

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第22號

原告 鍾廷聰  
被告 久翔精密企業有限公司

法定代理人 塗惟盛

訴訟代理人 江鎬佑律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年7月22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

壹、程序方面

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判決先例要旨參照）。本件原告起訴主張被告違法將其解僱，該解僱行為自始無效，兩造間之僱傭關係仍屬存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位有不安之狀態存在，此等不安之狀態可經由本件確認判決予以除去，而有即受確認判決之法律上利益，則原告提起本件確認訴訟，自屬適法。

貳、實體方面

一、原告主張：原告自民國111年10月3日起受僱於被告，擔任銷售專案經理一職，負責國內市場開發，約定每月工資新臺幣

(下同) 75,000元。詎被告無法定解僱事由，兩造亦未達成資遣合意，被告卻逕於113年9月8日解僱原告，並以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）為資遣通報，然原告早於同年8月19日即向勞工局申請勞資爭議調解，兩造並於同年9月30日於勞工局調解不成立，被告違反勞資爭議處理法第8條勞資爭議在調解期間不得因該勞資爭議事件而終止勞動契約之規定，是被告所為解僱於法不合，不生契約終止之效力。又原告遭被告違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，客觀上亦繼續提供勞務，應認原告已向被告表明願繼續提供勞務，惟被告拒絕受領原告之給付，應負受領遲延之責，原告自無補服勞務之義務，仍得請求報酬，被告應繼續按月給付原告薪資75,000元，並按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）4,590元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），爰提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自113年9月8日起至原告復職前一日止，按月於次月10日給付原告75,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(三)被告應自113年9月8日起至原告復職前一日止，按月提撥勞退金4,590元至原告之勞退專戶。

二、被告則以：被告為強化員工差勤管理，要求全體員工如要外出公差，須先進公司完成打卡，始得從公司出發前往出差地點，並無任何不當或刁難。且經被告檢視原告提出之出差旅費單據，其行程方向客觀上確有與正常方向相反之情形，故於113年8月16日會議上向原告強調須遵守前述打卡規定，未料原告於會議中數次表示「我接受你們的資遣」等語，嗣被告於同年9月19日會議中再度與原告確認有關配合公司上開政策一事，原告仍表示無法遵守「先進公司打卡再出差」之規定，並重申「我不介意我被用資遣的」等語，是原告已於同年9月16日向被告為終止勞動契約之意思表示，經被告同意而終止，如認原告當日無為終止勞動契約之意思表示，兩造於

同年月19日亦已合意以資遣方式終止勞動契約，再原告明確拒絕配合公司打卡制度，顯刻意不服從公司主管指派工作，其行為已嚴重危害公司內部秩序與員工向心力，經兩造溝通未果，則被告依勞基法第11條第5款規定，於同年8月19日預告於同年9月8日終止勞動契約，亦屬適法有據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

### 三、兩造不爭執事項：

- (一)原告自111年10月3日起受僱於被告擔任銷售專案經理，工作內容為國內市場開發，約定工時為每週一至週五，原告離職時，每月工資為75,000元，於次月給付上月工資，每月應提撥之勞退金為4,590元。
- (二)被告於113年8月19日17時36分許向勞工局通報原告資遣事由為勞基法第11條第5款、離職日期為113年9月8日。
- (三)原告於113年8月19日上午向勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年月30日調解不成立。
- (四)原告於114年1月9日寄發台南東門郵局第10號存證信函向被告表示願繼續提供勞務，被告委任周雅玲律師以114年1月17日114雄律字第1255001號函復原告兩造間勞動契約已於113年9月8日依勞基法第11條第5款規定終止，拒絕原告提供勞務。
- (五)如認原告主張兩造間僱傭關係應繼續存在為有理由，被告應按月給付之薪資為75,000元，應按月提撥之勞退金為4,590元。

### 四、兩造爭執之事項：

- (一)兩造間勞動契約是否已終止？如是，終止之事由為何？
- (二)原告主張被告終止勞動契約違反勞資爭議處理法第8條之規定，有無理由？
- (三)原告請求確認兩造間僱傭關係自113年9月8日起繼續存在，被告並應按月給付工資及提撥勞退金，有無理由？

