

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第72號

原告 PENIS JERRY COCLORES (傑瑞)

訴訟代理人 李珮琴律師

林景瑩律師

被告 榮達鑄造有限公司

法定代理人 李慧如

訴訟代理人 林志豪律師

複代理人 劉北芳律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年4月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾貳萬零壹佰零玖元，及自民國一〇九年六月四日起至清償日止，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二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾貳萬零壹佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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。次按法律行為發生債之關係者，其成立要件及效力，依當事人意思定其應適用之法律；當事人無明示之意思或其明示之意思依所定應適用之法律無效時，依關係最切之法律，涉外民事法律適用法第20條第1、2項定有明文。查本件原告為菲律賓籍人，與依據我國法律設立之被告因僱傭關係所衍生之工資給付等法律關係而涉訟，故本件自屬涉外民事事件，且原告選擇向我國法院起訴，應認本院自有管轄權。又依兩造間勞動契約（廠工—建築工契約，下稱勞動契約）第10條10.4約定「若有未盡事宜，皆依中華民國勞工

法令辦理。」（見本院卷(一)第39頁），故應以我國法為準據法，合先敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。本件原告原起訴聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）23萬6,484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。」等語（見本院卷(一)第9頁），嗣於民國110年3月31日具狀將訴之聲明變更為：「被告應給付原告22萬5,690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。」等語（見本院卷(二)第445頁），原告上開所為核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)被告前向勞動部申請自106年4月21日接續聘僱原告在臺工作，經勞動部於106年5月11日以勞動發事字第000000000A號函核准聘僱許可（聘僱期間自106年4月21日起至109年4月21日止，工作地點為新北市○○區○○路0段000號，從事鋼鐵鑄造業工作）。原告為菲律賓籍人士，於106年4月21日起任職被告，在被告位於新北市○○區○○路0段000號之工廠內，從事鋼鐵鑄造業工作，兩造並簽訂勞動契約，約定每月工資為2萬1,009元，契約期間為3年，被告應提供住宿及免費提供每日3餐膳食。

(二)詎料，被告自106年4月21日聘僱原告起，均按月自原告工資扣款2,000元膳宿費，除已違反兩造間勞動契約第4條4.4、4.5約定外，另於107年11月間，佯稱原告有同意交付2萬元予友人，而擅自於原告107年10月份工資扣款2萬元，甚且於109年2月28日未敘明理由，便告知原告欲終止兩造間之勞動契約，最後工作日為109年2月26日。嗣兩造、仲介公司柏德國際開發有限公司（下稱柏德公司）於109年

01 3月31日至新北市政府勞工局外籍勞工諮詢服務中心為協調
02 會會議，並製作同日會議紀錄，另簽立外國人同意轉換雇主
03 或工作證明書（下稱轉換雇主證明書）、外勞終止委託服務
04 契約書（下稱終止委託契約書），而勞動部依據轉換雇主證
05 明書於109年4月17日以勞動發事字第1091161866號函通知
06 兩造自109年2月28日（聘僱關係終止日）起，廢止前開核
07 准被告聘僱原告之聘僱許可。

08 (三)原告未曾向被告表示於109年2月26日合意終止勞動契約，
09 亦未與被告於109年2月28日有終止勞動契約之合意，反而
10 係被告於109年2月27日開始單方要求原告不要上班，卻未
11 告知原告詳細理由，致兩造勞動關係懸而未決，被告復於10
12 9年3月31日協調會會議上，突稱已於109年2月26日以勞
13 動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第2款及第5款規定
14 解僱原告，惟被告未曾於上開時間點告知原告解僱之意思或
15 事由，難謂合法，自不生終止之效力，詳述如下：

16 1.被告先係主張兩造於109年2月26日或109年2月28日合意
17 終止勞動契約云云，惟於109年2月24日當日，係同事乙0
18 000000 0000（下稱ORLAN）主動在原告工作時
19 ，至原告身邊挑釁、咒罵原告，原告因不願忍受無端遭受謾
20 罵，亦不願多生事端，遂向雇主請假並經允許後，回到宿舍
21 ，原告自始至終未曾持鐮刀向任何人揮舞。次日即109年2
22 月25日，原告確實未上班，係因兩造曾經商討原告此次合約
23 期滿後，是否要繼續由被告聘僱，然原告已告知被告希望可
24 以於期滿後轉換雇主，當日方會向雇主請假，並說明是為尋
25 找新工作而去面試。於109年2月26日時，原告當日早上至
26 工廠上班後，未料同事ORLAN及甲00 000 00（下
27 稱CONRADO）又向原告尋釁，要求與原告至沒有監視錄影器
28 處打架，但經原告一再拒絕，其等又不斷以言語挑釁，原先
29 原告希望透過手機錄音錄影自保，然竟遭同事CONRADO搶奪
30 ，由於其等行徑已不只一次，原告深怕再與其等相處將導致
31 負面後果，甚至深怕人身安全遭到危害，因此才會詢問雇主

，是否可以讓原告暫不住在宿舍，並經雇主要求後，才簽下內容為原告若因外宿致相關罰責，應由原告承擔等情之切結書。且由原告與仲介間之對話紀錄可知仲介在109年2月27日曾以通話及訊息轉告被告要求原告這3日都不要上班之資訊，更可證兩造未曾於109年2月26日有合意終止勞動契約，否則被告又何須於109年2月27日要求原告先不要上班。

2. 被告又主張兩造於109年2月28日亦有合意終止兩造間之勞動契約云云，然由上開原告與仲介間之對話紀錄，除可證兩造未曾於109年2月26日有合意終止兩造間之勞動契約外，亦不可能於109年2月28日兩造又有終止勞動契約之合意，至於被告以轉換雇主證明書、終止委託契約書上記載之聘僱關係自109年2月28日終止，因此認為兩造確實於該日合意終止勞動契約，惟該部分須考量原告身為外籍勞工面臨之限制，當時係因為109年3月31日協調會上，被告才突然稱係要解僱原告，而原告身為外籍移工，依就業服務法等相關規定，不能自由轉換雇主，惟當勞資爭議發生時，外籍移工若需要面臨漫長訴訟，勢必遭受強大之經濟壓力，因而通常會希望在此爭議訴訟期間，仍可工作緩解經濟上壓力，所以才會在雇主也同意之情況下簽訂轉換雇主證明書，方能重新找雇主，也因此原告才於協調會時亦同時請求被告同意轉換雇主，再參照勞動部109年4月17日廢止聘僱許可函內容，亦可知原告與被告簽訂轉換雇主證明書係為符合法規，以便讓原告可以在和被告有勞資爭議存在時，先依法尋找轉換雇主之機會，否則原告不僅無法轉換雇主，甚至有必須回國之風險，因此轉換雇主證明書之目的，係令原告在與被告爭議訴訟期間可先行轉換雇主，而非合意勞動契約於該日終止，況協調會會議紀錄亦載明解僱和資遣費一事係協調不成立，故事實上兩造並未於109年2月28日合意終止勞動契約。

