

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第249號

原告 陳淑華

訴訟代理人 柏有為律師

李政叡律師

被告 新金城股份有限公司

法定代理人 劉惠明

訴訟代理人 洪國智律師

周金城律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：

(一)緣原告自民國94年12月1日起任職被告主辦會計，於95年4月調動職務為財務經理，並於110年4月1日再調動職務回主辦會計，前後任職近20年，工作期間恪盡職守、表現優良。詎於113年7月30日，被告法定代理人劉惠明及總經理蔡銘彬私下向原告表示「原告工作已滿15年且年滿55歲，希望原告能於113年8月底自請退休」等語，後蔡銘彬進一步透過LINE表示「若原告同意，被告願支付一筆優退獎金」等語，惟原告因父親甫過世、仍須奉養家中90歲高齡母親及負擔家計等考量，第一時間即拒絕上開自請退休之提議，惟渠等仍不死心，屢屢對原告施加壓力，於113年8月27日約談原告並再度提出自請退休方案，惟仍遭原告堅詞拒絕，劉惠明即當場明確表示「你不接受那我就用資遣的」、「那我今天告訴你，我就是用資遣你的方式了」等語，並以資遣方式片面終止與原告間之勞動關係，後更於約談當日下午5時8分以「公

司業務緊縮、有減少人員之必要」為由，以電子郵件通知將於113年8月31日資遣原告，原告則於113年8月30日正式以電子郵件回覆不同意解僱等語，然被告仍執意於113年8月30日開立非自願離職證明書予原告並以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2、4款事由資遣原告。原告為維權益，於113年9月2日週一上午準時上班，卻遭劉惠明阻擋並拒絕受領原告提供勞務，原告雖於113年9月6日新北市政府勞資爭議調解再次請求被告恢復僱傭關係，惟仍遭被告拒絕，為求慎重，原告於113年9月18日再度寄發存證信函告知願繼續提供勞務等情，惟被告迄今置之不理。

(二)被告以勞基法第11條第2款規定資遣原告，係屬違法而不生效力：

1.被告引用財政部統計處110年至112年我國出進口貿易概況節錄內容，主張我國化學品之占比自111年下半年起即逐步衰頹，所以被告必須調整營運策略及縮減人事云云，惟全國化學品整體出口貨物之占比變動，與個別企業之營收狀況未必相關，被告以全國統計數據欲證自身公司有虧損或業務緊縮之情事，已屬無據，遑論該節錄內容，尚載有化學品及運輸工具，出口規模創歷年新高等情，顯見被告辯稱營運有受到國際因素衝擊，致有虧損或業務緊縮或存在調整營運策略或減少人員云云，欠缺實據，尚難採信。

2.又觀諸被告所提出之110年至112年之綜合損益表，其上並無負責人、經理人及主辦會計之用印，亦無會計師查核資料，原告否認其形式上真正。且依據被告自107年至113年間於股東常會正式提出之各年度財務報表顯示，被告綜合損益總額（稅後淨額）於106年度為新臺幣（下同）992萬9,823元、107年度為174萬9,360元、108年度為359萬2,609元、109年度為262萬4,793元、110年度為641萬5,281元、111年度更高達2,390萬4,981元，可證被告自106至111年間獲利能力堪稱良好，並無虧損或業務緊縮之情事，縱於112年度有獲利下滑之情況（112年度之稅後淨額為382萬1,228元），亦屬單一年

01 度之營業利潤下降而已，且當年度仍有獲利而無虧損，自難
02 認被告有虧損情事，況單一年度之營業利潤下降更不符合
03 「虧損、業務緊縮」之要件。甚且，被告自106年起每年均
04 有分配股東紅利，顯見被告歷年來均有盈餘(按106年度至11
05 2年度之盈餘分配案，被告股東分配股利分別為340萬元、65
06 萬元、65萬元、236萬2,314元、205萬元、239萬元、343萬
07 9,105元)，臨訟卻辯稱自108年度起連年虧損，顯然前後矛
08 盾，且非事實。

