臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第78號

原　　告　林歆華
訴訟代理人　趙乃怡律師(法律扶助)

被　　告　新加坡商網達先進科技有限公司台灣分公司
000000000000000000
法定代理人　李崇偉
訴訟代理人　詹豐吉律師
複代理人　　鐘煒翔律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，經本院於民國110年11月5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96年7月19日起受僱於被告，原擔任助理秘書，後擔任工程助理，約定每月工資新臺幣(下同)38,400元，工作內容包括使用案件追蹤系統協助各部門工作，協助技術部門工程師更新行程與輪值班表、維護紀錄並掃描歸檔、受理報修申請並通知工程師、送簽加班申請單及請假卡等行政文件，兼審核人事行政部門之員工出勤加班紀錄；被告以其雲端人力資源管理系統(BIPO)於109年6月上線，部分行政文件與流程改以電子化表單處理為由，於同年7月31日向原告表示依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約，並發給非自願離職證明書，同年8月25日發給預告期間工資與資遣費；然雲端人力資源管理系統與原告工作內容無關，且被告尚在人力銀行招募網路/系統業務經理、業務管理專員、業務助理、資安專案助理工程師，卻未輔導原告轉任其他工作，違反解僱最後手段性原則，又當時原告已懷孕兩個多月，被告終止契約恐為避免

將來給予原告產檢假、產假或原告申請育嬰留職停薪，有違反性別工作平等法之虞，故被告終止契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在，原告得依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起按月發給工資38,400元、按月提繳勞工退休金2,406元等情。聲明請求確認兩造間僱傭關係存在，並命被告自109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月25日給付原告38,400元及各自次月26日起按年利率5%計算之利息，按月於再次月末日提繳2,406元至原告之勞工退休金個人專戶。

二、被告辯稱：原告自107年10月起擔任工程助理，工作內容是協助技術部門工程師更新行程與輪值班表、維護紀錄並掃描歸檔、受理報修申請並通知工程師、送簽加班申請單及請假卡等行政文件，屬於輔助性質之行政工作；被告之雲端人力資源管理系統於109年6月上線後，主要行政文件與流程，包括送簽加班申請單及請假卡，改以電子化表單處理，工程助理之工作因此大幅減少，所餘工作得由其他人員處理，被告因業務性質變更，有減少勞工之必要，且當時無適合原告之工作，乃於同年7月31日向原告表示依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約，當時原告未表示反對，僅爭取生日假，經被告同意補給生日假工資後，即表示「終止沒有問題」，並在離職相關費用結算簽認單上簽名，故兩造間之僱傭關係是因合意終止契約而消滅；被告終止契約前不知原告已懷孕，亦無法由外觀得知，且於109年9月8日接獲原告申請調解之開會通知後，始知原告請求恢復僱傭關係等語。聲明請求駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自96年7月19日起受僱於被告，原擔任助理秘書，後擔任工程助理，約定每月工資38,400元，工作內容包括下列事項：（見被證5之新人報到通知單、新人報到單、離職單，被告答辯狀第3頁、被證2BIPO上線後內部影響評估，原告準備㈠暨調查證據聲請狀第1頁）

1.使用案件追蹤系統協助各部門工作

2.協助技術部門工程師下列工作：更新行程與輪值班表、維護紀錄並掃描歸檔、受理報修申請並通知工程師、送簽加班申請單及請假卡等行政文件

㈡被告以其雲端人力資源管理系統於109年6月上線，部分行政文件與流程改以電子化表單處理為由，於同年7月31日向原告表示依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約，原告當日在離職相關費用結算簽認單之「離職人員簽署確認」欄簽名，被告於同年8月25日依上開結算簽認單發給原告預告期間30日工資與資遣費合計294,175元、未休特別休假27.875日工資與生日假1日工資合計36,960元。(見原證2離職證明書、原證5勞資爭議調解紀錄、被證8離職相關費用結算簽認單)

㈢原告於109年8月31日申請勞資爭議調解，兩造於同年9月18、28日及10月12日調解不成立。(見原證9臺北市政府勞動局網頁、原證5勞資爭議調解紀錄)

㈣原證3、7(人力銀行網頁資料)、4(被告營運部門主管孫衍華Alice Sun與原告之對話紀錄)、6(被告匿名調查之員工意見資料)、8(診斷證明書)，形式上均為真正。

