

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度重勞訴字第3號

原告 鄭仁超

被告 漢民測試系統股份有限公司

法定代理人 許金榮

訴訟代理人 楊明勳律師

訴訟代理人 黃俊穎律師

訴訟代理人 蔡健新律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年4月27日辯論終結，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

一、原告方面

(一)聲明

1、確認原告與被告間之僱傭關係存在。

2、被告給付原告新台幣(下同)346,834元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息本分之5計算之利息。

3、被告應自民國(下同)108年11月起至原告復職前1日止，按月於每月之末日給付原告55,053元，暨至各期應給付日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

4、被告應自108年5月起至原告復職前1日止，按月提撥3,324元至原告之勞動部勞工保險局設立勞工退休金專戶。

5、第二至四項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

(二)陳述

1、原告確實在108年3月29日並未簽屬任何離職書，原告在108年3月29日16時許與主管陳翰哲討論的計算方式是以同年4月21日做為最後一日，其1月到4月的天數111天(即3111天+28天+31天+21天=111天)，並非自動離職證明上所載的日期基準。由此民事答辯(二)狀以直接跟間接幫原告證實了，原告於108年3月29號並未簽屬任何離職書。

01 2、原告確實是被迫離職，非自願性離職，108年3月29日廖偉三
02 經理偕同主管陳翰哲一同前來，加諸多項不實指控給原告，
03 並且決定資遣原告，雖說原告當下已經反駁，但獲知可能最
04 後上班日期為同年4月21日，也因通知後當天並未收回其電腦
05 、手機、證件等，原告無法得知是否已經確定遭到資遣，但
06 也有心理準備。主管陳翰哲於要求原告先休假，但原告因事
07 先已經決定要參加同年4月3號的聚餐，故在108年3月29日16
08 時許，就廖偉三經理所說可能資遣時間108年4月21日計算並
09 說服主管陳翰哲先不請休假，並獲得同意。可原告並不知道
10 主管陳翰哲早在108年3月29日15時許就已經隱瞞原告，謊報
11 原告要自願離職。

12 3、於108年4月1日原告還不知是否已確定被資遣的情況下，原告
13 依然照公司的規定進公司，主管陳翰哲以老闆的名義，要求
14 留在辦公室裡面就好，於同年4月2號下午，因原告手上任務
15 寬鬆，也不會影響到公司進度，遂也跟主管討論是否能夠請
16 假。原告年度剩餘假期還有21天，即便放了5天，也還有剩16
17 天可休，只是原告正常運用年假，被告公司此段指控不知所
18 云。另廖偉三經理於108年3月29日毀謗恐嚇原告不成，事後
19 便直接謊報原告的意思，發起離職程序，皆證明被告公司多
20 次採用不當手段脅迫離職之事實。

21 4、人事部門許詩妤所開啟的確實為自願離職單電子簽核單。然
22 人事部門許詩妤在原告開始請清明連假以後便開啟自願離職
23 電子簽核單，因原告堅持不簽，故在同年4月10號，人事許詩
24 妤要求簽名，即使原告不願意簽自願離職單，因為也已經通
25 知了其他單位，仍然會繼續要求離職。離職作業程序表、離
26 職保密聲明書以及同仁回饋紀錄表等皆為被告公司計畫要給
27 原告的紙本文件，而W/F(全名work flow)上許詩妤所要求的
28 電子簽名則為自願離職書，故才要求原告盡快簽名。

29 二、被告方面

30 (一)聲明

31 1、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2、如受不利判決，願供擔保請准免予假執行宣告。

(二)陳述

1、兩造已於民國108年4月12日合意終止兩造間僱傭關係，原告曾於108年3月29日簽署自動離職同意書，該自動離職同意書內載明：「本人（即原告）受雇於漢民測試系統股份有限公司擔任設備工程師一職，茲此確認並同意漢民測試系統依雙方108年3月29日協商結果自108年4月12日起終止雙方聘僱關係，…」，依此自動離職同意書之內容，雙方已於108年4月12日合意終止僱傭關係。

2、原告簽署前述自動離職同意書乃肇因於，原告曾於108年3月21日與廠區同事發生肢體碰撞，經部門主管陳翰哲與原告於108年3月29日進行懇談以釐清衝突原因並協助輔導原告；嗣經當日會談後，原告自願選擇離職，並經陳翰哲與原告協商並確認後離職時點與相關請假、離職、補償等事宜後，原告始簽署該自動離職同意書。

3、於108年4月11日，被告公司協助原告辦理離職程序之廖偉三經理，接獲原告想取得非自願離職證明以利申請失業補助的訊息後，被告公司始依其要求變更為資遣程序並通報勞工局，以協助原告可申請失業補助。於此過程與一般資遣情況有異，雙方是基於合意終止勞動契約的前提，來協助原告能取得較多政府資源，不因原告簽署資遣通知單而變更雙方終止僱傭關係的合意。

