

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞專調訴字第1號

原告 陳柏霖
被告 強固保全股份有限公司

法定代理人 湯永郎
訴訟代理人 吳碧娟律師

上列當事人間請求撤銷調解事件，本院於民國114年9月15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

甲、原告方面

壹、聲明：

一、請求撤銷臺灣嘉義地方法院勞動調解委員會於民國114年5月26日下午2時20分於第18勞動調解室所為之調解結果。

二、請求准許原告撤銷因錯誤或可能受詐欺而於114年4月3日與被告解除勞動契約之意思表示。

貳、陳述：

一、新事實或證據：

(一)首先，先跟法官、書記官、調解委員說聲抱歉，因原告是在調解完後才發現此事實，也因為一開始尚未了解此事實，讓原告在提起此次訴訟時有一些事實原因沒有說清楚，也就是原告認為是造成這次違法調職迫使原告離職的直接原因，現詳述如下：事發經過乃原告於113年11月6號騎車巡邏時被一條橫掛於馬路的電線絆倒，造成手部、膝部嚴重擦傷，肋骨亦有骨折現象。經查得知肇事者乃消防局在消防演練時勾到電線，後來原告向強固保全主任陳俞閔提出會向消防局提出國賠，然而113年12月19日的時候保全主任陳俞閔就提出公告，說因為我巡邏受傷，經與公司討論後，要求我們以後巡

01 邏要用走的。這是很不合理的要求，一個晚上巡邏六次，走
02 一次要40分鐘，等於是變相處罰，是對勞工人權的羞辱，後
03 來果然就出現這次違法調職、迫使離職的事件。一開始我認
04 為可能是糖廠的要求，但在這次調解後，我發現可能是被告
05 自行為之，並非糖廠要求，因為糖廠並未發出公告要求我們
06 用走的。原告之所以在面對被告違法調職之下，選擇對被告
07 解除勞動契約，而未決定向法院提起確認僱傭關係存在之
08 訴，乃因原告誤認為要求我們以後巡邏要用走的是糖廠的意
09 思，因為如果是糖廠要求的話，那原告會認為因為對消防局
10 的求償而得罪了業主，就算官司打贏回到糖廠上班也會提心
11 吊膽，深怕被找碴，因此並沒有出現與被告打官司爭取回糖
12 廠工作的念頭。

13 (二)另外原告甚至懷疑整件事根本就是被告詐欺所為，因為被告
14 保全主任陳俞閔曾打電話對原告說，糖廠這邊有在關心你和
15 消防局求償的事，然後又說怎麼會發生這樣的事，年底了公
16 司快簽約了，說糖廠總幹事一直在說我很多地方做不好。我
17 心想我一直照規定值勤，也沒聽說要求我做那些改進。當下
18 心裡想可能我對消防局提出公訴得罪了長官，畢竟都是公家
19 機關。以上所言有113年11月26日晚上9點36分line語音通話
20 紀錄為證，可進行調閱證明原告所言為真。接下來就是在保
21 全私人群組公告要求我們巡邏以後用走的（這些公告我事後
22 才想到糖廠是不知道的），然後就是114年3月25日晚上強迫
23 原告簽署睡覺兩支大過及沒有用走路巡邏兩支大過時，提到
24 因為你出事故有叫警察讓糖廠為難，我說我是針對消防局提
25 的求償，不是針對糖廠。主任回說消防局他們也很為難，簽
26 這些是為了不讓你亂告人。接下來就是3月31日違法調職逼
27 迫原告離職，因為主任的這些話讓我覺得如果得罪糖廠，留
28 下來也不好受，因此選擇與被告終止勞動契約，只要求資遣
29 費及非自願離職證明。然而在此次調解會議時，原告因隨口
30 講一句：誰知道是不是你們公司故意整人，糖廠也沒發公告
31 要求我們用走的。當下被告代表情緒突然失控，一直語無倫

