

臺灣高雄地方法院民事裁定

113年度勞專調字第22號

聲請人即 台灣貝克休斯股份有限公司

被告

法定代理人 呂敏志

訴訟代理人 黃沛聲律師

相對人即 黃錫倚

原告

訴訟代理人 黃郁雯律師

當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

理 由

一、勞動事件法所稱勞動事件，係指基於勞工法令、團體協約、工作規則、勞資會議決議、勞動契約、勞動習慣及其他勞動關係所生民事上權利義務之爭議。勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄。勞動事件之第一審管轄合意，如當事人之一造為勞工，按其情形顯失公平者，勞工得逕向其他有管轄權之法院起訴。勞動事件法第2條第1項第1款、第6條第1項前段、第7條第1項前段分別定有明文。

二、聲請意旨略以：依兩造於民國109年9月22日簽立之勞工資遣爭議和解協議書（下稱系爭協議書），約定雙方自109年4月30日起終止勞動契約，系爭協議書第5條約定：「若因本協議書相關事項涉訟，立協議書雙方同意以臺灣新竹地方法院為第一審管轄法院」（見本院卷第170、第171頁），是本件相對人（下稱原告）向聲請人（下稱被告）請求確認僱傭關係等訴訟，核屬因系爭協議書相關事項涉訟，堪認兩造間訂有排他性之合意管轄約款，且系爭協議書係雙方立基於平等之談判協商地位，並無顯失公平之情事，本件既非專屬管轄之事件，且兩造又曾以上開約定合意定第一審管轄法院，揆

01 諸前揭規定及說明，上開合意管轄之約定，自得排斥其他審
02 判籍而優先適用，爰聲請將本案移送臺灣新竹地方法院。

03 三、原告主張：其受僱於被告期間均於其高雄之住所提供勞務，
04 本院應有管轄權。其於109年4月22日接獲業務主管Cameron
05 Kennedy電話通知，表示將資遣原告，被告並以勞動基準法
06 (下稱勞基法)第11條第2款之事由，終止兩造間勞動契約，
07 命原告任職至109年4月30日止，並發給原告非自願離職證明
08 書。惟原告就職期間績效良好，並無上開條款所定虧損、業
09 務緊縮等情，並無資遣必要，因此提起本件訴訟請求確認雙
10 方間僱傭關係存在，並請求被告給付工資及提繳勞工退休
11 金。

12 四、經查，原告請求確認僱傭關係，自屬勞動事件法第2條第1款
13 所稱「基於勞動契約所生民事上權利義務之爭議」之勞動事
14 件。且原告受僱期間於高雄提供勞務，有聘僱契約書在卷可
15 稽（本院調解卷第33頁），原告主張於本院管轄之高雄市鼓
16 山區住所提供勞務，本院有管轄權，應可採信。又系爭協議
17 書主旨記載「甲、乙雙方就給付勞工資遣費之爭議，願共同
18 協商和解方案，謹合意訂立和解協議書條款」，內容則為雙
19 方合意於109年4月30日起終止勞動契約，被告並願給付未休
20 特別休假折算後工資、預告期間工資、資遣費等條款，有系
21 爭協議書附卷可稽（本院調解卷第165、167頁），堪認系爭
22 協議書為兩造就原告個人事由所生事項經由協商所擬定條
23 款，不能認為是顯失公平。惟系爭協議書第5條約定：「若
24 因本協議書相關事項涉訟，立協議書雙方同意以臺灣新竹地
25 方法院為第一審管轄法院」，應為被告事先單方擬定，依照
26 勞動職場型態，原告並無磋商或變更有關合意管轄條款之機
27 會及可能性，且原告若因系爭協議書涉訟，而須至臺灣新竹
28 地方法院應訴，不僅耗時勞費不便且需負擔支出往返交通費
29 用，衡量其於程序上所受不利益之情況，該合意管轄約定確
30 有顯失公平之處。因此，原告依照勞動事件法自得選擇以勞
31 務提供地為管轄法院而不受合意管轄之拘束，被告請求本院

01 將本件訴訟裁定移送臺灣新竹地方法院管轄，即屬無據，應
02 予駁回，因此裁定如主文。

03 中 華 民 國 113 年 6 月 5 日

04 勞動法庭 法 官 黃宣撫

05 以上正本證明與原本無異。

06 本裁定不得抗告。

07 中 華 民 國 113 年 6 月 6 日

08 書記官 吳紫瑄