款、第6款終止與被告間之勞動契約，然兩造就資遣費，特休未休折算工資、住宿費之損害賠償並未達成共識，遂依兩造間系爭住宿約定、勞基法第14條第4項準用第17條、第38條、民法第227條、第231條第1項、第232條等規定，提起訴訟。並聲明：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）153,402元，及自111年7月9日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應給付原告315,873元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)願供擔保，請依職權宣告假執行。

二、被告則以：被告否認111年5月30日下午3時許，林文祥有以拖把之棍柄毆打原告之情事，因林文祥依主管職務巡視廠房時，詎原告見林文祥後，即無故不斷以言語侮辱林文祥，林文祥見狀上前制止並與原告理論，然原告見林文祥向其走去，竟出手推林文祥，林文祥為免遭原告攻擊，於是抓住原告手臂，而雙方因此互相拉扯，林文祥並未有任何毆打原告之行為，雖原告提出診斷證明書，惟原告就此所提刑事告訴，業經臺灣桃園地方檢察署（下稱桃園地檢署）檢察官以111年度偵字第45564號為不起訴處分，是原告就此應負舉證責任。再原告於109年間有特休未休3日，經折算3日工資為2,379元，被告已於110年6月以現金給付原告，而原告110年

01 6月份薪資條中有「獎金3965」之記載，即原告109年之3日
02 特休折算2,379元、補貼當月伙食費1,586元，合計為3,965
03 元。又原告110年間之特休未休5日經折算工資為4,000元，
04 被告已於110年11月以現金給付原告，此即原告110年11月份
05 薪資條有「獎金4000」之記載，是原告此部分所請為無理
06 由。至於原告於111年應有7日特休未休尚未折算之工資，被
07 告願意給付。另依原告所簽署外國人入國工作費用及工資切
08 結書（下稱系爭切結書）第5條第2項第6款第2目約定：原告
09 應負膳宿費每月4,000元，而由被告提供原告膳宿。惟原告
10 自任職被告處起，從未支付該費用，且原告向被告表示不願
11 團體住宿而要自行在外租屋並自付房租，被告乃尊重並同意
12 原告要求，是系爭住宿約定之真意係原告自行在外租屋並負
13 擔房租，無須再給付被告每月4,000元等語置辯。並聲明：
14 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
15 為假執行。

16 三、兩造不爭執之事項（本院卷163-164頁）：

17 (一)原告為菲律賓人，居留期限至111年9月3日，並無勞工退休
18 金條例（下稱勞退條例）第7條第1項規定適用該條例之資
19 格。

20 (二)原告自105年11月25日起受僱被告公司擔任機器操作人員職
21 務，工作內容為裁切製作之塑膠製品，月薪為該年度每月基
22 本工資。

23 (三)原告與林文祥於111年5月30日下午3時15分許，在被告廠房
24 發生爭執，嗣原告向桃園地檢署檢察官對林文祥提起傷害告
25 訴，經該署檢察官以111年度偵字第45564號認林文祥罪嫌不
26 足而為不起訴處分。

27 (四)原告曾於111年5月30日下午4時9分，前往林口長庚醫院就
28 診，經診斷受有系爭傷害。

29 (五)系爭住宿約定略以：「甲方（即被告）於工廠所在地或附近
30 提供免費團體住宿，乙方（即原告）應居住於宿舍內並不得
31 外宿」（本院卷19頁）。

01 (六)原告曾簽署系爭切結書，其中第5條第2項第6款第2目約定：
02 原告應負擔膳宿費每月4,000元（本院卷122頁）。

03 (七)兩造曾就系爭爭執、住宿費用，於111年6月9日在桃園市政府
04 府進行勞資爭議調解，但調解不成立，兩造主張內容詳如該
05 次勞資爭議協調會議紀錄「勞方主張」、「資方主張」欄所
06 載（本院卷31-35頁）。

07 (八)兩造曾就系爭爭執、住宿費用及特休未休事宜，再次於111
08 年7月11日在桃園市政府進行勞資爭議調解，但調解不成
09 立，兩造主張內容詳如該次勞資爭議協調會議紀錄「勞方主
10 張」、「資方主張」欄所載（本院卷37-38頁）。

11 (九)對全案卷證資料，除原證7住宿費用明細表外（本院卷39
12 頁），其餘形式真正均不爭執。

13 (十)倘法院認原告主張有理由，對於原告主張之平均工資、資遣
14 費金額無意見。

15 四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

16 (一)原告依勞基法第14條第1項第2款、第6款終止勞動契約，是
17 否合法？

18 1.按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
19 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
20 第1項第2款定有明文。同法第12條第1項第2款亦有勞工對於
21 雇主等實施暴行或重大侮辱行為之規定，而就此實施暴行或
22 有重大侮辱之行為者，並不以情節重大為必要（最高法院84
23 年度台上字第946號民事判決意旨參照），是勞基法第14條
24 第1項第2款亦應作同一解釋，即實施暴行不以情節重大為
25 限。