01 次，說什麼我這樣講就沒什麼好談。原告回家後幾經思考，
02 發現糖廠一直沒發公告要我們用走的。主任當初的公告是在
03 保全的私人群組，他說的有關糖廠的一切說不定是他憑空杜
04 撰詐欺原告，讓原告做出不利於己的決定。不管是因錯誤而
05 為或受詐欺而為的意思表示皆非原告所願，請法官能准許原
06 告撤銷於114年4月3日對相對人解除勞動契約之意思表示，
07 及撤銷此次調解筆錄內容，改以讓原告行使確認僱傭關係存
08 在之訴，讓原告有機會爭取回到糖廠工作的機會。

09 (三)原告曾在離職後的這段時間不定期前往糖廠查看，發現三名
10 巡邏員巡邏皆是騎機車，並無發現是用走路巡邏，且原告皆
11 有錄影存證。這代表用走路巡邏是只針對原告，目的是要懲
12 處原告，並以此來讓原告因不遵守此汙辱人的規定來獲取記
13 過的理由。糖廠皆有監視器，也可進行調閱即可知原告所言
14 為真。

15 二、內容違法或顯失公平：

16 如果要求原告用走的去巡邏是強固保全公司的意思而非糖廠
17 的意思的話，那此次調解內容中的保密協定，及不向其為行
18 政檢舉等內容，原告認為顯失公平並且甚至違反公益。因為
19 勞工發生交通事故想求償，公司竟然懲處勞工，甚至違法調
20 職，迫使原告離職，讓原告在遭受交通事故的皮肉傷痛外又
21 對原告施予精神上的迫害，實在非常惡劣。若該公司不能讓
22 原告回糖廠工作，原告覺得該公司乃知錯不改，必須給予行
23 政上懲處標記，甚至讓人懷疑該公司與消防局是否有期約或
24 約定，因為該公司陳俞閔主任強迫原告簽署記過單時，說過
25 原告對消防局提出求償，讓他們很為難等話。此等知錯不改
26 又對勞工落井下石、羞辱迫害的公司，如果不能讓其受應有
27 的處分並公諸於世，難道要讓其繼續欺騙公家機關，標公家
28 案子，賺著公家的錢，一邊迫害勞工、人權，羞辱國家也羞
29 辱人民。另外若該公司不讓原告回糖廠任職，說實在話，原
30 告甚至懷疑原告此次交通事故原因有些許不單純，是不是早
31 就有換人的意思。因為公司的反應非常反常，出事故求償本

01 就是天經地義，怎會來處罰員工？刑事上或許有必要作一些
02 釐清。另外此次調解筆錄內容亦存有瑕疵，即請公司開立非
03 自願離職證明書時，調解筆錄沒有註明相對人應在何時開
04 立。雖然經電話聯絡後，已先收到相對人寄發的非自願離職
05 證明書，然原告後來為維護原告權益，亦已將非自願離職證
06 明書再送回相對人。綜上所述，此次調解內容因此調解會議
07 後原告回家經過回想後，發現要求原告巡邏用走的是強固保
08 全公司而非糖廠，因而對調解內容感到顯失公平甚至違反公
09 益，故請求撤銷此次調解內容，讓原告有機會行使確認原告
10 與被告間之僱傭關係存在之訴，有機會回糖廠工作。

11 三、事實陳述與案情綜述：

12 原告於簽署勞動調解筆錄之際，其意思表示係因被告所為之
13 一連串詐欺、脅迫及意思表示錯誤而被迫為之，並非出於自
14 由意志，依法應予撤銷，茲補充事實如下：

15 (一)被告以虛偽不實命令實施詐欺與惡意迫害：

16 被告代表人陳俞閔在對話中多次暗示原告因向消防局求償已
17 得罪業主糖廠，並隨後發布不合理的「必須用走路巡邏」命
18 令。被告非常清楚，保全服務的命脈繫於業主關係，原告深信
19 若得罪糖廠，將導致職場環境惡劣、工作權不保。因此，
20 被告虛構此一不實理由，正是利用原告對業主關係的重視，
21 使原告陷入錯誤判斷，誤以為繼續留任將面臨不合理的懲罰
22 與刁難，進而被迫離職。若被告無法提出任何證據證明此命
23 令確實源自糖廠，則可認定被告係虛構事實以詐欺原告，其
24 意圖甚為明確。

