

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞簡上字第14號

上訴人 皇昆機械工程有限公司

法定代理人 陳嫩金

訴訟代理人 秦申周

被上訴人 阮文興

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國111年6月30日本院110年度勞簡字第60號第一審判決提起上訴，本院於民國112年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決廢棄。

被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一審及第二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、國際管轄權：

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。被上訴人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）。經

01 查，被上訴人係越南籍人士，有其中華民國居留證在卷可按
02 （原審卷21頁），被上訴人請求上訴人給付資遣費、預告工
03 資等款項，並向本院一審提起訴訟，雙方就本件由屬我國之
04 原法院審判、管轄均未有爭執，顯同意由我國法院審判、管
05 轄，而上訴人營業所所在地設於桃園市八德區，且兩造約定
06 之工作地點亦在該處，依勞動事件法第5條第1項規定意旨，
07 或類推適用我國民事訴訟法第1條第1項前段、第24條規定，
08 本院為管轄法院，合先敘明。

09 二、準據法：

10 按法律行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思
11 定其應適用之法律。當事人無明示之意思或其明示之意思依
12 所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律。法律行為所
13 生之債務中有足為該法律行為之特徵者，負擔該債務之當事
14 人行為時之住所地法，推定為關係最切之法律。涉外民事法
15 律適用法第20條第1至3項本文定有明文。查被上訴人主張受
16 僱於上訴人，並依兩造間之僱傭關係請求上訴人給付資遣
17 費、預告工資等，兩造雖未約定應適用之法律，但因勞務給
18 付之履行地及上訴人住所地均在我國，揆諸前開說明，兩造
19 間之法律關係應以我國法律為關係最切之法律，自應適用中
20 華民國法律。

21 貳、實體方面：

22 一、被上訴人於原審起訴及於本院審理時主張：

23 (一)被上訴人自民國106年2月23日至109年12月28日任職於上訴
24 人公司，因被上訴人於109年12月27日當天向上訴人請假去
25 就診，惟上訴人表示不行且不上班就回越南，被上訴人翌
26 (28)日有去工廠上班，然上訴人除不給工作外，還請仲介
27 公司接被上訴人離開，當天仲介公司給被上訴人簽1份轉讓
28 雇主之文件，因被上訴人看不懂文件內容僅能簽名，無法在
29 文件上加註任何文字，且被上訴人為外國人，與仲介公司溝
30 通有障礙，但與仲介公司並無仇恨糾紛。後上訴人於109年1
31 2月28日以業務緊縮為由，資遣被上訴人，迄今仍積欠被上

01 訴人新臺幣（下同）117,017元（含資遣費93,217元、預告
02 工資23,800元）。證人即上訴人所屬廠長陳長發、仲介公司
03 張逸翔於原審作證時並無通譯在場，被上訴人不知道其等所
04 述內容，且證人張逸翔證述內容矛盾，倘被上訴人有續聘，
05 仲介為何要跟被上訴人收1個月薪資23,800元，直接從薪資
06 中扣除即可。被上訴人之配偶沒有在臺灣，也沒有希望上訴
07 人引進其配偶。被上訴人亦無工廠廠長所指常睡過頭之情
08 形。被上訴人確實有去找工作，但新的雇主是否會聘僱，不
09 是被上訴人能控制的等語。

10 (二)為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條第1項、第2
11 項、第16條第1項及第3項等規定提起本件訴訟，並於原審聲
12 明：1.上訴人應給付被上訴人如附表「合計」欄所示之金
13 額，及其中「資遣費」欄所示之金額應自110年1月28日起至
14 清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.願供擔保，請准
15 宣告假執行。

16 二、上訴人於原審答辯及於本院審理時補充：

17 (一)被上訴人為上訴人於106年2月間自越南聘僱之外籍勞工，復
18 於109年2月間經勞動部核准續聘，然被上訴人於續聘後即多
19 次詢問可否聘僱其之配偶來台，上訴人以管理不易為由拒絕
20 被上訴人，被上訴人遂有怠工之情事，而由訴外人金賀國際
21 有限公司（即人力仲介公司，下稱金賀公司）與被上訴人進
22 行溝通，於溝通無效後，上訴人同意被上訴人轉換新雇主。
23 因被上訴人欲繼續留在國內工作，且金賀公司表示勞動部的
24 申請表並無勞工自願離職之選項，致金賀公司僅得以業務緊
25 縮為由，向勞動部辦理被上訴人轉出手續，故本件被上訴人
26 實際離職原因係為自願轉換雇主而自請離職，並非上訴人有
27 何業務緊縮之情事，是被上訴人不得請求資遣費及預告工
28 資。

