

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第16號

原告 朱蕙玲

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 金門皇家酒廠股份有限公司

法定代理人 李清松

訴訟代理人 張家豪律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國112年5月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

原告原起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，及求命被告自民國111年7月12日起至原告復職之日止按月給付工資新臺幣（下同）7萬5,000元、提繳勞工退休金4,590元（見本院卷第9頁），嗣本於兩造間勞動關係之同一基礎事實，追加請求111年度年終獎金，並變更聲明如後述貳、一、(二)所示（見本院卷第239至240頁），核符民事訴訟法第255條第1項第2款規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

(一)原告於109年1月2日起任職於被告，擔任財務經理，每月薪資7萬5,000元。詎被告於111年6月13日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4項，預告於111年7月11日終止勞動契約，惟被告並無該等終止事由存在，亦未履行安置義務，該違法解僱不生效力，兩造僱傭關係仍存在，被告即應繼續給

01 付工資、提繳勞工退休金。又被告於原告任職期間每年均給
02 付年終獎金，年終獎金經兩造默示合意成為勞動契約之內
03 容，再往例雖係發放1個月全薪金額，但111年被告營業收入
04 大躍進及盈餘甚豐，應以原告2個月全薪計算111年度年終獎
05 金。爰依如附表所示訴訟標的提起本件訴訟等語。

06 (二)並聲明：

- 07 1.確認兩造間僱傭關係存在。
- 08 2.被告應給付原告4萬7,500元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
09 清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 10 3.被告應提繳2,907元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工
11 退休金個人專戶。
- 12 4.被告應自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月於翌
13 月5日給付原告7萬5,000元，及自各期應給付日翌日起至清
14 償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 15 5.被告應自111年8月1日起至原告復職之前一日止，按月提繳
16 4,590元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人
17 專戶。
- 18 6.被告應給付原告15萬元，及自112年4月17日民事變更聲明暨
19 準備(二)狀送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
20 息。
- 21 7.判令給付、提繳部分請依職權宣告假執行。

22 二、被告辯以：

- 23 (一)被告受疫情影響，經營困難，於109年6月起前段製程開始停
24 產，被迫於109年間向關係企業東南旅行社股份有限公司
25 (下稱東南旅行社)舉債，且須開源節流進行人事縮編，並
26 為改善管理編制，爰廢除財務經理職缺，由東南旅行社會計
27 協理代行原財務經理工作內容，復無適當可安置原告之職
28 位，本已符勞基法第11條第4款之終止事由，惟被告基於尊
29 重而於111年6月13日與原告溝通上情後，兩造合意由被告形
30 式上以資遣方式資遣，並給付資遣費之方式於111年7月11日
31 終止契約，故勞動契約業經兩造合意終止；縱未合意終止，

01 被告亦已合法依勞基法第11條第4款終止契約；若前開終止
02 不合法，被告亦以112年3月14日民事答辯狀依勞基法第11條
03 第2款終止勞動契約。勞動契約既經終止，被告並無給付、
04 提繳其後工資、勞工退休金之義務。

05 (二)原告於111年6月13日協商後均未曾表明提供勞務之意願及準
06 備提出勞務，甚陸續返還執行職務所需之相關支票、存證等
07 文件或證件，並主動返還所持電腦，被告並無受領勞務遲延
08 而須依民法第487條規定給付報酬之情事。縱應給付工資，
09 原告曾接受職業訓練、每月領取職業訓練津貼3萬2,060元，
10 而於111年9月23日起至111年12月15日止由臺北市職能發展
11 學院為其投保勞工保險，是原告客觀上自111年12月16日後
12 始有為被告提供勞務之可能，復亦應依民法第487條但書扣
13 除上開職業訓練津貼，暨被告得以對原告之資遣費9萬6,952
14 元不當得利返還債權抵銷之。另年終獎金依勞基法施行細則
15 第10條規定，非屬經常性給付，且是否發放年終獎金，仍須
16 以員工於該年度表現情形具體定之，原告對於年終獎金並無
17 主動請求給付特定金額之權利等語。

18 (三)並聲明：1.原告之訴駁回。2.願供擔保請准宣告免為假執
19 行。

20 三、不爭執事項（見本院卷第245頁，並依判決格式調整文字及
21 順序）：

22 (一)原告於109年1月2日起任職於被告，擔任財務經理，負責管
23 理並指揮會計及出納人員，並將工作內容呈報上級簽核、向
24 公司彙報等工作，每月薪資7萬5,000元。

25 (二)被告於111年6月13日依勞基法第11條第4款，預告於111年7
26 月11日終止勞動契約。

27 (三)被告已給付原告資遣費9萬6,952元、給付及提繳111年7月11
28 日前之工資及勞工退休金。

29 (四)原告於111年10月26日申請勞資爭議調解，兩造於111年11月
30 10日經中華民國勞資關係服務協會行勞資爭議調解而不成
31 立。

01 四、本院之判斷：

02 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
03 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
04 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
05 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘
06 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
07 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高
08 法院110年度台上字第1511號、111年度台上字第1681號判決
09 意旨參照）。

10 (二)查證人即被告副董事長陳文祥證稱：被告因為工廠經營狀況
11 危急，連續多年虧損，須進行開源節流方案，分階段進行部
12 分裁員，原告是計畫中必須裁員的一員，因為原告是高階主
13 管，我於111年6月13日早上先找董事長報告取得授權後，我
14 請原告到我辦公室，我表示需要請原告離開公司，公司會給
15 與資遣費，至於離開的方式可以再討論，原告表示希望用資
16 遣的方式，所以我們就約定好照資遣的方式、照流程走，我
17 不清楚這是不是法律上定義的「約定好」，但我提出上開方
18 案後，最後是原告自己說資遣她，所以我認為感覺上原告也
19 是同意，當天會談時，原告也沒有表示不願意離開公司，原
20 告也未曾表示不同意離職等語（見本院卷第286至288頁），
21 可見被告提出離職之要求後，原告未為反對終止勞動契約之
22 意思表示，而選擇以資遣之方式處理，堪認原告對於被告之
23 要約予以承諾，難謂非合意終止勞動契約。

