

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第39號

原告 吳勝峯

訴訟代理人

(法扶律師) 張韶庭律師

被告 豐憲生活館有限公司

法定代理人 童文展

訴訟代理人 鄭宇辰

陳健生

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國111年5月30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、原告主張：

原告自民國（下同）107年10月5日受僱於被告，擔任大夜主任一職，雙方約定薪資為每月新臺幣（下同）34,800元。於110年8月11日凌晨1時許，原告手機於被告店裡遭竊，最後在同事陳建安之褲子口袋發現其手機，原告本欲報警處理，然因遵從被告主管指示，而未對陳建安提告刑事竊盜罪，不料，原告非但未獲得陳建安之道歉及賠償，甚至遭被告草率行事，要求原告調職降轉為儲備主任，致使原告隨時需要依照被告之指示，前往人力缺乏之分店支援，而無法固定待在被告公司長江店任職。即便如此，原告仍強忍色盲之眼疾，騎車前往交通不便到達之林口分店支援，仍盡心盡力地完成其所支援之分店所交辦之事項，僅有在身體不堪負荷，無法搬運貨物之情況下，始請事假休息。豈料，被告竟於110年9月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由資遣原告。然在被告資遣原告前，從未對原告施以

01 考核、輔導、懲戒等較輕微之措施，直到原告詢問被告其不
02 能勝任工作之理由為何時，被告始提供一張其從未看過之
03 「台北區110年1月份至110年9月份獎懲月明細表」，羅織莫
04 須有之罪名指摘原告，更在110年8月間，短短一個月內記了
05 4支申誡、1支小過，被告違法資遣原告。嗣後，原告於110
06 年10月19日申請勞資爭議調解，請求被告恢復兩造間之僱傭
07 關係，因調解不成立，故提起本件訴訟。併聲明：(一)確認兩
08 造間僱傭關係存在。(二)被告應自110年9月16日起至原告復職
09 之日止，按月於次月10日給付原告34,800元，及自各期應給
10 付日之次日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息。
11 (三)被告應自110年9月16日起至原告復職之日止，按月提繳2,
12 088元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金專戶。(四)願供
13 擔保，請准宣告假執行。

14 二、被告抗辯：

15 (一)原告自109年11月24日至110年8月11日任被告公司大夜主任
16 一職，主要負責管理及協助外場作業、排除系統問題及顧客
17 抱怨處理、店務處理等。原告於110年8月11日，因質疑訴外
18 人陳建安即被告公司員工竊取其手機，竟於事實尚未釐清之
19 前，同日致電陳建安，以言語恫嚇、威脅其人身安全，致其
20 心生畏怖，嗣經被告公司營業部副理甲○○知悉，基於原告
21 上揭行為實已違反被告公司工作規則而有懲處之必要，以及
22 原告本有諸如架上商品未及時補貨、未維護環境清潔等工作
23 缺失情事，並為維護陳建安人身安全及被告公司同仁間和諧，
24 故於110年8月12日，經甲○○詢問並考量原告意願，依
25 被告公司獎懲辦法第13條第14項規定，將原告予以降職調任
26 儲備主任一職，負責機動性支援每日排定之各門市。但原告
27 於調職後，經甲○○指派其負責排班之門市收銀業務，其卻
28 於站收銀台期間打瞌睡，亦不時以百般理由推託其無法支援
29 排班門市，屢屢怠於執行職務，影響被告公司企業形象且造
30 成被告公司無法就人力資源為有效分配，此皆有原告與甲○
31 ○之LINE對話紀錄可稽。

01 (二)副理甲○○於110年8月26日約談原告，告知日後可安排其支
02 援便於通勤之門市，然原告隨即表明其無法勝任儲備主任一
03 職，並詢問可否固定於距其住所較近之小北百貨竹林店上
04 班，經甲○○允諾後卻不願降職，惟若原告欲固定於單一門
05 市上班，自無從再讓原告擔任儲備主任一職，因儲備性質之
06 職位本應負責支援一定區域內門市業務，如原告要求轉任單
07 一門市，則理應降職為一般外場工作人員，但原告不願接受
08 此一職級調動，遂提出由公司將其資遣之要求，略以：「不
09 然副理，你把我開除遣散，我來找工作。」，足見原告已於
10 110年8月26日請求被告以資遣之方式終止雙方勞動契約，甲
11 ○○為被告公司營業部副理、原告直屬主管，原告對之為上
12 開合意資遣要約之意思表示，堪認已合法到達被告。原告復
13 於110年8月30日向甲○○請求謀職假，亦有LINE對話紀錄可
14 憑，足見原告110年8月26日已明確知悉並同意以合意資遣之
15 方式終止兩造勞契約，始請求謀職假。

