

臺灣桃園地方法院民事判決

115年度勞訴字第74號

原告 張元耘

訴訟代理人 黃勝韋律師

被告 楊昌憲即私立文山美語文理短期補習班

訴訟代理人 高靖棠律師

蘇卉芸

謝君燕

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於民國115年6月15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

一、原告主張：原告自民國114年2月3日起受僱於被告，擔任美語教師，約定每月工資新臺幣（下同）40,000元。原告任職期間，所負責班級學生之英文程度頗有增長，且教學活潑、師生互動良好而受多數學生及家長喜愛與肯定。被告於同年9月22日約談原告，促請原告改善與家長之電話訪問及影片上傳作業，經該次約談後，原告積極完成被告之親師溝通業務要求。後於同年11月4日，被告突以原告請假次數過多為由約談原告，並表示「走資遣程序」，預告終止勞動契約，惟未說明以何款事由終止勞動契約。被告於翌（5）日交付填表日期為（114年11月5日）之非自願離職證明書（下稱舊非自願離職證明書）上所載離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報

01 酬」，由勞工終止勞動契約，原告因而陷於錯誤，簽立離職
02 切結書，被告於該日即預示拒絕原告提供勞務。嗣原告因突
03 然失業而生計困難，遂向桃園市政府就業服務處（下稱就服
04 處）辦理失業認定時，就服處表示原告所持舊非自願離職證
05 明書有誤，並通知被告寄發「更正後之版本」。被告遂於11
06 4年12月12日寄發更正後之非自願離職證明書（下稱新非自
07 願離職證明書）予原告，原告發現其上所載離職原因，竟為
08 勞基法第11條第5款「勞工對於所擔任之工作確不能勝
09 任」，惟依原告與訴外人即被告所屬班主任邱怡靜、前同事
10 「Jessie 潔儀」之通訊軟體LINE對話紀錄，可知原告始終
11 皆無合意終止勞動契約之意，而係認知被資遣，則兩造無終
12 止勞動契約之合意，離職切結書自不生合意終止之效力。再
13 被告於同年11月4日下午1時約談原告時，要求原告下班前選
14 擇轉為兼職，工資改以時薪550元計算，1個月降至約20,000
15 元，或以資遣程序處理，被告會給付原告資遣費，均屬終止
16 兩造原先「正職」之僱傭關係，可見被告已決定開除原告，
17 使原告面臨高度心理壓力，亦係要求原告於極短暫時間內決
18 定是否走被告所稱資遣程序，使原告無從確認被告解僱是否
19 合法，亦未能取得充分資訊判斷離職切結書之利弊得失，且
20 被告未依誠信原則告知解僱事由，濫用經濟上優勢地位，規
21 避勞基法第11條之適用，原告自得依民法第71條規定，主張
22 114年11月5日終止勞動契約之離職切結書為無效。另被告起
23 初拒絕說明解僱事由，嗣交付舊非自願離職證明書，說明離
24 職原因為勞基法第14條第1項第5款規定，使原告陷於錯誤，
25 而誤認被告並非以原告對於所擔任工作確不能勝任為由而終
26 止勞動契約，遂簽立離職切結書，嗣被告寄發新非自願離職
27 證明書，原告因而查悉受詐欺，而於同年月19日向被告寄發
28 桃園慈文郵局存證號碼001624號存證信函（下稱系爭信
29 函），依民法第92條第1項規定撤銷離職切結書上之意思表
30 示，故離職切結書不生合意終止勞動契約之效力。況被告以
31 原告缺勤頻繁為原告不能勝任工作之事實而主張終止契約合

01 法云云，然原告請假未逾勞工請假規則相關規定，且原告業
02 已就114年9月22日之約談內容，進行相關親師溝通等問題之
03 改善，被告以勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，不符
04 合解僱最後手段性原則。綜上，被告終止兩造間之勞動契約
05 並不合法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。被告於114年11月5
06 日將原告退出LINE工作群組，已預示拒絕原告繼續提供勞
07 務，應負受領遲延之責，依法仍應給付原告薪資及為原告提
08 繳勞工退休金（下稱勞退金）等語。為此，爰依民法第486
09 條前段、第487條本文、勞退金條例（下稱勞退條例）第31
10 條第1項等規定，提起訴訟。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關
11 係存在。(二)被告應給付原告40,000元，及自114年12月11日
12 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應自115
13 年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告4
14 0,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年
15 利率5%計算之利息。(四)被告應自114年12月1日起至原告復
16 職之日止，按月提繳2,406元之勞退金至原告之勞退金個人
17 專戶（下稱勞退專戶）。(五)願供擔保，請准予宣告假執行。

