

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第23號

原告 RISMAWATI (娃蒂)

訴訟代理人 張巧妍律師 (法扶律師)

被告 陳孟麟

訴訟代理人 鐘育儒律師

複代理人 鄭誌逸

上列當事人間請求確認僱傭關係 (含併請求給付工資) 事件，本院於中華民國113年8月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)、原告為印尼籍人士，於民國111年11月23日與前雇主葉仁皓終止聘僱關係後，因被告母親陳何阿糖需外籍看護工照護，於000年0月間經原告友人居間聯繫，兩造均有成立僱傭契約之意願，故原告與訴外人林峰毅 (原告男友) 遂於112年1月15日至被告兄長陳孟意住處，於兩造、林峰毅、陳孟意、陳何阿糖及以Line視訊之訴外人陳采瑩在場下，兩造達成聘僱合意，原告每月薪資為新臺幣 (下同) 27,000元，自112年3月1日起開始聘僱。被告旋於112年2月初在外籍移工申請案件網路線上申辦系統申請接續葉仁皓聘僱原告，且於112年2月26日同意初期給付原告每月薪資28,000元，後再調高為3萬元，並全額負擔健保費、免費提供食、宿，如在院照護被告母親，則補貼伙食費每日300元。

(二)、原告於000年0月00日下午2點至被告住處與前看護「阿紅」辦理工作交接，工作至000年0月00日下午2點，然被告於112

01 年2月28日卻表明不再聘僱原告，並表示將於同年3月1日將
02 此直聘退件，且被告於112年2月6日向勞動部申請接續聘僱
03 許可，未於簽署接續聘僱證明文件之接續聘僱日起3日內檢
04 附相關文件通知主管機關實施檢查，經勞動部於112年6月13
05 日發函通知不予核發聘僱許可，應於函到14日內至公家就業
06 服務機構辦理轉換雇主或工作，惟被告遲未辦理轉換雇主，
07 原告乃自行尋找新雇主，直至112年8月21日始由新雇主聘
08 僱。因兩造之僱傭關係業已成立，被告雖不願接續聘僱原
09 告，然原告並無任意去職之意，原告曾於000年0月間向嘉義
10 市西區調解委員會提出勞資糾紛調解，惟被告未出席而調解
11 不成立，原告爰提起本訴，請求確認兩造間自000年0月00日
12 下午2點起至112年8月20日止之僱傭關係存在，並請求如附
13 表所示之項目及金額。

14 (三)、兩造間勞動契約成立：

15 1、兩造於112年1月15日即達成聘僱合意，談妥薪資金額27,000
16 元，因被告希望原告提供書面合約書，原告男友即訴外人林
17 峰毅乃參照網路搜尋之範本，加入雙方磋商條件，於112年2
18 月26日提供合約書傳在Line群組，並表示此為初稿合約內
19 容，有需要增列或修改可討論。被告當日即表示薪資金額先
20 調整為28,000元，後續可再調整，然於112年2月27日晚上卻
21 向林峰毅表示不再聘用原告，未說明原因，亦無討論合約內
22 容何處需修改，若被告對林峰毅提供之「直接聘僱家庭看護
23 工合約書」之特休規定有意見，亦可修改，惟被告於112年2
24 月27日未就此表示，堅持要辦退件。依民法第153條、第482
25 條規定，兩造既就提供勞務（照護陳何阿糖）與薪資（月薪
26 28,000元）達成合意，雙方勞動契約業已成立，被告不得以
27 其他勞動條件之不一致，拒絕聘僱原告，且被告已於112年2
28 月6日向勞動部申請直接聘僱原告，並提出接續聘僱合意
29 書，勞動部亦認定被告於112年2月24日接續聘僱原告。

