

臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第46號

原告 江原立
被告 有量科技股份有限公司

法定代理人 Chatrapon Sripratum

訴訟代理人 馮基源律師
黃雍晶律師
王銘呈律師

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6月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項但書第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。經查，原告於起訴時原聲明請求為：一、確認僱傭關係存在。二、被告應自民國113年10月1日起至復職日止，按月於每月最末1日給付原告新臺幣（下同）158,900元，及自各期應給付日之次日起至清償日止之5%法定遲延利息。三、第2項聲明，願供擔保，請依職權宣告假執行或原告願供擔保請准宣告假執行（本院卷9頁）。嗣將前開聲明第2項之每期金額擴張為162,800元（本院卷181頁）。核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自106年12月間起受僱於被告，擔任副技術

01 長，負責電池包專案開發工作，約定每月薪資162,800元。
02 因原告成功完成經濟部A+快充式電動公車專案，並獲得經濟部
03 總數約25,000,000元之專案經費補助，被告乃要求原告自
04 111年8月兼任產品開發部主管，指導產品部研發人員開發電
05 池包產品。期間原告開發各式儲能貨櫃系統、家用儲能設備
06 及車用動力電池等。詎被告於113年9月30日由人事經理要求
07 原告簽署自願離職書並要求原告當天離職，原告拒絕簽署，
08 人事經理乃與資訊室經理要求原告交出筆記型電腦等設備，
09 並要求原告清理個人用品而離開公司，拒絕原告進公司執行
10 職務。原告並無勞動基準法（下稱勞基法）第11、12條之終
11 止勞動契約法定事由，被告不得片面非法終止兩造間勞動契
12 約，兩造間之僱傭關係仍屬存在。被告自113年10月1日起拒
13 絕原告繼續提供勞務，應負受領遲延之責，依法仍應給付原
14 告薪資等語。為此，爰依勞動契約、民法第487條等規定，
15 提起訴訟。並聲明：如上開變更後之聲明所示。

16 二、被告則以：原告前於113年9月30日出席產銷及主管會議（下
17 稱系爭會議），並於被告公司各管理階層人員之面前，向被告
18 自請離職，並經訴外人即被告總經理李誌誠於系爭會議上
19 立即核准同意，嗣原告自行提早離席。原告於系爭會議上向
20 被告口頭表示自請離職之終止意思表示，經李誌誠於行政流
21 程上予以核准同意，兩造間勞動契約於該日終止甚明等語，
22 資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴暨假執行之聲請均駁回。(二)
23 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、兩造不爭執事項（本院卷182-183、239-240頁）：

25 (一)原告自106年12月1日起受僱於被告，擔任副技術長，並任職
26 於產品開發部。

27 (二)被告於113年9月30日有舉行系爭會議，總經理李誌誠、原告
28 均有與會。

29 (三)被告於106年12月4日以月投保薪資45,800元為原告加保勞
30 保、就保與職保，嗣於113年9月30日退保（勞保投保薪資為
31 45,800元，職保投保薪資則列為72,800元，本院卷31-32

頁)。

(四)原告於113年10月1日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經桃園市人力資源管理協會於同年10月16日、同年11月6日分別召開調解會議，但因兩造無共識而調解不成立。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

(一)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項定有明文。所謂有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妥之狀態存在，且此種不妥之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52年台上字第1240號民事判決先例意旨同此見解）。查，原告主張被告違法解僱，其解僱無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被告否認，則兩造間是否存有僱傭關係即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，而此種狀態得以確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

(二)原告已於系爭會議自請離職而終止兩造間勞動契約：

1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號民事判決先例意旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限。民法第94條、第95條第1項分有明文。再按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項亦有明文。又按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93

01 年度台上字第2528號民事判決意旨參照)。是以，不定期契
02 約之勞工以口頭方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對
03 話意思表示，以相對人了解時，發生效力。

04 2.有關原告是否在系爭會議向被告表示終止勞動契約之經過，
05 業據證人即被告所屬職員朱呈妍證稱：我有全程參與系爭會
06 議，當天有談到原告離職問題，當時總經理針對產品部專案
07 項目進度、人員流動率提出討論，總經理就事論事在討論，
08 後來原告情緒較激動，就在系爭會議上提出他要離職，總經
09 理當下有核准同意，原告才離開會議，是原告先提到他要離
10 職等語（本院卷241頁），核與證人即被告所屬人資經理張
11 志強證稱：我有全程參與系爭會議，當天有談到原告離職問
12 題，印象中有講到原告在工作上的管理問題，就是原告所屬
13 部門人員流動問題，最後原告說他要自請離職，總經理有同
14 意，當時講到管理問題時，原告講完他要自請離職，總經理
15 答應後原告中途就離席了等情節（本院卷246頁）大致相
16 符，可知原告於系爭會議中因管理問題相關爭議，遂向被告
17 以對話方式表示離職，總經理遂表示了解，而依被告所提出
18 而原告不爭執之勞動契約書（本院卷125-129、250頁），前
19 言即註明「甲方（按即被告）雇（按應係「僱」字之誤）用
20 乙方（按即原告）為不定期契約員工」，核屬不定期契約，
21 則原告在系爭會議主動向被告表示離職，即生終止兩造間勞
22 動契約之效力。