18 二、被告則以：原告任職期間，因缺勤頻繁、未依被告指示提供
19 授課內容、未與家長作親師溝通等多項問題，早已多次勸導
20 皆未改善，遂於114年9月22日進行輔導會議，並約定改善方
21 法，兩造再次於同年11月4日就上開問題進行約談，並合意
22 終止勞動契約，以資遣方式計算離職費用，開立非自願離職
23 證明書以利原告進行後續補助之申請，惟被告誤植勞基法第
24 14條第1項第5款為離職事由而將舊非自願離職證明書交予原
25 告，嗣經就服處通知，被告業將改正後之新非自願離職證明
26 書交予原告，並無詐欺原告之情，本件明顯為合意終止勞動
27 契約，縱認雇主事後開立之非自願離職證明書所載資遣理由
28 有誤，僅涉及行政申報事項是否正確，而非自願離職證明書
29 與離職切結書並無因果關係，兩造並未就資遣事由為合意，
30 不影響已成立合意終止勞動契約之效力，況原告於離職完成
31 相當期間後，始將資遣是否合法與合意終止是否成立混為一

談，據以否認離職切結書之效力，足見原告係事後對資遣事由或補償內容有所不滿，始回頭否認已成立之合意終止勞動契約法律關係等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及其假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷216頁）：

(一)原告自114年2月3日起受僱於被告，擔任美語教師，約定每月工資為40,000元，並於當月10日發薪，另被告每月為原告提繳勞退金2,406元。

(二)被告曾於114年9月22日約談原告，促請原告改善與家長之電話家訪及影片上傳作業。

(三)兩造於114年11月4日有談論原證1（本院卷27頁）有關114年11月薪資、預告期間、勞健保及資遣費等內容，嗣後由原告於翌（5）日於該文件下方處簽名。

(四)原告已於114年11月5日收受被告給付之資遣費15,723元、特休未休折算工資2,667元，加計同年10月、11月薪資合計78,573元（本院卷149頁）。

(五)原告曾於114年12月19日寄發系爭信函，表示依民法第92條第1項規定撤銷同年11月5日所簽立之離職切結書等意思表示，被告於同年12月22日收受（本院卷51-54、107頁）。

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項前段定有明文。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，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，原告主張未與被告合意終止勞動契約，說被告濫用經濟地位藉合意終止手段使原告簽署離職切結書，違反民法第71條規定

而不生終止勞動契約之效力，且亦有使原告陷於錯誤而簽署離職切結書，故終止勞動契約為無效，兩造間僱傭關係仍應存在等語，此為被告所否認，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安之狀態存在，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)兩造於114年11月5日簽立離職切結書終止勞動契約之效力如何？

1.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（最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨參照）。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2705號民事判決意旨參照）。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號民事判決意旨參照）。

2.查，原告於114年11月5日簽立離職切結書予被告，其上載明略以：「立切結書人：張元耘（以下簡稱本人），本人原任職於奧斯汀美語補書班（以下簡稱公司），自民國114年11月4日起與公司合意終止勞動契約。公司已依勞動基準法及勞工退休金條例之規定給付資遣費、預告工資及結清任職期間之所有薪資、加班費、特別休假及勞工退休金等予本人，

01 本人業已全數領訖無誤。……」（本院卷39頁），此為兩造
02 所不爭執（本院卷280頁），且原告復於立切結書人欄簽名
03 及撰寫年籍資料，是依離職切結書內容，業已表示兩造合意
04 於114年11月4日終止勞動契約，佐以原告於簽署離職切結書
05 後，尚且於同年月6日以LINE向訴外人即被告所屬主任謝君
06 燕表示：「也非常謝謝主任這段時間的幫忙，奧斯汀文山校
07 真的很溫暖」（本院卷113頁），未見就相關離職過程有所
08 質疑或提出不同意見，益證兩造係合意終止勞動契約。

