

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度重勞訴字第14號

原告 黃錫倚

訴訟代理人 黃郁雯律師

被告 台灣貝克休斯股份有限公司

法定代理人 呂敏志

訴訟代理人 李宗翰律師

黃沛聲律師

複代理人 李宗翰

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國106年6月1日與被告簽訂「聘僱契約書」，由原告受雇於被告擔任TECH SUPP ENG PRIN I I 職位，並自106年6月4日起任職，工作地點在高雄，每月薪資為新台幣(下同)326,518元，至原告遭資遣時，薪資已提  
升至339,709元。詎原告於109年4月22日接獲被告之業務主管Camron Kennedy電話通知，表示將資遣原告，被告並以勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款事由終止兩造間之僱傭契約，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書；惟原告之工作內容主要為國外市場開發，需要專業知識，除須時與國外客戶保持聯繫及推廣產品銷售、訂購外，更常須至國外出差，原告於就職期間績效良好，年年收受業績獎金，更無上開條款所定虧損、業務緊縮等情，被告並無減少勞工而須資遣原告之必要，且被告除未確實向原告表示公司究竟有何虧損或業務減縮之情，亦未就其他經濟

01 上可行之迴避解僱手段為考量，原告甚至主動提及願意留職  
02 停薪或調至其他職位任職，然被告不考慮且忽視原告之工作  
03 權，其所為之終止手段並不符合解僱必要性及最後手段性原  
04 則，是兩造間之僱傭關係仍屬存在。從而，被告應依兩造間  
05 僱傭契約之約定，按月給付原告自109年5月1日起至復職之  
06 日止之薪資339,709元，及依兩造間聘僱契約書第2條約定，  
07 於上開期間之每年12月31日給付原告年終獎金即1個月薪資3  
08 39,709元，暨依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第2項  
09 及第31條第1項等規定，於上開期間按月提繳勞工退休金9,0  
10 00元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。再因兩造間  
11 僱傭關係迄今仍存在，被告亦應依勞基法第38條及勞基法施  
12 行細則第24條之1第2項等規定，給付原告110年間至112年間  
13 之特休未休工資各249,120元，合計為747,360元(計算式：2  
14 49,120元+249,120元+249,120元=747,360元)。為此，爰依  
15 法提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關  
16 係存在。(二)被告應自109年5月1日起至原告復職之日止，按  
17 月給付原告339,709元，及自應給付日之翌日即次月6日起  
18 至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並應於各年度12  
19 月31日前各給付原告339,709元，暨自應給付日翌日即次年  
20 1月1日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被  
21 告應自109年5月1日起至110年1月31日止，按月於次月最後  
22 一日提繳9,000元，及自應給付日之翌日起至清償日止，按  
23 週年利率5%計算之利息，至原告在勞工保險局設立之勞工  
24 退休金專戶。(四)被告應給付原告747,360元，及其中249,12  
25 0元自111年1月1日起至清償日止、249,120元自112年1月1  
26 日起至清償日止、249,120元自113年1月1日起至清償日止，  
27 按週年利率5%計算之利息。(五)第2項至第4項聲明原告願供  
28 擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告則以：原告曾於109年4月30日與被告就終止兩造間勞動  
30 契約進行協商，並由兩造雙方簽訂「確認與豁免聲明同意  
31 書」，載明：「本人已與台灣貝克休斯股份有限公司達成有

01 關協商解除勞動合同之協議。本人同意終止與貝克休斯之間的  
02 的勞動關係...。」等語。原告復於同日簽署「資遣同意  
03 書」，其中亦載明：「本人黃錫倚同意公司依...勞動基準  
04 法相關規定...終止勞動契約」，並約定有相關受領款項條  
05 款：「本人瞭解並同意，薪資及資遣費均為機密資訊...本  
06 人領取之資遣費 \$ 2, 151, 490元及預告工資 \$ 339, 709元共計  
07 \$ 2, 491, 199元」等語，均已由原告同意受領及親自簽章。  
08 又原告亦曾分別於109年7月20日及同年月22日以LINE通訊軟  
09 體聯繫被告公司人資部門同仁廖瑩慧，其提及：「又來打擾  
10 了，你老闆對於我反映的資遣費少算了，昨天她的看法如  
11 何」等語，並致電溝通達16分鐘，且於翌日7月23日再為電  
12 話聯繫溝通，並僅就受領之款項為相關爭執。而原告待與被  
13 告就受領之款項多次協商後，原告再於109年9月17日以LINE  
14 通訊軟體與廖瑩慧聯繫，稱：「明天請將要簽的文件先傳給  
15 我看好嗎？如有需要修改處可以提前討論。」等語，並致電  
16 溝通達15分鐘，嗣後於109年9月22日由兩造雙方見面協商  
17 後，簽訂「勞工資遣爭議和解協議書」（下稱系爭協議書），  
18 而依系爭協議書第1條、第2條及第3條約定，已明確記載雙  
19 方合意於109年4月30日起終止勞動契約，及雙方就該協議相  
20 關事項拋棄其他一切民、刑事請求權，不得再為任何主張或  
21 請求等語，且被告亦已依系爭協議書給付原告款項而履行完  
22 畢。從而，兩造業於109年4月30日合意終止勞動契約關係，  
23 縱使認定被告初係基於其一方終止權之發動，片面表示終止  
24 僱傭契約，惟嗣後經雙方溝通、協調結果達成共識，就該終  
25 止僱傭契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非屬合意終  
26 止僱傭關係，是原告以兩造間僱傭關係仍存在，並請求被告  
27 給付薪資、年終獎金、特休未休之工資及提繳勞退金，均無  
28 理由等語資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利  
29 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

