

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第132號

上訴人 賀琺琪
訴訟代理人 蔡晴羽律師
張德威律師
林煜騰律師

上一人

複代理人 孫國成律師

被上訴人 菲洛墨拉有限公司

法定代理人 陳宇傑

訴訟代理人 徐在智

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國113年5月10日臺灣新北地方法院113年度重勞訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於114年6月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國111年1月17日起受僱於被上訴人，擔任法務副理，每月工資新臺幣（下同）6萬元。詎被上訴人於112年10月5日片面預告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2規定終止兩造僱傭關係，惟被上訴人並無虧損或業務緊縮之情形，兩造間僱傭關係仍然存在，伊得請求被上訴人給付工資、提繳勞工退休金。爰依兩造勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人給付伊自112年10月26日起至同年月31日止工資1萬1613元本息、自112年11月1日起至伊復職之日止，按月給付伊6萬元本息，暨按月提繳3468元至伊勞工退休金專戶之判決（原審就此部分判決上訴人敗訴，上訴人不服，提起上訴。其餘

01 未繫屬於本院者，不予贅述)。於本院之上訴聲明：(一)原判
02 決關於駁回下列第(二)至(五)項之訴部分廢棄；(二)確認上訴人與
03 被上訴人間僱傭關係存在；(三)被上訴人應給付上訴人1萬161
04 3元，及自112年11月11日起至清償日止，按週年利率5%計算
05 之利息；(四)被上訴人應自112年11月1日起至上訴人復職之日
06 止，按月於次月10日給付上訴人6萬元，及自每月11日起至
07 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(五)被上訴人應自112
08 年11月起至上訴人復職日止，按月於再次月末日提繳3648元
09 至上訴人勞工退休金專戶。

10 二、被上訴人則以：上訴人工作表現不佳，不斷發生重大瑕疵案
11 件，且多次與員工發生衝突，伊於使用各種手段，仍無法改
12 善之情況下，考量上訴人未來謀職因素，乃與上訴人合意以
13 勞基法第11條第2款作為資遣事由。另上訴人離職後，伊陸
14 續發現上訴人有偽造工作資歷，在職期間擅自收取伊之和解
15 金，且未經伊同意減免和解金，擅自重製並使用公司現職人
16 員履歷表，及未經伊同意為他人之受任人等行為，伊亦得依
17 勞基法第12條第1項第1款、第4款規定終止勞動契約等語，
18 資為抗辯。於本院之答辯聲明：上訴駁回。

19 三、上訴人自111年1月17日起受僱被上訴人擔任法務副理乙職，
20 每月工資為6萬元，最後工作日為112年10月25日。上訴人於
21 112年10月26日向新北市政府申請勞資爭議調解，於同年11
22 月13日調解不成立，被上訴人於同年月21日給付上訴人資遣
23 費4萬8074元等事實，為兩造所不爭執(本院卷第474頁)，
24 堪信為真實。上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴
25 人應給付積欠工資及提繳勞工退休金等情，為被上訴人所否
26 認，並以前開情詞置辯。茲就兩造爭點，分別論述如下：

27 (一)兩造已合意以資遣方式終止勞動契約：

28 1.當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
29 為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞雇
30 雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於
31 其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依

01 雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約
02 之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。

03 2.經查：

04 (1)被上訴人負責人陳宇傑於112年9月26日下午5時32分，以電
05 子郵件向上訴人表示：「有鑒於九月份多筆業務疏失，以及
06 本次公司要求製表行使全數公司持有的專利/商標巡查工作
07 未能如期完成工作，公司對你進行懲處如下並且口頭警告：
08 取消九月份管理職加給……」等語，有該電子郵件影本在卷
09 可稽（見原審卷第109頁），又陳宇傑於112年10月4日下午1
10 1時55分，以電子郵件向上訴人表示：「有鑒於目前業務正
11 在移交，彥均方面反應目前公司交辦的進度尚未完成，業務
12 目前窒礙難行，以及10/11號筆錄，公司駁回你的特休申
13 請，與彥均確認目前移交進度順暢後，並且公司確認有達公
14 司法務分割業務要求後，再行重新提交特休申請」等語（見
15 原審卷第63頁），上訴人則於翌日上午12時26分，以電子電
16 郵向陳宇傑表示：「基於勞基法38條相關規範，法務將請1
17 0/11、10/12、10/13等三日特休，原本10/5及10/6的預定接
18 受協商不請特休，其餘三日慎重婉拒公司要求……」等語，
19 有上開電子郵件在卷可參（見原審卷第63、109頁），可見
20 被上訴人確有因上訴人工作表現不佳，並未完成業務移交，
21 而對上訴人進行懲處，並與上訴人協商特別休假日日期，但嗣
22 上訴人僅同意調整部分休假，因而產生爭執。

