

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第42號

原告 陳億成

訴訟代理人 洪瑞霖律師（法律扶助）

被告 久正光電股份有限公司

法定代理人 王世岳

訴訟代理人 林開福律師

複代理人 沈暉翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。本件原告起訴原第2項聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）49,714元，及其中47,027元自民國110年11月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。嗣於111年6月1日具狀變更聲明為：被告應給付原告45,333元及自110年11月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（見本院卷第295頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自100年11月21日起受僱於被告，擔任生管部物管課助理專員，每月工資27,200元。詎被告於110年3月8日以業務緊縮為由，依勞動基準法第11條第2款規定，於同年月19日終止兩造間之勞動契約。惟被告無業務緊縮之情

事，其終止勞動契約不合法，兩造間僱傭關係仍繼續存在，被告應按月給付工資、提繳勞工退休金及賠償勞保費差額。爰依僱傭之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告45,333元及自110年11月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(三)被告應自110年11月1日起至原告復職之前一日止，按月於次月10日前給付原告27,200元，及各自次月10日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應提繳12,254元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。(五)被告應自110年11月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳1,656元至原告之勞退專戶。(六)被告應給付原告12,631元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(七)被告應自110年11月1日起至原告復職之前一日止，按月給付原告1,683元，及各自次月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(八)第2至7項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告拒絕接受工作調整及指導，且辱罵直屬主管曾慧娟，影響公司管理及業務推行，被告本得以不經預告方式開除原告，為原告之利益著想，兩造於110年3月8日合意以資遣方式終止勞動契約，並以同年月19日為離職日，被告亦已給付資遣費127,840元及預告期間工資27,200元，原告請求無理由等語，資為抗辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實：

(一)原告自100年11月21日起受僱於被告，擔任生管部物管課助理專員，每月工資27,200元。

(二)被告於110年3月8日以勞動基準法第11條第2款「業務緊縮」為由，向臺中市政府勞工局通報資遣原告，所通報離職日期為110年3月19日。

(三)原告最後提供勞務日為110年3月8日。

(四)被告於110年3月18日、4月15日、5月21日在104人力銀行刊

01 登「物管助理」等徵才廣告。

02 (五)倘原告主張兩造僱傭關係存在為有理由，兩造就原告主張之
03 各項計算式及數額不爭執。

04 四、本件兩造爭執之點，應在於：(一)兩造是否合意以資遣方式終
05 止勞動契約？(二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求
06 被告自110年3月20日起按月給付工資、提繳勞工退休金及賠
07 償勞保費差額，有無理由？茲分述如下：

08 (一)兩造是否合意以資遣方式終止勞動契約？

09 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
10 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合
11 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合
12 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推
13 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意
14 終止勞動契約。

15 2.查證人即被告公司管理部經理張秋君證稱：被告公司生管部
16 物管課於110年2月間進行全面性之工作調動，但原告不同意
17 工作調動，認為曾慧娟在針對他、監視他，對曾慧娟非常不
18 滿。曾慧娟告訴我，原告態度不佳，且口出不雅言語。我於
19 110年2月24日約談原告，但原告對曾慧娟非常不滿，故無法
20 進一步討論工作如何調整；我問原告會不會想要離開，原告
21 一口回絕，稱除非公司開除他；原告有說不然公司開除他，
22 我告訴他公司不忍心就這樣開除員工，還是希望員工能好好的
23 的、開心的在公司工作；我有告訴原告，他這樣的行為，公
24 司是不容許的，希望原告能收回這樣的態度，好好的工作；
25 我請他好好思考，請他配合工作調動。24日之後兩天，我打
26 電話問原告想法有無改變，他沒有正面回應願意配合。3月
27 初，我經過物管課，剛好遇到原告，原告問是否來處理他？
28 我告訴他，大家應該一起為公司努力，但若原告想法仍未改
29 變，公司還是會做出一些處置，解決原告與曾慧娟間之紛
30 爭；畢竟原告對曾慧娟之態度及不信任主管之行為，對公司
31 團隊都是不好的事；我與總經理討論後之處置方式，可能就

01 是與原告協議終止勞動契約。110年3月8日，我得到公司授
02 權與原告談終止勞動契約；我告訴原告既然大家工作理念不
03 同，好聚好散，不如就終止勞動契約；我是向原告說公司希
04 望用資遣條件與他協議，請他同意離職；然後再繼續跟他說
05 明資遣費之計算方式，並拿出離職同意書，內容大致是公司
06 願意用業務緊縮及個人職涯規劃之原因終止勞動契約；原告
07 沒有反對或質疑，就簽署離職同意書，離職申請書藍筆部分
08 亦係原告自行填寫；我有先準備支票及離職申請書，若原告
09 同意，我就可以直接給他，若原告拒絕，就再協商，看有無
10 其他方式可以處理等語（見本院卷第316至321頁）。參諸原
11 告不否認曾表達無法接受工作輪調之決定，另對曾慧娟有不
12 適當言語等情（見本院卷第55至57、135至139、147至149
13 頁），堪信被告抗辯：原告拒絕接受工作調整及指導，且辱
14 罵直屬主管，影響公司管理及業務推行，兩造始商議以資遣
15 方式終止勞動契約等語為真。

16 3.原告雖主張證人張秋君於110年2月24日會談時，要求原告自
17 行離職，原告當下已回答不可能，足見其未同意終止勞動契
18 約云云，並提出對話錄音及譯文為憑（見本院卷第171、361
19 至363頁）。惟上開對話，僅能證明原告拒絕自行離職，至
20 於兩造有無達成相當協議終止勞動契約，均無法從該對話內
21 容得知，尚難為有利於原告之認定。又依原告於110年3月8
22 日簽署之離職同意書所載，原告同意因公司業務緊縮及個人
23 職涯規劃等因素，自110年3月20日起不再受僱於被告，被告
24 已依勞動基準法相關規定辦理資遣事宜（見本院卷第153
25 頁）；復參諸兩造不爭執原告最後提供勞務日為110年3月8
26 日，被告亦已給付資遣費127,840元及預告期間工資27,200
27 元（見本院卷第292頁），足見兩造間業已合意以資遣之方
28 式於110年3月19日終止勞動契約，並約定原告最後工作日為
29 110年3月8日，由被告給付資遣費及預告期間工資予原告。
30 故原告此部分主張，委無足取。

31 4.綜此，被告抗辯兩造合意以資遣方式終止勞動契約，應與實

01 情相符，堪可採信。姑不論被告是否有業務緊縮之情事，依
02 上說明，均無礙兩造間以資遣方式合意終止勞動契約之效
03 力。原告以被告無勞動基準法第11條第2款之情事，主張被
04 告終止勞動契約不生效力，兩造間亦未合意終止勞動契約云
05 云，均不可採。

06 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告自110年3月
07 20日起按月給付工資、提繳勞工退休金及賠償勞保費差額，
08 有無理由？

09 依前開說明，兩造合意以資遣方式終止勞動契約，已無僱傭
10 關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並無理由，
11 原告亦不得再依勞動契約，請求被告給付勞務報酬，是其請
12 求被告應自110年3月20日起至原告復職前一日止，按月給付
13 工資、提繳勞工退休金及賠償勞保費差額，亦無從准許。

14 五、綜上所述，原告依僱傭之法律關係，請求如訴之聲明所示，
15 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其所為假執行
16 之聲請即失所附麗，一併駁回之。

17 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
18 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

19 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

20 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
21 勞動法庭 法 官 董惠平

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 111 年 9 月 30 日
26 書記官 劉雅玲