25 (二)前述「走路巡邏」要求及違法調職，係針對原告實施之協同性脅迫：

26 被告指稱原告「閉眼躺下休息」即屬「睡覺」，但事實上原
27 告為避免睡著，特意開啟大聲電腦作為警示，並在保全主管
28 進入時即立刻察覺，說明並非睡覺。儘管原告提出合理說
29 明，被告仍無視事實，強制執行調職處分，顯示該處分缺乏
30 客觀依據與合理性，且違反程序正義與比例原則。又被告明
31

01 知原告因工傷腳部不適，仍發布明顯不合理的「走路巡邏」
02 命令。該命令在其他員工皆可騎車巡邏之情況下，顯具針對
03 性與歧視性。此命令不僅無視原告腳部工傷，更實質上是剝
04 奪原告因職災受傷應受到的工作保護。當原告為展現工作意
05 願，願簽署「騎車巡邏切結書」以自負責任時，被告竟惡意
06 拒絕，並強迫原告簽署騎車記過單。此等行為，顯然已逾越
07 雇主權利，構成職場霸凌與惡意懲罰。此外，被告另以查勤
08 當晚「未巡邏」為由指認原告違反工作規定，惟事實上原告
09 完全依規巡邏，夜班六次巡邏均有打卡紀錄。即便假設真有一
10 次遺漏，依勞動管理常規亦不應直接以調職懲處，可見該
11 理由顯係藉口，反映公司本有迫使原告離職之意圖。此等一
12 連串系統性行為，已嚴重違反勞動基準法第10條之1之規
13 定，構成違法調職，並對原告形成協同性之不法脅迫，使原
14 告心生畏懼，認為若不離職將面臨更多迫害。

15 (三)調解過程之言論強化脅迫，使原告被迫放棄權利：

16 在調解會上，當原告因懷疑「走路巡邏」實為公司惡意，而
17 表達希望回歸糖廠工作的意願時，調解委員非但未查明事
18 實，反而立即提出了兩個相互呼應且不當的條件。一位委員
19 直接將公司的惡意命令轉為調解條件：「回去要用走路」，
20 而另一位委員則以錯誤的法律觀念誤導原告：「你當初自動
21 離職就不能再回去了」。這兩句話同時作用，形成強大的心
22 理壓力。一個以身體傷害為條件，一個以法律權利被剝奪為
23 藉口，共同阻斷了原告回任的可能性，使原告在無助與絕望
24 下，被迫做出離職決定。

25 (四)被告利用原告之困境，達成顯失公平之調解：

26 由於該調職措施本身欠缺正當性，此等以不合理調職為基礎
27 的「條件交換」，本質上構成脅迫，足以使調解筆錄失去真
28 意表示之基礎。原告於工傷事故後，面臨身體不適及經濟無
29 收入之急迫困境，迫切需要解決方案以維持生計。被告公司
30 先行採取缺乏正當理由之調職，並以「不接受走路巡邏就不
31 能回去工作」的條件迫使原告無奈接受調解，造成顯失公平

01 之調解。被告正是利用此種急迫狀態，誘使原告簽署終止僱
02 傭關係之調解筆錄。尤有甚者，該調解筆錄上竟註明係「非
03 自願離職」，此等文字與調解應建立於雙方「合意」之精神
04 顯然矛盾。此足證該調解之成立並非出於原告之自由意志，
05 而是因被告公司先行之違法行為，及調解會上之不當言論所
06 致。然調解結果僅以極低代價與原告終止關係，使被告規避
07 其應負之法律責任，原告則被迫放棄工作權，與其應得之權
08 益相比顯失公平。

