

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第229號

原告 陳雨臻

訴訟代理人 朱奕縈律師

被告 日藥本舖股份有限公司

法定代理人 謝德璋

訴訟代理人 蔡文彬律師

尤柏榮律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認兩造僱傭關係存在。

被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣44,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月提繳新臺幣2,646元至原告勞工退休金專戶

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項、第三項就判決確定前清償期已屆至部分得假執行；惟被告按月以新臺幣46,746元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項：

一、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。原告原起訴聲明為：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自民國113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）45,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年7月4日起至原告復職

前一日止，按月提繳2,748元至原告勞工退休金專戶。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第11頁）。嗣原告於114年9月11日變更上開第(二)、(三)項聲明為：(二)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告44,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月提繳2,646元至原告勞工退休金專戶（見本院卷第255頁）。原告上開所為，核屬減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

二、次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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，被告則否認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並致原告在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，得以本件確認判決除去之，揆諸前開判例意旨，應認原告提起本件確認僱傭關係存在，有即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：

原告自109年10月5日起受僱於被告，擔任被告水湳愛買門市店長，工作內容係清點貨物、補貨及收銀，兩造約定月薪為45,100元，月休8日，上班時間分為兩班制，上午班為10時30分至19時30分，下午班為12時至21時，中間均休息1小時。原告與外聘督導賴建君因管理理念不合而生嫌隙，113年7月3日賴建君逕自約同太平門市店長（與原告同職位）劉芝妍為見證並為同日一併進行交接，賴建君於劉芝妍到場後，向

原告表示，因其違反被告規定，購買超過員工額度之「優清明日葉芝麻膠囊」，其違反情節重大，要求原告當場簽立自願離職書，倘原告拒絕，即開除原告，且將來原告另行求職，若他公司向被告詢問原告任職情形，將為負面陳述等情，致原告未處於「締約完全自由」之情境，而於極短之30分鐘內，當場簽立員工離職申請單，壓縮或排除原告有對外諮詢協商之機會，因申請單無適合選項，原告遂勾選公司因素中之「其他」，虛構離職原因係找到工作，導致原告突然失業，亦無法取得資遣費及非自願離職證明書，顯失公平。被告前開行為有違誠信原則與正義，且未依公司規定辦理離職手續。被告終止勞動契約係不合法，兩造間僱傭關係仍存在。爰依兩造勞動契約、民法第71條本文、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、31條第1項規定提起本件訴訟。並聲明：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告44,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月提繳2,646元至原告勞工退休金專戶。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告自109年10月5日起受僱於被告，擔任被告之水湳愛買門市店長，兩造約定月薪44,100元。113年7月3日被告派員賴建君與原告討論，其違反規定超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」之問題，惟不涉及解僱原告，是原告當下不悅自行提出離職請求，以有其他職涯規劃（即原告找到工作）為由，經賴建君約談確認後而向被告提出離職，並要求儘速辦理交接手續，被告並無脅迫原告簽立離職申請單等情；被告遂於同日下午派員即劉芝妍及賴建君與原告完成交接流程，並同意離職生效日為113年7月4日，及給付原告113年7月工資12,546元。原告嗣後提出調解申請，要求被告給付資遣費及開立非自願離職證明，惟原告既係自願離職，則被告自得拒絕給

01 付之等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均
02 駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

03 三、兩造協議簡化爭點，不爭事項如下（見本院卷第179至180
04 頁）：

05 (一)原告自109年10月5日起受僱於被告，約定每月薪資結構為本
06 薪37,000元、伙食津貼3,000元、全勤獎金1,000元、駐店津
07 貼2,000元、績效津貼2,100元，應發合計45,100元，於免除
08 勞務之前提下，同意每月薪資為44,100元。

09 (二)被告有於113年7月3日請賴建君與原告討論原告是否有違反
10 規定超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」之問題。

