

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第94號

原告 顏嘉弘

被告 南台灣汽車客運股份有限公司

法定代理人 郭子義

訴訟代理人 魯貴彬

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年6月2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

一、原告主張：原告自民國98年8月24日受僱於被告公司擔任駕駛。嗣原告於114年9月11日遭被告公司經理即訴外人魯貴彬恐嚇、脅迫寫離職書，不然有二筆獎金共新臺幣（下同）6萬多元無法給原告，原告於9月20日後常跟魯貴彬及被告公司課長即訴外人吳志榮表示讓原告繼續任職，惟其等都不願意，原告並非自願離職，原告自得請求被告公司給付資遣費216,000元，並開立非自願離職證明書予原告，爰依法提起本件訴訟等語，並聲明：(一)被告公司應給付原告216,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(二)被告公司應發給原告非自願離職證明書。

二、被告答辯：原告先於114年8月7日遭同事（下稱被害人）向被告公司申訴職場性騷擾事件，經被告公司成立之專案調查小組認定原告性騷擾案成立，並經性騷擾申訴小組決議對原告記兩大過懲處。詎同一被害人於114年9月8日再度向被告公司提出原告職場性騷擾事件申訴書，其申訴之事件發生過程略以：於114年8月7日於清晨5時左右，被害人在被告公司停車場進行發車準備工作時，原告竟騎機車停在被害人準備

01 發車之公車車頭前側，被害人因心生畏懼乃立刻關閉車門，
02 原告因被害人已關閉車門無法接觸被害人，仍停留短暫時間
03 後方騎車離開。被告公司管理部主管性騷擾事件處理之承辦
04 人於114年9月9日持上開第2案申訴書，會知原告所屬運務課
05 之課長吳志榮，經吳志榮調取被害人駕駛之公車錄影記錄，
06 確認原告於114年8月7日清晨5時04分左右，騎機車停在被害
07 人駕駛之公車前門處右側，吳志榮乃上報予被告公司經理魯
08 貴彬。吳志榮並於114年9月11日下午2時30分許，請原告至
09 辦公室進行談話以瞭解其原委，原告當場承認其確實有為上
10 開行為，並稱是想要去找被害人溝通等語，吳志榮乃向原告
11 表示先前已要求原告不要再去接觸被害人，及被告公司會就
12 第2案之申訴啟動第2次調查等語，並基於好意告知原告若本
13 次第2案調查再經認定性騷擾成立，至少又會有一大過以上
14 之處分，累計前述第1案已遭記兩大過懲處，被告公司就會
15 依工作規則以記滿三大過而對原告逕行解僱；倘真有解僱情
16 事發生，原告就無法領取9月底即將派發之114年第2期（第2
17 季）獎勵金約39,000餘元。原告即主動問吳志榮若其主動先
18 提離職，以避免再遭第2案之性騷擾案調查而再被記過，是
19 否就可以領取被告公司將於9月底派發之114年第2期（第2
20 季）獎勵金，吳志榮乃告知原告只要發放獎勵金前無遭三大
21 過解僱之情形，依規定即使已離職仍可領取第2期（第2季）
22 獎勵金，嗣原告乃於當場告知吳志榮其要辦理自願離職，並
23 於同日下午3時10分許，主動向人資人員索填離職申請書、
24 離職交接清單並辦理離職相關手續。故原告係為求能順利領
25 取114年第2期（第2季）獎勵金，乃自願提出離職申請，原
26 告本件請求應無理由等語置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。
27 (二)如受不利之判決，願供擔保，聲請免為假執行。

28 三、兩造不爭執事項：

29 (一)原告自98年8月24日受僱於被告公司擔任駕駛，114年4月至9
30 月平均工資為35,031元。

31 (二)原告於114年8月7日遭被害人申訴於114年8月4日性騷擾，經

01 被告公司成立專案調查小組，認定原告性騷擾案成立，並經
02 性騷擾申訴小組於114年9月9日決議對原告記兩大過懲處。
03 (三)原告於114年9月8日再次遭被害人申訴於114年8月7日性騷
04 擾。
05 (四)原告於114年9月11日填寫離職申請書(理由：生涯規劃)交
06 予被告公司，離職日為114年9月30日。
07 (五)被告公司於114年9月26日匯款114年4月至7月交通局激勵獎
08 金39,707元予原告。

