

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第43號

原告 李俊賢

訴訟代理人 郭季榮律師

被告 晨間廚房國際餐飲股份有限公司

法定代理人 劉 影

訴訟代理人 盧俊誠律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於中華民國114年4月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自112年11月13日起受僱於被告公司擔任生產部作業員，工作地點位於屏東縣○○市○○路000號，工作內容為鬆餅製作，投保薪資為新臺幣（下同）34,800元，自112年11月起至113年4月止，該6個月之平均薪資為32,787元。

(二)伊於112年11月到職時僅為短期工，惟被告曾允諾經3個月後即可轉正職員工，然被告始終未遵守承諾，上情經伊向屏東縣政府申訴後，該府查明被告公司確實違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項規定（繼續性工作卻簽署定期契約），遂遭屏東縣政府於113年7月16日裁罰在案。又伊於被告公司工作期間，曾因工作內容與負責倒垃圾之同事發生摩擦，而增加伊工作上之負擔，嗣於113年3月至4月間，因親見同事未經許可夾帶公司產品外出而向公司檢舉，上開事端經向公司主管反應未有改善，並造成伊與同事間之嫌隙不減反增，致伊工作壓力遽增而身心俱疲，惟伊仍持續上班至113年5月28日，並於同年月29、30、31日請3天特休假。詎被告竟認為伊無法勝任工作，即於113年6月1日，以伊違反勞基法第1

01 1條第1項第5款規定，以信函通知並預告於同年6月10日終止  
02 兩造間勞動契約，被告並於同年5月28日當場要求伊簽署資  
03 遣同意書，伊雖未簽署該同意書，然被告仍於同年6月5日，  
04 逕將資遣費11,342元匯入伊之玉山銀行薪轉帳戶，並於同年  
05 6月10日將伊退保而強迫伊離職。被告前揭通知預告終止契  
06 約書中，均無具體指明伊有何不能勝任工作之情，亦未請求  
07 伊改善，自不符解僱之最後手段性，被告上開解僱行為不生  
08 合法終止勞務契約之效力，是兩造間之僱傭關係應仍存在。

09 (三)因被告上開解僱行為與勞基法不符，伊遂於113年5月28日向  
10 屏東縣政府勞工處申訴並請求勞資調解，勞工處即分別於同  
11 年6月19日（下稱第1次調解）、8月7日（下稱第2次調解）及  
12 9月23日（下稱第3次調解）進行調解。於第1次調解時，雙方  
13 僅就被告已支付之資遣費、預告工資及非自願離職證明達成  
14 調解，惟伊並無與被告終止勞動契約之意思；第2次調解  
15 時，雙方復就被告尚積欠之5天預告工資及例假日加班費達  
16 成調解，惟就伊遭到職場霸凌申訴調查部分，兩造未有共  
17 識，足見伊並無同意被告解僱之事實；第3次調解時，伊主  
18 張被告違法解僱及回復工作，惟被告認為兩造間勞動契約業  
19 已合法終止，是該次調解即未成立。而伊於前開第3次調解  
20 期日已當場通知被告準備給付勞務，竟遭被告拒絕受領，被  
21 告自應負受領勞務遲延之責，從而伊自得依民法第487條規  
22 定，請求被告給付113年9月24日起迄同年11月4日之工資合  
23 計43,716元，被告並應給付自113年11月5日起至伊復職之前  
24 一日止按月薪資等語。

25 (四)並聲明：①確認原告與被告間僱傭關係存在；②被告應給付  
26 原告43,716元暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
27 年利率百分之5計算之利息；③被告應自113年11月5日起至  
28 原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告32,787元，  
29 及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5  
30 計算之利息；④就上開第3項聲明，請依職權宣告得假執  
31 行。

01 二、被告則以：

02 (一)被告於112年間因規劃推出鬆餅新產品，對於市場接受度尚  
03 屬未知，因此計劃僱用包含原告在內之短期性員工多名，並  
04 於112年11月13日與原告簽立定期勞動契約，受僱期間為112  
05 年11月13日起至113年2月12日止，工作內容為打漿、切鬆  
06 餅、包裝、機台清潔、周圍環境及垃圾處理。嗣鬆餅產品成  
07 效符合預期，被告乃於上開勞動契約屆滿前，續與原告簽立  
08 定期勞動契約，受僱期間自112年11月13日起至113年5月31  
09 日止。【按被告公司經原告於113年5、6月間向主管機關檢  
10 舉後，嗣遭屏東縣政府認定此定期勞動契約簽立不合法，本  
11 件應為不定期勞動契約性質，並據以裁罰被告公司；被告公  
12 司就此於本件審理中無爭執，本院卷第59至75頁屏東縣政府  
13 裁罰案卷資料參照】