11 四、本院之判斷：

12 (一)按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一
13 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事
14 由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁
15 止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，雇主倘故意
16 濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工
17 未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可
18 能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致
19 勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違
20 反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工
21 自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，
22 以落實勞基法第1條依據憲法第15條、第152條及第153條規
23 定而制定之本旨。又所謂「締約完全自由」之情境，係指應
24 於武器對等之情況下締約，至少資方請律師花了數日預擬
25 的，並經其內部討論修改，然至系爭會談當場始將系爭協議
26 書出示予勞方，且要求勞方在系爭會談結束前，即須決定簽
27 或不簽，未給勞方考慮或請教專家之機會，即難認有「締約
28 完全自由」之情境（最高法院103年度台上字第2700號判
29 決、111年度台上字第1256號均同此旨）。是原告主張合意
30 終止勞動契約為無效時，其主張應合於(1)未處於「締約完全
31 自由」之情境且有影響其決定及選擇之可能。(2)造成重大不

01 利益之契約內容導致對勞工顯失公平。(3)損及誠信與正義。

02 (二)被告不得單方終止兩造間勞動契約：

03 1.勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：一、於
04 訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之
05 虞者。二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工
06 作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒
07 刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

08 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗
09 機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩
10 漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無
11 正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，勞基法
12 第12條第1項定有明文。另非有左列情事之一者，雇主不得
13 預告勞工終止勞動契約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業
14 務緊縮時。三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。四、業
15 務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置
16 時。五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，勞基法第11
17 條亦定有明文。

18 2.查，被告於本院審理時自承無勞基法第12條第1項各款得單
19 方不經預告終止兩造間勞動契約之情形（見本院卷第148
20 頁）

21 3.次查，就原告違反規定超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」，
22 被告並未提出任何資料說明，有達勞基法第11條各款或第12
23 條第1項各款情形，被告亦自承未達違反勞動契約或工作規
24 則，情節重大之情形（見本院卷第148頁），參以證人即被
25 告區督導賴建君到庭證稱：公司對於員工購買的規定，是否
26 有規範在員工守則裡面，伊不清楚，但應該有，違反後有什
27 麼處罰，是主管決定，伊也不清楚。有無員工因超額購買被
28 開除，伊也不清楚，公司對內的員工購買說明郵件沒有說超
29 額購買會被開除，只有提到會給予懲處等語（見本院卷第20
30 1至203頁），被告公司的區督導都不清楚員工守則有無規定
31 不得超額購買之內容，處罰也不清楚，而公司對內郵件更是

01 明載只有懲處，不會開除。

02 4.此外，本件亦查無其他勞基法第11條各款等終止兩造間勞動
03 契約之情形。基上，本件查無被告得單方依勞基法第11條各
04 款或第12條第1項各款終止兩造間勞動契約之事由。是本件
05 並無所謂原解僱之原因更不利益原告，而讓原告選擇自願離
06 職之情形

07 (三)原告無離職之動機：

08 1.原告平時工作表現：

09 (1)原告除上揭超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」之問題，查無
10 有何業績不好，或態度不好之情形。證人賴建君亦證稱：原
11 告在業績上面的表現是正常等語（見本院卷第218頁）

12 (2)證人賴建君證稱：就超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」乙
13 事，伊113年7月3日會談告知原告後，原告是無法接受然後
14 訝異，她有說我真的是違反公司規定嗎，原告不覺得自己有
15 違反公司規定。另原告違反公司規定，公司有在113年6月26
16 日時對內公告等語（見本院卷第219、220頁），是即便原告
17 有超額購買「優清明日葉芝麻膠囊」之問題，經公司公告
18 後，原告也不覺有錯，更無因此要離職之情形。

19 2.原告對工作之態度：

20 (1)證人即原告之母衛儀娟到庭證稱：伊也在水湳愛買門市同
21 一層工作，伊常跟原告聊他的工作，原告喜歡他的這份工
22 作，是期待上班，對工作有熱情，沒有提過要換工作等語
23 （見本院卷第236、237頁）。證人賴建君亦到庭證稱：伊巡
24 店時沒有察覺原告有討厭工作、工作沒有成就感、覺得疲
25 憊、不喜歡這份工作的反應或外觀，沒有發現原告有不喜歡
26 這份工作之情形等語（見本院卷第218、219頁）