30 2、依兩造於112年2月21日LINE之內容所載，原告於112年2月24
31 日至26日至被告家中工作，是與前手阿紅辦理交接，並非見

01 習或試做，若僅見習，無實際工作之事實，被告怎會支付原
02 告酬勞2,000元（原本約定月薪30,000元，即日薪1,000元計
03 算），且兩造原本約定於112年3月1日早上到雇主家照顧被
04 看護者陳何阿糖，係被告要求原告提早在112年2月24日至同
05 年月26日交接；於000年0月00日下午4點左右，林峰毅至被
06 告兄長陳孟意住處，被告表示薪資金額「先調整為28,000
07 元，後續可以再調整」，林峰毅乃告知原告，原告同意先以
08 起薪28,000元任用，後再調整為30,000元，此有證人林峰毅
09 之證詞可證，並與被告說明書所載薪資內容相符，足證兩造
10 已就僱傭契約成立要件之「為雇主服勞務」、「由雇主給付
11 報酬」，互相表示意思一致，僱傭關係業已成立。再依被告
12 在LINE於2月26日建置「娃蒂薪資」、內容為「2/24(五)2pm
13 ~2/26(日)2pm2,000元」、「3月份第一次休假：3月4日(星
14 期六)早上10：00、3月5日(星期日)早上10：00」，足見被
15 告既給付原告薪資及預告休假日數，當已承認兩造僱傭契約
16 成立。

17 3、被告指稱原告希望提出之勞動條件以勞動基準法（下稱勞基
18 法）為履行雙方權利義務云云，然原告僅於契約第6條特別
19 休假部分引用勞基法，且參酌（印尼籍）勞動契約監護工，
20 亦有1年以上3年未滿，每年7日特休之約定，並非外籍看護
21 全無特休，況依民法第153條規定，非必要之點，雙方如意
22 思不一致時，法院應依其事件之性質定之，並非兩造契約因
23 此不成立。

24 4、依嘉義市政府就業服務法訪談紀錄，被告稱：「…我們原定
25 112年3月1日起開始僱用R君…」、「…程序有問題，讓她無
26 法轉換新雇主，所以雙方有約定先照一般聘僱程序走完，之
27 後她想轉換再讓她轉出…」，即被告承認雙方需照一般聘僱
28 程序走完再讓原告辦理轉出，程序才合法。又被告於「外國
29 人、原雇主及新雇主三方合意接續聘僱證明書」之原雇主部
30 分簽名、蓋印，並有勾選「其他不可歸責於受聘僱外國人之

01 事由者」，可證兩造僱傭關係於新雇主接續聘僱原告之前，
02 並未合法終止。

- 03 5、被告補件予主管單位之直接聘僱家庭看護工合約書所載：
04 「★任職三年期滿，機票費用，由僱主負擔；…」，該條約
05 定，被告並未刪除或塗改，足證兩造已合意聘僱期限為3
06 年，且無適用期之約定，證人林峰毅稱試用期薪資云云，實
07 係初期薪資之意，並非兩造有試用期之約定，況外籍看護工
08 不得為「試用期」之約定，縱約定試用期，亦屬無效，並無
09 拘束力。又被告於雇主直接聘僱外國人申請書就「申請至14
10 年評點」部分選「是」，係被告於僱用原告時，知悉原告居
11 留期限至112年年底，為配合雙方聘僱期間3年之約定，由被
12 告為上述申請，延長原告居留期限，以照顧被告母親。

- 13 (四)、林峰毅於Line群組留言，除代原告表示聘僱條件外亦有一些
14 留言係因本身從事照服員工作之意見，就其留言「娃蒂也都
15 打包好行李」、「父親昨晚也鼓勵淚流滿面的她不要氣
16 餒」、「輪椅的後置袋，我會請她拿去公司給孟麟哥」、
17 「也會讓她表達謝意」等語，僅係告知原告無法至被告處工
18 作後，原告及家人現狀及想法，並無表示兩造契約不成立或
19 成立後雙方合意終止，即原告並未同意被告片面毀約，況被
20 告亦未踐行「雇主辦理與所聘僱第二類及第三類外國人終止
21 聘僱關係之驗證程序」第3條第(二)款規定之終止聘僱驗證
22 程序。原告自112年1月15日與被告面談達成聘僱合意後，即
23 依被告指示於112年1月16日陪同被告與受看護者陳何阿糖去
24 醫院就醫申請巴氏量表、於112年2月9日辦理體檢、於112月
25 2月24日至26日辦理交接，不可能會同意被告終止僱傭契
26 約，故被告辯稱兩造已合意終止勞動契約，難認有據。

