

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第10號

原告 蕭筱臻

訴訟代理人 楊國薇律師（法律扶助）

被告 美商費雪股份有限公司台灣分公司

法定代理人 費雪

訴訟代理人 張家榛律師

陳怡君律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國113年6月12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、程序方面：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項前段定有明文。又所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存在與否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去者而言（最高法院42年台上字第1031號判決意旨參照）。查原告主張被告於民國111年6月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定資遣原告，對原告終止兩造間勞動契約（下稱系爭契約）為不合法，兩造間勞動契約之法律關係（即僱傭關係）迄今仍屬存在等情，既為被告所否認，則兩造間僱傭關係存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以本件對於被告之確認判決除去之，原告顯有即受確認判決之法律上利益，是其提起本件確認之訴，核無不合。

二、原告主張：

（一）伊於109年4月7日任職於被告，擔任美工設計專員，工作內容除了美編設計外，尚包含包材郵寄、收發包裹、進出貨事

01 宜，月薪為新臺幣（下同）58,708元，工作地為新北市中和  
02 區。伊任職期間為完美達成被告交代工作，自費購買圖庫，  
03 亦協助被告進軍零售業並建立公司企業官網賣場，為被告開  
04 拓新的市場。訴外人即被告之業務經理彭亞琳於111年6月15  
05 日約13時30分，突然請伊進會議室開會，於會議途中突然口  
06 頭告知伊僅需工作至今日，以勞基法第11條第4款規定資遣  
07 伊，惟伊任職期間從未聽聞被告有任何經營不善或業務變更  
08 之狀況，甚至協助被告開拓新市場，提升營業額，且被告於  
09 111年7月5日於臉書社團以及104人力銀行有刊登徵人廣告，  
10 工作內容為伊在職期間部分工作項目，則被告以上開理由資  
11 遣伊，顯已罔顧勞工權益。又縱認被告確有勞基法第11條第  
12 4款規定之事由存在，被告亦應向其母公司請求協助確認母  
13 公司底下是否有合適職位安排伊，自不得僅以無適當工作可  
14 供安置之空言，恣意資遣伊，難認被告已盡安置義務，被告  
15 終止系爭契約為不合法，系爭契約仍應存在。兩造曾於111  
16 年7月14日在新北市政府勞動局進行勞資爭議調解，伊請求  
17 恢復僱傭關係，但為被告所反對，致調解不成立，被告拒絕  
18 受領勞務，伊每月工資為58,708元，並於當月28日發放，且  
19 依110年11月24日發布之勞工退休金月提繳工資分級表所  
20 示，屬第8組第40級，月提繳工資為6萬800元，故伊請求被  
21 告自111年6月16日起至復職日止，按月給付伊薪資58,708元  
22 及按月提繳勞工退休金3,648元（計算式： $60,800 \times 6\% = 3,648$ ）。

24 (二)爰依民法第487條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條、  
25 第14條、第31條規定，聲明求為判決：1.確認兩造間僱傭關  
26 係存在。2.被告應自111年6月16日起至原告復職之日止，按  
27 月於每月28日給付原告58,708元，暨自各期應給付日之次日起  
28 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。3.被告應自111  
29 年6月16日起至原告復職之日止，按月提繳3,648元至原告勞  
30 工退休金個人專戶。