09 四、法律主張與實務依據：

10 本案調解筆錄不具備法律上合意之要件，應予撤銷，理由與
11 實務依據如下：

12 (一)公司之詐欺與脅迫（民法第92條）

13 1、詐欺：依最高法院87年度台上字第2522號判決：「一方當事
14 人或第三人，故意使他方陷於錯誤而為意思表示者，即屬詐
15 欺」。本案中，被告公司虛構「業主不滿」及「必須走路巡
16 邏」等不實理由，意圖迫使原告離職。若被告公司無法提出
17 證據證明此命令確實源自糖廠，則可認定公司係虛構事實以
18 詐欺原告。

19 2、脅迫：依最高法院91年度台上字第1480號判決：「脅迫不以
20 人身安全為限，只要足以使一般人陷於畏怖並作成違背本意
21 之表示，即屬脅迫」。被告公司先以不合理調職及必須走路
22 巡邏不合理命令，及當原告為展現工作意願，願簽署「騎車
23 巡邏切結書」以自負責任時，被告竟惡意拒絕等製造精神壓
24 力，再利用調解場合迫使聲請人接受離職安排。此一連串的
25 行為，足以使聲請人陷於畏怖而簽署違背本意之調解筆錄。

26 (二)調解委員之詐欺與不當影響

27 1、詐欺：依最高法院87年度台上字第2522號判決：「一方當事
28 人或第三人，故意使他方陷於錯誤而為意思表示者，即屬詐
29 欺」。本案中，調解委員在明知公司調職理由存疑，且聲請
30 人有回糖廠之意願時，仍將公司單方惡意條件直接化為調解
31 內容，並以錯誤法律觀念誤導聲請人，使其陷於錯誤認知而

01 簽署調解筆錄。此舉顯然與公司立場高度一致，其言行直接
02 促成公司利益，足以合理懷疑具有促成該方案的主觀故意，
03 構成詐欺。

04 2、重大不當影響：即便不認為調解委員具有詐欺意圖，其行為
05 仍違反調解程序的中立義務，於未查明事實前即對聲請人施
06 以錯誤法律引導，造成其失去自由形成意思的能力。依最高
07 法院92年度台上字第1780號判決：「當事人之意思表示，因
08 受不正當影響而欠缺真意者，雖非出於脅迫，仍可依民法第
09 88條撤銷之」。臺灣高等法院100年度勞上易字第35號判決
10 亦認定，調解過程若一方在重大壓力或誤導下作成離職同意
11 書，該意思表示不具真意，得撤銷。

12 (三)顯失公平（民法第74條）

13 依最高法院51年度台上字第2690號判決：「乘他人急迫、輕
14 率或無經驗，使其為財產上之給付或為財產上之約定，依當
15 時情形，有失公平者，法院得因利害關係人之請求，撤銷其
16 法律行為」。原告於工傷事故後，面臨身體不適、經濟無收
17 入之急迫困境，迫切需要解決方案。被告公司明知此情，卻
18 利用此急迫狀態，施以不合理的調職與刁難，迫使原告簽署
19 顯失公平之調解，以極低代價終止僱傭關係，顯已違反民法
20 第74條之規定。

21 (四)意思表示非出於真意（民法第88條）

22 離職並非聲請人自由選擇，而是在錯誤法律觀念及不當條件
23 壓力下，被迫簽署調解筆錄。依臺灣臺中地方法院108年度
24 勞訴字第42號判決：「若離職同意書並非出於自由意志，而
25 係因誤信不利後果不得已簽署，該意思表示不真實，可依法
26 撤銷」。本案中，調解筆錄中明載非自願離職證明，具體證
27 明聲請人當時並非自願離職，足以構成意思表示之瑕疵。

28 (五)調職違反比例原則與正當性（勞動基準法第10條、第14條）

29 臺灣高等法院103年度勞上易字第53號判決認為，調職須基
30 於業務上必要並符合比例原則；若目的在於懲罰或逼迫離
31 職，則屬無效。本案公司調職缺乏正當性，懲處過於嚴厲，

