

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第47號

原告 胡上莉

訴訟代理人 林家慶律師

被告 瑋政有限公司

法定代理人 蔡宗禮

訴訟代理人 呂奕賢律師

被告 鉞豪有限公司

法定代理人 黃希人

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國112年9月11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、原告主張：

(一)緣原告自民國111年8月23日起受僱於被告瑋政有限公司（下稱瑋政公司），並受派遣至被告鉞豪有限公司（下稱鉞豪公司）工作，從事醫療器材產品組裝、包裝、檢驗等工作，兩造並約定原告薪資為時薪新臺幣（下同）168元加上工時獎金10元計算。嗣鉞豪公司之主管於000年00月下旬知悉原告懷孕後，即告知原告只能做到同年10月28日，並威脅原告應辦理自請離職，否則將以曠職論直接予以開除，並扣原告之薪水等語，原告當時即基於鉞豪公司之脅迫並害怕薪水無端遭扣，方不得已寫下離職單。又因瑋政公司與鉞豪公司間存在勞動派遣關係，瑋政公司就其勞工自請離職或遭要派公司要求解僱之原因，自應負清楚瞭解之責任，實無諉稱其不知情之餘地，故實際上原告顯係遭瑋政公司以懷孕為由單方面

01 非法解僱，已違反性別工作平等法第11條第1項規定，該勞
02 動契約之終止依同條第3項規定應不生效力。

03 (二)嗣兩造於新北市政府進行勞資爭議調解時，鉞豪公司雖辯稱
04 原告每日寫錯報表都被客戶退貨、不適合我們也很難處理云
05 云，惟原告於鉞豪公司任職期間，鉞豪公司未曾向原告反應
06 有報表被退貨之情形，原告亦從未遭受懲處，倘原告於工作
07 上如有報表之問題皆會詢問乙○○，且依工作流程，檢驗站
08 之配置為2人作業，報表通常亦皆係由2人填寫，並皆會再經
09 過第2檢驗站之檢查及經過乙○○之審閱方會送交予客戶，
10 是如報表有問題即會於第2次檢驗時被退回，顯見鉞豪公司
11 此部分抗辯係屬臨訟編纂之詞，自不可採。況解僱係懲戒之
12 最後手段，鉞豪公司既認原告有不能勝任之情事，則其即應
13 先使用勞動基準法（下稱勞基法）所賦予保護勞工之各種手
14 段，諸如給予協助及改善期間或將原告改調至適當之職缺，
15 並給予必要之訓練和協助等，然鉞豪公司未曾實施過任何改
16 善措施，即於上開調解時初次指控原告不適任。此外，瑋政
17 公司亦未曾給予原告改善之協助或安排轉調其他工作或改派
18 遣至其他企業任職，是瑋政公司對於原告終止勞動契約之意
19 思表示實亦違反勞基法第11條第5款規定及解僱之最後手段
20 性原則而不生效力。

21 (三)況且，縱認原告係自請離職（原告否認之），惟原告為該自
22 請離職之意思表示時，實係因鉞豪公司告以「我這裡是總公
23 司有權決定妳的去留，最好妳自己去寫離職單，若不寫，就
24 是我這邊直接開除妳」、「要簽離職單，否則以曠職論，薪
25 資倒扣」等語，故意濫用其經濟上之優勢地位以脅迫、詐欺
26 之手段，且因薪資均係以鉞豪公司名義發放，致使原告誤信
27 鉞豪公司有扣薪、解僱原告之權限，實質上根本無從期待原
28 告有不自動離職之意思自由，原告自得依民法第92條第1項
29 之規定，向被告2人以本件起訴狀繕本之送達作為撤銷該自
30 請離職之意思表示。而原告係於112年3月9日尋得其他工
31 作，則原告與瑋政公司間之僱傭關係至112年3月8日前仍存

01 在甚明。

02 (四)又原告得向瑋政公司請求給付之項目及數額如下：

03 1.未給付之薪資：

04 瑋政公司係於111年10月28日單方非法解僱原告，該勞動契
05 約終止依法不生效力，是應認瑋政公司係自111年10月29日
06 起自行拒絕受領原告提供勞務，則依民法第487條規定，瑋
07 政公司既為受領勞務遲延者，原告自無補服勞務之義務，並
08 得依勞基法第22條第2項規定請求瑋政公司給付原告自111年
09 10月29日起至112年3月8日止之薪資13萬0,930元（即以111
10 年9、10月之平均薪資2萬9,984元計算）。

