

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上字第136號

上訴人 林閩航

被上訴人 福特六和汽車股份有限公司

法定代理人 許智樂

訴訟代理人 余天琦律師

郭源安律師

上列當事人間請求復職事件，上訴人對於中華民國113年4月26日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第6號第一審判決提起上訴，本院於114年2月18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

壹、程序方面：

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，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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112年台上字第323號判決意旨參照）。本件上訴人主張被上訴人於民國112年12月6日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約），非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在，惟為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人提起本件訴訟，自具確認利益。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：上訴人自109年8月29日起任職於被上訴人公

01 司，月薪為新臺幣（下同）3萬元。詎被上訴人於112年11月
02 6日通知上訴人，將於同年12月6日依勞基法第11條第2款規
03 定終止系爭勞動契約，然被上訴人並無業務緊縮或虧損情
04 形，上訴人工作表現也無問題，且被上訴人未採用任何影響
05 較輕之替代措施安置上訴人，已違反解僱最後手段性原則，
06 應屬違法，兩造間僱傭關係應仍繼續存在等語。爰依系爭勞
07 動契約，請求確認兩造間僱傭關係存在（原審為上訴人全部
08 敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴），並上訴聲明：(一)原
09 判決廢棄；(二)確認兩造間僱傭關係存在。

10 二、被上訴人則以：被上訴人因全球經濟不景氣，汽車製造成本
11 上揚，隨高油價、電動車及油電混合車等新型車型攻佔市
12 場，面臨國產汽車銷售數量下滑，而有業務緊縮之情，致被
13 上訴人製造處需採行精簡人力之措施。因上訴人任職以來工
14 作表現績效不佳、屢次違反工作規則遭懲處、無法勝任團隊
15 合作之工作，與同事間人際關係不佳，又無適當職務可安置
16 上訴人，故將上訴人列為精簡措施之資遣對象。上訴人於11
17 2年11月6日收到資遣預告通知後，兩造即於同年月29日進行
18 勞資爭議調解，當日雖調解不成立，上訴人嗣後卻主動聯絡
19 訴外人即被上訴人公司人事主管田詩縈（下逕稱其名），表
20 示為申請失業補助，願於112年12月6日將離職申請書交予田
21 詩縈。交付當日，田詩縈再次與上訴人確認是否已知悉交付
22 離職申請書即表示同意被上訴人之資遣，上訴人則表示欲申
23 請失業給付而同意，並受領資遣費，應認兩造間已有資遣之
24 合意。縱認未有資遣合意，被上訴人亦合法依勞基法第11條
25 第2款規定終止系爭勞動契約，系爭勞動契約已屬終止，上
26 訴人之請求應無理由等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

27 三、本院之判斷：

28 (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
29 即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止
30 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其
31 一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣

01 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
02 之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約
03 （最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。又按勞
04 雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢
05 地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形
06 時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院10
07 9年度台上字第1008號判決要旨參照）。再所謂合意終止契
08 約，係指契約之雙方當事人，依合意訂定契約，使原屬有效
09 之契約，嗣後歸於無效而言，而當事人雙方如就終止契約已
10 達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，
11 除有特別約定外，自不得依原來之勞動契約再請求履行。

