

臺灣橋頭地方法院民事判決

115年度勞簡字第13號

原告 徐包原

訴訟代理人 陳錦昇律師(法扶律師)

被告 久陽精密股份有限公司

法定代理人 黃俊義

訴訟代理人

兼

送達代收人 黃佩玉

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院民國115年3月24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、程序事項

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文。經查，原告起訴時聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在，並自民國114年3月5日起至兩造勞動契約終止日止，原告之期待工資共計新臺幣（下同）346,892元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(二)請依職權宣告假執行。嗣變更為：(一)確認兩造間於114年3月6日至115年3月4日之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告343,080元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。查原告所為訴之變更，核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項

一、原告主張：原告自113年2月1日起受僱於被告，約定每月薪

資28,590元，曾於113年11月19日遭被告無故解雇，經勞資調解後於113年12月25日繼續工作，被告卻未經同意將原告調至其他部門，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1規定及勞動契約，且因原告未熟悉工作而遭主管謾罵、刁難，被告復於114年3月5日以不適任為由而資遣原告。然原告無勞基法第12條情形，被告之解雇違反勞基法第11條規定。且原告係遭被告脅迫而同意資遣，原告爰依民法第92條第1項前段規定撤銷合意終止勞動契約及同意資遣之意思表示，是兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應繼續給付原告薪資。爰依兩造間勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告應給付自114年3月6日至115年3月4日之工資合計343,080元等語。並聲明：(一)確認兩造間於114年3月6日至115年3月4日之僱傭關係存在。(二)被告應給付原告343,080元，及自起訴狀繕本達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告自113年2月1日受僱於被告，因工作不適任，113年11月19日被告簽署「外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）」、「說明函」後，被告開始進行「外國人轉出」作業，113年11月20日起原告即未提供勞務，嗣原告於113年12月25日簽署「自白書」同意撤回外國人轉出申請案。114年3月5日兩造達成「合意資遣」之合意，被告有提供越語翻譯文件及翻譯人員，全程以越語向原告說明，依法完成資遣程序，原告亦已自行簽署「外國人同意轉換雇主或工作證明書（中越雙語版）」及「說明函」等文件，是兩造於114年3月5日已合法終止僱傭關係。被告已於114年3月7日給付原告資遣費53,855元，並依相關規定向勞動部申請廢聘，嗣經勞動部於114年3月13日以勞動發事字第1140994021號函，自114年3月5日起，廢止對原告之聘僱許可。嗣因原告尚爭執113年11月19日至同年12月25日之工資未給付，被告亦已於114年5月23日給付完畢。因原告自114年3月6日起即未再進入被告工作場所提供任何勞務，兩造間之僱傭關係不存在，原告請求工資為無理由等語為辯。並

01 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准
02 宣告免為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (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
05 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又按勞雇任一方初
06 雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣
07 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
08 動契約之意思表示趨於一致，或經雙方溝通、協調結果，達
09 成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即
10 難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511
11 號、95年度台上字第889號判決意旨參照）。末按勞雇雙方
12 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，
13 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
14 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度
15 台上字第1008號判決參照）。再所謂合意終止契約，係指契
16 約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣
17 後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意
18 時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別
19 約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

20 (二)查兩造於114年3月5日就資遣及廢聘事宜達成「資遣日期3/
21 5、廢聘日3/5、健保3/5今日退保」及「徐包原同意薪資53,
22 855元」之合意一節，有東贏管理顧問股份有限公司服務紀
23 錄表中文版、越文版在卷可稽（下稱系爭紀錄表，見本院卷
24 第85至87頁），而系爭紀錄表有以越南文說明，且經通譯到
25 場協助兩造溝通，難認原告對於系爭紀錄表內所表達之意思
26 有何難以理解之情事，且原告已於系爭紀錄表簽名並捺按指
27 印以示同意，堪認被告辯稱兩造係合意終止勞動契約等語，
28 尚非無據，則兩造既係合意終止勞動契約，原告仍主張被告
29 終止勞動契約違反勞基法第12條及第11條規定等語，即屬無
30 由。

31 (三)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，

民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。又按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項前段定有明文。其次，民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。原告另主張係遭脅迫始同意資遣，然為被告所否認，依上開規定及說明，原告自應就該有利於己之事實負舉證責任。經查，原告係越南國人，而原告簽名之系爭紀錄表，有以越南文說明，且有通譯到場協助原告與被告溝通，是原告對於簽署文件之內容，難謂有不明瞭之處，已如前述。而原告僅空言表示係遭被告脅迫始同意資遣，對於遭被告脅迫之詳細內容、過程及情境均隻字未提，亦未聲請本院調查任何證據，本院實難認定原告所述為真，是原告主張係遭脅迫始同意資遣，依法撤銷合意終止勞動契約、同意資遣之意思表示云云，自屬無據。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約請求確認兩造間於114年3月16日至115年3月4日之僱傭關係存在，及給付原告343,080元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論駁之必要，併此敘明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 4 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 吳保任

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 115 年 4 月 10 日

05 書記官 楊惟文