09 四、本院之判斷

10 (一)按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思
11 表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思
12 表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸
13 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其
14 意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅
15 迫之事實，負舉證之責任。
16 (二)經查，原告於114年8月7日遭申訴性騷擾並於114年9月9日經
17 被告公司性騷擾申訴小組認定成立，並懲處兩大過處分，其
18 後被害人復於同年9月8日提出第二性騷擾申訴，原告則於
19 同年9月11日填具離職申請書，離職原因記載為生涯規劃，
20 並完成離職程序等情，為兩造所不爭執，並有被告公司函附
21 卷可參(勞訴卷第77頁)，堪以認定。至原告主張因被告公司
22 主管於同年9月11日與原告面談時脅迫原告若不寫離職書，
23 兩筆獎金就不發放予原告等情，為被告公司所爭執，並稱當
24 時主管係告知如第二次申訴調查成立，可能會在9月份獎金
25 發放前因累積三大過而遭解雇，若遭解雇，原告就會領不到
26 9月份獎金等語，參諸南台灣客運服務品質提升激勵獎金辦
27 法規定：「發放期間：每年分三期發放，...9月30日前發放
28 當年度4月至7月激勵獎金...；發放原則：...員工於獎金發
29 放日前離職者視為未達成公司條件，獎金全數不予發
30 放...」，有前開獎金辦法附卷可參(勞訴卷第101頁)，核與
31 被告公司所辯相符，衡諸原告已於114年9月9日遭懲處兩大

01 過，又再次遭被害人提出第二性騷擾申訴，而遭記三大過
02 即會被解僱等情，亦為原告所不爭執(勞訴卷第110頁)，故
03 被告公司主管告知若因累積三大過而遭解職，即可能因獎金
04 發放日前已離職而無法領取獎金之結果，亦僅係就公司工作
05 規則、獎金辦法及可能發生之不利益加以說明，尚難認係以
06 不法危害相加，使原告心生恐怖而為離職意思表示，與民法
07 第92條所稱脅迫有別，且原告確於114年9月26日實際領得激
08 勵獎金39,707元，足見被告公司所稱原告為保有獎金領取資
09 格而自行選擇離職，並非全然無據。

10 (三)參酌被告公司提出之監視器影像勘驗結果，監視器畫面雖未
11 呈現雙方談話內容，惟自畫面可見原告與主管持續正常交
12 談、點頭及以手勢互動，面談結束後尚向主管揮手並互比OK
13 手勢，客觀上未見原告有立即反抗、拒絕、情緒失控或其他
14 足認受脅迫之異常反應，有勘驗筆錄及監視器影像截圖在卷
15 可參(勞訴卷第111至119頁、第123至152頁)，與原告所稱遭
16 脅迫簽署離職書之情節未盡相符。又原告固提出其與被告公
17 司主管間之LINE對話紀錄為證(勞訴卷第153至167頁)，然該
18 對話內容僅可見原告於114年9月26日領得激勵獎金後，多次
19 向被告公司主管表示其已與被害人和解、被害人亦已離職，
20 並表示願接受記大過處分，希望被告公司同意其回任等語，
21 尚不足證明原告於114年9月11日簽署離職申請書時，確係因
22 受被告公司主管脅迫而為，至原告雖於後續對話中表示其係
23 遭脅迫簽署離職書，請公司開立非自願離職證明，惟此仍屬
24 其單方陳述，並無其他客觀證據相互印證，自不足認定被告
25 公司主管確有以不法危害相加而脅迫原告離職，難認原告已
26 就其主張受脅迫離職之事實盡舉證之責。是原告既係自行決
27 定填寫離職申請書終止勞動契約，而非遭被告違法終止勞動
28 契約，自不符合勞工退休金條例所定資遣費之給付要件，亦
29 無請求發給非自願離職證明書之法律依據，從而，原告請求
30 被告公司給付資遣費216,000元及開立非自願離職證明書，
31 均屬無據，不應准許。

01 五、綜上所述，原告請求被告公司給付216,000元，及自起訴狀
02 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；被告公
03 司應發給原告非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。

04 六、本件事證已臻明確，兩造間其餘主張及舉證，經本院審酌後
05 認與判決之結果不生影響，不再逐一論列，附此敘明。

06 七、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

07 中 華 民 國 115 年 6 月 29 日
08 勞動法庭 法 官 翁熒雪

09 以上正本係照原本作成。

10 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
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費(本件原訂115年
12 6月26日下午4時宣判，惟當日停止上班上課，爰順延至停班後第
13 一個上班日下午4時宣判，附此敘明)。

14 中 華 民 國 115 年 6 月 29 日
15 書記官 林孟嫻