

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴字第47號

原告 張健

黃丹

共同

訴訟代理人 楊明哲律師

被告 碧歐蘭台灣有限公司

法定代理人 LI DAVID TONG

訴訟代理人 周孟澤律師

徐嘉駿律師

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1月27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

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256 條定有明文。原告張健、黃丹（下合稱本件原告）原起訴請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國112 年9 月4 日起至原告張健復職日止，按月於當月5 日給付原告張健新臺幣（下同）11萬元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被告應自112 年9 月5 日起至原告黃丹復職日止，按月於當月5 日給付原告黃丹3 萬6,000 元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第7 頁至第9 頁）。嗣最終修正聲明之薪資給付起日如下：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112 年9 月6 日起至原告

01 張健復職日止，按月於次月5 日給付原告張健11萬元，及自
02 各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息；(三)被
03 告應自112 年9 月7 日起至原告黃丹復職日止，按月於次月
04 5 日給付原告黃丹3 萬6,000 元，及自各期應給付日翌日起
05 至清償日止按年息5%計算之利息（見本院卷一第267 頁），
06 查其等所為，僅係因確認收受被告終止意思表示存證信函日
07 期、發薪日後予以修正，應屬更正事實上陳述而非訴之變更
08 或追加，首先敘明。

09 貳、實體方面

10 一、本件原告主張：原告張健自108 年（起訴狀應係誤載為106
11 年）6 月1 日起以月薪11萬元受僱於被告擔任負責BIOEFFEC
12 T 品牌商品之銷售總監，原告黃丹則自110 年9 月14日起以
13 月薪3 萬6,000 元受僱於被告擔任倉庫管理人員（其等各與
14 被告間之僱傭契約下合稱系爭契約），被告則屬大陸地區某
15 公司（下稱大陸公司）之子公司。原告張健均遵照大陸公司
16 人員指示營運，卻因該等指示致被告業績不佳，未料大陸公
17 司人員欲解散被告、資遣被告員工未果，竟各於112 年9 月
18 4 日、5 日寄送存證信函予本件原告，以不實理由依勞動基
19 準法第12條第1 項終止系爭契約，其等各於翌（5、6）日
20 收受。惟該等終止之意思表示要非合法，其等委由律師於同
21 年11月20日以存證信函通知被告回復僱傭關係始終未獲回應
22 ，僅能提起本件訴訟。被告前述終止之意思表示既非合法，
23 系爭契約當繼續存在，本件原告既預示勞務提供之給付，自
24 得請求被告各於112 年9 月6 日、7 日起至其等復職日止按
25 月給付其等月薪及法定遲延利息。爰依系爭契約之法律關係
26 ，勞動基準法第22條第2 項規定，提起本件訴訟等語。並聲
27 明：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112 年9 月6
28 日起至原告張健復職日止，按月於次月5 日給付原告張健11
29 萬元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之
30 利息；(三)被告應自112 年9 月7 日起至原告黃丹復職日止，
31 按月於次月5 日給付原告黃丹3 萬6,000 元，及自各期應給

01 付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。

02 二、被告則以：

03 (一)被告僅與原告張健成立僱傭關係，由其在臺灣任最高層級人
04 員，至於與原告黃丹間雖曾經原告張健表示僱傭1 名員工，
05 但被告從未見過此人，全依原告張健所述委由記帳士給付金
06 錢，故應無僱傭關係存在。其次，原告張健於任職期間多次
07 不聽從被告指示，令業績虧損達數百萬元，被告因不堪虧損
08 ，決定由位於香港之公司接管被告事務，與本件原告也約定
09 於112 年8 月31日合意終止，並定於112 年8 月18日由原告
10 張健將相關事務交接予在訴外人即香港負責人員陳思雅（微
11 信軟體暱稱稱CICI，下逕稱CICI），使112 年9 月起由香港
12 之公司接管被告相關事務。是系爭契約本於112 年8 月31日
13 合意以勞動基準法第11條第5 款終止，此自本件原告於起訴
14 前從未主張與被告間僱傭關係仍存在之事實即可見一斑，本
15 件至多屬應否給付資遣費之爭議。