09 3.再者，原告專業為財務會計，並擔任被告財務經理與主辦會
10 計近20年，業務能力優秀，經驗更明顯高於其他財務會計人
11 員，且因其熟稔公司真實財務狀況，知悉被告近年來根本無
12 任何虧損或業務緊縮等情並因此致被告無從僱用勞工之情形
13 出現。且倘被告確有業務緊縮之情事(假設語)，資遣之對象
14 亦應係業務人員而非財務會計人員，始符常情。詎被告竟一
15 方面於113年2月15日新聘2名員工擔任業務人員，另一方面
16 卻以業務緊縮為由於113年8月31日資遣身為資深財務會計人
17 員之原告，顯屬矛盾。綜上，被告並無勞基法第11條第2款
18 規定之情事，則被告以此為由資遣原告，自屬違法。

19 (三)被告以勞基法第11條第4款規定資遣原告，亦屬違法而不生
20 效力：

21 1.被告長年均從事化學品之進出口貿易業務且迄今未曾變更，
22 並無任何所營事業之技術、手段、方式發生變更，亦無全部
23 或部分業務發生結構性或實質性之變異等客觀情狀，佐以被
24 告並未提出任何內部經營型態調整或組織變革之計畫，或相
25 關之股東會或董事會會議紀錄，更未具體說明有何業務性質
26 變更之具體情事及因應該情事之調整計畫，空言已有業務性
27 質變更云云，顯屬無據。

28 2.又承前所述，劉惠明本希望原告能自請退休，詎於113年8月
29 27日卻直接以電子郵件資遣原告，並隨即113年8月30日開立
30 非自願離職證明書，是縱認被告果有「業務性質變更」(假
31 設語)，亦可顯見被告並未給予原告任何「協助轉換職位、

輔導調整職務」等符合解僱最後手段性原則之各種保護手段，堪認被告之資遣並未符合勞基法第11條第4款之要件甚明。

3.再者，原告長年擔任被告財務會計之職務，對被告內部各項業務之財務會計作業流程，比其他員工顯然更有經驗，是縱認被告業務性質發生結構性、實質性變更(假設語)，財務會計方面之工作對被告仍屬不可或缺，被告依常情並無任何「無適當工作可供安置原告」之情事可言。綜上，被告並無勞基法第11條第4款所定之情事，則被告以此為由資遣原告，亦屬違法。

(四)被告復辯稱兩造於113年8月27日即合意終止勞動關係云云，惟除被告故意擷取部分錄音之片段為斷章取義，謊稱兩造合意終止勞動契約云云，顯與事實不符外，亦可知因原告不諳法律，約談當日僅係無奈表達「如果被告之資遣合法(假設語氣)，身為員工只能被動接受公司片面資遣，多說無益」之意思而已，顯非同意被告之資遣，更無與被告達成「資遣合意」，況原告於約談當日明確拒絕劉惠明所提議之自請退休方案，其目的顯為能繼續工作，而非係如被告所稱當日即達成終止勞動關係之合意。況原告於113年8月30日亦正式回覆其不同意解任等語，益徵原告自始至終均無與被告達成終止勞動契約關係之合意。至於原告有完成交接及配合辦理離職手續，係因原告任職被告近20年，念及舊情而於受資遣告知後配合辦理交接及離職手續，不等於已同意資遣或合意終止勞動關係。

(五)被告資遣既不合法，原告自得請求被告支付12萬6,000元及自113年11月1日起至復職之日止，按月給付6萬3,000元之工資、提繳8,016元及自113年11月1日起至復職之日止，按月提繳4,008元至原告於勞工保險局之勞工退休金個人專戶：

1.被告於113年8月31日係以勞基法第11條第2、4款規定資遣原告，於本件訴訟審理時，復以原告於102年1月間退保再加保，並誣指原告擅自將手機方案變更、擅自動用公司大小

