臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞訴字第110號

原　　告　邵秀如

000000000000000000

被　　告　群麗漢方生技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　許美玉

訴訟代理人　劉硯田律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年11月2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、原告起訴主張：原告自民國90年10月29日起受僱於被告擔任行政助理工作，工作內容包括採購及辦理被告之負責人許美玉(下稱許美玉)之私事，每月薪資為新臺幣(下同)38,200元，被告並每月依法提繳勞工退休金2,292元至原告之勞工退休金專戶內。於000年0月間，許美玉因美工人員辭職，要求原告「暫接」美工設計工作，當時原告即向許美玉表示這需要專業才能勝任，然原告並無此項專業，許美玉稱這只是「暫時性」的安排，被告會另徵用美工人才，但事實上被告並未徵用，導致原告「兼任」美工設計長達5年，在身心不堪負荷之不得已狀況下，乃告知許美玉支援美工工作到111年9月30日止，請被告盡快徵用美工人才，但許美玉仍不加理會。被告又於約000年0月間要求原告「兼任」美喬欣股份有限公司原物料採購，惟原告係受僱於被告，並非受僱於美喬欣股份有限公司，只因此2家公司負責人均為許美玉，許美玉便要求原告必須「兼任」，而且一直「兼任」下去，原告雖非情願，但亦不敢拒絕，在不得已之狀況下只好一直「兼任」，致使身心不堪負荷。而原告雖身心俱疲，仍堅守

岡位勉力工作，並未提出離職聲請。詎料於111年10月7日15時40分許，被告竟聯合外來陌生人及許美玉具有暴力傾向之兒子劉子睿，在公司會議室內以恐嚇方式逼迫原告簽署離職書及交接工作，致使原告心生畏怖，直到原告假借要影印離職書時向其弟邵文川求救，其弟趕來被告公司要人才脫困，事後許美玉仍命令原告做到111年10月15日止並將公司換鎖，執意解僱原告。從而，原告並未提出離職申請，亦未跑完離職申請手續，且原告一再聲明並無意願離職，被告率爾終止兩造間勞動契約顯屬不合法。爰依兩造間勞動契約法律關係、勞工退休金條例之相關規定等提起本訴，請求確認兩造間僱傭關係存在，以回復工作權，並請求給付非法解僱期間之工資及法定利息，及按月依法提繳勞工退休金等語。並聲明：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被告應自111 年10月16日起至112年5月15日止，給付原告267,400元，及自民國112年5 月16日起至復職日止，按月給付原告38,200 元，暨均自調解聲請狀送達翌日起，至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應自民國111年10月16日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金2,292元至原告勞工退休金專戶。

二、被告則以：原告業於000年0月00日下午向被告為終止勞動契約之意思表示，並表示將會「依照勞工局規定時間辦理離職」，且經被告同意，顯見兩造係自願離職，故原告指稱其未曾提出離職申請云云，顯非事實。又原告雖於111年9月16日於被告公司Line群組內表示其未正式提出離職書等情，然被告未曾同意原告於終止勞動契約後再行復職。再於111年10月7日當天，被告委由外部之企管顧問公司人員柯先生偕同許美玉在被告擔任董事長特助之兒子劉子睿向原告談論離職事宜，並經原告確認於111年9月15日離職。從而，兩造既經合意終止僱傭契約，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在、按月給付薪資及提撥退休金等，即均屬無據等語。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告於90年10月29日起受雇於被告擔任行政之職務，每月薪資38,200元。

(二)原告曾於111 年9 月15日以Line通知許美玉：「我已經跟瑟梅口頭離職，會依照勞工局規定時間辦離職。謝謝。」等語，經許美玉表示：「好的。很感謝妳這些年來的幫忙。」等語，原告並回覆：「好的」等語。

(三)原告嗣於翌日即111 年9 月16日在被告公司line群組稱：「報告董事長：我未正式提出離職書，所以您不用驚訝！後續如有離職一切會以書面為主！並會依勞基法規定辦理。」

(四)原告於111年10月7 日離開被告公司，被告公司並已給付原告至111年10月15日之薪資。

四、得心證之理由：

(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 項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明確，原告在法律上之地位有不安之狀態存在或受侵害之危險，而此種不安之狀態或危險，能以確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張兩造間仍存有僱用關係，然此為被告所否認，則雙方間之僱傭關係是否存在，即屬現在之法律關係存否不明確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法律上利益。

(二)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號判決意旨參照 ）。復按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此為民法第277條前段規定所明揭。