14 (二)113年5月27日，原告以「公司與其簽立定期勞動契約違反勞  
15 基法」及「遭職場霸凌」為由，向被告主張終止勞動契約。  
16 因茲事體大，被告即電請原告於113年5月28日前來公司進行  
17 了解，嗣經被告確認原告有意離職之主張後，即整理相關資  
18 遣文件並請原告簽立，因原告當場未同意簽立，致被告誤認  
19 其仍欲繼續回公司上班，然原告自同年月28日起即未告假而  
20 未到公司上班，被告即代原告以特休方式請假，不料，其後  
21 之同年月29日、30日、31日原告均未告假即未上班，經被告  
22 員工欲以電話了解狀況，均無法與原告取得聯繫，是原告自  
23 5月29日至5月31日屬無正當理由連續曠職3日。另就原告稱  
24 遭霸凌乙節經被告調查後得知，因生產課主管認原告體力負  
25 荷能力較強，遂經常指派其從事鬆餅完成後之垃圾整理，此  
26 部分被告認為經由工作重新調派即可解決，然於調查霸凌事  
27 件過程時，亦發現原告有對員工威嚇之情。查原告無正當理  
28 由連續曠職3日，且於職場有對同事威嚇之實，被告公司在  
29 以員工安全優先之前提下，遂認原告已符合勞基法第12條第  
30 1項第6款(繼續曠工3日)及同法第11條第5款(不能勝任工作)  
31 所定情事，又為避免原告無從領取資遣費及失業補助金，被

01 告遂同意選擇對原告較為有利之勞基法第11條第5款規定予  
02 以資遣，被告公司並於113年6月1日以掛號通知原告終止兩  
03 造間之勞動契約，並已依法給付資遣費、預告工資及發給離  
04 職證書。

05 (三)嗣被告接獲通知，原告已先於113年5月28日向屏東縣政府勞  
06 動主管機關申訴並請求勞資調解，而於第1次調解時，原告  
07 以其遭霸凌及被告未將定期契約變更為不定期契約為由，主  
08 張終止與被告間之勞動契約，並要求被告「給付資遣費、預  
09 告工資及離職證書」，因被告就原告前開主張並無意見，亦  
10 同意原告離職申請，即於當日將被告已給付原告之資遣費、  
11 預告工資、離職證明書等文件交予調解委員及原告審認無誤  
12 後，兩造於當日均同意本件以資遣方式終止勞動契約；亦即  
13 兩造第1次調解結果係雙方調解成立，堪認兩造間之勞動契  
14 約至遲於是日(即113年6月19日)即經雙方合意終止，且雙方  
15 業就契約終止後之資遣費等事項結算完畢。

16 (四)嗣前開第1次調解會議結束後，原告復陳稱，被告可能有短  
17 付加班費之情事，經被告查明後，被告即於113年6月28日主  
18 動向主管機關聲請第2次勞資爭議調解，兩造嗣並於113年8  
19 月7日第2次調解成立，而由被告當場給付原告「預告工資」  
20 5日計4,143元及「例假日加班費」2,068元，合計6,211元。  
21 至原告嗣後雖又聲請第3次調解，並經縣府主管機關於113年  
22 9月23日就兩造第3度召開調解會議，惟原告於本次調解期日  
23 一反先前兩造調解合意內容，片面主張兩造間勞動契約仍繼  
24 續存在，並要求復職，惟依被告公司認知，兩造間勞動契約  
25 至遲已於第1次調解期日經雙方合意終止，否則原告不可能  
26 接受被告公司發放之離職證明書，及收受資遣費、預告工資  
27 等件，詎原告此次又主張相反之事實，被告公司實無法苟  
28 同，雙方第3次調解即不成立。查兩造間勞動契約已經雙方  
29 合意終止有如前述，原告猶執前詞起訴本件主張兩造間之勞  
30 動契約仍存續，並要求給付積欠之工資，即屬無據，起訴應  
31 予駁回等語。

01 (五)並聲明：①原告之訴駁回。②如受不利判決，願供擔保請准  
02 宣告免為假執行。

03 三、不爭執事項：

04 (一)原告於112年11月13日到職被告公司。

05 (二)兩造曾於113年5月28日在被告公司內討論就原告資遣及其同  
06 事霸凌等事宜，談話紀錄如原告證九、十之譯文及錄音光  
07 碟，被告方面曾當場提出證四「資遣同意書」，惟原告當日  
08 並無同意簽署。