01 章、不願與同事溝通並發生紛爭等情，亦即誣指原告有濫行
02 職務、違反誠信原則之情形，顯然係被告明知本件不符合資
03 遣之法定要件，而刻意轉移焦點，混淆視聽。

04 2.承前所述，被告對原告之資遣既不合法，自應於113年8月31
05 日違法資遣之日起即負有受領遲延之責，原告依法自無補服
06 勞務之義務，並仍得請求被告自113年9月1日起繼續給付報
07 酬。而查，原告於受被告違法資遣時之每月工資為6萬3,000
08 元，是原告自得依民法第486條、第487條之規定及兩造間之
09 勞動契約關係，請求被告給付自113年9月1日至113年10月31
10 日止之2個月工資共計12萬6,000元，及自113年11月1日起至
11 原告復職之前一日止，按月於次月5日前給付原告6萬3,000
12 元。

13 3.又被告違法資遣原告前，每月均為原告依法提繳4,008元至
14 勞退專戶，是原告自得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）
15 第31條第1項規定，請求被告應提繳113年9月1日起至113年1
16 0月31日止之勞工退休金8,016元至原告之勞退專戶，及自11
17 3年11月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳4,008元至
18 原告之勞退專戶。

19 (六)併為聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應給付原告
20 12萬6,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
21 年息百分之5計算之利息。3.被告應自113年11月1日起至復
22 職之前1日止，按月於次月5日前給付原告6萬3,000元，及自
23 各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
24 利息。4.被告應提繳8,016元至原告於勞動部勞工保險局設
25 立之勞工退休金個人專戶。5.被告應113年11月1日起至復職
26 之前1日止，按月提繳4,008元至原告於勞動部勞工保險局設
27 立之勞工退休金個人專戶。並陳明願供擔保請准宣告假執
28 行。

29 二、被告則以：

30 (一)原告對於被告詢問資遣一事之想法時表示並無意見，嗣配合
31 辦理交接、離職程序，並自被告受領預告工資及資遣費等款

01 項共計53萬0,906元，足認兩造已合意於113年8月31日以資
02 遣方式終止勞動契約：

03 1.劉惠明於113年7月30日與原告洽談終止兩造間勞動契約一
04 事，表示因景氣不佳、公司本業業務緊縮，希望原告能自請
05 退休，並給予原告充分考慮時間，復於113年8月27日再次詢
06 問後，經原告表示拒絕後，兩造始轉而論及以資遣方式合意
07 終止勞動契約及資遣之條件等。而因原告已於被告任職近20
08 年，與劉惠明及蔡銘彬共事多年而極為熟識，劉惠明於113
09 年8月27日當日亦明顯無向原告施壓等情，兩造顯係秉持平
10 和態度討論終止勞動契約一事。況縱原告於113年8月27日談
11 話之際並未明示同意以資遣方式終止勞動契約，惟細繹兩造
12 間之談話內容，亦足以間接推知兩造就終止勞動契約之意思
13 表示趨於一致，且最終劉惠明詢問原告對於對於資遣一事之
14 意見時，原告亦表示自己沒有想法。原告不僅自始至終俱未
15 表達反對之意，於劉惠明詢問對於資遣一事之意見時，更表
16 示沒有想法，且兩造已開始討論業務交接、在職末日、公司
17 所有物返還等與離職緊密相關之事宜，堪認兩造確已於113
18 年8月27日達成終止勞動契約之合意。

19 2.又因兩造已於113年8月27日談話之際達成終止勞動契約之合
20 意，被告遂於下午寄發電子郵件予原告，將兩造於當日早上
21 談妥之條件形諸於文字，嗣於113年8月30日更與原告就業務
22 交接狀況、公司大小章返還等事宜續為商榷，兩造並就非自
23 願離職證明書開立所需資料詳加討論，益證原告全程積極配
24 合被告程序辦理離職及交接程序之態度，更遑論原告於劉惠
25 明提出資遣明細供其確認無誤後，業已受領包含8月份薪
26 水、不休假獎金、預告工資及6個月資遣費在內之款項共計
27 53萬0,906元。由上情可知，原告亦已同意以資遣方式終止
28 勞動契約。

