

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第20號

原告 林榮星

訴訟代理人 宋錦武律師（法扶律師）

被告 宏進金屬科技股份有限公司

法定代理人 林讚生

訴訟代理人 麥玉煒律師

上列當事人間請求確認勞動契約關係存在等事件，經本院於民國113年8月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應提繳新臺幣2萬0682元至勞工保險局設立之原告勞工退休金專戶。

原告其餘之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之3，餘由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。查原告主張其與被告勞動契約仍然存在，被告否認之，顯見原告就兩造間勞動契約關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之勞動契約關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起本件確認之訴，要屬合法。

貳、實體事項

一、原告主張：原告依被告臉書記載員工工作條件及保障年薪14月薪資等內容之求職網頁公告，於民國111年1月3日起受僱

於被告，擔任現場技術員工作，每月薪資於次月5日前給付，享有勞健保及勞動基準法（下稱勞基法）規定之各項特休、休假制度等權利。嗣原告為照顧同住年邁父母親有時需向被告請假，被告人資單位即於112年10月初，以原告於112年間自行曠職請假年度累計達6次紀錄，已違反被告規章為由多次與原告溝通，原告向其保證「日後不再犯並同意公司懲處」，詎料被告直屬主管及經營階層竟以「考量原告違反規定在先，且出勤截至112年12月31日前恐仍有曠職紀錄再產生，屆時仍有管理困擾」為由資遣原告，112年10月6日再以書面告知原告最後工作日為112年10月26日，完全未給原告任何改善之機會，然被告資遣依據之規章於訂立或修訂時未合法公開揭示予原告知悉，對原告無任何拘束力，且原告在未達於不能勝任工作之程度，被告亦未給予原告任何改善、輔導，逕依勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約關係，明顯違反解僱最後手段性原則，自不生終止勞動契約之效力；又兩造間因勞動契約關係繼續存在，被告拒絕讓原告進公司上班，即應負受領勞務遲延之責，而在被告未催告原告給付前，原告無補服勞務之義務，倘以被告給予原告112年4月至9月間月平均工資為新台幣（下同）4萬7785元為基準，原告平均每月可得薪資為5萬5749元（計算式：4萬7785元 $\times$ 14月 $\times$ 1/12），原告仍得請求被告自112年10月27日起至原告復職之日起給付每月之薪資報酬，另因可歸責於被告之高薪低報，致使原告勞工退休準備金個人專戶受有2萬0682元之差額損害。並聲明：(一)確認兩造間勞動契約關係存在；(二)被告應自112年10月27日起至原告復職時止，按月於各該月次月5日前給付原告5萬5749元，及自各該月次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告應提撥2萬0682元至原告勞工退休準備金個人專戶；原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告之工作規則於99年1月訂定、110年9月10日修訂後送臺南市政府勞工局核備，及依勞基法施行細則第38

條規定公告並印發給各員工，嗣原告於111年1月3日起受僱於被告，擔任技術員，雙方簽訂有聘僱契約，契約約定薪資依錄用通知書辦理，其他福利條件則依公司規定辦理，其上未記載保障年薪14月，且被告對原告施以新進人員教育訓練，課程中將解僱規定條列於受訓簡報中，符合勞基法第70條之公開揭示規定，原告亦於「廠內訓練記錄暨人員資格表」之「受訓人員」欄位簽名，又原告於112年1月1日至10月6日因出勤狀況不佳，經常性臨時請假，造成被告排班及人力調度之困難，也違反被告工作規則全年累積曠職超過6日之規定，被告於112年10月6日以勞基法第11條第5款事由約談原告，原告雖不同意資遣事由，惟同意被告資遣決定，並填寫「離職申請暨移交清單」及「法定資遣費及預告工資等項目計算明細」等文件，雙方約定於112年10月26日終止僱傭契約，被告於112年11月5日給付原告10月份薪資，兩造既合意比照資遣給付之計算方式終止僱傭契約，原告請求確認兩造間之僱傭關係存在應無理由等語資為抗辯。至原告請求被告給付其勞工退休準備金個人專戶2萬0682元差額損害，被告無意見。並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、得心證理由：

(一)兩造已合意以資遣之方式終止兩造間勞動契約：

- 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。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，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。
- 2.經查，被告於112年10月6日以勞基法第11條第5款事由約談原告，提出「員工個人績效與行為改善及承諾記錄表」（訴卷157-161頁被證8）：（第一聯）第一次檢討改善項目記載「經與主管約談，同意依『工作改善承諾書之改善措施』處

置，但不同意資遣事由」，（第二聯）工作狀況敘述第二項事件過程說明第4點記載「為免爭議，於112年10月6日以書面告知林員，公司依據勞基法第11條第5款之事由終止勞動契約，因此公司遵循預告期間、給付資遣費及提供謀職請假等義務」，改善措施欄位記載「改善方式如下：一、本人清楚公司各項規定及約談內容，並同意公司於112年10月6日告知本人資遣一事。…五、本人同意以『非自願進行離職申請』，並同意填寫公司相關離職文件，以利公司進行合法資遣程序。以上為本人林榮星自由意識下，與公司約定之事項，將遵守規定並已了解會確實執行，絕無異議。」以上均經原告親簽，且原告亦於（第二聯）改善措施欄位記載「以上第三點刪除，本人尊重公司資遣決定，但不同意資遣事由」等字。

