

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第144號

原告 葉榮富

被告 華新科技股份有限公司高雄分公司

法定代理人 張瑞宗

訴訟代理人 史乃文律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年1月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按確認之訴非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起。所謂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，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。經查，原告主張兩造間之僱傭契約法律關係存在，為被告所否認，兩造間僱傭契約法律關係是否存在，於兩造間即有爭執而不明確，則原告主觀上自認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，致其在私法上之地位受有不安狀態之危險，而此種不安狀態乃能以確認判決將之除去，故原告訴請確認兩造間之僱傭契約法律關係存在，即有受確認判決之法律上利益，程序上自應予准許，合先敘明。

二、本件原告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情事，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：從民國108年約10月許，入社方式為缺工獎，學歷國立台灣海洋大學電機資訊學院第一屆畢業生，並為76年

01 通信特信服役完畢（80年12月13日），公司報到人事近照為
02 海大畢照，事實原告為台灣海洋大學電機資訊院光電科學碩
03 士，電機系同時雙修畢業。人事總務陳貞君知，事後李廠長
04 亦知，但勞工本人（即原告），在今年二月份試用通過欲申
05 請至間接部門工作，人事總務部門主管陳貞君副理堅決不准
06 ，理由無特例。今年3月中旬，原告無故遭被告資遣，被告
07 實無正當理由，請還伊工作權及自110年3月17日起至判決仍
08 是被告員工，被告需支付薪水等語，爰起訴求為判令：（一）
09 確認兩造之間勞資關係存在。（二）被告應自110年3月18日起
10 至清償之日止，按月給付原告新臺幣（下同）31,024元，至
11 原告恢復工作為止。

12 二、被告則以：被告因產線缺少生產機械設備操作人員，而擬僱
13 用260名勞工，且為能僱用外籍勞工，被告依據就業服務法
14 第47條第1項規定及雇主聘僱外國人許可及管理辦法第12條
15 規定等情，於108年11月14日向高雄市政府勞工局訓練就業
16 中心為登記求才，原告於108年12年月3日至該中心求職亦知
17 悉被告開出之職缺為操作工，原告於求職登記表之工作填載
18 「操作工」，符合被告之需工條件後之錄用與報到通知亦載
19 明原告為操作工，再者原告於報到後簽訂之直接員工聘僱合
20 約書亦載明為操作工，亦為原告到職已知悉之事。原告自10
21 8年12月18日到職後至109年3月17日止為試用期間，因之原
22 告起訴狀所稱於今年2月份通過試用請至他部門，即與事實
23 不符。又兩造間之勞動契約，業經被告依法資遣，原告亦同
24 意被告為資遣而收受被告給付之資遣費及預告工資且未為爭
25 執，應認原告與被告確屬合意終止勞動契約。退言之，倘鈞
26 院認兩造間非屬合意終止勞動契約，被告依勞動基準法（下
27 稱勞基法）第11條第5款之規定資遣原告，亦生終止勞動契
28 約之效力，原告於工作數個月後即有打瞌睡之情形，經幹部
29 發現以手機拍照後通報主管，被告即對原告為約談，原告允
30 諾要伊自己「排除萬難改善睡覺品質不許打盹」，原告於被
31 告給予該次行為記申誡乙次後，並未改變其工作態度及效率

，又於109年9月16日至110年1月21日有多次無故離開工作崗位及頻繁打瞌睡與清洗進度效率不佳之嚴重影響工作進度之情事，而被告一再就原告之上開違規情事為約談及申誡、記過等處分，原告並未如何改善，仍屢屢再犯。經原告同仁與主管之回報情形及被告一再觀察，確無法達到與其他工作人員相同之清洗效率，而原告又不自我檢討其效率與進度不及被告要求之解決方法，在原告屢次違反被告工作規則及態度不佳無改善之情形下，被告於110年3月17日依勞基法第11條第5款終止兩造間僱傭關係，洵屬適法。故原告請求確認兩造間僱傭關係仍然存在及按月給付31,024元至恢復工作之日為止之薪資云云，即無理由。綜上，原告主張，並無理由等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)兩造僱傭關係是否存在？

- 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。另解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例參照）。
- 2.經查，本件原告於108年12月18日起任職被告公司擔任操作工職務一節，有被告提出之求才登記表、求才登記證明書、現場徵才求職登記表、錄用通知（操作工）、直接員工聘僱合約書等件（見本院卷第119至128頁）在卷可證，堪信屬實。又查，本件原告於任職後屢次有工作違規情形，經被告依勞基法第11條第5款終止兩造間僱傭關係，並於110年2月9日以華科(110)高字第110024號函檢附資遣通報名冊通報經濟

01 部加工出口區管理處高雄分處、高雄市政府、高雄市政府勞
02 工局訓練就業中心，此有被告提出之被告110年2月9日華科(110)
03 高字第110024號函、雇主資遣員工通報名冊、攪拌桶資
04 料、錄影照片、異常約談通知單、統計表、錄影照片及光碟
05 、作業人員工作效率等件（見本院卷第147至149頁、第159
06 至204頁）在卷可憑，亦堪採認。原告雖於110年2月18日提
07 出勞資爭議調解，惟兩造於110年3月8日在經濟部加工出口
08 區管理處高雄分處進行調解不成立，嗣原告即於110年3月17
09 日提出直接人員資遣申請書，勾選離職原因為「晉升機會不
10 足」，並於同日在「資遣同意書」簽名，此有直接人員資遣
11 申請書、資遣同意書（見本院卷第155至157頁）附卷足稽，
12 觀之前開「資遣同意書」已明確載明：「…經勞雇雙方協商
13 後，同意資遣措施…。公司依據勞動基準法第11條第5項，
14 勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止
15 勞動契約；另依同法第十六條，按年資給予預告工資之規定
16 及第十七條發給勞工資遣費，…。於勞工退休新制年資，每
17 滿一年發給相當半個月平均工資，未滿一年者，以實際工作
18 日數分月、日比例計算之。」等語，且僅為單面A4紙張，則
19 堪信原告已詳閱前開「資遣同意書」之內容並簽名於上，是
20 堪認就前開資遣同意書所載終止僱傭契約之原因及方式，兩
21 造之意思表示已趨於一致，是兩造均應受該終止勞動契約之
22 合意所拘束，不容原告事後反悔再事爭執。

23 (二)綜上，兩造間之勞動契約既經合意以資遣方式終止，則兩造
24 僱傭契約業於110年3月17日終止，此後原告無庸再對被告服
25 勞務，被告亦無拒絕受領之問題，原告自不得請求被告繼續
26 給付薪資，是原告請求確認兩造勞資關係存在，及被告應自
27 110年3月18日起至清償之日止，按月給付原告31,024元，均
28 無從准許，從而，本件原告之請求均無理由，應予駁回。

29 四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
30 審酌後，均於判決結果不生影響，爰無庸逐一論駁。

31 五、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、

第 87 條第 1 項、第 385 條第 1 項，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 1 月 5 日

勞 動 法 庭 法 官 黃 顯 雯

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 111 年 1 月 5 日

書 記 官 江 俐 陵