

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第10號

上訴人 黃梓軒

被上訴人 至鴻科技股份有限公司

法定代理人 周德興

訴訟代理人 陳琇瑛

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國114年3月10日本院勞動法庭113年度勞簡字第166號第一審判決提起上訴，本院於115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：上訴人於民國113年3月25日受雇於被上訴人，擔任工程師，平均月薪為新臺幣（下同）7萬元。於同年7月17日，被上訴人公司之呂協理及職員通知上訴人，因上訴人試用期間考核未通過，被上訴人爰依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定，終止兩造間之勞動契約，因上訴人不同意，兩造遂於同年7月26日在新北市政府勞工局進行勞資爭議調解（下稱系爭勞資調解）。上訴人雖有於系爭勞資調解上之調解筆錄上簽名，然當日上訴人係不願意調解，且調解委員並未向其說明調解內容，其中成立內容第6、7項，上訴人並未注意，故系爭勞資調解無效，兩造間之僱傭關係仍存在，被上訴人自應給付上訴人於任職新工作前之工資，求為確認系爭勞資調解無效及確認兩造間僱傭關係存在至113年10月13日，並求為命被上訴人給付上訴人17萬9,666元等語。

二、被上訴人則以：兩造已於113年7月26日就系爭勞資調解作成

01 調解筆錄，被上訴人亦依調解內容給付11萬元及開立非自願
02 離職證明書、服務證明書與上訴人。兩造間之勞動契約已於
03 113年7月27日終止，是上訴人請求被上訴人給付自113年7月
04 27日至113年10月13日止之工資17萬9,666元，於法無據等語
05 置辯。

06 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人提起上訴，並聲明：(一)原
07 判決廢棄。(二)確認113年7月26日兩造在新北市政府勞工局成
08 立之勞資爭議調解無效。(三)確認兩造間僱傭關係存在至113
09 年10月13日。(四)被上訴人應給付上訴人17萬9,666元。並補
10 充：被上訴人違反勞基法，調解時被上訴人先說上訴人罵董
11 事長三字經，並稱開過2次人評會等語，惟未提出經監視器
12 錄影畫面，且人評會亦無通知上訴人到現場，被上訴人還詢
13 問主委是否可將上訴人恢復僱傭關係再開除。又調解時主委
14 告知上訴人自113年7月1日起受勞資爭議處理法第8條規定保
15 護，經上訴人後續詢問勞工處承辦洪小姐，洪小姐表示當時
16 已發文給被上訴人，還沒收到調解的通知日期前公司不得用
17 任何理由把上訴人調職離職，然同年月17日上訴人上班時，
18 被上訴人向上訴人稱若回到工作場所就報警，且將電腦鎖
19 定，並拿非勞工局制式格式之白紙寫試用期未過及律師函影
20 本，上訴人直至調解完方收到，被上訴人於同年月16日勞動
21 檢查後亦未給上訴人出勤跟薪資單。另稅單亦與上訴人薪資
22 不符合，人資自己算為29萬多，稅單卻寫31萬多等語。被上
23 訴人答辯聲明：上訴駁回。

24 四、得心證之理由

25 (一)按判決書內應記載之理由，如第二審關於攻擊或防禦方法之
26 意見及法律上之意見與第一審判決相同者，得引用之；如有
27 不同者，應另行記載。關於當事人提出新攻擊或防禦方法之
28 意見，應併記載之；上開規定於簡易程序之上訴程序準用
29 之，此觀民事訴訟法第436條之1第3項準用第454條第2項自
30 明。經查，上訴人於系爭勞資調解程序中已就兩造終止僱傭
31 關係日期爭點與被上訴人成立系爭勞資調解，顯見上訴人同