01 顯係以不合理方式迫使聲請人離職。

02 參、證據：提出被告強固保全股份有限公司嘉義分公司嘉義榮民
03 醫院急診室保全徵才資訊及本院114年度勞專調字第8號勞動
04 調解筆錄影本等資料。

05 乙、被告方面

06 壹、聲明：

07 一、原告之訴駁回。

08 二、訴訟費用由原告負擔。

09 貳、陳述：

10 一、查原告於114年3月26日分別因未依規定方式巡邏（騎機車巡
11 邏）及因值勤時睡覺，各被記大過乙支【本院卷第83至91
12 頁；被證一】，被告公司於113年3月31日發布人事異動令，
13 自113年4月3日起將原告調派至臺中榮民總醫院嘉義分院擔
14 任保全員，原告不接受調職令，於114年4月18日以朴子祥和
15 郵局第000024號存證信函，主張被告公司違反勞動基準法相
16 關規定，依勞動基準法第14條第1項規定，表示其於114年4
17 月3日已由通訊軟體LINE告知被告公司解除勞動契約【本院
18 卷第93至94頁；被證二】，要求文到10日內一併開立非自願
19 離職證明並給付資遣費。原告於114年4月21日向臺灣嘉義地
20 方法院提出勞動調解聲請書狀，請求被告公司給付資遣費新
21 臺幣（下同）23,520元及非自願離職證明書，被告公司於11
22 4年5月26日在臺灣嘉義地方法院與原告達成調解，調解條件
23 與原告之請求相同，原告114年5月26日達成之調解條件未受
24 詐欺，亦未有曾錯誤，原告請求撤銷調解結果為無理由。

25 二、被告公司於113年12月19日在通訊軟體line向全體保全員表
26 示：「因應上次騎車巡邏發意外致使受傷，經與公司討論，
27 為了確保各位同仁能夠健康的上下班，不再發生車禍事件，
28 請各位後續巡邏嚴禁騎車，謝謝。確保此事件不再發生。」
29 【本院卷第95頁；被證三】，通訊軟體line上已說明係公司
30 相關人員討論結果，且保全主任亦未向原告表示：「糖廠這
31 邊有在關心消防局求償的事」，原告係自己選擇終止兩造間

01 之勞動契約，請求給付資遣費及開立非自願離職證明書。被
02 告公司已於114年6月2日匯款23,520元至原告合作金庫帳戶
03 內【本院卷第97頁；被證四】，並已開立非自願離職明書
04 【本院卷第99頁；被證五】，原告終止勞動契約未有錯誤或
05 被詐欺情事。

06 三、兩造間勞動契約已終止，原告請求確認兩造間之僱傭關係存
07 在為無理由。

08 參、證據：提出強固保全股份有限公司嘉義分公司人事獎懲表、
09 原告執勤中睡覺照片、朴子祥和郵局第000024號存證信函、
10 通訊軟體LINE群組對話截圖、強固保全台糖南靖糖廠人形偵
11 測畫面、強固保全股份有限公司嘉義分公司114年3月份班
12 表、合作金庫銀行114年6月2日存款憑條影本及甲○○離職
13 證明書影本等資料。

14 理 由

15 甲、程序部分

16 按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原
17 訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：
18 一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或
19 減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明
20 代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定
21 時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，
22 於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係
23 為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙
24 被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異
25 議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。」查原
26 告於114年6月2日具狀起訴時，訴之聲明原為：「一、請求
27 撤銷嘉義地方法院勞動調解委員會於114年5月26日下午2時2
28 0分於第18勞動調解室所為之調解結果。二、請求准許聲請
29 人撤銷因錯誤或可能受詐欺而於114年4月3日與相對人解除
30 勞動契約之意思表示。三、請求確認聲請人與相對人間之僱
31 傭關係存在」。嗣後，原告於114年8月27日另以民事撤回起

01 訴狀，撤回原起訴之聲明第三項之部分；並於114年9月15日
02 言詞辯論，變更訴之聲明為如事實欄所示內容。因原告請求
03 之基礎事實同一，僅減縮應受判決事項之聲明，不甚礙被告
04 之防禦及訴訟之終結。因此，原告所為訴之變更，核與民事
05 訴訟法第255條第1項第2、3、7款的規定相符，應予准許，
06 合先敘明。