27 (2)證人衛儀娟證稱：原告有房貸，一個月2萬9,000元，原告出
28 2萬元，伊出9,000元等語（見本院卷第240頁），而原告之
29 薪資約4萬多元，原告於每月有2萬元房貸壓力之情形下，對
30 薪水有需求，希望工作穩定是正常之心理。

31 (3)小結，依證人衛儀娟之證述，原告喜歡這份工作、期待上

01 班、對工作有熱情、對薪水有需求、希望工作穩定。依證人
02 賴建君證述，原告也無厭倦這份工作，欲離職之情形。

03 3.此外，轉職已是人生中的重大決定，更何況於無下份工作之
04 情況下辭職，原告實無要草率決定自請離職之理由。證人賴
05 建君雖證稱曾有主管因遭公司公告違規，在意他人目光而自
06 請離職等語（見本院卷第220頁），然此為證人賴建君個人
07 之猜測，證人賴建君也證稱：伊不知道為什麼原告要辭職，
08 伊當下看到原告已經找到工作，就沒有再去追問為什麼做這
09 個決定，伊也沒有確認原告是否真有找到工作等語（見本院
10 卷第214、215、219頁），實未向原告確認離職之理由，是
11 其猜測自不可採。基上，原告實查無任何自請離職之動機。

12 (四)合意終止勞動契約之效力：

13 1.原告未處於「締約完全自由」之情境且有影響其決定及選擇
14 之可能：

15 (1)員工仍在公司內部時，自是依從公司之指揮，為公司服勞
16 務，然公司決定要請員工離職時，員工將不再是聽從指示的
17 受僱者，而是與公司法人對等、不再聽從指揮、獨立之自然
18 人，離職後的員工將可以向勞工局申訴、可以申請勞工局為
19 勞資爭議調解，可以申請法扶律師，可以向法院勞動庭起訴
20 使其居於原告地位而使雇主居於被告地位，是企業公司與員
21 工終止勞動關係，是非常專業之事，應將員工放在對等之地
22 位，在一個透明開放的空間，有公正第三人或讓員工有信賴
23 之人陪同在場，並錄音、錄影，請專業人士為對等公平之談
24 判，告知員工終止勞動關係之理由及法律依據，讓員工有時
25 間思考、徵詢專家意見及選擇，不宜仍以老闆身為權威之
26 指示，以確保能合法終止勞動關係。

27 (2)賴建君與原告113年7月3日之會談僅不到20分鐘：

28 證人賴建君證稱：伊當天等劉芝妍到場後才開始，傳訊息與
29 主管馬蕙蕙確定時是16時19分許，當時離職申請單已填寫完
30 畢，伊是16時許到現場等語（見本院卷第205、218、242、2
31 43頁）。證人衛儀娟證稱：當時是16時多一點，與原告要一

01 起去吃飯，原告說去交班一下，結果約10分鐘就衝出來，最
02 多就是10到15分鐘時間等語（見本院卷第241、242頁）。是
03 當日造成原告職離結果之會議，竟不到20分鐘。如此關係原
04 告職涯之重大決定，依區督導賴建君證稱：原告突然離職會
05 造成店運作的困擾，不論是當天還是之後等語（見本院卷第
06 217頁），被告也會產生人事安排的困擾，為何要在會談結
07 束前，即要讓原告簽立離職申請單（離職申請單，見本院卷
08 第93頁），未給原告考慮的時間或請教專家之機會，被告與
09 原告終止勞動關係之過程，過於粗糙、不專業，而原告也果
10 於113年7月5日即提出勞資爭議調解申請（見本院卷第33
11 頁）。

