

臺灣新竹地方法院民事判決

111年度重勞訴字第6號

原告 劉恕民

被告 奇景光電股份有限公司

法定代理人 吳炳昇

訴訟代理人 古旻書律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年9月19日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實

一、原告方面：

(一)聲明：

1、確認被告於離職證明書及資遣通報上出具不實之離職事由之公文書，即被告所記載離職事由為「勞基準法第11條第4款」不是事實，記載之離職日期違反勞基法第16條。

2、確認兩造間僱傭關係存在。

3、被告應自106年8月10日起至原告復職日止，按月於當月1日給付原告新臺幣(下同)163800元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之1計算之利息。

4、被告應自106年8月10日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金9000元至原告勞工退休金專戶。

5、被告應自106年8月9日起至原告復職日止，按年於當年12月1日給付原告327600元，及自各期應給付日之次日起至清償日止按週年利率百分之1計算之利息。

6、原告於2017年9月30日應可以領取之2016年限制性211股份單位，2018年9月30日應可以領取之2016年限制性211股份

單位，2019年9月30日應可以領取之2016年限制性211股份單位。

7、被告應給付571333元之特休假不休假之工資。

8、備位請求預告工資及更正不實資遣通報、勞保退保申報、健保退保申報及非自願離職證明。

(二)陳述：

1、原告自93年5月18日起受僱於被告擔任處長，工作內容為FAE，工作地點在新竹，每月工資163800元，被告於106年4月開始的年度考績作業，誤用「績效管理與發展制度」(PMD)，也不按PIP流程進行績效輔導。在原告已按被告的安排在轉換工作後，被告卻於106年7月7日透過台南人事以電話告知調動原告職務後之薪資調降至147200元，因違反勞動基準法第10之1條，原告無配合義務。並於106年7月10日向人資長反應公司違反勞基法之情況。

2、被告於106年7月10日下午，透過人資長在輔導期間未結束前要求原告以指印按壓以勞動基準法第11條第4款狀況之非自願離職文件，在協商的過程中不准帶回家考慮，並排除原告對外尋求諮詢協商之機會。原告自該日起仍至工作地點欲按原工作內容正常提供勞務，同時於106年7月20日發信請求董事長繼續完成已在進行的恆景科技測試工作，以及停止資遣作業，但遭董事長拒絕，違反勞動基準法第74條第2款。按勞動基準法第74條第3款董事長所為解僱、降調、減薪等行為無效，被告單方終止兩造間勞動契約，因違反勞動基準法第2條第6款及兩造間僱傭契約而不生效力，兩造間僱傭關係仍存在，為此請求如聲明所示。

3、被告故意使用其經濟上之優勢地位，藉合意終止之手段，使原告未處於「締約完全自由」之情境，影響原告決定及選擇之可能，而與原告締結對原告造成重大不利益之契約內容，顯失公平，並損及誠信與正義者，被告以間接之方法違反或以迂迴方式規避勞動基準法第11條之禁止規定。於此情形，原告比照直接違反禁止規定，主張該合意

01 終止契約為無效，以落實勞基法依憲法第15條、第152條
02 及第153條規定而制定之本旨。

03 4、被告公司主管洪乃權及蘇立瑩利用職權，以職場霸凌之手
04 法，規避人事規章之監督機制，董事長甲○○不監督公司
05 主管洪乃權及蘇立瑩違法事實及公司主管洪乃權及蘇立瑩
06 利用職權提供不實證據，並委任律師在民事訴訟中做不實
07 答辯。

08 5、被告調動原告職務不合法，先以職場霸凌手段強迫原告進
09 入績效輔導程序，而後又以違反勞動基準法之手段逼迫離
10 職，依兩造間人事規章考績辦法規定，考績應經過雙方面
11 談，由上兩級主管核定，考績結論也應避免考核標準不明
12 確，只見缺點不見優點，僅以最之發生之事實評估，未能
13 彙觀全期之績效。原告原隸屬之品保中心主管周維凡副總
14 於105年12月31日退休，原告負責之奇景FAE業務於106年1
15 月1日轉至洪乃權副總所負責之行銷業務中心之下，原告仍
16 兼子公司恆景FAE主管，然而在106年5月31日公司兩個月的
17 考績考核週期結束前，未被約績效面談，也未告知考核結
18 果，讓原告失去考績申訴流程。

