

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞訴字第3號

原告 陳盈蕙

Raul Martinez Berraquero (中文姓名：陳饒湖)

共同

訴訟代理人 賴協成律師

張晁綱律師

被告 金盛元興業股份有限公司

法定代理人 李健豪

訴訟代理人 林傳智律師

上列當事人間請求給付預告工資等事件，本院於民國113年11月15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

一、原告主張：被告與原告Raul Martinez Berraquero (中文姓名丁○○，下稱丁○○) 於民國108年5月16日簽立聘僱合約書 (下稱「108年5月16日聘僱合約」)，由原告丁○○擔任被告西班牙廠即被告法定代理人乙○○於西班牙出資設立之GW PARTS MANUFACTURING EUROPE, S.L. 公司 (下稱GW EUROPE公司) 廠長職務。被告復於108年6月5日與原告丙○○簽立聘僱合約書 (下稱「108年6月5日聘僱合約」，下合稱「108年5月16日聘僱合約」及「108年6月5日聘僱合約」為系爭聘僱合約)，由原告丙○○擔任被告西班牙廠即GW EUROPE公司業務。原告均於108年11月1日經被告指派至GW EUROPE公司工作，並分別於系爭聘僱合約期間屆至後繼續提供勞務。而GW EUROPE公司設立之緣由，係為利於被告之產品於歐洲地區提供服務及運送便捷等需求，且GW EUROPE公司之組

01 織、人事、日常業務執行及財務等均受被告實際支配，被告  
02 法定代理人乙○○並為GW EUROPE公司之唯一股東，GW EURO  
03 PE公司即係為擴大被告業務營運範圍所設立，而與被告具實  
04 體同一性，應認為屬同一雇主。詎被告法定代理人乙○○竟  
05 以西班牙廠關閉為由，逕於112年6月24日以電子郵件通知原  
06 告欲終止兩造勞動契約，且被告並拒絕依系爭聘僱合約分別  
07 給付原告丙○○2個月預告工資新臺幣（以下除另標示幣別  
08 外，均為新臺幣）10萬元、原告丁○○相當於3個月薪資之  
09 補償（下稱補償費）1萬9,800歐元（折合67萬2,606元），  
10 並拒絕發給非自願離職證明書。為此，爰依108年6月5日聘  
11 僱合約第4條第7項第1款、108年5月16日聘僱合約第4條第6  
12 項、勞動基準法（下稱勞基法）第16條第3項、第19條、就  
13 業保險法第11條第3項及第25條第3項等規定提起本件訴訟等  
14 語。並聲明：(一)被告應給付原告丙○○10萬元，及自起訴狀  
15 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。  
16 (二)被告應開立記載原告丙○○姓名、性別、出生年月日、身  
17 分證字號、職務內容、到職日期、離職日期、離職原因為非  
18 自願離職證明之服務證明書予原告丙○○。(三)被告應給付原  
19 告丁○○67萬2,606元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償  
20 日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被告應開立記載原告  
21 丁○○姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、  
22 到職日期、離職日期、離職原因為非自願離職證明之服務證  
23 明書予原告丁○○。(五)第一、三項聲明如受有利判決，願供  
24 擔保，請准宣告假執行。

25 二、被告則以：被告最大股東為訴外人行富投資股份有限公司  
26 （下稱行富投資公司），董事長為乙○○；GW EUROPE公司  
27 係於108年11月11日設立完成，唯一股東為乙○○，唯一管  
28 理人暨董事為原告丁○○，且GW EUROPE公司日常支出帳戶  
29 由GW EUROPE公司自行管理，顯見被告與GW EUROPE公司各自  
30 具有獨立之法人格，並非同一雇主。有關原告丙○○請求部  
31 分，其於110年6月2日與被告合意終止勞動契約後，於110年