12 (3)被告製造不公平之談判環境，經本院命提出現場會議監視不
13 提出：

14 ①113年7月3日會議現場為被告之內部辦公室，非對外開放空
15 間，證人賴建君證稱：伊是男性主管，面談要安靜的辦公
16 室，必須規避到職場兩性的規範等語（見本院卷第205
17 頁），故區督導賴建君為保護自己，有請證人太平店店長劉
18 芝妍到場，是此次會議是在被告管領不對外開放之空間，在
19 場之人除原告外，均是被告方人員，並無公證第三人在場見
20 證。且該次會議是區督導賴建君協太平店店長劉芝妍突然到
21 來，證人賴建君證稱：伊到了門市先跟原告打招呼，然後問
22 原告方便談一下嗎，有一些事情要跟原告做溝通，原告說O
23 K，伊就與原告到辦公室去談等語（見本院卷第205頁），可
24 知，原告事前完全不知情，毫無事前準備之機會，且要在20
25 分鐘內倉促決定，顯屬不公平之談判環境。

26 ②證人賴建君證稱：會議的地方有監視器等語（見本院卷第20
27 6頁）。本院依原告之聲請命被告提出該次會議及店門口之
28 監視錄影（見本院卷第244、247頁），對此，被告回覆畫面
29 已覆蓋（見本院卷第257頁），而未提出。

30 ③被告113年7月3日派區督導賴建君找原告談判時，有意識要
31 找證人即太平店店長劉芝妍在場，然當日現場錄影竟無意識

要保留，原告早於113年7月5日即向勞工局申請調解，並在同年月17日協調會（見本院卷第33頁），如原告確實自願離職，當日現場會議平和，原告處於「締約完全自由」之境，如此重要、一見即明之證據，為何被告不保留？被告既製造了不公平之談判環境，而現場錄影證據係被告所持有，被告經命提出不提出，自應做有利原告之認定。

(4)原告非「自願離職」：

①依證人賴建君證稱之過程：伊明確告知原告違反公司的規定，確認超買的商品及件數等，說要回公司回報，接下來原告就說要當天離職等語（見本院卷第206、207頁），證人賴建君證稱之過程太過跳躍，沒有正常人的過程轉折，此部分證人賴建君應是未完整證述過程。

②證人賴建君又證稱：一般店員填離單即可，店長的離職必須要伊經手執行。原告突然離職會造成店運作的困擾，不論是當天還是之後，伊沒有慰留原告，伊有報告主管馬蕙蕙，主管說為什麼會這麼突然，也沒有慰留等語（見本院卷第209、210、217、218、220頁）。依證人賴建君之證述，果真的對原告離職感到突然，造成店運作的困擾，一般人都會慰留原告，一家店的店長突然提離職還是被告未預期之事，沒有道理不慰留，被告當天還要帶另一家店店長劉芝妍來幫忙代理原告離職之後續工作，但被告就是不慰留，區督導賴建君不慰留，主管馬蕙蕙也不慰留。

③證人賴建君另又證稱：離職申請單是現場影印出來的，伊在跟主管馬蕙蕙報告時，原告正在填寫離職申請單等語（見本院卷第207、208、243頁），是被告不但不慰留，還立刻印出離職申請單讓原告填寫，不得謂不急。

④參以，被告區督導賴建君於113年7月3日16時19分許傳予主管馬蕙蕙之訊息明載「她是『自願離職』」等語，將自願離職4字似有深意地加上引號報告予主管馬蕙蕙，實非詢問主管馬蕙蕙是否同意原告離職，此經當庭勘驗證人賴建君當日手機訊息時，原告訴訟代理人檢視確認時所見（見本院卷第

218頁)。

⑤另證人賴建君證稱被告沒有預期原告要離職等語，然被告應是早有預期，所以當日由規定經手店長離職程序的區督導賴建君出面談判要原告自請離職，由太平店店長劉芝妍到場除作為談判現場的女性第三人，並協助原告離職之店長交接及代理事務，業已備妥讓原告可以當日離職之要件，區督導賴建君、主管馬蕙蕙均不慰留原告，區督導賴建君不是向主管馬蕙蕙詢問准否原告離職，而是通知主管馬蕙蕙已完成讓原告「自願離職」之任務。