09 3.原告固主張兩造無合意終止勞動契約之真意，離職切結書關
10 於終止契約必要之點不一致云云（本院卷252-254頁），惟
11 查：

12 (1)有關原告簽立離職切結書之經過，係謝君燕前於114年9月22
13 日，對原告就親師溝通、請假過於頻繁且未收到假單而影響
14 學生受教權益，及家長未收到補課通知等事項進行訪談，原
15 告於該次訪談時亦表示：「親師溝通下課後會放空、改作
16 業，日後可以改善」、「請假方面身心症需要提供證明，其
17 他病假或盡量減少」、「老師願意改善」。而謝君燕亦於該
18 次紀錄記載略以「1. 老師願意配合公司規範……。2. 請假會
19 主動附上證明、聯絡本、教學紀錄（主任不會主動提醒）。
20 3. 完成補課事宜，並主動告知主任補課時間。4. 依照上班時
21 間規定，沒有晚到晚走，若有晚到一律使用請假」，最後就
22 原告改善期間記載「114年9月22日起至114年9月30日截止，
23 若未改善將依總部規定進行資遣程序」，有兩造不爭執之該
24 次訪談紀錄在卷可考（本院卷143、280頁）。嗣於同年11月
25 4日下午1時許，謝君燕再次對原告進行訪談，訪談內容略
26 以：「1. 出缺勤狀況會影響學生受教權益，即使避開學生上
27 課時間，但也會影響團隊。2. 排課部分，如果一直請假會影
28 響教學。3. 建議從正職轉為兼職老師，先調養好身體。*兼
29 職薪水：550/小時、*班級依照原班不更動。4. 影片抽查部
30 分，有發現有一班還沒有發影片。5. 今天下班19:30前給予
31 主任今日訪談回覆（針對轉兼職或資遣部分）。6. 不管做任

何決定，皆不能影響到孩子和家長對公司的觀感」，訪談結論並以手寫方式記載：「1. 將以資遣程序流程處理。2. 11/5會完成相關資料處理（如資遣通知書……等文件）。3. 資遣薪資也會算好」，亦有該次兩造不爭執之訪談紀錄在卷可稽（本院卷145、280頁），依該次訪談紀錄可知，原告確實仍有因請假、身體狀態不佳而影響教學之情形。

(2)依原告所提而被告不爭執之114年10、11月請假紀錄觀之

（本院卷163-164、277-278頁），在兩造於同年9月22日第一次訪談後，原告曾於同年10月7、28、30日分別請生理假、補休假及病假各1日，同年00月0日生理假1日，原告所請該等假別固未違反勞工請假規則相關規定，然依兩造不爭執之原告出勤紀錄（本院卷280、293頁），原告自同年10月間仍有早退4-81分鐘不等之情形共12次、曠職4次、遲到3分鐘、12分鐘各1次之紀錄，可知原告確有出勤異常之狀況。

另原告曾因1. 第二型雙相情緒障礙症、2. 特定場所恐懼症的恐慌症、3. 非特定的解離症及轉化症之病名，就醫超過2年，經藥物治療後臨床症狀仍有起伏，目前有焦慮、情緒障礙、恐慌發作、轉化症（無法言語、無法行動、四肢癱軟）、無動力等，經醫生建議進行藥物調整，並適度休養，減少環境壓力，以利症狀緩解等節，有崇光身心診所114年9月23日診斷證明書在卷可查（本院卷195頁），可見114年11月4日訪談紀錄之訪談內容第3點所稱「建議從正職轉為兼職老師，先調養好身體」（本院卷145頁），應係被告考量原告出勤狀況及身心狀態後，所提出之建議方案，然依該訪談內容第5點記載「今天下班19:30前給予主任今日訪談回覆（針對轉兼職或資遣部分）」，應係兩造就原告出勤及身心狀況協商討論後，而供原告可另行選擇資遣之方案，此亦可從該次談訪後，原告所提於同日下午4時許，其尚有以LINE向訴外人即被告所屬班主任邱怡靜（Doris）稱：「（原告：）Doris主任好，想請問資遣費的部分，公司可以給到多少？」、「（原告：）主任已經算好了，我想詢問的是

