臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第306號

原　　告　林貞慧

000000000000000000

訴訟代理人　陳俐均律師（法扶律師）

被　　告　宇光餐飲有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡仲宏

000000000000000000

訴訟代理人　王翼升律師

複代理人　　武　陵律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年8月4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

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，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自民國114年6月27日起至原告復職止，按月給付原告新臺幣（下同）4萬元，及各該月之次月10日起，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行。嗣於115年8月4日言詞辯論時當庭變更聲明為：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自114年6月27日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告4萬元，及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第446頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

二、原告主張：原告於114年5月20日受僱於被告，擔任外場正職

服務人員，職務內容包含帶位、點餐、送餐及聯繫內外場等工作，每月工作時間係由被告排班，月休8日，每月薪資為4萬元。然原告於114年6月13日起因急性腎盂腎炎入院迄至同月25日始出院，惟訴外人蔡仲宏(即被告之法定代理人)竟於114年6月23日通知原告因業務緊縮將於114年6月26日資遣原告，後續更開立離職證明書並註明係依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第2款之理由，惟被告以業務緊縮為由資遣原告根本毫無理由。且假設被告確有業務緊縮情形，被告依法亦應先以調整職務方式替代資遣手段，惟被告公司卻直接資遣原告，後續卻又繼續聘僱新進員工提供原告本可提供之勞務，其所為顯然不符合最後手段性原則。被告資遣顯然違法，兩造間之僱傭關係仍繼續存在，且被告仍應按月給付原告4萬元之薪資，爰依兩造間之勞動契約提起訴訟等語。並聲明：如變更後之聲明所示。

三、被告抗辯：被告係因業務緊縮，為節約營運成本、調整經營策略而依勞基法第11條第2款規定，於114年6月26日終止與原告間之勞動契約。另原告已於114年7月8日受領資遣費1,953元，且於114年7月21日勞資爭議調解時，並未主張確認僱傭關係存在或通知準備提出勞務等相類訴求，而係明確請求被告開立非自願離職證明書。被告並於調解後依原告之請求以郵寄方式寄出非自願離職證明書，而原告於取得非自願離職證明書後，進一步於114年8月8日至臺中市就業服務處臺中就業服務站(下稱就服站)辦理求職登記暨失業認定申請，並於完成6次失業認定後，自勞動部勞工保險局(下稱勞保局)受領自114年8月22日至115年2月17日止6個月之失業給付共13萬3,530元。由原告上開行為足以推知兩造就依勞基法第11條第2款規定，於114年6月26日終止勞動契約之意思表示趨於一致，並已合意終止勞動契約，原告請求均無理由等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、爭執與不爭執事項（見本院卷第447至448頁，並依判決格式

修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告於114年5月20日受僱於被告，擔任外場正職服務人員，每月薪資為4萬元，發薪日為次月10日。

2.原告於114年6月17日至6月25日間因左側腎盂腎炎住院治療（但原告主張於114年6月13日入院，因無病房，故遲至6月17日始辦理入住一般病房）。

3.原告於114年6月23日接獲被告以業務緊縮為由將於114年6月26日資遣原告。

4.原證八之「離職證明書」(下稱系爭「離職證明書」)上記載離職日為114年6月26日、非自願離職原因勾選勞基法第11條第2款（見本院卷第43頁）。

5.原告於114年8月8日至就服站辦理求職登記暨失業認定申請，並於114年8月22日、9月21日、10月21日、11月20日、12月20日及115年1月19日共完成6次失業認定，由勞保局發給自114年8月22日至115年2月17日止6個月之失業給付共13萬3,530元（見本院卷第306、312頁）。

6.被告於114年7月8日轉帳資遣費1,953元予原告（見本院卷第334、338頁）。

7.兩造於114年7月21日進行勞資爭議調解，原告於調解時未主張僱傭關係仍存在，係請求被告：⑴開立服務證明及非自願離職證明。⑵114年6月份工資差額4,210元。⑶7月份工資4萬元。⑷精神賠償25萬元。(半年薪資補償24萬元及1萬元精神賠償)⑸6月份伙食費1,600元。⑹診斷書費及掛號費1,250元。⑺勞工退休金6%差額114元。

