臺灣高雄地方法院民事判決

110年度重勞訴字第13號

原　　告
即反訴被告　　馬玉
訴訟代理人　　詹漢山律師
被　　告
即反訴原告　　好市多股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　趙建華
訴訟代理人　沈以軒律師
　　郭銘濬律師
複　代理人　林晉源律師

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5月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

本訴原告之訴駁回。

本訴訴訟費用由本訴原告負擔。

反訴原告之訴及假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

壹、管轄權部分：按對於私法人或其他得為訴訟當事人之團體之訴訟，由其主事務所或主營業所所在地之法院管轄；當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法律關係而生之訴訟為限；同一訴訟，數法院有管轄權者，原告得任向其中一法院起訴，民事訴訟法第2條第2項、第24條、第22條分別定有明文。經查，被告公司設立登記在高雄市前鎮區，此有經濟部商業司商工登記公示資料（見勞專調卷第179頁）在卷可憑，是本院為有管轄權之法院，洵堪認定。被告於提出民國110年8月17日民事答辯狀後，再於110年9月10日具狀

主張兩造間業已於合意終止契約第15條約定以臺灣臺北地方法院作為第一審管轄法院，並以原告應訴便利性及勞動事件法第7條第1項之規定，聲請移轉管轄至臺灣臺北地方法院云云，此經原告以書狀表示不同意被告聲請移轉管轄至臺灣臺北地方法院（見本院卷第17至24頁），且考之勞動事件法第7條第1項乃就勞動事件之勞工得逕向有管轄權之法院起訴之規定，並非雇主所得擇定管轄法院之明文，綜上，被告聲請將本案移送至臺灣臺北地方法院管轄，並無依據，應予駁回。

貳、反訴部分：被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，就非專屬他法院管轄，且與本訴之標的及其防禦方法相牽連，並得行同種訴訟程序之事件，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴，民事訴訟法第259條、第260條第1項、第2項分別定有明文。原告主張其於108年7月2日迫於無奈經被告強烈要求下，才簽署離職申請書及合意終止契約書，惟原告拒絕並非合意簽署上開契約，兩造僱傭關係仍存在，而提起本件訴訟。被告則於本訴繫屬中向本院提起反訴，主張反訴被告即本訴原告違反合意終止契約第8條之約定，應依同契約第12、2條之約定返還離職金353萬8752元等語，經核反訴原告提起之反訴與上開提起反訴規定相符，是揆諸上開規定，應予准許。

乙、實體部分：

壹、本訴部分：

一、原告主張：原告自94年12月受雇於被告，負責被告公司之組織管理、商品採購等相關工作，每月薪資新臺幣（下同）12萬6384元，惟於108年7月2日被告要求與原告終止僱傭關係，並要求原告簽署離職申請書，申請書上之離職原因已由被告自行繕打「自願離職」，亦於同日即7月2日要求原告簽署合意終止契約書並取消原告於被告公司之門禁卡、員工識別卡，要求原告立即離開被告公司，原告因門禁卡被取消即無法再進入公司執行職務，迫於無奈經被告強烈要求下原告