26 2.有關係爭爭執經過，因原告於工作時間嬉戲笑鬧，經林文祥
27 發現後制止，並見原告有嘲笑其行為，甚感受侮而2人發生
28 拉扯等情，有訴外人即仲介原告之銓冠國際有限公司（下稱
29 銓冠公司）111年10月7日函文在卷可稽（本院卷83頁），佐
30 以林文祥曾於桃園地檢署檢察官偵訊時自承：當天有與原告
31 發生肢體拉扯等語（本院卷138頁），可知林文祥與原告發

生系爭爭執時，確實有肢體碰觸並互相施以物理作用力。參酌原告於111年5月30日下午3時15分許案發後，隨即於同日下午4時9分經醫院診斷受有系爭傷害，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(四)〕，以受傷部位及情形觀之，確實可能係出於雙方拉扯所致，則原告主張林文祥對其實施前述暴行，致原告受有系爭傷害，應屬可採。

3.綜前，林文祥為被告公司主管職務，屬被告之代理人，其對勞工即原告實施前述暴行之行為，符合勞基法第14條第1項第2款之情形，從而，原告以此為由，於111年6月9日依勞基法第14條第1項第2款規定，終止兩造勞動契約，為有所據。兩造間勞動契約既於111年6月9日經原告合法終止，其依勞基法第14條第1項第6款規定終止有無理由，無再行審酌之必要，附此敘明。

4.被告固辯稱原告對林文祥所提刑事告訴，業經桃園地檢署檢察官為不起訴處分等語（本院卷135頁），惟按檢察官不起訴處分，並無拘束民事訴訟之效力（最高法院41年度台上字第1307號、100年度台上字第2162號裁判參照），易言之，民事審判之事實認定及裁判，本不受刑事偵查認定事實之拘束，本院自仍須依憑全辯論意旨及調查證據之結果，加以審酌後而為判斷。況該案檢察官主要係以「肢體拉扯難認被告（即林文祥）主觀犯意」、「系爭傷害不似肢體拉扯能致」之理由認為林文祥傷害罪嫌不足，惟該等認定是否合乎經驗法則及論理法則，實值商榷，是被告此部分之抗辯，為無可採。

(二)原告請求被告給付資遣費153,402元及自111年7月9日起加付法定遲延利息，是否有據？

按雇主代理人對於勞工，實施暴行之行為者，勞工得不經預告終止契約。第17條規定於本條終止契約準用之。勞基法第14條第1項第2款、第4項分有明文。按原告為外籍勞工，不符合勞退條例第7條第1項各款所列情形，非屬勞退條例適用之對象，為兩造所不爭執〔兩造不爭執事項(一)〕，故其資遣

費應依勞基法第17條規定每滿1年年資發給1個月平均工資資遣費。又原告依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約為有理由，已如前述，而原告關於資遣費之金額經被告不爭執〔兩造不爭執事項(十)〕，則原告依勞基法第17條規定請求被告給付資遣費153,402元，為有依據，應予准許。

(三)原告請求被告給付109-111年之15日特休未休折算工資12,273元及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，是否有理？

1.按勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第4項前段、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目分別定有明文。

2.查，原告自109年起至111年止，共有特別休假15日未休一節，業據原告提出特別休假明細表1份為證（本院卷51頁），且為被告所不爭執〔兩造不爭執事項(九)〕，佐以原告111年特休未休7日尚未折算工資，被告當庭表示願意給付此部分金額一情，亦據被告自認在卷（本院卷162頁），是此部分堪信為真。另被告所為下列抗辯：

(1)原告主張109年之特休未休3日部分：

被告抗辯有關原告109年之特休未休3日業經折算工資2,379元後，合併當月伙食費1,586元共計3,965元給予原告，此係會計人員沒有特別細項做分類一情（本院卷135、162頁），並舉原告110年6月份薪資條為證（本院卷46頁），惟查被告公司所製作之歷年薪資條中，均有「Meals allowance（伙食）」欄位，且被告曾於原告109年3、4月、110年2、5、7月薪資條之該欄位中，均有記載伙食費用數額，衡情被告應