29 3.綜上，由原告與劉惠明於113年8月27日之談話內容，及原告
30 嗣後數日積極配合辦理離職及交接程序之行為與態度，足認
31 兩造間對於於113年8月31日以資遣方式終止勞動契約已達成

01 意思表示合致，不應僅因原告於受領資遣費等款項後任意、
02 片面變更意思表示，即推翻兩造先前已就終止勞動契約一事
03 達成之合意。

04 (二)又依被告歷年綜合損益表可知，被告之營業收入、營業收入
05 淨額自106年起逐年下降，營業淨利自108年起更已連續5年
06 呈現負值，顯見被告確已面臨本業虧損、業務緊縮等情數年
07 之久，故縱認兩造間並無終止勞動契約之合致（僅為假設語
08 氣），被告自得依勞基法第11條規定終止與原告間之勞動契
09 約：

10 1.被告所營事業為化學原材料及其製品批發（下稱系爭產
11 業），相較於電子零組件及資通與視聽產品等仍處於蓬勃發
12 展而有高度出入口需求之高科技產業，系爭產業確因市場環
13 境、國際情勢及產業更迭等多項因素而飽受負面影響，尤以
14 現今低碳足跡及循環減碳成為國際主流法規之趨勢，傳統化
15 學產業已漸漸為綠色化學產業所取代，系爭產業之現況早已
16 不復從前，產業前景及發展業已逐步萎縮。且觀諸被告歷年
17 股東常會會議紀錄暨財務報表之綜合損益表，被告之總體收
18 益係由營業收入（即本業收益）及業務投資、租賃收入等營
19 業外收益及費損合併計算，而自106年起，被告之營業收
20 入、營業收入淨額即逐年下降，106年之營業收入為1億9,51
21 1萬9,039元，107年1億7,007萬0,528元，108年1億6,003萬
22 0,249元，109年1億4,834萬9,112元，110年1億4,502萬5,73
23 1元，111年1億1,788萬0,280元，112年則為9,856萬4,021
24 元；就營業收入淨額而言，106年為1億9,480萬3,472元，10
25 7年1億6,952萬7,594元，108年1億5,956萬9,636元，109年1
26 億4,776萬9,118元，110年1億4,249萬7,303元，111年1億1,
27 788萬0,280元，至112年時已降至9,856萬4,021元，更遑論
28 被告之營業淨利自108年起連續5年呈現負值。由此可證，被
29 告所營本業之業務已持續數年面臨虧損、緊縮之情，且112
30 年之營業收入、營業收入淨額僅為106年時之一半，可見被
31 告本業虧損、緊縮之幅度甚鉅。劉惠明與原告洽談離職事宜

01 之際亦已多次揭示上情，身為被告主辦會計之原告亦未對此
02 表示異議或反駁，益證原告亦知悉被告近年確因產業及市場
03 等多種因素而持續面臨本業業務萎縮，且被告付出諸多努力
04 後仍無法有效改善等情。

05 2.又被告因連續數年經歷業務緊縮，本業營業收入大幅縮減，
06 各部門人力需求已不復從前，且經檢視歷年綜合損益表，被
07 告發現公司每年支應之薪資支出占支出費用總額之極高比
08 例，為求公司長期運營，被告始於無奈下決議變更、調整營
09 運策略及人事編組。自111年起，被告陸續以協議方式與多
10 位員工達成終止勞動契約之合意，此由被告之員工人數於11
11 0年年末為16人，於111年年末為14人，至112年年末則已減
12 至8人等情即明，且劉惠明為以具體行動彰顯與公司及員工
13 共存共榮之態度，自112年4月起即未再領取薪資，益證被告
14 確已連續數年經歷本業虧損、緊縮之事實。原告雖稱被告於
15 113年2月間僱傭2位新員工，可見被告並無業務緊縮之情形
16 云云，惟該2位員工係為擴展外國業務，負責與國外廠商接
17 洽、聯繫等，嘗試透過開源方式解決公司本業業務緊縮之困
18 境，尚不得逕依此推定被告所營本業並無業務緊縮之事實。