19 6、依兩造間人事規章考績辦法規定，雙方面談確認考核結
20 果，並確認符合條件才進入輔導流程。但雙方對考績認知
21 有落差（原告因有年度一版光罩量產記錄而自評為G，但
22 洪乃權副總最後評為M，有三個級距的落差），被告也未
23 當場印出附上電子系統之自評表，也未告知當年度的考核
24 結果，被告卻以職場霸凌的手法要求進入績效輔導。

25 7、被告公司上述行為，勞動部職業安全衛生署業於110年5
26 月19日派員對相對人工作環境實施勞動檢查，事業單位對
27 職場不法侵害預防，部分事項未有執行紀錄，違反職業安
28 全衛生法規定事項，已依法處理，涉及違反職業安全衛生
29 設施規則第324-3條的部分，已經勞動部北區職安中心回
30 文說明職場霸凌的處理。公司違反職業安全衛生法第6條
31 第2項第3款安全衛生措施，在職期間未看過公司之預防職

場暴力之書面聲明。

8、依勞動基準法第10之1條規定，被告欲調動原告之工作，應對原告之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。被告未經協商的狀況下告知原告工作需轉換至奇景子公司恆景工程部，原告因家庭經濟需要，雖已接受調動並按週回報進度，被告卻於106年7月7日早上未經協商的狀況下透過台南人事Jane通知薪資由原本163800元降到147200元。這部分在轉調前有特別向人資紀芙玉確認，薪資職等是相同的。況被告終止兩造間僱傭契約，並不合於勞動基準法第11條第4款之規定，也就是事實上奇景業務性質並未變更，事實上被告當年度仍持續招募新人，明顯不合乎勞動基準法第11條第4款所述業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時之規定。

二、被告方面：

（一）聲明

原告之訴駁回。

（二）陳述

1、兩造間勞動關係業已於106年7月10日達成終止之合意，並於106年8月8日離職生效，緣訴外人洪乃權於106年間為原告主管，於106年4月間年度考核作業開始後，訴外人洪乃權依被告公司考核作業規定，最終考核評定為Meet-，訴外人洪乃權遂本於主管職責與聲請人溝通考績評定結果並勉勵改進事項，原告因知悉工作表現有待改進始有接續向人資長（即訴外人蘇立瑩）詢問是否有轉任公司其他職務的機會、擔任顧問，並主動提起可否以資遣方式終止與公司間勞動契約關係之舉。原告於106年6月23日乃以其帳號、密碼登入公司系統提出離職申請，而後原告雖又再次提議不離職，改為轉任被告公司之子公司相關職務，且經公司同意，而原告又於106年7月7日再次改變心意要求以資遣方式終止與公司間勞動契約。原告於106年7月10日簽立離職相關文件。原告明知上開經過，其自被告公司離職全係出於其自由意志，竟提起本件

01 訴訟指稱訴外人蘇立瑩以話術或迫使使其於106年7月10日簽
02 署離職文件云云，殊難謂有理，亦顯非事實，原告另空言主
03 張遭職場霸凌等等，屬聲請人毫無根據之不實指控，悖於事
04 實。