- 27 (五)、另雇主需負擔就業安定費（就業服務法第55條）、繳納健保
28 費（全民健康保險法第9條）及職保保險費（勞工職業災害
29 保險及保護法）、依外國人生活照顧計畫書提供住宿地點及
30 通報、定期健檢等，此除有相關法律規定外，勞動部亦以11
31 2年2月6日勞動發事字第1120838513號函告知被告上情，並

01 要求雇主第一次聘僱外國人從事家庭看護工作或家庭幫傭
02 者，應於申請聘僱或接續聘僱許可前完成聘前講習，則原告
03 提供之直接聘僱家庭看護工合約書將上述費用列為雇主負
04 擔，於法並無不合。

05 (六)、並聲明：1、確認兩造間自000年0月00日下午2點起至112年8
06 月20日止之僱傭關係存在。2、被告應給付原告255,792元，
07 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計
08 算之利息。3、訴訟費用由被告負擔。

09 二、被告則答辯以：

10 (一)、被告母親陳何阿糖於111年底頻摔倒，因而透過嘉義縣勞動
11 力服務職業工會轉介照服員至陳何阿糖住所進行居家照護，
12 然該名照服員恰巧於112年1月15日至25日期間出遊，陳何阿
13 糖面臨無人照顧窘境，故被告透過嘉義市政府提供之喘息服
14 務聯繫嘉義市私立沐光居家長照機構（下稱沐光長照機構）
15 派遣照服員至陳何阿糖住處進行居家照顧，在此期間突有自
16 稱沐光長照機構照服員之人即原告男友林峰毅與被告聯繫，
17 林峰毅向被告推薦其女友即原告乃有經驗之外籍照服人員，
18 且目前無雇主接續聘僱，然被告對聘僱外勞領域全然陌生，
19 就原告是否能妥適照顧陳何阿糖及原告要求之勞動條件能否
20 達成合致有待商榷，表示仍需與家人商量，林峰毅向被告表
21 示外勞聘僱可採取直接聘僱方式（亦即毋庸透過仲介公司，
22 下稱直聘），因直聘流程繁瑣且耗時，建議被告可先著手辦
23 理直聘行政流程，被告認林峰毅乃長照從業人員對於外勞聘
24 僱流程較熟悉，故依照林峰毅之意思先行開啟直聘流程之行
25 程程序（包含檢具相關資料向直聘中心及勞動部送件），惟
26 當時兩造並未談妥勞動條件，嗣被告始知林峰毅所教授之直
27 聘行政流程全然錯誤。

28 (二)、112年2月時因林峰毅錯誤指示，導致被告一家忙於辦理直聘
29 行政程序，無暇討論兩造之勞動條件及原告照顧陳何阿糖之
30 妥適性。直至112年2月23日被告經林峰毅告知原告之體檢結
31 果正常，因此被告提議讓原告至陳何阿糖家中見習2日確認

01 原告能否妥適照顧陳何阿糖，故原告於000年0月00日下午2
02 時至同年月00日下午2時係至陳何阿糖處所見習。嗣原告透
03 過林峰毅提出聘僱家庭看護工合約書，因被告一家就其中所
04 載勞動條件（包含薪資、適用勞基法條款、無聘僱終止期間
05 等）礙難苟同，遂於112年2月27日告知林峰毅無法同意原告
06 所要求之勞動條件，而林峰毅表示理解，會偕同原告尋找新
07 雇主，兩造於112年2月27日後即未再有任何接觸，然被告尚
08 需處理上開辦理錯誤之行政程序，勞動部歷經數月審議，直
09 至112年6月13日始以函文確認不予核發接續聘僱許可告終。
10 詎被告未向原告究責，原告反而謊稱兩造間僱傭契約成立，
11 並要求被告給付如附表所示之項目及金額，實屬無據。