16 (三)原告既已主動提出合意資遣之要約，而由被告承諾之，難認
17 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
18 而處於非完全自由決定之情，雙方自就合意資遣原告一事達
19 成意思表示合致。何況，原告在職期間所為，包含但不限於
20 恫嚇同事、職務上屢有疏失及同意調動後再行反悔等，均證
21 明原告有勞基法第11條第5款等工作能力不能勝任之情形。
22 因此，原告既與被告已依合意資遣之方式於110年8月26日合
23 意終止勞動契約，退步言，被告亦合法依勞基法第11條第5
24 款終止兩造勞動契約。因此，被告顯無於110年9月16日以後
25 給付原告工資或為原告提繳勞工退休金之義務。故原告請求
26 確認兩造僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資及提繳退
27 休金，應屬無據。

28 (四)併聲明：1. 駁回原告之訴及其假執行之聲請。2. 如受不利之
29 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、雙方不爭執的事實（見本院卷第235-236頁）：

31 (一)原告任職期間從107年10月5日到110年9月15日，其中109年1

01 1月24日到110年8月11日擔任大夜主任一職，薪水為34,800
02 元。

03 (二)原告在110年8月11日因與同事陳建安發生爭執，遭被告依獎
04 懲辦法調職為大夜儲備主任，直到離職為止。

05 (三)被告公司大夜主任是在固定分店，儲備主任是就一定轄區各
06 分店機動支援。

07 四，本件爭執點：

08 (一)雙方是否有合意以資遣方式終止勞動契約？

09 (二)若無合意，被告於110年9月15日依勞基法第11條第5款規定
10 資遣原告，是否合法有效？

11 (三)原告請求被告應按月給付工資及提繳勞工為休金，是否有理
12 由？

13 以下分別說明

14 五、就雙方是否有合意以資遣方式終止勞動契約而言：

15 (一)按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一
16 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終
17 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發
18 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定
19 （約定終止權）者。因此，勞雇雙方合意終止勞動契約，與
20 勞雇任一方行使終止權終止勞動契約，二者並不相同。

21 (二)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
22 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
23 形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院
24 109年度台上字第1008號判決參照）。

25 (三)再按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
26 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止
27 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
28 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後
29 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
30 契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最
31 高法院110年度台上字第1511號判決參照）。惟應由主張雙

01 方合意終止契約者，盡其舉證責任。

02 (三)經查，本件中

- 03 1. 原告於110年8月11日，因質疑訴外人陳建安即被告公司員工
04 竊取其手機，竟致電陳建安，發生「對同仁惡意攻訐、誣
05 告、偽證或造事端者」事由，經被告公司營業部副理甲○○
06 知悉後，依獎懲辦法第13條第14款規定從「大夜主任」一職
07 降調為「大夜儲備主任」一職（職務變更為負責機動性支援
08 每日排定之各門市），並記小過，此有獎懲辦法及被告台北
09 區110年1份月至110年9月份獎懲月明細表可稽（見本院卷第
10 71、121-123頁）。
- 11 2. 原告於翌日即110年8月12日與副理甲○○Line對話紀錄中，
12 即已表示「今天本來就排休」、「後天支援哪裡再告知」、
13 「先調儲備ok嗎」、「先調儲備找到工作再離開」，副理甲
14 ○○則回覆「嗯」（見本院卷第111頁），顯然原告於調職
15 後已有打算離職。
- 16 3. 原告調職為大夜儲備主任後，經被告指派於8月份支援林口
17 門市收銀業務後（見本院卷第143-145頁），先於支援林口
18 門市時，未於上班路程規範內到達，遭被告於110年8月19日
19 予以申誡，之後又分別向副理甲○○表示「只能在林口店我
20 也不懂什麼意思」、「我朋友臨時來電話，沒辦法過來載
21 我」、「現在是農曆七月有點擔心」、「我八字很輕」、
22 「外面現在在下大雨，能不能幫忙調一下支援他店」等語，
23 顯然對排定支援林口店一事有意見，經被告考量其住處位於
24 新北市中和區而同意改調支援板橋民族店時，又於櫃檯收銀
25 時，於座位上翹腳並打瞌睡，再遭被告於110年8月26日予以
26 申誡，此有前述獎懲月明細表及Line對話紀錄可稽（見本院
27 卷第71、127-129頁）。
- 28 4. 副理甲○○於110年8月26日上午8點16分約談原告時，依錄
29 音譯文所載（見本院卷第161-173頁），兩人一開始提到原
30 告在支援民族店坐櫃台時打瞌睡一事，原告坦承「沒生意才
31 會打瞌睡」一語，接著提到支援林口店一事，原告也稱「我