3. 被告再主張有於109年2月26日以勞基法第12條第1項第2款規定由仲介通知原告終止兩造間之勞動契約云云，惟被告並未向原告為解僱通知，且告知解僱事由，另由原告與仲介

之對話紀錄，亦未有該日通知解僱原告之內容，反而只有仲介在109年2月27日以通話及訊息轉告被告要求原告這3日都不要上班之訊息，又於109年3月1日告知明天不要到班，一直到109年3月2日原告一再詢問是否可以回去工作後，仲介才在該日下午稱被告要求原告先不要上班但會繼續支付原告基本工資，並讓原告尋找新的工作等情，可知如仲介確實有轉告解僱原告之通知，又豈會在109年2月27日、109年3月1日分別通知原告先不要上班，顯非常情，足證被告並未於109年2月26日有以勞基法第12條第1項第2款規定通知解僱原告。

4. 被告固稱原告具有勞基法第12條第1項第2款、第5款規定之情事存云云，惟依上所述，事實上係原告多次遭同事挑釁，於109年2月24日、109年2月26日發生之爭端，亦非係原告主動挑起紛爭，反係不斷遭受同事ORLAN及CONRADO之挑釁及騷擾，原告雖於109年2月24日有手持鐮刀之行為，然該鐮刀本就係平常被告會要求原告或其他員工割除工廠和宿舍旁之雜草所用，而原告之所以會手持鐮刀進入宿舍，也只是工作途中進入房間喝水，且亦無向任何人作勢揮舞或恐嚇之行為。另被告固一再稱原告有破壞宿舍之行為，然而原告未曾故意破壞宿舍設備，亦曾向雇主解釋上情，被告所提於109年3月18日、109年2月28日、109年3月12日拍攝之照片，距原告離開宿舍時間已久，實難單從上開照片，便推論物品毀損情形必然為原告故意造成。

5. 綜上所述，被告自始未於109年2月26日通知解僱原告，遑論敘明解僱事由，而被告無從證明原告有故意破壞宿舍，或確實有對同事ORLAN及CONRADO施以暴行，且原告即便確實與其等有所爭執，亦為3人均有參與之衝突，原告均曾向被告、仲介反應，被告竟未查明上情即主張解僱原告，且遲至109年3月31日方稱有上開主張，與解僱事由及解僱最後手段性有違。

(四) 兩造既未於109年2月26日或109年2月28日合意終止勞動

01 契約，且被告亦未曾於109年2月26日通知解僱原告，或有
02 合法解僱原告事由，足證被告於109年3月31日稱有以勞基
03 法第12條第1項第2款規定解僱原告之行為並不合法。況被
04 告一再單方面要求原告先不要上班，又稱會給付原告工資，
05 卻遲未給付，導致兩造間勞動關係不明，造成原告受有未得
06 到工資之損害，另於109年3月31日始得知遭被告解僱，原
07 告才於當日請求資遣費等情，原告雖因不諳法律未明確指出
08 終止勞動契約之依據，然依上揭情形可得知原告係主張被告
09 違法解僱致其權益受損，而依勞基法第14條第1項第5款、
10 第6款規定於109年3月31日終止兩造間之勞動契約甚明，
11 並依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定請求被告給付
12 資遣費10萬5,390元（平均工資為3萬5,130元，工作期間
13 以3年計算）。甚且，被告既然要求原告先不要上班，則為
14 明示拒絕受領原告之勞務給付，仲介亦轉告稱會持續給付原
15 告基本工資等情，益徵兩造間之勞動契約係於109年3月31
16 日終止，原告自得依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2
17 項前段、民法第487條等規定請求被告給付109年3月份工
18 資2萬3,800元。

19 (五)被告擅自由原告107年10月之工資扣款2萬元，原告自得依
20 勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第184條第1項
21 前段及第2項規定，請求被告給付2萬元。

22 (六)被告違反兩造間勞動契約第4條4.1、4.5關於應免費提供
23 原告膳宿之約定，自106年4月起按月從原告工資扣款2,00
24 0元膳宿費，迄今共計7萬2,000元，原告自可依勞動契約
25 、勞基法第22條第2項前段、民法第179條前段、第184條
26 第1項前段等規定，請求被告給付7萬2,000元。

27 (七)並聲明：

- 28 1.被告應給付原告22萬5,690元，及自起訴狀繕本送達翌日起
29 至清償日止，按週年利率百分之5計算利息。
30 2.訴訟費用由被告負擔。
31 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告對其他共同工作之勞工實施暴行及重大侮辱之行為後，
03 顯然無法繼續與其他勞工共事，乃主動與被告法定代理人提
04 出終止兩造間勞動契約之意思表示，經被告允諾，故兩造間
05 之勞動契約已於109年2月26日因合意而終止，是原告請求
06 被告給付資遣費及109年3月份工資，並無理由：

07 1.原告為被告聘僱之菲律賓籍勞工，約定工作起迄日期為106
08 年4月21日起至109年4月21日止。原告脾氣暴躁個性狡猾
09 ，在被告工廠工作期間，時常與同事發生爭吵、衝突或恐嚇
10 同事。109年2月24日上午，原告於打卡上工不久後之8時
11 許，又與同為菲律賓籍之同事ORLAN發生爭吵、互推之衝突
12 ，原告除了不停咒罵ORLAN，甚至持鑷刀在宿舍等候ORLAN
13 回宿舍找杯子時與之挑釁，當時在ORLAN身邊，尚有同為菲
14 律賓籍同事CONRADO，亦親眼目睹持鑷刀挑釁ORLAN之原告
15 ，兩人對原告心生恐懼，感到人身安全備受威脅。ORLAN趕
16 緊傳鑷刀照片及訊息予被告法定代理人所聘僱之外籍家庭看
17 護工ANN，請ANN轉告被告法定代理人原告之脫序暴走行為
18 。原告則係在工廠與ORLAN發生衝突後，在工廠辦公室內向
19 被告法定代理人揚言不要再繼續契約，經被告法定代理人口
20 頭允諾將同意辦理後，原告隨即在上午8時33分請假離去未
21 上班。原告復於109年2月25日使用LINE通訊軟體傳訊息予
22 被告法定代理人表示需要請假去另覓工作，未前來上班等語
23 ，可證原告確實有終止勞動契約之意思，否則無須請假另覓
24 工作。

25 2.原告於109年2月26日竟又向正在吃早餐的ORLAN及CONRAD
26 O尋釁，不停咒罵ORLAN和CONRADO，作勢要與ORLAN及CO
27 NRADO打架，並持手機不停拍攝ORLAN與CONRADO。ORLAN
28 與CONRADO兩人均不願與原告多做糾纏，應付躲避原告一陣
29 後，即回到工廠上班。原告大鬧完後，再度向被告法定代理
30 人表示要離開，也要搬出被告所提供之宿舍。被告法定代理
31 人見原告無法與同事和睦相處，又有持鑷刀挑釁同事之危險