01 6月3日另與GW EUROPE公司成立勞動契約，並於112年6月26  
02 遭GW EUROPE公司資遣，原告丙○○自無請求被告給付預告  
03 工資及非自願離職證明書之權利。至有關原告丁○○請求部  
04 分：被告與原告丁○○間係成立委任契約，而非僱傭契約，  
05 原告丁○○與被告於108年12月5日合意終止委任契約後，原  
06 告丁○○即另與GW EUROPE公司成立另一委任契約，並於112  
07 年6月26日遭GW EUROPE公司資遣，自無108年5月16日聘僱合  
08 約之適用。縱認被告與GW EUROPE公司為同一雇主，原告亦  
09 已分別自GW EUROPE公司受領112年6月薪資、額外獎金、假  
10 期補償、離職補償等費用，且受領前開費用之結算證明書亦  
11 載明已結清兩造所有費用，承諾不會提出其他索求和賠償等  
12 約定，是原告復依系爭聘僱合約向被告為本件請求，顯無理  
13 由；又原告為夫妻關係，目前均定居於西班牙，不符勞工保  
14 險局請領失業給付之資格，原告請求被告開立非自願離職證  
15 明書，亦無訴訟實益等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴  
16 及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣  
17 告免為假執行。

### 18 三、本院之判斷：

19 (一)被告與原告丁○○、丙○○分別於108年5月16日、同年6  
20 月5日簽訂系爭聘僱合約，聘僱原告丁○○、丙○○分別擔  
21 任西班牙廠廠長及西班牙廠業務，GW EUROPE公司則於108年  
22 11月11日完成設立登記，GW EUROPE公司與被告為關係企  
23 業，其唯一股東即為被告之法定代理人乙○○之事實，為兩  
24 造所不爭執（見本院卷一第17至18頁、本院卷二第136  
25 頁），且有系爭聘僱合約、GW EUROPE公司設立登記資料在  
26 卷可憑（見本院卷一第39至41、43至47、499至501頁），堪  
27 信屬實。

28 (二)原告主張被告為其於GW EUROPE公司任職期間之雇主，並請  
29 求給付預告工資、補償費及開立非自願離職證明書，為被告  
30 所否認，並以前詞置辯。茲就爭點分述如下：

31 1.原告於GW EUROPE公司任職期間之雇主為被告：

01 (1)按勞工經關係企業之控制公司指派至從屬公司工作，其雇主  
02 之認定應以實質上具有僱傭關係及勞雇雙方之約定為斷（最  
03 高法院110年度台上字第36號判決意旨參照）。次按勞動基  
04 準法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方  
05 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契  
06 約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人  
07 格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，  
08 並有接受懲戒或制裁之義務。2.親自履行，不得使用代理  
09 人。3.經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動而  
10 是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4.組織上從屬性，  
11 即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等  
12 項特徵（最高法院96年度台上字第2630號判決意旨參照）。  
13 又僱傭關係存在於何者，自應以當事人意思表示是否已達於  
14 合致，且以勞工與雇主間是否具有人格上、經濟上、組織上  
15 之從屬性為判斷依據。勞動契約究竟存於何者間，應推求當  
16 事人真意及究係受何人指示而從屬服勞務，當事人間就勞動  
17 契約成立對象如有爭議，法院應綜合一切事證綜合判斷，勞  
18 保之投保事業單位固為重要參考依據，但並非唯一標準（最  
19 高法院94年度台上字第1653號判決意旨參照）。

20 (2)有關原告丙○○部分：

21 ①原告丙○○主張其至GW EUROPE公司擔任業務期間，其雇主  
22 仍為被告等情，為被告所否認，並辯稱：被告與原告丙○○  
23 已於110年6月2日合意終止勞動契約，原告丙○○復於110年  
24 6月3日與GW EUROPE公司另成立勞動契約，再由GW EUROPE公  
25 司於112年6月26日資遣原告丙○○云云。然查，被告既就GW  
26 EUROPE公司之設立過程及聘僱原告丙○○之緣由自承略以：  
27 被告預計於108年12月前設立完成西班牙公司，為完善西班  
28 牙公司之設立，特別聘僱原告丙○○擔任西班牙公司業務，  
29 協助西班牙公司之設立與業務推廣，當GW EUROPE公司設立  
30 完成，108年6月5日聘僱合約即移轉至GW EUROPE公司等情  
31 （見本院卷一第490頁），可知有關GW EUROPE公司之設立登