『公司這裡可以給到多少資遣費』以及是根據什麼事由來進行合法資遣？」（本院卷29頁），並於同日下午5時25分將該對話紀錄傳送給暱稱「寶貝」之人（本院卷31頁），參以原告自承其男友具有律師資格（本院卷279頁），可見原告對於是否改依兼職方式繼續任職，抑或與被告合意以資遣方式終止勞動契約，及兩造終止勞動契約之原因等，於該次訪談紀錄後，至該紀錄所載應於同日下午7時30分前向主任回覆期間，甚至於翌（5）日簽署離職切結書前，衡情原告尚可與律師男友就前述問題或疑義進行諮詢討論，則原告仍願簽署離職切結書，顯係已考量自身狀況及終止勞動契約可能涉及相關自身權益後，遂與被告合意終止勞動契約，至為灼然。

(3)原告雖提出「Jessie潔儀」於114年11月6日LINE對話中曾向原告稱「主任怎麼這麼快把你退出群組」、「不是到下週五嗎」，原告遂回稱：「因為她說資遣了所以就到昨天最後一天，這兩天來收東西交接等等」，而「Jessie潔儀」則傳送「傻眼」貼圖（本院卷43頁），惟離職切結書內容既已表明兩造合意終止勞動契約日期既為「114年11月4日」（本院卷39頁），則被告於其後將原告退出工作群組以利管理，亦無違常情，尚難以此即認兩造合意終止勞動契約意思表示不一致。至於被告開立舊非自願離職證明書予原告，僅係因兩造合意以資遣方式終止勞動契約，被告為確保原告相關權益所履行之給付內容，使原告得以順利申請相關失業給付而為，然舊非自願離職證明書之離職原因欄並無「合意資遣」之選項可勾選，故被告遂依就業服務法第33條第1項規定填載資遣事由而列冊通報主管機關或公立就業服務機構，而資遣事由尚須經主管機關或公立就業服務機構公務員實質審核，此可從就服處發現資遣通報之資遣事由與舊非自願離職證明書登載之離職原因不一致時，遂通知被告更正一節可證，有就服處115年1月8日桃就給字第1150000793號函在卷為憑（本院卷93頁），未必構成刑法使公務員登載不實罪，故原告以

01 此主張兩造未合意終止勞動契約，殊嫌無據。

02 4.原告另主張被告未依誠信原則告知解僱事由，濫用經濟上優
03 勢地位，規避勞基法第11條之適用，離職切結書依民法第71
04 條規定而無效云云（本院卷254-257頁）。惟查：

05 (1)兩造既為合意終止勞動契約，被告縱未告知原告解僱事由，
06 亦與誠信原則無違。再被告於114年9月22日對原告第一次訪
07 談時，即討論原告出勤及身心狀況有待改善之處，迨於同年
08 11月4日被告對原告進行第二次訪談時，見原告出勤及身心
09 狀況仍有待一段時間調整，遂提出兼職或資遣方案，而原告
10 斯時亦有相當時間尋求專業人士諮詢，並非當場、訪談結束
11 前或當日等極短暫時間內須立刻決定並同時簽署離職切結
12 書，原告亦無資訊不對等或在孤立無援壓力下被迫簽名之情
13 形，或被告有何揚言將給予嚴懲、法律追訴、扣發法定權
14 益、虛構不實損害要求原告賠償等，而觀諸離職切結書內
15 容，被告亦有依勞基法、勞退條例等規定，為原告結算任職
16 期間工資、加班費、特休未休折算工資、資遣費、預告期間
17 工資及勞退金等，並無締結顯失公平且具重大不利益條款之
18 情事，是原告主張被告未告知解僱事由並濫用經濟上優勢地
19 位，有規避勞基法第11條之情云云，誠無可取。