24 (三)再觀諸原告於111年6月13日與被告會談離職乙事後，旋即於
25 111年6月20日安排將剩餘之特別休假於離職日前休畢，有請
26 假單、電子郵件在卷可考（見本院卷第201至203頁）；復於
27 與被告總經理曾國澄商討交接事宜之過程中，均未表明其無
28 去職之意或無交接義務，亦有通訊軟體對話紀錄足佐（見本
29 院卷第101至109頁）；再原告收受被告給付之資遣費（見不
30 爭執事項(三)），卻無何保留或主張資遣不合法之意思，而逕
31 持被告發給之非自願離職證明書，參加職業訓練而領取職業

01 訓練生活津貼（見本院卷第243頁）；原告自承最後工作日
02 為111年7月11日（見本院卷第244至245頁），即於其後未再
03 提供勞務，而其迄至111年10月26日申請勞資爭議調解（見
04 不爭執事項(四)）前，均未曾向被告表明兩造僱傭關係仍存在
05 或將準備給付勞務之情事通知被告，綜觀原告上開舉動及前
06 揭情狀，亦足間接推知兩造就終止勞動契約之意思表示趨於
07 一致，則被告抗辯兩造有終止勞動契約之合意乙節，堪為可
08 採。

09 (四)原告主張：原告並未同意資遣，證人陳文祥所述乃其個人感
10 覺、臆測，且原告未簽署被告2次提出之資遣同意書，可證
11 明兩造未達成終止合意云云。惟原告經證人陳文祥提議後，
12 既表明要求資遣，而無何反對之表示，本堪認兩造已就終止
13 之意思已達成一致；再終止合意亦不以書面為必要，原告未
14 簽署資遣同意書，至多僅能推論原告該時非全部同意其上記
15 載所有文字內容，而無足推翻兩造於111年6月13日會談時以
16 資遣方式合意終止契約之認定。況由前述原告於會談後至申
17 請勞資爭議調解前，該4月餘期間之舉措，亦可認原告對合
18 意資遣乙事實際無何爭執。

19 (五)原告再主張：被告於勞資爭議調解程序，係抗辯依勞基法第
20 11條第4款資遣原告，被告通報主管機關之資遣事由亦係同
21 條款規定，而非合意終止，顯見兩造並無終止合意云云，惟
22 兩造既係合意以資遣方式終止，並由被告發給原告資遣費，
23 則被告以前開事由作為資遣依據，亦無違背兩造約定內容。
24 原告另稱：其配合交接係因被告施予一定壓力，在通訊軟體
25 張貼判決書，告知若未配合雇主交接，企業可對員工提出求
26 償、告訴云云，惟觀諸原告與曾國澄商討交接事宜之對話紀
27 錄，因原告臨時變更預定交接時間，曾國澄始數次告知應照
28 原約定時程進行，復而張貼勞工離職交接義務之相關判決內
29 容及催告交接之函文，惟原告尚回復稱「請弄清楚我還在任
30 上，目前請休假中。還未離職。請讀懂勞基法」、「不懂我
31 還在任上嗎？需要人教」等語（見本院卷第101至109頁），

01 亦難認原告有何因遭施壓始配合交接之情，原告執此爭執兩
02 造無終止合意云云，亦無可採。

03 (六)末原告稱：由被告同時徵詢原告是否願意擔任金門生產現場
04 之工務助理之行為，可知兩造非合意終止，被告始須進行徵
05 詢云云，惟查因被告有聘僱外國人，而經勞動部通知應依就
06 業服務法第42條規定及勞動部104年3月10日勞動發管字第10
07 318098421號令，徵詢被資遣本國勞工有無意願從事外國人
08 工作乙節，有勞動部函在卷可佐（見本院卷第265至269
09 頁），則被告辯稱係因法令要求而須進行徵詢等情，尚非無
10 據，原告前開主張，亦無可採。

11 (七)兩造勞動契約既已於111年6月13日合意於111年7月11日終
12 止，被告自無給付其後工資、提繳勞工退休金或年終獎金之
13 義務，則原告本於兩造間勞動關係，依如附表所示訴訟標的
14 所為請求，均無理由。

15 五、結論：

16 兩造勞動契約業於111年7月11日終止，原告依如附表所示訴
17 訟標的所為請求，均無理由，應予駁回。

18 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所用證據，經斟酌
19 後認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列。至被告聲
20 請函查原告有無於求職網站刊登求職資訊或應徵職缺等紀錄，
21 以證明原告離職後無提供勞務予被告之意（見本院卷第
22 175頁），惟兩造合意終止契約乙節，業經認定如前，因認
23 無調查必要，附此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
26 勞動法庭 法 官 梁夢迪

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 112 年 5 月 31 日
31 書記官 程省翰

01
02

附表：（民國／新臺幣）

編號	請求項目	金額	訴訟標的
1	確認僱傭關係存在		兩造勞動契約
2	111年7月工資差額	4萬7,500元	民法第487條前段
3	按月給付工資	7萬5,000元	
4	111年7月勞工退休金差額	2,907元	勞工退休金條例第31條第1項
5	按月提繳勞工退休金	4,590元	
6	111年度年終獎金	15萬元	兩造勞動契約、勞動習慣