01 記事宜均係由被告主導與策劃，且被告亦得直接選任GW EUR  
02 OPE公司之廠長及業務等要職人員，而對GW EUROPE公司之人  
03 事具有實質控制權，此情堪予認定。

04 ②被告另辯稱：其與原告丙○○係於110年6月2日依系爭聘僱  
05 合約第4條第4項「當GW歐洲西班牙廠設立完成，該合約將轉  
06 移至GW歐洲西班牙廠」約定而合意終止108年6月5日聘僱合  
07 約，原告丙○○此後另與GW EUROPE公司成立勞動契約云  
08 云。惟GW EUROPE公司於108年11月11日即已設立登記完成，  
09 有GW EUROPE公司設立登記資料在卷可憑（見本院卷一第499  
10 至501頁），然被告卻於GW EUROPE公司設立登記完成後仍持  
11 續為原告丙○○投保勞工保險（下稱勞保），並持續至被告  
12 所辯稱合意終止之110年6月2日始辦理退保，有原告丙○○  
13 之勞保投保查詢結果附卷可參（見本院卷一第194頁），足  
14 證系爭聘僱合約第4條第4項約定，非指兩造間勞動契約於GW  
15 EUROPE公司設立登記完成後即告終止，且轉而由原告丙○○  
16 另與GW EUROPE公司成立勞動契約之意甚明。

17 ③被告又以其已於110年6月2日將原告丙○○之勞保退保等  
18 情，辯稱：其與原告丙○○間之勞動契約已於110年6月2日  
19 合意終止云云。然勞保之投保事業單位固為判斷僱傭關係是  
20 否成立之重要參考依據，但並非唯一標準，觀諸被告員工李  
21 宗翰於109年12月23日寄送予原告丙○○之電子郵件：「BRU  
22 CE協理留下來的資訊是說，等妳們那邊工作證/公司帳號之  
23 類的文件搞定之後，妳的薪資跟單位組織才可以轉至GWEU。  
24 所以目前妳還是掛在GW的總經理室，薪資跟勞健保的帳是作  
25 在GW而不是GWEU。如果妳西班牙那邊都已經Ready，請再跟  
26 我說，HR會幫妳轉至GWEU，薪資的支付單位就會改為GWEU，  
27 而非GW。勞健保也會停保，未來若回國有就醫需求再復保即  
28 可」內容（見本院卷二第267頁），可知被告已預先告知原  
29 告丙○○待其前往西班牙之準備工作完備，將其薪資支付及  
30 工作單位均變更為GW EUROPE公司後，會將其勞保退保，並  
31 稱如原告丙○○屆時回國，被告仍可再為其辦理復保等情，

01 足見被告僅係將原告丙○○之薪資支付及工作單位移轉至GW  
02 EUROPE公司，並無終止兩造勞動契約之意，自難以勞保退保  
03 之事實即逕認原告丙○○已與被告合意終止勞動契約。被告  
04 上開所辯，自無可採。

05 ④被告再辯稱：原告丙○○110年6月份薪資係由GW EUROPE公  
06 司所支付，是原告丙○○已與GW EUROPE公司另成立勞動契  
07 約云云。然查，依上開被告員工李宗翰於109年12月23日寄  
08 送予原告丙○○之電子郵件內容，可知原告丙○○薪資給付  
09 單位之變更均係由被告所掌控，復觀諸GW EUROPE公司之銀  
10 行帳號及零用金管理規則（見本院卷一第99至101頁），GW  
11 EUROPE公司所用銀行帳戶餘額如有不足時，均需向被告提出  
12 申請，並由被告支付，且所支出費用逾一定額度時，更需事  
13 先取得被告核准始得支出，足見GW EUROPE公司於經濟上亦  
14 受被告實質控制至明。又被告之財務人員即證人甲○○於本  
15 院審理時結證稱：為了要支付GW EUROPE公司結算費用需要  
16 臺灣這邊匯款過去，原告丙○○將GW EUROPE公司結算之電  
17 子郵件連同附加檔案都轉寄給我，作為請款之用，被告有將  
18 上開請款費用匯款至GW EUROPE公司帳戶，包括需給付原告  
19 及律師事務所之費用等語（見本院卷二第132至133頁），  
20 益徵GW EUROPE公司日常營運所需費用亦係由被告負擔，是  
21 縱原告丙○○之薪資係自GW EUROPE公司銀行帳戶支付，亦  
22 不足認原告丙○○與GW EUROPE公司間成立勞動契約關係。