29 (二)被上訴人於原審庭訊時表示在等待轉換雇主期間，曾多次至
30 工廠試做後仍未找到滿意之工作，孰料原審法官竟未將該段
31 陳述記載於筆錄內，因原審法官未審理被上訴人真意為何，

01 卻直接否決上訴人提出證據之證據能力，致侵害上訴人權利
02 等語。

03 (三)並於原審聲明：請求駁回被上訴人之訴。

04 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明
05 為：(一)原判決廢棄。(二)駁回被上訴人之請求。被上訴人答辯
06 聲明：上訴駁回。

07 四、兩造不爭執事項（本院勞簡上卷180-181頁）：

08 (一)被上訴人原受僱於上訴人公司，其到職日、離職日、年資、
09 平均工資均詳如附表所示。

10 (二)上訴人有開立記載「業務緊縮」事由之申請書，並委任金賀
11 公司向勞動部申請轉換雇主，經勞動部以110年1月11日勞動
12 發事字第1092439828號函，自109年12月28日起廢止聘僱許
13 可被上訴人。

14 (三)勞動部以110年4月8日勞動發事字第1101212571A號函，核准
15 訴外人鈺昌金屬工業股份有限公司（下稱鈺昌金屬公司）自
16 110年3月23日起聘僱被上訴人，後該部以同年6月4日勞動發
17 事字第1101487697號函，自同年5月24日起廢止鈺昌金屬公
18 司聘僱許可被上訴人。

19 (四)勞動部以110年8月16日勞動發事字第1101790038A號函，核
20 准訴外人乙盛金屬有限公司自110年7月29日起聘僱被上訴
21 人，被上訴人迄今仍在職。

22 (五)兩造分別於110年4月28日、同年5月4日、同年7月27日在桃
23 園市政府勞動局、桃園市勞資關係發展協進會進行勞資爭議
24 協調（調解），但協調（調解）不成立。兩造協調（調解）
25 之主張分別如協調（調解）紀錄「勞方主張」、「資方主
26 張」欄、「調查事實結果」欄所載。

27 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

28 (一)被上訴人是否係自願離職？

29 1.按外國人受聘僱從事第46條第1項第8款至第11款規定之工
30 作，有下列情事之一者，經中央主管機關核准，得轉換雇主
31 或工作：一、雇主或被看護者死亡或移民者。二、船舶被扣押、

01 沈沒或修繕而無法繼續作業者。三、雇主關廠、歇業或不依勞
02 動契約給付工作報酬經終止勞動契約者。四、其他不可歸責於
03 受聘僱外國人之事由者；前項轉換雇主或工作之程序，由中
04 央主管機關另定之，就業服務法（下稱就服法）第59條定有
05 明文。次按受聘僱之外國人有本法第59條第1項各款規定情
06 事之一者，得由該外國人或原雇主檢附下列文件向中央主管
07 機關申請轉換雇主或工作：一、申請書。二、下列事由證明文件
08 之一：……(四)其他不可歸責受聘僱外國人事由之證明文件。
09 三、外國人同意轉換雇主或工作之證明文件，外國人受聘僱從
10 事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇
11 主或工作程序準則（下稱轉換程序準則）第2條第1項訂有明
12 文。

13 2.被上訴人主張其於109年12月27日向上訴人請假去就診，惟
14 上訴人表示不行且不上班就回越南，其翌（28）日有去工廠
15 上班，然上訴人除不給工作外，還請仲介公司接其離開，當
16 天仲介公司給其簽1份轉讓雇主之文件，因其看不懂文件內
17 容僅能簽名，無法在文件上加註任何文字，後上訴人於同年
18 月28日以業務緊縮為由，資遣被上訴人，迄今仍積欠被上訴
19 人資遣費93,217元及預告工資23,800元云云（原審卷3、5、
20 11、89、153頁；本院勞簡上卷86-88、179頁），而上訴人
21 則以前詞置辯。經查：