12 (三)、兩造因勞動條件未能合致，未曾締結勞動契約：

13 1、兩造對勞動契約成立之必要之點（包含薪資條件、休假條
14 件、適用法規、聘僱期間）均未達成合意，且從未成立勞動
15 契約，原告主張其與被告自112年2月26日至同年8月20日之
16 僱傭關係存在，依民事訴訟法第277條規定應負舉證責任，
17 惟原告迄今未提出勞動契約及兩造就其主張之勞動條件達成
18 合致之證據，難信為真。另原告所提原證四書面資料，係11
19 2年8月某日，林峰毅致電被告告以原告已經找到接續聘僱之
20 雇主，為完成接續聘僱之行政程序，要求形式上曾經為原告
21 辦理接續聘僱程序之被告在原雇主欄位簽名，原證四僅係原
22 告向勞動部辦理直聘程序之行政文書，非得據以認定兩造勞
23 雇契約及勞動條件。

24 2、勞動契約屬僱傭契約之一環，僱傭契約雖不以書面為限，惟
25 雙方至少應就僱用期限、服勞務之種類地點及報酬數額之契
26 約必要之點達成合致，倘缺少前開任一必要之點，即難認雙
27 方之勞動契約成立。原告所指「初期薪資28,000元」之初期
28 為何期間？何等條件能調薪為30,000元？聘僱期間為何？每
29 日工作時數為何？休假之約定為何？均未見原告敘明，倘兩
30 造確已成立勞動契約，則上開事項應不致有缺漏或模糊空
31 間。

01 3、兩造從未就勞動條件達成共識，亦未簽署勞動契約，此觀諸
02 嘉義市政府與勞動部留存原告提供之勞動契約書均未有兩造
03 簽署可證，且勞動部並未認定兩造有勞雇契約存在，僅能就
04 112年2月24日同年月26日此段期間勉為認定兩造「涉有聘僱
05 關係」，又嘉義市政府經調查後，亦無從認定兩造於112年2
06 月26日後存在勞動條件合致進而締結勞動契約之情，原告不
07 應刻意曲解而為不實主張。

08 4、原告援引之規定無法導出勞雇雙方無法約定試用期，勞基法
09 無試用期之規定，並不代表勞雇雙方不能約定試用期。又被
10 告於LINE群組在2月26日建置「娃蒂薪資」，僅係就原告112
11 年2月24日至26日見習發給原告費用之存證，而原告亦僅是
12 將自己認定3月份休假時間傳至群組，另被告之陳述意見書
13 係向勞動部、嘉義市政府陳述兩造勞動契約為何不成立之緣
14 由，無法以此推定兩造勞動契約成立。

15 (四)、縱原告主張兩造勞動契約曾於112年2月24日同年月00日間成
16 立，亦經終止契約：

17 1、原告代理人林峰毅於112年2月28日於群組內向被告告以「我
18 們繼續努力，一定會再找到新雇主，另外，輪椅的後置袋，
19 我會請她拿去公司給孟麟哥，也會讓她表達謝意。這場比
20 賽，我們真的都盡力了！」，倘若原告執意主張兩造勞雇契
21 約曾經存在，則由前開對話內容可知，兩造因112年3月1日
22 起之勞動條件無法達成共識，由林峰毅向被告表示不再繼續
23 彼此配合關係，終止勞雇契約後原告將另謀新職，並表示會
24 將之前曾經持有之陳何阿糖物品歸還被告。由此可見，縱原
25 告欲主張兩造曾經存在勞雇契約，然其勞雇關係業經原告單
26 方終止而不復存在，故原告請求確認終止契約後之勞雇關係
27 云云，顯無理由。