才簽署離職申請書及合意終止契約書，惟原告拒絕並非合意簽署上開契約，原告離職原因亦非原告自願離職，故原告於「自願離職」後方自行繕寫「GMM.setedupforthisupsinceDec.27.2017.thatIam.霸凌，身心俱疲，但仍被逼迫簽屬〝自願離職〞不准申請內轉部門，事出有因，完全無勞方辯解機會，而擅自逼迫離職，若可能，希望有機會辯解，真相始末！」，惟未獲被告回應。兩造間僱傭契約關係未經合法終止而仍存在，則被告在終止兩造間契約後，即於108年7月2日停止原告於被告公司之門禁卡以及員工識別卡，經原告現場抗議無果經被告拒絕原告回任工作之請求，足認原告已於108年7月2日已將準備依勞動契約本旨提供勞務之情通知被告，惟為被告所拒。依民法第487條前段、第235條及第234條之規定，被告應負受領遲延之責任，原告無補服勞務之義務，仍得請求被告給付薪資報酬。從而，原告請求被告自108年7月2日起至原告復職之日止，按月於每月30日給付原告12萬6384元，及自各月應給付日之翌日起算之法定遲延利息。爰依民法第487條前段、第235條、第234條之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自108年7月2日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告12萬6384元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：本件乃兩造間合意終止勞動契約，被告並否認曾有單方解僱原告之行為。查原告於離職前乃擔任採購經理一職，而於雙方合意終止勞動契約前數年間，由於原告工作表現多未符被告期許，爰進行數次績效輔導改善與合意調動工作措施，又因原告工作表現未見起色，除仍需進行績效輔導改善外，被告另再向原告提出以給付優惠離職金等方式合意終止勞動契約之要約，經於108年7月2日當面進行溝通協商後，原告同意雙方合意終止勞動契約，並於當日簽訂離職申請表與合意終止契約書。自兩造合意終止勞動契約之日迄今已逾2年，期間內原告未曾以任何形式向被告為準備提供勞

務之通知或就終止契約一事提起調解或訴訟，更曾向財政部高雄國稅局就「退職所得」事宜進行爭執，益徵對於勞動契約終止已無異議，竟於超逾2年後始對被告提起本件訴訟請求確認僱傭關係存在，顯悖於誠信原則，而有權利失效原則適用。另兩造於108年7月2日合意終止契約後，原告不但配合簽署離職申請表等離職手續，並已依法受領被告給付之離職金共計353萬8752元，竟遲於超過2年以上方對被告提起確認僱傭關係存在訴訟，足見原告所指控之理由，均與一般經驗法則有違，亦足徵原告就合意終止契約一事至少已有默示合意，即應受其拘束。本件實係原告同意接受被告給付顯高於法令規範數額之優惠離職金，兩造合意於108年7月2日終止勞動契約，絕非被告單方逕予解僱原告，原告主張自無足採。綜上，原告主張，並無理由，應予駁回等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：兩造所簽合意終止契約第8、12、2條分別規定：「台端同意，於本契約簽名後，自生效日起即無權再依台端任職於本公司期間或擔任本公司員工有關或所生之權益為任何之請求或主張，但本契約所明訂之款項除外。台端同意放棄對本公司…就台端任職於本公司及（或）終止職務有關或所生之任何相關訴訟或請求。」、「台端同意，若台端違反基於本契約下所負之任何義務時，台端必須支付下列懲罰性違約金：（1)返還本公司依本契約第2條所給付之離職金…。」、「…台端將於生效日起15日內受領新台幣$3,538,752(即28個月平均工資；台端同意所稱「平均工資」以1個月新台幣$126,384元計算之）之離職金。」等語，反訴被告既已於簽訂合意終止契約時承諾依上開約定放棄對反訴原告關於終止契約所生之一切訴訟或請求，自應受此一合意拘束，詎反訴被告仍於本訴中請求確認與反訴原告間僱傭關係存在並應由反訴原告按月給付薪資等，此舉既係就合意終止契約一事提起訴訟請求之行為，核與前揭合意終止契約第8