09 (三)原告於113年5月29日至同年月31日，未至被告公司上班。

10 (四)被告於113年6月1日曾以證三信函通知原告於113年6月10日  
11 終止勞動契約，理由係引用勞基法第11條第5款。

12 (五)原告113年6月10日前6個月之平均工資為新台幣32,787元。

13 (六)原告曾於113年5月28日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，嗣  
14 兩造於同年6月19日調解會議達成如當日「勞資爭議調解紀  
15 錄」(本院卷第80頁)所載調解結果。

16 (七)被告曾於113年6月28日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，嗣  
17 兩造於同年8月7日調解會議，就被告應給付原告預告工資、  
18 例假日加班費部分，達成如當日「屏東縣政府勞資爭議調解  
19 紀錄」(本院卷第144頁)所載四1.之調解結果；惟兩造就職  
20 場霸凌部分，調解不成立。

21 (八)原告曾於113年8月23日向屏東縣政府申請勞資爭議調解，嗣  
22 兩造於同年9月23日調解會議中，就原告主張回復工作訴  
23 求，調解不成立(本院卷第190頁)。

24 四、本件爭點：

25 (一)原告起訴請求確認兩造間系爭勞動契約關係仍存在，有無理  
26 由？

27 (二)原告請求被告給付自113年9月24日起迄同年11月4日止積欠  
28 之工資合計43,716元，並請求被告自同年11月5日起迄同意  
29 原告復職之前1日止，按月於次月5日前給付原告工資32,787  
30 元，是否有據？

31 五、本院之判斷：

01 (一)首按，確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上  
02 利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明  
03 文。原告起訴主張被告違法解僱，兩造間之僱傭關係仍屬存  
04 在，惟為被告所否認，是兩造間僱傭關係之存否即有不明，  
05 此致原告私法上之地位有受侵害危險，此危險並得以確認判  
06 決除去之，故原告提起本件確認之訴，應認有確認利益，起  
07 訴自屬合法，合先敘明。

08 (二)系爭勞動契約至遲已於113年6月19日雙方第1次調解期日，  
09 經兩造合意終止，系爭勞動契約自是日起已不存在：

10 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
11 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得  
12 以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合  
13 意，此合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，  
14 足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，  
15 即難謂非合意終止勞動契約。(臺灣高等法院高雄分院111  
16 年度勞上更一字第2號民事判決、最高法院112年度台上字  
17 第824號民事判決意旨參照)

18 2.原告起訴主張，兩造間系爭勞動契約尚存，原告雖於113  
19 年5月28日因前揭事由與被告就職場之勞動條件有所爭  
20 執，且曾向主管機關就被告聲請勞動調解，但不代表原告  
21 有意終止與被告間勞動契約，被告片面主張勞動契約已經  
22 雙方合意終止，與事實不符，當非可採；惟為被告否認，  
23 並以前詞置辯。而查，本件依下列事證，堪認兩造至遲於  
24 113年6月19日第1次調解期日已合意終止系爭勞動契約：

25 ①本件於113年5月28日，初係原告向屏東縣政府聲請勞資  
26 爭議調解，有原告親撰之「屏東縣政府勞資爭議調解申請  
27 書」影本1紙在卷可參(本院卷第139至140)，而依該申請  
28 書下方「爭議要點」欄所載，原告申請調解理由係：「本  
29 人於該公司工作約半年，擔任製作鬆餅工作，公司於113.  
30 5.13片面以定期契約到期，不發給非自願離職書及資遣  
31 費...」等語；參以原告提出之113年5月28日兩造於公司

