

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第4號

原告 劉培文

訴訟代理人 沈以軒律師

吳泓毅律師

張郁質律師

被告 成運汽車製造股份有限公司

法定代理人 吳定發

訴訟代理人 蔡順雄律師

鄭凱威律師

林子峰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年11月6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、原告起訴主張經審理後略以：

(一)原告自民國103年8月11日起任職於被告，擔任企劃行銷部副總經理，約定每月工資為新臺幣（下同）15萬元。原告於111年6月8日上午8時40分突然收到被告人事經理柯彥煌通知，稱因原告有提供商業資訊不實，導致被告決策經營者誤信致嚴重影響公司經營管理之情形，被告已決定於當日單方終止勞動契約，並提出資遣通知書要求原告簽收，要求原告於員工同意書中「台端自請離職」或「台端願意接受資遣」二選項擇一勾選，被告人事經理明確告知因被告董事長要求原告必須於當日上午10時前簽完被告所提供之離職文件，希望原告能夠配合，否則其無法向董事長回報，在被告人事經理不斷催促及被告總經理吳忠錫監督之下，且表達被告董事

01 長所給予之時限壓力下，原告迫於無奈且不願造成同事為
02 難，只得於當日上午9時45分倉促填寫資遣通知書、員工同
03 意書、離職證明書等離職手續文件。因原告認為被告資遣決
04 定於法無據，並於翌日向被告人事經理柯彥煌表達不同意被
05 資遣，將依法主張權利，故原告復於111年7月16日以存證信
06 函向被告表示不同意資遣，應恢復原告之職務。況被告所提
07 供之資遣通知書並未依法記載資遣事由，且資遣事由與員工
08 同意書記載明顯不一致，違反解僱最後手段性原則，被告未
09 合法通知原告資遣事由，資遣通知書不生終止契約之效力，
10 爰依兩造間勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第
11 31條第1項規定提起本件訴訟。

12 (二)並聲明：1.確認原告與被告間僱傭關係存在；2.被告應自
13 111年6月9日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告15
14 萬元，及自次月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
15 息；3.被告應自111年6月9日起至原告復職日止，按月提繳
16 9000元至原告之勞工退休金個人專戶。

17 二、被告答辯意旨略以：

18 (一)原告係先於111年6月8日向被告申請自請離職，並於員工同
19 意書上勾選自請離職、離職申請單上載明離職原因為生涯規
20 劃及簽署離職宣告，嗣後原告因有與家人或他人討論，或考
21 量自願離職無法領取資遣費及失業補助，因而傳送LINE訊息
22 予被告人事經理柯彥煌表示希望改以非自願離職方式處理，
23 原告方於同年月14日至被告公司簽署另份員工同意書及員工
24 非自願離職申請書，並將員工同意書之填載日期倒填為同年
25 月8日，被告人事經理柯彥煌並於同年月15日向臺北市政府
26 勞動局申辦資遣通報。

27 (二)原告於111年6月8日簽署自請離職係聽取被告解釋後所為之
28 慎重決定，原告未有被迫而倉促填寫之情事，嗣後兩造於同
29 年月14日改以合意資遣之方式終止兩造間勞動契約，乃源於
30 原告所提出之要求，被告僅為協助原告領取資遣費、失業補
31 助而加以配合，顯見本件由始自終並非被告片面資遣原告，

而係原告先自願離職後，再經深思熟慮並與被告協調後，始與被告達成合意資遣之共識，且合意資遣程序中並無受脅迫、恐嚇或其他影響自由意志之情事，此有原告簽署員工非自願離職申請書記載之原告聲明可證，又兩造最終既以合意資遣終止勞動契約，即無解僱最後手段性原則之適用，亦無庸審酌是否有勞動基準法（下稱勞基法）第11條之事由存在等語置辯。並聲明：請求駁回原告之訴。

三、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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，民事訴訟法247條第1項定有明文。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，最高法院52年台上字第1240號判例意旨可資參照。查原告主張被告於111年6月8日遭被告違法解僱，兩造間僱傭關係仍然存在，此為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位有不安之狀態，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

