

臺灣彰化地方法院民事判決

111年度勞訴字第40號

原告 許東海

被告 合歡保全股份有限公司

法定代理人 何登源

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：伊自民國109年6月6日起受僱於被告，擔任保全人員，派遣至訴外人三卯鍛壓工業股份有限公司（下稱三卯公司）服務，每月薪資新臺幣（下同）26,700元。因疫情影響，三卯公司要求入廠需測量體溫，伊於111年8月間要求客戶量體溫，因而滋生誤會，被告即應三卯公司之要求，將伊調單位。然伊盡忠職守，被告不應任意將伊調動，伊認為受委屈，故未至新單位任職，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，並依同法第17條規定，請求被告給付資遣費29,296元等語，並聲明：(一)被告應給付原告29,296元。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造業已於111年8月31日調解成立，被告係自願離職，不得請求資遣費等語置辯，並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自109年6月6日起受僱於被告，擔任保全，派遣至三卯公司服務，被告於111年8月間應三卯公司之要求，將原告調離該公司等語，業據其提出銀行交易明細為憑（見本院卷第23至30頁），且為被告所不爭執，堪認為真實。至原

01 告主張被告任意將其調動，其得依法終止兩造間勞動契約，
02 並請求資遣費等語，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。
03 是本件兩造爭執之處為：(一)原告於本件起訴前，是否已自願
04 離職？(二)若否，原告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止
05 兩造間勞動契約，是否合法？

06 四、得心證之理由：

07 (一)稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭
08 執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事
09 人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736、737條定有
10 明文。按和解之本質，究為創設，抑或認定，固應依其和解
11 契約內容而定，惟除當事人確係約定以他種之法律關係或以
12 單純無因性之債務約束等，替代原有之法律關係時，係屬創
13 設性者外，如當事人係以原來明確之法律關係為基礎而成立
14 和解時，則屬認定性之和解，當事人仍得依原有法律關係為
15 請求，惟法院不得為與和解結果相反之認定（最高法院110
16 年度台上字第2787號判決意旨可供參考）。

17 (二)查兩造於111年8月31日在彰化縣勞資關係協進會調解成立，
18 被告同意給付原告75,000元（含特休未休工資、勞工退休金
19 及111年8月份工資），並確認原告為自動離職，兩造於111
20 年8月10日終止勞雇關係等事實，有勞資爭議調解紀錄1紙在
21 卷足稽（見本院卷第57至58頁），堪認兩造業已於110年8月
22 31日就其等間勞動關係爭議達成認定性和解，確認兩造間勞
23 動關係已於111年8月10日因原告自動離職而終止。依前揭說
24 明，本院即不得與兩造間上開和解結果為相反之認定。兩造
25 間僱傭關係既已於111年8月10日終止，原告其後即無從主張
26 終止勞動關係，是原告於111年12月12日本院言詞辯論期日
27 中，主張依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動
28 契約，並依同法第17條規定，請求被告給付資遣費29,296元
29 云云，係屬無據。

30 五、綜上所述，兩造間勞動關係已於111年8月10日因原告自動離
31 職而終止，原告復提起本訴訟，請求依勞基法第14條第1項

01 第6款規定，終止兩造間勞動契約，並依同法第17條規定，
02 請求被告給付資遣費29,296元，為無理由，應予駁回。

03 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
04 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
05 明。

06 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 111 年 12 月 26 日

08 勞動法庭 法 官 鍾孟容

09 以上正本係照原本作成。

10 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
11 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 111 年 12 月 26 日

13 書記官 張茂盛