行為，乃正式表示同意。故在原告離職之意甚堅，且多次表達欲終止兩造間勞動契約之情形下，足認兩造間之勞動契約已於109年2月26日因兩造當面合意而終止。

3. 原告向被告法定代理人當面表示欲離開公司及宿舍，並於LINE通訊軟體表示欲另覓工作，顯已向被告為終止勞動契約之要約，並對被告發生效力，被告法定代理人承諾同意終止勞動契約時，得以有可認為承諾之事實為意思實現，則由原告自109年2月26日後即無打卡紀錄，及自行搬出宿舍切結書之事實，應可證明被告法定代理人已正式就原告終止勞動契約之要約承諾，而同意原告終止勞動契約無疑。此外，由原告大肆破壞被告提供之宿舍，包括宿舍內之家具、設備及牆壁，都遭到原告惡意破壞，且於109年2月27日至馬尼拉經濟文化辦事處（下稱馬尼拉辦事處）投訴被告及ORLAN、CONRADO等情，可知兩造間勞動契約已於109年2月26日合意終止，原告才會肆無忌憚地破壞宿舍及檢舉被告。是以，兩造間之勞動契約既已於109年2月26日因合意而終止，則原告請求被告給付資遣費及109年3月份工資，自無所據，不應准許。

4. 原告雖稱其於109年2月25日並未上班之原因，為兩造曾經商討原告此次合約期滿後是否要繼續由被告聘僱，然原告已告知被告希望可以於期滿後轉換雇主，當日方會向雇主請假，為尋找新工作而去面試云云，惟被告曾於兩造聘僱期間屆滿前，與原告達成繼續聘僱之合意，並基於此項合意向勞動部申請繼續聘僱許可，經勞動部核發准許被告繼續自109年4月22日起至112年4月22日聘僱原告之核准函在案，原告既已和被告達成繼續聘僱之合意，又已經勞動部許可繼續聘僱，原告此部分所述顯與客觀事證不符，毫無可採。併參以原告自承於109年2月28日之前，兩造間之勞動契約尚未終止（假設語氣），則為何原告早於109年2月25日就要請假去找工作，且係在已獲勞動部許可繼續聘僱之情形下，外出找工作，又為何大動作於109年2月24日、109年2月26日

01 收拾行李搬出宿舍，故就時間點觀之，益徵係原告於109年
02 2月24日自行向被告法定代理人提出終止勞動契約之意思表
03 示，並經被告法定代理人人口頭允諾將予以辦理，因此才需要
04 請假找工作，堪認被告之主張，較為可採。

05 (二)退步言之，若認兩造間之勞動契約並未於109年2月26日合
06 意終止（假設語氣），惟兩造仍於109年3月31日確認勞動
07 契約已經於109年2月28日合意終止，故原告請求被告給付
08 資遣費及109年3月份工資，亦無理由：

09 1.兩造曾於109年3月31日參加新北市政府勞工局外國人申請
10 爭議協調會議，會議中達成兩造間之勞動契約已經勞雇雙方
11 確認於109年2月28日合意終止之協議，兩造遂當場簽定轉
12 換雇主證明書，約明「聘僱關係自109年2月28日起終止」
13 等情，被告並將原告工資結清至109年2月28日，且已當場
14 給付完畢。而柏德公司亦派員出席並於上開協調會中，與原
15 告簽定終止委託契約書，其上亦約明原告與柏德公司之委任
16 關係於109年2月28日終止，甚且，勞動部則於109年4月
17 17日發函廢止原告之聘僱許可，其上亦記載「自109年2月
18 28日（聘僱關係終止日）起」等語。故由上開證據，已足證
19 明兩造已於109年3月31日之協調會議中確認兩造已於109
20 年2月28日因原告前開請假、另覓工作而不上班、自行搬出
21 宿舍等默示意思表示或意思實現行為而承諾終止勞動契約，
22 堪認兩造間僱傭關係已合意終止甚明。

23 2.原告辯稱其簽訂轉換雇主證明書僅係為符合法規，以讓其可
24 以於和被告間有勞資爭議存在時，先依法尋找轉換雇主之機
25 會，而非係合意勞動契約於109年2月28日終止云云，惟除
26 證明書中英文義已清楚明確記載聘僱關係自109年2月28日
27 起終止外，且於109年3月31日協調會中有陪同人員協助原
28 告並翻譯，使原告能充分理解勞資協調會議中討論之事項並
29 表達自己之意見，現場亦有調解委員及行政機關承辦人員在
30 場，無人能強迫原告，故轉換雇主證明書既係兩造基於自由
31 且自主意志下所簽立，應為有效，則不論原告簽立轉換雇主

證明書之動機係為符合法規或其他，在原告之意思表示健全無瑕疵且合法有效之前提下，原告之動機無從變更轉換雇主證明書之效力，原告所為前揭抗辯，洵無可採。

(三)再退步言，倘認被告所為兩造間之勞動契約係因合意而終止之主張為不可採，被告業已於109年2月26日依勞基法第12條第1項第2款規定向原告終止兩造間之勞動契約：

1.承前所述，原告在被告工作期間，時常與同事發生爭吵、衝突或恐嚇同事，109年2月24日除與ORLAN發生推擠衝突外，更持鑷刀對ORLAN揮舞恫嚇，對於ORLAN及現場眾人生命、身體之人身安全，顯已構成重大危害之虞；109年2月26日則又與ORLAN及CONRADO發生衝突，不停作勢引誘ORLAN及CONRADO與之動手打架。更有甚者，原告平常就時常霸凌CONRADO，不是出拳打CONRADO，就是出言恐嚇要打死CONRADO，甚至曾多次試圖要把熔化的鋼鐵在CONRADO身上，令CONRADO心生畏怖，壓力大到多次求助馬尼拉辦事處及仲介希望能夠轉換工作，以求遠離原告。原告對於其他共同工作之勞工實施暴行，該當勞基法第12條第1項第2款之情事，實甚明確。

2.而依照被告認知，兩造間勞動契約已於109年2月26日合意終止後，被告遂於109年2月26日當晚，將上開所有事情經過及原告之暴力情節均告知仲介，並請仲介轉知原告，因原告有攜帶凶器威嚇、挑釁同事之暴力行為，被告為顧及工廠全體員工之人身安全，亦無法接受原告繼續工作，兩造間之勞動契約已然終止之意旨，故被告縱於109年2月26日以後有任何由仲介轉告原告不要上班之情事，亦屬勞動契約終止後法律效果之告知而已。是以，兩造間之勞動契約既係因合意而終止，原告又有勞基法第12條第1項第2款規定之情形，依勞基法第18條第1款規定，原告除不得請求被告給付資遣費外，另關於109年3月份工資之請求，亦屬無據，均應駁回。

