

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度重勞訴更一字第1號

原告 邱樺筠

訴訟代理人 林柏男律師

複代理人 簡辰曄律師

被告 華翰物產實業股份有限公司

法定代理人 鐘幼如

訴訟代理人 劉志鵬律師

陳文靜律師

戴丞偉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月24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：伊自民國110年9月1日起受僱於被告擔任專案經理，負責主導ERP業務開發之相關業務，被資遣前之約定工資為每月新臺幣（下同）12萬2,500元。被告於112年10月2日向伊表示因伊負責主導之ERP專案結束，且無其他職位可提供，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款對伊為資遣通知，並以同年11月5日為勞動契約終止日，惟被告所稱業務性質變更並非事實，且被告未盡雇主之安置義務，終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）不合法，爰請求確認僱傭關係存在，被告並應按月給付工資及提繳勞工退休金等語，聲明：(一)確認原告與被告間僱傭關係存在。(二)被告應給付原告9萬7,355元，及自113年3月6日起至清償日止按年息5%計算之利息。(三)被告應自113年3月起至原告復職日止，按月於次月5日給付原告12萬2,500元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(四)被告應自112年

01 11月6日起至原告復職日止，按月提繳7,578元至原告設於勞  
02 動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

03 二、被告則以：原告自110年9月1日起受僱於伊，任ERP專案經  
04 理，協助向外部公司接洽、引進營運管理軟體，並與伊內部  
05 流程相互整合，同時兼具對外磋商協調、對內溝通整合之職  
06 責，故原告與同仁間人際互動過程中，能否妥適控管情緒，  
07 至為重要。惟原告任職期間，多有情緒控管問題，例如：以  
08 貶低口吻稱呼同仁為「bus boy」（餐館負責收餐具之雜  
09 工）、對無系統權限同仁告知「this is beyond your pay  
10 rate」（這超出你的薪資等級），迭有下屬及其他部門人員  
11 向伊反映，伊執行長即訴外人Michael Indra於112年8月28  
12 日發信告誡原告後，仍未改善，經伊評估後，Michael Indr  
13 a乃於同年10月2日發信通知原告，因原告之工作態度及行為  
14 遲未改善，致無從繼續推動ERP專案，希望終止系爭勞動契  
15 約關係，並以同日為最後工作日，其餘人資相關問題，由人  
16 資同仁即訴外人馬劭伊（Masa）處理。嗣馬劭伊開立第一版  
17 離職證明書（記載最後工作日為112年10月2日、契約終止日  
18 為112年10月26日、終止事由勾選「勞基法第11條第5款」）  
19 寄予原告，並與原告約定於112年10月3日進行離職面談及離  
20 職手續，原告於112年10月3日回信表示同意進行離職面談及  
21 離職手續，並要求將離職原因改為勞基法第11條第4款、提  
22 供服務證明書、將10月薪資計算至僱傭關係終止日。原告與  
23 馬劭伊於112年10月3日進行離職面談後，馬劭伊即依原告於  
24 面談中之要求，重新開立第二版離職證明書（記載最後工作  
25 日為112年10月2日、契約終止日為112年11月5日、終止事由  
26 勾選「勞基法第11條第4款」），原告亦在該離職證明書  
27 「切結聲明」處簽名，並填寫後附之IT人員離職交接清單。  
28 伊於112年11月5日契約終止後，亦依第二版離職證明書結清  
29 10月份薪資及離職金，並通知原告將依約修正資遣通報所載  
30 資遣事由，原告隨即申請失業給付。兩造已就資遣條件進行  
31 充分之溝通、協商，而達成契約終止之意思表示合致，系爭

01 勞動契約自當合法終止，原告本件請求為無理由等語置辯，  
02 聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保免為假  
03 執行。

04 三、兩造均不爭執（見本院卷第311-312頁）：

05 (一)原告自110年9月1日起受僱於被告，擔任專案經理，負責主  
06 導ERP業務開發相關業務，原約定工資為每月10萬2,400  
07 元，後逐漸調整至12萬2,500元，約定於次月5日前給付。

08 (二)被告執行長Michael Indra於112年8月28日發信告誡原告不  
09 要對同事用「this is beyond your pay rate」、「bus bo  
10 y」等貶低他人之言詞。

11 (三)被告於112年10月2日以電子郵件向原告表示無法繼續兩造間  
12 之僱傭關係，原告最後工作日為112年10月2日。被告人資馬  
13 劭伊並於同日以電子郵件傳送第一版離職證明書予原告，其  
14 上記載最後工作日112年10月2日、僱傭關係終止日112年10  
15 月26日，離職原因勾選勞基法第11條第5款，並詢問原告辦  
16 理離職手續之時間。原告於112年10月3日以電子郵件回復馬  
17 劭伊其進公司辦理離職手續之時間，並請馬劭伊協助：1.將  
18 離職原因改為第4款、2.一併提供服務證明書、3.10月薪資  
19 是否計算到僱傭關係終止日？

20 (四)原告與馬劭伊於112年10月3日進行面談，結束後被告重新開  
21 立第二版離職證明書予原告，其上記載最後工作日112年10  
22 月2日、僱傭關係終止日112年11月5日，並備註20天解聘預  
23 告期+4天謀職假+10天額外薪資給付日，離職原因勾選勞  
24 基法第11條第4款。原告並在第二版離職證明書後附之切結  
25 聲明上簽名，並填寫IT人員離職交接清單。

26 (五)馬劭伊於112年11月10日以電子郵件通知原告已於11月3日發  
27 放10月份薪資、遣散費（即資遣費）、補償費，11月1日至5  
28 日之薪資及特休結算會在12月5日前發放。

29 (六)兩造於112年12月15日進行勞資爭議調解，原告於調解時未  
30 主張僱傭關係仍存在，係請求被告給付延長工時工資，並主  
31 張離職金應免稅。

01 四、本院之判斷：

02 (一)按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基  
03 於誠信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資  
04 遣以終止勞動契約者，尚不在此限（最高法院109年度台上  
05 字第1008號民事判決參照）。次按勞雇雙方得以資遣方式合  
06 意終止勞動契約，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或  
07 其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨  
08 於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高法院112年度台  
09 上字第1280號民事判決參照）。又所謂合意終止契約，係指  
10 契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效之契約，  
11 嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已達成合意  
12 時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，除有特別  
13 約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

14 (二)經查，細繹前開兩造不爭執事項(三)、(四)，可見雇主即被告起  
15 初雖基於一方終止權之發動，片面表示終止系爭勞動契約，  
16 以勞基法第11條第5款規定資遣勞工即原告，終止日為112年  
17 10月26日；但原告提出其對離職原因、資遣內容之意見後，  
18 嗣經兩造溝通、協調結果，達成共識，改列離職原因/資遣  
19 事由為勞基法第11條第4款，並延後系爭勞動契約終止日為1  
20 12年11月5日，堪認兩造就終止系爭勞動契約之方式，意思  
21 表示趨於一致，核屬合意以勞基法第11條第4款資遣方式終  
22 止勞動契約；且衡情被告並未濫用其經濟上之優勢地位致原  
23 告立於不對等而處於非完全自由決定之情形，自生合法終止  
24 之效力。

25 (三)系爭勞動契約既經兩造合意資遣合法終止，則原告訴請確認  
26 兩造間僱傭關係存在，及請求被告按月給付工資及提繳勞工  
27 退休金，自屬無據。

28 五、綜上所述，原告本件請求，均為無理由，應予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判  
30 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

31 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日  
02 勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

03 以上正本係照原本作成。

04 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  
05 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 114 年 12 月 24 日  
07 書 記 官 王 曉 雁