

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度重勞訴字第14號

原告 詹雅智

訴訟代理人 張藝騰律師

複代理人 楊怡婷律師

林彥谷律師

被告 台灣美罩科技股份有限公司

法定代理人 吳青木

訴訟代理人 闕光威律師

周志潔律師

陳婉茹律師

複代理人 李岳庭律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國
108年11月7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：

一、被告之法定代理人原為吳慧生，於訴訟進行中變更為吳青木，有被告公司基本資料查詢在卷可稽，吳青木於民國107年9月10日具狀以被告之新法定代理人聲明承受訴訟，經核與民事訴訟法第170條、第175條、第176條規定相符，應予准許之，合先敘明。

二、原告訴之聲明原為：「一、確認兩造間僱傭關係存在。二、被告應自民國107年6月21日起至原告復職之前一日止，按月於每月30日給付原告新臺幣5萬600元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」並陳明願供擔保，請准宣告假執行。嗣於訴訟進行中，提出民事更正聲明暨準備（一）狀，訴之聲明第一項不變，原第二項改為「二、被告應給付原告新臺幣169,561元，及自本書狀繕本送達被告時起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息

。三、被告應自民國107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月之末日給付原告新臺幣5萬600元，及自應給付之次日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。」並陳明上開第二、三項部分，願供擔保，請准宣告假執行。不變更訴訟標的，僅係擴張或減縮應受判決事項之聲明，並經被告同意原告訴之變更，自應准許其變更。

三、法律關係之存在否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此危險得以對於被告之確認判決除去之者，即得依民事訴訟法第247條之規定提起確認之訴（最高法院52年台上字第1922號民事判例要旨參照），兩造間僱傭關係是否存在，無法明確，原告能否向被告請求給付薪資即非無疑，不得謂原告在私法上之地位無受侵害之危險，原告提起本件確認之訴以排除此項危險，即與上開法條之規定並無不合。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自106年3月1日起受僱於被告公司之業務部門，約定每月薪資為新臺幣（下同）50,600元。原告擔任被告公司業務期間，主要業務包含：開發、設計、行銷、電商通路、行政、業務、採購、人資。具體工作內容為：開發新產品；新、舊產品更改包裝及定位；處理客戶訂單；開發新客戶端；協助推動公司各項行銷活動；舉辦衛教講座宣導；電台廣播宣傳；處理各種突發問題等，是原告除業務部門之業績達成外，亦每日恪遵職守，完成被告公司所交付之上述任務。不料被告公司負責人吳慧生於000年0月00日無預警以通訊軟體WeChat分別傳送信件至原告及公司群組，該則信件內容提及「…由於詹雅智小姐到職時曾表示因個人職場規劃，到本公司任職僅能短期幫忙，同時考量其家族企業人才需求孔急，因此本公司願意割愛，並決定讓詹雅智小姐於107年06月19日離職。」等語，然被告公司於隔日出具離職證明書，卻以被告公司業務性質變更為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4款規定，終止兩造間之勞動契約。然而，原告從未向被告公司表示到公司任職僅能短期幫忙，

主觀上亦無去職之意。又業務性質變更，有減少勞工之必要時，雇主雖可依勞基法第11條第4款規定終止勞動契約；惟依該款規定，雇主除須業務性質變更，有減少勞工之必要外，尚須無其他適當工作可供安置時，始得終止勞動契約。而被告公司實無因業務性質變更而須減少業務人員之必要，於終止兩造間勞動契約前，亦未安置任何適當工作予原告，逕以一紙通知終止兩造間勞動契約，顯未合法解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存在。又被告公司違法終止兩造間之僱傭契約，足徵被告公司為預示拒絕受領原告勞務之意思表示，而原告在遭被告公司違法解僱後，主觀上並無去職之意，客觀上亦可繼續提供勞務，則被告公司拒絕受領原告提供勞務，即應負受領遲延之責，依民法第487條本文、第234條規定，原告毋須補服勞務，仍請求被告公司給付薪資。107年6月份薪資，原告僅受領32,839元（即至107年6月20日止），其餘107年6月21日至同年6月30日共17,761元（計算式：00000-00000=17761），被告公司尚未給付；另加計107年7月份至9月份已發生之薪資債權合計151,800元（計算式：50600*3=151800），以上計169,561元（計算式：17761+151800=169561）。自107年10月份以後之薪資債權尚繼續發生，被告公司應按月於每月之末日給付薪資等情。並聲明：（一）確認兩造間僱傭關係存在；（二）被告應給付原告169,561元，及自本書狀繕本送達被告時起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告應自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月之末日給付原告50,600元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（四）前二項部分原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告公司之員工編制僅有5人，因原告（在被告公司內之英文姓名為Jessica）之母親與被告公司實際執行業務之董事吳慧生（即被告公司PTFE薄膜專利技術之擁有者）有大學同學之交誼，原告之母親向吳慧生表達原告不欲在自己家族企業內任職，有意對外覓職以增加歷練的意願，始

