

臺灣新竹地方法院民事判決

115年度勞訴字第15號

原告 林永彬

被告 御境公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 陳步勇

訴訟代理人 王鴻文

孫興啟

林嘉忠

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年4月16日辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、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。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張被告終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)、原告自民國113年3月1日起受僱於被告公司，經指派於春福禾美社區擔任社區經理職務，約定每月薪資為新臺幣（下

同) 5萬元，於次月10日前給付。而被告於113年10月30日係與原告約定於春福禾美社區任職至同年10月31日，同年11月份暫停原告工作，同年12月份被告再重新為原告安排工作，原告自始不曾向被告表達離職之意願，詎料被告竟在113年11月1日要求原告回去寫離職單，復於113年11月5日以通訊軟體LINE通知原告於同年月8日回公司領薪水並填寫離職單，除未遵守預告期間之規定，亦未給付原告預告期間工資、資遣費、非自願離職證明書、特休假未休代金，甚至為逼迫原告寫離職單，遲延原告113年10月份之薪資5個月後才為給付，應認被告終止與原告間之勞動契約為不合法，爰提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約法律關係，請求被告公司自113年11月1日起按月給付原告應有之薪資至准許原告復職日之前1日止等語。

(二)、並聲明：

- 1、確認兩造間僱傭關係存在。
- 2、被告應自113年11月1日起至准許原告復職日之前1日止，按月於次月10日前，給付原告5萬元。

二、被告則以：

原告經春福禾美社區管理委員會要求撤換，因彼時沒有適當職務提供原告，被告乃與原告約定先辦理離職手續，任職到113年10月31日，於12月份被告有兩個案場，其中有一個會給原告接，等有工作再來回復職務。嗣後被告請原告回來公司辦離職手續，原告都沒有理會，證件及資料也都沒有繳回，兩造間實已無僱傭關係存在等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

- (一)、按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，亦即雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就

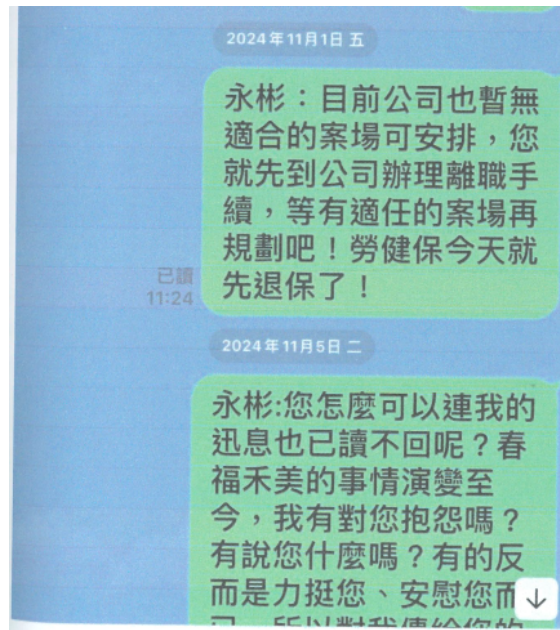
該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約；此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致者，亦同（最高法院95年度台上字第889號、111年度台上字第2069號判決意旨參照）。再所謂合意終止契約，係指契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

(二)、本件原告受僱於被告公司，經被告指派於春福禾美社區擔任社區經理職務，嗣兩造商議於113年10月31日結束原告於福禾美社區之社區經理工作等情，為兩造所不爭。原告雖主張彼時其並無離職之意願，被告片面主張兩造間勞動契約已終止，自不合法，兩造間僱傭關係仍存在云云，然為被告所否認，辯稱原告於派駐春福禾美社區期間，因與社區管理委員會生有爭端，經該社區管理委員會向被告要求撤換派駐人員，因彼時無適切工作可供安排，嗣與原告協議於113年10月31日終止兩造間勞動契約等語。經查：