### 五、本院得心證之理由：

- (一)兩造間勞動契約已於113年8月19日合意以資遣方式於同年9

01 月8日終止：

- 02 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
03 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇任一方初雖  
04 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後  
05 倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動  
06 契約之意思表示趨於一致，或經雙方溝通、協調結果，達成  
07 共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難  
08 謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511  
09 號、95年度台上字第889號判決意旨參照）。次按勞雇雙方  
10 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，  
11 致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除  
12 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度  
13 台上字第1008號判決意旨參照）。再所謂合意終止契約，係  
14 指契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契  
15 約，嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成  
16 合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有  
17 特別約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。
- 18 2.經查，被告因認原告之差旅費申請與公司現行規定不符，於  
19 113年8月16日在被告公司召開會議（與會人員包括原告、被  
20 告公司總經理、人資、業務副總、管理部副理、國內業  
21 務），要求原告應先進公司打卡後再進行安排當天事務，差  
22 旅費之計算亦係以公司而非住家為起點計算，然原告於會議  
23 中表示不接受變更其目前差旅費申請方式，被告遂告知原告  
24 其有義務配合公司政策，如無法配合，可選擇資遣或自請離  
25 職，原告即向被告表示「我接受你們的資遣，只能說我接受  
26 你們的資遣，這沒問題，我不會跟你們說，我接受你們的  
27 資遣」等語，有被告提出之當日會議影音光碟暨對話譯文在  
28 卷可佐（本院卷一第83至88、97至139頁）。會議中原告雖  
29 表示願意接受資遣，惟被告就原告上開表示並未接續討論資  
30 遣事宜，而是重申原告有配合公司管理政策之義務否則構成  
31 資遣要件等語（本院卷一第88頁），尚難認原告所述「我接

01 受資遣」等語係單方向被告為終止勞動契約之意思表示而生  
02 終止之效力。

03 3.兩造復於113年8月19日於被告公司召開會議（與會人員包括  
04 原告、被告公司總經理、人資、管理部副理），被告於會議  
05 中提及如原告仍不願配合公司政策，大家好聚好散，可考慮  
06 「合意離職」，即由被告給付一筆獎金給原告，原告則自請  
07 離職，原告當下表明不會自己主動離職，但表示：「我不介  
08 意我被用資遣……如果你們真的願意給我獎金，你們願意給  
09 我非自願離職，我也覺得沒問題，我這邊也可以接受，對我  
10 而言這些都OK，這個沒有名聲不名聲的問題」等語，被告旋  
11 向原告確認「所以我們就往這邊走，用談獎金的方式」處  
12 理，原告亦向被告提議「或者是非自願離職」，後兩造接續  
13 就金額部分協商時，被告復向原告表示其甫獲悉如為非自願  
14 離職，原告尚可領到一筆錢，原告即向被告稱：「沒關係，  
15 大家講開就好」、「所以你們現在要走非自願離職，OK沒問  
16 題啊」，被告並向原告確認「今天的部分就往那個資遣的角  
17 度去走」等語，有原告所提出之對話錄音譯文在卷可稽（本  
18 院卷一第165至173頁；本院卷二第115至125頁）。是由兩造  
19 上開對話脈落以觀，原告已表明不會主動離職，但不介意被  
20 資遣，就被告向原告表示走資遣程序之要約為「OK沒問題  
21 啊」之承諾，足見兩造就「以資遣方式終止勞動契約」已有  
22 意思表示之合致。

23 4.原告雖主張兩造就解僱事由尚未獲致共識，不能認已有資遣  
24 之合意，並提出113年8月19日會議中對話錄音譯文為佐（本  
25 院卷一第173頁）。觀諸對話內容，原告雖向被告表明不接  
26 受以勞基法第11條第5款作為資遣事由，惟按勞基法第11條  
27 第5款所謂不能勝任工作，不僅指勞工在客觀上之學識、品  
28 行、能力、身心狀況，不能勝任工作者而言，即勞工主觀上  
29 能為而不為，可以做而無意願做，違反勞工應忠誠履行勞務  
30 給付之義務者亦屬之。此由勞基法之立法本旨在於保障勞工  
31 權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展觀之，為當然之

