臺灣新竹地方法院民事判決

109年度重勞訴字第10號

原　　告　呂孜理

訴訟代理人　朱昭勳律師

被　　告　啟碁科技股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝宏波

訴訟代理人　陳紫婕

　　王玠涵

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年1月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣壹拾萬參仟柒佰捌拾肆元，由原告負擔三分之一即新臺幣參萬肆仟伍佰玖拾伍元，由被告負擔三分之二即新臺幣陸萬玖仟壹佰捌拾玖元。

事實及理由

一、茲原告主張兩造間有僱傭關係，經被告以後開情詞否認，則兩造間僱傭關係存否，影響原告可否依僱傭契約行使權利、負擔義務之法律上地位，原告私法上地位自有受侵害之危險，原告提起本件確認之訴，即有法律上利益。又，勞動基準法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決意旨參見）。

二、原告起訴主張：原告受僱於被告在大陸地區江蘇省南京市江寧區之南京分公司擔任處長，該派駐地（含兼任）之台幹共有6人，被告南京分公司轄下內地員工則約有168人，原告

（單位職別：工程中心NJ、EC3）因農曆春節故於民國109年1月22日由南京返台，原本開心返台與家人團聚，原訂當月底返回南京，未料返台翌（23）日大陸地區爆發COVID-19疫情，武漢封城，舉世震驚，被告隨即指示台幹改簽班機，到了次（2）月5日，訴外人即被告執行長（CEO）高○榮（真實姓名詳卷）致電訴外人即原告主管詹益洋（以下逕稱其姓名），說是新聞媒體已經報導，南京也會步上封城命運，並請台幹先不要過去南京，詹益洋（單位職別：工程中心NJ、副總）表示倘若2月10日可以開工，那麼他自己先在2月8日過去南京，請其餘人等繼續留台待命，所以在2月10日以前，每位台幹赴南京之機票，都依照指示自行處理改簽了3到4次，但疫情未止，甚至有擴散跡象，因此原告業於109年3月12日徵得被告同意，變更提供勞務之地點於臺灣地區，至於大陸地區之原職（NJ、EC3）則由詹益洋代理，按照被告人事程序與先前慣例，單位職別NJ、EC2之訴外人王○樑（真實姓名詳卷）前因配偶罹癌因而改任被告在台之汽車電子事業群（AIS BG），可知原告同應返回總部所屬之汽車電子事業群，不過當時原告感到奇怪，為何只有在3月16日接到1次網路事業群（Networking）網路事業處主管之電話面談，約1個月後之4月14日竟收到被告寄來原告離職服務證明書，上面寫著「原告所屬部門係Networking網路事業群、職稱係外派人員、任職期間係102年8月19日～109年3月25日」，始知被告先假意同意原告調離現職，再遂行操作資遣原告之實，既然原告曾於109年3月20日向科技部新竹科學園區（下簡稱科管局）申請勞資爭議調解、3月31日兩造於該局1樓會議室進行調解，被告人資（HR）韓慧玲代理被告出席，表示：被告何以對於資遣原告事由，會反反覆覆，從不適任改為曠職3日，那是科管局建議用曠職方式處理，因此被告人資長曾於3月20日20時02分以電子郵件通知原告，須於109年3月23日返回南京，3日後之3月26日再由被告人資長以電子郵件終止兩造間之聘僱……等等，以上可見被告明知

原告已申請調解，卻為解雇又所憑時機與理由完全不充分，則兩造間僱傭關係依然存在（勞資爭議處理法第8條參看），且被告仍應全額續付薪資（勞動基準法第22條第2項前段規定參見）等語，爰聲明：請求確認原告與被告間僱傭關係存在，被告應給付原告新臺幣（下同）80萬2,000元（計算式：16萬0,400元×5月＝80萬2,000元。5月，指109年4月～8月共5月）及自109年9月1日起按月給付原告16萬0,400元及至前開僱傭關係消滅日止，並願供擔保請准宣告假執行。