23 ⑤準此，衡諸被告與GW EUROPE公司間為關係企業，且被告得  
24 主導與策劃GW EUROPE公司之設立登記事宜、實質控管GW EU  
25 ROPE公司之銀行帳戶，並得直接聘任GW EUROPE公司之廠長  
26 及業務等要職人員等節，自難認GW EUROPE公司具有獨立自  
27 主權，是原告丙○○受被告聘僱而前往GW EUROPE公司擔任  
28 業務期間，其雇主仍為被告至明。被告辯稱原告丙○○於11  
29 0年6月3日起之雇主應為GW EUROPE公司云云，洵無可採。

30 (3)有關原告丁○○部分：

31 ①按委任契約與勞動契約固均約定以勞務之提供作為契約當事

01 人給付之標的，惟委任契約之受任人處理委任事務時，具有  
02 獨立之裁量權或決策權，得自行決定處理一定事務之方法，  
03 以完成事務之目的；勞動契約則係當事人之一方，在從屬於  
04 他方之關係下提供職業上之勞動力，他方給付報酬之契約。  
05 又員工與公司間究係勞動契約或委任契約，應依雙方實質上  
06 權利義務內容、從屬性之有無予以判斷，而非以職稱、職位  
07 為區別（最高法院106年度台上字第2907號判決意旨參  
08 照）。又按兼任公司董事或擔任廠長之員工與公司間關係究  
09 為委任關係或勞動關係或係委任與勞動之混合契約關係，非  
10 可一概而論，仍應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從  
11 屬性而提供勞務及其受領報酬與勞務提供間之關連綜合判  
12 斷，不得率以有無投保勞工保險，遽為推論（最高法院108  
13 年度台上字第1354號、106年度台上字第2210號、113年度台  
14 上字第6號判決意旨參照）。

15 ②原告丁○○主張：其於GW EUROPE公司擔任廠長期間，雇主  
16 為被告，且兩造間契約性質為勞動契約關係等語，為被告所  
17 否認，然觀諸108年5月16日聘僱合約前言第2條、第4條第8  
18 項、第4條第9項第5、8、13款分別約定：「茲因甲方（即被  
19 告）需要，聘僱乙方（即原告丁○○）擔任西班牙業務廠長  
20 乙職」、「乙方應遵照甲方之規定執行職務」、「乙方終止  
21 勞動契約，離職預告期間3個月」、「乙方有下列原因之一  
22 者，甲方予以解僱，並支付其2個月資遣費。…(5)利用出勤  
23 時間在外兼職者…(8)不服從主管之合理指揮…(13)連續曠職3  
24 天，或一個月曠職6天，或全年曠職7天者」等內容，可知10  
25 8年5月16日聘僱合約之目的即係為聘僱原告丁○○擔任西班  
26 牙廠廠長乙職，雙方除就勞基法所定資遣費、預告期間等項  
27 另有約定外，並將原告丁○○在GW EUROPE公司提供勞務時  
28 之勞動條件及終止契約時之權利義務併予約明，更約定原告  
29 丁○○於任職期間應服從主管之指揮，亦不得在外兼職且需  
30 正常出勤，復參以GW EUROPE公司之營運組織圖（見本院卷  
31 一第53頁），更明訂原告丁○○需提供勞務之具體詳細內

01 容，而非得由原告丁○○自行決定等節，足認原告丁○○於  
02 擔任GW EUROPE公司廠長乙職時仍需受被告之實質指揮監  
03 督，而具有人格上從屬性。

