

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第11號

原告 王鄧秋蓮  
訴訟代理人 謝宏明律師  
陳展穎律師  
被告 美地實業有限公司  
法定代理人 杜仁成  
訴訟代理人 吳存富律師  
史庭竹律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國108年4月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之先位、備位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、程序上理由

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。而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1237號、52年台上字第1240號判例參照。查原告主張被告非法解僱原告，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）75年11月14日起受雇於被

告擔任作業員，負責操作烤克機製作床單、床套等寢具產品。原告於平時工作表現均符合被告要求及指示，然被告於103年2月農曆新年前，以公司工廠整修為由，要求原告暫停上班，並於農曆新年過後，要求原告無限期無薪休假，原告因已符合勞動基準法（下稱勞基法）辦理自請退休之規定，遂向被告表示欲辦理退休。詎料，被告竟以公司要遷址至南投竹山鎮，無法繼續兩造僱傭關係為由，當場資遣原告並給予原告7萬元，其後再於103年3月31日以書面正式資遣原告、終止僱傭關係。惟原告嗣後發現，被告竟僅係遷址至距離當時公司位置僅隔10公尺之遙之現址，且除原告以外之多數員工仍於公司新址繼續上班，是被告並無因公司遷址而不能繼續聘僱原告之情形，亦無因業務緊縮或業務性質變更而有減少勞工必要之情形，其解雇原告之行為核屬不法且無效，兩造間之僱傭關係仍應繼續有效，被告應自103年4月1日起至原告復職日止，按月給付原告3萬3000元。爰依兩造之僱傭關係、民事訴訟法第247條之規定，提起先位之訴，並為先位聲明：確認兩造僱傭關係存在。被告應自103年4月1日起至原告復職之日止，按月給付原告3萬300元及自各該給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。又倘認被告以遷廠為由資遣原告為合法，則被告應依勞基法第17條之規定，依據原告任職被告之年資27年又138天，給付原告資遣費82萬9556元，扣除被告於103年3月31日給付之7萬元後，被告應再給付原告75萬9556元。爰依據勞基法第17條之規定，提起備位之訴，並為備位聲明：被告應給付原告75萬9556元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

## 二、被告則以：

- (一)兩造已於103年3月31日核發原告離職證明書時成立和解契約，該離職證明書上敘及「雙方同意勞雇關係中所有相關之請求權，資方已給付勞方共7萬元整結清，勞方不會再向資方

作任何其他之請求」之內容，並有原告本人之簽名，可知兩造就其間因僱傭關係所衍生之勞資糾紛，以被告給付原告7萬元，原告則拋棄對被告其餘請求之條件成立和解，被告並已依和解內容給付原告7萬元。故兩造就系爭勞資糾紛既已達成和解，原告自應受該和解契約之拘束，縱使因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張，從而，原告之請求無理由。

(二)原告之工作內容為操作拷克機製作床單，床罩等寢具產品，被告以按件計酬給付報酬，並無以上下班時間規範原告，原告為自己之營業勞動，非從屬於被告，兩造並非僱傭關係，且原告為論件計酬，故每月並非固定薪資，此其薪資轉帳證明可知，

(三)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見108年3月5日筆錄，本院卷第129頁）：

(一)原告為00年00月00日出生，自75年11月14日起受僱於被告，月薪3萬300元，由被告投保勞工保險，於103年4月1日退保，有原告提出之勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第45-47頁）。原告當時已年滿59歲又3月15日，工作年滿27年4月18日，已符合勞基法第53條第1款、第2款之得自請退休之事由。

(二)被告於103年3月31日以被告公司遷廠為由，終止僱傭契約，並給付資遣費7萬元，核發非自願離職證明書，有原告提出之原證1之離職證明書可按（見本院卷第33頁）

(三)原告於107年5月14日聲請勞資爭議調解，調解不成立，有原告提出原證3新北市政府勞資爭議調解申請書、原證4之勞資爭議調解記錄可按（見本院卷第37-43頁）。