三、被告則以：109年3月21～26日間仍有台北或桃園往來於上海或南京之班機，兩岸交通尚未受阻，依大陸地區上海市公安備案第00000000000000號，109年3月17日韓、日等16個國家入境上海，固須隔離14天，但台胞入境未受隔離限制，到了109年3月26日18時起，來滬者才一律實施為期14天之隔離，再依大陸地區江蘇省109年3月18日疫情發布通告，於109年3月18日韓、日等16個國家入境南京固須隔離14天，到了109年3月23日起，來寧者才一律實施為期14天之隔離，可知原告若於3月23日前抵達南京則不需隔離，被告未僵化地要求原告一定非得在南京辦公室辦理報到不可，且原告若於3月20日受被告以電子郵件催告後，隨即劃定前往中國之班機，則被告設於南京之行政單位就會派車接機，如此勞工就可算是已出勤提供勞務，像是詹益洋於109年2月19日在「NJ台幹群（6）」群組公告，表示：確定開工日後，預計幫忙訂班機與派車前往上海浦東或虹橋機場接機、過來南京，待在宿舍里14天再上班……等等，而此後除了原告以外之其他台幹，都能返回工作崗位，例如訴外人蔡○傑（單位職別NJ、CBC，真實姓名詳卷）已於109年2月23日抵達上海浦東機場，未受任何防疫措施限制，直接回到被告南京宿舍自主隔離14天，該14天居家辦公期間，被告也照付薪資，該員已於109年3月9日正常進入南京辦公室上班、訴外人即外派人員林榮○（真實姓名詳卷），雖於被告派車接至南京宿舍後，

改到該宿舍附近之酒店集中隔離至109年4月5日，被告仍全額給薪，以上可見原告特異破壞紀律，情節嚴重，又不誠信，反悔其本人曾於109年3月12日請辭，迄至本件言詞辯論終結止，連續曠職快1年，被告南京辦公室早在109年3月16日起全面復工，台籍幹部均已赴崗，爰參考實務見解（最高法院93年度台上字第1613號、97年度台上字第1880號、臺灣臺中地方法院107年度重訴字第388號裁判意旨），應認本件被告引用勞動基準法第12條第1項第6款而為終止兩造間之僱傭關係，並無違反勞資爭議處法對於勞工「合法之爭議權」之保障規定，即應認定被告解雇原告，為有理由，故原告提起確認與給付之訴，均欠缺根據，更況根本也沒有什麼調職，原告拿不出所謂調職資料，原告曾於109年3月12日辭去南京工程中心NJ、EC3主管乙職，申請調回在台總部，前經被告詢問各相關部門，並無適當職缺，原告於109年3月17日獲悉無缺額後，就反悔其本人已於109年3月12日辭職，又遲遲不肯再返回南京，毫無履行勞務之跡象，始終滯台不歸，又被告業於109年3月26日為原告辦理退（勞）保，可見兩造皆無維繫彼此間勞僱關係之意願，亦可認原告於109年3月12日主動請辭或認被告於109年3月26日被動接受原告請辭而為合意終止等語，資為抗辯，答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本件不爭執事項如下：「原告於102年8月19日與被告公司訂立聘僱合約書（見本院卷第51～57頁），因此而為被告派駐於大陸地區江蘇省南京市之人員，直屬長官為訴外人詹益洋。」（見本院卷第295頁筆錄）

五、經兩造協議簡化後之爭點共四點如下：（見本院卷第295～296頁筆錄）

（一）兩造間聘僱合約是否因被告公司依勞動基準法第12條第1項第6款，以109年3月20日的電子郵件、109年3月26日之電子郵件（被證7，本院卷第65頁），行使終止權而為合法終止？