(四)對於原告請求被告給付每月遭扣除之2,000元膳宿費，金額

共計為7萬2,000元部分，被告表示意見如下：

1. 原告薪資明細表上扣款金額欄，雖均有扣除膳宿費2,000元之記載，惟此一2,000元之扣款，被告在原告每月薪資明細表上方應領金額欄之「其他Other」項中，以中午加班名義加回照付，並未扣除。此乃因被告工廠之特性，中午仍須有人照看鍋爐，故員工中午僅休息半小時，但被告會在下午讓員工提早半小時下班，以補回中午多上之半小時班，故包含原告在內之被告員工，實際上中午並未加班，自無中午加班費可領，故實際上被告並未扣除原告2,000元膳宿費，原告主張被告每月遭扣款2,000元膳宿費云云，實屬誤解，洵無可採。

2. 兩造實際上對於膳宿費之約定為原告每月工資應扣除膳宿費4,000元，亦即判斷被告是否應提供免費食宿乙節，應依被告所提之外國人入國工作費用及工資切結書（下稱工資切結書）之約定為準，而非依勞動契約為準，且本件並無行政院勞工委員會關於「倘發現勞動契約約定之內容與工資切結書約定之內容不一致，應以較有利於外國人之約定，作為工資檢查之依據」見解適用之餘地，說明如下：

(1) 柏德公司向以行政院勞工委員會（90）台勞職外字第0225169號函釋為據，建議包括被告在內之客戶，可與家庭看護工以外之廠工約定每月工資扣除膳宿費4,000元，原告為廠工，故在仲介之建議下，被告亦與原告為每月工資扣除膳宿費4,000元之約定，且原告亦於工資切結書上簽名並按指印，應屬兩造間意思表示一致而合法有效成立之契約，被告檢附新北市政府勞工局實施檢查之文件，其中工資切結書雖係記載膳宿費每月0元等情，惟此純粹係仲介公司錯誤送件，應不影響兩造間實際上對於膳宿費約定之真意係扣除4,000元而非0元。

(2) 原告於106年4月21日開始至被告公司工作時，關於包括膳宿費在內之工資約定，係簽定工資切結書為準，並未另外簽立勞動契約，此係因原告係結束與臺灣前雇主之合約後，轉

換雇主至被告公司工作，因為係繼續留在臺灣工作，故本無須再簽立勞動契約送馬尼拉辦事處認證留存。原告係於107年7月底時，向被告表示想請假暫回菲律賓處理家中事務，而原告回菲律賓後再入臺工作則必項提出原告當時工作之勞動契約予馬尼拉辦事處認證留存，亦即若無經馬尼拉辦事處認證之勞動契約，則原告回國後就無法再來臺灣接著工作，故為協助原告回國後能順利再回到被告公司繼續工作，被告依照仲介之指示，於107年7月間協助原告簽立勞動契約，供原告送馬尼拉辦事處認證留存。是以，勞動契約簽立時間雖係在工資切結書後，然此並非兩造合意變更工資切結書中關於扣除4,000元膳宿費之約定而簽，而係使原告能順利回國後再入臺工作而簽，故依民法第86條規定，被告不受勞動契約之拘束，或依民法第87條規定，勞動契約係為無效，自仍應以工資切結書為準。且因工資切結書記載膳宿費0元，單純係仲介弄錯，勞動契約則係有民法第86條或87條之規定，即非行政院勞工委員會102年4月12日勞職管字第1010036916號函釋所指係於原告入國後，始遭被告強迫重新議定扣除較高之膳宿費之情形，自不得援引為有利於原告之認定。

3. 倘認被告關於未扣除原告2,000元膳宿費之抗辯不可採，且認為被告上開關於兩造約定原告工資應扣除4,000元膳宿費之主張為可採，則被告每月可扣除4,000元膳宿費，而被告僅扣除2,000元，尚有2,000元未扣，就此2,000元未扣部分，自原告106年4月21日起至109年2月23日共34個月之工作期間，合計未扣金額共6萬8,000元，為原告之不當得利，被告僅以此對原告之不當得利債權，與原告經准許之本件請求金額，主張抵銷。

(五) 原告主張107年10月工資遭被告扣款2萬元部分，係原告為清償積欠同為菲律賓籍NICOL債務2萬元，乃指示被告逕從其107年10月份工資中扣除2萬元後，將此2萬元代為清償予NICOL，原告亦親筆於107年10月薪資明細表上為註記，故原告主張被告擅自扣除其107年10月份工資未全額給付云

01 云，與事實不符，並不可採。

02 (六)承前所述，被告並無不依勞動契約給付工作報酬之情事，原
03 告亦未舉證證明被告有何其他違反勞動契約或勞工法令，致
04 有損害勞工權益之虞之情事，故原告依勞基法第14條第4項
05 、第17條規定請求被告給付資遣費，並無理由，不應准許。
06 被告係透過仲介對原告重申兩造間勞動契約終止後之法律效
07 果，故原告在契約終止後，被告本無同意原告再繼續服勞務
08 之義務，自無被告受領勞務遲延之可言，而無法據為原告請
09 求109年3月份工資有利判斷之依據。況被告亦否認原告有
10 於109年3月31日協調會時，向被告依勞基法第14條第1項
11 第5款、第6款規定終止兩造間之勞動契約，協調會會議紀
12 錄亦無相關記載，故原告空言為此項主張，並未舉證，自無
13 可採。

14 (七)並聲明：

15 1.原告之訴駁回。

16 2.如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

17 3.訴訟費用由原告負擔。

18 三、本件經法官試行整理兩造不爭執事項，結果如下（見本院卷
19 (二)第49頁）：

20 (一)被告前向勞動部申請自106年4月21日接續聘僱原告在臺工
21 作，經勞動部於106年5月11日以勞動發事字第000000000A
22 號函核准聘僱許可（聘僱期間自106年4月21日起至109年
23 4月21日止，工作地點為新北市○○區○○路0段000號，
24 從事鋼鐵鑄造業工作）。

25 (二)原告為菲律賓籍人士，於106年4月21日起任職被告，在被
26 告位於新北市○○區○○路0段000號之工廠內，從事鋼鐵
27 鑄造業工作，約定每月工資為2萬1,009元。

28 (三)原告最後工作日為109年2月26日。

29 (四)兩造、柏德公司於109年3月31日至新北市政府勞工局外籍
30 勞工諮詢服務中心為協調會會議，並製作同日會議紀錄。

31 (五)兩造、柏德公司於109年3月31日協調會中，另簽立轉換雇

主證明書、終止委託契約書。

(六) 勞動部依據轉換雇主證明書於109年4月17日以勞動發事字第1091161866號函通知兩造自109年2月28日（聘僱關係終止日）起，廢止前開核准被告聘僱原告之聘僱許可。

