

臺灣高等法院臺中分院民事判決

108年度勞上易字第56號

上訴人 翔盛工業有限公司

法定代理人 張妘蓁

訴訟代理人 林菲菲

被上訴人 NGUYEN VAN THUY (阮文水)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年7月25日臺灣臺中地方法院107年度勞訴字第175號第一審判決提起上訴，本院於109年11月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

一、民事事件涉及外國人或外國地者，為涉外民事事件，內國法院應先確定有國際管轄權，始得受理（最高法院98年度台上字第2259號判決意旨參照）。又法院對涉外民事事件，有無審判權（國際管轄權、一般管轄權），依法院地法定之。查本件被上訴人為越南國籍，屬涉外民事事件，其向我國法院起訴，則關於審判權即一般管轄權之有無，應依我國法律定之。然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（同法院97年度台抗字第185號裁定意旨參照）。查本件被上訴人為越南籍國民，其以和上訴人間有下述勞動契約關係紛爭為由，向原法院提起本件訴訟，雙方就本件由屬我國之原法院審判、管轄均未有爭執，顯同意由我國法院審判、管轄，依其後公布生效之勞動事件法第5條第1項規定意旨，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，我國法院均有審判權及管轄權。且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；本件被上訴人係依勞動契約法律關係請求上訴人給付工資及資遣費，性質屬法律行為發生債之關係，應依當事

人意思定其應適用之法律；而兩造均表明同意適用我國法律，因此本件訴訟應適用我國法為準據法，先予敘明。

二、又被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

乙、實體方面：

壹、被上訴人於原審主張：

一、伊自民國105年9月19日起受僱於上訴人，任職期間兢兢業業，配合其營運需求，未敢怠慢。然於107年2月22日下午，上訴人突然無預警以不明原因將伊解僱，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第11條、12條之規定，伊申請勞資爭議調解未成立，應視為於107年3月6日調解當日請求上訴人給付資遣費時，即有依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止雙方勞動契約之意。

二、伊得請求上訴人依勞基法第17條第1項、第14條給付資遣費67,803元：

1. 因伊非本國勞工，不適用勞工退休金條例（下稱勞退條例）計算資遣費，應適用勞基法第17條規定計算。

2. 而伊遭上訴人於107年2月22日違法解僱時前6個月平均工資應加計上訴人應給付之延長工時工資，故平均月薪為新臺幣（下同）45,202元。

3. 且伊任職期間為105年9月19日至107年3月6日伊終止勞動契約之日止，年資應以1年6個月計算，故伊所得請求資遣費67,803元（ $45,202 \times 1.5$ 。另上訴人就被上訴人在原審所請求加班費差額77,134元勝訴部分，未具上訴，已告確定，於茲不贅）。

貳、上訴人則以：

一、被上訴人於106年11月4日以螺絲起子攻擊、辱罵並掐脖子等方式對同事申○○施暴，因當日為週六休息日，雖有外勞電聯未上班的主管及仲介公司到場處理，然當時僅稱係一般口角。直至伊於107年2月22日召開糾正被上訴人及其他人員常

01 做壞產品之檢討會議後，申○○之母阮○○始爆出上開被上
02 訴人暴行，伊當日知悉後立即處理。是伊係於107年2月22日
03 始知上情，非於106年11月4日即知悉；而被上訴人於當日不
04 滿會議協調，主動要求搬移他處，從此未上班，無正當理由
05 曠職3日。以上二事由構成勞基法第12條第1項第2款及第6款
06 規定之違反，故伊提前解約，並同意其轉換雇主。

07 二、伊於107年2月22日知悉上情後即解僱被上訴人，應符合勞即
08 法第12條第1、2項之規定。又其於同年5月31日偕同仲介至
09 臺中市政府勞工局（下稱勞工局）與伊辦理終止聘僱關係驗
10 證後回國，伊無須給付資遣費等詞，資為抗辯。

11 參、原審法院審理後，斟酌兩造之主張及攻擊防禦方法之結果，
12 認被上訴人依勞基法及勞動契約等法律關係，請求上訴人給
13 付資遣費67,803元、加班費77,134元，為有理由，應予准許
14 ，並依職權為假執行之宣告。上訴人僅就給付資遣費67,803
15 元部分，提起上訴，於本院上訴聲明為：（一）原判決命上
16 訴人給付超過7,7134元部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被
17 上訴人在第一審之訴駁回。（三）第二審訴訟費用由被上訴
18 人負擔。被上訴人經合法送達，未於本院提出任何書狀或陳
19 述。

20 肆、本院之判斷：

21 一、本件關於被上訴人為越南國籍勞工，自105年9月19日起受僱
22 於上訴人，上訴人於107年2月22日解僱被上訴人，雙方合意
23 就有關本件所生爭議適用我國法為準據法；兩造於107年3月
24 6日至勞工局進行勞資爭議調解而不成立，被上訴人於會中
25 表示，要繼續在上訴人處工作至契約期滿為止，如上訴人不
26 同意，請求上訴人依法給付資遣費，並同意伊轉換雇主；上
27 訴人表示依勞基法第12條第1項第2款及第5款規定，提前解
28 約，不同意給付資遣費（原審卷37頁）；嗣雙方於107年5月
29 25日經勞工局開立驗證雇主與第二類外國人終止聘僱關係證
30 明書，記載兩造協議於107年5月31日終止聘僱關係，雙方均
31 無異議（同卷117頁）；如被上訴人主張有理，其所得請求