三、得心證之理由

1、兩造已合意終止勞僱關係

(1)、按表意人無欲為其意思表示所拘束之意，而為意思表示者，其意思表示，不因之無效，但其情形為相對人所明知者，不在此限，民法第86條定有明文。又按「當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限。」，民事訴訟法第277條亦有明文。經查，原告於108年4月12日簽署自動離職同意書，有自動離職同意書在卷可佐，細究該自動離職同意書內載明

01 ：「本人（即原告）受雇於漢民測試系統股份有限公司擔任
02 設備工程師一職，茲此確認並同意漢民測試系統依雙方108
03 年3月29日協商結果自108年4月12日起終止雙方聘僱關係等
04 語，核其內容，並無任何關於表達「異議」或「真意保留」
05 之記載，況原告若真無離職真意，且如原告所言係因被告公
06 司多次採用不當手段脅迫離職云云，亦應由原告舉證，原告
07 既未舉證以實其說，應認兩造已經雙方溝通、協調結果，達
08 成共識合意終止勞動契約。

09 (2)、又原告於108年3月21日因與廠區同事發生衝突，經被告部門
10 主管於108年3月22日進行協助輔導後，原告向部門主管表示
11 將選擇離職並預計開始請假，將於108年4月12日辦理離職手
12 續等情，有工作檢討紀錄表及被告部門主管陳翰哲（Alvin
13 ）所發送主管之電子郵件可佐，且原告確實隨即提出休假單
14 ，此有原告申請之從108年4月1日起至108年4月12日之休假
15 單可證，是從原告之作為認定，應認其確實已向被告公司提
16 出離職之意思表示，並經被告公司合意無疑。

17 (3)、再原告雖就上開於108年4月1日起至108年4月12日之假單予
18 以退回，惟從其重新申請改為108年4月8日起至108年4月12
19 日之假單可知，關於提出離職後之休假部分係由原告考量後
20 自行為之，被告公司亦無任何異議，尚無任何事證可資認定
21 有何原告所言之依被告公司要求在辦公室待命及受到違法解
22 僱等情事云云。此外，原告亦逐一就被告公司之離職程序予
23 以辦理等情，有原告於108年4月12日簽署之離職人員保密確
24 認聲明書及同仁回饋紀錄表可佐。再查，更細究其上原告所
25 填之同仁回饋紀錄表內容，原告就其中之「離職原因」勾選
26 「個人因素：升學進修」，「工作本身因素：缺乏成就感
27 」，對漢民測試整體的滿意度是…」填寫「很滿意」，於「
28 您認為漢民測試系統應改善的地方：」填寫「無」等情，亦
29 無任何表示係受被告公司非自願離職之記載，故證兩造經過
30 協調結果並已達成終止勞動契約之合意。

31 (4)、至原告雖另於108年4月19日重新簽署離職保密聲明書及被告

01 公司復開立資遣通知單及非自願離職證明等文件，其上載明
02 工作期間至108年4月21日止等情，然此為兩造已合意終止勞
03 僱關係後，被告公司為應原告之需求，及有利原告申請失業
04 補助等始予交付，此有被告所提之簡訊內容可參，然此為加
05 強勞僱關係，促進社會與經濟發展，和諧處理勞資問題之必
06 然，但勞僱關係為屬繼續關係，首重明確性，兩造間之契約
07 是否存續，仍應作實質之判斷，尚難公司開立資遣通知單及
08 非自願離職證明等文件遂認被告公司係以資遣方式終止雙方
09 僱傭關係。

10 (5)、末承前所述，雙方既已合意終止僱傭關係，則被告另述及原
11 告有勞動基準法第11條第5款之終止事由，則非本件所須論
12 斷，併此敘明。

13 2、綜上，本件雙方已合意終止勞動契約關係，是原告請求確認
14 兩造間之僱傭關係存在及其聲明請求等事項，遂無理由，應
15 予駁回。

16 四、綜上所述，兩造已合意終止勞僱關係，故原告為其聲明之請
17 求，均失所據，應予駁回。從而，原告為本件之請求，遂無
18 理由，且本訴既為無理由，應予駁回，其假執行之聲請，因
19 訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

20 五、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
21 據，經本院斟酌後，認與判決之結果不生影響，爰不逐一論
22 列，附此敘明。

23 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
24 判決如主文。

25 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
26 勞 動 法 庭 法 官 彭 淑 苑

27 以上正本係照原本作成。

28 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。

29 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
31 書 記 官 林 琬 茹