04 ③復參被告之營運組織圖（見本院卷一第51頁），GW EUROPE  
05 公司係置於被告「業務事業群」下之組織，併參GW EUROPE  
06 公司之營運組織圖，GW EUROPE公司係受被告法定代理人即G  
07 W EUROPE公司之唯一股東乙○○之控制（見本院卷一第53  
08 頁），另原告丁○○需定期向乙○○報告業務乙節，有原告  
09 丁○○與乙○○於109年10月6日之通訊軟體LINE對話紀錄截  
10 圖在卷可佐（見本院卷二第219頁），可知GW EUROPE公司係  
11 置於被告組織下之關係企業，且控制GW EUROPE公司者與被  
12 告法定代理人同一，又乙○○亦為被告持股最多股東即行富  
13 投資公司之代表人等節，有被告及行富投資公司之經濟部商  
14 工登記公示資料在卷可憑（見本院卷一第31至32、59頁），  
15 再參被告法定代理人乙○○分別於110年11月16日及110年12  
16 月28日寄予原告之電子郵件中表示「In order to have bet  
17 ter efficiency, I have decided to incorporate Tw off  
18 ice for Team A and D together. Therefore, starting t  
19 oday, both Andrew and Stephaniewill be your window i  
20 n Taiwan.」、「I hope as a team, Team D grow least 3  
21 5% for 2022.」等語（見本院卷一第115頁、本院卷二第287  
22 頁），即被告法定代理人乙○○表示為提升效能，決定將被  
23 告之A組及原告所屬之D組人員合併，並指派被告員工擔任GW  
24 EUROPE公司在臺聯繫窗口，足徵原告亦需與被告其他部門及  
25 相關人員居於分工合作狀態而提供勞務，而具有組織上之從  
26 屬性。

27 ④另觀諸GW EUROPE公司銀行帳戶自108年11月1日至112年6月1  
28 2日間之帳戶交易明細（見本院卷一第505至515頁），原告  
29 丁○○每月自GW EUROPE公司帳戶受領固定薪資，然因GW EU  
30 ROPE公司銀行帳戶實質上係受被告控制等情，業經本院說明  
31 如前，是其經濟上雖與被告有相當程度緊密聯絡，然企業風



01 險仍由被告負擔，此由GW EUROPE公司倒閉時，委請西班牙  
02 當地之律師事務所辦理GW EUROPE公司清算事宜所需律師費  
03 亦係由被告匯款至GW EUROPE公司銀行帳戶後，再由GW EURO  
04 PE公司支付等情，有GW EUROPE公司銀行帳戶交易明細在卷  
05 可憑（見本院卷一第541頁），此亦經證人甲○○證述綦詳  
06 （見本院卷二第132至133頁），是以原告丁○○自不需負擔  
07 GW EUROPE公司之經營盈虧，只需確實提供勞務，即可每月  
08 受領固定薪資，而與被告間具有經濟上從屬性。

09 ⑤依上開說明，因被告與原告丁○○間具有人格上、經濟上  
10 及組織上之從屬性，堪認其間所成立契約性質為勞動契約。  
11 另原告丁○○主張與被告簽訂108年5月16日聘僱合約後，即  
12 未再與GW EUROPE公司簽訂書面契約乙節，被告亦未爭執，  
13 且被告對於GW EUROPE公司之人事、財務及業務經營均具有  
14 控制從屬關係，業經本院說明如前，足徵原告丁○○係受被  
15 告聘僱而至GW EUROPE公司擔任廠長而提供勞務，此亦與被  
16 告於112年12月6日開立之員工服務證明書記載原告丁○○於  
17 108年10月31日前之任職部門為總經理室，任職職稱為廠長  
18 等節相符（見本院卷一第459頁），此情堪予認定。

19 ⑥被告雖辯稱：原告丁○○曾於其寄發之存證信函中自承其與  
20 被告間係成立委任關係，並據以主張相關權利，足徵兩造間  
21 係成立委任關係云云，並以112年8月24日台中法院郵局2034  
22 號存證信函為據（見本院卷一第517至523頁），惟原告丁○  
23 ○於本院審理時均堅稱其與被告間所成立契約性質為勞動契  
24 約關係，又有關兩造間契約性質之認定，係屬法院之職權，  
25 兩造就其性質所表示之法律意見尚無拘束法院之效力，本院  
26 綜合上開查證及最高法院判決意旨，而認兩造間應係存在勞  
27 動契約。故被告據此辯稱原告丁○○係與其成立委任契約云  
28 云，自無足取。