11 2.勞工保險生育給付之損失：

12 原告自108年5月20日參加勞工保險至今已逾280日，故於112
13 年1月15日分娩後，原得依勞工保險條例（下稱勞保條例）
14 第31條第1項第1款、第32條第1項第1、2款規定請領生育給
15 付，然因瑋政公司非法終止勞動契約，並於111年10月28日
16 將原告之勞工保險辦理退保，致原告無法請領分娩費及生育
17 補助費等生育給付而受有損失。又承前所述，原告之每月平
18 均薪資為2萬9,984元，月投保薪資即應為3萬0,300元，原告
19 自得依勞保條例第72條第1項規定，請求瑋政公司賠償其所
20 受生育給付之損失即按其平均月投保薪資1次給與分娩費30
21 日（即1個月）及生育補助費60日（即2個月）共計為9萬0,9
22 00元。

23 (五)又本件原告自111年8月23日起受僱於瑋政公司並受派遣至鉞
24 豪公司工作，受鉞豪公司工作指揮監督並為其提供勞務，鈞
25 院如認本件兩造間勞動契約關係係存在於原告與鉞豪公司之
26 間，則原告與鉞豪公司間自111年10月29日起至112年3月8日
27 止之僱傭關係仍然存在，鉞豪公司亦應對原告負擔雇主之責
28 任，故備位請求鉞豪公司應給付尚積欠原告之薪資13萬0,93
29 0元及賠償勞保生育給付9萬0,900元。

30 (六)併為聲明：1.先位聲明：瑋政公司應給付原告22萬1,830
31 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之

01 5計算之利息；2.備位聲明：鉞豪公司應給付原告22萬1,830
02 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之
03 5計算之利息。

04 二、被告瑋政公司則以：

05 (一)原告於111年8月23日起受僱於瑋政公司，並經派遣至鉞豪公
06 司工作，從事醫療器材產品組裝、包裝、檢驗等工作，兩造
07 並約定原告薪資為時薪168元加上工時獎金10元計算。嗣原
08 告於同年10月28日向鉞豪公司表示其即將生產，因此自請離
09 職等語，鉞豪公司隨即通報瑋政公司，瑋政公司人資人員即
10 以LINE通訊軟體向原告確認其意願：「主管說你今早說要離
11 職？確定嗎？」，原告再次向人資人員表示：「是的，因為
12 我要回去待產了」，並於線上辦理自願離職程序。詎於111
13 年11月10日，原告方以LINE通訊軟體向瑋政公司表示因懷孕
14 而遭鉞豪公司逼退等語，瑋政公司人資人員甚感震驚，隨即
15 回訊：「!!主管那邊通知是你自請離職的 有問你確定嗎
16 你回是的」，並希望與原告通話，然原告電話無法接通，且
17 原告亦不願回電，原告係直至翌日方表示擔心薪資遭到延期
18 發放，因此直至斯時才向瑋政公司說出實情。

19 (二)又原告係於111年10月28日向鉞豪公司表示其懷孕而欲申請
20 自願離職，且於原告提出欲申請自願離職後，瑋政公司人資
21 人員仍向其再次確認意願，原告均表示確實要自願離職等
22 語，顯見原告係自願離職並填寫離職申請書，自行終止兩造
23 間之勞動契約關係，而非瑋政公司主動解僱原告。況原告至
24 今均未提出鉞豪公司因其懷孕而逼迫離職之相關事證，且縱
25 如原告所稱因擔心薪資遭到延期發放，因此於111年11月10
26 日才向瑋政公司說出實情等語，足見於此之前，原告均未告
27 知瑋政公司關於其遭鉞豪公司逼迫而自請離職一事，並於自
28 請離職之時，仍向不知情之瑋政公司隱瞞此事，則瑋政公司
29 既已於111年10月28日接受其自願離職之意思表示，且回覆
30 同意之，兩造顯然於斯時達成終止勞動契約之合意。是以，
31 原告既於111年10月28日提出自請離職，經瑋政公司同意

01 後，合意終止勞動契約，原告自不得向瑋政公司請求給付勞
02 動契約終止後之薪資，且瑋政公司於當日辦理原告勞工保險
03 之退保，自屬合法，則原告因此無法請領勞保生育給付之損
04 失，亦與瑋政公司無涉等語置辯。

05 (三)答辯聲明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保
06 請准宣告免為假執行。

07 三、被告鉞豪公司則以：原告並非鉞豪公司聘請之員工，且原告
08 所述均為單方面之說法，並無任何之證據。況乙○○僅為負
09 責機器設備調整之技術員，並未擔任主管，且經鉞豪公司多
10 次向乙○○查證，乙○○均陳稱並無因知悉原告懷孕而要求
11 原告自請離職之情事存在。甚且，鉞豪公司根本不知道原告
12 懷孕，自無因原告懷孕而辭退原告之可能等語置辯。答辯聲
13 明：原告之訴駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣
14 告免為假執行。

