臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第144號

上　訴　人　李明殷

000000000000000000

000000000000000000

訴訟代理人　李茂禎律師

被 上訴 人　財團法人台灣省新竹縣北埔鄉南天山濟化宮

000000000000000000

法定代理人　黃富喜

訴訟代理人　王志陽律師

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114年4月30日臺灣新竹地方法院113年度勞訴字第67號第一審判決提起上訴，本院於115年1月13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：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款定有明文。查，上訴人於原審聲明請求：㈠確認兩造間之僱傭關係存在。㈡被上訴人應自民國113年6月1日起至上訴人復職日止，按月於當月10日給付上訴人新臺幣（下同）3萬4000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自113年6月1日起至上訴人復職日止，按月提繳勞工退休金（下稱勞退金）2088元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶（下稱系爭勞退專戶）（見原審卷第7頁）。嗣於本院審理中，上訴人以被上訴人已給付113年6月1日起至同年月20日止之薪資為由，就上開聲明㈡請求被上訴人繼續給付薪資各本息部分，減縮為自113年6月21日起繼

續給付薪資各本息（見本院卷第126頁、第128頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，且經被上訴人同意（見本院卷第128頁），依前開規定，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自111年12月2日起受僱於被上訴人，擔任餐飲烹飪規劃人員兼廚師，負責烹調前進行食材準備工作、進行烹飪操作工作、清潔廚房並維護廚房設備、整理餐具並確保工作環境的衛生與安全、確保餐廳運作順暢與高效，每月薪資經調整後為3萬4000元，並於當月10日給付（下稱系爭勞動契約）。被上訴人於113年5月30日以伊負責之廚房環境髒亂、烹調食物不佳、出勤異常，且與被上訴人之志工經常發生言語衝突（下合稱系爭行為）為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止系爭勞動契約。然伊並無不能勝任工作之情事，縱有執行業務不當或不按被上訴人規定行事之情事，然被上訴人逕予終止勞動契約，違反解僱最後手段性原則，其終止系爭勞動契約，自非合法。伊雖於原判決附件所示之非自願離職證明書（下稱系爭證明書）「勞資雙方合意辦理：員工簽名：」字樣（下稱系爭字樣）旁簽名及蓋指印，然此僅代表伊知悉被上訴人依勞基法第11條第5款規定，單方終止系爭勞動契約並開立系爭證明書，自不生合意終止系爭勞動契約之效力。縱認伊於系爭字樣旁簽名及蓋指印，惟系爭證明書欠缺兩造合意終止系爭勞動契約後，對於雙方權利義務之協議，且伊係突遭通知被資遣而倉促於系爭字樣旁簽名，被上訴人未給予伊充分時間詳細審閱系爭證明書之內容，顯係濫用其經濟上之優勢地位，使伊未處於締約完全自由之情境而於系爭字樣旁簽名及蓋指印，不生合意終止系爭勞動契約之效力。故兩造僱傭關係仍然存在，被上訴人拒絕受領伊提供之勞務，仍應按月給付伊薪資及提繳勞退金2088元等情。爰依系爭勞動契約之法律關係，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命被上訴人自113年6月21日起至復職日止，按月於當月10日給付上訴人薪資3萬4000

元，暨自各期應給付日之次日起加付法定遲延利息，並自113年6月1日起，按月提繳2088元至系爭勞退專戶之判決（上訴人逾此範圍之請求，非本院審理範圍）。

二、被上訴人則以：上訴人受僱於伊擔任廚務工作，負責烹煮午餐及維護廚房環境清潔，惟經過一段期間後，陸續有系爭行為，已嚴重影響伊所有員工、志工及香客之食安，並造成伊之負面形象。伊遂於113年5月30日，由伊給付上訴人資遣費、預告工資、端午節獎金等方式，向上訴人表示以資遣方式終止系爭勞動契約，經上訴人同意並於系爭證明書之「勞資雙方合意辦理」字樣旁簽名，伊並無濫用經濟上之優勢地位，系爭終止契約並非無效，兩造已合意終止系爭勞動契約。退步而言，如認兩造未合意終止系爭勞動契約，惟上訴人有系爭行為，並曾向伊另名員工表明不喜歡廚務工作，主觀上已無忠誠履行勞務給付義務，兩造間之信賴關係業已喪失，上訴人無法達成伊透過勞動契約所欲達成之客觀上合理經濟目的，則伊於113年5月30日依勞基法第11條第5款規定，終止系爭勞動契約，並未違反解僱手段性，系爭勞動契約亦已合法終止等語，資為抗辯。