### 30 三、兩造不爭執事項：

31 (一)原告於106年6月1日受僱於被告，並與被告簽訂聘僱契約

01 書，約定由原告擔任被告公司之TECH SUPP ENG PRIN I I職  
02 位，每月薪資為如被告公司所提出附件二所載。

03 (二)原告於109年4月22日接獲被告業務主管Camron Kennedy  
04 來電，表示將終止僱傭關係，而僱傭關係終止日為109年4月  
05 30日，被告公司並發給原告非自願離職證明書，而原告則於  
06 109年4月30日簽署「資遣同意書」。

07 (三)兩造曾於109年9月22日簽署系爭協議書，被告已依該協議  
08 書內容給付原告款項完畢。

09 四、得心證之理由：

10 (一)兩造間之僱傭關係是否存在？

11 1、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  
12 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。  
13 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明  
14 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且  
15 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件原告  
16 主張其與被告間現尚存在僱傭關係，然此為被告所否認，則  
17 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  
18 確，且此種不安之狀態，能以本件確認判決除去之，依前開  
19 規定及說明，應認原告提起本件訴訟，有即受確認判決之法  
20 律上利益。

21 2、復按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
22 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁  
23 止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於  
24 其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但  
25 嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契  
26 約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約  
27 (最高法院95年度台上字第889號、110年度台上字第1511號  
28 判決意旨參照)。又按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇  
29 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  
30 於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應  
31 承認其效力(最高法院109年度台上字第1008號判決要旨參

01 照)。蓋雇主行使勞動契約之終止權後，或基於勞工未接  
02 受，可能肇致訟端；或同情勞工際遇，願給予部分優惠，以  
03 終結兩造關係；或考量行使終止權之證據資料未必充分，避  
04 免勞力時間費用支出等等因素，而另與勞工合意終止勞動契  
05 約，倘無違反平等合理、誠實信用等原則，自應承認其效  
06 力，不因雇主曾行使勞動契約終止權，即謂其與勞工不得再  
07 合意終止勞動契約。

08 3、經查，原告於109年4月22日接獲被告業務主管Camron Ken  
09 nedy 來電，表示將終止僱傭關係，而僱傭關係終止日為10  
10 9年4月30日，被告並發給原告非自願離職證明書，而原告則  
11 於109年4月30日簽署資遣同意書等情，業據兩造不爭執如前  
12 (即上開不爭執事項(二)，參本院卷第93頁)，且觀上開非自願  
13 離職證明書之內容記載離職原因為勞基法第11條第2款一節  
14 (參本院113年度勞專調字第22號卷，下稱勞專調卷，第45  
15 頁)，足見初始係由被告依勞基法第11條第2款單方終止兩造  
16 間之僱傭關係。又原告於109年4月30日簽署「資遣同意書」  
17 後，仍向被告資部門人員廖瑩慧反映其資遣費數額有誤，  
18 嗣經雙方以電話連繫後，兩造復於109年9月22日簽署系爭  
19 協議書等情，業經兩造陳述在卷(參勞專調卷第264頁、本院  
20 卷第61頁)，並有LINE對話紀錄、系爭協議書等為佐(參勞專  
21 調卷第273頁至第275頁、本院卷第87頁至第88頁)，堪認系  
22 爭協議書乃雙方進行溝通協調後所簽訂。復觀系爭協議書第  
23 1條約定：「經雙方合意於2020年4月30日起終止勞動契  
24 約。...依勞工退休金條例第12條第1項規定，甲方應給付乙  
25 方之資遣費共計新台幣(下同)\$4,020,143元...。」等語，  
26 足見兩造經協商後，雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一  
27 致，即原告已同意以資遣之方式終止兩造勞動契約，是本件  
28 應屬勞雇雙方合意以資遣方式終止勞動契約甚明。

29 4、原告固主張系爭協議書僅係在討論有關資遣費計算之問題，  
30 且系爭協議書簽立前，被告未曾事先將系爭協議書擬稿傳送  
31 給原告審閱，故原告無法磋商修改而僅得簽署云云(參勞專