31 三、被告則以：

01 (一)伊因業務緊縮有調整營運策略之需求，於111年6月15日與伊  
02 之員工(包括原告及另外2名員工)協調終止勞動契約之相關  
03 事宜，伊之會計吳健榮(Albert)為計算項次7之其他應付  
04 (扣)金額，當場提出附件即員工休假統計表與原告精算尚未  
05 結算之休假應扣款項，使原告得充分表述自己之意見，復提  
06 出資遣相關應付款項計算表(含項次7之附件)與原告進行資  
07 遣費數額之確認，並與原告達成系爭契約終止之合意，是原  
08 告乃於同日(即6月15日)辦理離職手續，與訴外人王瑄蔓完  
09 成工作交接，並於交接時原告詳細說明客戶包材、新品PryB  
10 ar修圖後之照片設計、3款新品貼紙、公司目錄及相關設計  
11 等檔案存放位置及設計進度等，嗣同日下午4時王瑄蔓更陪  
12 同原告以公費搭乘計程車前往南港區玉成街的玉成公司拿取  
13 被告公司大門鑰匙，且王瑄蔓表示交接期間原告態度平和，  
14 原告並於同日領得非自願離職書，被告嗣於111年6月25日亦  
15 於如數將預告期間工資及資遣費匯入原告帳戶，此間原告從  
16 未對系爭契約之終止表示反對，足以推知雙方就系爭契約終  
17 止之意思表示係屬一致，當然發生終止之效力。原告離職後  
18 吳健榮僅於111年9月14日曾受原告通知，表示非自願離職書  
19 用印缺漏需重新寄發，實未曾收受拒絕接受資遣之相關訊  
20 息。原告於111年6月17日寄發伊之電子郵件，然其於郵件中  
21 對於受領資遣費乙事並無異議，僅係主張伊應給付更優渥之  
22 資遣費，而無重返公司任職之意，其內容對於離職乙事仍無  
23 異議。原證14：LINE訊息所發之時間為111年6月16日，惟伊  
24 之會計吳健榮並無決定人事之權力，原告亦留言內容「我現  
25 在要跟老闆溝通一些事情」，可知原告亦知系爭契約終止與  
26 否非由吳健榮決定，故縱原告向吳健榮表示未接受資遣，亦  
27 因表示之對象不適格而欠缺效力。由勞資爭議調解紀錄之申  
28 請人即原告主張第3、4點「公司以勞基法第11條第4款資遣  
29 本人，據本人瞭解，公司沒有此樣情形，故意資遣本人不合  
30 實際狀況」、「如果公司不願恢復雇傭關係，本人改請求公  
31 司給優惠資遣」文義觀之，原告非無合意資遣之意思，而係

01 於事後就資遣費之數額不滿，然事後之不滿不影響兩造商討  
02 資遣乙事時達成之合意資遣。

03 (二)若鈞院認兩造間無合意終止系爭契約，伊僅有員工12人，規  
04 模實為小型，原告係於109年4月7日受僱而任職美工設計人  
05 員，主要負責伊公司目錄及網站設計，然時至111年6月，逢  
06 公司營運接單量縮減，故營運策略有所調整，精簡其餘部門  
07 而加重業務部門之份量，因原告乃設計部門中最資淺之員  
08 工，且伊公司目錄及網站已失積極更新之需，是其主要負責  
09 之工作已無續行之必要，故伊乃以勞基法第11條第4款業務  
10 性質變更為由，與原告商討資遣之事宜。依被證6組織圖可  
11 知因伊業務縮減，原採購部門3人減為1人，設計部門3人減  
12 為2人、出貨部門3人減為2人，均有人員精簡，及業務部門  
13 經理彭亞琳仍任業務經理，原採購部門人員方捷玲調任至業  
14 務部門即3人增為4人，是伊因有意加強公司招攬業務之能  
15 力，於業務性質變更下有組織調整之需求，且由伊與原告達  
16 成合意資遣迄今，均無增聘美工設計人員乙事，亦可證因公  
17 司業務性質變更之事實，確有減少勞工之必要。轉調至業務  
18 部門之人員方捷玲任職伊公司逾15年，具從事於業務之資  
19 歷，而原告為設計部門中資歷最淺且出勤不佳之員工，更於  
20 工作時間處理他工作之業務，被證17亦可佐原告自述與玉成  
21 公司之後續經營無關，並非屬實，是伊擇原告作為設計部門  
22 中被裁減之人，此係其衡酌經營管理後所為之裁量，且此一  
23 裁量並非恣意，應屬可採。依被證10伊之員工名冊所示，於  
24 原告離職即自111年6月15日迄今，伊未曾增添採購、設計及  
25 出貨部門等部門之人力，可證人力上確有精簡，因接單量下  
26 降及庫存量上升，伊不得已方增設倉庫並於111年7月間設立  
27 倉管部門及招募訴外人林綺芳一人，此可佐因業務性質變更  
28 之事實，伊之組織結構有所調整。又倉管人員之職薪資不足  
29 3萬元，此薪資僅約原告之半薪，是該工作實非適當於安置  
30 原告之工作，故被告所為之資遣符合最後手段性，是被告以  
31 依勞基法第11條第4款規定進行資遣，應屬適法。依原證1可