20 (2)至於原告主張被告濫用經濟上優勢地位，藉合意終止之手
21 段，使其未處於締約完全自由之情境，所舉最高法院103年
22 度台上字第2700號判決見解，惟該判決所涉及之事實為雇主
23 使勞工簽立協議書，以規避給付勞工舊制退休金義務；原告
24 所舉臺灣高等法院107年度重勞上字第12號判決見解，該判
25 決所涉及之事實為雇主與勞工所簽立之協議書為長達5頁之
26 英文內容，而竟未提及高額之股票選擇權相關補償，且勞雇
27 協議內容記載勞工自請離職，與實際上係因雇主調整該勞工
28 之工作致該工作已不存在，雇主遂向勞工說明擬以合意終止
29 勞動契約之情形不符；原告另舉臺灣高等法院107年度重勞
30 上字第16號判決見解，該判決所涉及之事實為雇主斯時並無
31 勞基法第11條第4款業務性質變更情事，且業已決定解僱年

資高達23年又1月之勞工，竟於當日下午2時許，突然要求勞工於下班前簽署自願離職而終止勞動契約相關文件，若不簽署將予解僱，而排除或極度壓縮該勞工對外尋求諮詢機會，均核與本件具體個案事實係原告有充分時間決定是否與被告合意終止勞動契約有所不同，尚無從比附援引而遽為有利於原告之認定。

5.原告復主張被告係以誤植之舊非自願離職證明書詐欺原告，使原告陷於錯誤而簽署離職切結書，得依民法第92條第1項規定撤銷意思表示云云（本院卷257-260頁）。惟：

(1)按因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文定有明文。又民法上之詐欺行為，係指詐欺行為人於使他人形成意思表示過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實或予變更或隱匿之行為，且有使他人陷於錯誤之故意，致該他人基於錯誤而為不利於己之意思表示者，始足當之（最高法院111年度台上字第127號民事判決意旨參照）。再當事人主張其意思表示係因被詐欺而為之者，應就其被詐欺之事實，負舉證之責任（最高法院44年台上字第75號民事判決先例意旨參照）。另按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資遣以終止勞動契約者，尚不在此限（最高法院109年度台上字第1008號民事判決意旨參照）。

(2)查，被告交予原告之舊非自願離職證明書，雖於離職原因欄勾選勞基法第14條第1項第5款（本院卷33頁），惟其上並未詳載該條款之具體規範內容，而原告自稱簽署離職切結書時，並無勞動法令相關專業知識背景（本院卷278-279頁），可見舊非自願離職證明書之離職原因欄位究竟應勾選何條文內容，並非屬原告形成與被告合意終止勞動契約意思表示過程中之重要而具有影響原告意思形成之事實，此從原告於114年12月11日向就服處辦理求職登記及申請失業給付，經就服處比對資遣通報之資遣事由與舊非自願離職證明

書所載離職原因不一致，遂通知被告（本院卷93頁），而被告於翌（12）日以LINE向原告表示「因就業服務處告知非自願離職書紙本上有錯誤，故今日會寄出更新的紙本給妳喔！」，原告則表示「好的」（本院卷45頁），可明原告於申請失業給付過程中，應可得知資遣事由與舊非自願離職證明書所載離職原因不一致，惟經被告通知將予更正時，卻未立即向被告表示有所爭執或提出質疑，難認舊非自願離職證明書所載離職原因，有何影響原告終止勞動契約之意思表示形成自由，是原告此部分主張，亦無足取。

6. 綜上，兩造於114年11月5日以簽立離職切結書方式達成合意終止勞動契約，應堪認定，則原告請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。又兩造既已於該日合意終止勞動契約，則兩造關於被告是否於114年11月5日依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，及其終止是否合乎解僱最後手段原則，即無再予論述之必要。

(三) 又兩造僱傭關係業已終止，則原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付114年12月薪資40,000元，並自115年1月1日起，繼續按月於每月10日給付薪資40,000元，暨按月提繳勞退金2,406元，俱非有理。

五、從而，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，及依勞動契約之法律關係，請求被告給付114年12月薪資40,000元本息，及自115年1月1日起至原告復職之日止，按月於每月10日給付原告薪資40,000元，暨自各期應給付日之翌日起加付法定遲延利息，並按月提繳2,406元至原告勞退專戶，均非正當，不應准許，應予駁回。原告之訴既被駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、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。

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條。

01 中 華 民 國 115 年 6 月 30 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 中 華 民 國 115 年 6 月 30 日
09 書記官 劉明芳