07 乙、實體部分

08 一、按民法第88條第1項規定：「意思表示之內容有錯誤，或表
09 意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示
10 撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者
11 為限。」依上述規定，如果意思表示之內容與表意人的原意
12 相同，並無錯誤；或其錯誤或不知事情，係由於表意人自己
13 之過失，即不得撤銷其意思表示。次按因被詐欺或被脅迫，
14 而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，此民法第92條
15 第1項前段固有明文。惟所謂詐欺，係謂故意以不實之事，
16 令其因錯誤而為意思之表示而言。另所謂因被脅迫而為意思
17 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
18 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人如果主
19 張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，依照民事訴訟法
20 第277條舉證責任分配之原則，應就其被詐欺或被脅迫之事
21 實，負舉證之責任。

22 二、經查，原告甲○○於113年1月1日起受僱於被告強固保全股
23 份有限公司擔任保全工作的職務，工作地點為嘉義水上南靖
24 糖廠，工作內容為巡邏守衛。原告於114年3月24日因騎機車
25 巡邏，而未依規定方式巡邏，遭被告公司記大過一支；又因
26 原告於114年3月25日值勤時睡覺，也被記大過一支【本院卷
27 第83頁至第91頁】。而被告公司在於113年3月31日發布人事
28 異動令，自113年4月3日起將原告調派至台中榮民總醫院嘉
29 義分院擔任保全員【詳本院114年度勞專調字第8號卷第17
30 頁】。原告乃於114年4月8日以朴子祥和郵局第000024號存
31 證信函，主張被告公司違反勞動基準法規定，依勞動基準法

01 第14條第1項規定，表示於114年4月3日已由通訊軟體LINE告
02 知被告公司解除勞動契約，要求被告公司於文到10日內一併
03 開立非自願離職證明並給付資遣費，被告公司於114年4月9
04 日收受此存證信函。原告另於114年4月21日向本院提出勞動
05 調解聲請書狀，請求被告公司給付資遣費23,520元及非自願
06 離職證明書。被告公司於114年5月26日在本院第18勞動調解
07 室與原告調解成立，被告公司表示願意於114年6月20日以前
08 給付原告23,520元；並願意以勞動基準法第14條第1項第6款
09 事由，開立非自願離職證明書。查上情有強固保全股份有限
10 公司嘉義分公司人事獎懲表、朴子祥和郵局第000024號存證
11 信函、本院114年度勞專調字第8號勞動調解筆錄等資料可
12 佐，並亦為兩造不爭執之事實。兩造主要爭執事項，在於：
13 (一)原告請求撤銷本院勞動調解委員會於114年5月26日所為之
14 調解結果，有無理由？(二)原告請求撤銷114年4月3日與被告
15 解除勞動契約之意思表示，有無理由？

16 三、原告請求撤銷本院勞動調解委員會於114年5月26日所為調解
17 之結果，為無理由：

18 (一)原告主張：

19 1、調解過程存在詐欺、脅迫與不當影響：

20 原告於簽署勞動調解筆錄之際，其意思表示係因被告所為之一
21 連串詐欺、脅迫及意思表示錯誤而被迫為之，並非出於自
22 由意志。加以在調解過程中，調解委員非但未查明事實，反
23 而立即提出了兩個相互呼應且不當的條件；一位委員直接將
24 公司的惡意命令轉為調解條件：「回去要用走路」，而另一
25 位委員則以錯誤的法律觀念誤導原告：「你當初自動離職就
26 不能再回去了」。造成言論上的強化脅迫，使原告被迫放棄
27 回任的權利，被迫做出離職決定。即便不認為調解委員具有
28 詐欺意圖，其行為仍違反調解程序的中立義務，於未查明事
29 實前即對聲請人施以錯誤法律引導，造成其失去自由形成意
30 思的能力。