01 內，就所謂原告遭受職場霸凌事件商談過程對話紀錄，雙  
02 方是日已清楚談及原告是否續任原職或終止勞動契約議題  
03 如下：「... (被告公司人事主管許秀雯04:41)因為原則上  
04 我們就是幫你做資遣，資遣的話從今天開始通報，通報  
05 的話10天就是到6月6號，這期間你還是我們的員工，你還  
06 要回來上班嗎？6月6日之前；(原告05:34)我們先談完再  
07 來回答可以嗎？」(本院卷第275頁下方、第277頁上方譯  
08 文參照)、「(原告05:56)就是我要再回來做就對了；(許  
09 秀雯05:58)不用不用；(被告公司經理甲○○05:59)不用  
10 啦。」(本院卷第277頁上方譯文參照)、「(甲○○17:00)  
11 在資遣這部分有沒有意見；(原告17:05)資遣...沒意  
12 見。」(本院卷第281頁下方譯文參照)、「(原告21:23)  
13 這是資遣；(甲○○21:27)這是從政府網站系統載下的，  
14 不會錯...(原告21:49)像這種(資遣同意書)寫的意思我  
15 就不能簽名；...(原告23:14)經理這張(資遣同意書)可  
16 以先不簽名，我也要去請教人，一定要今天簽名嗎？(甲  
17 ○○○23:21)好，沒關係，只是今天依一定要資遣通報，時  
18 間上會來不及。」(本院卷第285頁譯文參照)、「(原告2  
19 4:50)我有傳了(朋友)有回我說(資遣同意書)，如果我真  
20 的會簽，別煩惱；(甲○○24:56)沒有要強逼你簽...」  
21 (本院卷第287頁上方譯文參照)、「(甲○○01:32:10)  
22 好，那就不用簽，沒關係，那明天回來上班；(原告01:3  
23 2:12)好啊。」(本院卷第351頁下方譯文參照)、「(許  
24 秀雯01:34:57)那就你明天，還是回來上班，31日3姐出院  
25 再調查處理；(原告01:35:15)這份我拿回去問，明天拿  
26 來簽一簽，我就不用來了是不是；(許秀雯01:35:24)沒  
27 有喔，是要你同意我們資遣，你才可以不用來，你還是我  
28 們員工；(原告01:35:28)明天我拿來，如果我有簽名  
29 了，是不是就不用來了；(甲○○01:35:38)沒有這張你  
30 不能拿走；(許秀雯01:35:39)你有同意我們資遣，我們再  
31 談下一步」(本院卷第353頁下方譯文參照)、「(原告01:3

01 6:45)你說聽不到，那張明天我有簽名，是不是我就不用  
02 來了；(許秀雯01:37:03)可以，那就是你同意我們資  
03 遣。」(本院卷第355頁上方譯文參照)等語，又兩造就此  
04 對話紀錄之真正亦無爭執，則原告斯時已向被告釋出或欲  
05 終止系爭勞動契約之意，堪以認定，僅雙方當場就勞動契  
06 約終止之附帶條件未經完全協議滿足，因而原告未於113  
07 年5月28日簽署「資遣同意書」(本院卷第31頁證四參  
08 照)，及確認正式離職日期為113年6月6日；**②**嗣原告自兩  
09 造協商是日(113年5月28日)起，即未曾再進被告公司提供  
10 勞務。雖原告主張，同年5月29日至31日合計3日，為其合  
11 法行使法定特別休假權利(按兩造就原告依工作年資享有3  
12 日期間特別休假並無爭執)，故無曠職情事，縱然屬實，  
13 惟自同年6月1日起，原告猶未進被告公司服務，被告遂於  
14 113年6月1日以信函(本院卷第29頁證三參照)通知原告略  
15 以：「依勞基法第11條第5款規定，系爭勞動契約自113  
16 年6月10日起終止，並提供資遣預告期間工資、資遣費匯  
17 入時間等結算事項」等語；另被告亦同時寄發「離職證  
18 明書」(本院卷第225頁參照)乙份與原告，上載略以：  
19 「離職原因：勞基法第11條第5款、離職日期：113年6月  
20 6日、離職當月工資：35,263元」等語，而原告於本件審  
21 理時亦向本院陳明：已於113年6月4日前後收悉前開信  
22 函、離職證明書等語(本院卷第307頁審理筆錄第2至4行參  
23 照)，則原告於113年6月19日第1次調解期日前，已清楚知  
24 悉被告公司業依勞基法第11條第5款規定片面向其終止系  
25 爭勞動契約，自無疑義。又依卷附資料，並未見原告此時  
26 有何積極主張被告解僱係不合法之反對作為，甚且，原告  
27 自此即未再進被告公司服務，益見原告至此應已生與被告  
28 終止系爭勞動契約之合意，為合於事實；**③**嗣兩造於113  
29 年6月19日屏東縣政府第1次調解期日時，雙方猶延續前揭  
30 113年5月28日於被告公司協商、談判架構，續與協商，而  
31 依是日勞資爭議調解紀錄所載，原告仍主張：「...4.請



