

臺灣士林地方法院民事判決

113年度勞訴字第91號

原告 羅振騏

訴訟代理人 許瓊之律師（法扶律師）

被告 台灣屏東農業國際運銷股份有限公司

法定代理人 黃國榮

訴訟代理人 陳建中律師

鍾禹康律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國113年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國112年8月14日起受僱於被告，擔任行銷企劃主任，辦公地點在被告之臺北辦事處，月薪為新臺幣（下同）5萬元。原告到職後均盡心盡力、表現良好、認真負責，雖任職之初還在摸索工作內容，但均努力探詢主管之標準、配合主管之要求，故3個月試用期滿後，獲得繼續任用。然被告突於112年12月19日透過訴外人即原告主管賴秀珊向原告表示於112年12月31日終止兩造間僱傭契約，並拒絕原告提供勞務。原告聞言立即向賴秀珊表示沒有離職之念頭，且隔天仍有持續到公司上班，後續亦持不願兩造協調破裂局勢之想法，均在家待命，自無同意資遣之意思。且賴秀珊既未告知資遣之法律依據及事由，原告要如何與之達成合意？況被告並未提出優於勞動基準法之資遣條件，殊難想像有何勞工會甘願與被告「合意資遣」。又被告於112年12月19日並未明示終止僱傭契約之事由及法令依據，即毫無理由、毫無任何具體指出不適任之處為資遣行為，後來更隨意變更資遣事由，且係在毫無任何評估、任何書面通知下突然

01 通知，違反誠信原則。再者，被告亦未以其他方式促使原告
02 改善，亦未採取其他各種手段，諸如提供職務訓練、績效改
03 善計畫、面談、調動、懲處等，即逕自採取對原告工作權侵
04 害最嚴重之終止契約，自與最後手段性原則不符。被告終止
05 契約不合法，兩造間僱傭關係自屬有效存在。原告已於113
06 年1月2日以存證信函通知被告解僱不合法，原告有提供勞務
07 之意願，並於同年月4日申請調解，而被告拒絕受領給付，
08 原告得請求被告給付自113年1月1日起之薪資及法定遲延利
09 息，及得請求被告提繳自113年1月1日起之退休金至原告之
10 勞工退休金個人專戶。爰依民事訴訟法第247條、兩造間僱
11 傭契約、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31
12 條第1項規定提起本件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱
13 傭關係存在。(二)被告應自113年1月1日起至原告復職日止，
14 按月於次月5日給付原告5萬元，及自各期應給付日之翌日起
15 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年1
16 月1日起至原告復職日止，按月提繳3,036元至原告之勞工退
17 休金個人專戶。

18 二、被告則以：被告於112年12月19日由賴秀珊以LINE訊息通知
19 資遣原告，兩造僱傭關係至同年月31日止，原告並未抗拒或
20 表明要繼續提供勞務，而係表示願意交接，並請求被告開立
21 非自願離職證明。原告亦已依照賴秀珊之指示，將公司配發
22 之筆電交還被告。可以推知兩造間已達成終止僱傭關係之合
23 意。縱認兩造未合意終止僱傭關係，原告擔任行銷企劃主
24 任，為主管職，應獨立自主完成上級交辦工作任務，並督導
25 下屬完成工作，對外有效協助被告溝通工作事宜，然原告對
26 於其分內職掌工作確不能勝任，諸如①被告承包臺東特色果
27 品國內外行銷推廣專案標案，係由原告負責標案執行統籌窗
28 口，112年9月12日會議由原告負責記錄，然原告並未能消化
29 整理會議內容，致不堪使用，其後同年10月4日會議記錄亦
30 遭賴秀珊退回。②臺東縣政府於112年12月5日主辦之「臺東
31 縣鳳梨釋迦海外通路出口導說明會」現場發放的「臺東鳳梨