（二）兩造間之聘僱合約，是否因兩造於109年3月26日（被證7，本院卷第65頁）合意而終止？

（三）兩造間聘僱合約，是否因原告109年3月12日自請辭職而終止？

（四）兩造間是否成為合意調職？

六、經本院聽取兩造陳詞並檢視兩造提出在卷各證之結果，關於109年3月12日、26日二日，有編號被證4、被證7之證物，前者係原告主管詹益洋Dennis Chan 於109年3月12日通知包括原告Stoney Lu、人資韓慧玲Joanne Han多人在內之電子郵件，主旨係處理原告返回總部調職申請，原因係原告稱「因疫情考量與個人生涯規劃，本人決定辭去南京EC3中心主管一職，同時向總部人事單位申請返回總部任職，生效日期則依公司相關規定辦理，謝謝！」（見本院卷第62頁，見提出人以黃色螢光筆標示處），對此被告否認已為原告覓得新職，原告則稱被告係假意同意調職如上；而後者即109年3月26日其翌（27）日之證物，係續有電子郵件1封（見本院卷第101頁），係原告Stoney以黑體粗字【Re:通知:依法終止與您之間的聘僱合約】向被告人資抗議：「Joanne:3/20上生8點半，公司由您代表已經單方面做了資遣我的安排，並於下午约3點50要我將電腦、手機及員工証繳回才陪同我離開員工的大門。當天下午17點收到您的line通知『剛和科管局通電話，其指導我們正確程序為：應正式要求員工返回派駐地』」「3/20當天晚上20:02點您發mail要求我3天後，即3/23回南京任職，这與之前Dennis回覆email同意我調職回台灣，明顯的不相同。您於3/26日通知我終止聘僱合約的作法實為惡意資遣不成，進而進行不當解僱。」（證物編號原證1，109年3月27日13時36分已傳送），茲當事人或代理人於本件最後言詞辯論期日止，對於所謂「自請離職」（由勞工向雇主表示終止一切僱傭關係，雇主因此再無續付薪資之義務，民法第482條規定參看）或「合意調職」（並指出調離單位與調任單位暨生效日）或「合意終止」（曾由雙方以

合意以資遣方式為之）云云各節，均未舉證以實其說，且據科管局以109年10月14日竹環字第1090029298號函送之勞資爭議調解案卷，其中原告109年3月20日申請書記載：「3/12本人依新竹總公司人資長的建議，辭去南京EC3中心一職，並得到南京主管回覆同意後留在台灣，並由人事單位安排台灣新竹總部各部門面談轉調的機會，但是3/12～3/17總部人資長安排一次的面談，即3/16與NWI BU頭Applolo 12分鐘手機電話Talk，隨後HR在3/18～3/20立即展開一連串資遣的行動」「本人要求公司依3/12本人的申請並已經公司同意調回台的方式，在台灣新竹總部恢復僱傭關係」等語（見本院卷31頁），暨據原告主管詹益洋曾於原告109年1月22日搭機自桃園機場入境約1個月後之2月19日（見本院卷第79頁入出境查詢、本院卷第232頁「NJ台幹群（6）」對話列印畫面），該日20時24分詢問原告「Lu你如果到松山機場搭機沒問題吧？（提供班機查詢畫面）」，經原告發電子郵件（@Dennis0927tw）、詹益洋於該日20時40分隨即回覆「疫情期間，就不勉強了」等語乙情（見本院卷第232頁），足信本件充其量僅係詹益洋基於主管監督之責，暫緩原告返回原工作地點而已，非但原告沒有辭職且被告也沒有允許調職，甚且兩造亦無於109年3月26日合意終止，兩造於彼此相處與溝通過程時，特別曾集中於109年3月26、27兩日，衝突齟齬如上，故被告抗辯爭執如協議簡化後之爭點第（二）～（四）點部分（見本院卷第283頁被告爭執事項書狀），俱無可取。

七、按，勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之行為，勞資爭議處理法第8條定有明文，茲被告抗辯爭執如協議簡化後之爭點第（一）點部分，對照上述科管局109年10月14日竹環字第1090029298號函送之勞資爭議調解案卷，勞工提出申請日為109年3月20日、開會通知單為3月23日、開會日期為3月31日（見本院卷第28頁），可見被告係於兩造間勞資爭調解期間，因本件勞資爭議事件而有採取不