15 四、得心證之理由：

16 (一)本件原告究係與瑋政公司抑或鉞豪公司間成立勞動契約關
17 係？

18 1.按指派自己僱用之勞工，為他人提供勞務，而接受該他人指
19 揮監督管理，係為勞動派遣關係。於勞動派遣關係中，派遣
20 公司係以雇主之身分與勞工訂立勞動契約，經勞工同意，在
21 維持勞動契約關係前提下，使該勞工被派遣至要派公司指定
22 之工作場所，並在要派公司之指揮監督下為勞務給付。該勞
23 動派遣關係不同於一般的直接僱傭形態，勞動契約仍存在於
24 派遣公司與勞工之間，僅將勞務給付之請求權轉由要派公司
25 所享有，並由要派公司於勞工勞務給付之範圍內負指揮、監
26 督之責。即勞動派遣係由三方關係形成，派遣公司與要派公
27 司間之契約關係為要派契約，派遣公司與派遣勞工間之契約
28 關係為勞動契約，要派公司與派遣勞工間無勞動契約關係存
29 在，要派公司並非派遣勞工之僱用人。此種勞動派遣關係，
30 為近年勞動實務常見之勞動型態，符合企業人力與勞工謀職
31 需求，勞基法並已於108年5月15日修正公布之第2條第7至10

01 款增訂「派遣事業單位」、「要派單位」、「派遣勞工」、
02 「要派契約」等定義規定，堪認勞動派遣契約為法之所許，
03 應屬有效。

04 2.查依原告所提出其與瑋政公司簽訂之派遣專案同意書（見本
05 院卷第27至29頁），其中於契約前言明確約定：「立約人
06 （以下簡稱甲方）同意接受瑋政有限公司（以下簡稱乙方）
07 派遣至乙方合作之企業鉞豪有限公司（以下簡稱丙方）從事
08 專案性之工作(以下簡稱本專案)。」、「瑋政負責項目：投
09 保（身分證正反面、【永豐銀行】薪資帳戶（其他銀行自行
10 負擔匯款手續費30元）、發薪資（次月十號發薪。遇假日順
11 延，如有其他因素提早／延後發薪，會另外通知）、請假
12 （連續長達五天無班者請主動告知）、離職（確認離職日期
13 請主動告知）」，於第1條並約定：「合約明確界定甲方為
14 乙方之派遣員工，甲方對此身分認定無異並遵守乙方之規
15 定，派至丙方並接受丙方指揮監督、工作規範，於丙方指定
16 之工作地點依指示完成各項工作、任務」等內容，是上開契
17 約性質核屬勞動派遣契約，瑋政公司（派遣公司）為派遣勞
18 工即原告之雇主，鉞豪公司（要派公司）對原告有勞務給付
19 請求權，但並非派遣勞動契約上之雇主，惟原告仍須服從鉞
20 豪公司之指揮監督。從而，堪認原告係與派遣公司即瑋政公
21 司間成立勞動契約關係，要派公司即鉞豪公司與原告間並無
22 勞動契約關係存在，鉞豪公司並非原告之僱用人。

23 (二)原告依民法第92條規定，對瑋政公司撤銷自願離職之意思表
24 示，有無理由？原告與瑋政公司間勞動契約係於何時、因何
25 原因終止？

26 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
27 當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。不定
28 期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表
29 示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效
30 力。又終止勞動契約，依民法第263條準用同法258條之規
31 定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字

第2294號、65年台上字第1107號判決意旨參照）。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。

2. 查瑋政公司主張因原告於111年10月28日向鉞豪公司表示即將生產而自請離職，經鉞豪公司通報瑋政公司，瑋政公司人資人員白峻豪即於當日以通訊軟體LINE向原告確認其意願而詢問稱：「主管說你今早說要離職？確定嗎？」，原告向人資人員表示：「是的，因為我要回去待產了」，並於線上簽署辦理自願離職程序等情，業據瑋政公司提出其與原告間通訊軟體LINE對話紀錄在卷可憑。準此，原告既經瑋政公司人資人員向其確認自願離職之真意，且復未能舉證證明瑋政公司有對其為勞動契約終止權之行使。堪認原告已於111年10月28日以待產為由向瑋政公司通知終止兩造間勞動契約之意思表示，而為終止權之行使甚明。是原告與瑋政公司間勞動契約已於111年10月28日因原告自請離職而終止。原告主張其於111年10月28日遭瑋政公司非法解僱云云，委不足採。
3. 復按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之。民法第92條第1項定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。又當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年度上字第2012號判決意旨參照）。原告主張其因

