

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第114號

原告 張震琳

訴訟代理人 黃正琪律師

被告 承奕科技股份有限公司

法定代理人 楊之逸

訴訟代理人 陳志隆律師

李姿瑩律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國109年11月23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

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。查本件原告原起訴聲明為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國108年9月16日起至原告復職日止，按月於每月5日給付原告新臺幣（下同）57,700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)被告應給付原告12,976元，及自各期應給付日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被告應自108年9月16日起至原告復職日止，按月提撥勞工退休金3,458元至原告勞工退休金個人專戶。嗣於109年3月16日具狀變更聲明第3項請求金額為6,488元，又於109年10月12日當庭撤回聲明第3項請求，此有勞動調解陳報狀(二)、言詞辯論筆錄等（見卷第61頁、第368頁）在卷可稽，核原告所為，係屬減縮應受判決事項之聲明，核與前揭規定相符，應予准許。

01 貳、實體方面：

02 一、原告起訴主張：

03 (一)原告自108年4月8日起受僱於被告，擔任工程師，每月工資5
04 7,700元，服務期間表現良好。嗣於108年8月29日，原告向
05 被告詢問育嬰假之請假辦法，方得知原告被列入計畫人頭，
06 難以請育嬰假，原告立即表明不同意，並要向檢調單位告發
07 被告不法行為，被告即依勞動基準法（下稱勞基法）第11條
08 第2款、第4款（應為第5款）之事由違法解僱原告。然原告
09 係於108年間為被告雇用，倘被告當時虧損而需裁減人力，
10 自不可能於同年度又雇用3名員工，足見被告並無虧損之
11 情。又被告於解僱原告時表示經董事會決議「組織變更」，
12 故要裁撤總務部門，總務吳蕙暄也一併被資遣，且無適合原
13 告之工作可安排，故資遣原告，然事後被告仍持續雇用吳蕙
14 暄，依法，被告應先徵詢原告是否有意願擔任總務工作，方
15 符合法條「無適當工作可供安置」之要件。

16 (二)原告遭違法解僱後，向中華民國勞資關係服務協會申請勞資
17 爭議調解；於調解期間，兩造係以被告給付一定金額作為僱
18 傭契約終止之要件，原告當時係請求1,200,000元，惟被告
19 僅願給付70,362元，經調解委員勸諭兩造稱：被告應多拿一
20 些誠意（3個月薪資），該開立的文件先給一給，後續金額
21 你們再談一個公約數，金額現在不確定就不寫上去了等語。
22 然原告後續聯繫被告續行調解，被告表示無調解意願，迄今
23 未履行附隨義務（即「優惠資遣」）。原告調解時之真意係
24 由被告給付一定金額作為僱傭契約終止要件，不可能無償終
25 止，或低於原告當時請求之70,362元，否則即應恢復僱傭關
26 係，然被告未依任一方案處理，原告對於重要爭點有錯誤而
27 為和解，故於109年10月12日依民法第738條第3款之規定向
28 被告為撤銷108年10月1日同意調解方案之意思表示。

29 (三)退步言之，原告於勞保及團保加保期間，應被告特別指示於
30 108年9月10日上班時間，於上班必經路線發生車禍而受傷，
31 經肇事者報案與通報救護車送醫急診，當屬於職業災害，則

01 於醫療期間被告亦不得解僱原告，故被告終止僱傭關係並不
02 合法。

03 (四)爰依民法第487條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6
04 條、第14條第1項規定，提起本訴。並聲明：

05 1.確認兩造間僱傭關係存在。

06 2.被告應自108年9月16日起至原告復職日止，按月於每月5日
07 給付原告57,700元，及自各期應給付日之次日起至清償日
08 止，按週年利率5%計算之利息。