01 調卷第265頁、本院卷第102頁、第207頁)，惟依系爭協議書  
02 第1條已明確記載：「經雙方合意於2020年4月30日起終止勞  
03 動契約。」等語，即有對兩造間之僱傭關係是否終止、何時  
04 終止為確認，並非如原告所述僅在處理有關資遣費之事項，  
05 且衡以原告係一智慮成熟之成年人，應可理解上開約定之文  
06 義內容，縱被告未曾先傳送系爭契約書之擬稿予原告，原告  
07 於當場應仍可瞭解其意，並得自由表達簽署或拒絕簽署之  
08 意，而非如原告所述僅得選擇簽名而已，況卷內復無相關證  
09 據足資證明原告係遭強暴脅迫而簽立，或系爭協議書有違反  
10 平等合理、誠實信用等原則或其他法定無效之事由，則原告  
11 既依自由意志選擇簽名其上，自堪認其已同意雙方依此方式  
12 終止勞動契約，是原告此部分主張實非足採。

13 5、又原告雖援引臺灣高等法院104年度勞上更(一)字第13號民事  
14 判決、臺灣高等法院104年度重勞上字第5號民事判決，主張  
15 雇主基於經濟優勢而對勞工進行資遣時，使勞工簽訂之「同  
16 意」資遣相關書面，仍應檢視有無給予勞工選擇權，故原告  
17 前於109年4月30日所簽立之「確認與豁免聲明同意書」及  
18 「資遣同意書」均不足以證明兩造間有合意終止僱傭關係等  
19 情(參本院卷第101頁至第102頁)，惟縱認依原告所述，其所  
20 簽立「確認與豁免聲明同意書」及「資遣同意書」均非意在  
21 與被告達成合意資遣一節為真，然原告嗣亦與被告進行磋商  
22 後簽署系爭協議書，即合意以資遣方式終止僱傭關係，是原  
23 告此部分主張仍難據為其有利之認定。

24 6、再原告主張其係於無法得知被告是否確實符合勞基法第11條  
25 第2款事由，且為確保其勞基法之資遣費權益之情形下方簽  
26 署系爭協議書，故兩造並未達成勞工資遣爭議之和解云云  
27 (參本院卷第102頁)。惟按「稱和解者，謂當事人約定，互  
28 相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。」，民法第73  
29 6條定有明文；而查，原告當時究係基於何內心之動機簽署  
30 系爭協議書，已乏相關證據證明，且原告於系爭協議書簽立  
31 後，至本件訴訟起訴即112年10月27日(參勞專調卷第9頁本

01 院收狀戳章)前，業歷經3年餘之期間內，均未見原告主張系  
02 爭協議書有何無效或得撤銷之事由，是系爭協議書之約定自  
03 屬有效，則兩造既係以系爭協議書解決其等間之勞資爭議，  
04 性質上應屬和解契約，況和解本係於兩方認知之事實容有疑  
05 義時所為相互讓步之契約，自難僅以原告主張其無法得知被  
06 告是否符合勞基法第11條第2款之事由此節，遽謂兩造間未  
07 曾就勞資爭議達成和解之合意。

08 (二)原告請求被告給付自109年5月1日起至復職之日止之薪資，  
09 及自110年至112年間之特休未休工資補償，有無理由？

10 1、按「和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解  
11 契約所訂明權利之效力。」民法第736條、第737條分別定有  
12 明文。

13 2、經查，兩造間之僱傭關係業於109年4月30日合法終止，業如  
14 前述，則原告基於兩造間之僱傭關係而請求自此之後之薪  
15 資、年終獎金、特休未休工資及提繳勞退金，即屬無據。更  
16 遑論原告於簽立系爭協議書時，業已拋棄對被告之其他民事  
17 請求權利，此觀系爭協議書第3條之約定甚明(參本院卷第87  
18 頁)，則原告復依兩造間僱傭關係再為請求，乃係就其已拋  
19 棄之權利再為行使，自非足採。

20 五、綜上所述，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，並依兩造  
21 間之勞動契約請求被告按月給付自109年5月1日起至復職之  
22 日止之薪資339,709元，及依兩造間聘僱契約書第2條約定，  
23 於上開期間之每年12月31日給付原告年終獎金339,709元、  
24 依勞基法第38條及勞基法施行細則第24條之1第2項等規定給  
25 付原告110年間至112年間之特休未休工資共747,360元，暨  
26 依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第2項及第31條第1  
27 項等規定，於上開期間按月提繳勞工退休金9,000元至原告  
28 設於勞工保險局之勞工退休金專戶，均無理由，應予駁回。  
29 又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予  
30 駁回之。

31 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，經核與本判

01 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

02 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，  
03 判決如主文。

04 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

05 勞動法庭 法官 呂佩珊

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 114 年 1 月 24 日

10 書記官 解景惠