01 不至於就此細項未加以分類，甚至110年6月迄言詞辯論結
02 終，均未見被告提出有更正該記載之相關事證，其空言所
03 辯，自難採憑。

04 (2)原告主張110年之特休未休5日部分：

05 被告抗辯有關原告110年間之特休未休5日業經折算工資4,00
06 0元後，於同年11月份給予原告一情（本院卷135頁），並舉
07 原告所不爭執之110年11月份薪資條為證（本院卷141、165
08 頁），觀諸原告當時月薪為當年度之基本工資即24,000元，
09 1日工資則為800元（24,000元÷30日），則原告110年間之5
10 日特休未休折算工資後確實為4,000元（800元×5日），核與
11 原告110年11月份薪資單「獎金」欄記載「4000」之數字相
12 同（本院卷141頁），佐以原告所提出而被告不爭執之特別
13 休假明細表（本院卷51、165頁），其中原告於110年之休假
14 紀錄最後日期係記載至110年11月26日，核與110年11月份之
15 結算時點相符，且該欄位右側業經訴外人即被告所屬承辦人
16 員「李榆慧」手寫記載「5天未休折換現金」並蓋章，此與
17 其他109、111年欄位僅分別手寫記載「3天」、「7天特休」
18 有所不同。綜合上情以觀，應認被告對於原告110年之5日特
19 休未休部分業已給付，則原告此部分請求，難認有據。

20 3.原告月薪為該年度每月基本工資，為兩造所不爭執〔兩造不
21 爭執事項(二)〕，揆諸前揭規定及說明，原告請求被告給付特
22 休未休折算工資8,272元（計算式：23,800÷30×3+25,250÷3
23 0×7÷8272，小數點以下四捨五入），核屬有據，逾此範圍
24 之請求，則屬無據。

25 (四)原告請求被告賠償原告自行在外租屋之損害共303,600元及
26 自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，有無理由？

27 1.按因可歸責於債務人之事由，致為不完全給付者，債權人得
28 依關於給付遲延或給付不能之規定行使其權利，民法第227
29 條第1項定有明文。所謂不完全給付，係指債務人負有依債
30 務本旨為給付之義務，違背債務之本旨為給付，即屬不完全
31 給付（最高法院82年度台上字第2364號判決意旨參照）。債

01 務人遲延者，債權人得請求其賠償因遲延而生之損害。遲延
02 後之給付，於債權人無利益者，債權人得拒絕其給付，並得
03 請求賠償因不履行而生之損害。民法第231條第1項、第232
04 條亦分別著有明文。

05 2.查，系爭住宿約定固載明被告應提供原告免費**團體**住宿（本
06 院卷19頁），惟原告因個人因素有獨立空間之需求，無意願
07 與其他工人一起居住而自行找房東租屋等情，有銓冠公司11
08 1年10月7日函文在卷可查（本院卷83頁），可知被告未能提
09 供原告免費住宿之因，係原告個人特殊需求而拒絕，原告復
10 未舉證被告負有提供獨立居住空間之義務，是難認原告自行
11 在外租屋係可歸責於被告。

12 3.綜前，被告並無違背兩造間系爭住宿約定債務之本旨為給
13 付，則原告依系爭住宿約定、民法第227條、第231條第1
14 項、第232條等規定，請求被告賠償租屋損害，洵無足取。

15 五、未按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
16 任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
17 定利率計算之遲延利息。應付利息之債務，其利率未經約
18 定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第1
19 項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查原告請
20 求被告給付資遣費153,402元及特休未休折算工資8,272元，
21 均以支付金錢為標的，其中資遣費依勞基法第17條第2項規
22 定應於終止勞動契約後30日內發給；特休未休工資發給之期
23 限，則依勞基法施行細則第24條之1第2項第2款、第9條等規
24 定於勞動契約終止時發給。查原告於111年6月9日終止勞動
25 契約，資遣費部分可請求自同年7月9日起算之法定遲延利
26 息，及特休未休折算工資應於同年6月9日給付，可請求自同
27 年6月10日起算之法定遲延利息，分別為定有期限之債權，
28 原告就特休未休折算工資部分僅請求自起訴狀繕本送達翌日
29 即111年9月22日（本院卷77頁）起算法定遲延利息，亦屬有
30 理。逾此範圍之請求，難認有據。

31 六、綜上所陳，原告基於勞基法第14條第4項準用第17條、第38

條之法律關係，請求被告給付如主文第1項所示之金額及利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之主張，洵屬無據，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，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。再本院前開依職權宣告假執行部分，原告雖陳明願供擔保後請本院依職權宣告假執行，惟此乃促請法院職權發動而已，本院自無庸就其聲請而為准駁之裁判；至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，至被告聲請函詢鈺冠公司（按正確名稱應為「銓冠」公司，本院卷157、165頁），待證事實無非確認有關係爭切結書之切結效力是否至111年12月止，涉及原告是否支付每月膳宿費4,000元等事實，惟原告此部分主張為無理由，已見前述，況觀諸系爭切結書內容，並無有關切結效力終期之約定，而系爭切結書第1條僅係就外國人來臺工作年限及是否得以展延予以說明，並非系爭切結書切結效力之相關規定，核與本件原告請求被告賠償在外租屋之租金支出損害無涉，無調查必要。至兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 1 月 31 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

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。

書記官 邱淑利

01 中 華 民 國 112 年 2 月 1 日