12 (二)查依卷附桃園市勞資關係發展協進會勞資爭議調解紀錄（案
13 號：112390）所載，該案係由上訴人於112年11月6日申請勞
14 資爭議調解，而於同年月29日召開調解會議，會中上訴人主
15 張復職，被上訴人主張已於同年月6日依勞基法資遣而終止
16 僱傭關係，於同年12月6日生效，期間給予謀職假，上訴人
17 並陳述略稱：被上訴人稱業務縮減，為什麼選擇伊，且公司
18 沒有舉證業務縮減等語；被上訴人則稱：公司於112年10月3
19 1日召開會議說明營運狀況不佳，會進行人力調整，因上訴
20 人工作表現績效不佳與違反工作規則遭懲處，及團隊合作與
21 人際關係因素，而為整體考量評估等語，嗣因雙方各執立
22 場，無法達成共識，故調解不成立（見原審法院112年度勞
23 專調字第247號卷【下稱勞專調卷】第11頁、第13頁）；又
24 該案於112年11月29日調解不成立後，上訴人於同日另向原
25 審法院聲請勞動調解（見勞專調卷第7頁上訴人勞動調解聲
26 請書狀上原審法院收狀章），其聲請時仍係主張復職，並陳
27 述略以：被上訴人稱業務縮減選擇伊離職，無相關事證證明
28 業務縮減，因一些不合理的要求（上訴人誤繕為「求
29 要」），伊沒辦法接受等語（見勞專調卷第7頁、9頁），可
30 認被上訴人初基於其一方終止權之發動，片面向上訴人表示
31 終止系爭勞動契約，原為上訴人所不同意等情。

01 (三)然依證人田詩縈在原審證稱：伊在被上訴人公司負責現場員
02 工的人力資源相關事務，我們在112年11月6日向上訴人做資
03 遣及預告通知時，就有將勞專調卷第147頁離職申請單（下
04 稱系爭離職申請單）給他，當下上訴人說他不要簽，要去問
05 勞工局，我們就收到上訴人勞動調解聲請，於同年月29日在
06 勞工局調解，我們不同意上訴人復職，所以調解不成立。同
07 年12月5日上訴人主動打電話給伊，說要來交離職申請單，
08 因為他要去申請失業補助，伊跟他約同年月6日指定的時間
09 到公司守衛室，上訴人當場拿了已經填了一半的系爭離職申
10 請單給伊，上面字跡比較淺的部分他已經事先填好，剩下的
11 說不會填要問伊，包括申請日期、工號、離職原因字跡比較
12 深的「非自願離職」那塊，都是上訴人到場後問伊才填寫
13 的，因為離職原因要依工作規則條項，所以伊當場拿工作規
14 則給他看，告訴他是第74條第2款的資遣相關內容，並告訴
15 他「你今天簽名了，把這張離職單給我，就代表你同意這次
16 資遣，你確定嗎？」，上訴人說因為他要申請失業補助，所
17 以要交系爭離職申請單給伊，之後伊就給他非自願離職單、
18 公司服務證明2張、退保單，以及讓他簽收福委會的資遣紅
19 包500元，也將資遣費匯入上訴人帳戶等語（見原審卷第68
20 頁至69頁）；核與上訴人所自承：系爭離職申請單是伊於11
21 2年12月6日自己去公司警衛室填寫後交給公司主管，因為伊
22 要拿失業給付，上面的非自願離職是伊寫的等語（見原審卷
23 第67頁、本院卷第87頁）相符，足徵上訴人確有於行政調解
24 不成立，復聲請法院調解後，仍自行填載系爭離職申請單，
25 而於112年12月6日交由田詩縈代表被上訴人收受之舉。

26 (四)上訴人雖主張：其不同意被上訴人資遣，主觀上無離職之
27 意，填寫系爭離職申請單是因為勞工局說要去跟公司拿非自
28 願離職證明，才能先領失業補助，等待訴訟，其不曉得格式
29 是這樣，系爭離職申請單僅是被要求離開公司要做的交代，
30 不希望公司誤會其有東西沒有交出來，或帶走公司物品文件
31 云云。惟查：