01 解釋（最高法院95年度台上字第916號判決意旨參照）。揆  
02 其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞  
03 動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主得解僱勞工。其  
04 原因固包括勞工客觀行為及主觀意志，舉凡勞工客觀上之能  
05 力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵  
06 攝在內。依被告所提兩造113年8月16日會議錄音譯文，被告  
07 向原告表明「從你家到高鐵這段是不能核銷的」、「從公司  
08 這邊開認認定所有的出勤費用」、「至少在認定上就沒有爭  
09 議，因為本來八點半進來公司就比較合理，打卡之後開始安  
10 排一天的事務」等語（本院卷一第83頁），原告則向被告表  
11 示「我還是照之前的遊戲規則在跑」、「我不接受」、「我  
12 還是希望維持原來的」、「如果假設不維持，你說該來公司  
13 的時候，我沒有出差，我就來公司啦！」等語（本院卷一第  
14 85至86頁），明確拒絕配合變更既有之出差方式，亦無法說  
15 明不能配合變更之具體理由，造成公司管理上之困難，衡情  
16 被告應係多次促原告改善未果後，始會同人資、管理部副理  
17 等主管召集會議與原告協商變更其原差旅費申請方式為「先  
18 進公司打卡再出差」，惟原告明示拒絕後，進而向被告稱  
19 「我接受你們的資遣」等語（本院卷一第88頁），顯見其寧  
20 可接受資遣亦不願變更現狀以配合公司會計稽核作業，主觀  
21 上有「能為而不為」，「可以做而無意願做」，違反勞工應  
22 忠誠履行勞務給付義務之情形，已該當勞基法第11條第5款  
23 勞工對於所擔任之工作確不能勝任之規定，被告以之作為資  
24 遣事由並向勞工局通報，應無不合。又兩造既合意以資遣方  
25 式終止勞動契約，被告依勞基法第16條、勞工退休金條例第  
26 12條第1項，有給付預告工資、資遣費之義務，且依勞基法  
27 第19條規定，於原告要求開立服務證明書時被告不得拒絕，  
28 縱資遣事由非被告所屬意之條款，惟兩造就「以資遣方式終  
29 止勞動契約」已達成意思表示之一致，尚不因形式上所適用  
30 之法條規定而異其契約終止之法律效果，原告主觀認定「不  
31 能勝任工作」僅指勞工客觀上之能力無法勝任工作，應屬對

01 法條之誤解。

- 02 5.原告再主張被告未明確告知終止勞動契約之時點，認兩造確  
03 未達成資遣合意等語。惟原告於113年8月19日會議中表示對  
04 於非自願離職OK沒問題後，被告即表示今日朝資遣方向走，  
05 用資遣方式可讓原告領到一筆錢，原告隨即向被告稱資遣費  
06 只有7萬而已，另提醒被告依其年資還要有預告期20天等語  
07 （本院卷一第171頁；本院卷二第180頁），嗣於翌日即113  
08 年8月20日會議（與會人員包括原告、被告公司總經理、人  
09 資、管理部副理）中，原告尚且詢問被告「所以我到現在已  
10 資遣預告期還有20天，對不對，還是我到今天就截止  
11 了。」，被告答稱：「沒有，就20天」，原告復詢問「我還要  
12 上班20天就對了。」，被告答以：「沒有 公司會讓你帶  
13 薪在家休息」，經原告再次確認其毋庸再至被告公司上班  
14 後，甚且要求被告「白紙黑字寫下來」（本院卷一第179  
15 頁），堪認原告於113年8月19日已與被告達成資遣合意且有  
16 20天預告期，翌日並向被告確認預告期間須否上班，原告主  
17 張兩造未言明終止勞動契約之時點而推論未達成資遣合意，  
18 尚無足採。被告抗辯原告係已同意資遣復於事後反悔，應堪  
19 採信。原告另主張係因其與被告法定代理人甲○○間之私人  
20 恩怨，致遭被告職場霸凌並惡意逼退，固提出臺灣橋頭地方  
21 檢察署114年度偵字第1107號妨害自由等案件不起訴處分  
22 書、臺灣高雄地方檢察署113年度偵字第33823號妨害自由案  
23 件不起訴處分書為佐（本院卷一第49至61頁），惟依前揭11  
24 3年8月16日、同年月19日會議錄音譯文，兩造係因協商變更  
25 原告既有差旅費申請方式進而衍生原告之去留問題，原告亦  
26 自行表明願意接受被告的資遣，難認此與甲○○及原告間之  
27 個人恩怨有相當因果關係，原告此部分主張，亦無可採。
- 28 6.原告復主張其於113年8月19日會議中係處於意思表示不自由  
29 狀態，縱曾表示「我不介意被資遣」等語，但旋傳送訊息告  
30 知被告其不接受以工作不能勝任作為資遣原因，且未於被告  
31 在113年8月20日會議中提出之協議書上簽名，認其確無與被