僱用原告。原告進入被告公司後，被告公司以高於原告先前工作受領薪資的待遇，優渥禮聘原告。惟原告的工作表現在客觀上未符被告公司要求及期待，與被告公司其他員工相處也多有摩擦；原告也時常透過其母親，輾轉向吳慧生告知，原告在職期間屢有回家哭訴，並有離職回歸家族企業內任職的想法。適被告公司於107年度起，因營業額有萎縮趨勢，致有組織上及經營方針需採縮減組織、變更營運模式之必要。吳慧生念於故舊之情，並慮及原告早有離職之意，乃先於107年6月19日上午8時17分時，以通訊軟體WeChat發訊息方式，向原告發出終止勞動契約之意思表示，並附上協議書（其離職條件優於勞基法之規定）；再於同日中午12時許，由原告與吳慧生以電話親自商談，最終以合意之方式，擇定離職條件，經雙方同意終止勞動契約。嗣原告於107年6月20日至被告公司辦理離職手續，親自簽署離職文件，結清、受領被告公司相關離職費用，而與被告合意終止勞動契約。退步言，縱認被告公司與原告無終止勞動契約之合意，原告客觀上及主觀上不能勝任工作，且被告確有經公司業務急劇虧損而有業務性質變更之必要，則被告無論依勞基法第11條第5款或第4款作為資遣事由，皆屬合法有據等語資為抗辯。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：

（一）原告自106年3月1日起受僱於被告公司之業務部門，約定每月薪資為50,600元。原告任職被告公司時，被告公司計有5名員工（加負責人計6人）。

（二）原告之主要業務包含：開發、設計、行銷、電商通路、行政、業務、採購、人資。具體工作內容為：開發新產品；新、舊產品更改包裝及定位；處理客戶訂單；開發新客戶端；協助推動公司各項行銷活動；舉辦衛教講座宣導；電台廣播宣傳；處理各種突發問題等

（三）被告公司當時負責人吳慧生於000年0月00日以通訊軟體

WeChat分別傳送文件名稱為「致詹雅智同仁.PDF」之檔案予原告以及傳送文件名稱為「致詹雅智同仁－公開版.PDF」之檔案至被告公司群組（群組名稱：美罩群），此二檔案內容均包含「致詹雅智同仁」之信函，僅前者中附有「由被告公司人員繕打但未經雙方簽名、蓋章之協議書」，其形式上不爭執。

（四）原告於107年6月19日在公司群組（群組名稱：美罩群）之對話紀錄，其形式上不爭執。

（五）於107年6月20日，原告至被告公司完成移交手續、簽署「台灣美罩科技股份有限公司交接清冊」、領取未經原告簽名蓋章之離職證明書；被告公司除依法定計算資遣費之標準外，另給原告相當一個月工資，而匯款108,036元、50,600元、8,470元至原告帳號0000000000000000號帳戶，其形式上不爭執。

四、本院之判斷：

本件兩造所爭執之處，應在於兩造間是否已於107年6月19日或同年月20日約定以資遣之方式合意終止勞動契約？如否，則被告得否依勞基準第11條第4款、第5款作為終止事由？若勞動契約未經合法終止，原告請求被告給付107年6月21日以後之薪資，有無理由？

（一）兩造間是否已於107年6月19日或同年月20日約定以資遣之方式合意終止勞動契約？

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。經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號民事判決要旨參照）。次按「上開被上訴人致上訴人之信函既記載，係因上訴人被調至頭份廠而未依規