01 鉞豪公司故意濫用經濟上之優勢地位以脅迫、詐欺之手段，
02 令原告誤信鉞豪公司有扣薪、解僱原告之權限，實質上根本
03 無從期待原告有不自動離職之意思自由，爰依民法第92條第
04 1項、第93條規定，以起訴狀繕本之送達，對瑋政公司、鉞
05 豪公司通知撤銷原告於111年10月28日所為自請離職之意思
06 表示云云。瑋政公司則否認上情，並以前詞置辯。經查，原
07 告係與瑋政公司間成立勞動契約關係，而與鉞豪公司間並無
08 勞動契約關係存在，已如前述，是原告倘以被詐欺或脅迫而
09 撤銷自請離職之意思表示，自應係對於勞動契約之相對人瑋
10 政公司為之。再者，依原告前開主張，其係遭鉞豪公司詐
11 欺、脅迫，自屬相對人以外之第三人所為，揆諸前揭說明，
12 自應由原告就其有被鉞豪公司脅迫、詐欺之事實，暨瑋政公
13 司明知原告被鉞豪公司詐欺或可得而知之事實，負舉證之
14 責。查原告雖主張因鉞豪公司主管告以「我這裡是總公司有
15 權決定妳的去留，最好妳自己去寫離職單，若不寫，就是我
16 這邊直接開除妳」、「要簽離職單，否則以曠職論，薪資倒
17 扣」等語，而受鉞豪公司脅迫、詐欺致其意思表示不自由云
18 云。然觀諸上開話語客觀上顯難與「因相對人或第三人以不
19 法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖」之情狀同
20 視。且依原告自行提出之勞動契約即派遣專案同意書之記
21 載，既係與瑋政公司簽署，契約內容並明文約定同意接受瑋
22 政公司派遣至鉞豪公司工作，薪資之發放及離職由瑋政公司
23 負責等節，該份派遣專案同意書置頂亦記載「材需—同意書
24 簽署」，堪認原告對此均知之甚詳；再參諸瑋政公司所提出
25 其與原告在通訊軟體LINE對話內容可知，原告於111年8月23
26 日經瑋政公司派遣至鉞豪公司工作後，瑋政公司（材需）承
27 辦人即傳送訊息予原告稱：「今天報到算正式上班囉…要記
28 得【有請假或無上班的日期要『提前』『同步』告知廠區和
29 材需～】每個月薪資於次月10日發薪（遇假日順延）小提
30 醒：若真的做得不適應，請優先告知材需一聲，離職交接手
31 續會與您說明流程唷，並轉介合適工作，讓您工作可無縫接

01 軌～…」等語，且原告就後續有關加班費之計算、薪資之發
02 放亦均係詢問瑋政公司（材需）之承辦人，此觀原告於111
03 年9月12日詢問稱：「白先生你好 請問薪水是今天匯嗎 會
04 教我怎麼查詢薪資明細嗎」亦明，足見原告確實知悉其薪資
05 非由鉞豪公司發放，則其陳稱受鉞豪公司對任免權或薪資之
06 發放為脅迫、詐欺云云，誠難遽信；抑且，經本院詢問原
07 告，究係鉞豪公司何名主管告以上情，原告陳稱：係指鉞豪
08 公司負責人甲○○之兒子乙○○等語，並稱：乙○○不是我的
09 直屬主管，我不清楚他的職位，他是在工作之過程中對我
10 說的，乙○○這樣對我表示後我沒有向我的直屬主管報告。
11 我只知道乙○○是老闆的兒子，他有在管理現場。因為我的
12 認知他是老闆的兒子，比直屬主管大等語。然原告既不爭執
13 乙○○非其在鉞豪公司之直屬主管，甚至其對於乙○○在鉞
14 豪公司所擔任之職位並不清楚，依原告之智識程度及工作經
15 歷，焉有在未加求證確認乙○○係屬鉞豪公司具員工任免權
16 之主管之情形下，即逕因乙○○之話語而自請離職，在在有
17 悖於常理。況瑋政公司在原告至鉞豪公司任職之初，即已告
18 知原告如不能適應鉞豪公司之工作，應與瑋政公司（材需）
19 辦理離職交接手續，並可再轉介合適工作等情，原告倘確有
20 遭鉞豪公司脅迫、詐欺之情，在瑋政公司透過原告自任職起
21 相關事務之聯絡人白峻豪另以通訊軟體LINE向原告確認離職
22 之真意，並線上簽署自願離職單時，何以未據實以告，是益
23 見原告主張受詐欺、脅迫致其意思表示不自由云云，不足憑
24 採。從而，原告既未能舉證證明其係因受瑋政公司或鉞豪公
25 司詐欺、脅迫而簽署自請離職單予瑋政公司，當無從撤銷所
26 為自請離職之意思表示，自仍須受系爭離職單之拘束。從
27 而，原告依民法第92條第1項、第93條規定，對瑋政公司撤
28 銷自請離職之意思表示，自屬無據。

