

臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第38號

原告 王靖媛
訴訟代理人 涂惠民律師
被告 迪士百吉有限公司
法定代理人 鄭智鴻
訴訟代理人 李德正律師
廖乃慶律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國109年1月10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、程序部分：

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；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第3款、第256條分別定有明文。查原告訴之聲明第3項原為「被告應自民國『107年』8月1日起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳新臺幣（下同）1,368元至原告勞工退休金專戶」，對照起訴狀第5頁記載「被告應自『106年』8月1日起，按月於再次月末日提繳1,368元至原告勞工退休金專戶」，應屬明顯誤繕年份，原告乃於108年6月10日言詞辯論期日更正訴之聲明第3項為「被告應自『106年』8月1日起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳1,368元至原告勞工退休金專戶」，此僅係更正事實上之陳述，非屬訴之變更追加，嗣原告於109年1月6日具狀將訴之聲明第3項變更為「被告應自106年8月『12日』起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳1,368元至原告勞工退休金專戶」，核屬減縮應受判決事項之聲明，經核並無不合，均應准許。

01 貳、實體部分：

02 一、原告主張：

03 原告自105年5月5日起受雇於被告，在新光三越百貨股份
04 有限公司（下稱新光三越）天母店，擔任被告服飾專櫃之銷
05 售人員，每月薪資22,770元，詎被告於106年7月31日，在
06 無預警未於20日前通知且無勞動基準法第11條、第12條所定
07 事由之情況下，片面決意口頭告知原告終止勞動契約。嗣原
08 告認被告違法解僱，乃於108年1月15日向臺北市政府勞動
09 局申請勞資爭議調解，惟被告表示係因業務調整處理人力配
10 置，無法繼續雇用原告，而以資遣方式與原告終止僱傭關係
11 ，並拒絕與原告恢復僱傭關係，故調解不成立，為此提起本
12 件訴訟，依民事訴訟法第247條第1項規定，請求確認兩造
13 間僱傭關係存在，並依兩造間勞動契約、民法第486條本文
14 、第487條前段、勞動基準法第23條第1項規定，請求被告
15 給付自108年8月1日起至原告復職日止之每月薪資，及依
16 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第2項、第
17 19條第1項規定，請求被告自106年8月12日起至原告復職
18 日止，按月提繳退休金至原告勞工退休金專戶等語。並聲明
19 ：（一）確認兩造間僱傭關係存在。（二）被告應給付原告409,860
20 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
21 算之利息；並應自108年2月1日起至原告復職日止，按月
22 於次月5日給付原告22,700元。（三）被告應自106年8月12日
23 起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳1,368元至原告
24 勞工退休金專戶。（四）第2項請求，請依職權宣告假執行，或
25 准原告供擔保宣告假執行。

26 二、被告則以：被告初雖片面表示資遣原告終止勞動契約，然業
27 經原告同意，是兩造間勞動契約係經兩造合意於106年7月
28 31日終止，而觀之原告於106年8月1日辦理交接盤點，隨
29 即於106年8月2日出國月餘，返國後於106年10月初主動
30 催請被告儘速給付資遣費，被告乃於106年10月5日將任職
31 期間計算至106年7月31日之資遣費13,417元匯予原告，原

告亦未就此表示反對，嗣原告自106年11月起即陸續受雇於其他公司，且自106年8月1日起至108年1月15日勞資爭議調解前，均無繼續為被告提供勞務，足徵原告確無意繼續僱傭關係，而同意以資遣方式與被告合意終止勞動契約等語資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷二第49頁、本院卷一第30頁）：

(一)原告自105年5月5日起，在新光三越天母店，擔任被告服飾專櫃之銷售人員，每月薪資22,770元。

(二)原告自106年8月1日起即未至被告公司上班，並自106年11月起陸續受雇於敬永食品有限公司、台灣班尼頓貿易股份有限公司、雙印食品有限公司。

(三)原告於107年12月20日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造乃於108年1月15日進行勞資爭議調解，而調解不成立。

(四)被告於106年10月5日給付原告資遣費13,417元，並於108年1月16日給付原告於105年5月5日至106年7月31日期間之特別休假未休薪資5,366元。

(五)被告自105年5月至106年8月間每月提繳退休金至原告勞工退休金專戶，除105年5月、106年8月提繳金額分別為1,140元、502元外，其餘各月提繳金額均為1,368元。