01 那天遲到，所以我到三重店打卡，林口店比較晚，山上我比
02 較不熟」一語（見本院卷第161頁），副理甲○○表示可以
03 改調固定去永和竹林店時，原告也同意，但副理甲○○繼續
04 表示如去竹林店必須降調為「外場」人員一職後，原告則回
05 答「這樣我...，不然副理，這樣你把我開除、把我遣散，
06 我來找工作，這段時間給我遣散費，找不到，把我開除讓我
07 走，這樣比較乾脆...，我不知道我錯在哪裡，為什麼一下
08 降儲備已經降很多了，又降外場，你如果說去還維持儲備，
09 儲備的薪水我還能接受，你如果說外場我真的做不下去」，
10 副理甲○○詢問「那要做到甚麼時候？」，原告則回答「你
11 給我一個時間啦」（見本院卷第163-165頁）。由此可知，
12 因副理甲○○表示如改調原告固定到竹林店時就必須降職成
13 外場人員，原告表示不能接受，並主動要求被告予以開除或
14 遣散給遣散費。

- 15 5. 接著，原告又說「如果說調竹林要降，那我寧願維持儲備
16 （去林口），我自己巴結一點，我搭車也沒關係，我來想辦
17 法，好不好？」，副理甲○○則表示「那林口之後呢？」，
18 原告回答「你就給我安排啊，我當儲備...」，副理甲○○
19 則說「你去到哪裡人家就不要啊」，原告又回答「不然你把
20 我開除，要叫我降，我怎麼有辦法接受，真的啦」，副理甲
21 ○○則說「嗯」，原告繼續稱「你把我開除」，副理甲○○
22 則說「不然我給你用資遣的好了」，原告也回答「好啦，資
23 遣好啦，照公司規定這樣」、「沒啦，我也做得很煩躁，要
24 不然我離開就好，放下重新開始，那看什麼時候可以，我再
25 來打算我後面的路（見本院卷第165頁）」，之後副理甲○
26 ○也說明「開除就是甚麼都沒有了，開除就是滿三大過開
27 除，那叫做開除」，原告則回答「哦，我是想說你把我開
28 除、讓我離開，我要領遣散費這樣，資遣好啦（見本院卷第
29 167頁）」，也繼續答稱「我知道，我當然會去找（工
30 作），我就...資遣，我當然會去找，那變成說我找到我也
31 不能去做，也是要等我這邊結束才能去做，對吧？也是要上

- 01 班不能提早走。」（見本院卷第171頁）、「再做也沒意思
02 啊，對不對」（見本院卷第173頁）。由此對話內容可知，
03 原告與被告公司顯然已達成合意以資遣方式終止勞動契約。
- 04 6. 就雙方勞動契約終止日期一節，副理甲○○於當日表示「遣
05 散要有一個告知啊，告知年限，不然你如果要...，告知年
06 限我拉前面一點」，原告回答「你讓我前面一點就好，快一
07 點，我待不住」，副理甲○○又說「因為他的告知要一個月
08 前」，原告則回答「所以我還要待一個月」（見本院卷第16
09 7頁），之後副理甲○○又表示「從我現在跟你說」、「他
10 上面的條例是寫，都有跟你說，再一個月」，原告則回答
11 「好，那再做一個月就對了」、「從現在開始好啦，看怎樣
12 做啦，一個月就一個月」（見本院卷第171頁），足見原告
13 雖想早一點離職，但被告礙於規定（公司工作規則第16條規
14 定，勞雇任一方終止契約應有預告期間，工作未滿1年者為1
15 0日、未滿3年者為20日、3年以上者為30日，見本院卷第263
16 頁），故雙方合意於一個月後離職（終止契約）。
- 17 7. 就資遣費部分，副理甲○○於當日表示「不然我給你用資遣
18 的好了」之後，原告即回答「好啦，資遣好啦，照公司規定
19 這樣。那資遣費差不多多少？我做差不多，我107年10月進
20 來」，副理甲○○再表示「不多啦，可能大概幾萬塊而
21 以」，原告則回答「淑華不是說一萬八？」，副理甲○○則
22 說「對啊，阿淑華也是做兩年多」，原告又回答「他差不多
23 比我慢進來，所以有一個比例就是了？」，副理甲○○則說
24 「對啊，那讓他們去算就好了」，原告則回答「好啦，好
25 啦，這樣比較乾脆」（見本院卷第165頁），足見雙方合意
26 資遣費金額由公司人員依規定計算。（經計算後為50,697
27 元，見本院卷第231頁）。
- 28 8. 原告與副理甲○○結束談話後，原告於當天10:40就以Line
29 表示「報告副理，我是107年10月5日到職，我想9月6日告知
30 資遣，10月6日離職，滿三年年資」，副理甲○○則於10:44
31 回覆「8/26告知就算了喔！」，此有Line對話紀錄可稽（見