三、原審就前開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決關於駁回上訴人後開第㈡至㈣項部分廢棄。㈡確認兩造間之僱傭關係存在。㈢被上訴人應自113年6月21日起至上訴人復職日止，按月於當月10日給付上訴人3萬4000元，及自各期應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應自113年6月1日起至上訴人復職日止，按月提繳2088元至系爭勞退專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見本院卷第99頁至第100頁、第111頁至第112頁、第126至128頁，並依判決格式增刪修改文句)：

㈠上訴人自111年12月2日起至113年5月30日止，受僱於被上訴人，擔任餐飲烹飪規劃人員兼廚師，負責烹調前進行食材準

備工作、進行烹飪操作工作、清潔廚房並維護廚房設備、整理餐具並確保工作環境的衛生與安全、確保餐廳運作順暢與高效，每月薪資經調整後為3萬4000元，有卷附薪資明細表、簽到簿可稽（見原審卷第11至13頁、第205至208頁）。

㈡上訴人於113年7月5日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，於113年10月17日進行勞資爭議調解，因兩造條件不一致而調解不成立，有卷附新竹縣政府勞資爭議調解紀錄可稽（見原審卷第17至18頁）。

五、茲就兩造之爭點：㈠兩造是否於113年5月30日合意終止系爭勞動契約？㈡若否，則被上訴人是否於113年5月30日依勞基法第11條第5款規定，合法終止系爭勞動契約？㈢上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人繼續按月給付薪資3萬4000元，並提繳勞退金2088元，有無理由？說明本院之判斷如下：

㈠按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。其次，法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。又解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院95年度台上字第889號、第2705號判決意旨參照）。勞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時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號判決意旨參照）。

㈡經查，上訴人與被上訴人董事長黃富喜、監察人徐錦連、總幹事張麗琴、會計鍾明珠於113年5月30日召開會議（下稱系

爭會議），被上訴人於系爭會議在系爭證明書下方手寫「勞資雙方合意辦理：員工簽名：」字樣（即系爭字樣），且上訴人於系爭字樣旁簽名及蓋指印乙節，業據證人徐錦連、張麗琴證述在卷（見原審卷第153頁、第156至157頁、第173頁），並有卷附系爭證明書可稽（見原審卷第43頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第100頁、第127頁）。是系爭證明書之抬頭雖記載「非自願離職證明書」、離職原因勾選勞基法第11條第5款（見原審卷第43頁），惟系爭證明書既有「勞資雙方『合意』辦理」之字樣，顯然有別於上開制式文字而屬特別約定之態樣，且上訴人復於系爭字樣旁簽名及蓋指印，是依系爭字樣之文字，業已表示兩造合意於113年5月30日終止系爭勞動契約。

㈢上訴人雖主張：伊於系爭字樣旁簽名及蓋指印，僅代表伊知悉被上訴人依勞基法第11條第5款規定，單方終止系爭勞動契約並開立系爭證明書；系爭證明書欠缺兩造合意終止系爭勞動契約後，對於雙方權利義務之協議，且被上訴人係濫用其經濟上之優勢地位，使伊未處於締約完全自由之情境而於系爭字樣旁簽名及蓋指印，不生合意終止系爭勞動契約之效力云云。惟查：

1.證人即被上訴人監察人徐錦連證稱：被上訴人的很多志工曾向伊反應上訴人對志工的態度不好、很不友善，曾為了炒什麼菜等事發生爭執，伊曾向上訴人說：「我們濟化宮的志工，他們都是我們的老志工，我們最好忍一下，有什麼事情忍一下，不要和他發生爭吵」，但還是陸續有志工反應上開事項，被上訴人董事長與伊、會計、總幹事張麗琴商量後，認為上訴人好像也不大喜歡在這邊工作，決定資遣上訴人；被上訴人董事長於113年5月30日召開會議（下稱系爭會議），通知上訴人至辦公室，並向上訴人稱很多志工反應上訴人的態度不友善，表示要資遣上訴人，上訴人就說：「我們已經緣分到此，謝謝你們的照顧」，伊還拍拍上訴人的肩膀說：「李先生，不好意思」，上訴人則說：「不不不，謝