19 3.另被告之財務會計事務原即由原告及裴姓員工共同負責，惟
20 因被告本業業務緊縮，各部門所需人力已明顯降低，被告財
21 務會計部門迄今已明顯無僱傭2位會計之人力需求，而相對
22 於原告，裴姓員工之學習能力傑出，工作態度甚佳，與公司
23 其餘同事間的溝通良好且相處默契佳，經綜合考量，被告始
24 決定與原告終止勞動契約。而於兩造終止勞動契約後，被告
25 財務會計事務雖由裴姓員工全權負責，惟裴姓員工之工作量
26 並無顯著提升，除可說明裴姓員工之工作能力傑出外，益證
27 被告之財務會計部門確實並無2位員工之人力需求。況原告
28 並無除財務會計外之專業背景與工作經驗，被告現階段確無
29 工作條件與原告相當或其他原告能力得以適任之職缺，自不
30 得再責令被告負擔安置原告之義務。

31 4.綜上，被告所營本業確已經歷虧損、業務緊縮數年，且原告

並無外貿、外語等除財務會計外之專業背景與工作經驗，被告現階段確無工作條件與原告相當或其他原告能力足以適任之職缺，被告依勞基法第11條第2款規定終止與原告間之勞動契約，當屬合法。

(三)再者，原告早於102年1月8日即曾利用斯時自己同時負責人事管理及保管公司大小章之職權，於未經被告同意，基於不明原因資遣自己，並辦理勞保退保程序，復又於同年1月18日重新加保。又原告因一業務人員離職而接收其公用手機，卻又未經請示及同意而於109年9月擅自調整該手機之電信方案，致被告自該月起至112年4月間每月須額外負擔300元之電信費用。另原告於被告任職期間因不善或不願與同事溝通而曾多次與多位員工發生紛爭，甚至以自身資歷要求業務、採購等多個部門配合其工作習慣作出不甚合理之工作調整，除影響被告各部門事務之推行外，長此以往亦已嚴重破壞被告之職場氛圍，令被告多位員工背負莫大心理壓力。是以，原告在職期間確有數度濫行職務、違反誠信原則之行為甚明。

(四)綜上所述，兩造間勞動契約既已合法終止，原告並已於同年月30日受領包含8月份薪資、不休假獎金、預告工資及6個月資遣費在內之款項共計53萬0,906元，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第486條、487條等規定請求被告給付自113年9月1日至同年10月31日止之工資共計12萬6,000元，及自同年11月1日起至原告復職前1日止，按月於次月5日給付原告6萬3,000元；暨依勞退條例第31條第1項規定請求被告給付自113年9月1日至同年10月31日止勞工退休金8,016元，及自113年11月1日起至原告復職前1日止，按月提繳4,008元至原告之勞退專戶，均無理由，應予駁回。

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

三、兩造不爭執之事項：

(一)被告於113年8月27日依公司業務緊縮、有減少人員之必要等

01 事由，以電子郵件通知原告將於同年月31日終止與原告間之
02 勞動契約。

03 (二)被告於113年8月30日開立非自願離職證明書予原告。

04 (三)被告就原證1至原證6等證據，不爭執形式上之真正。

05 (四)原告就被證7之錄音部分，不爭執形式上之真正。

06 四、本院得心證之理由：

07 (一)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
08 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
09 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
10 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
11 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
12 上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭
13 關係存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存在，
14 陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並得以
15 本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認之
16 訴，自有即受確認判決之法律上利益。