01 釋迦外銷出口說明手冊」係由原告負責協調委外廠商磊石行
02 銷科技股份有限公司（下稱磊石公司）進行印製事宜，然原
03 告無法掌握手冊編輯內容重點，無從與磊石公司有效溝通，
04 被告不得已改由訴外人即總經理徐文莉直接與磊石公司溝
05 通，原告僅負責審閱部分，然原告在審閱上仍存在文字段落
06 重複貼上、重量數字誤植等缺失，最後時程緊迫，遂再臨時
07 改由賴秀珊接手校稿及與磊石公司進行核對，終於說明會當
08 日凌晨完成最後校稿確認並緊急發印，始解決可能面臨對業
09 主臺東縣政府違約所生的損害賠償責任。③被告應於112年1
10 2月8日中午前交付訴外人全聯實業股份有限公司（下稱全聯
11 公司）臺東鳳梨釋迦。賴秀珊於當日上午向原告確認貨物送
12 達情形時，原告回覆稱客戶已簽收。然被告竟收到未收到貨
13 物之投訴，賴秀珊再要求原告追蹤送達情形，原告除了回覆
14 經系統查詢是在轉運至中山集貨所，目前尚不確定配送時
15 段，已留言請其告知配送進度等語外，始終消極處理，未有
16 積極應對措施。被告不得已乃請其他員工緊急調貨，並親自
17 將貨物送交予全聯公司，始解決貨物遲延交付之危機。④原
18 告負責管理「古坑老欖金桔柳丁」之進銷事宜，因原告庫存
19 管理估算上有重大缺失，其於112年12月9日始發現柳丁之包
20 裝塑膠袋庫存量僅剩1,074個，以致112年12月12日出貨予全
21 聯公司之數量，尚有6,000至8,000個之差額，且原告先前向
22 印刷廠商訂包裝袋交貨時間為112年12月13日，來不及供本
23 次如數出貨予全聯公司。後經賴秀珊與其他員工陳智慈緊急
24 在假日溝通協調廠商將包裝袋出貨期程提前2天，並分批利
25 用額外運輸方式將包裝袋轉送至各包裝地，始解決柳丁無法
26 如期如數出貨，可能面臨對全聯公司違約所造成之營業利
27 益、商譽受損及賠償違約金之狀況。可見，原告任職期間，
28 工作態度被動，欠缺獨立自主作業能力，動輒將本應由原告
29 決定之事務交由主管決定，工作表現屢屢出現瑕疵，而需上
30 級、下屬協助緊急應對分擔工作，以避免原告之違失造成被
31 告重大損失，原告實有悖其忠實履行勞務給付義務。再者，

01 被告當初係以行銷企劃主任一職招聘原告，被告組織規模不
02 大，並無任何職缺可供調動，更遑論其他與行銷企劃有關之
03 職務可讓原告從事。因此，被告別無其他手段，只能以終止
04 兩造僱傭契約之方式，以避免原告繼續待在不適合的位置，
05 對兩造繼續造成不利。基上，被告終止兩造僱傭契約，核與
06 最後手段性原則相符。則被告以原告有勞動基準法第11條第
07 5款不能勝任工作之事由資遣原告，係屬合法終止僱傭關係
08 等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

09 三、本院之判斷：

10 (一)兩造間是否於112年12月19日達成以資遣方式終止僱傭關係
11 之合意？

12 1. 按契約合意終止，係契約雙方當事人，依合意訂立契約，使
13 原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原
14 有之契約（第一次之契約）。依契約自由原則，契約之雙方
15 當事人雖得再訂契約，使原屬有效之契約向將來歸於無效，
16 惟其成立要件仍應依民法第153條之規定定之。另勞雇雙方
17 得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘
18 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
19 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高
20 法院112年度台上字第1280號判決要旨參照）。再者，勞僱
21 雙方合意終止僱傭契約，並不排斥雙方約定比照勞動基準法
22 有關資遣之規定作為終止契約之內容。

23 2. 被告抗辯兩造已於112年12月19日達成以資遣方式終止僱傭
24 關係之合意等語。查，賴秀珊於112年12月19日16時51分以
25 通訊軟體LINE通知原告「振駢，剛我有跟徐總（指總經理徐
26 文莉）說了，薪資會結算至12/31日，接下來幾天如果你的
27 交接事項沒有問題，就可以不用特別要進來辦公室，可以休
28 息或是自由運用時間。」、「其他有關勞基法結算部分，都
29 不會有問題，人事會依比例處理。」（A發言），原告回覆
30 稱「啊公司已經確認了呀…」，賴秀珊回覆「恩，是的」、
31 「振駢手上東西要交接該也很快，可以先交接給智慈」，原

01 告再稱「原本是想說繼續努力，但如果公司已經有結論，請
02 問我可以申請非自願離職證明文件嗎？因為年前應該不好找
03 到工作，如果公司可以申請，那我可以有比較長的時間可以
04 應付生活開銷和找工作」（B發言）、「我會先開始整理交
05 接資料」，並就賴秀珊之A發言詢問稱「請問這部分指的是
06 什麼意思啊？」，賴秀珊回覆稱「應該是資遣費之類的」及
07 對原告之B發言回稱「可以，我先跟人事說一下」，原告再
08 回應稱「了解，謝謝秀珊幫忙！也謝謝這段時間教導！」，
09 之後賴秀珊再回覆「剛問過了...非自願離職申請文件沒有
10 問題，公司會處理，我再請屏辦的人跟振駢聯繫喔…」，原
11 告回覆稱「好」等語（見本院卷一第95頁）。另證人賴秀珊
12 亦到庭證述稱其認原告無法勝任擔任左右手的任務，向總經
13 理說這件事後，總經理認同，並由賴秀珊向原告轉達公司資
14 遣之意思，12月19日原告本來還想要再努力，但表示若公司
15 已經確定就OK，只要求開立非自願離職證明，及問是否要進
16 行怎樣的交接等語（見本院卷二第36頁至37頁）。可認被告
17 透過賴秀珊以LINE之對話意思表示方式通知原告，要約將兩
18 造僱傭契約於112年12月31日終止，但被告願意依勞動基準
19 法相關規定與原告結算，以及通知原告得自即日起不用提供
20 勞務。原告於了解被告之要約內容後，並就有關終止僱傭契
21 約後之相關事項包括資遣費、非自願離職證明書與賴秀珊進
22 行確認後，表示會進行資料交接。上開情事足認原告就被告
23 之要約為已有承諾之意思表示，雙方就終止僱傭契約之意思
24 表示趨於一致，已合意終止僱傭契約。