(四)被告並未為原告提撥勞工退休金，有勞動部勞工保險局108年1月24日保退五字第10810015260號函可按（見本院卷第73頁）。

01 四、原告起訴主張被告以公司遷廠為由終止僱傭契約，並非適法  
02 爰依據兩造之僱傭關係、民事訴訟法第247條、勞基法第  
03 17條之規定，請求如先位及備位聲明，被告則以前詞置辯，  
04 因此，本件爭點應為：(一)兩造是否成立雇傭關係？(一)先  
05 位聲明：原告以被告於103年3月31日終止契約為不合法，依  
06 據兩造之僱傭關係，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求自  
07 103年4月1日起至復職日止，按月給付薪資3萬300元，是否  
08 有理由？(二)備位聲明：原告以被告於103年3月31日終止契  
09 約為合法，依據勞基法第17條之規定，請求資遣費75萬9556  
10 元，是否有理由？分述如下：

11 (一)兩造是否成立雇傭關係？

12 原告主張兩造成立雇傭契約，被告則以兩造為論件計酬之承  
13 攬契約等語置辯，經查：

14 1.按「稱雇傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內  
15 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」、「稱承攬者，則  
16 謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完  
17 成，給付報酬之契約」，民法第482條及第490條第1項分別  
18 定有明文。參酌勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，  
19 在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給  
20 付報酬之契約。可知，雇傭契約乃當事人以勞務之給付為目  
21 的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定  
22 種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關  
23 係。而承攬契約之當事人則以勞務所完成之結果為目的，承  
24 攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作  
25 人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬  
26 契約，二者性質並不相同。

27 2.次按，勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：  
28 即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配  
29 ，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞  
30 務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制  
31 裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞

動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。

3.組織上從屬性：受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態（最高法院81年台上字第347號、88年台上1864號判決意旨參照）。又公司之員工與公司間係屬僱傭關係或委任關係，應以契約之實質關係為判斷（最高法院90年度台上字第1795號判決要旨參照）。換言之，是否屬於勞動契約，應以渠等間勞務供給契約於提供勞務時有無時間、場所之拘束性，及對勞務給付方法之規制程度，雇主有無一般指揮監督權等因素，作一綜合判斷。

- 3.年滿十五歲以上，六十五歲以下之左列勞工，應以其雇主或所屬團體或所屬機構為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人，勞工保險條例第6條第1項本人定有明文。原告主張其於75年11月14日受雇於被告，被告自75年11月14日起至103年4月1日為原告投保勞工保險，有原告提出且為被告所不爭勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第47頁），況被告於103年3月31日於資遣原告時，於離職證明書之離職欄記載因被告公司遷廠，原告為非自願離職，且被告於離職證明書下方記載「雙方同意勞雇關係所有相關之請求權，資方已給付勞工共7萬元整結清，勞方不會再向資方作任何其他之請求」「公司因人事縮編，故請員工王鄧秋蓮領新台幣柒萬元整，作為資遣費，以此證明」等語，有被告提出之離職證明書及原告簽收資遣費單據可按（見本院卷第153、155頁），再者，被告於108年4月15日之民事答辯(四)狀自認原告僅會車縫鋪棉床罩，且必須與其他同事配合始能完成組合床罩之工作，被告公司為降低成本維持營運，進而裁減具有較大可替代性之原告，顯見其資遣原告為合法等語（見本院卷第195頁），再參以證人杜盈蒔於本院審理時證述：103年度資遣員工共6~7位等語（見本院卷第186頁、108年4月2日筆錄），綜上各情，被告已自認因業務緊縮而資遣原告，且於

01 103年3月30日成立和解，已給付資遣費等情，從而，兩造成  
02 立僱傭關係至明，被告前開抗辯，自無可採。

03 3.工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計  
04 時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津  
05 貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款  
06 定有明文。以論件計酬之勞工，仍屬於勞基法所稱之勞工，  
07 準此，被告抗辯原告為論件計酬，兩造為承攬關係云云，自  
08 非可採。

09 (二)先位聲明：原告以被告於103年3月31日終止契約為不合法，  
10 依據兩造之僱傭關係，請求確認兩造僱傭關係存在，並請求  
11 自103年4月1日起至復職日止，按月給付薪資3萬300元，是  
12 否有理由？

13 原告主張被告以遷廠、業務緊縮、業務性質變更等理由，終  
14 止本件勞動契約，並非適法等語，被告則以被告公司之台北  
15 公司確實有業務緊縮，減少勞動人力之必要，且兩造已達成  
16 和解等語置辯，經查：