29 (三)原告請求瑋政公司給付111年10月29日起至112年3月8日止之
30 工資13萬0,390元及賠償勞保生育給付損失9萬0,900元，有
31 無理由？

01 1.查原告與瑋政公司間勞動契約係因原告於111年10月28日自
02 請離職而終止，且原告依民法第92條第1項規定，對瑋政公
03 司撤銷自願離職之意思表示，洵屬無據，業經本院認定如
04 前，則原告與瑋政公司間自111年10月29日起既已無勞動契
05 約關係存在，原告亦無為瑋政公司服勞務或受瑋政公司指派
06 為他人提供勞務之事實，是原告請求瑋政公司應給付111年
07 10月29日起至112年3月8日止之工資13萬0,390元，自屬無
08 據，不應准許。

09 2.又原告與瑋政公司間自111年10月29日起已無勞動契約關係
10 存在，已如前述，是瑋政公司於原告最後工作日之111年10
11 月28日將原告勞工保險退保，並無違誤，則原告於112年1月
12 15日分娩時，因未參加勞工保險而無法請領勞保生育給付，
13 要與瑋政公司無涉，是原告請求瑋政公司應賠償其無法請領
14 勞保生育給付之損失9萬0,900元，亦屬無據，不應准許。

15 (四)另原告備位之訴雖復以倘認原告與瑋政公司間並無勞動契約
16 關係，即主張勞動契約關係存在於原告與鉞豪公司間，鉞豪
17 公司應對原告負擔雇主責任，而請求備位被告鉞豪公司給付
18 工資及賠償勞保生育給付損失云云。然本院既已認定勞動契
19 約關係存在於原告與瑋政公司間，鉞豪公司非原告之僱用
20 人，是原告依勞動契約之法律關係，請求鉞豪公司給付工資
21 及賠償勞保生育給付損失共計22萬1,830元，亦屬無據，應
22 予駁回。

23 五、綜上所述，原告先位之訴依據與瑋政公司間勞動契約關係，
24 備位之訴依據與鉞豪公司間勞動契約關係，請求被告給付22
25 萬1,830元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
26 息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。

27 六、至原告於言詞辯論終結後雖主張其於112年9月11日第1次辯
28 論期日始獲知鉞豪公司答辯方向，應予原告就本件訴訟關係
29 為敘明及補充完足聲明、陳述之機會等語。然按複數被告之
30 主觀預備訴之合併，法院應依原告所列聲明及訴訟標的順
31 序，依次審判之。原告先位之訴係依據與瑋政公司間勞動契

約關係，備位之訴係依據與鉞豪公司間勞動契約關係，法院自應依原告所列聲明及訴訟標的順序，依次審判之，而原告之先位被告瑋政公司於111年9月5日所提答辯狀既已自認與原告間有勞動契約關係，復有原告所提出其與瑋政公司簽訂之派遣同意書在卷可稽，堪認本件勞動契約關係之契約當事人於辯論期日前即已確立為原告及先位被告瑋政公司，難認將因備位被告鉞豪公司答辯方向而受影響。又上開辯論期日，本院因認已確立勞動契約關係存於原告與瑋政公司間，鉞豪公司與原告間顯無勞動契約關係存在，而詢問原告是否修正聲明，原告雖主張因鉞豪公司部分涉有侵權行為將再修正聲明等語，然此將涉及訴訟標的變更，且此部分與原訴所主張者完全不同，實將有礙本件訴訟之終結及被告之防禦，難認得依民事訴訟法第255條第1項各款規定准為訴之變更。又原告所提原訴之聲明或陳述既無不明瞭或不完足之處，而原告之訴本以不得追加、變更為原則，是有關原告變更之訴，尚非屬審判長應為闡明權行使之範疇，自難以需待原告就變更之訴之訴訟關係為敘明及補充完足之聲明或陳述，而延展言詞辯論期日。又本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 10 月 13 日

勞動法庭 法 官 王士珮

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 10 月 13 日

書記官 李依芳