臺灣高等法院民事判決

108年度重勞上字第14號

上　訴　人　郭唯成
訴訟代理人　詹豐吉律師
複　代理　人　陳彥佐律師
被　上訴　人　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
訴訟代理人　孫銘豫律師
複　代理　人　成本鈞律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國108年1月18日臺灣士林地方法院107年度重勞訴字第8號第一審判決提起上訴，本院於108年6月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊與被上訴人訂立勞動契約（下稱系爭勞動契約），於民國105年8月1日起任職於被上訴人公司，為法務部門之協理，伊無違反公司之規定，竟於106年11月10日遭被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定資遣，被上訴人自是日起拒絕伊上班、亦未安排其他職缺或給伊改善機會，違反勞基法解雇之最後手段性原則，被上訴人終止行為違法無效等情，求為判決：㈠確認兩造間僱傭關係存在。㈡被上訴人應自106年11月11日起至伊復職之日止，按月於次月5日給付新臺幣（下同）9萬元，暨至各次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈢被上訴人應自106年11月11日起至伊復職之日止，按月提繳5,526元至伊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（上訴人另先位之訴請求確認其與總公司間僱傭關係存在，進而請求薪資、提撥勞工退休金，經原審為其敗訴判決後，上訴人不服，提起上訴，嗣於本院撤回此部分之訴）。

二、被上訴人則以：上訴人於伊公司任職期間有訂立勞動契約時

虛偽意思表示致伊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、故意浪費伊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、散布不實且不利伊公司之言論、對伊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，故伊與上訴人於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上訴人，上訴人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，系爭勞動契約係經兩造合意終止等語，資為抗辯。

三、原審經審理後，判決駁回上訴人之訴及假執行之聲請，上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造間僱傭關係存在。㈢被上訴人應自106年11月11日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人9萬元，暨自各次月6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣被上訴人應自106年11月11日起至上訴人復職之日止，按月提繳5,526元至上訴人之勞工退休金個人專戶。㈤前二項聲明，上訴人願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項：

㈠上訴人自105年8月1日起任職於被上訴人公司，擔任法務部門協理，每月薪資9萬元。

㈡被上訴人於106年11月10日發給上訴人員工離職證明書，其上離職原因欄記載：「非自願離職：勞基法第11條第5款」。

㈢上訴人106年11月11日起未至公司上班。

五、上訴人主張伊任職於被上訴人公司，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，然上訴人無不能勝

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，被上訴人則以前揭情詞置辯。是本件爭點為兩造是否合意終止系爭勞動契約？本院判斷如下：

㈠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。又當事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執（最高法院95年度台上字第889號、第2705號判決意旨參照）。

㈡就上訴人離職之經過，證人林珮伶即被上訴人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，說上訴人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，說上訴人不具忠誠度，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日當天上訴人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。於是我跟上訴人約談，在約談的時候我直接講說我接到董事長指示請他離職，上訴人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，上訴人沒有不同意等語（見原審卷第175、176頁）。

㈢上訴人雖謂證人林珮伶仍任職被上訴人公司，其證詞偏頗云云。然查，上訴人離職乙事本由證人林珮伶代表公司處理，上訴人僅泛稱證人證詞偏頗，並未具體指明。再以，證人林珮伶證稱上訴人離職之主因是因上訴人就其應負責承辦之事務，向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上訴人尚未處理完畢即要求獎賞之態度，而上訴人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（見原審卷第89至91頁），與證人林珮伶之證詞相符。上訴人身為公司法務主管，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，上訴人亦心知肚明，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恐受影響，甚至職位可能為他人取代，上訴人應有所體認，自會影響其職場生涯規劃。是證人證述其告知上訴人董事長希望其離職一事時，上訴人不甚意外，僅是嘆氣等情，亦非悖於常情。上訴人考量日後在被上訴人公司發展有限後，接受林珮伶之提議，自有可能。復對照上訴人離職後之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（見原審卷第144頁），證人林珮伶之證詞核與上開通訊軟體對話內容相符，證人上述證詞皆屬其個人親身經驗，而

其證述又非虛偽，上訴人謂證人林珮伶證詞偏頗云云，尚非可採。次查上訴人為法務主管，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（參見上訴人先前與新蛋公司之訴訟即臺灣臺北地方法院104年度勞訴字第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，上訴人立即於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）；反觀本件上訴人於離職後4日內係向被上訴人公司索取離職證明，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，被上訴人公司提出終止契約，上訴人請求開立非自願離職證明書，被上訴人允諾依資遣方式終止，並同意給付上訴人資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書，兩造溝通、協調結果，達成共識，就終止勞動契約之方式，意思表示已趨於一致，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。又依據證人林珮伶證稱：因為知悉上訴人有憂鬱症，不想激怒其情緒，是伊確實未明講理由等語，但上訴人既然接受離職，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。兩造既已於106年11月10日合意終止雙方勞動契約，雙方均應受拘束，上訴人自不得事後藉詞反悔再事爭執。至被上訴人公司106年11月10日集團公告（見調字卷第44頁），其公告之對象為全體員工，目的僅在週知被上訴人內部全體員工，上訴人已不具備被上訴人法務協理之資格，對於兩造已合意終止系爭勞動契約，亦不生影響。上訴人據此主張雙方並未達成終止勞動契約合意云云，並不可採。

㈣又上訴人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

（原審卷第142至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，確實由被上訴人一方先主動要求終止勞動契約，但上訴人未等告知詳細事由，即與被上訴人公司達成協議，是被上訴人主動要求離職確屬實情，惟上訴人嗣後已就離職之條件達成協議，離職之過程脈絡確實如此。上訴人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。

六、綜上所述，兩造間勞動契約已於106年11月10日達成合意終止，兩造並無勞動契約關係。從而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，以及請求自106年11月11日起至回復上訴人職務之日止，按月給付上訴人薪資9萬元，並按月匯入5,526元至上訴人於勞工保險局之勞工退休金帳戶，均無理由。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、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，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　9　　日

勞工法庭

審判長法　官　林陳松

法　官　鄭威莉

法　官　曾錦昌

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具

有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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　　7　　月　　9　　日

書記官　楊璧華

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。