# 臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第186號

原　　告　徐雯輝

訴訟代理人　顏知樂律師(法扶律師)

被　　告　高雄捷運股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊岳崑

訴訟代理人　尤中瑛律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年4月20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：原告自民國90年7月16日起受雇於被告公司，擔任行政總務，約定月薪為新台幣(下同)53,250元。109年8月中旬，被告公司經理許煇昇指派原告去幫忙尋找訓練中心的一張折疊桌，但遍尋未果，經理即要原告承擔弄丟桌子的責任，要求原告上報告自請懲處，並稱只是形式上給上面的主管交代，然而原告僅係因109年3月之異地辦公計畫，幫忙搬運桌子（2人一組一起出勤），每天皆依許經理指示數量搬到指示的位置，完成後回報許經理並上傳照片，如果數量有問題當月也會發現，時隔5個多月，才說是原告弄丟要原告承擔，有職場霸淩之嫌，惟原告認為一張摺疊桌價值不高，兩位主管為此爭執僵持，基於辦公氣氛和諧，乃以電子郵件自請懲處，並配合經理指示在晤談表上簽名，詎被告僅因區區一張桌子於109年9月15日以原告不能勝任工作為由資遣原告，然原告於成功大學畢業後，90年7月16日以工業工程組第1名考進被告公司，年資17年餘，皆擔任總務工作，表現正常，資遣前3年皆領有考績獎金，並經同仁票選擔任勞工代表與退監會副主任委員，可見工作表現受多多數同事認

同，主客觀均無不能勝任工作情事，亦不符合解僱最後手段性原則，是被告解僱不合法，爰提起本件確認僱傭關係存在訴訟。並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應自109年9月16日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告53,250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。

二、被告則以：原告自90年7月16日到職後，在被告興建捷運工程階段之工作表現與考評成績等項，尚稱適任，迨被告紅、橘線捷運路網興建完成後，為因應公司營運捷運系統之必要，於102年10月間進行組織調整，原告異動至行政處人事發展組擔任資深管理師，其工作表現與考評成績卻日漸滑落。104年1月間之年度考績經主管評核為「1.無團隊合作精神，對公司無向心力，工作態度不佳；2.訓練工作執行不力，如新進人員訓練、對外派訓、人提計劃、講師費核發等；3.請育嬰假時，工作交接不清」，原告職位因此由「資深管理師」調降為「管理師(一)」。嗣被告為提升原告工作績效，除由各主管加強輔導外，另於106年1月將原告異動回總務組，繼續擔任管理師(一)之職位，從事總務工作。然原告在106年到109年間之績效考核仍為總務組全組最後一名。在此期間，原告甚至於向當時之賀新副總經理表達請求公司資遣，但為賀新副總經理所婉拒。原告109年上半年考績初評為4等，其直屬長官許煇昇經理於109年7月30日依規定進行晤談，以瞭解原告工作上有無需要協助或改善事項，詎原告於109年8月18日下午5時許，突然寄電子郵件給許煇昇經理並副知總經理張修齊、副總經理洪瑞彬、處長孫玉川略以：「三月異地辦公，兩天之內職一人幾十張桌椅反覆搬運多次，事隔數月記憶淺薄，勉強湊數明細如附，若有遺失皆職一人之過，與他人無涉，願受最嚴厲懲處，伏祈懲處，勿怪同事」等語，許煇昇經理乃於109年8月20日與原告晤談，以瞭解其本意為何，原告明白表示「可接受公司資遣」，並由孫玉川處長特別註明「懲處與否僅與工作績效及工作態度

有關」等語，翌日孫玉川處長再次確認原告真意，原告仍表示希望公司資遣，並表示其已經有營業小客車執照，資遣後可以拿資遣費買車當UBER計程車，且其有法律背景有幫人寫訴狀賺外快，經濟尚可彌補，可見原告無繼續提供勞務之主觀意願，並已有安排爾後工作形態。由於原告多次表達去意，願接受公司資遣，被告在辦理資遣作業過程中，總經理張修齊亦有親自與原告面談，瞭解原告之真意無訛，被告遂於核定資遣作業後，於109年8月28日為資遣之意思表示，原告在收受被告資遣之意思表示後，申請謀職假6日，並收受資遣費、預告工資共562,570元。兩造間僱傭關係係本於原告主動請求資遣，經雙方合意而終止，且原告最近數年內一再請求資遣，其主觀上顯有能為而不為、可以做而無意願之消極不作為，亦符合勞動基準法第11條第5款「不能勝任工作」之法定事由。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二）如受不利之判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告主張其自90年7月16日起受僱於被告，擔任行政總務，被告於109年8月28日預告以勞動基準法第11條第5款資遣原告，資遣生效日為109年9月16日，原告資遣前之月薪為53,250元等情，為被告所不爭執（本院卷第55頁），並有兩造各自提出離職證明書、資遣預告說明為證（本院卷第23、83頁），自堪信為真實。