四、得心證之理由：

(一) 原告主張兩造間勞動契約未於109年2月26日或同年月28日合意終止，被告以勞基法第12條第1項第2款、第5款規定終止兩造間勞動契約亦不合法。又原告已於109年3月31日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約，故其自得依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告給付資遣費10萬5,390元；併依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第487條規定，請求被告給付109年3月份工資2萬3,800元等情，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是以兩造爭執之要點為：①兩造間勞動契約是否合意終止？②被告於109年2月26日以勞基法第12條第1項第2款為由終止兩造間勞動契約，是否合法？③原告主張於109年3月31日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約，並依法向被告請求資遣費10萬5,390元及109年3月工資2萬3,800元，有無理由？

1. 被告辯稱：原告多次表達欲終止兩造間勞動契約，兩造間勞動契約於109年2月26日因兩造當面合意而終止云云，雖提出原告109年2月打卡單、切結書為證（見本院卷(一)第143頁、第145頁），然依該打卡單、切結書內容，僅得證明原告於109年2月間最後打卡紀錄為109年2月26日，及其於109年2月26日簽立自行搬出宿舍等內容之切結書，並無從證明兩造間於109年2月26日已合意終止兩造間勞動契約。況依原告所提其與仲介人員Moon於109年2月26日起至109年3月3日止期間之LINE通訊軟體對話紀錄內容（見本院卷(二)第359頁至第408頁），原告於109年2月28日、109年3月1日、109年3月3日均有詢問仲介人員其是否要至被告處上班，經仲介人員向其表示被告稱暫時不要上班，但仍

會給予原告薪水等語，足見原告確無與被告終止勞動契約之意思，兩造間亦無終止勞動契約之合意。又被告實無提出相當證據以證明兩造間於109年2月26日合意終止勞動契約，是其此部分所辯，即無可採。

2. 被告復辯稱：兩造已於109年3月31日協調會中確認兩造已於109年2月28日因原告前開請假、另覓工作而不上班、自行搬出宿舍等默示意思表示或意思實現行為而承諾終止勞動契約，堪認兩造間勞動契約已合意終止等情，並提出新北市政府勞工局外籍勞工諮詢服務中心受理外國人申訴爭議協調會會議紀錄、轉換雇主證明書、終止委託契約書、勞動部109年4月17日勞動發事字第1091161866號函附卷為憑（見本院卷(一)第113頁至第115頁、第155頁至第160頁），查兩造於109年3月31日協調會上當場簽立轉換雇主證明書，雖為兩造所不爭執，惟我國目前申請聘僱外國人係採許可制，而受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8至11款工作之外國人，須經中央主管機關核准，始得轉換雇主或工作，並應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關申請之，此觀就業服務法第59條、勞委會發布之「外國人受聘僱從事就業服務法第46條第1項第8款至第11款規定工作之轉換雇主或工作程序準則」第1條規定即明，故上開轉換雇主證明書僅能證明兩造均同意原告轉換雇主或工作，然尚不能證明兩造係合意終止勞動契約。且觀諸兩造間於109年3月31日協調會會議紀錄內容（見本院卷(一)第113頁至第115頁），原告於該會議中主張被告不當扣款其工資（包含107年10月工資扣款2萬元、病假扣除全薪、各月工資扣2,000元膳宿費）、及遭被告解僱而提前解約，並請求被告應依法給付資遣費等語，被告則稱原告於109年2月間多次與同事發生爭執，威脅同事，破壞廠區及宿舍牆壁等情，而依勞基法第12條第2款、第5款規定解僱原告，故無給付資遣費之必要，惟同意原告轉換雇主，嗣兩造協調部分成立、部分不成立，成立部分為「1. 雇主已於會中將之前溢扣勞方

01 病假之金額（3,145元）退還，勞方並已簽收無誤。2.仲介
02 已於今日會中將其文件（如：來華工資切結書、契約書、體
03 檢報告、照片等…）歸還於勞方，並已簽屬轉出及三方合意
04 轉出同意書。3.雇主已於會中歸還勞方護照、儲蓄款（3萬
05 4,000元）及結清所有薪資（共計2萬7,353元及17天特休
06 未休之薪資）。」不成立部分為「1.有關勞方主張雇主退還
07 不當扣款之2萬元部分，因雙方並無具體實證，勞方又否認
08 有借款情事，故本部分不成立。2.有關雇主主張勞工因違反
09 勞基法第12條第2款及第5款規定而將其解僱，及無給付資
10 遣費部分協調不成立。3.勞資雙方就是否應給付膳宿費予雇
11 主，或雇主實際上未扣等實情，雙方並無共識。4.勞方與仲
12 介同意於今日會中簽屬終止服務委任契約，勞方並於會中已
13 給付仲介109年2月份之服務費1,500元，惟仍未支付仲介
14 109年3月份之仲介服務費部分。5.以上協調不成立部分，
15 雙方表示將移請勞檢處實施勞動檢查或另循司法途徑解決。
16 」足見兩造於109年3月31日簽立轉換雇主證明書、終止委
17 託契約書，係因兩造對於資遣原因、是否給付資遣費尚有爭
18 議，惟均同意原告轉換雇主、終止兩造間勞動契約，原告與
19 仲介公司亦於當日終止服務委任契約，並無所謂兩造間合意
20 終止勞動契約之情形。再參酌證人即柏德公司人力仲介員工
21 丙○○於本院審理時證稱：伊有以仲介公司身分參與兩造於
22 109年3月31日之協調會，當時在勞資爭議調解時，最後委
23 員問兩造「是否原告還要回去上班」，雇主就說不要，原告
24 陪同之人（人權團體的人）就問伊說文件有帶嗎？伊就說有
25 帶，當時我們仲介就有想說如果兩造調解不成立就要簽轉換
26 雇主證明書、終止委託契約書，兩造當場就簽立了。原本仲
27 介跟被告有討論終止日期算到契約之到期日，應該是聘僱許
28 可之109年4月21日，但在調解時，調解委員說算到109年
29 2月28日就好，委員說既然原告之後都沒有去工作，為何之
30 後的薪水要算給他，所以當場我們大家有同意終止日期為10
31 9年2月28日才簽立。當天最後兩造都很不開心，被告老闆

娘還有說原告破壞宿舍的床，之前伊有請老闆娘檢查採驗，被告終止的主要原因就是原告在廠內動不動就找人吵架，不然就是挑釁別人要打架，伊記得委員最後問兩造還有沒有辦法一起工作，被告老闆娘就說不要了，伊記得原告那天沒有講話等語（見本院卷(二)第431頁至第432頁），可徵被告於109年3月31日協調會上雖有說明其終止事由，然原告並無同意，僅係因被告對調解委員表示不要原告再回去工作，而經仲介公司提供轉換雇主證明書、終止委託契約書與兩造簽立，實難認兩造間因簽立雇主證明書、終止委託契約書而有合意終止勞動契約之意思。遑論前揭會議紀錄上明載「有關雇主主張勞工因違反勞基法第12條第2款及第5款規定而將其解僱，及無給付資遣費部分協調不成立」等語，亦可證明兩造間就被告是否合法解僱、被告應否給予資遣費乙事仍有爭執，堪認被告辯稱兩造間係於109年3月31日合意於109年2月28日終止勞動契約，應屬無據。至被告所提勞動部109年4月17日勞動發事字第1091161866號函文，僅係主管機關依被告通報而廢止原告之聘僱許可，亦不足證明兩造間有合意終止勞動契約之事實，併此敘明。