23 (2)兩造復於112年10月5日下午3時44分以通訊軟體通話（見原
24 審卷第69頁），陳宇傑另於同日下午3時48分，以電子郵件
25 向上訴人表示：「誠如通話所言，目前公司對你安排資遣，
26 預告期從今日起算，以下內容今天上班查核後回覆給我。1.
27 依照國家規定資遣預告期為？最後一天工作日為？2.依照國
28 家規定，資遣費用為？以及計算方式與明細為？3.依照國家
29 規定安排通報，請你今天下班前完成網路通報申請」等語，
30 亦有該電子郵件在卷可佐（見原審卷第67、111頁），參以
31 上訴人自承被上訴人於上開通話期間，因上訴人堅持安排特

01 別休假乙事，訓斥及片面表示將資遣上訴人等語（見本院卷
02 第518頁），足見被上訴人因認上訴人堅持排定之特休時間
03 將影響其營運造成損害，固與上訴人發生爭執，原欲以此為
04 由終止兩造僱傭關係，惟上訴人於同日下午4時，以電子郵件
05 向被上訴人表示：「誠如電話裡所言，法務已先行表示沒有
06 被資遣的意願。公司指示是依照哪一條資遣。其餘內容下班
07 前完成繳交。至於另外提到的病假、管理職加給等事，如
08 電話裡所言在此承諾不爭執」等語，有該電子郵件在卷可參
09 （見原審卷第67頁），復於同日下午4時21分，再次主動以
10 通訊軟體向陳宇傑詢問：「Boss, 請問事由要填哪一條 一、
11 歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。……」等語，陳宇
12 傑則於同日下午4時25日回覆：「第二點」、「郵件內容讓
13 你去辦的，查好，辦好郵件回我」等語，上訴人則回覆：
14 「收到」，隨即於同日完成被上訴人資遣員工通報，並於同
15 日下午5時15分，以電子郵件向陳宇傑表示：「……以今日
16 起算在職最後一日（同退保日）為10月25日……，資遣費以
17 111年17日到職計算至112年10/25日為最後一日……，已依
18 公司指示進行通報完成」等語，復於翌日下午5時58分，主
19 動以電子郵件向陳宇傑表示：「交接進行中，待完成後按條
20 匯報」等語，後續亦完成法務工作移交，並於同年10月25日
21 完成離職手續，於離職程序紙本上將離職日修改為資遣日，
22 並領取離職原因為勞基法第11條第2款之非自願離職證明書
23 等情，有上開對話紀錄、資遣員工通報名冊、電子郵件、法
24 務工作移交紙本、離職程序紙本、非自願離職證明書等件在
25 卷可稽（見原審卷第69、71、113、115、213頁），可知上
26 訴人雖曾拒絕被上訴人以安排休假影響公司營運為由片面終
27 止勞動契約，但嗣主動詢問被上訴人欲以哪一款事由資遣，
28 於知悉係改以勞基法第11條第2款事由資遣後，不但未表示
29 拒絕，反而隨即自行完成資遣通報，甚至主動辦理工作交接
30 及退出勞保事宜，直至最後工作日領取非自願離職證明書
31 止，從未向被上訴人表示反對以勞基法第11條第2款規定之