17 1.勞基法第十一條第二款所謂「業務緊縮」，係指雇主在相當  
18 一段時間營運不佳，生產量及銷售量均明顯減少，其整體業  
19 務應予縮小範圍而言，與雇主之財務結構及資產負債情形無  
20 必然之關係。至雇主基於經營決策或為因應環境變化與市場  
21 競爭，改變經營之方式或調整營運之策略，而使企業內部產  
22 生結構性或實質上之變異，乃屬「業務性質變更」之範疇，  
23 而非「業務緊縮」，如因此須減少人力，亦不得以業務緊縮  
24 為由向勞工終止契約。且雇主之生產量及銷售量有無明顯減  
25 少，應就企業之整體營業之業績觀察，不能僅就局部或個別  
26 之業務狀況加以判斷。故雇主依勞動基準法第十一條第二款  
27 所規定之「業務緊縮」為理由，向勞工預告終止勞動契約，  
28 須以企業經營客觀上確有業務緊縮之情形，始得為之（最高  
29 法院100年度台上字第1057號民事裁判意旨參照）。

30 2.參以證人杜盈蒔於本院審理時證述：「(法官問：被告在102年  
31 床單需求是否減少?)陸續都在減少，床單單價高且大套

，現在人都選擇單價低且小套的床罩。」「（法官問：被告公司生產床罩外，還有生產什麼？）枕頭、棉被，但生產線在南投竹山鎮，台北只有生產床罩。」「（法官問：被告公司申報營利所得稅是個別申報？）跟竹山的一起申報。」「（法官問：被告公司在103年間公司營業額有無減少？）有減少，不會大幅度的增加減少，都在水平線上下。」「（法官問：有無虧損？）不至於虧損，但營業利益變小，年度盈餘從500萬元變為300萬元，原因是因為床罩銷售量減少。103年床罩車縫工有2個人，包含原告。」「（法官問：不做床罩後做什麼？）薄的床包，銷量比較好。床包也要車縫。」「（法官問：原告是否能車縫床包？）本來就有另外車縫床包的人，原告是專門車有鋪棉的床罩。」「（法官問：有鋪棉的床罩的生產線有無減少？）有減少，但沒有鋪棉床包的生產線有增加」「（法官問：台北線有幾個車床包的員工？）車沒有鋪棉床包的是一位，車有鋪棉的床罩是兩位。」「（法官問：台北有幾個員工？）約8、9位，其他人是裁減、包裝、車被套、車枕頭套。」「（法官問：原告可以車枕頭套？）他只會車床罩，必須與其他同事配合才能組成床罩。」「（法官問：103年當時訂單有減少，減少比例或金額為何？）我沒有辦法只看台北的數字，必須南投竹山一起看，整個公司的床罩訂單數量是減少的，沒有辦法確定金額。」「（法官問：103年有無資遣員工？）總共資遣6、7位。」「（法官問：資遣原因為何？）訂單減少，生產線要轉回南投，台北這邊只能留簡單的加工線。」「（法官問：公司址有無遷移？原因為何？）公司址一直都在新北市三重區。生產線原本在307號遷址到對面，因為地方不需要307號這麼大。原告也知道遷址的事情。」「（法官問：原告表示到今年才知道遷址的事情，有何意見？）原告所述不實在。」「（法官問：資遣原告時，原告知道遷址的事情？）有告知原告要遷址，因為訂單減少，不需要大空間。」「（法官問：103年遷址前後，被告公司的員工有無減少？）有，少六、七個