01 意被上訴人依勞基法第11條第5款之規定，於113年7月27日
02 終止勞動契約，故不得再以調解前之113年7月17日上訴人認
03 被上訴人有違反勞資爭議處理法第8條為由請求確認系爭勞
04 資調解無效乙節，業經原審判決依兩造前提出之證據論述綦
05 詳，本院此部分意見與原審判決相同，爰依上開規定予以援
06 用，不再贅述。至上訴人固聲請通知證人即被上訴人協理呂
07 名遠及人事專員林素英，以證明當日確實有發生被上訴人欲
08 資遣上訴人之情事，因已有上訴人提供之當日錄音光碟在
09 卷，且依原審判決之認定，被上訴人並無將兩造勞動契約提
10 前至當日終止之情，是應認無調查必要；上訴人另聲請通知
11 證人新北市政府勞工局洪姓承辦人，然未提供證人姓名、地
12 址等個人資料，且未充分知悉待證事實或確認證據價值，即
13 以證據調查之方式試探有無新事證，有摸索證明之嫌，本院
14 自難憑此調查，亦無調查必要，併予敘明。

15 (二)上訴人雖主張被上訴人於調解時有稱上訴人罵董事長三字
16 經、開過2次人評會卻未請上訴人出席及欲將上訴人恢復僱
17 傭關係後再開除等語，縱然屬實，亦與兩造成立系爭勞資調
18 解間有無相當因果關係等要件尚屬二事，且勞資爭議調解本
19 即為雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓步所為之合意，
20 兩造因有所爭執，方於調解中協調、讓步，終至達成合致，
21 是兩造調解過程中兩造自由陳述之意見，自不足以此認定將
22 構成系爭勞資調解無效之事由，且細繹系爭勞資調解紀錄內
23 文（見原審卷第209至210頁），也未見上訴人就被上訴人應
24 提出監視器錄影畫面與對出席人評會之具體要求，反係於系
25 爭勞資調解中確認就一切勞雇關係衍生權利以11萬元達成和
26 解，並拋棄其餘一切請求，自不得事後以勞資爭議調解中所
27 發生之事復為爭執。又系爭勞資調解紀錄第壹點主席說明事
28 項第3項即約明：「會議紀錄請加以詳閱，無異議後再予簽
29 署」、第伍點調解結果最末即簽章欄首亦陳明：「本調解紀
30 錄經當場審閱或朗讀確認無誤，簽名於後」等語，並經上訴
31 人親自簽名，上訴人為具有一般智識之成年人，衡情對所簽

屬任何文件之內容，自有審視之能力，果上訴人於議約時不同意系爭勞資調解紀錄內容或調解當下之對造說詞有不同意見及要求，當無於系爭勞資調解紀錄簽章成立勞資調解之理，上訴人既已於系爭勞資調解紀錄簽名，即係就兩造間勞資爭議互相退讓達成和解，是上訴人上開主張，自無足採。至上訴人稱服務證明書上所寫為臺北縣而非新北市，顯係被上訴人故意為之等語，為其片面之詞，亦不足為有利上訴人之認定。

(三)上訴人復主張被上訴人113年7月16日經勞動檢查後，並未依法提供薪資單及出缺勤明細等語，惟查，上訴人於113年6月29日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，如上訴人於被上訴人經勞動檢查後，認被上訴人應提供薪資單及出缺勤明細予上訴人方為合法，自應於系爭勞資調解時提出，要求被上訴人提供，惟觀諸系爭勞資調解紀錄內容，就申請人（即上訴人）主張部分，僅要求提供資遣費、非自願離職證明書、服務證明書、就業歧視之補償及退回職工福利金，全無要求提供薪資單及出缺勤明細等情，有系爭勞資調解紀錄在卷可考（見原審卷第209頁），堪認上訴人就此部分並未將上開資料作為系爭勞資調解之條件，且縱被上訴人真未給付，亦與本件並無關連性，自無法影響系爭勞資調解之有效成立。

(四)承此，現有卷內證據資料均未能使本院得出系爭勞資調解有何無效之心證，則在現有事實渾沌不明之情況下，依民事訴訟法第277條規定，當由上訴人就此負舉證責任之不利益，故其請求確認系爭勞資調解無效，並請求確認兩造間僱用關係存在至113年10月13日及請求被上訴人給付存續期間之工資，委無足取。

五、綜上，上訴人請求確認系爭勞資調解無效及兩造間僱傭關係存在至113年10月13日，並求為命被上訴人給付上訴人17萬9,666元，自屬無據，應予駁回。原審駁回上訴人之訴，自無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無

理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 3 月 10 日

民事第七庭 審判長法官 陳映如

法官 陳佳君

法官 陳旻均

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 115 年 3 月 10 日

書記官 陳俞瑄