01 知，原告作為美工設計專員，其工作所涉乃包材之美工、設  
02 計，然原證4之行政人員其工作內容僅係包材之郵寄，二者  
03 工作內容迥然有別，況原告任職期間之薪資高達為58,708  
04 元，而原證4徵求之行政人員薪資為28,000元至30,000元，  
05 是伊雖仍有行政職缺，然此一職缺之工作條件與原告顯不相  
06 當，自不得謂係「適當工作」，是伊確無適當工作可供原告  
07 安置。又伊為美商公司，其母公司遠在美國，亦無適當工作  
08 可供原告安置，伊終止系爭契約符合解僱最後手段性原則。  
09 伊提出附表2、3並非主張變更資遣事由，而係陳述伊因業務  
10 縮減，為持續經營公司所需，伊有調整公司內部結構必要，  
11 依勞基法第11條第4款規定與原告商議資遣事宜，伊並非以  
12 勞基法第11條第2款之理由抗辯，無違反誠信原則。

13 (三)依被證9電子郵件內容、被證12之Facebook貼文內容，原告  
14 積極參與政治活動，於玉成公司支薪且更為該公司創立者之  
15 一，是原告經濟狀況無虞，其宣稱無存款維持生計，故遲於  
16 111年9月方申請失業補助，並非可採。再者，依被證13商工  
17 登記公示查詢資料，時隅室所設計有限公司於111年11月8日  
18 核准設立，原告為該公司之代表人，且為原告單獨出資50萬  
19 元出資成立之公司，而原告明明已經於111年11月8日成立公  
20 司，卻於111年12月8日對伊提起本件確認僱傭關係存在等訴  
21 訟，故就確認僱傭關係存在部分無確認利益。縱鈞院認定伊  
22 有給付薪資及提繳勞工退休金之義務，應以起訴狀送達鈞院  
23 之翌日作為給付工資及提繳退休金之計算始點。縱鈞院認兩  
24 造間僱傭關係仍存在，原告業辦妥離職手續並領取預告工  
25 資、資遣費等相關費用，顯無繼續提供勞務之意向，且原告  
26 迄今未曾具體向伊表明準備提供勞務，其單純聲請調解或提  
27 起本件訴訟，不生提出之效力。是原告未依債務本旨提出給  
28 付，伊拒絕受領勞務或受領勞務遲延之事尚未發生，是原告  
29 不得請求勞務報酬。縱鈞院認原告起訴前即曾表示有繼續提  
30 供勞務之意願，因原告係於111年7月14日始提出勞資爭議調  
31 解，並主張勞動契約之終止非適法，故應以111年7月14日作

01 為計算始點。另伊就已給付原告之163,794元應得抵銷。

02 (四)就證人證詞之意見：

03 1.彭亞琳部分：依證人彭亞琳之證詞可知，原告於系爭契約終  
04 止之協談中，曾以「嗯」表示應諾，且未對系爭契約之終止  
05 表達異議，更配合後續系爭契約終止之相關結算，故兩造於  
06 111年6月15日已合意終止系爭契約。縱鈞院認兩造無合意終  
07 止系爭契約，惟伊有進行組織調整，各部門均有減員，並加  
08 強業務之招攬，冀藉由組織重組，謀求企業之存續，是伊以  
09 勞基法11條第4款擇定原告終止系爭契約，並無不當。

