

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第67號

原告 張漢茂  
訴訟代理人 宋錦武律師  
被告 長亨精密股份有限公司

法定代理人 雷顯宇  
訴訟代理人 李羽加律師  
黃毓棋律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國114年12月11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

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人，承受其訴訟以前當然停止；惟有訴訟代理人者不適用之；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第173條、第175條第1項分別定有明文。查本件被告公司之法定代理人原為紀一珍，嗣於本院審理期間變更為雷顯宇，有經濟部商工登記公示資料查詢服務為據（勞訴卷第143至144頁），並經具狀聲明承受訴訟（勞訴卷第127至131頁），合於前揭規定，應予准許。

二、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247條第1項定有明文。所謂「即受確認判決之法律上利益」，係指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。

01 查原告主張兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否  
02 認，則兩造間僱傭關係是否存在，即陷於不明確之狀態，  
03 致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以  
04 本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確  
05 認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益，合  
06 先敘明。

## 07 貳、實體方面

08 一、原告主張：原告自民國114年5月5日起受僱於被告公司，擔  
09 任董事長特助，每月薪資為新臺幣（下同）75,000元。惟被  
10 告公司於114年5月8日在未提供書面通知或任何考核紀錄之  
11 下，即以原告之英語能力無法與國外客戶對接為由，逕認原  
12 告不適任，口頭資遣原告，顯與雇主解僱最後手段性原則不  
13 合，是被告公司逕以原告不適任為由而終止與原告之勞動契  
14 約關係，應無理由且不合法，兩造間之勞動契約關係仍存  
15 在，爰依兩造間之勞動契約提起本件訴訟等語，並聲明：確  
16 認原告與被告公司間之勞動契約關係存在。

## 17 二、被告答辯：

18 (一)被告公司係從事航太精密加工之製造業者，主要客戶均為國  
19 際航太、軍工大廠，業務性質需與國外客戶對接、聯繫，且  
20 行業所涉多有觸及軍工機密事項，故對員工之英文能力及誠  
21 信均甚為要求。被告公司前於114年3月間因有招募精通英文  
22 之工廠主管人力需求，遂在104人力網站刊登「生產工廠主  
23 管」之職缺，並於語言條件清楚揭明「英文聽說讀寫須達於  
24 精通」之標準，而原告於同年4月1日主動投遞履歷應徵上開  
25 職缺，並於履歷上表示其英文聽說讀寫能力均為精通等級，  
26 原告於同年4月11日至被告公司由董事長親自面試，於面試  
27 過程中，原告復明確以言詞表示其英文能力精通流利，足以  
28 勝任與外國客戶溝通協調之工作，且其工作經驗與條件亦符  
29 合職務需求，基此，被告公司誤信原告所述為真而決定予以  
30 錄用。詎原告於同年5月5日報到後，經被告公司對其進行教  
31 育訓練，始發覺原告英文能力與其履歷及應徵時所稱明顯不

01 符，並不具備以英文與外國客戶對接溝通之能力，嚴重影響  
02 被告公司之業務推展與營運。原告自知其完全不具備以英文  
03 與國外廠商接洽之能力，遂決定自請離職，並於同年5月8日  
04 以工作不適應為由，主動提出離職而終止兩造間之勞動契  
05 約，故兩造間之勞動契約業經原告自請離職而合法終止，原  
06 告訴請確認僱傭關係存在顯屬無據。

07 (二)又依兩造勞動契約第1條第2項約定，原告試用期係自114年5  
08 月5日至114年8月4日，共計3個月期間，從原告於114年5月5  
09 日入職至114年5月8日離職，仍在試用期間內，揆諸實務意  
10 旨，勞資雙方自無須具備勞動基準法(下稱勞基法)規定之終  
11 止事由，亦無需符合解僱最後手段性原則，即可終止勞動契  
12 約，是縱認(假設語)本件原告非自請離職，原告既於應徵  
13 時就英語能力、工作經歷、民事案件紀錄即債信狀況等重要  
14 取才事項為不實陳述，顯見原告已有不適任情形，則被告公  
15 司依兩造間之勞動契約第1條第3項試用期間約定終止勞動契  
16 約，應屬有據。又原告應徵時所為虛偽陳述，已使被告公司  
17 誤信而有受損之虞，且情節重大，則本件縱屬被告公司終止  
18 勞動契約，亦合於兩造間勞動契約第20條第1、4、5項及勞  
19 基法第12條第1項第1、4款規定，故原告請求確認兩造間僱  
20 傭關係存在自無理由等語，並聲明：原告之訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項(勞訴卷第140頁)：原告於114年5月5日與  
22 被告公司簽立勞動契約，並自同日起任職於被告公司，試用  
23 期間自114年5月5日至114年8月4日，兩造約定每月薪資75,0  
24 00元，於次月10日發放薪資，嗣原告於114年5月8日簽立員  
25 工離職申請單即離開被告公司，被告公司已於114年6月10日  
26 給付薪資。

#### 27 四、本院之判斷

28 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
29 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又按勞雇任一方初  
30 雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣  
31 後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞

01 動契約之意思表示趨於一致，或經雙方溝通、協調結果，達  
02 成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即  
03 難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511  
04 號、95年度台上字第889號判決意旨參照）。末按勞雇雙方  
05 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，  
06 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  
07 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度  
08 台上字第1008號判決參照）。再所謂合意終止契約，係指契  
09 約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣  
10 後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意  
11 時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別  
12 約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

13 (二)經查，原告確有於114年5月8日親自填寫員工離職申請單，  
14 離職原因為「工作不適應」，原告簽署後即離開被告公司等  
15 情，為兩造所不爭執，該離職申請單並經被告公司人資、董  
16 事長批准並於其上簽名（勞訴卷第109頁），可認兩造已就  
17 終止勞動契約一事達成合意，則被告公司抗辯兩造已於114  
18 年5月8日合意終止勞動契約等情，即非無據。至原告主張離  
19 職申請單係被告公司人資向原告表示其英文能力未達要求不  
20 適合該職務，提供離職申請單予原告填寫，並叫原告填寫離  
21 職原因為工作不適應，且從董事長批的文字，可知原告並非  
22 自願離職等語。惟原告為有相當智識能力及工作經驗之成年  
23 人，當知填寫離職申請單表彰之意旨，則縱如原告所述係被  
24 告公司先向原告表示其能力不足並要求原告填寫離職申請單  
25 為真，亦因原告未為反對之意思表示並同意填寫、簽名後交  
26 予被告公司即行離去（勞訴卷第125頁），而可認雙方就終  
27 止勞動契約之意思表示已趨於一致，原告復未舉證證明被告  
28 公司有何濫用其經濟上優勢地位致原告立於不對等地位而處  
29 於非完全自由決定之情形，即難謂兩造非合意終止契約。至  
30 被告公司董事長事後於離職申請單上所記載應予免職之內  
31 容，原告亦自陳並未看過等語（勞訴卷第125頁），自不影響

01 兩造已合意終止勞動契約之效力，是應認兩造已合意終止勞  
02 動契約，則另就被告公司抗辯得依勞動契約約定及勞基法規  
03 定終止兩造間之勞動契約部分，本院即無庸再予論述，併此  
04 敘明。

05 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約請求確認兩造間僱傭關  
06 係存在，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判  
08 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

09 七、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

11 勞 動 法 庭 法 官 翁 熒 雪

12 以上正本係照原本作成。

13 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  
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 12 月 26 日

16 書 記 官 林 孟 嫻