05 2、原告於兩造間勞動關係終止後並無任何異議，亦未曾有任何
06 願提供勞務或對於勞動關係終止與否有所爭執之舉動，於多
07 年後始突然翻易前詞提起本件訴訟主張確認兩造間勞動關係
08 存在等等，顯屬權利濫用、有違誠信原則，已生權利失效之
09 效果，其請求自無理由，原告遲至多年後之111年始提起本
10 件訴訟確認兩造間僱傭關係存在等等，無疑使勞動契約關係
11 久懸難定，更非一般社會通念所得接受，況以原告自108勞
12 訴48案起及後續包括110竹北小298案、111小上6案、111偵1
13 2127案、110上聲議255案等等濫訴、濫行請求之行為，明顯
14 損及無辜而以損害他人利益為目的浮濫行使權利，嚴重違背
15 誠信原則，得徵本件聲請人所請自無理由。

16 三、得心證之理由：

17 1、原告乙○○原任職於被告奇景光電股份有限公司，擔任行銷
18 及業務中心技術處長，其於106年7月10日，與被告人資長即
19 訴外人蘇立瑩會面，並在自願資遣切結書、資遣費明細確認
20 單、離職證明書、離職申請單、離職保密義務聲明書之文件
21 上簽名、按指印之情，業經原告於本院108年度勞訴字第48
22 號坦認在卷，是兩造間勞動關係已於106年7月10日達成終止
23 之合意，雖原告另主張被告調動原告職務不合法，先以職場
24 霸凌手段強迫原告進入績效輔導程序，而後又以違反勞動基
25 準法之手段逼迫離職等情，然原告既於本院108年度勞訴字
26 第48號事件中自承已於106年6月間，知悉考績結果不好後，
27 曾詢問是否能轉職，嗣後並與其配偶討論是否以資遣方式離
28 開公司，並於之後再向被告人資長蘇立瑩詢問資遣條件等
29 情，故原告係經過相當時間考慮後，本於自己之意思，同意
30 與被告達成以資遣方式自被告公司離職之合意，並無原告所
31 稱被告使用其經濟上之優勢地位，藉合意終止之手段，或以

迂迴方式規避勞動基準法第11條之禁止規定等情，是原告主張顯不足採，系爭離職證明書應屬真正，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並進而請求自106年8月10日起至原告復職日止，按月給付163800元、提撥勞工退休金9000元至原告勞工退休金專戶及於當年12月1日給付327600元，暨分於2017年9月30日、2018年9月30日、2019年9月30日分領取之2016年限制性211股份單位及571333元之不休假工資，備位請求預告工資及更正不實資遣通報、勞保退保申報、健保退保申報及非自願離職證明等，均無理由，應予駁回。

2、又原告另主張被告公司主管洪乃權及蘇立瑩利用職權，以職場霸凌之手法，規避人事規章之監督機制，董事長甲○○不監督公司主管，且未依兩造間人事規章考績辦法規定，未被約績效面談，也未告知考核結果，讓原告失去考績申訴流程云云，然兩造間勞動關係業於106年7月10日合意終止，已如前述，原告空言被告公司規避人事規章之監督機制、與原告無績效面談，也未告知考核結果，讓原告失去考績申訴流程云云，除未經原告進一步舉證證明外，原告既合意被資遣，亦難謂與被告公司之輔導制度實施管理監督機制有何相涉，更無礙原告當時係基於同意下簽立離職等文件，與被告公司達成以資遣方式自該公司離職之合意，故原告上開所陳均無礙本件兩造已於106年7月10日合意終止之認定。

四、本件兩造之勞動契約業於106年7月10日達成終止之合意，並於106年8月8日離職生效，系爭離職證明書亦屬真正，兩造間並無任何勞僱契約存在，故原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並進而請求自106年8月10日起至原告復職日止，按月給付163800元、提撥勞工退休金9000元至原告勞工退休金專戶及各年12月1日給付327600元，暨分於2017年9月30日、2018年9月30日、2019年9月30日分領取之2016年限制性211股份單位，給付571333元之不休假之工資併備位請求預告工資及更正不實資遣通報、勞保退保申報、健保退保申報及非自

01 願離職證明等，均於法無據，不應准許。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 審酌後認與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

04 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
05 判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 11 月 9 日
07 勞動法庭 法 官 彭淑苑

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 111 年 11 月 9 日
12 書記官 林琬茹