定時間報到，本應依勞基法終止契約，惟基於情、理之考慮，被上訴人仍願以資遣方式給予優於勞基法之標準每年以一點五個月計給（資遣費）另發過年慰問金三萬元云云。並隨函寄給同額之支票。則被上訴人於該信函所表達之意思，應係被上訴人願在解僱之外給與較優惠之資遣方式以解決兩造間之爭端，而向上訴人為資遣之要約。上訴人於收受該信函後，並未為反對之意思表示，且將被上訴人寄給之支票提示兌現，實行其因契約所得權利之行為，可認為上訴人之意思實現已有承諾之事實。兩造間之僱傭關係即因合意資遣而終止。至勞資爭議處理法第七條規定勞資爭議在調解或仲裁期間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動契約等之行為，乃在限制資方不得單獨行使契約之終止權，以免勞資之爭議加劇。但並不禁止勞資雙方以合意之方式解決雙方之爭端。是兩造以資遣方式終止雙方之僱傭關係，自不受上開規定之限制。」（最高法院88年度台上字第1773號民事判決要旨參照）。由此可知，實務上是承認勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約。

2. 互核兩造所為相關舉證，說明如下：

(1) 第一階段（要約）

① 吳慧生於000年0月00日上午8時17分以通訊軟體WeChat傳送文件名稱為「致詹雅智同仁.PDF」297K之檔案予原告，有原告所提擷圖可證（見本院卷一第12頁），其內容包括第1頁「致詹雅智同仁」之信函及第2頁已預擬內容而尚未簽章之「協議書」（見本院卷一第97、98頁），此為兩造所不爭。依「致詹雅智同仁」信函稱：「…由於詹雅智小姐到職時曾表示因個人職場規劃，到本公司任職僅能短期幫忙，同時考量其家族企業人才需求孔急，因此本公司願意割愛，並決定讓詹雅智小姐於107年06月19日離職。本公司感謝詹雅智小姐對公司的付出

，將較勞動基準法規定多支付一個月薪資以示感謝。
。」及所附預擬「協議書」之名稱暨內容：「一、
…除勞動基準法所規範之資遣費新臺幣\$75,127元
(詳見附件一)及本月薪資新臺幣\$32,047元以外
，另加發一個月月薪新臺幣\$50,600元…。…五
、因讓乙方考慮是否申請非自願離職證明書，所以
公司暫不發給，但為保障員工權益，會將其申請之
權利加以保留(詳見附件二)」等語，顯係為被告
提出以資遣之方式合意終止勞動契約之要約，而非
逕為資遣之通知。

②吳慧生於000年0月00日上午8時18分以通訊軟體
WeChat即傳送文件名稱為「致詹雅智同仁－公開版
.PDF」264.3K之檔案予原告之母唐幼華(Lisa)，
並留言：「望理解支持，謝謝！」有被告所提擷圖
可證(見本院卷二第47頁)，此為兩造所不爭。該
檔案內容即前揭「致詹雅智同仁」信函(見本院卷
一第13頁)，以示被告公司負責人吳慧生對原告之
母唐幼華的尊重，特予知會。

③吳慧生於000年0月00日上午8時35分以通訊軟體
WeChat再傳送文件名稱為「致詹雅智同仁－公開版
.PDF」264K之檔案至被告公司群組「美罩群」，該
群組共計6人，有原告所提擷圖可證(見本院卷一
第14頁)，此為兩造所不爭。該檔案內容即前揭「
致詹雅智同仁」信函(見本院卷一第13頁)，因此
被告公司其他同仁可得知悉該信函內容，形式上為
讓原告離職之公告。實際上隱藏以資遣之方式合意
終止勞動契約之要約，不相干之同仁無庸知悉。

(2) 第二階段(承諾)