告合意終止勞動契約之意，主張被告係片面摘錄錄音譯文而曲解原告真意等語。查，原告於會議中得自由陳述意見，有影音檔案可證，其意思表示不自由之說詞，實屬無稽。原告雖以被告自113年8月16日至20日期間連續疲勞轟炸、糾纏，致原告求助無門等語（本院卷二第27、99頁），惟衡以當今企業文化，公司為討論議案或重要決策，採取短時間內密集多次會議方式進行，可收時效並提升行政效能，是此開會型態乃企業所慣用，難謂有何違法或不當，自無從僅以公司密集召開會議，即認有何霸凌或脅迫員工之嫌。而本件被告先於113年8月16日召開會議與原告協商變更出差方式，原告在該會議中表明拒絕配合後自行提及「所以接著是討論辭職？」，被告遂提出「無法配合就是兩個情況，要嘛公司資遣你，要嘛你自動提離職，看要怎麼取得一個平衡點。」，原告進而表明「我接受你們的資遣」，兩造遂於同年月19日復召開會議討論原告去留事宜，該次會議定調走資遣程序後，被告乃著手進行相關資遣手續而於翌日再度開會。在前揭三次會議中，被告均未限制原告之發言或其人身自由，此可由原告於113年8月19日會議中表示欲上廁所，被告亦未加以阻攔可明（本院卷一第171頁），且被告召開第一次會議之目的係為與原告協商變更出差方式，並非單純為折磨原告、逼迫原告，原告亦未提出其於各該會議過程中遭受刁難、脅迫等證據，難認被告有濫用其雇主經濟上之優勢地位致兩造立於不對等之地位可言。至原告雖有於113年8月19日16時34分傳送訊息告知被告：「我不接受工作不能勝任的理由。」（本院卷一第205頁），然兩造於該日會議中既已達成以合意資遣方式終止勞動契約，而原告爭執之處亦非兩造有合意終止勞動契約一情，僅係不同意資遣事由，惟合意終止勞動契約並不受勞基法第11條或第12條之限制，被告於會議結束後向勞工局所為資遣通報僅為符合就業服務法相關規定，無從以之推認兩造未達成資遣合意。再者，合意終止勞動契約並不以要式性為必要，縱原告未簽署被告所提出之協

01 議書（本院卷一第45至47頁），亦不影響兩造合意終止契約  
02 一情。至原告於本院言詞辯論主張其固曾表示願意接受資  
03 遣，但並無終止勞動契約之意等語（本院卷一第274頁），  
04 惟其內在心理活動屬個人之主觀意思，第三人僅能藉由客觀  
05 外在表現綜合判斷行為人行為之真意，且綜觀上開113年8月  
06 19日會議對話錄音譯文，可合理推論原告所言係為同意以資  
07 遣方式終止勞動契約，其上開主張，均無足採。