23 3.原告固主張其在系爭會議中離席，係因總經理質疑其所屬電
24 子人員都要離職，是否因公司或其有問題而造成，而欲前去
25 與工程師確認若原告離職，工程師是否有意願留任，兩造並
26 沒有合意離職這件事云云（本院卷183-184頁），惟證人朱
27 呈妍證稱：原告在系爭會議上沒有表示離席原因，亦無表示
28 離席後會再回來與會等語（本院卷242頁）；證人張志強亦
29 證稱：我沒有聽到原告離席是要去確認工程師離職原因，原
30 告也沒有表示離席後會再回來與會等語（本院卷246-247
31 頁），參以原告亦自陳：我中途離開系爭會議之後沒有再回

01 到會議上等語（本院卷184頁），顯見原告主張其離席僅為
02 確認工程師離職原因，並沒有與被告合意離職等情為不可
03 採。

04 4.原告另主張系爭會議後有代表被告參與經濟部會議，且被告
05 並未派其他人與會等語（本院卷184-185頁），查經濟部產
06 業發展署（下稱產發署）曾於113年10月24日召開「總盈汽
07 車股份有限公司（下稱總盈公司）申請交通部電動大客車推
08 動計畫車輛業者資格審查文件準備會議」，並以電子郵件通
09 知總盈公司派員與會，總盈公司前於同年月22日以電子郵件
10 回復前揭會議出席人員包括被告所屬原告及訴外人吳志遠等
11 節，有產發署114年6月5日產金字第11400612320號函暨檢附
12 會議出席人員名單之電子郵件往來紀錄、會議出席人員簽名
13 冊各1份（本院卷191-197頁），依前揭總盈公司電子郵件內
14 容，固臚列名單略以「有量：江原立、吳志遠」（本院卷19
15 3頁），而原告確有於會議出席人員簽名冊簽名（本院卷196
16 頁），惟證人朱呈妍證稱：總盈公司與被告有合作計畫關
17 係，但被告未收到產發署的函文，前揭資料是直接寄給總盈
18 公司而非寄給被告，可能總盈公司依過往名單直接交給產發
19 署等語（本院卷242-243頁），可明該會議出席名單並非被
20 告所提供，參以原告自承於113年9月30日當天，人資經理要
21 求其清空辦公室，但其表示並未離職，沒有理由要求其將辦
22 公室清空等語（本院卷184頁），可知原告突然於系爭會議
23 中向被告為終止勞動契約之意思表示，嗣後又反悔拒絕將自
24 身物品搬離被告公司，兩造就原告主動離職發生爭執，無法
25 排除被告為處理原告離職問題而未能及時通知總盈公司，而
26 總盈公司遂將以往出席名單回報產發署之可能，是縱認原告
27 自陳有代表被告出席前揭會議，仍無從據為有利於原告之認
28 定。

29 5.至原告復質疑系爭會議紀錄上未有其簽名，且其在被告處任
30 職7年，參加過無數次主管會議，沒有一次會議紀錄是主管
31 全部簽名，可見是事後補充而無證據力，而是要逼迫其離職

01 云云（本院卷184、244頁），然系爭會議紀錄是否須由與會
02 人員簽名，為被告公司就相關會議資料內部管理之問題，系
03 爭會議紀錄由與會人員簽名，亦僅能證明與會人員知悉並同
04 意該紀錄所記載之內容，原告復未能提出其他證據以實其遭
05 逼迫離職之說，則原告此部分主張亦不足採。

06 (三)兩造間之僱傭關係，業經原告於113年9月30日自請離職而終
07 止，業如前述，兩造間已無僱傭關係存在，本院即無庸審酌
08 原告依勞基法及僱傭契約所為各項請求是否有據，附此敘
09 明。

10 五、綜上所述，原告依勞動契約、民法第487條等規定，請求確
11 認兩造間僱傭關係存在，被告應自113年10月1日起至原告復
12 職之日止按月給付162,800元本息，均非正當，不應准許。
13 又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，亦應併
14 予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，原告雖於114年7月3日以民事補充三、
16 四狀提出系爭會議錄音光碟（本院卷257-261、267-271
17 頁）。惟按勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則。
18 為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得命
19 當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要
20 時並得諭知期限及失權效果。勞動事件法第32條第1項前
21 段、第2項第1款分別定有明文。查，本院於114年5月20日言
22 詞辯論期日時即訊明兩造相關爭點，並敘明如有相關事證、
23 欲聲請調查之證據，倘未於同年6月9日下午5時以前提出、
24 補正將認有意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻
25 擊或防禦方法，法院得駁回並不採為判決之基礎（本院卷18
26 6頁），原告遲於上揭日期方提出上開資料，而無正當理
27 由，且復未敘明有何不符失權效適用之要件，則其就前揭證
28 據資料，自不予審酌，暨兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
29 據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
31 條。

01 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日
02 勞 動 法 庭 法 官 謝 志 偉

03 正 本 係 照 原 本 作 成 。

04 如 不 服 本 判 決 ， 應 於 送 達 後 20 日 內 ， 向 本 院 提 出 上 訴 狀 並 表 明 上
05 訴 理 由 ， 如 於 本 判 決 宣 示 後 送 達 前 提 起 上 訴 者 ， 應 於 判 決 送 達 後
06 20 日 內 補 提 上 訴 理 由 書 （ 須 附 繕 本 ） 。 如 委 任 律 師 提 起 上 訴 者 ，
07 應 一 併 繳 納 上 訴 審 裁 判 費 。

08 書 記 官 邱 淑 利

09 中 華 民 國 114 年 7 月 15 日