①原告之母唐幼華(Lisa)先於107年6月19日上午
8時41分起，以通訊軟體WeChat傳送分別為51秒、
55秒之語音訊息予吳慧生，有被告所提擷圖、語音

訊息錄音光碟及逐字稿可證（見本院卷二第47頁、本院卷一第304頁），此為兩造所不爭。依唐幼華此時語音訊息聲稱：「慧生，你當初拜託我找人的時候，你用了我女兒，你要我叫…你跟我要求什麼？你說如果我女兒有一天離職，會足夠讓你有時間找人，要我保證她不會做一些對不起公司的事情。那你現在對她這樣子即時生效，你心裡在想什麼？你要我對你作的保證，你有對我同時保證嗎？他們年輕人的吵鬧，你至少要跟我女兒談一下，要求我女兒離職，我女兒最傷心的不是離職，而是你用這樣的態度把她解職，你想清楚了再來跟我道歉，我若沒有接到你的道歉，我會試著反擊，我反擊的時候你不要告訴我我不顧同學的道義。」「每一個人啊，都有他的謀生之道，我今天能夠，我今天被你擺了這一道，我不氣你讓我女兒離職，事實上我女兒也打算找一個適當的時間離職。算我教她離開，然後說她不開心就不要，可是被你這樣子即時通知，我當作是我這一輩子的恥辱之一，你以前跟我講的事情上，有很多可以修理你的地方，我要是有空，我就會一條一條修理你跟你的姪女。否則我就會在全班上的網站上告訴大家，之前，你怎麼要求我幫你找人，因為你遇到什麼事情，同樣的我也幫你的發毒藥。」其中，依唐幼華所述「我女兒最傷心的不是離職」、「我不氣你讓我女兒離職，事實上我女兒也打算找一個適當的時間離職」及「而是你用這樣的態度把她解職」、「可是被你這樣子即時通知，我當作是我這一輩子的恥辱之一」，足徵原告非無合意終止勞動契約之意願，只是不能接受突然被解僱。事實上，吳慧生是代表被告提出以資遣之方式合意終止勞動契約之要約，但其傳送予唐幼華之「致詹雅智同仁－公開版.PDF」264.3K之檔案中

漏附「協議書」部分，致唐幼華不免誤會，而說出一些氣話、狠話。

②緊接著原告於107年6月19日上午9時45分以通訊軟體WeChat傳送訊息至被告公司群組「美罩群」，載稱：「博士早安，在任期我對公司都盡心盡力，自從進公司後也沒有安排規畫其他事項，您解雇書上面的原因是不成立的，麻煩修改內容」、「另外資遣內容詳見附件，請問附件在哪裡？」有原告所提擷圖可證（見本院卷一第14頁）；再緊接原告（Jessica）於107年6月19日上午11時30分以通訊軟體WeChat傳送訊息至被告公司群組「美罩群」，載稱：「以上事情再請回覆，我明天中午會進公司將私人物品及離職事項處理；另外如解雇書內容，我要申請非自願離職。」「今年特休跟上個月加班時數也請清算，避免反覆作業」，有被告所提擷圖可證（見本院卷一第99頁），此均為兩造所不爭。足認原告一開始也只爭執「致詹雅智同仁」信函中所載「被告割愛讓原告離職」之原因並不存在，且詢問資遣內容（因未見該協議書所稱之附件二），在未獲吳慧生或其他人回覆之情形下，原告考慮後即決定隔天中午進公司辦理離職，包括清算特休及加班時數，並依協議書申請非自願離職證明書，而向被告公司全員公開其決定。可知此時原告已詳閱被告提出之協議書，並基於該協議書要約內容而為承諾之意思表示。

③吳慧生於000年0月00日中午12時28分以通訊軟體WeChat打電話與原告交談15分鐘29秒，有原告所提擷圖可證（見本院卷一第12頁）；唐幼華於107年6月19日中午12時46分以通訊軟體WeChat打電話與吳慧生交談6分鐘21秒，有被告所提擷圖可證（見本院卷二第49頁），此均為兩造所不爭。足見此時