16 (二)詎原告張健於約定交接時，竟拒絕交付應屬被告所有之通路
17 端合約書、網購平臺帳號密碼，也宣稱未留存銷售貨物明細
18 ，更擅向網購平臺業者解約及通知商品下架，甚受僱期間全
19 未製作貨物銷售明細等進銷項資料、說明花費之行銷成本，
20 令進貨產品與銷售額有巨大落差，即便於交接後伊也無法核
21 對釐清虧損狀況，原告張健復持續使用個人社群軟體限時動
22 態張貼被告產品與影片，抑或未依約於租期屆至時清空返還
23 原承租倉庫予房東，致伊自行處理而衍生3 個月租金、清運
24 費用之支出；至原告黃丹從未出現，也未提出勞動契約、出
25 勤紀錄表使被告確認其有依善良管理人注意義務提供勞務之
26 事實，亦如前述。是以，原告張健該等行為令被告蒙受高額
27 金錢、商譽等損害，實意圖為自己不法利益或損害被告利益
28 而為違背任務之行為，也違反兩造勞動契約相關約定；原告
29 黃丹縱與伊有僱傭關係存在，復未依債之本旨提供勞務，被
30 告全於112 年8 月中旬後陸續知悉上情，是伊於系爭契約終
31 止後之30日內再度寄送存證信函依勞動基準法第12條第1 項

01 第4款為終止系爭契約之意思表示並拒絕支付資遣費，則系
02 爭契約既已終止，本件原告要無請求被告持續給付薪資之請
03 求權，被告祇是於勞資爭議調解過程中基於善意而退讓給付
04 至112年9月5日薪資爾等語，資為抗辯。並聲明：原告之
05 訴駁回。

06 三、首查，原告張健確自108年6月1日起與被告以月薪11萬元
07 成立僱傭關係，其與原告黃丹均曾由被告任投保單位為其等
08 投保勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保）至
09 113年5月31日止；嗣被告各於112年9月4日、5日寄送
10 依勞動基準法第12條第1項第4款為終止意思表示之存證信
11 函，該等信函並於隔（5、6）日送達本件原告，兩造於同
12 年10月16日勞資爭議調解僅就112年8月薪資調解成立且依
13 期履行完畢外其餘均不成立，本件原告則委任律師以同年11
14 月17日存證信函請求被告回復工作等事實，為兩造所不爭，
15 且有碧歐蘭台灣有限公司勞動契約、112年9月4日國史館
16 郵局存證號碼530號郵局存證信函、同年11月17日臺北光武
17 郵局存證號碼516號、515號郵局存證信函暨收件回執、同
18 年9月5日台北北門郵局存證號碼2459號郵局存證信函、勞
19 就保與職保歷史投保明細、給付明細、健保歷史投保明細、
20 臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告張健台北富邦銀
21 行各類存款歷史對帳單、勞保職保被保險人投保資料表、保
22 險對象投保歷史列印、原告張健基本資料經歷、勞保加保申
23 請表兼健保第一二三類保險對象投保申報表，及原告黃丹中
24 國信託商業銀行存款交易明細等附卷可稽（見本院卷一第21
25 頁至第65頁、第69頁至第90頁、第95頁至第99頁、第139頁
26 至第159頁、第205頁至第206頁、第251頁至第263頁、
27 第333頁至第337頁、第363頁至第377頁；本院卷二第34
28 9頁至第351頁），是此部分事實，首堪認定。

29 四、得心證之理由

30 （一）原告黃丹應確與被告成立僱傭關係：

31 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

01 即為成立；當事人對於必要之點，意思一致，而對於非必要
02 之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非必要
03 之點，當事人意思不一致者，法院應依其事件之性質定之，
04 民法第153 條定有明文。又稱僱傭者，謂當事人約定，一方
05 於一定或不定之其內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，
06 民法第482 條亦有明定。