(二)按當事人相互表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，而雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，倘嗣後經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致時，仍可認為雙方合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號、96年度台上字第2749號、96年度台上字第2138號判決參照）。勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立

於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決參照）。

(三)被告抗辯兩造間僱傭關係係本於原告主動請求資遣，經雙方合意而終止等情，業據提出原告於109年8月18日寄發之電子郵件、109年8月20日晤談表、109年8月21日晤談表、資遣預告說明線上請假作業等件影本存卷為證。原告主張其寄發電子郵件係因許煇昇經理要其承擔弄丟桌子的責任，109年8月20日晤談表、109年8月21日晤談表皆是主管自擬逼迫其簽署，其未主動要求資遣等語。經查：

⑴原告於109年8月18日下午5時寄發電子郵件予許煇昇經理並副知總經理張修齊、副總經理洪瑞彬、處長孫玉川略以：「三月異地辦公，兩天之內職一人幾十張桌椅反覆搬運多次，事隔數月記憶淺薄，勉強湊數明細如附，若有遺失皆職一人之過，與他人無涉，願受最嚴厲懲處，伏祈懲處，勿怪同事。」等語，有該電子郵件可按（本院卷第77頁）。許煇昇經理於109年8月20日與原告晤談，詢問其寄發電子郵件之用意，依同日晤談表記載，原告表示「3.可接受公司資遣（劃除懲處字樣）；不希望調職（到哪都一樣）」，主管綜述欄3.則記載「3.本案已驚動M1、D、P，後續是否懲處，將依上級指示辦理」，並以手寫記載「懲處與否僅與工作績效及工作態度有關」等字樣（本院卷第79頁）。被告行政處處長孫玉川於翌日（21日）與原告進行晤談，確認原告前開表示希望公司資遣之真意，原告於109年8月21日晤談表同仁自述欄手寫「確認無誤」等字樣（本院卷第81頁）。被告於同年8月28日提出資遣預告說明，其上記載略以：因原告之工作表現，不符公司需求，無法勝任本職務，公司將依勞動基準法第11條第5款勞工對於所擔任之工作確不能勝任之規定資遣原告，並發給資遣費及預告不足日數之工資合計562570元等內容，並經原告簽署（本院卷第83頁）。原告收受上開資遣預告後，於109年9月2日、4日、7日、8日、14日及15日

申請謀職假共6日，有線上請假作業4紙可憑（本院卷第85至91頁）。

⑵關於本件資遣之過程，依證人蔡昆諺結證稱：伊在被告公司擔任公務車駕駛，異地辦公部分伊是負責開公務車，原告是坐在伊旁邊，如果要搬桌椅，原告無法一個人搬，伊是幫忙他卸貨，然後就由原告推進去，搬桌子不是伊的工作內容，伊只是開車，到哪裡或是搬數量多少都是按原告所說的等語（本院卷第161至162頁）。證人歐英斌結證稱：伊在被告公司擔任管理師，伊是依許煇昇經理指示，負責異地辦公的業務統籌，原告是負責桌椅的統籌調配，伊坐在原告隔壁，原告在寄電子郵件給總經理時伊有看到，才知道有遺失一張桌子等語（本院卷第165至166頁）。證人許煇昇結證稱：伊在被告公司擔任經理，負責督導公司同仁異地辦公的任務，原告是負責家具管理及調度，由主辦管理師歐英斌依各單位的需求有一個數量清單，再由原告準備這些家具，把這些家具移到定位，伊在異地辦公演練結束後，經訓練單位告知，才得知有桌子不見，一開始只是要釐清是否是伊單位借用後遺失的，避免以後再遇到同樣的情形，不會因為一張桌子遺失就懲處，因為是原告調度的，他最清楚，原告將調查結果回報時，是以電子郵件的方式在18號晚上下班後副知給總經理及副總，一張桌子遺失公司只是了解原因及改善，原告把信件寄給總經理及副總，伊想要知道原因，原告信中也說願接受最嚴厲的懲處，隔天伊找原告晤談，想了解原告所謂願接受最嚴厲的懲處是什麼意思，他就說他願意被資遣，伊晤談主要是要同仁改進，伊只是把原告的意思表達上去，被證4的晤談表是伊跟原告談完之後繕打內容，再交由原告簽名，伊事後有把懲處劃掉，因為懲處是由原告在信件提出來的，伊完全沒有要懲處員工的目的，處長看到才在主管綜述欄手寫補充，原告看到資遣預告說明時，沒有表示意見，大概都是在談同事間的閒話家常，原告對預告說明沒有特別意見，就直接簽名等語（本院卷第168至174頁）。證人孫玉川結證