條規定有違，反訴原告即得依前揭規定請求違約金。準此，反訴原告即得依前揭合意終止契約第12條與第2條等規定，請求反訴被告返還全額離職金即353萬8752元及其利息。爰依兩造所簽合意終止契約第8、12、2條之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)反訴被告應給付反訴原告353萬8752元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：反訴原告所主張之「合意終止契約」第8條約定，使反訴被告於合約生效後，不問反訴原告之請求或訴訟是否合於勞動基準法（下稱勞基法），一律拋棄反訴被告任職於反訴原告公司期間或擔任反訴原告公司員工有關或所生權益為任何請求或主張，顯屬民法第247條之1第1項第3款、第4款規定之「三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」之情形，則依民法第247條之1規定，自應認上開約定為無效。況本件反訴原告於108年7月2日要求反訴被告簽訂「離職申請表」，同時要求反訴被告簽訂「合意終止契約書」，並於同日即要求反訴被告離開辦公室，顯然並未給予反訴被告就契約之一般條款個別磋商變更之餘地，亦未給予反訴被告就上開條款有任何諮詢專業人員或詳細閱讀條約內容之相當時間之機會，顯與憲法對於平等原則及對於契約自由之保障之精神相違背，且其內容顯對於反訴被告有重大之不利益，亦應認該條款為無效。況兩造簽訂之「合意終止契約書」第12條約定所謂之「違反基於本契約下所負之任何義務」，並未詳細列明其義務之內容，是否包括勞工主張兩造之勞雇契約仍屬有效之情形不明確，自應為限縮之解釋。且該「合意終止契約書」第8條約定之請求權拋棄之約定，如認有效，亦僅發生起訴之勞工是否因欠缺權利保護必要而應予駁回之問題，如將之擴大解釋為義務之違反，顯然與當事人之真意不符，故本件反訴原告主張依據「合意終止契約書」第12條，

反訴被告應返還離職金云云，自無理由。退步言之，縱認上開約定為有效（反訴被告仍主張爲無效），本件「合意終止契約書」第2條關於「離職金」之約定，其計算方式與勞基法規定之資遣費之計算方式相同，顯然兩造關於終止勞動契約之約定，係以「資遣」之方式為之，而直接以勞工之資遣費作爲違約金，其違約金之約定顯屬過高，自應依民法第252條規定酌減至離職金之百分之三，始為適當。綜上，反訴原告主張，並無理由等語為辯。並聲明：(一)反訴原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、本院之判斷：

一、本訴部分：

(一)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。而該條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，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台上字第1031號判例意旨參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係存在，然為被告所否認，則兩造間就僱傭關係存在與否即有爭執，影響原告得否可依其與被告間之僱傭契約行使權利及負擔義務之法律上地位處於不安定之狀態，而此不安之危險得以本件確認判決予以除去，參諸前揭法文規定及判例意旨，原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)原告主張被告強迫原告離職，原告並非自願離職，且被告未告知離職原因而片面終止勞動契約，故被告違法終止兩造僱傭契約，兩造間僱傭關係仍存在云云，被告則辯稱兩造業於108年7月2日因兩造合意終止勞動契約，而合意終止僱傭關係等語。經查：

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，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣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動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院110年度台上字第1511號民事判決意旨參照）。次按，依習慣或依其事件之性質，承諾無須通知者，在相當時期內，有可認為承諾之事實時，其契約為成立，民法第161條第1項定有明文。此即學說上所謂之意思實現，乃依有可認為承諾之事實，推斷有此效果（承諾）意思。意思實現以客觀上有可認為承諾之事實存在為要件，有此事實，契約即為成立。而有無此事實，應依具體情事決定之（最高法院96年度台上字第2749號民事判決意旨參照）。

2. 查原告受僱於被告，兩造僱傭契約屬不定期契約，經兩造陳述一致，信屬真實。又查，被告向原告提出以給付優惠離職金等方式合意終止勞動契約之要約，經兩造於108年7月2日當面進行溝通協商，於當日簽訂離職申請表與合意終止契約書一節，此有離職申請表影本、合意終止契約書影本等件（見勞專調卷第23至33頁、第153至155頁）附卷可憑，參以原告自承於108年7月2日當面進行溝通協商之在場人即原告本人、王友玫、徐子平共有3人，此3人亦為簽訂離職申請表與合意終止契約書時之在場人（見本院卷第109至110頁），且斯時王友玫係代表被告公司與原告協商，此經兩造提出錄音光碟譯文互核一致（見本院卷第117、155頁），是堪認兩造確有於108年7月2日當面就終止勞動契約一事進行溝通協商，又原告既於溝通協商後，已親自簽立合意終止契約書，且未加註任何條件在合意終止契約書內，並已受領合意終止契約書第2條所載之離職金353萬8752元，且其就被告公司所開立之108年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單其他所得265萬4064元遭國稅局補稅一事，於110年3月4日書立綜合所得稅更正申請書，向國稅局主張更正之理由為：「…與好市多的合意終止企（「契」之錯字）約，給付款項①預告期間工資