29 ⑦被告另辯稱：依108年5月16日聘僱合約4條第4項約定：「當  
30 GW歐洲西班牙廠設立完成，該合約將轉移至GW歐洲西班牙  
31 廠」，已由原告丁○○另與GW EUROPE公司成立契約關係，

且原告丁○○於108年12月17日並擔任GW EUROPE公司之唯一董事云云，有GW EUROPE公司解任與指派公司管理人員暨聲明書為據（見本院卷一第61至80頁、卷二第247至248頁）。然查原告丁○○固有受被告法定代理人乙○○即GW EUROPE公司唯一股東指派為得代表GW EUROPE公司對外為法律行為之人，然被告於GW EUROPE公司未完成設立登記前即與原告丁○○簽訂108年5月16日聘僱合約，聘僱原告丁○○擔任西班牙廠廠長職務，且雙方並已就GW EUROPE公司設立登記完成後之終止勞動契約、解雇及資遣費等事項詳為約定，雖被告與GW EUROPE公司各具獨立之法人格，然原告丁○○係依108年5月16日聘僱合約及被告指揮下執行西班牙廠長職務，且GWEUROPE公司業務之營運，復係由被告指揮運作，是兩造上開約定之真意，應僅係將原告之工作職務「移轉至GW歐洲西班牙廠」之謂，惟原告丁○○之雇主仍為被告，前揭約定應僅係作為被告以GW EUROPE公司名義支付原告丁○○擔任西班牙廠廠長薪資及工作單位異動之依據。是被告上開所辯，亦無可採。

⑧綜上，原告丁○○於GW EUROPE公司擔任廠長期間，其雇主仍應為被告，又因原告丁○○執行職務期間對被告具有人格上、組織上及經濟上之從屬性，是其間所成立契約之性質應屬勞動契約。被告辯稱其與原告丁○○間所成立契約性質為委任契約，且原告丁○○於110年6月3日起之委任人應為GW EUROPE公司云云，洵無可採。

3.準此，依兩造所訂定契約之性質、工作內容及契約約定內容以觀，應認原告於GW EUROPE公司任職期間之雇主仍為被告，且原告丁○○與被告間所成立契約性質為勞動契約。被告上開所辯，均未能舉證以實其說，自無足可取。

(二)原告丙○○、丁○○分別請求被告給付預告工資10萬元、補償費67萬2,606元，並應開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

1.按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之

01 辭句，民法第98條定有明文。惟解釋契約，固須探求當事人  
02 立約時之真意，不能拘泥於契約之文字；但契約文字業已表  
03 示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更  
04 為曲解；另契約應以當事人立約當時之真意為準，而真意何  
05 在，又應以過去事實及其他一切證據資料為斷定之標準，不  
06 能拘泥文字致失真意。又按當事人主張有利於己之事實者，  
07 就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條亦有明文。

08 2.原告丙○○主張依108年6月5日聘僱合約及勞基法第16條第3  
09 項規定請求給付預告工資、原告丁○○主張依108年5月16日  
10 聘僱合約請求補償費，均為被告所否認，茲就兩造勞動契約  
11 是否經被告合法終止乙節，說明如下：

12 (1)兩造勞動契約未因被告法定代理人乙○○於112年6月24日所  
13 為之資遣通知而終止：

14 ①按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一  
15 方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終  
16 止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發  
17 生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定  
18 （約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，  
19 端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方  
20 行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合  
21 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應  
22 由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任。雇主若基於勞  
23 基法第11條所列各款法定終止事由，一方發動終止權，片面  
24 預告終止勞動契約，自應明示預告終止事由及法律依據，並  
25 證明其主張法定終止事由之存在，始得謂合法終止勞動契約  
26 （最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

27 ②原告主張被告法定代理人乙○○以西班牙廠關閉為由，未經  
28 預告即於112年6月24日以電子郵件終止與原告間之勞動契約  
29 云云，被告固不否認GW EUROPE公司有資遣原告之事實，惟  
30 參以被告法定代理人乙○○於112年6月24日寄送予原告之電  
31 子郵件「After careful thought, I believe that our re