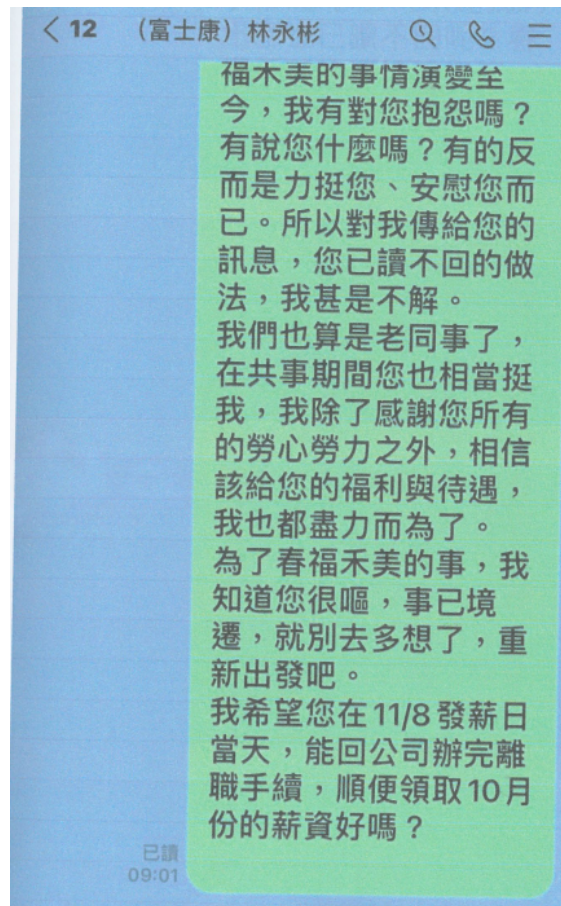
1、被告就其上開所辯情節，業據提出社區管委會通訊軟體群組對話訊息截圖為憑（詳本院卷第49頁）。觀諸前開對話訊息內容，原告確曾就其處理事務之爭議，向群組內名稱「禾美主委」之人致歉，足徵被告辯稱原告於派駐春福禾美社區期間，因執行職務為該社區管理委員會主任委員不滿，要求被告撤換原告乙節，尚非空言無稽。復衡酌勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主本非不得依勞基法第11條第5款規定，以勞工對於所擔任之工作不能勝任為由預告終止契約，惟雇主對於勞資紛爭之處理，本具有人事管理上之裁量權，經考量法律風險與管理成本等各項因素，謀求以較平和之方式解決，而非逕予資遣者，亦所在多有，此參被告訴訟代理人王鴻文於113年11月1日至同年月7日傳送予原告之訊息內容（詳本院卷第