＄126384元②競業禁止義務之補償金＄0000000（無需繳所得稅）不算收入。」此有綜合所得稅更正申請書影本（見本院卷第102頁）在卷可稽，則原告於110年3月4日仍就上述被告開立之扣繳憑單其他所得款項，於主觀上仍認為係屬其與被告公司的合意終止契約給付款項，其中僅1個月預告期間工資12萬6384元係屬其他所得，而以遵守競業禁止約定作為條件所給付之補償252萬7680並不屬於收入，不應課徵綜合所得稅，準此，足徵原告就勞動契約已合意終止一事，應無異議。復審酌兩造簽立合意終止契約書之日即108年7月2日迄至原告於110年6月28日向本院聲請勞動調解之日，已超逾2年，該段期間內原告未曾以任何形式向被告為準備提供勞務之通知或就終止契約一事提起調解或訴訟，更曾向財政部高雄國稅局就退職所得事宜進行爭執，已如前述，益徵原告對於勞動契約之合意終止並無異議，足見原告對於被告所為合意終止系爭勞動契約之要約，已慎重考慮被告提出之離職方案，並同意以此方案離職，而原告簽立之合意終止契約書亦經被告給付離職金353萬8752元完畢，堪認兩造僱傭契約業經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止僱傭契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止僱傭契約，是兩造均應受該終止勞動契約之合意所拘束，不容原告事後藉詞反悔再事爭執。

3. 至原告主張其於108年7月2日簽立合意終止契約書之同時亦書立離職申請表，由離職申請表及當時的情況一起看，原告顯然在離職申請表自書的離職原因並非自願離職云云，然查，原告在離職申請表手書之內容，主要係其對於任職期間所發生之勞雇歧見或不愉快表達不滿並希望能予以澄清，且細觀該離職申請表在離職原因欄位已繕打「自願離職」字樣，原告乃緊接其後手寫文字，並未刪除該「自願離職」字樣，則綜觀其全文義並未有具體表明「不同意」簽訂合意終止契約書或針對合意終止勞動契約有所爭執，是難認原告不同意簽立合意終止契約書，況倘若原告確實不同意合意終止

勞動契約，原告自得拒絕簽立合意終止契約書即可，惟原告確實在合意終止契約書親自簽名，且迄至110年6月28日向本院聲請勞動調解之日止，期間均未就此爭執，則原告應已斟酌利害得失而接受被告提出之優惠離職金條件無訛，準此，原告主張其不同意合意終止勞動契約云云，洵無足採。

4. 又原告主張合意終止契約書的簽約人是由被告公司的員工王友玫簽名，王友玫並非被告公司的法定代理人或經過合法代理，則該合約並未發生效力云云，然觀之原告提出之錄音光碟譯文：「（A即王友玫）01：06.第一個就是.今天我是代理公司.代表HR跟這兩位律師.然後我們今天有一些決定.要跟你來談.…」（見本院卷第117頁），則合意終止契約書簽約時，王友玫係代表被告公司與原告協商並簽約一事，堪以認定，原告前揭主張，並無可採。

5. 另原告主張其受領離職金乃基於與被告間之通謀虛偽意思表示，屬無效之法律行為云云，然被告主張以優惠離職金之條件與原告達成合意終止勞動契約，並已依約給付離職金完畢，則被告並無通謀虛偽意思表示之情甚明，縱使原告無欲為其意思表示所拘束之意，而受領離職金，此乃屬真意保留，且非被告所明知者，故原告以此主張合意終止契約書為無效云云，並無可取。