稱：伊擔任被告公司行政處處長，伊在8月21日找原告討論，主要目的是許煇昇經理送給伊兩份晤談紀錄，第一份是7月31日，第二份是在8月20日，裡面有記錄到原告願意接受資遣，伊看了一下原告的表現的確10年來都不甚理想，甚至公司裡面四等是表現極差的狀況，所以伊針對8月20日的面談紀錄找原告上來關懷，一方面也想確定裡面的紀錄內容是否屬實，伊與原告談了滿長的時間，主要是找原告關懷聊天，過程中原告跟伊提到他是考試第一名進來的，所有單位是任他選，也有提到他有考到職業小客車的執照，他是法律碩士畢業，也有表達他跟賀副總表達希望公司資遣他，伊問他如果被資遣後，收入怎麼辦，他提到因為他想拿資遣費去買車開計程車維生，另一方面因為他有法律的專長，所以他也可以替別人撰寫訴狀來增加收入，一邊開車一邊準備考律師，由於如果能考上律師發展更好，在公司的表現長期以來不佳，所以雙方就很快取得共識，由公司來資遣他，因為晤談那天是星期五，所以伊請他星期一再來確認內容是否跟當天交談的內容一致，所以在8 月24日星期一伊做完被證5的晤談表後，就請他上來確認紀錄內容，確認無誤後請他簽名，伊有跟他說這是伊跟他達成的共識，而且他的表現不符合公司的需求，所以還是需要向公司簽辦，公司之後也同意，接下來就依照資遣的流程改由承辦人員再做最後的資遣晤談，把相關的權利義務跟原告說清楚後，請原告簽名確認（本院卷第175至177頁）。證人李惠娟結證稱：伊在被告公司擔任經理，工作範圍是人員進用、退休撫卹、資遣、出勤管理等業務，資遣預告說明是伊在辦理資遣預告的時候提供給原告本人親簽，這是公司辦理預告資遣的程序，會跟被資遣的員工說明相關的權利義務後，請他在上面簽名，伊記得原告當時對這份資遣的資料是沒有異議的，當時資遣預告的氣氛也是滿平和的；公司資遣流程是單位會提報這位同仁表現不佳，讓行政處知道，行政處會啟動晤談、了解的過程，也會啟動輔導的過程，當輔導的過程都無法改善的話，公司

就會簽辦資遣，這個案子就伊了解是原告本身有提出資遣的想法，簽辦到總經理，由公司這邊決定的等語（本院卷第179至182頁）。

⑶由前揭證據資料及證人證詞可知，本件應係經理許煇昇由訓練單位得知有訓練桌遺失，而桌椅係由原告負責調度，遂請原告回報調查結果，以釐清是否其單位借用後遺失，避免日後發生類似情形，原告乃將調查結果以電子郵件回報予許煇昇，並副知總經理張修齊、副總經理洪瑞彬及處長孫玉川等人，許煇昇乃與原告晤談，藉以瞭解訓練桌遺失之原因、為何要將電子郵件寄予經理部門及郵件中所謂願受最嚴厲懲處為何，原告即表示願受公司資遣，而觀之109年8月20日晤談表主管綜述欄記載「1.本次訓練桌遺失，雖有相關需求變動等因素干擾，惟搬動前後清點應為常識，下次應落實清點。2.下次不得再無由寄信給經理部門。3.本件已驚動M1、D、P，後續是否懲處，將依上級指示辦理（孫玉川手寫補充：懲處與否僅與工作績效及工作態度有關）。」足見許煇昇僅欲了解遺失緣由，並無意因區區一張訓練桌遺失之事究責，嗣處長孫玉川由晤談表記載原告願接受資遣，並檢視原告歷年來工作表現不佳，乃於翌日（21日）與原告晤談，雙方並談及原告資遣後之生計問題，確認原告確有受資遣之真意，而該日為星期五，被告於週一即同年8月24日製作晤談表請原告確認，原告於事隔2日後仍於該晤談表上親自手寫「確認無誤」字樣，被告方於109年8月28日為資遣預告，依勞動基準法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」終止勞動契約並給付資遣費及預告工資等，原告對前開解僱事由及費用等均無異議，而為簽署，並於其後申請謀職假6日。是本件係原告藉由訓練桌遺失之事主動向被告表達願受資遣之意，經被告確認其意願後，雙方乃達成終止勞動契約之合意，過程中並未見被告有何濫用其經濟上之優勢地位，致原告立於不對等地位而處於非完全自由決定之情狀，且原告為成功大學畢業，並修習取得法律碩士學位，於被告公司

任職將近20年之久，為一智慮健全並具有相當學經歷及社會歷練之人，其於兩度晤談時表達願受資遣，被告公司依其意願製作晤談表，經原告於晤談表簽署並親自手寫「確認無誤」，足見其心意甚為堅定，其事後稱晤談表皆是主管逼迫其簽署云云，惟主管究係以何言語或舉動使原告產生畏懼心理，致其精神上受壓迫而陷於不能不遵從之狀態而為意思表示，未見原告舉證以實其說，自難信採。

四、綜上所述，本件係勞雇雙方達成資遣合意而終止勞動契約，原告主張被告解僱不合法，請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，應予駁回。

五、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　11　　日

書記官　蔡蓓雅