08 7.原告另主張被告第一次提出之會議影音光碟僅有影像而無聲  
09 音，顯經被告變造；第二次提出之會議影音光碟其中錄音檔  
10 2、5顯示修改日期分別為113年8月16日、同年月19日，另編  
11 號7、8影像檔修改日期均為114年7月2日且無法讀取，認該  
12 等會議影音檔案均經被告偽造或變造（本院卷二第59至61  
13 頁），然原告尚且以被告提出之會議影音光碟中節錄對其有  
14 利之對話內容轉譯為文字，且與被告提出之對話錄音譯文內  
15 容大致相符，未見有明顯歧異，難認原告此部分主張為可  
16 採。至原告主張被告於訴訟中屢屢變更解僱事由而違反誠信  
17 原則一節，然兩造於113年8月19日會議中已合意以資遣方式  
18 終止勞動契約，被告亦向原告表明係以原告未能配合公司規  
19 定而認符合勞基法第11條第5款之資遣事由（本院卷一第205  
20 頁），並無變更法定解僱事由情形，原告此部分之主張，亦  
21 無理由。

22 (二)兩造係合意終止勞動契約，未違反勞資爭議處理法第8條規  
23 定：

24 1.按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭  
25 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之  
26 行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。所謂不得終止  
27 勞動契約，係指勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該  
28 「勞資爭議事件」而有終止契約之行為。旨在保障勞工合法  
29 之爭議權並使勞資爭議在此期間內得以暫為冷卻，避免爭議  
30 事件擴大，因而資方受此限制。又上開規定旨在保障勞工合  
31 法之爭議權，並使勞資爭議暫時冷卻，使勞資雙方等待勞資

01 爭議調解委員會或仲裁委員會之調解或仲裁結果，避免爭議  
02 事件擴大，故雇主關於勞資雙方在爭議調解期間內所涉爭議  
03 事件之終止權，在該段期間內被限制暫時不得行使。所稱  
04 「調解期間」，依改制前行政院勞工委員會101年4月16日勞  
05 資3字第1010125649號函釋意旨，係指「直轄市或縣（市）  
06 主管機關依職權交付調解，並通知勞資爭議當事人之日，或  
07 接到勞資爭議當事人一方或雙方之完備調解申請書之日起  
08 算，至調解紀錄送達之日終止。」

09 2.查，原告因認被告於113年8月16日會議中告知變更出差方式  
10 及差旅費之預支申請，認影響其日後差旅費相關權益為由，  
11 於113年8月19日向勞工局申請勞資爭議調解，兩造於同年月  
12 30日進行調解結果，為調解不成立，有勞工局勞資爭議調解  
13 申請書暨調解紀錄在卷可參（本院卷一第301至304頁）。前  
14 開勞資爭議調解之事由為原告不同意被告變更出差方式與差  
15 旅費申請流程，擬透過勞資爭議調解爭取其權益，然兩造嗣  
16 係以合意資遣方式終止勞動契約，非被告片面解僱原告，自  
17 不符勞資爭議處理法第8條規定之要件。

18 (三)原告請求被告繼續按月給付工資及提撥勞退金，為無理由：  
19 兩造於113年8月19日合意以資遣方式於同年9月8日終止勞動  
20 契約，業經本院認定如前，則原告請求確認兩造間僱傭關係  
21 存在，並請求被告自113年9月8日起至其復職前一日止按月  
22 給付薪資及遲延利息，並提撥勞退金，即無理由。

23 六、綜上所述，兩造間之僱傭關係已於113年8月19日合意以資遣  
24 方式於113年9月8日終止，則原告依兩造間之勞動契約、民  
25 法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被  
26 告自113年9月8日起至其復職前一日止，按月於次月10日給  
27 付原告75,000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，  
28 按年息5%計算利息，暨自113年9月8日起至原告復職前一日  
29 止，按月提撥勞退金4,590元至其勞退專戶，均無理由，應  
30 予駁回。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，

01 經本院審酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論駁，併  
02 此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

04 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

05 勞動法庭 法 官 楊捷羽

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 8 月 15 日

10 書記官 許雅如