6. 至原告主張被告濫用其經濟、權力上之優勢地位，藉「合意終止」之手段規避勞基法第12條第1項各款解僱事由之強制禁止規定，依民法第71條規定，應為無效云云，然按勞雇雙方本得以合意方式終止勞動契約，而勞雇雙方合意終止契約時，更無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，此乃基於「雙方」合意而終止契約，與「單方」片面終止勞動契約尚須符合勞基法第11、12、14條等規定之情形迥異，是原告前述主張，應有誤解，無足可採。末原告主張原告並未符合任何一點經被告公司勞資會議通過之解僱事由、亦未收到被告公司以任何方式通知原告解僱事由，被告即逕自終止與原告間僱傭關係，則依被告制訂之員工手冊行為準

則及懲戒辦法，被告終止僱傭契約自始不合法，然本件兩造乃合意終止勞動契約，業經本院認定，詳如前述說明，則被告既非片面終止勞動契約，自無需召開勞資會議或通知原告解僱事由，故原告此項主張，亦無足採。

7.綜上，兩造僱傭關係業於108年7月2日因兩造合意終止勞動契約，而合意終止之事實，堪予認定。

(三)綜上述，原告本於兩造間僱傭契約請求確認兩造間僱傭契約關係存在；被告應自108年7月2日起至原告復職日止，按月於每月30日給付原告12萬6384元及其各期利息，均無理由，均應予駁回。

二、反訴部分：

(一)反訴原告主張反訴被告違反合意終止契約第8條之約定，反訴原告得依同契約第12、2條之約定，請求反訴被告返還其給付之離職金353萬8752元等情，為反訴被告所否認，並以前詞為辯。則本件應審酌者首為：1.合意終止契約第8條有關「請求權放棄」之約定是否有效？2.如有效，反訴被告有無違反該約款之情事？3.若有違反，則反訴原告得請求之返還離職金數額為何？茲分述如下：

1.合意終止契約第8條有關「請求權放棄」之約定是否有效？

⑴民法第247條之1所稱之定型化契約，係指依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約。經查，本件合意終止契約書之內容，乃被告一方預定用於關於終止反訴原告與反訴被告間勞動契約之事項，除反訴被告地址欄位為手寫填載於契約外，就內容較長或較複雜者，如終止服務、給付款項、稅金與其他扣繳款項、歸還公司財物、保密義務、競業禁止義務、禁止招攬、請求權放棄、過渡期間、公司聲譽、合作事項、損害賠償、完整協議與修訂、可分割性、準據法及管轄法院等，均以打字方式繕打在契約本文，顯見合意終止契約書係反訴原告預先擬定，其中雖有若干內容係涉及反訴被告個人事項（如姓名、年齡、年資、平均工資等），仍無礙於本件合意終止契約屬定型化契約之性質，從而，其效

力即須受民法第247條之1拘束，若有該條所列之消極事由，則該部分之約定無效。本件「請求權放棄」條款既屬兩造合意終止契約之一部，且別無其他事證足認本條係兩造特別商議所訂，自亦有民法第247條之1之適用，合先敘明。

⑵依民法第247條之1規定，定型化契約若有下列各款情況，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：①免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。②加重他方當事人之責任者。③使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。④其他於他方當事人有重大不利益者。經查，兩造固於108年7月2日簽立合意終止契約書，惟反訴被告如就該契約之合意終止意思表示有疑義，本得循訴訟程序為主張，然反訴原告以本件「請求權放棄」約款課予反訴被告自契約生效日起放棄對反訴原告關於終止契約所生一切訴訟或請求，顯係限制反訴被告依法提起訴訟之權利，若依其情節可認有顯失公平之情事，依民法第247條之1第3款之規定，其約款即屬無效。