3.再者，聘僱契約書之「員工」欄位（訴卷41、51頁被證1）、「廠內訓練記錄暨人員資格表」之「受訓人員」欄位（訴卷105頁被證5）、「離職申請暨移交清單」（訴卷164頁被證9）及「法定資遣費及預告工資等項目計算明細」（訴卷165頁被證10）均係由原告所親簽。原告並已受領被告於112年11月5日發給資遣費4萬3405元、20日預告期間工資3萬1857元，及112年10月薪資，合計11萬2275元（補卷47頁原證3，訴卷165頁被證10）。

4.由上可知，被告於112年10月6日欲資遣原告以終止兩造勞動契約，原告固主張伊於「員工個人績效與行為改善及承諾記錄表」填載「本人尊重公司資遣決定，但不同意資遣事由」其意僅是尊重公司的資遣，但不同意公司資遣云云。惟參酌原告於前述2、3.文件之內容與原告自行增刪文字並親自簽名於上，復據證人即被告管理部課長趙淑萍證述：我是處理跟原告約談及資遣程序的部分，因為原告的情況我之前有已經告訴廠長，公司有規定違反6次曠職會有解僱的規定，我有告訴廠長原告已經達到解僱的規定，廠長請我約談原告，問原告的想法是什麼，原告跟我說不用約談，直接依照公司

01 的規定處理，但我後來還是有約談原告，我在約談過程中，
02 原告知道要資遣他，因為我給原告的約談文件是合意資遣的
03 程序。第一次是告知原告要改善，第二次是要走合意資遣的
04 程序，原告看約談文件的時候，他有看到不適任的字眼，原
05 告當下對這個字眼表達有意見，表達不喜歡，原告就把文件
06 上不適任的字眼畫掉，原告畫掉的時候，我有問原告的意思，
07 是否不同意公司資遣、是否要留在公司上班，原告說不是，
08 他說早就不想做了，原告說他跟公司的勞僱關係已經變成
09 不信任的情況，留下來也沒有意義。我就跟原告說你是否
10 要留下來繼續上班，原告說因為他知道公司要走資遣的動
11 作，所以詢問公司是否可以比照勞基法的方式給他非自願離
12 職證明及一筆比照資遣費的方式計算金額給他，我跟原告說
13 我不能做決定，必須找管理部的主管報備，我就去找我主管
14 報告原告的狀況，我主管認為是雙方合意終止契約，原本公
15 司就算好一筆資遣費要給原告，並同意發給非自願離職證明
16 給原告，我就去跟原告說公司同意，原告當下就約談文件上
17 留下他同意資遣，但他不同意那個字眼，至112年10月6日約
18 談時，約談當天原告有說同意資遣，我當下有做錄影錄音，
19 錄音設備是跟現場人員臨時借的，目前已經刪除，因為與原
20 告約談過程雙方氣氛很平和，所以認為沒有爭議的部分，且
21 過程文件原告都有簽名等語（訴卷204-207頁）。足見兩造
22 終止勞動契約確有經過雙方討論磋商之過程而為決定，並無
23 證據證明被告有濫用其經濟上地位或原告係在欠缺意思自由
24 之情況下所為；且倘若原告確無終止勞動契約之意思，應會
25 如同刪除資遣事由般予以註明，或拒絕於公司資遣文件上簽
26 名，而非僅增刪上述文字後配合被告辦理後續離職相關手
27 續，原告主張其僅尊重公司資遣，但不同意公司資遣云云，
28 實難採信。至於勞資雙方在洽談終止勞動契約時錄音錄影，
29 目的除有保障雙方權益，亦有作為爾後紛爭證明之用，倘雙
30 方洽談過程平和且符合雙方意願，並無強求永久保存錄音錄
31 影之必要，附此敘明。是綜參各情，應認兩造已合意以資遣

方式終止兩造間勞動契約，兩造間僱傭關係業已消滅，則原告請求確認僱傭關係存在，及被告自112年10月27日起至原告復職時止，按月於各該月次月5日前給付原告5萬5749元，及自各該月次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，自屬無據。

(二)另原告請求被告提撥2萬0682元至原告勞工退休準備金個人專戶部分，經被告認諾並同意給付（訴卷208頁），故認原告此部分主張有理由，應予照准。

四、綜上所述，原告請求被告應提繳2萬0682元至原告勞工退休準備金個人專戶，為有理由，應予准許。又兩造合意以資遣方式終止兩造間勞動契約，是原告請求確認兩造間勞動契約關係存在，被告應自112年10月27日起至其復職時止，按月於各該月次月5日前給付原告5萬5749元，及自各該月次月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本判決原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。又本判決主文第1項命被告應提繳2萬0682元至原告勞工退休準備金專戶，乃命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣告。至於原告敗訴部分之假執行聲請，因原告敗訴而失其附麗，一併駁回之。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論駁之必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 113 年 9 月 13 日
勞動法庭 法 官 蔡雅惠

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送

01 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

02 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 113 年 9 月 13 日

04 書記官 陳尚鈺