謝你」；當天上訴人還有簽系爭證明書等語（見原審卷第153至167頁）。

2.其次，證人即被上訴人總幹事張麗琴證稱：上訴人受僱擔任被上訴人之廚師，每日上班時間是上午7時至下午3時；上訴人剛開始是滿敬業的，但後來就有點怠慢了，且有很多志工跟伊反應上訴人在衛生方面很髒亂，把廚房搞得很亂，伊曾要求上訴人改善，上訴人也是沒有改善，伊就向被上訴人董事長報告上情；又上訴人於113年5月16日、17日、18日、26日、27日，沒有照正常上下班時間，上訴人曾說因為夏天，想要早一點來做、早一點下班，伊說：「不行這樣子，我們有一定的規定，如果每個員工都這樣子的話，那濟化宮不是大亂了嗎？」，後來董事長看到上訴人113年5月的簽到簿後，就有問伊關於上訴人的上下班情形；113年5月30日那天，董事長黃富喜、監察人徐錦連、會計鍾明珠及伊都在場，鍾明珠用內線電話打到廚房，通知上訴人至辦公室召開系爭會議，上訴人到了後，董事長用很和氣的口吻向上訴人表示：「李先生，你最近的廚藝好像沒有什麼進步哦，好像在退步哦，你的衛生環境清潔也沒有做得很踏實，我看了出勤表，好像你也沒有照時間上下班，你在工作上態度這樣子，你有沒有什麼想法？」、「如果這樣子的話，你是不適任的，我們可能要用資遣的方式處理，你認為怎麼樣？」，上訴人當時是笑笑地回答說：「那也沒有辦法，大家緣盡了，就只能夠好聚好散了」，後來董事長就請會計去印一張非自願離職證明書拿給上訴人，然後跟上訴人逐項說明伊等是照勞基法的方式去處理，資遣費全部都會在6月份的發薪日轉帳到他的戶頭裡面，並詢問上訴人說：「你有問題嗎？你有看清楚嗎？」，然後交給上訴人，上訴人有看了一下子，後來簽了名，簽了名之後拿給董事長，但董事長覺得上訴人簽的名不夠正楷，有點潦草，董事長還請上訴人蓋了一個手印，然後還跟上訴人說20天的預告期、預告假讓上訴人在家休息就好，不用來上班，然後上訴人還雙手合十跟董事

長道謝，等於是雙方在很和平的氣氛中完成這個簽約的事等語（見原審卷第169至173頁）。

3.再依證人張麗琴上開證述，可知上訴人平日正常工作時間為上午7時至下午3時。而觀諸上訴人於113年5月之簽到簿，上訴人於同年月16日、17日、18日、27日之上、下班時間均填載「6：00」、「14：00」，同年月26日之上、下班時間分別填載「6：30」、「14：30」（見原審卷第207頁），核與其應於上午7時上班、下午2時下班之出勤不合，則被上訴人辯稱：上訴人有出勤異常之情事，即非無憑。是依證人徐錦連、張麗琴證述，上訴人受僱擔任被上訴人廚師期間，屢與被上訴人志工發生爭執，且有廚房環境髒亂、出勤異常等情事。被上訴人於113年5月30日召開系爭會議，欲以上訴人有上開情事為由，資遣上訴人。嗣被上訴人董事長黃富喜於系爭會議中，告知上訴人因廚藝退步、衛生環境清潔非佳、出勤異常等不適任情事，並由被上訴人會向上訴人詳述系爭證明書之內容及資遣費、預告工資之計算及給付日期，可見被上訴人基於雇主終止權之發動，以合意終止系爭勞動契約為目的，喚起上訴人承諾之意思表示，核屬被上訴人向上訴人提出依勞基法第11條第5款規定資遣之方式，合意終止勞動契約之要約。

4.又上訴人結證稱：伊於113年5月30日（上訴人誤述為29日），經電話通知至辦公室召開系爭會議，當時被上訴人董事長黃富喜、監察人徐錦連、總幹事張麗琴、會計都在場；董事長於系爭會議表示伊與志工發生爭執，然後後依照勞基法第11條第5款（上訴人誤述為第1項第5款），就要伊於系爭證明書簽字，要求伊於月底離開，伊當時有向總幹事額外爭取2天的時間要把冰箱的東西清理，因為廚房有很多可用的物資，伊就利用該2日將冰箱內的物資保存冷凍好約10幾箱，寄至南投、台中、台北的弱勢團體；伊為大專畢業，曾在和信集團擔任關係企業聯誼會執行秘書，復成立新竹市爭議調處人員職業工會等語（見原審卷第76至86頁）。依上可