⑥至原告簽立之員工離職申請單上雖載「找到工作」，惟依證人衛儀娟證述，原告當下喜歡這份工作、期待上班、對工作有熱情、對薪水有需求、希望工作穩定。被告也沒有預先通知將開除原告，讓原告先去找下一份工作，是113年7月3日突然於會議短短不到20分鐘才發生離職之事情，原告實不可能「找到工作」，經本院訊問證人賴建君，證人賴建君證稱：伊沒有問原告是否真的找到工作等語（見本院卷第215頁），難認原告所簽立之離職申請單上原因「找到工作」為真實，亦不得據此認原告係自願離職。

(5)此外，參以原告查無離職之動機已如前述。本院綜合上情，認113年7月3日之會議，被告區督導賴建君以短短不到20分鐘，在非公開、公平之談判環境，未讓原告有考慮的時間或請教專家之機會，即讓原告「自願離職」簽立員工離職申請單，被告也不慰留，現場並備好讓原告離職一切要件，原告主張該次會議原告未處於「締約完全自由」之情境且有影響其決定及選擇之可能，應屬可採。

2.該次會議造成重大不利益之契約內容導致對原告顯失公平：本件並無所謂原解僱之原因更不利益原告之情形，已如前述，惟卻讓原告「自願離職」。原告失去工作、薪資收入，被告也不給預告期間工資、資遣費、非自願離職證明。是原告簽立員工離職申請單（見本院卷第93頁），業已造成原告重大不利益，對原告顯失公平。

01 3.損及誠信與正義：

02 被告欲終止與原告間之勞動契約，不依正當手段，未將原告
03 放在對等之地位，係在被告製造的不公平環境，無公正第三
04 人在場，也沒有讓原告信賴之人陪同，在沒有單方終止勞動
05 關係之法定理由下，讓原告竟於20分鐘內「自願離職」，顯
06 然損及誠信與正義。

07 4.基上，被告非有勞基法第12條第1項各款得不經預告終止契
08 約之事由，然故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終
09 止」之手段，使原告未處於「締約完全自由」之情境，影響
10 其決定及選擇之可能，而與被告締結對原告造成重大不利益
11 之合意終止兩造間勞動契約之內容，導致對原告顯失公平，
12 並損及誠信與正義者，依首揭說明，被告所為即屬以間接之
13 方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定，應認該合
14 意終止契約為無效。

15 (五)基上，兩造間合意終止契約為無效，被告又無其他單方合法
16 終止兩造間勞動契約之作為，則原告主張兩造僱傭關係存
17 在，即屬有據。兩造間僱傭關係既存在，被告即應依原約定
18 給付原告薪資及提繳勞工退休金，又因原告自113年7月3日
19 未出勤再提供勞務，於免除勞務之前提下，兩造同意每月薪
20 資，扣除全勤獎金1,000元，為44,100元，是原告請求被告
21 應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給
22 付原告44,100元，即屬有據。另每月工資44,100元，113
23 年、114年應提繳退休金之級距均是45,800元，以此計之，
24 被告應按月提繳2,748元（計算式：45,800*0.06=2,748），
25 原告退縮請求按月提繳2,646元，即無不可。

26 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
27 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
28 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
29 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
30 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第23
31 3條第1項、第203條所明定。查原告得請求被告按月於次月5

日給付原告44,100元之薪資債權，核屬有確定期限之給付，依上揭規定，如有遲延，自應於各月應給付之翌日即次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息。是原告請求被告自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，即屬有據。

五、綜上所述，原告請求：(一)確認原告與被告間之僱傭關係存在。(二)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告44,100元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自113年7月4日起至原告復職前一日止，按月提繳2,646元至原告勞工退休金專戶，為有理由，應予准許。

六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、據上論結，本件原告之訴為一部理由，依民事訴訟法第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 10 月 15 日
勞 動 法 庭 法 官 王 詩 銘

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 10 月 15 日
書 記 官 曾 靖 文