⑶就合意終止契約之「請求權放棄」約款於何種情況下應認為顯失公平而無效一節，經查，反訴原告以此一「請求權放棄」約款限制反訴被告之訴訟權，並就「請求權放棄」之範圍，空泛規定「…就台端任職於本公司及（或）終止職務有關或所生之任何相關訴訟或請求」等語，此由反訴被告提起本件訴訟乃爭執合意終止勞動契約之成立要件，亦即，爭執該契約是否基於反訴被告之同意而簽立，此涉及合意終止契約是否成立生效，反訴原告乃據此主張反訴被告提起本件訴訟之行為已屬違反前開「請求權放棄」約款，是足徵前述「請求權放棄」約款過於空泛、漫無標準地限制反訴被告之訴訟權，故難謂此一空泛、漫無標準之約款仍屬於合理之範疇，況考之合意終止契約書第2條有關離職金353萬8752元係約定以下列三項金額：「相當於1個月預告期間工資之金額12萬6384元、相當於法定資遣費之金額88萬4688元、遵守競業禁止義務之補償353萬8752元」之總和為內容，則其計算細項乃以預告期間工資、資遣費、競業禁止之補償金為據，

此本係反訴原告與反訴被告協商合意終止勞動契約時，基於勞基法予以核算之金額，則反訴原告僅以反訴被告爭執合意終止勞動契約之成立要件，即認定反訴被告依合意終止契約書第12條之約定負有返還前開第2條所約定之離職金353萬8752元云云，益徵該等條款有違公平原則，從而，合意終止契約第8條之「請求權放棄」約款，應認顯失公平而無效。又本件合意終止契約第8條之「請求權放棄」約款既經本院認定無效，則本院毋庸續就反訴被告有無違反該約款之情事及返還離職金之數額，再為審究，併此敘明。

(二)綜上，本件合意終止契約第8條「請求權放棄」約款既屬無效，反訴原告以反訴被告違反該約款，而依合意終止契約書第8、12、2條之約定請求反訴被告返還離職金353萬8752元及遲延利息云云，即屬無據，不應准許。

三、綜上述：(一)本訴部分：原告本於兩造間僱傭契約請求確認兩造間僱傭契約關係存在；被告應自108年7月2日起至原告復職之日止，按月於每月30日給付原告12萬6384元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均無理由，均應予駁回。(二)反訴部分：反訴原告依合意終止契約第8、12、2條之約定，請求反訴被告給付353萬8752元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又反訴原告既受敗訴判決，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

四、本件本訴與反訴之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁，至本訴原告聲請調查證人黃楷為、林士航、黃一林，待證事項均為原告並無同意與被告公司合意終止勞動契約（見本院卷第51、46頁），惟查，原告自承於108年7月2日簽立合意終止契約書時之在場人為原告本人、王友玫、徐子平共3人，至於黃楷為、林士航、黃一林並沒有在會議室（見本院卷第109至110頁），則該三位證人既不在場，渠等顯非親身見聞合意終止契約書簽立過程之人，故無調查必

要；另本訴被告雖具狀就本訴原告於本院審理中陳稱其實際上未至概念樹公司任職，僅是請該公司為其加保勞健保一事，涉犯刑法第216、215條之行使業務登載不實文書罪等語（見被告民事答辯三狀第6至9頁即本院卷第148至153頁），然審酌本件本訴部分乃確認僱傭關係存在等訴訟，本訴原告合意終止勞動契約之真意更為本件爭執之所在，則其於審理中之陳述、主張，更需有確切之事證，然本訴被告明確表明不聲請調查概念樹公司負責人（見本院卷第193頁），亦無任何舉證為佐，考之本院就本訴原告是否實際任職在概念樹公司一節，於判決結果不生影響，則本院無從認定本訴原告涉有前述刑責，併此敘明。

五、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　　31　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　31　　日

書記官　　江俐陵