知，被上訴人董事長黃富喜於系爭會議業已向上訴人表明欲依勞基法第11條第5款規定資遣之意，並提出系爭證明書交由上訴人閱覽，而以上訴人為大專畢業，曾擔任和信集團關係企業聯誼會執行秘書及成立新竹市爭議調處人員職業工會之學、經歷觀之，上訴人當有一定智識能力瞭解系爭證明書及其上「勞資雙方合意辦理：員工簽名：」字樣（即系爭字樣），乃係兩造合意以資遣方式終止系爭勞動契約之意。上訴人雖結稱：伊並無看文件的時間，且不知道被資遣，董事長只叫伊簽名云云（見原審卷第80頁、第83頁），洵無可採。上訴人聽聞被上訴人董事長提出資遣而為終止系爭勞動契約之要約後，向被上訴人表示「緣分已盡」，並無就終止勞動契約乙事表達異議，且向總幹事張麗琴爭取2日以清理及保存被上訴人廚房冰箱物品並寄送其他團體，復於系爭字樣旁簽名及蓋指印，堪認上訴人審酌自身利益後，為合意終止系爭勞動契約之承諾。上訴人主張：伊於系爭字樣旁簽名及蓋指印，僅係代表知悉被上訴人單方終止系爭勞動契約及開立系爭證明書之意云云，即無可取。

5.承上，上訴人經被上訴人告知欲資遣之事由及法律依據為勞基法第11條第5款，並閱覽系爭證明書及瞭解系爭字樣係兩造合意以資遣方式終止系爭勞動契約之意，審酌自身利益後，而與被上訴人合意終止系爭勞動契約，業如前述，足見兩造係經溝通、協調而合意終止系爭勞動契約，尚非被上訴人濫用其經濟上之優勢地位，使上訴人處於締約未完全自由之情境而同意終止系爭勞動契約。又被上訴人於系爭會議已向上訴人詳述資遣費、預告工資之計算及給付日期，嗣於113年6月30日給付上訴人資遣費2萬6350元、預告期間即自113年6月1日起至同年月20日止之工資合計2萬2660元，有卷附薪資明細表可稽（見原審卷第45頁），且為兩造所不爭執（見本院卷第100頁、第112頁），可見兩造於系爭會議已協議雙方合意終止勞動契約後之權利義務。故上訴人主張：系爭證明書欠缺兩造合意終止系爭勞動契約後，對於雙方權利

義務之協議，且被上訴人未使伊攜回及審閱系爭證明書，給予伊充足的審閱期間及尋求法律專業協助之時間及機會，被上訴人顯係濫用其經濟上之優勢地位，使伊處於締約未完全自由之情境，不生終止系爭勞動契約之效力云云，亦無可採。

6.是以，兩造既已合意終止系爭勞動契約，則被上訴人於113年6月30日給付上訴人資遣費2萬6350元、預告期間即自113年6月1日起至同年月20日止之工資合計2萬2660元，乃係本於兩造合意終止系爭勞動契約所為之給付，自難憑此而認兩造未合意終止系爭勞動契約。故上訴人主張：被上訴人既已給付伊資遣費2萬6350元、預告期間工資2萬2660元，則兩造並無合意終止系爭勞動契約云云，自無可取。

7.基此，被上訴人於113年5月30日召開系爭會議，向上訴人提出以資遣之方式，合意終止勞動契約之要約，被上訴人經審酌自身利益後，於系爭證明書之系爭字樣旁簽名及蓋指印，而為合意終止系爭勞動契約之承諾，則兩造於113年5月30日合意終止系爭勞動契約，應堪認定。

㈣綜上，兩造已於113年5月30日合意終止系爭勞動契約，則上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。又兩造僱傭關係業已終止，則上訴人依系爭系爭勞動契約之法律關係，請求被上訴人繼續按月給付薪資3萬4000元，並提繳勞退金2008元，即非有理。

㈤又兩造既已於113年5月30日合意終止系爭勞動契約，則兩造關於被上訴人是否於113年5月30日依勞基法第11條第5款規定，單方終止系爭勞動契約等爭點，即無再予論述之必要，併此敘明。

六、從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及依系爭勞動契約之法律關係，請求被上訴人自113年6月21日起至上訴人復職1日止，按月於當月10日給付上訴人薪資3萬4000元，及自各期應給付日之次日起加付法定遲延利息，並自113年6月1日起，按月提繳2088元至系爭勞退專戶，為無理由，不應

准許。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，於法核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決該部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

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

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　17　　日

勞動法庭

審判長法　官　郭顏毓

法　官　楊雅清

法　官　陳心婷

正本係照原本作成。

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（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　3　　月　　17　　日

書記官　簡　如