28 2、倘如原告主張兩造勞動契約曾於112年2月24日同年月月26日
29 間成立，未認如前開所述原告單方終止，亦因112年2月27日
30 兩造合意終止勞動契約或因原告之勞動條件不符合被告需
31 求，故於試用期由被告單方終止勞動契約。

01 (五)、並答辯聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不利判決，請准供
02 擔保免假執行。3、訴訟費用由原告負擔。

03 三、本院之判斷：

04 (一)、兩造間之僱傭契約是否成立？

05 1、按「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
06 約即為成立。」、按僱傭契約依民法第482條之規定，係以
07 約定受僱人於一定或不定之期限內，為僱用人服勞務，僱用
08 人給與報酬為其成立要件。就此項成立要件言之，僱傭契約
09 在受僱人一方，僅止於約定為僱用人供給一定之勞務，在僱
10 用人一方，亦僅約定對於受僱人一定勞務之供給而與以報酬
11 (最高法院45年台上字第1619號裁判先例意旨參照)。依此規
12 定，雇主和求職者雙方對於工作薪資、內容達成合意，則無
13 論口頭或書面約定都可以視為勞動契約已經成立。

14 2、經查，原告主張其為印尼籍人士，於111年11月23日與前雇
15 主終止聘僱關係後，因被告母親陳何阿糖需外籍看護工照
16 護，於000年0月間經原告友人居間聯繫，兩造均有成立僱傭
17 契約之意願，故原告乃以訴外人林峰毅為洽談僱傭契約之代
18 理人與被告洽談等語，為被告所不爭執，自堪信為真實。至
19 於原告主張於112年1月15日原告與林峰毅同至被告兄長陳孟
20 意住處，於兩造、林峰毅、陳孟意、陳何阿糖及以Line視訊
21 之訴外人陳采瑩在場下，兩造達成聘僱合意，原告每月薪資
22 為27,000元，自112年3月1日開始聘僱等情，被告乃否認兩
23 造於該日就薪資達成合意，且原告迄至本院言詞辯論終結
24 前，就兩造於該日就薪資達成合意一節，亦未舉證以實其
25 說，該原告主張兩造於112年1月15日成立聘僱契約云云，尚
26 難逕信為真。

27 3、被告自陳原告於112年2月26日經由代理人林峰毅向被告提出
28 被告母親陳何阿糖之外籍看護工照護費用為薪資3萬元，然
29 被告要求原告之外籍看護工照護費用為28,000元等語，為原
30 告不爭執，堪信為真實。原告主張林峰毅轉知原告後，原告
31 同意照護被告母親陳何阿糖之薪資為28,000元，且觀之被告

01 所提出兩造不爭執之原告代理人林峰毅與被告及其包括兄弟
02 姊妹等家人共7人所組成關於聘僱被告母親陳何阿糖之外籍
03 看護工照護一事所成立之群組（下稱陳何阿糖群組）對話紀
04 錄（見本院卷一第69至78頁），被告家人陳彩玲就林峰毅提
05 出之雇主接續聘僱外國人通報單為最後定稿（見本院卷一第
06 74頁下二則）；原告於上開群組表示3月份第一次休假期間
07 後，Jennifer Chen 回覆OK（見本院卷一第75頁左側上則），
08 衡以陳彩玲及Jennifer Chen均為被告之家人，經被告而加
09 入陳何阿糖群組，被告對上開二人之回覆均未為反對之表
10 示，堪認彼等二人之發言內容，經被告之默示同意。是由此
11 可知，被告既然於112年2月26日對原告應徵「被告母親陳何
12 阿糖之外籍看護工」一職表示「照護費用為28,000元」、且
13 「就林峰毅提出之雇主接續聘僱外國人通報單為最後定
14 稿」、「3月份第一次休假期間表示同意」顯然已經為錄取
15 且僱傭契約始期自112年3月1日起算的意思表示，而原告就
16 此對被告希望薪資「28,000元」之部分也表示同意，足見兩
17 造於112年2月26日對於原告工作薪資、內容、時間等僱傭契
18 約之必要之點皆已達成合意。