09 3.被告應自108年9月16日起至原告復職日止，按月提繳勞工退
10 休金3,458元至原告勞工退休金個人專戶。

11 二、被告則以：

12 (一)被告於105至107年之營業淨利（不包括營業外收入，下同）
13 帳載結算金額分別為105年虧損23,954,092元、106年虧損2
14 1,613,617元、107年虧損20,118,102元；而加計非營業損益
15 後，105年全年所得額為虧損24,125,289元，純益率負401.6
16 7%、106年全年所得額為虧損22,388,821元，純益率負523.2
17 6%、107年全年所得額為虧損20,961,951元，純益率負448.3
18 9%，足堪認被告連續3年有虧損之情形屬實，且經營狀況毫
19 無起色，整體營業收入亦確實有下降趨勢，是被告之虧損情
20 形既已持續相當期間且確有業務緊縮之事實，則被告據以依
21 勞基法第11條第2款終止兩造間勞動契約，於法即無不合。

22 (二)原告係因於履歷表上記載其具有硬體及軟體開發方面之專業
23 知識與經驗，因此受聘擔任被告研發部工程師一職。惟原告
24 於任職於被告5個月期間，無法依照公司指示完成指定之工
25 作項目，且工作上有諸多缺失，如經客戶反映原告口語表達
26 能力較差致溝通產生困難、經主管禁止原告使用其自行安裝
27 之盜版軟體工作時遭其表示無法工作而有態度消極應對及不
28 服從主管指揮監督之情。又原告為人專斷獨行、思想怪異，
29 時常語出驚人，如原告曾異想天開向同事提及欲藉由收養未
30 成年人以藉機向公司請領育嬰假，及處處無中生有、挑剔公
31 司及同事之不是，藉故生事，造成同事間之壓力與困擾，原

告之主管因此已多次進行柔性勸導原告改善，但原告仍怠於為之。再者，原告於任職被告期間，其心力全係用在與其職務毫無關連之事務上，自詡為調查局人員，四處打探公司財務狀況，主觀上當已無提供勞務之意思甚明，故而對於其主管通知應改善工作表現後，亦係絲毫未見成效，且原告之思維邏輯、行為舉止確實異於常人，當已嚴重影響被告之公司經營管理及同仁間之相處氛圍，原告行為明顯對於其所擔任之工作不能勝任，故被告於108年9月5日預告以勞基法第11條第5款事由資遣原告，兩造並於同年月15日終止勞動契約，當屬適法妥適。

(三)兩造業於108年10月1日就勞資爭議調解成立，成立內容為「資方同意開立非自願離職證明書及服務證明書，並於108年10月10日以前以掛號方式寄至勞方通訊處。」，被告並於108年10月3日以存證信函寄送原告之離職證明書，其上記載原告離職日期為「108年9月15日」、非自願離職原因為「勞動基準法第11條第2款、第5款」，原告於108年10月4日收受，被告再於108年10月5日、15日分別給付原告9月份薪資28,346元、資遣費12,662元，足見兩造確實於108年9月15日已終止僱傭關係，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，實屬無稽。

(四)退步言之，依原告前於任職被告職務時所填寫之任職同意書，其中第2條約定「任職期間不得洩漏公司有關業務上之一切資料，或窺刺非職務內之一切文件資料，或影印外流公司業務及技術資料」。又被告為從事光學技術領域之專業研發廠商，研發特殊光源下之顯微、顯像技術，產品運用於鑑識科學、高科技產業、半導體產業等，需投入大量人力、成本，以生產、製造、撰寫、維護特殊之軟硬體、韌體設備，故被告之相關營業資料，包括所有員工所撰寫、為客戶硬體客製化之程式、韌體、企劃案等，均屬被告之重要資產，有高度之經濟價值，甚至為公司營業上、業務上之機密，原告均不得無故洩漏或恣意攜出被告公司，若渠等資料遭到洩

