

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第6號

原告 林閩航

訴訟代理人 王文成律師

被告 福特六和汽車股份有限公司

法定代理人 許智樂

訴訟代理人 郭源安律師

余天琦律師

上列當事人間請求請求復職事件，本院於民國113年4月2日辯論  
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、程序事項：

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號判例要旨參照）。經查，原告主張兩造間僱傭關係存在，為被告所否認，是兩造對於僱傭關係存在與否乙事有所爭執，並致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而該法律地位上之不安及危險，得以確認僱傭關係存在之判決排除之，是原告起訴請求確認兩造間上開僱傭關係不存在，經核與上揭法條所定相符，自堪認本件有確認利益，合先敘明。

貳、實體事項：

01 一、原告主張：原告自民國109年8月29日起任職於被告公司，月  
02 薪新台幣（下同）3萬元，被告於112年11月6日依勞動基準  
03 法（下稱勞基法）第11條第2款通知原告，將於112年12月6  
04 日終止兩造勞動契約，然被告並無業務緊縮或虧損之情形，  
05 故被告係違法解僱原告，兩造僱傭關係應繼續存在，原告自  
06 得提起確認僱傭關係存在之訴，並聲明：確認兩造間僱傭關  
07 係存在。

08 二、被告則以：被告因全球經濟不景氣，汽車製造成本上揚，隨  
09 高油價、電動車及油電混合車等新型車型攻佔市場，被告公  
10 司面臨國產汽車銷售數量下滑，而有業務緊縮之情，是被告  
11 公司製造處需採行精簡人力之措施。因原告受雇以來工作表  
12 現績效不佳、屢次違反工作規則遭懲處、無法勝任團隊合作  
13 之工作，與同事間人際關係亦不佳等情，故將原告列為精簡  
14 措施中資遣之對象，原告於112年11月6日收到資遣通知，兩  
15 造旋於同月29日進行行政調解，當日行政調解不成立，被告  
16 卻願於同年12月6日主動將離職申請書交與被告公司人事主  
17 管田詩縈，並經田詩縈確認原告已知悉交付離職申請書即表  
18 示同意被告之資遣，原告則表示欲申請失業給付，嗣亦領取  
19 資遣費，故應認兩造間已有資遣之合意。又被告公司亦未再  
20 行招聘任何與原告本身專業技能有關之職缺，故被告所為之  
21 資遣應屬合法，兩造勞動契約應已終止等語置辯，並聲明：  
22 請求駁回原告之訴。

23 三、得心證之理由：

24 (一)、按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以明  
25 示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就  
26 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  
27 契約。最高法院112年度台上字第1280號判決參照。本件原  
28 告主張被告公司並無業務緊縮之狀況，卻以業務緊縮為由，  
29 資遣原告，故被告解僱並不合法等語，被告則以公司產能過  
30 剩，員工於12月份僅出勤2日，公司資深員工多以退休處  
31 理，故公司確有業務緊縮之情，又因原告歷年表現不佳，而

01 擇定資遣原告，原告原先不同意公司資遣，而申請調解，卻  
02 於調解不成立後，自行繳交離職申請書，表示已同意公司將  
03 其資遣等語為抗辯。

04 (二)、經查，證人即被告公司田詩縈到庭證稱：伊在112年11月6  
05 日把這張離職申請單給原告時，原告說不要簽，要去詢問勞  
06 動局，兩造112年11月29日之調解不成立，原告在112年12  
07 月5日就主動打電話表示要交離職申請單，因為要申請失業  
08 補助。兩人相約於112年12月6日在公司守衛室，因為離職  
09 單上要寫離職原因，所以伊拿工作規則第74條之2相關內容  
10 給原告看，並告知如今日簽名，並繳交離職單，就代表同意  
11 資遣，原告則表示需申請失業補助，而將離職單交給伊，伊  
12 就將非自願離職單、公司服務證明2張、退保單以及簽收福  
13 委會的資遣紅包500元交給原告，並將資遣費匯入原告帳戶  
14 等語，核與原告自承：其係在112年12月6日去公司警衛室填  
15 寫離職單後交給公司，其當時很緊張，沒有聽清楚公司主管  
16 當時在講什麼等語大致相符，再酌以兩造於112年11月29日  
17 在桃園市勞資關係發展展協進會就本件資遣一事進行調解，  
18 此有調解紀錄附卷可佐，足認原告原因不同意被告資遣，而  
19 拒絕簽立離職申請書，並申請行政調解請求復職，然原告於  
20 該調解不成立後，卻自行交付離職申請書與被告，並欲申請  
21 失業補助等節觀之，應認原告於繳交離職同意書時，業已同  
22 意被告以業務緊縮為由資遣原告，使原告得以取得失業補助  
23 及資遣費，揆諸上揭最高法院意旨，依原告自行繳交離職申  
24 請書之舉，即可推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一  
25 致，是本件兩造應屬勞雇雙方以資遣方式合意終止勞動契約  
26 無疑。本件原告於領取失業補助及資遣費後，卻逕行否認被  
27 告資遣之合法性，而提起確認僱傭關係存在等情，顯於法未  
28 合，要難採信。

29 四、綜上所述，原告主張確認兩造僱傭關係存在，為無理由，應  
30 予駁回。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審

01 酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

02 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

03 中 華 民 國 113 年 4 月 26 日

04 勞動法庭 法官 游璧庄

05 正本係照原本作成。

06 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

07 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

08 中 華 民 國 113 年 4 月 29 日

09 書記官 劉明芳