01 求被告依法給付資遣費、預告期間工資及開立非自願離  
02 職證明書」等語(本院卷第79頁第貳、(一)、4.該段參  
03 照),未見其就被告前揭非法片面解僱之事有何異議,甚  
04 而兩造更於是日最終達成調解,調解結果則據載明以:  
05 「1.資方業已依法給付資遣費、預告(謀職假),並開立  
06 非自願離職證明。2.審閱資方終止契約應遵循法規部  
07 分,未發現有不符規定之情形,本案已無爭議。本次調解  
08 會議結論成立。」等語(本院卷第80頁第伍段參照)。從而  
09 兩造間系爭勞動契約,堪認至遲於是日調解成立之時起,  
10 已經雙方合意終止無訛,被告前揭所辯,於卷查資料吻  
11 合,當屬可採;④嗣被告於前揭第1次調解期日後,因獲  
12 有結算預告工資及積欠原告部分薪資未臻完足之爭議尚存  
13 等資訊,遂於113年6月28日主動向屏東縣政府提出第2次  
14 勞資爭議調解,該府嗣於113年8月7日再行調解程序,有  
15 卷查該次調解案卷資料可參(本院卷第143至188頁參照)。  
16 而依該次兩造調解歷程以觀,除兩造討論就被告尚短付之  
17 預告工資、例假日加班費等,嗣經雙方達成共識並由被告  
18 當場足額付訖調解成立外,兩造雖就原告前稱受有職場霸  
19 凌事件之爭點為調解不成立,惟調解歷程中並未見原告主  
20 張被告公司前開解僱有何不合法之處,足見,直至前開第  
21 2次調解時,原告主觀上猶認雙方系爭勞動契約已經合法  
22 終止,否則原告豈可能未藉該次調解之機向被告積極爭取  
23 回復原職,或論及原告是否及何時應至被告公司繼續服務  
24 之議?堪認兩造於第2次調解期日終結之時止,就系爭勞  
25 動契約已於113年6月19日第1次勞動調解期日經雙方合意  
26 終止之情,並無爭議,則前開第2次調解歷程,亦無足為  
27 原告有利之證明;③末以,原告固於113年8月23日以被告  
28 公司前係非法解僱為由,向屏東縣政府申請第3次調解,  
29 並主張兩造間系爭勞動契約尚存,嗣經該府排定於同年9  
30 月23日行第3次勞資爭議調解程序,前開調解歷程亦有本  
31 院依職權調得之該次調解案卷可參(本院卷第189至200頁

01 參照)，原告亦係以此次調解申請事實為據，作為本件起  
02 訴主張之基礎；惟兩造間系爭勞動契約既據雙方於113年6  
03 月19日合意終止業經本院認定如前，則原告縱然再以本次  
04 調解申請主張確認勞動關係存在，亦無從使已經雙方合意  
05 終止之系爭勞動契約回復其原來效力，前揭第3次調解紀  
06 錄，亦無足為原告有利之舉證。

07 3.小結：綜上說明，兩造間系爭勞動契約，至遲已經雙方於  
08 113年6月19日第1次調解期日合意終止，原告起訴請求確  
09 認兩造間勞動關係尚存，於卷證資料未合，難認可採。

10 (三)系爭勞動契約關係既經兩造於113年6月19日合意終止，原告  
11 請求自113年9月24日起迄復職之時止之工資，亦無理由：  
12 查兩造間系爭勞動契約至遲已於113年6月19日第1次調解期  
13 日經雙方合意終止，有如前述，則兩造間既已無勞動關係尚  
14 存，原告起訴請求被告給付自113年9月24日起迄復職之日止  
15 之工資、遲延法定利息等，亦屬無據，應駁回所請。

16 六、綜上所述，原告依系爭勞動契約法律關係、勞基法第22條第  
17 2項、民法第487、234、235條等規定，起訴請求確認兩造間  
18 系爭勞動契約存在，被告應給付自113年9月24日起迄同年11  
19 月4日止已屆期之工資43,716元及法定遲延利息，暨自同年1  
20 1月5日起迄被告同意原告復職之前1日止，按月於次月5日前  
21 給付原告工資32,787元，及前開已屆期之各期法定遲延利  
22 息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，假執行聲  
23 請亦無所附麗，一併駁回之。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據，經  
25 審酌後認與判決結果亦不生影響，爰不一一論述，附此敘  
26 明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

28 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日  
29 民事勞動法庭 法 官 曾士哲

30 正本係照原本作成。

31 如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未

01 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  
02 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

03 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 28 日

05 書記官 陳恩慈