17 (二)兩造間是否已於113年8月27日合意以資遣方式於113年8月31
18 日終止勞動契約？

19 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
20 即為成立，民法第153條第1項定有明文。法無明文禁止勞雇
21 雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方
22 終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘
23 經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方
24 式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高
25 法院95年度台上字第889號判決要旨參照）。又按勞雇雙方
26 合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，
27 致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除
28 有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度
29 台上字第1008號判決要旨參照）。再所謂合意終止契約，係
30 指契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契
31 約，嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成

01 合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有
02 特別約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

03 2.被告抗辯兩造已於113年8月27日達成以資遣方式終止勞動契
04 約之合意等語，惟為原告所否認。經查，依兩造於113年8月
05 27日對話錄音暨譯文所示，被告董事長劉惠明在向原告敘述
06 被告本業虧損，其未支薪等公司狀況後，雙方對話內容如
07 下：劉惠明：「外面的狀況是真的不好啊，…那你不願改
08 變，我就告訴你，就是，可能就是用資遣的方式。你要不要
09 稍微再想一下?…」，原告：「我想就這樣子…」，「你們講
10 的…那就依法阿，依法律規定辦理阿，就這樣。」，劉惠
11 明：「嗯，那所以，我現在在前面，我現在前面跟你講的這
12 個，已經無效了嘛，為什麼，因為你沒有接受嘛，對不對，
13 因為你沒有接受，所以呢…現在要告訴你的就是，我是用資
14 遣你的，然後按照勞基法的標準，對不對，因為你18.5年
15 嘛，那我就，我一定是會給六個月的，然後外加一個月的預
16 告工資，就是到，今天是8月27號，我就是到，工資會發到9
17 月26號，大概就是這樣吧，那就會變成是這個條件了嘛，就
18 這樣阿。所以你要選擇這樣子嗎?」，原告：「公司如果要
19 資遣就資遣阿，反正你今天不是就已經預告了嗎?」「那如
20 果我沒有提出來，就是65歲，他跟我講的，律師跟我講的就
21 是這樣。那其實我也不會鬧得很僵，就是該走程序。你跟我
22 說到月底，我就是交接月底，就是這樣子。」，「對，那我
23 也不會去給你鬧或者什麼。那我說我執意來要來上班，是那個
24 本來就是一個程序，他就說你還是要來看公司，是決定真的
25 是怎樣。」，劉惠明：「因為你沒有要退休，那就那就是我
26 們就是用，變成用資遣的嘛…」，「…那反正你沒有想改變你
27 的決定，那事情呢，就是按照我剛講的用資遣的方式走，那
28 我們會按照該給你的該預告的通通都按照法規走，就是這
29 樣。」，原告：「我瞭解，還有那個既然之前有提到到那個
30 月底，我我下個月我會出來外面坐，我不想坐裡面那個東
31 西，我要繼續把它整理好。」，「…那個鑰匙我還是會交出