3. 被告又辯稱其於109年2月26日已透過仲介公司人員依勞基法第12條第1項第2款規定向原告終止兩造間之勞動契約云云，固據其提出ORLAN與ANN間LINE通訊軟體對話紀錄、ORLAN和CONRADO聲明書、中文翻譯及護照內頁影本、監視錄影翻拍照片為佐（見本院卷(一)第139頁、第161頁至第175頁、見本院卷(二)第263頁至第265頁），且經證人ORLAN、CONRADO於本院審理時均證稱上開聲明書為其等所寫，內容為109年2月24日、109年2月26日原告與其等發生之爭執、衝突過程。監視錄影翻拍照片上人是原告，原告與ORLAN發生爭執後手上拿著刀子等語（見本院卷(二)第417頁至第418頁、第420頁、第422頁至第423頁、第424頁）；證人ORLAN於該次審理時並證稱：ORLAN與ANN間LINE通訊軟體對話紀錄之訊息是伊傳的，ANN是照顧老闆媽媽的看護人員

，因109年2月24日那天伊回去公司，找不到公司的人，所以把簡訊傳給ANN，希望老闆會看到，裡面傳送的照片內容是刀具，希望ANN把照片傳給老闆娘看，這是原告當天所帶的刀子等語（見本院卷(二)第418頁至第419頁）。惟經本院細譯上開證據資料及證人前開所述內容，雖得證明原告與ORLAN、CONRADO確於109年2月24日、109年2月26日發生衝突及糾紛，且ORLAN於109年2月24日有與看護人員ANN以LINE通訊軟體方式表示原告當日有持刀具之行為，及原告當日有如監視錄影翻拍照片上所示持刀具在宿舍行走等事實，然仍無從證明被告所稱其於109年2月26日透過仲介人員依勞基法第12條第1項第2款規定向原告終止勞動契約等情。再依原告所提其與仲介人員Moon於109年2月26日起至109年3月3日期間之LINE通訊軟體對話紀錄及中文翻譯文（見本院卷(二)第359頁至第408頁），仲介人員Moon於上開期間均未曾向原告表示被告已依勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約，僅一再要原告先不要上班，被告會付其薪水等語，益徵被告並未於109年2月26日透過仲介人員向原告以勞基法第12條第1項第2款規定終止兩造間勞動契約。至被告復稱：上開對話內容確屬原告與Moon之對話，翻譯正確性沒有問題，但並非完整對話，爭執實質證明力云云（見本院卷(二)第471頁），惟其無說明或提出何謂完整對話內容，又觀諸該對話內容尚屬流暢，被告亦不爭執該證據形式上真正，被告空言所辯上情，實難採信。此外，被告就其所辯於109年2月26日依勞基法第12條第1項第2款規定向原告終止勞動契約乙情迄未能提出其他證據資料證明屬實，是被告此部分所辯，尚乏依據，實無足取。

4.原告主張其於109年3月31日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向被告終止勞動契約，故依法請求被告給付資遣費10萬3,590元及109年3月工資2萬3,800元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(1)原告於109年3月31日協調會上，係向被告主張被告不當扣

款其工資（包含107年10月工資扣款2萬元、病假扣除全薪、各月工資扣2,000元膳宿費）、遭被告解僱而提前解約等情，並請求被告應依法給付資遣費等語，有協調會會議紀錄在卷可查（見本院卷（一）第114頁），依其意旨，雖無具體說明法條依據，然依其內容原告已主張被告不依勞動契約給付工作報酬（即不當扣薪部分，勞基法第14條第1項第5款規定）、被告違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者（即不當扣薪、提前解約部分，勞基法第14條第1項第6款規定）；又參以兩造當日所簽立之轉換雇主證明書（見本院卷（一）第155頁），雖不得認定兩造間合意終止勞動契約，然依證明書所載文意及證人丙○○上開證述內容，兩造間已就終止僱傭關係日期即109年2月28日達成合致，足見原告有依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定向終止兩造間勞動契約之意思。

- (2) 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。查被告確有於原告任職期間溢扣原告病假金額共計3,145元，業經被告於協調會中自承之前均以全薪計算病假工資，並於協調會中返還原告溢扣金額等情，此觀諸協調會會議紀錄即明（見本院卷（一）第114頁）；又被告自106年4月起至109年2月間於原告各月工資均有不當扣款膳宿費2,000元之情形（詳如後述），則原告於109年3月31日協調會時以被告不當扣款而依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，應屬合法，且兩造間勞動契約並依上開證明書所載於終止日期109年0月00日生終止之效力。另原告於109年3月31日協調會依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，依同條第2項規定，應自知悉其情形之日起30日內為之，然原告於最後工作日即109年2月26日前已知悉被告不當扣款其工資、提前解約而解僱等情，至109年

01 3月31日為終止意思表示時，顯已逾30日之除斥期間，是其
02 主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，即無理由
03 。

- 04 (3)按雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣
05 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
06 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數
07 ，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
08 月計。第17條規定於本條終止契約準用之。勞基法第17條、
09 第14條第4項分別定有明文。次按勞工適用本條例之退休金
10 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準
11 法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保
12 護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作
13 年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者
14 ，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞
15 動基準法第17條之規定。勞工退休金條例（下稱勞退條例）
16 第12條第1項亦有明文。查原告已依勞基法第14條第1項第
17 5款規定合法終止兩造間勞動契約，且兩造間勞動契約於10
18 9年2月28日終止，業經本院認定如前，則原告依前開規定
19 請求被告給付其資遣費，應屬有據。又原告自106年4月21
20 日任職起至109年2月28日止，則其依勞退新制施行日（94
21 年7月1日）起之資遣年資為2年10月又7日，新制資遣基
22 數為 $1027/720$ 【 $\{ \text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12 \} \div 2$ 】
23 。而原告離職前6個月之平均工資為3萬5,130元，為兩造
24 所不爭執（見本院卷(二)第40頁），是原告得請求之資遣費為
25 5萬0,109元（計算式： $35,130 \text{元} \times 1027/720 = 50,109 \text{元}$ ，
26 元以下四捨五入），則原告請求被告給付資遣費5萬0,109
27 元，即屬有據；逾此部分之請求，應予駁回。
- 28 (4)另原告依兩造間勞動契約，請求被告給付109年3月工資2
29 萬3,800元云云，然兩造間勞動契約係於109年2月28日終
30 止，已如前述，則被告於109年2月28日勞動契約終止後即
31 無給付原告工資之義務，是原告據此請求109年3月工資2