漏，會導致被告之競爭對手能輕易知悉被告或被告客戶之產品資訊或業務上機密，使其容易仿製、甚至規避被告所生產、研發之產品，對被告而言，更將減損被告之競爭力、傷害被告與客戶間之信賴關係。而原告身為被告員工，且自稱具有相當多年之高級工程師、研發工程師、應用工程師之工作經歷，且為名校成功大學電機研究所畢業，其當深知此等業務資料、機密資料對被告之重要性，原告運用、處理渠等電磁資料時，理應比常人更加審慎。而「drawChart.7z」程式為訴外人儀科中心委託被告撰寫，該程式由被告指派原告承辦並起草，其所涉及者乃儀科中心之相關工商秘密，故被告須遵守保密之協議；而「XCOREIFW.7z」程式為被告目前產品之韌體程式，曾歷經多次修改，於原告承辦期間僅做小部分之修改，該軟體之著作財產權，乃屬於被告，亦均屬於被告之營業資料及業務機密。惟前揭資料竟於108年9月5日經原告大量、密集寄至自己私人電子帳號而攜出被告公司，完全未經過被告同意，原告行為明顯違反勞動契約或工作規則，情節甚屬重大。況原告居然利用上班時間，撰寫民事起訴狀，蒐集相關資料，捏造不實之指述，準備對被告提起相關民事訴訟，再輔以其同時大量、密集將被告公司之營業上、業務上資料寄到其個人信箱，並且刻意刪除筆電上資源回收桶全部之相關資料，企圖湮滅相關證據，手法相當惡劣，情節當屬重大，客觀上已難期待雇主即被告採用解雇以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。則被告依勞基法第12條第1項第4款、第5款之事由終止兩造間勞動契約，至遲應於108年10月1日或同年12月6日終止，依法即無不合。

(五)原告於108年9月10日發生車禍事故乙節，縱原告有於該日發生車禍事故，然原告係稱其當日前往被告公司係為領回留存在公司之私人物品而於途中發生車禍，可見該事故並非於勞動場所、作業活動及其他職業上原因所致，亦即非因被告可得控制或預防之危害所生，且兩造均不爭執原告於被告公司之最後一個工作日為108年9月5日，是自此之後被告本即對

01 原告無任何指揮監督之可能，故就原告主張之交通事顯非屬
02 職業災害甚明，被告自無在原告職業災害醫療期間終止僱傭
03 關係。

04 (六)並聲明：

05 1.原告之訴駁回。

06 2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

07 三、不爭執事項：（見本院卷第290-291頁，依卷內事證略為文
08 字修正）

09 (一)原告於108年4月8日起於被告處任職，擔任工程師，月薪為5
10 6,000元（包含基本薪資53,600元、伙食費2,400元）；於1
11 08年7月8日調薪為57,700元（包含基本薪資55,300元、
12 伙食費2,400元）。

13 (二)被告於108年9月5日依勞基法第11條第2款、第5款事
14 由，預告於108年9月15日資遣原告。

15 (三)兩造於108年10月1日勞資爭議調解部分成立，部分不成
16 立，成立內容為：「1.資方同意開立非自願離職證明書及服
17 務證明書，並於108年10月10日前以掛號方式寄至勞方通訊
18 處（台北市○○區○○路0段00巷0號之4）。」

19 (四)被告於108年10月3日以文山萬美街郵局第70號存證信函寄送
20 原告之離職證明書，其上記載離職日期為「108年9月15
21 日」、非自願離職原因為「勞動基準法第11條第2款、第5
22 款」予原告，原告於108年10月4日收受。

23 (五)被告於108年10月5日、10月15日分別給付原告9月份薪資
24 28,346元及資遣費12,662元。

25 (六)被告於108年12月5日以文山萬美街郵局第81號存證信函通
26 知原告稱「臺端之行為亦有勞基法第12條第4款、第5款所
27 定之情，本公司除前已經於108年10月1日表達終止雙方勞
28 動契約外，再以本函文再次重申終止勞動契約之立場」。

29 四、得心證之理由：

30 (一)原告請求確認兩造間僱傭關係存在有無理由？

31 1.原告依民法第738條第3款規定撤銷調解成立之意思表示部

分：

①按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約。

又和解不得以錯誤為理由撤銷之。但當事人之一方，對於重要之爭點有錯誤，而為和解者，不在此限。民法第738條第3款固有明文規定，惟所謂錯誤，乃指意思表示之人對於構成意思表示內涵之效果意思，與其表示於外之表示內容，因錯誤或不知而致生齟齬而言。且依民法第88條第1項但書之規定以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，申言之，如錯誤或不知事情，係由於表意人自己之過失，即不得撤銷其意思表示。至於形成表意人內心效果意思之原因，則稱為動機，導致表意人內心效果意思之動機十分繁雜，且只存在表意人之內心，不表示於意思表示中，故為相對人所無法查覺，是除當事人之資格或物之性質有誤，且為交易上認為重要者，始可視為意思表示內容之錯誤外，其餘動機錯誤若未表示於意思表示中，且為相對人所明瞭者，不受意思表示錯誤規範之保護，否則法律之安定性及交易之安全無法維護，此觀民法第88條第2項之規定自明。次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。即解釋意思表示，固須探求當事人之真意，不能拘泥於所用之文字，但所用之文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨所用之文字而更為曲解。而資遣制度係雇主因應市場變化必要下，固不受解僱權限制，然應予勞工之補償措施。法既無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，倘經勞資雙方溝通、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（最高法院95年度台上字第889號民事判決要旨參照）。