07 2.證人李俊怡於本院中證稱：渠乃大陸公司碧歐蘭法定代理人
08 配偶之表姊妹，因從事代客記帳業，故一併擔任被告外帳會
09 計兼出納且領取薪資至原告張健離職左右；渠依原告張健給
10 予之收據、發票申報被告稅捐、代客記帳等作業，也依原告
11 張健告知之被保險人薪資級距、身分證影本與字號、戶籍址
12 幫忙投保勞健保且每月告知花費金額，且於原告張健每次告
13 知相關會計事宜時，渠仍會再詢問大陸公司確認得否撥款，
14 也會與原告張健一同核對各網購平臺結帳金額（不含出貨）
15 。渠提供勞務期間未持有被告進出貨紀錄、產品進出通路等
16 資料，也無被告與本件原告間之合約，係依原告張健告知內
17 容協助匯款員工薪資。渠均與原告張健聯繫，不知道原告黃
18 丹是否實際提供勞務予被告，但原告黃丹曾於某日與原告張
19 健一同拜訪要求渠開立非自願離職證明書而見過（然不記得
20 要求勾選之事由），惟渠詢問大陸公司後得到先不提供其等
21 之回覆而未開立。又渠112 年8 月知悉本件原告要自被告處
22 離職，因渠也在大陸公司與原告張健等人微信群組內，當時
23 大陸公司人員表示原告張健很多事情交代不清，原告張健則
24 稱要離職，但不太記得詳細具體內容，至於原告黃丹離職一
25 事則是原告張健私下告知，未說明原因等語（見本院卷二第
26 359 頁至第367 頁）。

27 3.原告黃丹曾由被告任投保單位為其自110 年9 月22日至111
28 年9 月1 日、112 年1 月31日至113 年5 月31日投保勞、健
29 保，且自最初月投保薪資2 萬4,000 元，陸續以2 萬7,600
30 元、3 萬4,800 元、3 萬3,300 元進行調整，被告於僱傭期
31 間亦會每月匯款等事實，有其勞就保與職保歷史投保明細、

給付明細、健保歷史投保明細，及原告黃丹中國信託商業銀行存款交易明細等在卷足考（見本院卷一第77頁至第90頁、第257頁至第263頁；本院卷二第349頁至第351頁）。輔以勞保加保申請表兼健保第一二三類保險對象投保申報表、原告張健與李俊怡（按：英文名為iris）間微信對話紀錄擷圖（見本院卷一第333頁至第337頁；本院卷二第249頁至第255頁、第339頁至第343頁），不僅明確以入職或到職、離職為其投保或退保之事由，李俊怡也曾通知當月雇主與勞工之勞健保自負額、勞工退休金，原告張健每月亦會傳送含原告黃丹在內之員工薪資金額（含結構）、工作日數與請假類別予李俊怡，核與證人李俊怡前開會協助投保勞健保、匯款月薪相合。衡以證人李俊怡前開於匯款前均會向大陸公司確認撥款與否、本件原告曾共同尋求渠開立非自願離職證明之證言，與原告張健與CICI間微信對話紀錄擷圖中原告張健112年9月1日傳送：「等下帶倉庫主管把電腦和文件拿去給會計。我們就交割完成」等內容互相勾稽（見本院卷一第201頁至第203頁），益徵被告確與原告黃丹成立僱傭契約，方會履行契約與法定義務而為其投保勞健保、提繳勞工退休金、每月給付薪資，至為明灼。

4. 況自被告所為終止與原告黃丹間僱傭關係意思表示之存證信函以觀（見本院卷一第55頁至第57頁），不僅明確記載送達原告黃丹之2址，更以其未提供每月貨物進出、銷量等相關倉庫儲存及線上銷售事務事項，令伊無從查核支付費用正確性為主張；衡之被告於本院中自述：該2址係向被告先前委請之會計取得相關資料等語在案（見本院卷一第269頁至第270頁），倘未成立僱傭契約，豈有知悉原告黃丹地址等具體事項，更以原告黃丹未履行僱傭契約之具體內容為終止主張？是被告此部分抗辯應屬臨訟卸責之詞，自不足採。

(二) 系爭契約已於112年8月31日因兩造合意終止而向後發生消滅效力，本件原告自無請求被告給付薪資之權利：

1. 按勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方

01 式達成合意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他
02 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
03 致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院111 年度台上字
04 第2069號判決要旨參照）。