萬 3,800 元，洵非可採。

(二)原告主張其受僱於被告期間，依兩造間勞動契約約定，應由被告免費提供食宿，被告卻每月擅自從原告工資中扣除膳宿費 2,000 元，自 106 年 4 月起共計已經扣款 7 萬 2,000 元，故依兩造間勞動契約、勞基法第 22 項第 2 項前段規定，請求被告給付上開工資等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1. 按雇主依就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定聘僱外國人，須訂立書面勞動契約，並以定期契約為限；其未定期限者，以聘僱許可之期限為勞動期約之期限。續約時，亦同。就業服務法第 46 條第 3 項有明文規定。次按有下列情形之一，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：五、經中央主管機關廢止或不予核發聘僱許可之外國人及符合第 7 條第 1 項第 1 款或第 2 款申請資格之雇主，於中央主管機關核准外國人轉換雇主作業期間，簽署雙方合意接續聘僱證明文件者（下稱雙方合意接續聘僱）；雇主接續聘僱從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人者，應檢附下列文件通知當地主管機關實施檢查：一、雇主接續聘僱外國人通報單。二、外國人生活照顧服務計畫書。三、外國人名冊。四、外國人入國工作費用及工資切結書。五、中央主管機關規定之其他文件。雇主檢附之文件符合第 1 項規定者，當地主管機關應核發受理雇主接續聘僱外國人通報證明書，並辦理聘僱許可辦法第 19 條規定事項之檢查。但核發證明書之日前 6 個月內已檢查合格者，得免實施第 1 項檢查。外國人受聘僱從事就業服務法第 46 條第 1 項第 8 款至第 11 款規定工作之轉換雇主或工作程序準則（下稱轉換準則）第 17 條第 1 巷第 5 款、第 20 條第 1 項及第 4 項分別定有明文。又按當地主管機關實施從事本法第 46 條第 1 項第 8 款至第 10 款規定工作之外國人入國工作費用或工資檢查時，應以前條第 1 項第 4 款規定之外國人入國工作費用及工資切結書記載內容為準。且該切結書之內

容，不得為不利益於前項外國人之變更。雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條之2第1項、第4項亦有明文。可知雇主依轉換準則第17條第1項第5款規定接續聘僱外國人，應檢附雇主接續聘僱外國人通報單、外國人生活照顧服務計畫書、外國人名冊、外國人入國工作費用及工資切結書、中央主管機關規定之其他文件，並向當地機關通報後核發接續聘僱外國人通報證明書，及辦理檢查。而主管機關實施工資檢查時，倘發現雙方簽訂之勞動契約約定之內容與工資切結書之約定內容不一致，應以較有利於外國人之約定，作為工資檢查之準據，有勞動部勞動力發展署110年2月19日發管字第1090017133號函在卷可參（見本院卷(二)第349頁至第351頁）。

2. 查被告係自106年4月21日聘僱原告從事就業服務法第46條第1項第10款規定之工作，並依轉換準則第20條規定檢附雇主接續聘僱外國人通報單、外國人生活照顧服務計畫書、外國人名冊、外國人入國工作費用及工資切結書等文件通知新北市政府勞工局實施檢查等情，為兩造所不爭執，並有新北市政府勞工局109年12月25日新北勞外字第1092472802號函在卷可稽（見本院卷(二)第277頁至第278頁），應勘予認定。觀諸被告檢附與主管機關之工資切結書內容（見本院卷(二)第283頁至第288頁），其中第6條約定：「外國人已充分瞭解來臺前與雇主協議約定如下：1.每月約定工資為2萬1,009元。2.膳宿費：每月0元。」等語，核與兩造於106年5月11日簽立自000年0月00日生效之勞動契約（見本院卷(一)第29頁至第39頁），其中第4條4.1、4.4、4.5約定每月工資為2萬1,009元；被告於工廠所在地或附近提供團體住宿，原告應居住於宿舍內並不得外宿；被告應免費提供每日3餐膳食等內容均相符。足見兩造確於簽立勞動契約時，已約定原告每月工資2萬1,009元，及被告應提供原告住宿及3餐膳食無誤。

3. 原告主張被告自106年4月起即按月自工資扣款2,000元膳

宿費，迄今共計扣款7萬2,000元等情，業據其提出106年4月起至109年2月期間之薪資明細表在卷為憑（見本院卷（一）第41頁至第111頁），觀諸上開薪資明細表可知，原告各月工資項目之扣款金額欄下均記載膳宿費2,000元，故原告自106年4月起至109年2月期間共計35個月工資，確遭被告以膳宿費為由扣款共計7萬元（計算式：2,000元×35月＝70,000元），又依兩造間勞動契約約定，被告應免費提供原告住宿及每日3餐膳食，則被告上開扣款顯已違反兩造間勞動契約之約定。基此，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條規定，請求被告給付遭扣款上開工資7萬元，核屬有據；逾此範圍之請求，則非可採。至被告辯稱：伊雖有自原告薪資明細表上扣款金額欄記載扣除膳宿費2,000元，然伊在原告每月薪資明細表上方應領金額欄之「其他Other」項中以中午加班名義加回照付，故實際上並未扣除膳宿費云云，除未無提出任何證據以實其說外，且未說明何以要以中午加班名義補償扣款膳宿費之原因，又顯與上開薪資明細表具體記載之內容未符，是其空言辯稱上情，實非有據。

4. 被告另辯稱：如認被告有扣款原告膳宿費，兩造實際上約定原告每月工資應扣除膳宿費4,000元云云，並提出另紙外國人入國工作費用及工資切結書附卷為佐（見本院卷（一）第197頁至第202頁），觀諸該切結書內容，其中第6條雖約定：「外國人已充分瞭解來臺前與雇主協議約定如下：1. 每月約定工資為2萬1,009元。2. 膳宿費：每月4,000元。」等語，然被告未能說明或證明該切結書簽立時間，則該切結書是否為兩造後來就勞動條件改變之約定，已非無疑，且該切結書顯與被告依轉換準則第20條規定通報主管機關即新北市政府通報所檢附之前揭切結書、兩造間簽立之勞動契約內容均未符，依前揭說明，被告所提之上開切結書，既然兩造簽訂之勞動契約、被告送請主管機關核備之切結書約定內容不一致，應以較有利於外國人之約定為據，則被告所提上開切結書，記載要自原告工資扣除膳宿費4,000元，自屬不利益於