10 2.陳素吟部分：由證人陳素吟之證詞可知，陳素吟對玉成公司  
11 之營運幾無所知，參被證18之判決，玉成公司自應全權委任  
12 律師，或以ANDY、JASON、EASON為訴訟代理人，是依常理可  
13 斷如非原告為玉成公司之負責人(證人陳素吟僅係為原告掛  
14 名)或原告確於玉成公司服勞務，則原告實無理由參與該案  
15 而成為玉成公司之訴訟代理人。陳素吟負責環境整理及垃圾  
16 清運等事務，對於玉成公司之經營少有所了解，且玉成公司銀  
17 行存摺、印章非由陳素吟管理，且公司帳務係由JASON、EAS  
18 ON處理，是何以被證17等玉成公司之資料因原告而留存於伊  
19 公司電腦，是由前開情形，可知陳素吟係為女兒即原告遮  
20 掩，欲隱匿原告為玉成公司實質負責人或為玉成公司服勞務  
21 之事實。另由被證9原告於111年6月17日寄送予伊公司法定  
22 代理人之電子郵件中可知原告與玉成公司間有密不可分之聯  
23 繫等語，資為抗辯。併為答辯聲明：原告之訴駁回。

24 四、兩造不爭執之事實(堪信為真)：原告自109年4月7日起至1  
25 11年6月15日止任職於被告公司，擔任美工設計專員，薪資  
26 為58,708元；原告已受領被告發給之資遣費、預告期間工  
27 資、未休假代金等共計163,794元及非自願離職證明書；原  
28 告自111年6月16日起亦未至被告公司服勞務；原告於111年6  
29 月17日有寄發電子郵件於被告分公司負責人Steve；原告於1  
30 11年7月5日申請勞資爭議調解，兩造於111年7月14日為勞資  
31 爭議調解，調解不成立。此有原告之民事爭點整理狀、被告

01 之民事爭點整理(二)狀、原告於111年6月17日與被告分公司負  
02 責人Steve之電子郵件及其中文原本、資遣相關應付款項計  
03 算表(含項次7之附件)、資遣費試算表、非自願離職證明書  
04 附卷可稽(見本院卷一第405、75、351頁、本院卷二第113-  
05 114、303、295-296、21-22、243-251、267頁)。

06 五、茲就兩造爭點及本院得心證之理由分述如下：

07 (一)兩造已合意於111年6月15日終止系爭契約：

08 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約  
09 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞  
10 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基  
11 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘  
12 依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契  
13 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約(最高  
14 法院110年度台上字第1511號、111年度台上字第1681號判決  
15 意旨參照)。

16 2.查被告辯稱其於111年6月15日與原告協調終止系爭契約，並  
17 向原告提出資遣相關應付款項計算表(含項次7之附件)與原  
18 告進行資遣費數額之確認，並與原告達成系爭契約終止之合  
19 意，原告並於當日完成交接，繳回被告公司大門鑰匙等情，  
20 業據證人彭亞琳結證在卷(見本院卷二第118-121頁)，並  
21 有上開資遣相關應付款項計算表(含項次7之附件)、原告離  
22 職之交接事項紀錄、資遣費試算表附卷可稽(見本院卷一第  
23 75、267頁、本院卷二第21-22、243-251頁)。又依原告與  
24 被告公司會計吳健榮於111年6月16日之LINE對話紀錄，原  
25 告：「愛爾伯特早安～想要跟你說一下喔！我現在要跟老闆  
26 溝通一些事情，所以目前技術上我還沒接受公司資遣，這件  
27 事情月底前應該可以有明確的方向，我會陸續更新進度給你  
28 喔！不好意思麻煩你了」、「技術上意思是說程序上  
29 啦！」、吳健榮(Albert)：「了解」、原告：「謝謝你的  
30 幫忙」、吳健榮(Albert)：「了解」、原告：「報告員外  
31 ～我跟老闆提出要求了，接下來就是等老闆的決定了，謝

01 謝！」、原告：「員外～公司需要發資遣通知給我喔！就是  
02 非自願離職書那張，我之後是不是印下來簽名回寄就好」、  
03 原告：「但前提是我要接受哈哈」、吳健榮（Albert）：  
04 「我蓋章集給你」、「是公司發給你」、原告：「喔喔～好  
05 喔！謝謝」、「但我目前尚未接受資遣喔！要等老闆回覆  
06 我」、吳健榮（Albert）：「了解」（見本院卷一第403-  
07 頁），可見原告雖回覆被告公司會計吳健榮「目前技術上我  
08 還沒接受公司資遣」，惟另一面回覆「這件事情月底前應該  
09 可以有明確的方向」，且要求被告提出非自願離職證明書，  
10 尚難認原告所稱「技術上還沒接受公司資遣」即為「不接受  
11 公司資遣」。原告雖主張依其於111年6月17日寄發與被告分  
12 公司Steve之電子郵件及其中文原本，其有表達不接受資遣  
13 之意等語，惟依上開電子郵件內容