01 本院卷第289頁），顯然原告希望變更之前合意內容，將離
02 職日期延後至10月6日，才能滿3年年資（原告稱如此則還有
03 14日特別休假，被告還要再給付14日特休未休工資，見本院
04 卷第237、245頁），但副理甲○○對此項變更不同意，而由
05 此對話內容更可證雙方之前確有合意以資遣方式終止勞動契
06 約之事實。

07 9. 雙方既已於110年8月26日達成合意以資遣方式終止勞動契
08 約，並就離職日期及資遣費計算達成共識，故於原告離職
09 前，被告公司對其職務（大夜儲備主任）即未再予以調整，
10 此為原告及原告訴訟代理人所不爭執（見本院卷第236
11 頁），並有原告110年9月份薪資明細表可稽（見本院卷第14
12 9頁）。之後副理甲○○於110年9月3日通知原告「最後上班
13 日是9/15號」，原告則稱「了解」，副理甲○○再問「被退
14 簽，請說明申請資料用途」，原告也表示上簽呈申請的資料
15 用途為「找工作及辦理勞工失業補助，懲處明細自己要瞭
16 解」，此有Line對話紀錄可稽（見本院卷第291頁）。顯然
17 原告對於最後上班日是110年9月15日並無意見（此亦符合前
18 述公司工作規則第16條規定），且在9月3日之前已經上簽呈
19 請求被告公司發給非自願離職證明書供申請勞工失業補助，
20 並請求公司發給前述獎懲明細表。因此，原告所提出之非自
21 願離職證明書（記載離職原因為勞基法第11條第5款，見本
22 院卷第69頁），顯為被告公司應原告之請求而發給，以供其
23 申請勞工失業補助使用。

24 10. 此外，原告於110年8月30日即已Line向副理甲○○表示「麻
25 煩副理幫我安排謀職假，我必須趕快找到工作，我有經濟壓
26 力，感恩」（見本院卷第131頁），而原告最後一天上班日
27 為110年9月11日，之後到同年9月15日期間是屬於謀職假，亦
28 有Line對話紀錄可憑（見本院卷第293-295頁），足見原告1
29 10年8月26日已明確知悉並同意以合意資遣之方式終止兩造
30 勞契約，才會在8月30日就向被告公司請求謀職假。故其起
31 訴狀所指「被告竟於110年9月15日以勞基法第11條第5款不

01 能勝任工作為由資遣原告，...，直到原告詢問被告其不能
02 勝任工作之理由為何時，被告始提供一張其從未看過之台北
03 區110年1月份至110年9月份獎懲月明細表，羅織莫須有之罪
04 名指摘原告」云云，顯然不實。

05 六、如前所述，本院既經認定雙方已於110年8月26日達成合意以
06 資遣方式終止勞動契約，且被告係應原告之請求而發給記載
07 離職日期為110年9月15日之非自願離職證明書，顯然並無原
08 告所指「被告於110年9月15日依勞基法第11條第5款規定資
09 遣原告」之事實存在，此部分爭執點即無審酌之必要。再
10 者，雙方的勞動契約既已於110年9月15日合法消滅，被告已
11 無給付勞務報酬之義務存在，故原告請求被告應繼續按月給
12 付工資及提繳勞工退休金，顯無依據，無法准許。

13 七、綜上所述，原告主張被告違法資遣，請求確認兩造間僱傭關
14 係存在，被告應自110年9月16日起至原告復職之日止，按月
15 給付原告34,800元及利息，並按月提繳2,088元至原告於勞
16 工保險局設立之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。
17 又其既受敗訴判決，假執行之聲請已經失去依據，應一併駁
18 回。

19 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
20 與判決結果無涉，不再一一論述。

21 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 111 年 6 月 22 日
23 勞動法庭 法 官 劉以全

24 以上正本係照原本作成

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 111 年 6 月 22 日
28 書記官 許慧禎