01 人，因訂單減少。」「（法官問：103年遷址是距離原來廠  
02 房約多遠？）對面。307號遷址到307號對面。」「（法官問  
03 :解雇理由為何寫遷廠？）確實有遷廠，且做床單的部分都  
04 遷回南投竹山，台北現在已經沒有再做床單，所以我寫遷廠  
05 。」「（法官問：你們資遣員工類型為何？）車鋪棉床單的  
06 員工，車靠墊的員工，因為床單組會付一個靠墊，所以這兩  
07 種的生產線的員工就資遣了。」「（被告訴訟代理人問：你跟  
08 原告坐下來個別磋商，協調達成7萬元的共識？）是，原告  
09 有帶家人過來。」「（被告訴訟代理人問：原告是否知道他  
10 拿了7萬元就必須放棄其他權利？）證人杜盈蒔7萬元是原告  
11 自己要求的，他知道拿了7萬元後簽署文件才離去。」等語  
12 （見本院卷第184 -187頁、108年4月2日筆錄）。準此，被  
13 告於103年因床單之需求數量減少，而將相關生產線移往南  
14 投，揆之前開說明，原告因被告公司於台北部門縫製床單之  
15 業務緊縮而終止本件勞動契約，應屬適法，況原告於離職證  
16 明書記載同意被告資遣並領取資遣費等情，兩造已成立和解  
17 契約，以資遣方式，終止兩造之勞動契約，從而，原告主張  
18 被告以遷廠為由，資遣原告為不合法云云，請求確認兩造雇  
19 傭關係存在並請求按月給付薪資，並無理由，應予駁回。

20 (三)備位聲明：原告以被告於103年3月31日終止契約為合法，依  
21 據勞基法第17條之規定，請求資遣費75萬9556元，是否有理  
22 由？

- 23 1.雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應  
24 依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼  
25 續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二  
26 、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給  
27 之。未滿一個月者以一個月計。又勞工適用本條例之退休金  
28 制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第  
29 11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法  
30 第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資  
31 ，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以

比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞工退休金條例第12條第1項固分別定有明文。惟按，勞基法關於工資、加班費及資遣費等之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄，或勞雇雙方亦得就此一債權互相讓步成立和解。又稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執之契約，民法第736條定有明文。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第737條亦有明定。且和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判例參照）。經查，兩造間勞動契約經被告依勞基法第11條第2款規定之事由，於103年3月12日向原告通知因業務緊縮而終止，並於103年3月31日開立非自願離職證明書，有被告提出之離職證明書及原告收受之資遣費收據可按（見本院卷第153、155頁），則依兩造間勞動契約及勞基法規定有關資遣費等請求權已成為獨立之債權，是原告於103年3月31日簽署內容為：「雙方同意勞雇關係所有相關之請求權，資方已給付勞工共7萬元整結清，勞方不會再向資方作任何其他的請求」「公司因人事縮編，故請員工王鄧秋蓮領新台幣柒萬元整，作為資遣費，以此證明」等語，有被告提出之離職證明書及原告簽收資遣費單據可按（見本院卷第153、155頁），並非勞雇雙方事先約定拋棄權利，自無民法第71條規定之適用。原告於離職證明書及收據欄簽名為憑，堪認原告對於其應領資遣費為7萬元，已與被告達成意思表示合致，核其性質，此應屬原告對於其既得權利之處分，依契約自由之原則，縱原告同意受領之資遣費較勞基法規定有所不足，然此項拋棄之意思表示，並無違反勞基法之規定，自屬有效。原告

01 已於離職證明書同意被告給付7萬元作為資遣費，足認原告  
02 對既得資遣費權利所為之處分，而拋棄其餘對被告資遣費請  
03 求權之權利，縱使對其因而受不利益之結果，亦不得事後翻  
04 異，更就簽署同意書前之法律關係再行主張。從而，原告請  
05 求被告應給付資遣費差額75萬9556元，亦屬無據，應予駁回  
06 。

07 五、綜上述，原告先位聲明依據兩造之僱傭關係、民事訴訟法第  
08 247條之規定，請求確認兩造僱傭關係存在。被告應自103年  
09 4月1日起至原告復職之日止，按月給付原告3萬300元及自各  
10 該給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息  
11 ，備位聲明依據勞基法第17條之規定，請求被告應給付原告  
12 75萬9556元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息  
13 百分之五計算之利息，均無理由，應予駁回。

14 六、原告先位及備位之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附  
15 麗，併予駁回。

16 七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判  
17 決結果無涉，爰不一一論述。

18 八、結論，原告之先位及備位之訴為無理由，依民事訴訟法第78  
19 條，判決如主文。

20 中 華 民 國 108 年 5 月 14 日  
21 民事勞工法庭 法官 徐玉玲

22 以上正本係照原本作成

23 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如  
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 108 年 5 月 14 日  
26 書記官 廖俐婷