之資遣費為原判決所認定之67,803元，並應自107年9月18日起按年息5%計算遲延利息（同卷41頁送達證書、本院卷182頁）。

二、被上訴人主張上訴人之解僱不合法，否認有對申○○施以暴行，請求其給付資遣費等語。上訴人則以被上訴人於106年11月4日對其他員工施暴，伊至107年2月22日始知其情即將上訴人解僱，並無不法，無須給付資遣費等詞置辯。是本件兩造之所爭，在於上訴人有無被上訴人所指於上述時、地對其員工申○○施加暴行之舉？如有，上訴人係何時知情？上訴人於107年2月22日依勞基法第12條第1項第2款及第6款等規定將被上訴人解僱，是否合法？被上訴人以兩造勞動契約已終止，請求上訴人給付之資遣費，有無理由？

三、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。若原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則（最高法院18年上字第2855號判決意旨參照）。查被上訴人指上訴人將其違法解僱，上訴人抗辯係被上訴人有對同事施暴等符合勞基法第12條第1項第2款、第6款等雇主得不經預告終止雙方勞動契約之正當事由，而將被上訴人解僱，依前揭說明，自應由其就所辯事由之存在，且於法定期間內提出各節，負舉證之責。

四、而查上訴人就所指被上訴人於106年11月4日對同事申○○施暴一節，於原審業已請求通知證人申○○到場證述被上訴人確有於該日對其辱罵、恐嚇、丟擲鐵具及掐脖子等情歷歷（原審卷81頁），雖非全然無據。然申○○乃與被上訴人發生肢體衝突之人，所證為其片面之詞，仍應有其他事證以為補強，尚難憑此唯一證據作為認定其情之所憑，況依其所證，上訴人之工作現場設有監視器（同卷82頁反面），當時並有其他員工在場勸架（同卷81頁），此均在上訴人所得支配之領域，上訴人非無提出或求證之可能，卻未見其就監視錄影

01 或向其他員工求證之相關舉證，復核仲介順立、順易開發有
02 限公司所製107年2月22日之服務紀錄表（同卷116頁）所載
03 ，也未見上訴人向其反應被上訴人有對同事施暴之情節。則
04 上訴人此部分所指是否屬實，已非無疑。

05 五、縱其上開所指為真，然依證人申○○所證，其業於發生之次
06 日即向上訴人公司主管反應其情，並請仲介前來處理（原審
07 卷83頁），上訴人亦坦認事發當天確有外勞電請主管及仲介
08 到場處理之情，但認屬一般口角而未以為意，可見上訴人於
09 事發時即知其情，並持有監視錄影，或有其他員工在場，可
10 為查證，然其卻捨此不為，除未於107年2月22日向仲介反應
11 外，並於107年5月25日與被上訴人在勞工局協調下，雙方達
12 成終止聘僱關係之合意（同卷117頁），卻在被上訴人提起
13 本件後，始指其有於前述任職期間對同事施加暴行之舉，並
14 辯稱其係遲至107年2月22日始知其情，其所辯知情之時點，
15 亦有可議，而難採信，仍應以所自承於事發當日即知其情始
16 為可採。則其既於所稱被上訴人對同事施暴事發日即106年
17 11月4日已知其情，卻遲至107年2月22日始以此主張被上訴
18 人有勞基法第12條第1項第2款所定雇主無須預告即得終止勞
19 動契約之正當事由，將被上訴人解僱，顯已逾同條第2項所
20 定雇主得行使終止之法定期間，其終止亦難謂為合法。

21 六、至上訴人另指被上訴人曠工3日，一併作為於107年2月22日
22 解僱之事由云云，與其自承被上訴人於當日仍至公司開會之
23 情，已相矛盾，且查被上訴人當日仍有打卡上班（原審卷51
24 頁反面），顯無上訴人所稱於107年2月22日已曠工3日之情
25 形，尚不能以其後表示不願繼續為上訴人工作而推認其當時
26 業已曠工3日。上訴人此點所據，也非有理。

27 七、是被上訴人主張上訴人終止兩造勞動契約不合法，尚非無憑
28 。則其以雙方調解不成立，終止系爭勞動契約，請求上訴人
29 給付原審所判資遣費，即為有據，而上訴人對其資遣費數額
30 之計算並無爭執（本院卷182頁），堪可認定。

31 八、綜上所述，被上訴人依系爭勞動契約及前揭勞基法之規定，

請求上訴人給付67,803元，及自107年9月18日起，至清償日止，按年息5%計算之利息，自屬正當，應予准許。從而，原審此部分所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

九、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。

十、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 109 年 12 月 8 日

勞動法庭

審判長	法官	謝說容
	法官	王怡菁
	法官	葛永輝

正本係照原本作成。

不得上訴。

書記官 黃湘玲

中 華 民 國 109 年 12 月 8 日