②查兩造於108年10月1日勞資爭議調解時，原告主張「108年4月8日到職，擔任電子工程師，勞資雙方約定工資為每月新臺幣（下同）57,700，最後工作日為108年9月15日」，而經言詞（書面記錄）為事實調查後，兩造就「到職日、離職

01 日、擔任職務、約定薪資」等均不爭執，並就「1.資方同意
02 開立非自願離職證明書及服務證明書，並於108年10月10日
03 前以掛號方式寄至勞方通訊處（台北市○○區○○路0段00
04 巷0號之4）」部分成立調解，此有108年10月1日中華民國勞
05 資關係服務協會勞資爭議調解紀錄（下稱系爭調解紀錄）1
06 份在卷可憑（見本院卷第13-14頁），足認兩造已於108年10
07 月1日合意並確認兩造業於108年9月15日終止勞動契約。嗣
08 被告於108年10月3日以文山萬美街郵局第70號存證信函寄發
09 離職日期為108年9月15日，離職原因為勞基法第2款、第5款
10 之離職證明書及服務證明書予原告，此亦有該封存證信函、
11 離職證明書各1份附卷可稽（見本院卷第183-185頁），足認
12 被告已依調解內容履行完畢，兩造間僱傭關係確已合意終
13 止，堪以認定。

14 ③原告雖主張勞資爭議調解之時，係以恢復僱傭關係或優惠資
15 遣為調解方案，被告提出之優惠資遣方案倘原告接受，雙方
16 就和解互不追究，但後來再討論時，被告未就前開兩種方案
17 為後續表示，原告調解時誤以為至少會有上開二種方案之
18 一，才同意調解成立，故對該次調解成立之重要爭點有錯
19 誤，依民法第738條第3款規定撤銷調解成立之意思表示等
20 語。惟觀諸系爭調解紀錄，原告主張被告應給付資遣費1,20
21 0,000元，經調解後，被告願意給付70,362元，但原告不同
22 意，然被告同意開立非自願離職證明及服務證明，原告則表
23 示同意接受；調解人遂擬定調解方案：「1、資方同意開立
24 非自願離職證明書及服務證明書，並於108年10月10日前以
25 掛號方式寄至勞方通訊處（台北市○○區○○路0段00巷0號
26 之4）。2、建議勞資雙方即日起恢復僱傭關係，勞動條件同
27 勞方原勞動條件。」，而兩造就調解方案1成立，調解方案2
28 則因被告不同意而不成立，此有系爭調解紀錄1份在卷可
29 憑；則依系爭調解紀錄之內容，兩造當場業已合意由被告開
30 立非自願離職證明書予原告收受，就此調解結果並未附加任
31 何條件，原告亦已確認並簽名同意，倘如原告所述，兩造間

於調解之後仍須就「優惠資遣」方案另行磋商，自應於調解紀錄中註記此情節，然原告並未為之，則其前揭主張是否為真，已難認有憑；況原告於本院審理時亦自陳：「（問：為何調解時同意被告開立非自願離職證明書及服務證明書？）因為當時是我提出資遣費120萬元的條件，被告訴代說她權限只有一個月薪資的權限，但證明書可以先開，經調解人說明除資遣費價額不能達成合意之外，其他部分都已經達成合意，合意除了書面外，也包含口頭的承諾，也就是不再對對方為檢舉、告發。我為了息事寧人，才做這個退讓。」，足認原告於調解之時，確實已同意合意終止僱傭關係無疑；本院再審酌原告為具有相當智識程度之人，其既向被告主張違法資遣、要求恢復僱傭關係，否則被告即應「優惠資遣」，自當明瞭同意被告開立「非自願離職證明書」之意即在終止兩造間僱傭關係，況兩造於調解時對於原告之離職日期亦表示不爭執如前，益證兩造間縱未就資遣費之金額達成合意，然就僱傭關係於108年9月15日終止乙節，確已意思表示合致無疑；原告雖主張其認為事後被告應與其就資遣費之數額再行磋商，否則即應恢復僱傭關係，然此情形與系爭調解紀錄之內容顯然不符，實無從採信。退步言之，縱認原告內心確有此想法，然此亦為其同意調解方案之動機，其既未表示於意思表示當中讓被告知悉、明瞭，原告自不受意思表示錯誤規範之保護。是原告主張依民法第738條第3款規定撤銷調解成立之意思表示，洵屬無據，不應准許。