利於勞工之行為，被告所為明顯地悖於法令，難認有據。次按，僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，且按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，為民事訴訟法第277 條前段明定，第查大陸地區疫情於109年1月23日武漢封城後，態勢未減，於109年3月17～26日猶轉嚴峻，此故無論上海市或南京市於短短10日期間，皆公告將原應接受隔離14天措施之對象，由韓、日等16國擴及全部入境人員（見本院卷第168～171頁疫情通告），又經本院檢視其中江蘇省109年3月18日發布之疫情通告，可知南京市自109年3月18日起採取韓、日等16個國家入境南京須隔離14天之措施、109年3月23日起，入境者一律採取集中醫學觀察14天之措施，條件不允許者則可實施居家醫學觀察（見本院卷第171頁），可知被告於109年3月下旬勞資爭議期間，漠視疫情猶轉嚴峻，又違反南京市當地自3月23日起集中隔離之規定（例外於條件不允許時，始改採居家觀察），先於109年3月19日上午由被告人資韓慧玲，向原告告知以電子方式（網路）通報勞保局資遣原告（見本院卷第64頁）、翌（20）日（星期五）夜間20時03分臨時通知原告，改為原告應自行設法於3月23日（星期一）以前，抵達中國機場，再由被告派車將人員接往自設宿舍（見本院卷第65頁電子郵件及第293頁兩造陳述），綜此應認被告抗辯：鑑於原告嚴重違反紀律故被告於109年3月26日所為之終止尚無違反勞資爭議處法對於勞工「合法之爭議權」保障云云各語，對於保障勞工乙說，未據舉證以實其說，不足為採。更況，迄至去（109）年底疫情仍起起伏伏，於109年11月22日上海浦東機場仍因出現確診案例，逾萬人連夜採檢之情狀，壯觀驚駭，有109年12月10日新聞紙原件1紙（彩色新聞畫面並附中央流行疫

情指揮中心說明，編本院卷第207～208頁），併參被告始終堅持原告應返回原工作地點之立場，但沒聽說過公司方面有任何補償染疫之措施（見本院卷第294頁筆錄第18行被告訴訟代理人陳述），僅牟取維護經營者利益而犧牲勞工權益，爰認原告訴訟代理人為原告利益稱：被告在疫情期間從來沒有發布任何行政命令或公告對於因公務染疫而有補償措施等語（見本院卷第294～295頁筆錄），其主張是為可取，亦即被告上述採取不利於原告之立場與行為，難認具有正當性，而與被告提出他件案例基礎事實不同，不能比附援引。

八、綜上調查審理結果，無論被告抗辯：109年3月26日已由雇主合法發動終止權、3月26日已由兩造合意終止、3月12日原告自請離職等節，均非實在，故原告起訴求為確認僱傭關係存在，為有理由，應予准許，惟原告同時訴給付薪資，此部分則與本件繼續性僱傭關係中，兩造針對勞務提供地既已基於自由意思而經合意約定於被告設於大陸地區之南京分公司，原告因此屬於被告之「派外人員」（此4字見本院卷第50頁新進員工報到通知單），於未再經合意調職以前，原告單方要求改在台灣新竹總部恢復僱傭關係（見本院卷31頁），為無根據，從而，難認原告已為提出勞務之準備，故無從命被告為對價性之薪資給付，即原告請求給付薪資之訴，為無理由，應予駁回，其訴既經駁回，其假執行之聲請，失其附麗，一併駁回。

九、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據或證據調查之聲請（例如原告訴訟代理人於最後言詞辯論期日，請求函查關於大陸地區疫情管制事項），均毋庸再予審酌或調查，附此敘明。

十、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額前經本院109年9月22日109年度勞補字第50號民事裁定，核定為1,042萬6,000元(見本院卷第11頁)，並經原告預納第一審起訴裁判費3萬4,595元，有收據乙紙在卷（見本院卷第3頁反面），依民事訴訟法第79條規定，由法院酌量其情形，命由勞方負擔1/

3，由資方負擔2/3，以求妥適。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　5　　日

勞動法庭　　法　官　周美玲

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，應暨添具繕本1件，同時繳納上訴審裁判費新臺幣15萬5,676元（勞工有勞動事件法第12條第1項暫免徵收規定之適用）。如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9 條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　3　　月　　5　　日

書記官　張景琴