22 (1)兩造不爭執上訴人有開立記載「業務緊縮」事由之申請書，
23 並委任金賀公司向勞動部申請轉換雇主，經勞動部以110年1
24 月11日勞動發事字第1092439828號函，自109年12月28日起
25 廢止聘僱許可被上訴人一情〔兩造不爭執事項(二)〕，此有勞
26 動部111年12月20日勞動發事字第1110525984號函檢附前開
27 號函、112年1月4日勞動發事字第1110526908號函檢附上訴
28 人辦理被上訴人轉換雇主之雇主聘僱外國人申請書、製造業
29 勞工轉換雇主申請書、外國人同意轉換雇主或工作證明書
30 （中越雙語版）各1份在卷可稽（本院勞簡上卷55-57、111-
31 117頁），觀之前開製造業勞工轉換雇主申請書、外國人同

01 意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）其上雖分別勾選
02 「其他：業務緊縮」、「其他不可歸責於受聘僱外國人之事
03 由者。……業務緊縮」，然我國目前申請聘僱外國人係採許
04 可制，而受聘僱從事就服法第46條第1項第8至11款工作之外
05 國人，須經中央主管機關核准，始得轉換雇主或工作，並應
06 出具該外國人同意轉換雇主或工作之證明文件向中央主管機
07 關申請之，此觀首揭就服法第59條、轉換程序準則第2條第1
08 項等規定即可得知，故前開製造業勞工轉換雇主申請書、外
09 國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）均僅能證明
10 被上訴人與上訴人均同意被上訴人轉換雇主或工作，然此尚
11 不能遽認兩造係合意終止勞動契約或上訴人有以業務緊縮為
12 由資遣被上訴人。

13 (2)酌以被上訴人任職期間之工作情形，及上訴人開立記載業務
14 緊縮事由申請書之原由過程，證人陳長發於原審審理時證
15 稱：被上訴人平常是由我指揮監督，其剛來時很勤快，在離
16 職前常常睡過頭遲到，早上很沒精神的樣子，我聽訴外人即
17 上訴人員工陳萬力說被上訴人在離職前表示想去臺中，到被
18 上訴人老婆公司附近工作，我不清楚被上訴人有無希望上訴
19 人聘僱其老婆至上訴人公司工作，嗣被上訴人離職後，因公
20 司工作蠻多的又缺人，故有再聘請2位外籍移工等語（原審
21 卷110-111頁）。

22 (3)證人張逸翔於原審審理時證稱：我任職在金賀公司擔任外勞
23 仲介，被上訴人係經由金賀公司引進至上訴人公司任職，被
24 上訴人於108年年底至109年年初續聘時有向我提過不想做
25 了，被上訴人表示想跟其老婆在同公司上班，後被上訴人說
26 不做了，且由上訴人公司老闆跟我說，我們才將被上訴人從
27 上訴人公司轉出，我至少1個月會跟被上訴人見1次面，被上
28 訴人陸陸續續都表示工作太累不想做，轉出當天我有跟被上
29 訴人見面確認，被上訴人表示就是要離開上訴人公司，要換
30 1家公司，因被上訴人當初沒有問題就是要轉出，故我們就
31 把理由記載為業務緊縮，若有問題才會向勞動部申請調解，

01 至於被上訴人現轉到哪，我不清楚，之後被上訴人自己找到
02 工作。而上訴人實際上沒有業務緊縮情況，且一直都在缺工
03 人，在被上訴人轉出後，上訴人有請我再辦理1個新移工至
04 上訴人公司任職等語（原審卷106-109頁）。

05 (4)參酌證人陳長發、張逸翔與兩造間均無特殊親誼關係或怨隙
06 存在，僅分別係擔任上訴人公司廠長、金賀公司處理外籍移
07 工事宜之仲介人員，應無偏袒任何一方之必要或為不實陳述
08 之可能，況前開2人於到院證述前，業已具結，衡情應無甘
09 冒自身觸犯偽證罪責，而故意虛捏事實之可能。再者，雖被
10 上訴人主張前開2人作證時因無通譯在場，故其無法知悉前
11 開2人作證內容云云（本院勞簡上卷87頁），然證人於作證
12 後，法官曾問被上訴人對證人證詞有何意見時，被上訴人答
13 稱：有意見，我沒有說要離職，2位證人說話不實在等語
14 （原審卷111頁），足證被上訴人已明確知悉證人證詞內
15 容，是被上訴人陳稱不知悉證人作證內容，尚非可採。被上
16 訴人迄未提出任何證據足證上訴人係因業務緊縮之故而終止
17 勞動契約，是被上訴人據此請求上訴人給付資遣費及預告工
18 資，難認有據。