01 資遣方式終止勞動契約，堪認兩造就以勞基法第11條第2款
02 規定之資遣事由終止勞動契約乙事，已達成合意。

03 (3)上訴人雖主張：伊於112年10月5日已表示無資遣意願，伊係
04 依被上訴人強勢指示始完成資遣員工通報名冊、進行工作交
05 接及辦理離職手續，並於最後工作日拒絕簽署被上訴人提出
06 之終止證明，且於最後工作日翌日即申請勞資爭議調解並請
07 求回復僱傭關係，足見伊未與被上訴人合意終止勞動契約云
08 云。惟查，被上訴人以安排休假影響公司營運片面表示資遣
09 上訴人時，上訴人雖曾於112年10月5日下午4時，以電子郵
10 件向被上訴人表示不同意被資遣（見原審卷第67頁），然卻
11 又主動詢問被上訴人欲以哪一款事由資遣，經被上訴人告知
12 改以勞基法第11條第2款作為資遣事由後，上訴人即未再為
13 反對之表示，反而主動辦理工作交接及退出勞保事宜，倘上
14 訴人果不同意以勞基法第11條第2款資遣方式終止勞動契
15 約，理應仍向被上訴人為反對之表示，並拒絕辦理後續資遣
16 通報，豈有捨此不為，反隨即完成資遣通報，及在被上訴人
17 未指示之情況下，主動辦理工作交接事宜及退出勞保，且迄
18 至最後工作日即112年10月25日止，均無任何反對之舉止，
19 況上訴人復於同年11月10日以通訊軟體向被上訴人表示：

20 「您好，沒有收到公司說會給付的資遣費部分」等語，有對
21 話紀錄可佐（見原審卷第123頁），益徵上訴人確實認為兩
22 造已合意以資遣方式終止勞動契約，否則不會有於契約終止
23 後，再向被上訴人催討資遣費之情事，由上推知，兩造就以
24 勞基法第11條第2款資遣事由終止勞動契約乙事，意思表示
25 趨於一致，難認被上訴人有何利用強勢地位指示上訴人辦理
26 資遣通報及離職手續之情事。又上訴人雖未簽署被上訴人提
27 供之終止勞動合同證明（見原審卷第73頁），然上訴人並未
28 在其上為反對終止勞動契約之記載，參以上開證明之內容記
29 載：「……雙方再無任何勞資及財務及訴訟爭議糾紛……」
30 等語，上訴人既認被上訴人尚有給付伊資遣費之義務，則上
31 訴人未簽署上開證明，合乎社會常情，自不能僅憑上訴人未

01 於上開證明簽名，即得推認其有反對以資遣方式終止勞動契
02 約之意思。至上訴人雖於112年10月26日申請勞資爭議調
03 解，請求回復兩造間僱傭關係，有新北市政府勞資爭議調解
04 紀錄在卷可佐（見原審卷第15至17頁），然兩造既已合意以
05 資遣方式終止勞動契約，自不因上訴人嗣後片面反悔申請勞
06 資爭議調解即得不受拘束。是以，上訴人上開主張，尚難採
07 信。

08 (二)兩造於112年10月25日合意以資遣方式終止勞動契約，業如
09 (一)所述，則上訴人請求被上訴人給付自112年10月26日起至1
10 12年10月31日止工資1萬1613元本息，及自112年11月1日起
11 至復職日止，按月於次月10日前給付工資6萬元本息，暨按
12 月於再次月末日提繳3648元至上訴人勞工退休金專戶，即屬
13 無據。

14 四、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約、勞退條例第6條第1項、
15 第14條第1項、第31條第1項規定，請求(一)確認上訴人與被上
16 訴人間僱傭關係存在；(二)被上訴人應給付上訴人1萬1613
17 元，及自112年11月11日起至清償日止，按週年利率5%計算
18 之利息；(三)被上訴人應自112年11月1日起至上訴人復職之日
19 止，按月於次月10日給付上訴人6萬元，及自每月11日起至
20 清償日止，按週年利率5%計算之利息；(四)被上訴人應自112
21 年11月起至上訴人復職日止，按月於再次月末日提繳3648元
22 至上訴人勞工退休金專戶，為無理由，不應准許。原審就此
23 部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決
24 不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
26 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
27 逐一論列，附此敘明。

28 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
29 項、第78條，判決如主文。

30 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日
31 勞 動 法 庭

01 審判長法官 邱育佩

02 法官 許炎灶

03 法官 郭俊德

04 正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
06 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
07 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
08 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
09 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
10 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
11 者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 114 年 7 月 8 日

13 書記官 林虹雯