臺灣士林地方法院民事判決

107年度重勞訴字第8號

原　　告　郭唯成
訴訟代理人　蔡育盛律師
　　李冠衡律師
被　　告　英屬開曼群島商納諾股份有限公司
法定代理人　黃沁超
被　　告　英屬開曼群島商納諾股份有限公司台灣分公司
法定代理人　呂鴻圖
共　　同
訴訟代理人　孫銘豫律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國108年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行聲請駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事　實　及　理　由

一、原告起訴主張：

伊與被告英屬開曼群島商納諾股份有限公司（下稱納諾公司）訂立勞動契約（下稱系爭勞動契約），於民國105年8月1日起任職於被告納諾公司，為法務部門之協理，工作範圍包括全納諾集團之法律事務，伊無違反任何被告納諾公司之規定，仍於106年11月10日遭被告納諾公司依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款之規定資遣伊，且被告納諾公司並未交代該當該條款之具體理由、自是日起拒讓伊至被告納諾公司上班、亦未安排其他職缺或給予伊改善機會，違反勞基法解雇之最後手段性原則；被告嗣於臨訟後變更解雇事由而主張依勞基法第12條第1項第1、4、5款終止系爭勞動契約，違反解雇事由明確性原則、誠信原則，故被告終止行為違法無效；又為免裁判歧異、兼顧訴訟經濟之效，爰將英屬開曼群島商納諾股份有限公司台灣分公司（下稱納諾台灣分公司，與被告納諾公司合稱被告公司）列為被告，提起本件主觀

預備之訴。先位聲明：㈠確認原告與被告納諾公司間之僱傭關係存在。㈡被告納諾公司應自106年11月11日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣（下同）9萬元，暨至各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告納諾公司應自106年11月11日起至原告復職之日止，按月提繳5,526元，至原告之勞工退休金個人專戶。㈣前二項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。備位聲明：㈠確認原告與被告納諾台灣分公司間之僱傭關係存在。㈡被告納諾台灣分公司應自106年11月11日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告9萬元，暨至各次月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈢被告納諾台灣分公司應自106年11月11日起至原告復職之日止，按月提繳5,526元，至原告之勞工退休金個人專戶。㈣前二項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告於被告公司任職期間有訂立勞動契約時虛偽意思表示致被告公司誤信而有受損害之虞、多次於上班時間未經主管許可擅自離開工作職位並失聯、故意浪費被告公司資源大量列印私人彩色文件、工作態度惡劣致同事無法與其溝通、上班時間睡覺、挑撥會計部門基層員工與主管之關係、就承辦業務向主管為不合規定之索求、散布不實且不利被告公司之言論、對被告公司交辦事項無正當理由拒絕致業務無法正常運作等行為，違反工作規則並情節重大，又未具備法務職務之必要專長、健康情形不佳，故被告公司與原告於106年11月10日合意終止系爭勞動契約並開立非自願離職證明書、發給預告工資及資遣費予原告，原告即於翌日持非自願離職證明書向勞動部勞工保險局申請失業給付，並獲核定領取106年12月5日起迄107年10月7日止之失業給付；倘系爭勞動契約未經兩造合意終止，則被告公司亦得依勞基法第12條第1項第1、4、5款之規定，不經預告逕行終止系爭勞動契約，故系爭勞動契約仍於106年11月10日終止。聲明：㈠原告之訴