01 lationship as employer and employee has come to an e  
02 nd. With the closure of Spain company, both of you a  
03 re well compensated. Please continue working with th  
04 e team to transition smoothly.…」之內容(見本院卷一  
05 第55頁)，被告法定代理人乙○○僅於信件中敘明原告會因  
06 西班牙廠關閉而獲得補償等情，然未見其於上開電子郵件中  
07 明示預告被告係基於何法定終止事由，並據以單方行使法定  
08 終止權，顯見被告終止兩造勞動契約之事由並不明確，揆諸  
09 上開最高法院判決意旨，自難認兩造勞動契約因被告法定代  
10 理人乙○○於112年6月24日所為資遣通知而經合法終止。

11 ③原告丁○○固於收受被告法定代理人乙○○上開資遣通知  
12 後，隨即於112年6月26日復以「Got it, no worries, anyt  
13 hing you need for the transition let us know. We wil  
14 l see each other sometimes here or then for sure, Bi  
15 cycle industry is like a little town.」等語(見本院卷  
16 二第175頁)，並副本通知原告丙○○，然觀諸原告丁○○上  
17 開回復表示之真意，應僅係表示已收悉被告法定代理人乙○  
18 ○所為終止勞動契約之通知，尚難解釋原告有同意被告所為  
19 資遣通知之意，又縱認兩造勞動契約復因兩造合意終止或由  
20 原告另為單方終止，此亦與原告主張其係遭被告法定代理人  
21 乙○○於112年6月24日為資遣通知，並各依108年6月5日聘  
22 僱合約第4條第6項、勞基法第16條第3項規定、108年5月16  
23 日聘僱合約第4條第7項第1款而為請求之情形有別，即非本  
24 件爭點所在。準此，原告主張兩造勞動契約因被告法定代理  
25 人乙○○於112年6月24日以電子郵件對其為資遣通知而告終  
26 止云云，自難認可採。

27 (2)有關原告丙○○請求預告工資部分：

28 ①按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告  
29 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿  
30 者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於  
31 20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告

之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項分別定有明文。

②查108年6月5日聘僱合約第4條第6項約定「甲方終止勞動契約，離職預告期間2個月」，其預告期間之約定固優於勞基法第16條第1項第3款所定之30日預告期間，惟兩造勞動契約既未經被告依第11條或第13條但書規定終止，實與勞基法第16條所定要件未符。則原告丙○○依108年6月5日聘僱合約第4條第6項約定及勞基法第16條第3項規定，請求被告給付預告工資10萬元，洵非有據。

(3)原告丁○○請求補償費部分：

原告丁○○主張依108年5月16日聘僱合約第4條第7項第1款「甲方於合約期間第3年起如因不可抗拒原因終止勞動契約，乙方可選擇：(1)繼續待在西班牙，甲方支付3個月薪資」之約定，請求被告給付67萬2,606元之補償費云云，惟被告法定代理人乙○○於112年6月24日所為資遣通知不生合法終止兩造勞動契約效力乙節，業經說明如前，原告丁○○亦未能就被告有依上開約定之不可抗拒原因終止兩造勞動契約乙節舉證以實，則原告丁○○依108年5月16日聘僱合約第4條第7項第1款約定請求被告給付補償費67萬2,606元，難認有理。

(4)有關原告請求被告開立非自願離職證明書部分：

按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明文。經查，被告法定代理人乙○○於112年6月24日所為資遣通知既不生合法終止兩造勞動契約之效力，則原告依上開規定請求被告開立非自願離職證明書，即與就業保險法第11條第3項規定之情形不符，自難准許。

3.準此，因兩造勞動契約未因被告法定代理人乙○○於112年6月24日所為之資遣通知而終止，則原告依系爭聘僱合約及勞基法之規定，請求被告給付預告工資、補償費及開立非自願

離職書，均為無理由，應予駁回。

五、綜上所述，原告依108年6月5日聘僱合約第4條第7項、108年5月16日聘僱合約第4條第6項、勞基法第16條第3項規定，請求被告各給付原告丙○○10萬元、原告丁○○67萬2,606元，及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；另依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項及第25條第3項規定，請求開立非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條、第85條第1項前段。

中 華 民 國 114 年 1 月 3 日  
勞動法庭法 官 許仁純

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 114 年 1 月 3 日  
書記官 廖于萱