19 (5)上訴人辯稱係因考量被上訴人欲繼續留在臺灣工作，而勞動
20 部的外國人同意轉換雇主或工作證明書中沒有勞工自願離職
21 的選項，為了讓被上訴人能轉換雇主，故上訴人與金賀公司
22 協調，金賀公司表示最常用的方式就是以記載業務緊縮之文
23 字處理，此係根據就服法規定，若不如此記載，被上訴人無
24 法繼續在臺灣工作，且上訴人雖填載業務緊縮，然仍有需要
25 員工而向勞動部申請增聘外籍移工等語（原審卷88、153-15
26 4頁；本院勞簡上卷9、86、88、179頁），核與金賀公司函
27 覆本院說明所載：「……說明四、……經勞動部核准後，移
28 工有二個月時間在臺灣尋找新雇主，目前人力仲介公司於辦
29 理轉換雇主時除移工有違反法律之情形外，多數皆以業務緊
30 縮之理由辦理移工轉換雇主，因勞動部之轉換雇主廢止聘僱
31 之申請書並無移工自願離職或移工個人因其他因素轉換雇主

或可歸責於移工之選項可勾選，只能勾選歸責於雇主之選項」之內容相符，此有金賀公司112年1月19日金賀字第112011901號函在卷可憑（本院勞簡上卷167頁），參以外國人倘若自請離職，欲申請轉換雇主或工作，其辦理程序一節，須具備雇主死亡、關廠或其他不可歸責於受聘僱外國人之事由等就服法第59條規定，始得提出申請，亦有勞動部111年12月20日勞動發事字第1110525984號函在卷可佐（本院勞簡上卷56頁），堪認上訴人係考量實務上相關文件並無移工自願離職選項可供勾選，遂依仲介公司便宜行事作法而將轉換事由填載為業務緊縮。復觀諸勞動部109年12月30日勞動發事字第1092408945號函、110年4月27日勞動發事字第1101318353號函、112年1月10日勞動發事字第1120500238號函（本院勞簡上卷89-95、165-166頁）所載，勞動部後續均有核准上訴人聘僱外國人，足證上訴人仍有聘僱勞工因應業務之需求，而並無業務緊縮之情，而應係因考量被上訴人欲繼續留在臺灣工作，且因外國人同意轉換雇主或工作證明書上確實並無任何可歸責於外國人事由或其欲自願離職轉換雇主等之選項可供勾選，故上訴人始與金賀公司協助配合在外國人同意轉換雇主或工作證明書上記載業務緊縮並用印，以利被上訴人可以順利辦理轉換雇主，繼續留在臺灣工作，此應為上訴人所不得不然之行為，是上訴人所辯，較屬可採。

- (6)按雇主申請接續聘僱外國人，公立就業服務機構應依下列順位辦理：一、持外國人原從事同一工作類別之招募許可函，在招募許可函有效期間，得引進外國人而尚未足額引進者。二、符合中央主管機關規定聘僱外國人資格，且與外國人原從事同一工作類別，於聘僱外國人人數未達審查標準規定之比率或數額上限者……；有下列情形之一，申請人得直接向中央主管機關申請接續聘僱外國人，不適用第2條至第13條規定：……六、外國人、原雇主及符合第7條第1項第1款或第2款申請資格之雇主簽署三方合意接續聘僱證明文件者（以下簡稱三方合意接續聘僱）。轉換程序準則第7條第1項第1、2

01 款、第17條第1項第6款分有明文。是上訴人見被上訴人自請
02 離職時，固然可依此規定採取三方合意接續聘僱，惟新雇主
03 之資格須符合轉換程序準則第7條第1項第1款或第2款之要件，且依被上訴人自承係離開上訴人公司後1個月，有向其他公司面試，惟因其表現不佳而未經錄用等語（本院勞簡上卷178頁），可知被上訴人離職時，尚未有合乎前揭資格之雇主可進行三方合意接續聘僱，故上訴人僅得依實務作法採取以業務緊縮為由之方式，終止兩造間勞動契約。