05 2.觀諸原告張健與訴外人即得代表被告之人員方剛（按：英文
06 名為Stone ）、訴外人即大陸公司總裁商玥（按：英文名為
07 Pearl ）間微信對話紀錄擷圖（見本院卷一第229 頁至第23
08 1 頁；本院卷二第241 頁至第243 頁），可知原告張健與商
09 玥、方剛間曾分別就被告日後負責人歸屬、是否由其另開立
10 公司進行交易予以討論，方剛於112 年6 月22日、26日也傳
11 送：「iris說你的用工合同裡面有一個滿3 年6 個月的補償
12 條款……」、「……因為要讓你開新公司，按照遣散標準給
13 你和庫房員工補償金額。2/授權先給錢上渠道，其他渠道等
14 你開拓之後再給授權……」等內容，原告張健則僅回應方剛
15 所為貨款結算期限之提議，而未否決補償金額給付之事，足
16 見確曾就系爭契約終止進行討論，核與證人李俊怡前開證詞
17 大致相當。絀繹原告張健與CICI間微信對話紀錄擷圖（見本
18 院卷一第193 頁至第203 頁），雙方於112 年8 月10日討論
19 交接事宜時，原告張健對CICI詢問原告黃丹至同年月26日期
20 間休假原因時表示：「（CICI：那這倉庫人，怎麼都休息了
21 ）要資遣人家，當然要休假啊。我的年假都沒修過呢，還沒
22 算」，亦回應：「（CICI：你這個last day是8 月31日了，
23 但在這之前都是你會賺的錢啊，不做生意了嗎）……因為St
24 one （按：即方剛，詳後）之前跟我講的是7 月底不是8 月
25 底」等語，更於同年9 月23日傳送：「妹，請問拖欠我跟倉
26 庫主管黃丹小姐的8 月薪資和資遣費，何時支付？」等文字
27 予CICI，衡酌證人李俊怡上揭關於原告黃丹相關事宜均由原
28 告張健通知之證言，足見原告張健能代理原告黃丹與被告協
29 商相關事宜，且其等於系爭契約終止前即確討論資遣費金額
30 ，後續仍詢問資遣費給付事宜等客觀事實，揆諸前開規定及
31 要旨，雖未見具體之勞動基準法離職事由，但本不妨礙兩造

01 以資遣方式達成合意。職是，兩造應已達成於112 年8 月31
02 日合意終止系爭契約之意思表示合致，洵堪認定。原告張健
03 固稱：其原先以滿3 年即可取得6 個月資遣費之內容與被告
04 進行討論，但到現場才知其遭開除云云（見本院卷一第216
05 頁），抑或陳稱：被告後續又不同意給付，故未同意終止系
06 爭契約云云（見本院卷一第268 頁），不僅所述不一，也未
07 提出任何證據以實其說，則於無撤銷終止意思表示之情況下
08 ，系爭契約當仍於112 年8 月31日終止，本件原告此部分主
09 張，礙難採信。

10 3.系爭契約既已於112 年8 月31日合意終止，業經本院認定如
11 上，兩造間就系爭契約之權利義務即自是日起向後消滅，本
12 件原告自無請求被告依系爭契約給付薪資之權利；至資遣費
13 給付與否，因本件原告未為其他聲明或主張（見本院卷一第
14 383 頁），基於處分權主義，自非本院所得審理範圍，附此
15 指明。被告雖提出電子郵件、移交清單、月庫存表等件（見
16 本院卷一第183 頁至第191 頁），欲抗辯原告張健、黃丹有
17 意圖為自己不法利益或損害被告利益而為違背任務之行為，
18 故以勞動基準法第12條第1 項第4 款終止系爭契約云云，然
19 終止系爭契約意思表示之存證信函既晚於112 年8 月31日為
20 之，系爭契約早已因兩造合意終止而消弭，要無再次終止之
21 可能，是本院自毋庸就本件原告有無為該等行為予以認定，
22 併予敘明。

23 五、綜上所述，系爭契約已於112 年8 月31日經兩造合意終止，
24 兩造間就系爭契約之權利義務自該日起即已消滅。從而，本
25 件原告依系爭契約之法律關係，勞動基準法第22條第2 項規
26 定，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自112 年
27 9 月6 日起至原告張健復職日止，按月於次月5 日給付原告
28 張健11萬元，及自各期應給付日翌日起至清償日止按年息5%
29 計算之利息；(三)被告應自112 年9 月7 日起至原告黃丹復職
30 日止，按月於次月5 日給付原告黃丹3 萬6,000 元，及自各
31 期應給付日翌日起至清償日止按年息5%計算之利息，為無理

01 由，應予駁回。

02 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
03 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
04 列，併此敘明。

05 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 13 日
07 勞動法庭 法 官 黃鈺純

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 115 年 3 月 16 日
12 書記官 李心怡