雙方有再溝通，應有助於釐清誤會及親口確認原告離職事宜。

- ④ 依證人吳慧生於本院108年6月6日言詞辯論期日結證稱：「（問：107年6月19日發送被證2文件及協議書後，你有沒有與原告利用通訊軟體通話？你們談了什麼？）有的。是用通訊軟體通話，是跟原告說資遣的理由，就是類似我剛才說的，特別有強調說為了原告的母親身體，讓原告的母親能夠好好的休息睡覺，後來原告說只要資遣書上面沒有對她不利的文字，她就可以接受，所以我們就達成協議，原告就說在隔日6月20日中午可以去公司辦離職手續，以上就是在通話中口頭達成的協議。（問：你與原告通話結束後，你有無對吳書妤做何指示？）我就以通訊軟體打電話通知吳書妤，跟吳書妤說原告已經同意離職，原告會在6月20日中午去公司辦理離職手續，原告的條件是在離職的文件不要有對她不利的文字，這點我也有交代吳書妤。…（問：在107年6月19日及同年月20日，原告是否有主動跟你表示過她願意離職？）在6月19日中午的通話中，原告接受同意離職，當時PDF檔已經發給她了，她對於兩個PDF檔沒有意見。…（問：請問你跟原告之間在6月19日中午的通話中，原告是否有跟你提到如美罩群微信記錄的主張？）就是原告寫這個，所以我們6月19日中午才會通話，通話的時候原告就沒有再說這些。我們通話時，我有向原告解釋說她確實不適任這個職位，另一方面是她母親的情況，所以於公於私讓原告離職是最好的選擇。我有跟原告說附件就是原告去公司辦理離職的時候就會看到。（問：原告在6月19日的通話中聽到你的陳述後，有何表示？）原告表示同意離職，所以我才通知吳書妤說原告6月20日會去公司辦離職

手續。」等語明確（見本院卷一第274頁正反面、第277頁），核證人吳慧生所述與前揭證據呈現之事實相符，自非無可信。

(3) 第三階段（慫恿）

①原告之配偶「Eric Hsueh」於107年6月19日13時22分以通訊軟體LINE在其與原告、唐幼華（Family Mom）之3人對話群組中先留言表示：「解僱理由是不成立，可以申訴」，有原告所提擷圖可證（見本院卷二第60頁），此為兩造所不爭。

②緊接著唐幼華於同日14時05分在該群組留言回應：「這是雅智的決定，若是要申訴，是為了要復職還是要更高的遣散費？想清楚，…吳慧生說他不知道違法勞基法；我問他…？他很一陣子回答：這不是即刻生效，是先跟我們溝通；…然後就掛電話」，有原告所提擷圖可證（見本院卷二第61頁），此為兩造所不爭。雅智就是原告，反證原告當時已作成離職之決定，且唐幼華此時打過電話給吳慧生，已理解吳慧生的意思是溝通協調終止勞動契約，而非逕為資遣。益徵原告是決定與被告間以資遣之方式合意終止勞動契約。

③緊接著由Eric Hsueh於同日15時05分在該群組留言回應：「他給的算多！申訴當然是要更多賠償，要幫忙就幫忙要我們滾就滾，什麼道理！」仍有原告所提擷圖可證（見本院卷二第62頁），此為兩造所不爭。由此可知，實乃原告之配偶慫恿原告毀諾，藉此向被告索求更多賠償或遣散費。至於原告決定離職之意願則未改變。

(4) 第四階段（離職）

①原告於107年6月20日上午10時44分起以通訊軟體LINE在其與Eric Hsueh、唐幼華（Family Mom）之3人對話群組中，就Eric Hsueh、唐幼華（Family

01 Mom)之關切，接續留言回應：「她在跟律師談」
02 「我本來說中午來」、「律師在會議室」「他們
03 在重寫」、「不知道會怎樣」、「他們說什麼5款
04 改4款」、「勞基法」、「交接簽了，要帶東西走
05 的」、「有大小章的沒有」、「帶東西走就是要簽
06 Y」、「那個沒簽」、「沒看到」、「就簽公司門
07 卡鑰匙的」、「我有錄音，…」等語，有原告所提
08 擷圖可證（見本院卷二第63至66頁），此為兩造所
09 不爭。可知此時是原告到被告公司辦理離職手續，
10 原告本來說中午來，而提早到場。

11 ②經原告提出其當時到被告公司辦理離職手續時對其
12 與離職事項承辦人吳書妤交談過程錄音之錄音光碟
13 及其譯文，依其中，原告：「嗯。那我可以請問，
14 因為昨天的條件我覺得不適合，那今天的條件是什
15 麼？」吳書妤：「什麼條件？」原告：「就是我被
16 資遣的原因，但我知道就是什麼業務縮減還是…」
17 吳書妤：「是妳指定要業務縮減的。」原告：「我
18 沒有指定。」吳書妤：「妳有說妳要，我們公司是
19 填不適任，但是妳提出來說妳不想要不適任，那基
20 於…」原告：「我沒有說，我只是覺得那個原因，
21 妳…」（見本院卷一第225頁正反面），此為兩造
22 所不爭。參照被告所提原選填勞基法第11條第5款
23 而尚未核章之原告離職證明書影本，及選填勞基法
24 第11條第4款而經核章之原告離職證明書影本（見
25 本院卷一第113、114頁）；核對原告在上揭對話
26 群組向Eric Hsueh、唐幼華（Family Mom）留言：
27 「他們說什麼5款改4款」、「勞基法」等語，應
28 足認兩造間就「資遣」的原因有相當之約定，因為
29 原告表示覺得勞基法第11條第5款的原因不適合，
30 才換成第4款，更印證兩造間確實是約定以資遣之
31 方式合意終止勞動契約。