09 (7)至被上訴人主張係仲介公司要求其在轉換雇主申請書上簽
10 名，惟其看不懂該申請書內容，只能簽名卻無法再書寫任何
11 文字或理由云云（原審卷89頁；本院勞簡上卷179頁）。然
12 觀之無論係由上訴人提出空白格式或勞動部檢附有被上訴人
13 簽名之外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）
14 （本院勞簡上卷99-100、117、160頁），該證明書上均係以
15 中語與越語兩種文字同時書寫，則被上訴人主張看不懂該證
16 明書內容，已有可疑。又被上訴人自承仲介公司有告知是轉
17 換雇主之文件（本院勞簡上卷179頁），且不否認證明書上
18 之簽名是其字跡（原審卷89頁），可見被上訴人應無受到誑
19 騙或因情況急迫而不及思考或受到施壓致無法正常決定意思
20 之情事，倘被上訴人對該證明書內容有所疑慮，應可當場詢
21 問仲介公司確認內容，實無違背其個人意思而貿然簽署之可
22 能，故被上訴人應係在已瞭解該證明書之用意下而簽署。是
23 被上訴人主張看不懂外國人同意轉換雇主或工作證明書（中
24 越雙語版）內容云云，要難採信。

25 (8)被上訴人復主張因為其於109年12月27日請假看診，雇主向
26 其表示27日當天如果不去上班，就要其回國云云（本院勞簡
27 上卷179頁），惟依其提出之仁安堂中醫診所111年12月29日
28 仁（營）字第1963（111_285）號函檢附之個人病歷資料
29 （本院勞簡上卷183-192頁），並無被上訴人於該日就診之
30 紀錄，是被上訴人此部分之主張，仍不足以為有利於其之認
31 定。

01 3.綜上，上訴人既係為讓被上訴人能繼續留在臺灣工作，並可
02 順利轉換雇主，遂在外國人同意轉換雇主或工作證明書上記
03 載業務緊縮，客觀上亦有委請金賀公司協助被上訴人辦理轉
04 換雇主登記，再觀之前開證明書格式，其內容確無任何可歸
05 責於外國人事由或其欲自願離職轉換雇主等之選項可供勾
06 選，是自不能僅因前開證明書上填寫業務緊縮之文字，即遽
07 認係上訴人以該事由終止勞動契約，而非被上訴人自願離
08 職。從而被上訴人主張係上訴人以業務緊縮為由而遭解僱云
09 云（原審卷3、153頁；本院勞簡上卷179頁），自非可取。

10 (二)被上訴人請求上訴人給付如附表「資遣費」、「預告工資」
11 欄所示之金額，是否有理？

12 承前所述，被上訴人既無法舉證上訴人係以業務緊縮為由終
13 止兩造間勞動契約，則被上訴人依勞基法第16條第1、3項、
14 第17條第1、2項等規定，請求上訴人給付資遣費及預告工
15 資，均無理由。是被上訴人可請求之金額若干，即無庸審
16 酌，附此敘明。

17 六、綜上所述，被上訴人既無法證明係遭上訴人以業務緊縮為由
18 終止勞動契約，則其依勞基法第16條第1、3項、第17條第
19 1、2項等規定，請求上訴人給付被上訴人如附表「合計」欄
20 所示之金額，及其中「資遣費」欄所示之金額應自110年1月
21 28日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理
22 由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並依職權宣告假
23 執行，自有未洽。上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改
24 判，為有理由，爰由本院予以廢棄，並改判如主文第2項所
25 示。

26 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
27 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
28 逐一論列，附此敘明。

29 八、據上論結，本件上訴為有理由，爰判決如主文。

30 中 華 民 國 112 年 4 月 21 日
31 勞動法庭 審判長法官 林常智

01

法 官 姚葦嵐

02

法 官 謝志偉

03

正本係照原本作成。

04

本判決不得上訴。

05

書記官 邱淑利

06

中 華 民 國 112 年 4 月 21 日

07

附表 單位/新臺幣						
到職日 (年月日)	離職日 (年月日)	年資	平均工資	資遣費	預告工資	合計
106年2月23日	109年12月28日	3年10月8天	23,800元	93,217元	23,800元	117,017元