及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，請准被告供擔保，免為假執行宣告。

三、兩造不爭執事項（本院卷第26頁、58至59頁、149頁）：

㈠兩造對於彼此所提出之書證，形式上真正不爭執。

㈡原告自105年8月1日起任職於被告公司，擔任法務部門協理，每月薪資9萬元。

㈢被告納諾台灣分公司於106年11月10日發給原告員工離職證明書，其上離職原因欄記載：「非自願離職：勞基法第11條第5款。」

㈣原告於106年11月11日起未至被告公司上班。

四、本院得心證理由：

㈠、先位之訴：

原告主張其任職於被告納諾公司，被告則爭執其雇主為納諾台灣分公司。經查，原告之勞保之投保單位為納諾台灣分公司，係由台灣分公司出具非自願離職書，而原告為法律系畢業，復擔任法務長工作，倘若任職之公司並非納諾臺灣分公司，豈會未曾於任職一年多期間提出質疑。至於原告提出之名片雖有總公司名義（本院卷第113頁），但就目前社會現況而言，關係企業為節省營運人事成本，亦有關係企業之員工對集團內其他公司提出勞務之情形，尚非少見，非謂原告曾為納諾公司提出勞務即當然為其公司之員工。原告另提出之股權執行確認書、股份轉讓契約書（本院卷第114頁至第116頁）佐證其雇主為納諾公司，然觀諸股權轉讓契約書之轉讓人為黃沁超個人，即納諾公司之登記負責人、中央管理處之財務長，其內容約定原告仍在職時方能行使股票受讓權，但其所謂在職包括任職納諾公司、子公司、或關係企業等，是以系爭股權執行確認書、股份轉讓契約賒書，是包括納諾公司、子公司、關係企業內之勞工均有資格在一定條件下受讓公司股份，故以黃沁超個人名義轉讓股份之方式執行之。是原告主張納諾公司為其雇主，證明力尚有不足，應非實在。是其先位之訴請求確認其與納諾公司間僱傭關係存在，

進而請求薪資、提撥勞工退休金即屬無據。

㈡、備位之訴：

1.原告主張伊任職於被告納諾台灣分公司，於106年11月10日經雇主依勞基法第11條第5款終止勞動契約，然原告無不能勝任工作之情形，是終止契約不合法，是請求確認僱傭關係存在，被告則以前揭情詞置辯。是本件爭點即為兩造是否曾合意終止契約？如未合意終止契約，被告是否已依勞基法第11條第5款、第12條第1項第1款、第4款、第5款終止契約？

2.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。查，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）。

3.就原告離職之經過，證人林珮伶即被告公司行政部協理到庭證稱：11月10日的前兩三天，我接到公司董事長告知，說原告利用職務之便跟他索取目前正在進行訴訟中的一件案子的股份，他對此非常生氣，說原告不具忠誠度，在公司任職是他職務該做的，但卻跟他索取額外報酬，且事情正在進行中，還沒有辦理完成，董事長說這種人不能繼續任用，但當時沒有指示我請他離職，直到11月10日當天原告跟我們公司其他部門基層員工說一些不實的事情，說其他部門主管對他三娘教子，陳述不實言論，我聽到這些回覆後向董事長請示說是否要立即執行對他的解僱，當天董事長回覆我要立即執行。於是我跟原告約談，在約談的時候我直接講說我接到董事長指示請他離職，原告聽到後好像知道發生什麼事情，並沒有反應說他不能接受，讓我感覺是他心知肚明事情到來，我們討論他要自行離職或有條件提出，後來他告訴我他需要申請失業給付，請我幫他開立非自願離職證明，當時我認為他符合不需要預告就終止勞動契約的條件，因為他對雇主代理

人或其他員工進行不當言論，且是有關於人身攻擊毀謗像三娘教子這種，所以當時我並沒有跟他談到需要公司給付他資遣費與預告工資這兩件事情，但他說他需要非自願離職證明，所以我當時答應他幫他爭取，這也是基於我想要好好把這件事情好好處理，因為他說他有憂鬱症在吃藥，我不想激怒他的情緒，達成協定我們會幫他開立非自願離職證明後他答應離職，當天晚上他整理桌面收拾個人物件，並把員工識別證及停車位遙控器交給我，帶著個人物品離開公司。請他離職，原告沒有不同意等語（本院卷第175頁至第176頁）。