原告，違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第27條之2第4項，應屬無效。又證人即柏德公司人力仲介員工丙○○於本院審理時雖證稱：來臺工作的外籍勞工，我們會依照法規約定，如果是家庭看護工沒有膳宿費，如果是廠工一定會有膳宿費。因為廠工的話，他們跟臺灣人的工資是一樣的，所以他們的吃、住是可以收費的，越南人士可以收的上限是2,500元、菲律賓人士可以收的上限是4,000元，膳宿費會在勞動契約記載多少錢。被告送請主管機關之切結書，與被告上開所提切結書均為我們公司處理的，送請主管機關之切結書所載膳宿費0元部分，伊有問過我們同事，是我們公司KEY錯了，他就直接送去勞動部，所以造成兩份不一樣，正確數字應該是4,000元，被告送到主管機關之文件都不是伊親自承辦。兩造間勞動契約是要送到菲律賓在臺辦事處去認證，認證後才能寄到國外去，他才能回到臺灣工作等語（見本院卷(二)第426頁至第430頁），然證人丙○○並未親自承辦被告送請主管機關核備之切結書或被告所提切結書之內容，其僅係聽聞同事所傳達之內容，證詞可信度已非無疑，且衡諸常情，兩造當時倘確有簽立被告所提出之另紙切結書內容作為勞動條件之約定，則仲介公司應以該切結書為文件為被告送請主管機關，何以需要另行鍵入新的切結書內容？又何以被告於薪資明細表上扣款金額膳宿費為2,000元，亦與上開切結書內容有關膳宿費4,000元不同？證人丙○○上開證述內容均與事證及常理未合，本院自難依被告所提另紙切結書及證人丙○○上開證述而認兩造間有約定自原告每月工資內扣除膳宿費4,000元之情形。再依被告所提勞動部90年10月31日（90）臺勞職外字第0225169號函文說明欄第四點內容（見本院卷(二)第491頁至第492頁），可知膳宿費用是否內含於薪資內及數額多少，應由勞資雙方於外勞入境前協議，並於勞動契約內訂定之；外勞入境前未於勞動契約中協議薪資內含膳宿費用者，雇主不得於契約存續期間，片面變更勞動條件，益徵兩造間勞動契約既然已明文約定原告每月工資

為 2 萬 1,009 元；被告於工廠所在地或附近提供團體住宿，原告應居住於宿舍內並不得外宿；被告應免費提供每日 3 餐膳食等內容，被告即不得於契約存續期間片面變更自原告每月工資扣款膳宿費無訛。綜上所述，被告未能證明其所提另紙切結書係於兩造間勞動契約最終達成之勞動條件內容，且該切結書未經報請主管機關核備，亦與兩造間經認證之勞動契約內容不符，本院自難以被告所提另紙工資切結書作為原告不利之認定。另依被告所提另紙工資切結書內容，約定原告每月工資應扣款膳宿費 4,000 元，顯係為不利益於原告之變更，亦屬違反雇主聘僱外國人許可及管理辦法第 27 條之 2 第 2 項規定而應無效，原告亦不受該工資切結書約定之效力拘束。

5. 故而，原告依兩造間勞動契約、勞基法第 22 條第 2 項前段規定，請求被告給付其 7 萬元，為有理由，應予准許；逾上開部分之請求，則無理由，應予駁回。又原告此部分之訴既有理由，其另依民法第 179 條、第 184 條第 1 項前段為同一聲明之請求，即無庸再予審酌，併此敘明。另被告稱其於原告每月工資僅扣除 2,000 元，尚有膳宿費 2,000 元未扣，並就此 2,000 元未扣金額共計 6 萬 8,000 元，以此對原告之不當得利債權，與原告經准許本件請求金額，主張抵銷云云，惟本院既已認定被告所辯兩造實際上約定原告每月工資應扣除膳宿費 4,000 元為不可採，業如前述，則被告此部分抵銷之抗辯，亦無足取。

(三) 原告主張 107 年 10 月工資遭被告不當扣款 2 萬元，並依兩造間勞動契約、勞基法第 22 條第 2 項前段、民法第 184 條第 1 項前段、第 184 條第 2 項規定，請求被告給付 2 萬元云云，為被告所否認，並辯稱：原告當時指示被告逕自從其 107 年 10 月工資中扣除 2 萬元後代為清償與 NICOL 等語。查依原告 107 年 10 月薪資明細表內容（見本院卷（一）第 177 頁），該月明細表之領現欄右方以手寫方式記載「NICOL」、「20000」，右上角則以手寫記載「2018, NOBEMBER, 15 20,000 DED

01 UCTION PAYMENT TO NICOL 」等語，並經原告自承該薪資明
02 細表右上角以手寫記載是其所寫，此文義雖是西元2018年11
03 月15日匯款2萬元款項給NICOL，但當時是老闆要求原告要
04 這樣寫等語（見本院卷(二)第40頁），足見被告當時確係因原
05 告要求於107年11月15日匯款2萬元款項給同事NICOL，而
06 自其107年10月薪資內扣款2萬元，則被告所為扣款，既經
07 原告指示為之，即非屬不當。至原告雖稱該文字是老闆要求
08 其這樣寫，然其並無提出任何證據以證明所述屬實，且如原
09 告並無同意將2萬元款項匯款與NICOL，實無可能同意於薪
10 資明細表上為此註記之文字，原告所稱上情顯與常理未合；
11 又原告於107年10月工資遭被告扣款2萬元給NICOL後，未
12 曾對被告提出異議或爭執，更可徵原告確有指示被告於107
13 年11月15日自其工資內扣款2萬元並匯款給NICOL無訛。故
14 而，原告主張被告此部分扣款為不當扣款，核屬無據，則其
15 依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項前段、民法第184
16 條第1項前段、第184條第2項規定，請求被告返還其2萬
17 元云云，均難謂有理。

18 (四)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
19 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
20 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定
21 ，亦無法律可據者，週年利率為百分之5。民法第229條第1
22 項、第233條第1項本文及第203條分別定有明文。本件原
23 告請求被告給付各月遭扣款之工資共計7萬元部分，核屬以
24 給付金錢為標的，應以兩造約定每月工資之付款日為據，為
25 有確定期限之給付。且被告應於終止勞動契約後30日內發給
26 資遣費，勞退條例第12條第2項定有明定，亦屬有確定期限
27 之給付。又本件起訴狀繕本係於109年6月3日送達被告，
28 有本院送達證書1份在卷可查（見本院卷(一)第125頁），惟
29 被告迄未給付上開款項，自應對原告應負遲延責任。準此，
30 原告請求被告給付自109年6月4日起至清償日止，按週年
31 利率百分之5計算之法定遲延利息，核屬有據。

01 五、從而，原告依勞退條例第12條第2項、兩造間勞動契約約定
02 　，及勞基法第22條第2項前段規定，請求被告給付12萬0,10
03 　9元（即資遣費5萬0,109元、膳宿費不當扣款7萬元，計
04 　算式：50,109元＋70,000元＝120,109元），及自109年6
05 　月4日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為
06 　有理由，應予准許；逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回
07 　。

08 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
09 　假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
10 　標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
11 　項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
12 　定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告敗訴部
13 　分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回。

14 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
15 　斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
16 　附此敘明。

17 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

18 中 華 民 國 110 年 5 月 18 日
19 勞 動 法 庭 法 官 潘 曉 玫

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 5 月 18 日
24 書 記 官 王 元 佑