01 1.按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
02 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第11
03 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
04 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
05 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之
06 一離職」。又按申請人與原雇主間因離職事由發生勞資爭議
07 者，仍得請領失業給付，就業服務法第23條第1項定有明
08 文；又按「被保險人因離職事由發生勞資爭議，依本法第23
09 條第1項規定請領失業給付者，應檢附下列文件之一：一、
10 勞資爭議調解經受理之證明文件影本。二、勞資爭議仲裁經
11 受理之證明文件影本。三、因勞資爭議提起訴訟之相關資料
12 影本。」，就業服務法施行細則第19條之3亦有明定。查被
13 上訴人原擬依勞基法第11條第2款規定，單方終止系爭勞動
14 契約，則上訴人如依同法第19條、就業服務法施行細則第19
15 條之3規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，本於法
16 有據，不以填載系爭離職申請單為必要。即上訴人倘與被上
17 訴人就終止系爭勞動契約之離職事由有不同意見，上訴人既
18 已提起勞動爭議調解經受理，則其自得逕檢附相關證明文件
19 影本請領失業給付即可，上訴人稱其係因勞工局告知應取得
20 非自願離職證明書，才填寫系爭離職申請單云云，即非可
21 採。

22 2.另系爭離職聲請單僅在備註欄記載略以：請在BPM系統提出
23 線上離職程序單，最後工作日須完成工作任務及工作交接，
24 經單位主管同意後通知HR（即人資人員），始可進行離廠作
25 業，並至HR繳回識別證/停車證，及領取服務與退保證明，
26 所有離職程序都完成後方可離廠等語（見勞專調卷第147
27 頁），並非在系爭離職申請單即有離職程序辦理清單，足見
28 系爭離職申請單之填寫，與是否完成離職程序乃屬二事，上
29 訴人仍執前詞主張，要難憑採。

30 (五)系爭離職申請單係由上訴人自行填載完成後交付，已如前
31 述，而觀諸系爭離職申請單之記載，係由上訴人為申請人，

01 申請日期為112年11月6日，離職日期為同年12月6日，離職
02 原因為「業務（誤載為「業物」）縮減，人員裁員，非自願
03 離職（依工作規則74-2資遣）」等語（見勞專調卷第147
04 頁），對照被上訴人工作規則第74條第2款係規定：「本公
05 司非有下列情事之一時，不得終止勞動契約：…(二)虧損或
06 業務緊縮時」（見勞專調卷第93頁），另證人田詩縈並證述
07 其已明確告知上訴人，如簽名並繳交系爭離職申請單，即係
08 同意公司資遣等語明確，是綜上各節，應得推知上訴人於繳
09 交系爭離職申請書時，業已同意被上訴人以業務緊縮為由資
10 遣上訴人，則兩造已就終止勞動契約之意思表示趨於一致，
11 而屬勞雇雙方以資遣方式合意終止勞動契約。且上訴人既係
12 自行決定繳回系爭離職申請單，並在其上「離職原因」欄填
13 載係因業務縮減而非自願離職等內容，業如前所認定，乃係
14 自主選擇而終止系爭勞動契約，顯非立於不對等地位而無自
15 由決定之可能，難認有被上訴人濫用其經濟上優勢地位，使
16 上訴人未處於締約完全自由之情況，復查無其他無效之事
17 由，即應承認兩造合意終止系爭勞動契約之效力。從而，被
18 上訴人辯稱系爭勞動契約已112年12月6日以資遣方式合意終
19 止，應堪採信，依上說明，即不得依原來之勞動契約再請求
20 履行，則上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關係
21 存在，即屬無據。又本件認被上訴人先位辯稱兩造間已於11
22 2年12月6日合意終止系爭勞動契約為有理由，則被上訴人另
23 備位抗辯係依勞基法第11條第2款規定，於112年12月6日終
24 止勞動契約，即毋庸論述，附此敘明。

25 四、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約，請求確認兩造間僱傭關
26 係存在，為無理由，應予駁回。原審所為上訴人敗訴之判
27 決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，
28 為無理由，應駁回其上訴。

29 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
30 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
31 逐一論列，附此敘明。

01 六、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

02 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

03 勞動法庭

04 審判長法 官 黃雯惠

05 法 官 林佑珊

06 法 官 宋泓璟

07 正本係照原本作成。

08 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
09 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
10 （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
11 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
12 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
13 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
14 者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 3 月 11 日

16 書記官 簡素惠