01 去，我月底我就交給你們，你們如果認為不保險，你要換
02 鎖，你們就去換，沒有關係」，劉惠明：「…那你就到就是
03 到8月30日就結束，那你要把裡面的東西整理好了，ok你就
04 任何時間想要提早離開，那你也可以提早離開，這其實最後
05 這幾天呢，我們是沒有特別的，但是我禁止你9月1日又再
06 來，又再來公司，因為條件已經，狀況已經改變了…」，原
07 告：「我是我還是做到禮拜五嘛，對不對？就不要來了
08 嘛。」，劉惠明：「嗯，好，那所以你就剩下3天可以交
09 接，把所有的東西要交接給裴嗎？對不對，那你三天你交接
10 的完嗎？」，原告：「我儘量阿，我只能說我儘量。」，劉
11 惠明：「那所以大概就是這個狀況，大概也就是會變成這樣
12 子了，那你自己有什麼想法呢？」，原告：「我沒有想法
13 啊。」，劉惠明：「沒想法了，那就那這個事情就這樣定
14 了。」，原告：「好。」，劉惠明：「好不好，嗯，可能明
15 天我從楊梅回來，下午會發個email給你啊。好吧，我們今
16 天講的事情寫一下。…」，「…我的建議不被你接受，那剩下
17 的就只能用這樣子，這樣子的方法，我實在是，不是我想要的
18 的啦，不是我想要的，就是這樣。」，原告：「好，我曉
19 得。」，劉惠明：「好不好，大概就是這樣子啦。你也沒什麼
20 要跟我們說的了嘛？」，原告：「沒有」等語，有兩造所
21 提出對話譯文在卷可稽（見本院卷第262-267頁、第278-284
22 頁）。嗣被告於同日下午5時8分許即依上開對話要旨傳送電
23 子郵件予原告稱：「因公司業務緊縮致使本業營業額減少，
24 而有減少人員和開支的必要，又因陳淑華小姐為會計專業，
25 對於公司外貿..等其他工作並不熟悉，並無適當工作可以另
26 為安置，故作出資遣陳淑華小姐的決定。公司將依據勞動基
27 法準等相關法規，支付：6個月的資遣費和1個月的預告工
28 資。並請陳淑華小姐於2024/08/30前，將負責的業務資料、
29 帳務資料..等，移交予裴瑛玟小姐。」，亦有上開電子郵件
30 在卷可佐（見本院卷第27頁）。再被告已於113年8月30日匯
31 予原告資遣費37萬8,000元、預告工資6萬3,000元及不休假

獎金3萬2,400元、8月份薪資5萬7,506元，合計53萬0,906元，並於同日開立非自願離職證明書予原告，亦有玉山銀行玉山全球智匯網薪轉交易付款結果及非自願離職證明書等件在卷可稽（見本院卷第127-130頁）。足見被告於113年8月27日雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣原告，但原告受被告通知資遣決定後，已表示同意按被告資遣規定辦理，且並無證據證明原告並非本於其自由意志陳述，要難認被告有濫用其雇主經濟上之優勢地位可言，而任何人本不得因不知法律而免除責任，乃為各項法律共通之原則，揆諸前揭說明，堪認兩造於113年8月27日已合意以資遣方式於112年8月31日終止勞動契約，原告自不得事後反悔而主張不受其意思表示之拘束。從而，兩造間勞動契約已生合法終止之效力，則原告起訴請求確認兩造間僱傭關係仍然存在，自非有據，應予駁回。

3.本院既已認定兩造於113年8月27日合意以資遣方式終止勞動契約，則有關被告依勞基法第11條第2款、第4款之規定終止兩造間勞動契約，是否合法等爭點，即無再加以審究之必要，併此敘明。

(三)原告請求被告給付113年9月、10月薪資12萬6,000元本息及提繳該2個月之勞工退休金8,016元至原告之勞退專戶，及自113年11月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告薪資6萬3,000元本息，並按月提繳勞工退休金4,008元至原告之勞退專戶，是否有據？

承上，兩造於113年8月27日合意以資遣方式於113年8月31日終止勞動契約，業經本院認定如前，原告自113年9月1日起不得再依勞動契約及民法第486條、第487條、勞工退休金條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付其勞務報酬及提繳勞工退休金。從而，原告請求被告應給付薪資12萬6,000元本息及提繳勞工退休金8,016元，及自113年11月1日起至原告復職之前1日止，按月給付原告薪資6萬3,000元本息，並按月提繳勞工退休金4,008元至原告之勞退專戶，

01 即均非有據，應予駁回。

02 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求確認兩
03 造間僱傭關係存在，及被告應給付原告12萬6,000元，及自
04 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
05 利息；被告應自113年11月1日起至復職之前1日止，按月於
06 次月5日前給付原告6萬3,000元，及自各期應給付日之翌日
07 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告應提繳8,0
08 16元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
09 戶；被告應113年11月1日起至復職之前1日止，按月提繳4,0
10 08元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專
11 戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執
12 行之聲請，亦失其依附，應併予駁回。

13 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之
14 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加
15 論述，附此敘明。

16 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

17 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
18 勞動法庭 法 官 王士珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 6 月 30 日
23 書記官 李依芳