(二)爭執事項：

1.原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，有無理由？

⑴被告抗辯於114年6月26日以勞基法第11條第2款業務緊縮為由資遣原告，有無理由？

⑵被告抗辯兩造亦已於114年7月21日調解後，合意以勞基法第11條第2款資遣方式終止勞動契約，有無理由？

2.原告請求被告應自114年6月27日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告4萬元，及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，有無理由？

五、得心證之理由：

(一)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，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為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號判決意旨參照）。原告主張其於114年6月26日係遭被告違法解僱，致使其與被告間之僱傭關係非明確及有不安之狀態，足致原告之法律上地位有侵害之危險，而得以確認原告與被告僱傭關係之判決除去此種不安之狀態，足認原告有提起本件確認之訴之法律上利益，而得提起確認僱傭關係存在之訴。

(二)原告於114年5月20日受僱於被告，擔任外場正職服務人員，每月薪資為4萬元，發薪日為次月10日。嗣於114年6月17日至6月25日間因左側腎盂腎炎住院治療。被告於114年6月23日通知原告因業務緊縮將於114年6月26日資遣原告，並於114年7月8日轉帳資遣費1,953元予原告。兩造於114年7月21日進行勞資爭議調解，原告於調解時未主張僱傭關係仍存在，係請求被告：⑴開立服務證明及非自願離職證明。⑵114年6月份工資差額4,210元。⑶7月份工資4萬元。⑷精神賠償25萬元。(半年薪資補償24萬元及1萬元精神賠償)⑸6月份伙食費1,600元。⑹診斷書費及掛號費1,250元。⑺勞工退休金6%差額114元。被告開立記載離職日為114年6月26日、非自願離職原因勾選勞基法第11條第2款之系爭「離職證明書」予原告。原告於114年8月8日至就服站辦理求職登記暨失業認定申請，並於114年8月22日、9月21日、10月21日、11月20日、12月20日及115年1月19日共完成6次失業認定，由勞保局發給自114年8月22日至115年2月17日止6個月之失業給付

共13萬3,530元等情，有勞資爭議調解紀錄、診斷證明書、原告與蔡仲宏之通訊軟體LINE對話紀錄、系爭「離職證明書」、勞保局115年4月22日保普就字第11513023040號函(下稱系爭勞保局函)、臺中市政府勞工局115年4月28日中市勞服字第1150022493號函(下稱系爭勞工局函)及其附件等件（見本院卷第21至25、41、43、306至307、312至326頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項)，堪以認定。

(三)原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，為無理由：

1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後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，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院第110年度台上字第1511號判決意旨參照）。次按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，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，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院第112年度台上字第1280號判決意旨參照）。

2.經查：

⑴114年6月23日被告通知原告將於114年6月26日依勞基法第11條第2款規定資遣原告；114年6月30日被告將「離職日」記載為「114年6月26日」、「非自願離職原因」勾選「勞基法第11條第2款」之非自願離職證明書交付原告，惟原告拒絕受領乙情，有原告提出之被告開立之「離職證明書」(下稱系爭「離職證明書」，見本院卷第43頁)、及原告自陳：「被告之法定代理人竟又於114年6月23日通知原告表示因『業務緊縮，所以人事支出上要調整你這邊的班跟薪資就排到6/26。資遣費會在發薪日的時候一併給你』(原證七)，後續被告更開立離職證明書(原證八)並註明係依勞動基準法第11條第2款等之理由」、「原告確實拒絕拿取非自願離職證

明」等語（見本院卷第13、416至418頁）、114年6月23日原告與蔡仲宏之通訊軟體LINE對話，蔡仲宏提及：「那這邊也先跟你(即原告)說一下，因為最近的生意不如預期，業務緊縮，所以人事支出上要調整，你這邊的班跟薪資就排到6/26。資遣費會在發薪日的時候一併給你，另外要請你出院後拿住院證明跟診斷證明書來公司，才有辦法再發病假的半薪給你喔。謝謝」等語（見本院卷第41頁）、證人即時任被告內場主管陳姿云證稱：「114年6月30日原告有回去被告公司，我有看到原告在櫃台跟林佳蓉互動，我看到原告看著非自願離職證明書上的離職原因後拒絕拿，有聽到原告拒絕拿非自願離職證明書，但沒有聽到她講原因，我是之前聽林佳蓉說原告那天會來拿非自願離職證明書」等語(見本院卷第369至370頁)，可資證明。可見114年6月23日被告確有通知原告將於114年6月26日依勞基法第11條第2款規定資遣原告，惟原告拒絕，因而產生爭執。