- 25 3. 原告固稱其於112年12月19日與賴秀珊之對話中提及非自願
26 離職證明，係因農曆新年將至，原告遭倉促去職，另外謀職
27 不易，只是小心翼翼想了解被告有無開立非自願離職證明等
28 疑義以供評估，並非係認同被告之作法而同意被告之資遣行
29 為等語。然依原告與賴秀珊的對話來看，原告就非自願離職
30 的離職條件向賴秀珊詢問後，其既已承諾交接工作，應可認
31 原告當時雖對被告突然終止契約之要約感到錯愕，但其行為

01 外觀仍與賴秀珊就終止契約之相關內容進行磋商，並配合辦
02 理交接，尚不能認原告當時係拒絕離職，而對被告之要約為
03 拒絕。因此原告此部分主張，不能認可採。

- 04 4. 至於原告雖再於112年12月26日與賴秀珊之對話中（見本院
05 卷一第98頁、第102頁），提及「秀珊好，今早已將筆電照
06 您囑咐歸還，放在公司辦公桌位上。我也想再次表達我的想
07 法最近兩次面談，我都強烈表明並沒有離職想法，且11月中
08 也是您跟我review試用期通過了...，第一次1212要我想
09 是否自願離職？除驚訝受挫外，後續工作也時時在想如何做
10 能合妳意?! 第二次1219早上面談，也明確表達並無離職想
11 法，希望繼續服務與調整，然至下午您卻直接壓離職日通
12 知，等於是在逼迫我離職耶...」、「現離農曆過年只剩一個
13 多月。上上周談，你是要我想去留!所以認真想過我工作
14 態度跟出勤加班狀況都很正常，也請您具體提出我工作上不
15 力、須改進之處。也提不出來。1219時隔不到一周，早上說
16 了不想離職。下午反手直接通知要我別來上班了...既然無
17 離職想法，不懂突然叫我離職的用意是？違反員工意願的解
18 雇行為是否過度草率了。」、「...況且誠如上敘~我有實際
19 至公司提供勞務意願也有協商，只是一直逼簽離職書，公司
20 信箱也已被停掉，目的是想盡快處理掉我而已。」。另原告
21 再於113年1月2日以存證信函通知被告解僱不合法，原告有
22 提供勞務之意願（見本院卷一第104頁至108頁）。並於113
23 年1月4日申請調解（見本院卷一第112頁至113頁）等情。固
24 可認原告於賴秀珊在12月12日及12月19日上午與其商談時，
25 或尚無意離職之意，然再經賴秀珊與總經理報告後，與原告
26 於12月19日下午再行商談時，原告已對被告之離職要約為承
27 諾。則原告其後再於112年12月26日、113年1月2日及1月4日
28 所為拒絕同意資遣之意思表示，均係在原告對被告之要約為
29 承諾之意思表示之後，並不生撤回原先承諾之效力，自不能
30 使雙方已合意成立之終止僱傭契約之「第二次之契約」失其
31 效力。是以，兩造間確實於112年12月19日合意以資遣方式

01 使僱傭關係於112年12月31日終止。

02 (二)既兩造間確實於112年12月19日合意以資遣方式使僱傭關係
03 於112年12月31日終止，則兩造間有關被告依勞動基準法第1
04 1條第5款事由終止僱傭關係是否合法之爭點（即原告是否不
05 能勝任工作等爭議），即無再探究必要。進而，原告主張兩
06 造間僱傭關係存在，並請求被告給付113年1月1日起之薪資
07 及法定遲延利息，並請求被告公司提繳自113年1月1日起之
08 退休金，即無理由。

09 四、從而，原告依民事訴訟法第247條、兩造間僱傭契約、勞工
10 退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，
11 請求(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告應自113年1月1日
12 起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告5萬元，及自各
13 期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息。(三)被告應自113年1月1日起至原告復職日止，按月提繳
15 3,036元至原告之勞工退休金個人專戶，為無理由，應予駁
16 回。

17 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
18 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

19 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
21 勞 動 法 庭 法 官 林 銘 宏

22 以上正本係照原本作成。

23 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
25 命補正逕行駁回上訴。

26 中 華 民 國 114 年 1 月 14 日
27 書 記 官 陳 怡 文