四、原告另主張兩造間僱傭關係仍存在，被告應給付自106年8月1日起至原告復職日止之每月薪資，及自106年8月12日起至原告復職日止按月提繳退休金至原告勞工退休金專戶，則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

(一)兩造間僱傭關係是否仍存在？

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。又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

01 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
02 之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。
03 而當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，
04 不得事後藉詞反悔再事爭執。

- 05 2. 查被告初固係以業務調整處理人力配置為由，向原告表示以
06 資遣方式終止兩造間僱傭契約，有臺北市政府勞動局勞資爭
07 議調解紀錄可查（見本院卷一第17頁），並經原告離職前之
08 主管鄭麗花到庭證述在卷（見本院卷二第71頁），惟依證人
09 鄭麗花於本院審理中證稱：我於106年7月31日前同年月下
10 旬某日，在新光三越天母店被告服飾專櫃，向原告表示因被
11 告人員異動，需裁減多餘人力，故要以資遣方式裁減原告終
12 止兩造間僱傭關係，經原告同意，並同意工作至106年7月
13 31日止即離職，我才通知會計呂曉雲與原告相約雙方都可以
14 的時間進行交接盤點，嗣原告於106年7月31日離職，並於
15 106年8月1日進行交接盤點等語（見本院卷二第66頁至第
16 68頁、第71頁），酌以證人鄭麗花於本院審理時係以證人身
17 分具結作證，而以刑事責任擔保其證言之真實性，若非確有
18 其事，應無僅因其為被告之股東及經理或與被告之法定代理
19 人有親戚關係，即甘冒偽證重責蓄意虛捏事實之理，而其證
20 詞亦核與證人即原告離職前同在新光三越天母店被告服飾專
21 櫃擔任銷售人員之謝美年於本院審理中證陳：我於106年7
22 月31日前同年月某日，在新光三越天母店被告服飾專櫃工作
23 時，聽到旁邊鄭麗花與原告在商談因被告人員變動，有多餘
24 人員，要給原告遣散費，當時原告表示同意，嗣原告工作至
25 106年7月31日止，並於106年8月1日與我及呂曉雲進行
26 交接盤點，交接盤點過程中原告並無不配合或不情願，亦未
27 表示自己係遭被告違法解雇等情（見本院卷二第34頁至第38
28 頁），及證人呂曉雲於本院審理中證述：我於106年7月31
29 日前幾日經鄭麗花告知因人事異動，原告要離職，新光三越
30 天母店被告服飾專櫃需辦理交接盤點，又因新光三越要求盤
31 點應在開店前進行且需提早通知，故我有提早幾日通知原告

01 及謝美年於106年8月1日進行交接盤點，並經原告同意，
02 嗣原告工作至106年7月31日止，並於106年8月1日由我
03 在場輔助，由謝美年與原告進行交接盤點，交接盤點過程中
04 原告並無不配合或不情願，亦未表示自己係遭被告違法解雇
05 ，我再於106年8月2日製作盤點差異表等節相符（見本院
06 卷二第42頁至第45頁、第48頁），復有盤點差異表可稽（見
07 本院卷一第91頁），自堪採信，另徵之原告自陳自106年8
08 月1日至107年12月20日間不曾向被告主張違法解雇等情（
09 見本院卷一第48頁），足見被告初雖基於一方終止權之發動
10 ，片面表示資遣原告終止兩造間僱傭契約，然原告受此意思
11 表示後，確已同意按被告資遣方式辦理，且僅工作至106年
12 7月31日止，而於106年8月1日辦理交接盤點後，即不再
13 向被告提供勞務，復自106年11月起即陸續受雇於其他公司
14 ，並自106年7月31日離職起，迄至107年12月20日申請勞
15 資爭議調解，長達1年4月餘，從未就被告僅給付薪資至10
16 6年7月31日一事表示反對甚或異議被告違法解雇，堪認原
17 告確亦無意繼續兩造間僱傭關係，而同意以資遣方式於106
18 年7月31日終止兩造間僱傭契約無誤。

- 19 2. 又依證人鄭麗花於本院審理中證述：原告於離職後2個月之
20 106年10月初致電向我反應其刷存摺發現尚未收到資遣費，
21 我即致電會計鄭文玲確認，鄭文玲向我表示疏忽忘記將資遣
22 費匯予原告，並於106年10月5日補匯資遣費予原告等情（
23 見本院卷二第69頁、第71頁），亦有資遣費匯款資料可考（
24 見本院卷二第85頁），另由資遣費匯款資料記載「106.10.5
25 匯資遣費23,000元x 14/24」一節，可知被告係按原告任職
26 至106年7月31日止之工作年資給付資遣費13,417元（計算
27 式：23,000元x 14個月/ 12個月x 1/2）予原告，循此以觀
28 ，若非原告確已同意兩造間僱傭契約以資遣方式於106年7
29 月31日終止，自無可能於離職後主動刷存摺確認有無收到資
30 遣費，甚至主動向被告催討尚未給付之資遣費，且自106年
31 10月5日收受資遣費13,417元起，迄至107年12月20日申請