19 4、被告雖抗辯：兩造就原告所指「初期薪資28,000元」之初期
20 為何期間？何等條件能調薪為30,000元？聘僱期間為何？每
21 日工作時數為何？休假之約定為何等未達成合意，因此僱傭
22 契約不成立云云，惟參諸上開說明，兩造既已對於工作薪
23 資、內容、時間達成合意，已無礙兩造僱傭契約已經成立。
24 是被告抗辯需就辯稱之細節談妥，兩造僱傭契約方成立云
25 云，不足採信。

26 5、至於原告主張兩造原本約定於112年3月1日早上到雇主家照
27 顧被看護者陳何阿糖，然被告要求原告提早在112年2月24日
28 至同年月26日交接等語，被告則對於原告在112年3月1日前
29 之112年2月24日至同年月26日至被告處提供3日勞務之事實
30 不爭執，惟否認兩造間之僱傭契約提前至112年2月24日。經
31 查：

- 01 (1)、原告固主張112年2月24日至同年月26日至被告處與當時準備
02 離職之前手辦理交接等語，衡以該2整日當時準備離職之前
03 手仍於被告處服務，且觀之林峰毅於112年2月27日於陳何阿
04 糖群組表示「228連假即將結束，附上兩日娃蒂的見習心得
05 報告…」，可知原告係為學習及交接事務，而前至被告處學
06 習及交接事務，足認原告係臨時且短期至被告處學習及交接
07 事務，要與原告正式到職並履行照護被告母親陳何阿糖之職
08 務內容有別，尚難認被告就原僱傭契約要求原告提早於112
09 年2月24日到職，原告主張其係應被告要求而於112年2月24
10 日提早到任就職云云，與實情相違，不足採信。故兩造原約
11 定112年3月1日為始期之原僱傭契約，並不因兩造另約定於1
12 12年2月24日至同年月26日進行學習及交接事務，而提早發
13 生效力。
- 14 (2)、再者，兩造就112年2月24日至同年月00日間另行計算該期間
15 工資且經原告領取一節，為兩造所不爭執，可見兩造就學習
16 及交接事務期間之薪資，另為計算給付之合意。
- 17 (3)、此外，原告並未提出兩造有何合意變更原僱傭契約之始期提
18 前至112年2月24日等事證以供審酌，故無從認定112年2月24
19 日為兩造原僱傭契約之始期。
- 20 (4)、兩造係因為原告進行學習及交接事務目的，遂於原執行照護
21 被告母親陳何阿糖職務之人仍在任之期間，由原告至被告處
22 進行學習及交接事務之內容，被告亦同時提供學習及交接事
23 務所需之相當勞務之對價，因該等事務為原告之臨時性學
24 習，且可預期於短期內完成，非屬於繼續性工作內容，實與
25 原告於原僱傭契約始期112年3月1日屆至後，而承按照護被
26 告母親陳何阿糖之事務內容，不能互為比擬。兩造間就112
27 年2月24日至同年月26日之期間之勞務內容、對價關係，既
28 有互為一致之合意內容，足認兩造間有於該期間成立臨時短
29 期僱傭契約之事實。原告否認兩造間於該期間成立臨時短期
30 勞動契約，而主張原僱傭契約之始期提前至112年2月24日，
31 要無足採。

01 6、據此，堪認兩造間應於112年2月26日就僱傭契約之必要之點
02 達成合意，原告主張兩造於000年0月00日間成立始期為112
03 年3月1日之僱傭契約之部分，應屬可採，逾此範圍之主張，
04 則無理由，尚難採信。

05 (二)、兩造契約係於何時解除？

06 1、按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，
07 勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞
08 動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知
09 雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終
10 止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號判決意旨參
11 照）。