㈤被證1(BIPO任務列表)、3(線上教育訓練截圖)、4(數位轉型策略資料)、5(原告之人事資料)、6(109年6月2日電子郵件)、7(原告與被告人事部門員工謝文彩於109年7月31日之對話錄音及譯文)、附件1(mamaway網頁截圖)，形式上均為真正。

四、本院之判斷：

㈠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。契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除(參見最高法院57年台上第3211號判例要旨)，契約之終止，亦同(參見民法第263條準用第258條規定)；又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言(參見最高法院29年渝上第762號判例要

旨）。依勞動基準法第15條第2項規定，勞工終止不定期契約，除須準用同法第16條第1項規定期間預告雇主外，別無限制，可見勞工得任意終止不定期契約；又勞動契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然是由一方先表示終止之意，如依他方之舉動或其他情事，足以間接推知同有終止之意，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。

㈡原告主張：被告於109年7月31日向原告表示依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約不合法等語，被告辯稱：其雲端人力資源管理系統上線後，主要行政業務文件與流程改以電子化表單處理，原告之工作因此大幅減少，所餘工作得由其他人員處理，被告因業務性質變更，有減少勞工之必要，且當時無適合原告之工作，乃於109年7月31日向原告表示依勞動基準法第11條第4款規定終止僱傭契約，當時原告未表示反對，僅爭取生日假，經被告同意補給生日假工資後，已表示「終止沒有問題」，並在離職相關費用結算簽認單上簽名，故兩造間之僱傭關係是因合意終止契約而消滅等語。審酌原告於被告終止僱傭契約當日，曾向被告人事部門員工謝文彩表示「19天含生日假嗎？」、「你沒有提前1個月資遣我啊，給我1個月的宣告期啊」，經謝文彩表示「生日假的部分那一天，我再把這個工資補進去給你」後，回復「好」，於謝文彩表示「我們雇主這邊直接發動這樣一個終止勞動契約的通知…我們今天的這個終止勞動契約關係從今天生效」後，回復「終止沒有問題」等語(見被證7錄音譯文)，以及原告當日在離職相關費用結算簽認單(記載預告期間工資與資遣費合計294,175元、未休特別休假27.875日與生日假1日工資合計36,960元)之「離職人員簽署確認」欄簽名(見兩造不爭執事項㈡)等情，足見原告當時亦無意繼續維持勞雇關係，同有終止僱傭契約之意，堪認兩造間之僱傭契約已因互相表示意思一致而合意終止，被告所辯並非無據。

㈢至於原告雖主張：其於109年7月31日受告知終止僱傭契約

時，因有妊娠出血狀況，急於就醫，方未與主管或人事部門員工爭論，並待出血狀況稍穩定後，申請勞資爭議調解等語，惟被告否認之。審酌原告所提診斷證明書(見原證8)記載之應診日期109年8月3日非契約終止日，且醫師囑言雖記載自「109年7月31日」妊娠出血等語，然未據原告提出當日就醫證明，參酌原告另稱：其於當日離開公司後，隨即聯繫醫師，醫師交代先回家休養觀察等語(見準備㈠狀第3頁)，可見原告未曾於當日就醫，難認上開醫師囑言是對於原告就醫之診斷，不足以證明原告之主張，何況原告當日曾向被告表示「終止沒有問題」(見被證7錄音譯文)，上開主張無礙兩造間之僱傭契約業經合意終止。

㈣另原告雖主張：其於109年7月31日已懷孕兩個多月，被告終止契約恐有違反性別工作平等法之虞等語，惟被告否認終止契約前知悉或可得而知原告已懷孕，原告又未舉證，況且兩造間之僱傭契約是因互相表示意思一致而合意終止，已如前述，故原告此部分不足採。

㈤兩造間之僱傭關係既因兩造於109年7月31日合意終止契約而消滅，則原告以兩造間僱傭關係仍存在為由，依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起按月發給工資38,400元及提繳勞工退休金2,406元，為無理由。

五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間之僱傭契約及民法第487條前段、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定，請求被告自109年8月1日起至原告復職日止，按月於次月25日給付原告38,400元及各自次月26日起按年利率5%計算之利息，按月於再次月末日提繳2,406元至原告之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、所提證據及證據之聲明，核與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判

決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　3　　日

勞動法庭　法　官　林玲玉

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　　110　　年　　12　　月　　3　　日

書記官　張婕妤