四、兩造不爭執事項：

(一)原告自103年8月11日起任職在被告，擔任企劃行銷部副總經理，約定每月工資為15萬元，月提繳勞工退休金為9000元，最後工作日為111年6月8日。

(二)原告於111年6月8日簽署員工同意書，並勾選「台端自請離職」且填寫離職原因為「生涯規劃」（見本院卷第155頁、第157頁）。

(三)原告曾於111年6月13日以LINE通訊軟體傳送訊息予被告人事經理柯彥煌（見本院卷第161頁）。

(四)原告嗣於同年6月14日簽署另份員工同意書勾選「台端願意接受資遣」，且填載日期為同年6月8日，及填寫員工非自願離職申請書（見本院卷第37頁、第165頁）。

01 (五)被告於111年6月15日向臺北市政府勞動局辦理原告之資遣通
02 報，資遣事由為勞動基準法第11條第5款（見本院卷第167
03 頁）。

04 (六)被告有發給原告資遣通知書，並已於111年7月5日匯款給付
05 原告資遣費59萬6458元、預告期間工資15萬元、特休未休工
06 資補償10萬7500元，總計85萬3958元（見本院卷第35頁）。

07 (七)原告於111年7月16日寄發存證信函予被告，以被告資遣決定
08 於法無據，其不同意資遣，並請求復職，且被告已收受該存
09 證信函（見本院卷第39頁至第42頁）。

10 五、本院之判斷：

11 (一)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
12 成立，民法第153條第1項定有明文。且法無明文禁止勞雇雙
13 方以資遣之方式合意終止勞動契約；再當事人雙方如就終止
14 契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事
15 爭執，最高法院著有95年度台上字第889號、第2705號等判
16 決意旨可資參照。

17 (二)原告主張被告違法終止兩造間勞動契約，兩造間僱傭關係仍
18 存在等語，為被告所否認，並以前詞置辯。經查，原告於
19 111年6月8日簽署員工同意書，自行勾選「台端自請離職」
20 且填寫離職原因為「生涯規劃」乙節，為兩造所不爭執，已
21 如前述，復參以原告於111年6月13日以LINE通訊軟體傳送訊
22 息予被告人事經理柯彥煌之內容載明：「Hi Paul 謝謝您那
23 天仔細及溫暖的解釋！這幾天詢問了相關事務，並考量年紀
24 及家庭因素，已決定麻煩您重新製表勾選非自願離職，我會
25 配合至公司簽名，也麻煩您提供三份離職證明書 需註明
26 【非自願離職】 以供向勞動部提出失業補助 謝謝您的配
27 合！」，且原告嗣後於同年6月14日至被告公司簽署另份員
28 工同意書，自行勾選「台端願意接受資遣」及倒填日期為同
29 年6月8日，並填寫員工非自願離職申請書等情，堪認原告於
30 111年6月8日係與被告人事經理柯彥煌商談後，始提出自請
31 離職，且原告與被告人事經理柯彥煌之商談過程中未有任何

01 受強暴、脅迫、利誘或類似之情事存在，嗣後原告於同年月
02 13日向被告人事經理柯彥煌表達希望將其離職改為非自願離
03 職，以利其向勞動部提出失業補助申請，而被告亦同意改以
04 資遣方式終止兩造間勞動契約甚明，況原告迄今未舉證證明
05 被告有何強暴、脅迫或誘使其離職之行為，故原告前揭主張
06 顯悖於事實，不足採信。原告既於111年6月8日自願離職，
07 嗣後並經被告同意，於同年月14日改以資遣方式合意終止兩
08 造間勞動契約，則兩造間勞動契約已經合法終止，至被告以
09 勞基法第11條何事由向勞動部通報資遣即無庸再行審酌。

10 六、綜上所述，原告依勞退條例第31條第1項之規定與兩造間勞
11 動契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，被告自
12 111年6月9日起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告15
13 萬元暨遲延利息，及提繳9000元至原告之勞工退休金個人專
14 戶等，均無理由，應予駁回。

15 七、本件判決之基礎已臻明確，至原告請求被告提出因原告所提
16 供之商業合作提案資訊非正確且非屬實，導致被告決策經營
17 者誤信之相關文件或資料，及被告近三年經會計師簽證之財
18 務報表、原告歷年考績紀錄、工作缺失紀錄、績效輔導改善
19 紀錄等文件，本院認無調查之必要；另兩造其餘攻擊防禦方
20 法、主張舉證，於判決結果不生影響，無逐一審究之必要，
21 未此敘明。

22 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

23 中 華 民 國 112 年 11 月 29 日
24 勞動法庭 法 官 翁偉玲

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 112 年 11 月 30 日
29 書記官 林俐如