(三)經查，原告曾於111年9 月15日以Line告知許美玉：「我已經跟瑟梅口頭離職，會依照勞工局規定時間辦離職。謝謝。」等語，經許美玉表示：「好的。很感謝妳這些年來的幫忙。」等語，原告並回覆：「好的」等語，有兩造間Line對話紀錄存卷可稽(參本院卷第17頁)，足見原告與許美玉已於111年9月15日達成終止僱傭契約，並於勞工局規定時間離職之合意，堪以認定。而衡以勞工局為依法行政之機關，且有關離職期間之規定僅存在於勞動基準法所定之預告期間，原告既屬繼續工作三年以上之員工，則被告依此理解原告將依勞動基準法第16條第1項第3款規定於30日後離職，應屬合理。嗣於000年00月0日下午，被告方面由許美玉、訴外人柯凱閔、劉子睿等人與原告進行訪談，訪談內容略為：「(許美玉：)秀如，就是針對你上次那個。你不是9月15日有跟我提離職嗎？(原告：)對。」等語，而訴外人柯凱閔並接續與原告確認：「那按照你年資超過3年的話，預告期間30天哦。所以9月15日開始算預告期的話，你的契約終止日應該是在10月15號...如果是這樣子的話，那秀如這邊是要到今天呢？還是要到15號？」等語，經原告明確答覆：「我就到15號就好了。」等語，復經柯凱閔再次詢問：「你就到15號」，原告仍係表示：「對」等語，有被告所提出之錄音光碟及譯文等在卷可參(參本院卷第127頁至第148頁)，足徵兩造均已同意以111年10月15日為僱傭契約終止日。準此，原告既已主動提出離職之要約，而由被告承諾之，且兩造均同意以111年10月15日為僱傭契約終止日，則兩造間之僱傭關係業於111年10月15日終止，應堪認定。

(四)原告雖主張其於111年9月15日係因其一個人要做很多人的工作，精神上不堪負荷，才會向許美玉表示：「我已經跟瑟梅口頭離職，會依照勞工局規定時間辦離職。」等語，實際上其並沒有向被告之會計人事李瑟梅辦理離職等情(參本院卷第74頁至第75頁)。惟查，依原告於111年9月15日於Line向許美玉表示：「會依照勞工局規定辦離職」等語後，業經許

美玉表示：「好的。很感謝妳這些年來的幫忙。」，且原告亦回覆：「好的」等語(參本院卷第17頁)，足見原告已明確向許美玉表達欲離職之意，且經許美玉同意，原告亦再回以「好的」而為肯定之答覆；復參原告所自承：「李瑟梅是會計人事，許美玉是公司老闆，離職是跟老闆講，但離職程序是要找李瑟梅辦理。」等語(參本院卷第75頁)，則原告既已向許美玉表達離職之意並經許美玉同意，兩造間即已生合意終止僱傭關係之法律效果，至原告後續是否有向李瑟梅辦理離職手續，僅係其離職之行政流程是否完成而已，並不影響兩造間合意終止之效力。又原告雖謂其僅係一時情緒方為上開表示云云；惟按，表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效，但其情形為相對人所明知者，不在此限，民法第86條定有明文，而原告既已向許美玉提出離職，且原告亦未能舉證證明許美玉當時知悉其實無離職之意此情，則依前揭民法第86條本文之規定，原告所為離職之意思表示即不因而無效，故原告此部分主張並非有據。

(六)原告固主張其旋於翌日即111年9月16日在被告公司Line群組向許美玉表示：「報告董事長：我未正式提出離職書，所以您不用驚訝！後續如有離職一切以書面為主！並會依勞基法規定辦理。」等語(參本院卷第25頁至第27頁)，已有表示不離職之情，然遍觀被告Line群組對話內容，並無許美玉就原告上開所言為同意之意思表示(參本院卷第87頁至第117頁)，足見被告仍維持原先同意終止僱傭契約的意思表示，並未同意再繼續僱用原告，是原告此部分主張仍無從據為其有利之認定。

(七)原告另主張被告所提出之上開111年10月7日錄音內容並未經其同意錄音等情(參本院卷第152頁)。惟按，民事訴訟法對於證據能力並未設有規定，違法取得之證據是否有證據能力，應從誠信原則、正當程序原則、憲法權利之保障、違法取得證據侵害法益之輕重、發現真實與促進訴訟之必要性等