14 「However, it's regrettable that the management has m  
15 ade the decision thay brings my efforts to expand th  
16 e international market for the company to a ceas  
17 e.」、「As a friendly reminder, I would like to say t  
18 he labor regulations based on which the company term  
19 inated my employment seem not to be in accordance w  
20 ith reality.」、「In order to avoid such controversi  
21 es, and in consideration of my contribution to the co  
22 mpany in the past, I would suggest that, in addition  
23 to the severance pay, the company may offer an amoun  
24 t equal to three to six month's salaries as, on one h  
25 and, fee for using the copyrighted images, and, on the  
26 other hand, as a token of recognition for my work per  
27 formance in the past.」（見本院卷一第351頁、本院卷  
28 二第113-114頁），可見原告僅表達很遺憾被告公司做成資  
29 遣原告之決定，及被告公司解僱原告所依循之勞動法規與實  
30 際情況不符，為避免原告勞工與公司間之爭議，考量到原告  
31 過去對公司之貢獻，除了資遣費外，公司可以支付一筆相當

01 於三至六個月薪資之數額，一方面作為使用有著作權圖片之  
02 費用，另一方面，作為肯認原告過去於公司努力之對價，原  
03 告並無表達不同意被告資遣之意，反而是希望被告除支付資  
04 遣費外，另外支付一筆數額作為公司使用原告享有著作權圖  
05 片及肯認原告過去於公司之努力成果之對價，有原告於111  
06 年6月17日與被告分公司負責人Steve之電子郵件及其中文原  
07 本附卷可稽（見本院卷一第351頁、本院卷二第113-114  
08 頁），且依上開電子郵件之內容，原告並未向被告分公司負  
09 責人Steve提及被告公司以勞基法第11條第4款規定資遣伊為  
10 不合法，或公司並無業務性質變更、虧損或緊縮之情形相關  
11 事宜，自難認原告於111年6月17日以電子郵件向被告分公司  
12 負責人Steve表達不接受資遣等情為真。又原告已受領被告  
13 發給之資遣費、預告期間工資、未休假代金等共計163,794  
14 元及非自願離職證明書；原告自111年6月16日起亦未至被告  
15 公司服勞務等情，已如前述，綜上足見，原告已經同意被告  
16 公司人員手寫之扣薪項目及同意被告於111年6月15日終止系  
17 爭契約，兩造已合意於111年6月15日終止系爭契約至明。是  
18 原告主張其並無簽名同意被告公司人員手寫之扣薪項目及同  
19 意被告於111年6月15日終止系爭契約，僅單純沉默，不得認  
20 定有默示終止系爭契約之合意，且其於111年6月16日以通訊  
21 軟體LINE告知被告公司吳健榮表示渠未接受老闆之資遣，仍  
22 需與被告老闆商談細節，復於111年6月17日以電子郵件告知  
23 被告分公司負責人Steve表示不接受資遣，可見兩造自始未  
24 就資遣達成共識等語，難認可採。

25 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付工  
26 資及按月提繳勞工退休金至其勞工退休金個人專戶，均屬無  
27 據：承前所述，兩造已合意於111年6月15日終止系爭契約，  
28 渠等之僱傭關係既已不存在，則原告請求確認兩造間僱傭關  
29 係存在，及請求被告按月給付工資及按月提繳勞工退休金至  
30 其勞工退休金個人專戶，顯然均屬無據。

31 六、從而，原告依民法第487條、勞退條例第6條、第14條、第31

01 條規定，請求如訴之聲明所示，為無理由，應予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，原告其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本  
03 院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此  
04 指明。

05 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，爰判決如主文。

06 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

07 勞動法庭 法官 楊千儀

08 正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表  
10 明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；如於本  
11 判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴  
12 理由書（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一  
13 併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上  
14 訴。

15 中 華 民 國 113 年 8 月 30 日

16 書記官 劉雅文