- 01 ③依證人吳書好於本院108年4月2日言詞辯論期日
02 結證稱：「（問：一開始在107年6月19日請原告
03 離職時，有無告訴原告請他離職的事由？或是勞基
04 法的相關條款？）有，董事長電話中是告訴原告說
05 是以勞基法第11條第5款不適任為資遣事由資遣原
06 告，離職通知書也是董事長發出去的，原告他提出
07 說他要接受離職的話就不能寫不利於他的話，所以
08 要求將勞基法第11條第5款改成第4款，我們在決
09 定發離職前公司內部評估過，公司認為勞基法第11
10 條第5款、第4款都符合，所以就接受原告的請求
11 ，並且原告也接受我們按照勞基法法定規定的資遣
12 費外，還有額外多給原告1個月資遣費。…（問：
13 依照你的陳述，最後在離職證明書上填載使用勞基
14 法第11條第4款或第5款是原告決定的？）這是我
15 們合意離職原告的条件之一，我們合意離職的条件
16 ，是多拿一個月的資遣費及在離職證明書上填載不
17 要不利於他的条件，以法律上來說就是不要填第5
18 款。」等語（見本院卷一第249頁反面至第250頁
19 、第252頁反面），核證人吳書好所述與前揭證據
20 呈現之事實相符，自非無可信。
- 21 ④原告於107年6月20日簽立之交接清冊相關資料，
22 業據被告提出其影本（見本院卷一第100至105頁
23 ），此為兩造所不爭。足認原告已依約定履行辦理
24 離職手續之義務，包括對於被告應發給原告之各項
25 金額皆已逐一確認無誤。
- 26 ⑤被告固然未再拿出前揭協議書請原告簽章，但約定
27 以資遣之方式合意終止勞動契約者，為諾成契約，
28 於107年6月19日雙方意思表示合致時即成立，本
29 不以書面契約為必要。縱令原告誤以為該協議書須
30 經兩造正式簽章始生效力，亦不影響兩造間確實已
31 於107年6月19日約定於同年月20日合意終止勞動

契約之效力。

3.據此可知，兩造間確已於107年6月19日約定於同年月20日以資遣之方式合意終止勞動契約。

4.至於原告聲明證人唐幼華，依其理由無非：「吳慧生於000年0月00日審理時證稱唐幼華有向其陳述包括預定任職期間、生涯規劃、離職前4、5個月工作很痛苦、向伊要求趕快把事情做一個了斷等語；吳書好於108年4月2日審理時亦證稱原告母親有致電吳慧生告知原告在被告公司上班造成原告母親睡不好、希望原告可回家族企業上班等語，顯非事實，是以自有必要傳喚原告母親唐幼華到庭，並當庭與吳慧生對質，以釐清事實。」（見本院卷二第9頁），惟原告就此部分之爭執，對於前揭判斷無影響而不具重要性，自無再予調查之必要，附此敘明。

（二）本院既認定兩造間已於107年6月19日約定於同年月20日以資遣之方式合意終止勞動契約，被告自不得再以勞基法第11條第4款、第5款作為終止事由。此後，兩造間僱傭關係不存在，原告再請求被告給付107年6月21日以後之薪資，即顯無理由。

（三）綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並依僱傭關係，請求被告給付原告169,561元，及自民事更正聲明暨準備（一）狀之繕本送達被告時起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息；另請求被告自107年10月1日起至原告復職之前一日止，按月於每月之末日給付原告50,600元，及自應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，均無理由，應予駁回。其假執行之聲請即失去依附，併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 108 年 12 月 5 日

民事勞工法庭 法官 蔡嘉裕

以上正本係照原本作成。

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
委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 108 年 12 月 5 日

書記官 許瑞萍