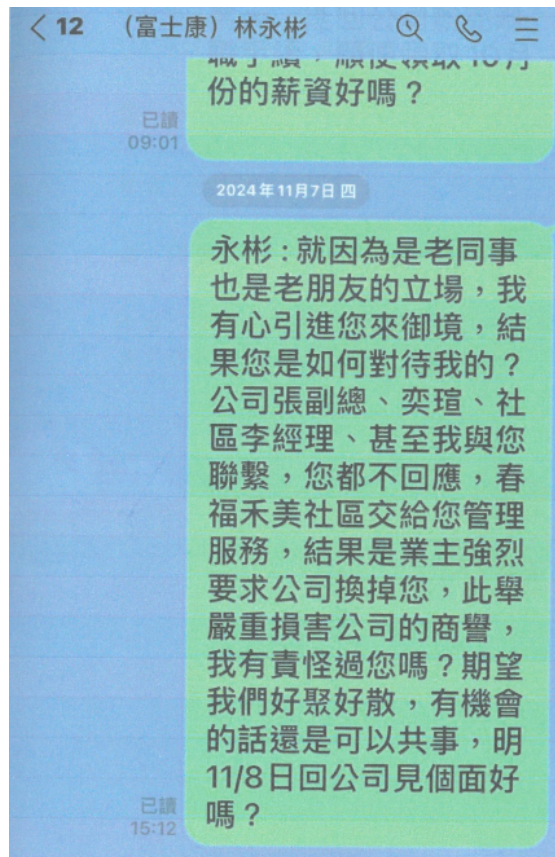
01
02

51頁至第55頁，如下圖）：



03





應可推知被告於社區管理委員會向被告要求撤換派駐人員後，慮及原告既不能勝任社區經理之職務，亦無法再為原告安排適切工作，乃向原告提出終止契約之議。

- 2、次查，證人即接任原告社區經理職務之經理李明志於本院115年4月16日言詞辯論期日到庭證稱：「公司安排113年10月28日至31日跟原告進行春福禾美社區經理職務之交接，原告跟我在交接時，有把筆電、行政電腦的密碼跟我說，那是一定要的，不然無法作業，印象中原告在113年10月30日以前就把春福禾美社區所有事務都跟我交接完畢」等語（詳本院卷第172頁至第174頁），佐以原告提出之社區經理移交清冊，其封面移交人、接收人欄位確據原告、證人李明志分別簽名於旁（詳本院卷第95頁至第134頁），堪認原告於113年10月31日前，業就春福禾美社區之社區經理業務與證人李明志辦妥移交手續，應認原告可預見兩造間勞動契約自113年1月1日起有變動終止情形。此參原告於113年11月4日向新竹市政府提出勞資爭議調解申請時，亦係表明被告應於113年1月20日前給付其非自願離職證明書，若逾期未給付，將另

01 請求給付資遣費、預告工資等情，有其提出之勞資爭議調解
02 申請書在卷可憑，可見原告於113年10月31日後，主觀上亦
03 認兩造間僱傭關係業已終止，並要求被告交付非自願離職證
04 明書。甚且原告於113年12月2日起，即另任職於中悅公寓大
05 廈管理維護股份有限公司，有卷附原告勞工保險投保資料可
06 憑（詳限閱卷），則由原告前開客觀外在表現，判斷彼時其
07 行為之真意，堪認原告自113年11月1日起主觀上亦對於被告
08 終止勞動契約乙事，與被告間意思表示趨於一致，而未有繼
09 續為被告公司提供勞務之意，應屬明確。

10 3、據此，原告對於其主張於113年10月31日無離職意願乙節，
11 復未能提出其他具體事證以供本院審酌，且其就提起本件訴
12 訟之動機，於本院115年4月16日言詞辯論期日當庭自陳：

13 「我大約在113年11月或12月向新竹縣政府檢舉被告沒有給
14 我113年10月薪資的事情，新竹縣政府有把這份文轉到新竹
15 市政府，後來被告大約在113年10月以後的半年後有把薪水
16 撥給我，我想說半年後被告就把薪水給我，這個事情就算
17 了，但被告公司執行長王鴻文在114年3月、4月的LINE群組
18 說我是人渣、不可跟我共事，所以我才會提起本件訴訟」等
19 語（詳本院卷第171頁至第172頁），可知原告係因被告公司
20 執行長於114年3、4月間在通訊軟體群組對其所為多加議
21 論，令其深感名譽受損，始起意對於被告終止兩造間勞動契
22 約之合法性加以爭論，惟原告於離職當時及其後一年間均無
23 對於被告要終止勞動契約乙事提出爭訟。準此，綜合原告於
24 113年10月31日後之言行舉措各情，應堪推知原告業已默示
25 同意被告以資遣方式終止兩造間勞動契約，則兩造就終止勞
26 動契約之意思表示即因趨於一致而於000年00月00日生終止
27 勞動契約效力，洵堪認定。

28 (三)、從而，兩造既合意於113年10月31日終止勞動契約，兩造間
29 僱傭關係即不復存在，被告自無續為給付原告薪資之義務至
30 明，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自11
31 3年11月1日起按月於每月10日給付原告5萬元之薪資至准許

01 原告復職日之前1日止，即無從准許。至原告因同意被告以
02 資遣之方式終止勞動契約所應獲付之資遣費、預告期間工
03 資，仍應由被告依法如數給付，自不待言，附此敘明。

04 四、綜上所述，原告提起本件訴訟，請求確認兩造間僱傭關係存
05 在，並依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告公司給付原
06 告如其聲明所示之薪資，均無理由，應予駁回。

07 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
08 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
09 敘明。

10 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

11 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
12 勞動法庭法官 王佳惠

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
17 書記官 黃伊婕