⑵嗣原告於114年7月8日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解，於114年7月21日進行勞資爭議調解，原告雖主張被告非法資遣，惟原告於「請求事項」中未請求僱傭關係仍存在，而係「請求」被告：1.開立服務證明及非自願離職證明。2.114年6月份工資差額4,210元。3.7月份工資4萬元。4.精神賠償25萬元。(半年薪資補償24萬元及1萬元精神賠償)。5.6月份伙食費1,600元。6.診斷書費及掛號費1,250元。7.勞工退休金6%差額114元等情，有臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（見本院卷第21至23頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項7.)。足見原告拒絕被告以勞基法第11條第2款為由，於114年6月26日片面終止勞動契約，固與被告發生爭執，惟於114年7月21日勞資爭議調解，原告「請求」被告開立「服務證明及非自願離職證明」，被告亦寄發「離職日」記載為「114年6月26日」、「非自願離職原因」勾選「勞基法第11條第2款」之系爭「離職證明書」予原告，原告遂持系爭「離職證明書」於114年8月8日至就服站辦理求

職登記暨失業認定申請，並於114年8月22日、9月21日、10月21日、11月20日、12月20日及115年1月19日共完成6次失業認定，由勞保局發給自114年8月22日至115年2月17日止6個月之失業給付共13萬3,530元等情，有系爭勞保局函、系爭勞工局函及其附件（見本院卷第306至307、312至326頁）在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項7.)。參以被告於114年7月8日轉帳資遣費1,953元予原告(見不爭執事項6.)，原告予以收受乙情，可知原告雖曾拒絕被告以勞基法第11條第2款為由，於114年6月26日片面終止勞動契約，但於114年7月21日勞資爭議調解，不但未表示拒絕被告以勞基法第11條第2款為由片面終止勞動契約，反而「請求」被告開立「服務證明及非自願離職證明」，甚至於收到被告開立之系爭「離職證明書」後，主動持系爭「離職證明書」於114年8月8日至就服站辦理求職登記暨失業認定申請，並共完成6次失業認定，堪認兩造於114年7月21日勞資爭議調解時就於114年6月26日以勞基法第11條第2款規定之資遣事由終止勞動契約乙事，已達成合意。

⑶原告雖主張：原告非屬嫻熟法律之一般人，其無法接受被告主張之違法資遣理由，後續申請調解時亦無法律專業人員協助說明，故於遭被告違法資遣下誤以為僅能按被告所主張之違法理由請領非自願離職證明書等語（見本院卷第418頁）。惟查，倘原告不同意於114年6月26日以勞基法第11條第2款資遣方式終止勞動契約，理應於114年7月21日勞資爭議調解仍向被告為反對之表示，並將被告給付之資遣費1,953元返還，同時請求至被告處服勞務，豈有捨此不為，反隨即請求開立服務證明及非自願離職證明，及請求未服勞務之7月份工資4萬元、半年薪資補償24萬元。參以原告收到被告開立之系爭「離職證明書」後，主動持系爭「離職證明書」於114年8月8日至就服站辦理求職登記暨失業認定申請，而非依原告提出之勞動部網路資訊查詢資料（見本院卷第422、424頁），檢具「法院訴訟受理文件或相關證明」或「向

地方主管機關提出調解申請書」之證明，向就服站申請失業認定並請領給付乙情，由上推知，兩造就於114年6月26日以勞基法第11條第2款資遣事由終止勞動契約乙事，意思表示趨於一致，難認原告有何誤以為僅能按被告所主張之違法理由請領非自願離職證明書之情事。

六、綜上所述，兩造於114年7月21日勞資爭議調解時就於114年6月26日以勞基法第11條第2款規定之資遣事由終止勞動契約達成合意，則兩造間之勞動契約已於114年6月26日終止，原告依兩造間之勞動契約請求判決：㈠確認原告與被告間之僱傭關係存在。㈡被告應自114年6月27日起至原告復職之日止，按月於次月10日給付原告4萬元，及自各該次月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　6　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　11　　月　　9　　日

書記官　陳淑華