12 2、被告主張於112年2月27日告知林峰毅無法聘僱原告一節，為
13 原告所不爭執，堪認被告已向原告為終止112年2月24日至同
14 年月00日間之臨時短期僱傭契約之表示；至於原僱傭契約部
15 分，因原僱傭契約為附有112年3月1日為始期之契約，而被
16 告已於112年2月27日告知林峰毅無法聘僱原告，可見被告為
17 上開終止意思表示之真意，有於原僱傭契約生效前之112年2
18 月27日向原告為解除原僱傭契約之表示，且觀之原告代理人
19 林峰毅於陳何阿糖群組與被告及被告家人之對話紀錄內容
20 （見本院卷一第91至104頁），林峰毅於同年月28日於上開群
21 組表示：「其實娃蒂也都打包好行李，只差一步就順利達
22 陣，父親昨晚也鼓勵淚流滿面的她不要氣餒，我們繼續努
23 力，一定會再找到新雇主，此外，輪椅的後置袋，我會請她
24 拿去公司給孟麟哥，也會讓她表達謝意。這場比賽，我們真
25 的都盡力了！」（見本院卷一第104頁）。從原告代理人林峰
26 毅之回覆，可認原告亦同意解除兩造之原僱傭契約，蓋若兩
27 造並未合意於112年2月28日解除原僱傭契約，原告仍有於被
28 告處任職意願，應無另覓新雇主，及交回被告物品之理，堪
29 認兩造於112年2月28日合意解除僱傭契約。

30 3、至於原告以被告未踐行「雇主辦理與所聘僱第二類及第三類
31 外國人終止聘僱關係之驗證程序」第3條第(二)款規定之終

01 止聘僱驗證程序，而主張兩造僱傭契約未終止云云，然上開
02 規定僅為行政管理程序，尚難逕此否認兩造已於112年2月28
03 日合意解除僱傭契約，原告該部分之主張，亦屬無由。

04 4、兩造間之僱傭契約始期為112年3月1日，且該契約經兩造於1
05 12年2月28日合意解除，業經本院認定如前，則原告起訴請
06 求確認兩造間自000年0月00日下午2點起至112年8月20日止
07 之僱傭關係存在及請求訴之聲明所示之金額，均屬無據，不
08 應准許。

09 四、從而，原告請求確認兩造間自000年0月00日下午2點起至112
10 年8月20日止之僱傭關係存在及請求被告應給付原告255,792
11 元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
12 5計算之利息，非屬正當，應予駁回。

13 五、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
14 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
15 逐一論列，附此敘明。

16 六、據上論結，本件之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
17 如主文。

18 中 華 民 國 113 年 9 月 19 日

19 勞 動 法 庭 法 官 陳 婉 玉

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。

22 如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 113 年 9 月 19 日

24 書 記 官 方 澄 晴

25 附表：

26

| 編號 | 項目 | 金額（新臺幣） | 說明及計算式 |
|----|----|----------|--|
| 1 | 工資 | 163,333元 | 被告受領勞務遲延，原告無補服勞務之義務，被告仍應給付原告自000年0月00日下午2點起至同年8月20日止計175日之薪資共計16 |

| | | | |
|-----|-----|----------|--|
| | | | 3,333元(計算式:28,000元÷30日×175日=163,333元)。 |
| 2 | 健保費 | 10,792元 | 兩造約定初期薪資28,000元,其健保級距之月投保薪資為28,800元,每月雇主負擔1,403元及員工負擔447元,共計1,850元,故被告應給付原告10,792元(計算式:1,850元÷30日×175日=10,792元,小數點以下四捨五入)。 |
| 3 | 伙食費 | 52,500元 | 依兩造約定,如在醫院照護時,雇主需補貼之伙食費為每日300元,故被告應給付原告52,500元(計算式:300元×175日=52,500元)。 |
| 4 | 住宿費 | 29,167元 | 依兩造約定,被告應提供住宿,參酌嘉義住宿行情,每月以5,000元計算,則被告應給付原告29,167元(計算式:5,000元÷30日×175日=29,167元,小數點以下四捨五入)。 |
| 合 計 | | 255,792元 | |