加以衡量（最高法院106年度台再字第60號裁判意旨參照）。又刑法第315條之1關於「無故利用工具或設備窺視、竊聽他人非公開之活動、言論或談話者。」「無故以錄音、照相、錄影或電磁記錄竊錄他人非公開活動、言論或談話者」等規定，均係針對「無故」竊錄「他人」之言論所為規範，並未禁止參與談話者自行錄音對話內容。再參諸通訊保障及監察法第29條第3款規定：監察者為通訊之一方或已得通訊之一方事先同意，而非出於不法目的者，不罰，是通訊之一方非出於不法目的所為錄音，即無證據排除原則之適用。從而，談話錄音內容如非隱私性之對話，又無介入誘導致有誤引虛偽陳述之危險性，基於證據保全之必要性及手段方法之社會相當性考量，自應承認其證據能力。而本件原告與許美玉、訴外人柯凱閔、劉子睿等人於111年10月7日會談之內容，雖經被告錄音，然此係被告為確認兩造離職事宜而為保全證據之防衛性措施，依諸前述說明，實難認有何無故竊錄他人言論之不法性，自具民事訴訟法上之證據能力。

(八)原告復主張該錄音係遭片面擷取且斷張取義，其當時趁要印離職書時離開現場並向其弟弟求救後返回現場，向許美玉表達並沒有要離職，然要離開現場時卻遭劉子睿阻擋，而柯凱閔有制止他的行為，但這部分沒有被錄到云云(參本院卷第152頁、第157頁)，惟被告則辯稱此即為完整之錄音檔案等語。而查，觀該錄音開始之初，係由許美玉先向原告確認其有於9月15日向其提離職一事，後續即由柯凱閔向原告詢問離職相關事宜，嗣於原告同意印兩份離職證明書即結束錄音等情，有該錄音光碟及譯文可參(參本院卷第131頁至第141頁)，足認係針對離職事宜為連續陳述，難認有遭被告刻意擷取或斷章取義之情；而原告雖主張其於印完離職書返回現場後，有向許美玉表達不欲離職及遭劉子睿阻擋離開云云，惟縱認屬實，亦屬兩造就111年10月15日終止僱傭關係一節達成意思表示合致後始發生之事情，尚難據此推翻上開合意之法律效果。

(九)再原告主張被告於111年10月7日係將其約至密室會談，且在場之劉子睿及柯凱閔均非被告之員工，劉子睿亦曾對許美玉有家暴行為，故其當時很害怕而只好照他們的要求去說云云(參本院卷第152頁)。惟查，依被告所提出111年10月7日之錄音光碟及譯文觀之，當時係先由許美玉向原告確認其有於同年9月15日向其題離職一事，後續均係由柯凱閔向原告詢問離職相關事宜，並未見劉子睿有何向原告對談之情形，且縱劉子睿曾對許美玉有家暴行為，然依原告所陳情節，其亦未曾指控劉子睿有對其為如何恫嚇舉措迫使其須為如上開錄音內容陳述之情形，是尚難僅以劉子睿當時有在場此節即遽認原告已陷於意思表示不自由之狀態；復依上開錄音譯文觀之，柯凱閔係向原告說明合意終止僱傭關係之法律效果，並確認終止僱傭關係之時點及離職證明書之內容，過程中並未見柯凱閔有何恐嚇威脅或有濫用經濟上優勢地位對原告施壓等言語，則縱柯凱閔非被告公司人員，亦難認此即足使原告感到恐懼致處於非能完全自由決定之狀態。準此，原告主張其當時係因劉子睿、柯凱閔等人在場致內心恐懼而配合被告之要求云云，難認可採。再原告雖請求本院調查劉子睿是否擔任被告之董事長特助等語(參本院卷第155頁)，惟依上所述，已難認劉子睿有何施壓或恫嚇原告之行為，則劉子睿是否有於被告任職此節，核與本件兩造間是否達成終止僱傭關係合致此爭點無涉，並無調查之必要，附此敘明。

(十)綜上，本件既係原告於111年9月15日主動提出終止僱傭關係之要約而由被告承諾之，兩造並於111年10月7日再次確認終止僱傭契約之時點為111年10月15日，且由上開過程觀之，難認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，故兩造自已就合意終止僱傭關係一事達成意思表示合致。從而，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，並依兩造間勞動契約確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告給付自111年10月16日起至復職日止之薪資、提繳勞工退休金等，均屬無據。

五、綜上所述，原告主張被告違法資遣，請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自111年10月16日起至112年5月15日止之薪資267,400元，自112年5月16日起至復職日止，按月給付原告薪資38,200元，暨均自調解聲請狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，及被告應自111年10月16日起至原告復職日止，按月提繳勞工退休金2,292元至原告勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　11　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　呂佩珊

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　　112　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　劉玟君