勞資爭議調解，長達1年2月餘，不曾拒絕被告給付資遣費或就工作年資僅計算至106年7月31日止一事表示異議，並徵兩造間僱傭契約確業經兩造合意於106年7月31日終止無訛。

3.另由原告於106年8月2日出境後，迄至106年9月20日始入境之情，有入出境資訊連結作業可按（見限閱卷），佐以證人呂曉雲於本院審理中證稱：106年8月1日交接盤點時，原告向我表示其自106年8月2日起即不在國內，若盤點結果有差異，其無法前來複查，也因此我於106年8月2日製作完盤點差異表後，僅能以通訊軟體Line傳送予不在國內之原告等語（見本院卷二第44頁、第45頁），及證人鄭麗花於本院審理中證述：原告於106年10月初致電向我反應尚未收到資遣費時，表示其先前人在大陸，剛返國等情（見本院卷二第71頁），苟原告主張被告於106年7月31日無預警片面口頭告知終止僱傭契約，其並未同意終止僱傭契約云云為真，其實難在短短1日內即已安排妥當自106年8月2日起出境長達1月10餘日等相關事宜，甚至依證人謝美年、呂曉雲所述106年8月1日交接盤點起迄時間為9時起至12時多止（見本院卷二第35頁、第43頁），尚費時半天進行交接盤點，甚且於106年7月31日甫悉遭解雇後翌日即106年8月1日交接盤點時，即明確告知呂曉雲其自106年8月2日起之出境安排，其主張自難採信，並見原告於106年7月31日前同年月下旬某日與鄭麗花溝通協談後，確已同意以資遣方式於106年7月31日終止兩造間僱傭契約，方有相當餘裕提早規劃於離職後2日即106年8月2日起出境長達1月10餘日等相關事宜甚明。

4.被告雖於106年7月26日通報以勞動基準法第11條第4款業務性質變更有減少勞工之必要為由資遣原告，有資遣通報資料可查（見本院卷一第67頁），及證人即本件勞資爭議調解委員彭雪玉於本院審理中固陳稱：被告應係依勞動基準法第11條規定發動資遣終止勞動關係等語（見本院卷二第76頁）

01 ，惟兩造間僱傭契約既經兩造合意於106年7月31日終止，
02 業如前述，則不論被告一方終止權之發動是否合於勞動基準
03 法第11條、第12條規定，均與兩造間僱傭契約業經終止之事
04 實不生影響。準此，兩造間僱傭契約既業經兩造合意於106
05 年7月31日終止，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，自
06 非有據，不應准許。

07 (二)原告請求被告給付薪資及按月提繳退休金至原告勞工退休金
08 專戶有無理由？

09 兩造間僱傭契約既已經兩造合意於106年7月31日終止，被
10 告自106年8月1日起即無給付原告薪資及提繳退休金至原
11 告勞工退休金專戶之義務，則原告請求被告給付自108年8
12 月1日起至原告復職日止之每月薪資及法定遲延利息，並自
13 106年8月12日起至原告復職日止，按月提繳退休金至原告
14 勞工退休金專戶，均屬無據，不應准許。

15 五、綜上所述，兩造間僱傭契約既業經兩造合意於106年7月31
16 日終止，則原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間
17 勞動契約、民法第486條本文、第487條前段、勞動基準法
18 第23條第1項規定，請求被告給付409,860元，及自起訴狀
19 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，並自
20 108年2月1日起至原告復職日止，按月於次月5日給付22
21 ,700元，及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項
22 、第2項、第19條第1項規定，請求被告自106年8月12日
23 起至原告復職日止，按月於再次月末日提繳1,368元至原告
24 勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經
25 駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併駁回之。

26 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
27 後與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

28 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
29 判決如主文。

30 中 華 民 國 109 年 1 月 31 日
31 民 事 勞 工 法 庭 法 官 陳 佳 君

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 以上正本係照原本作成。

04 中 華 民 國 109 年 2 月 3 日

05 書記官 李淑卿