4.原告雖質疑證人林珮伶仍任職被告公司，其證詞偏頗云云。然查，原告離職乙事本由證人林珮伶代表納諾台灣分公司處理，是以具有證人適格無誤，又原告僅泛稱證人證詞偏頗，但對於其證述內容是否有不合常情、前後矛盾、與其他證據不一致？均未具體指明。再以，證人林珮伶證稱原告離職之主因是因原告就其應負責承辦之事務，向納諾台灣分公司董事長呂鴻圖詢問倘若完成該項事務後可否請求工作薪資以外之額外獎勵，致使呂鴻圖心生不悅，於微信中表示不欣賞原告尚未處理完畢即要求獎賞之態度，而原告於微信對話過程中有加以澄清，表示僅是詢問如果訴訟勝訴的話有無機會參加認購股票，並隨即向呂鴻圖道歉，此有兩人微信對話擷圖在卷可按（本院卷第89頁至第91頁），與證人林珮伶之證詞相符。原告身為公司法務主管，為公司之高階幹部，並非基層員工，因前述事件，公司負責人主觀上對其忠誠度已有個人評斷，原告亦心知肚明，衡諸常情，主管若未受公司負責人重視及信任，其日後薪資提高及職務升遷均屬有疑？甚至職位可能為他人取代，原告應有所體認，自會影響其職場生涯規劃。是證人證述其告知原告董事長希望其離職一事時，原告不甚意外，僅是嘆氣等情，亦非悖於常情。原告考量日後在被告納諾台灣分公司發展有限後，接受林珮伶之提議，不無可能。復對照原告離職後之106年11月14日立即向證人索取離職證明書，表示要辦理失業補助，亦向證人詢問預告

期間工資，並提醒證人「還有勞健保單位也要改」等，此有兩人間之通訊軟體對話擷圖在卷可按（本院卷第144頁），證人林珮伶之證詞核與上開通訊軟體對話內容相符。原告身為法務主管，不可能不知悉勞基法相關規定，其自身亦有相關勞資紛爭之訴訟經驗，與其前雇主訴外人台灣新蛋股份有限公司（下稱新蛋公司）之糾紛，其於解職後3日內立即寄發存證信函通知新蛋公司請求復職（參見原告先前與新蛋公司之訴訟即臺灣臺北地方法院104年勞訴字第81號民事判決不爭執事項㈢、㈣所示，新蛋公司於103年8月31日終止契約後，原告立即於103年9月3日寄發存證信函表示要求復職，見調解卷第61頁），反觀本件原告於離職後4日內係向被告公司索取離職證明，並提醒林珮伶要將其勞健保辦理退保，而非主張雇主非法終止契約，契約仍存續要求提供勞務，勞健保不能退保等情。綜上以觀，納諾台灣分公司提出終止契約之要約引誘，原告以開立非自願離職證明書之方式終止契約為要約，經被告允諾依資遣方式終止契約，並同意給付原告資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書，兩造意思表示一致，揆諸前揭規定，勞雇雙方合意以資遣方式終止勞動契約，尚非法所不許。又被告有意終止系爭勞動契約，依據林珮伶之證詞可知，主張事由可能包括勞基法第12條等，復證稱：因為知悉原告有憂鬱症，不想激怒其情緒，是伊確實未明講理由等語，但原告既然接受離職，兩造對於離職之條件相互溝通協商，嗣後達成一致，不影響合意終止契約之效力。

5.又原告雖有於與證人林珮伶微信上對話表示「上週五直接叫我走人」、「公司無預警的撤職，沒交代任何原因....其實無預警撤職前，呂董與財務長有藉機找藉口修理我」等語（本院卷第142頁至第144頁），主張並無合意終止情形云云。然查，依據證人林珮伶之證詞可知，本件勞動契約之終止，確實由被告一方先主動要求終止勞動契約，但原告未等告知詳細事由，即與被告公司達成協議，是被告主動要求離職確

屬實情，惟原告嗣後已就離職之條件達成協議，離職之過程脈絡確實如此。原告嗣後與林珮伶之上開微信對話，不外乎是為自己抱屈，並表示對公司確實盡心盡力，但未獲董事長之肯認，對離職一事之無奈心情，但不影響契約業已合意終止之事實。

五、是原告與納諾公司並無勞動契約關係，其與被告納諾台灣分公司間，已就勞動契約之終止於106年11月10日達成合意，是先、備位之訴：即請求請求確認僱傭關係存在，以及請求自106年11月11日起至回復原告職務之日止，按月給付原告薪資9萬元，並按月匯入5,526元至原告於勞工保險局之勞工退休金帳戶，均無理由。其假執行之聲請，亦失所附麗，一併駁回。

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，併此敘明。

七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　18　　日

勞工法庭 法 官 絲鈺雲

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　1　　月　　18　　日

書記官 蘇俊憲