2.原告主張109年9月15日係職災期間，被告不得終止僱傭關係云云：

- ①按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張其於108年9月10日上班途中，因發生車禍而就醫，屬職業災害，並提出和解書、醫療費用收據、診斷證明書等為證（見本院卷第333-337頁）。惟被告否認此節，辯稱：108年9月10日原告並未上班，且原告發生車禍事故後並未告知被告，係在本案審理

01 中始為此主張，實屬無稽等語。被告既已否認原告之傷勢為
02 職業災害，則依前說明即應由原告負舉證之責。查，108年9
03 月5日被告即預告兩造間僱傭關係於同年月15日終止，而原
04 告即未出勤乙節，為兩造所不爭執，則被告稱108年9月10日
05 非原告之出勤日，應屬實在，堪以認定。原告雖主張其當天
06 係經被告指示回公司拿東西，並提出108年9月6日文山萬美
07 街郵局第62號存證信函為證（見本院卷第383-385頁）；然
08 依前開存證信函之記載，被告係要求原告於108年9月20日下
09 午4時前聯絡被告取回留置之物品，並未指定於何日取回，
10 是原告108年9月10日是否確係為至被告處取回物品而發生車
11 禍受傷，實無從單憑此存證信函即可驟認。再者，勞工在職
12 業災害醫療期間不能工作者，雇主不得終止契約，勞基法第
13 13條、第59條固有明文規定，然原告因該車禍事故是否有不
14 能工作之情形乙節，亦未見其舉證以實其說，則原告逕為主
15 張被告於職災期間違法解僱云云，難認有據，為無理由。

16 (二)承上，兩造間僱傭關係已於108年9月15日合意終止乙節，業
17 如前述，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及被告應給
18 付自108年9月16日起之薪資暨提繳勞工退休金至原告勞工退
19 休金個人專戶等俱無理由，應予駁回。而兩造既係於勞資爭
20 議調解時合意於108年9月15日終止僱傭關係，則原告主張被
21 告係違法解僱（依勞基法第11條第2款、第5款、勞基法第12
22 條第4款、第5款）乙節，即無論述之必要，附此敘明。

23 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依民法第
24 487條、勞退條例第6條、第14條第1項規定，請求被告自108
25 年9月15日起按月於每月5日給付原告57,700元及法定遲延利
26 息；另自108年9月15日起按月提繳3,458元至原告勞工退休
27 金個人專戶，均非有理由，應予駁回。

28 六、至原告聲請傳喚羅遠芬、姚妤嬋、古松茂，待證事實分別為
29 確實受有職業災害及和解之過程；另聲請調查被告近三年業
30 外收入，以證明被告長年受政府計畫補助，研發費用非被告
31 支出，無由資遣原告等語（見本院卷第379-381頁）；另被

01 告聲請傳喚證人吳蕙暄，待證事實為被告終止勞動契約合法
02 等語（見本院卷第377頁）。惟本件兩造係合意終止勞動契
03 約乙節，業經本院認定如前，又原告就其108年9月10日是否
04 係為上班途中所生車禍亦未舉證，是兩造前開聲請傳喚之證
05 人及調查之證據，均無從動搖本院前開認定，核屬無調查之
06 必要。從而，本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及
07 證據，經本院審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳
08 予論駁之必要，附此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 109 年 12 月 11 日
11 勞動法庭 法 官 陳威帆

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 12 月 11 日
16 書記官 黃文芳