31 2、調解結果顯失公平：

01 原告於公傷事故後，面臨身體不適及經濟無收入之急迫困
02 境，迫切需要解決方案以維持生計。被告公司正是利用原告
03 這種急需解決方案的狀態，以不合理的調職與刁難手段，迫
04 使原告簽署對自己極為不利的調解協議。調解結果讓被告公
05 司僅以極低的代價（資遣費23,520元）就規避了其違法行為
06 應負的法律責任。並且原告認為這是在保護一個對因公受傷
07 勞工施予精神迫害的公司，此舉有違公共利益。由於該調職
08 措施本身欠缺正當性，此等以不合理調職為基礎的「條件交
09 換」，本質上構成脅迫，足以使調解筆錄失去真意表示之基
10 礎。

11 3、調解筆錄上註明離職事由為「非自願離職」，這證明了原告
12 當時並非自願離職，與調解應建立在雙方「合意」基礎上的
13 精神顯然矛盾。此文字本身就足以證明該調解的成立並非出
14 於原告真意，構成意思表示的瑕疵。

15 (二)被告抗辯：

16 原告於114年4月21日向臺灣嘉義地方法院提出勞動調解聲請
17 書狀，請求被告公司給付資遣費23,520元及非自願離職證明
18 書，被告公司於114年5月26日在臺灣嘉義地方法院與原告達
19 成調解，調解條件與原告於114年4月18日以朴子祥和郵局第
20 000024號存證信函，主張依勞動基準法第14條第1項規定，
21 表示其於114年4月3日已由通訊軟體LINE告知被告公司解除
22 勞動契約【本院卷第93至94頁；被證二】，要求文到10日內
23 一併開立非自願離職證明並給付資遣費之請求相同。原告於
24 114年5月26日達成之調解條件並無受詐欺，亦未有所錯誤，
25 原告請求撤銷調解結果為無理由。

26 (三)本院判斷：

27 1、經查，原告主張調解的過程存在詐欺、脅迫云云，並無舉證
28 佐實其說詞。原告空言陳稱伊在調解過程中有受詐欺、脅迫
29 之情事云云，因事證不足，故無從採信。

30 2、次查，原告於114年4月21日向本院提出勞動調解聲請書狀，
31 請求被告公司給付資遣費23,520元及非自願離職證明書。而

01 查，被告公司於114年5月26日在本院調解室與原告達成調解
02 的內容，被告公司表示願意在於114年6月20日以前給付原告
03 23,520元；並願以勞動基準法第14條第1項第6款事由，開立
04 非自願離職證明書。調解成立的內容，與原告之請求相同，
05 調解結果並無顯失公平之處。另外，被告公司表示願以勞動
06 基準法第14條第1項第6款事由，開立非自願離職證明書，此
07 部分也是為了配合原告請求開立非自願離職證明書之要求，
08 此與調解應建立在雙方「合意」基礎上的精神並無矛盾之
09 處。原告主張非自願離職證明書部分，就足以證明該調解的
10 成立並非出於原告之真意，而構成意思表示的瑕疵云云，與
11 事實顯然不符，故此部分所為之主張，亦無可採。

12 3、綜上，本件在調解過程中，並無存在任何詐欺、脅迫與不當
13 影響，調解結果亦無顯失公平之處。另調解筆錄載明被告願
14 開立非自願離職證明書給原告，是為配合原告請求被告開立
15 非自願離職證明書之要求，此部分調解內容也是建立在雙方
16 合意的基礎上。當時調解成立的內容，都是符合原告本來的
17 意思，原告在本院勞動調解委員會調解之時並無意思表示的
18 瑕疵存在。因此，本件原告請求撤銷本院勞動調解委員會於
19 114年5月26日所為調解之結果，顯然是毫無理由。

20 四、原告請求撤銷於114年4月3日與相對人解除勞動契約之意思
21 表示，也是沒有理由：

22 (一)原告主張：

23 原告主張，他於114年4月3日透過通訊軟體，以及後續以存
24 證信函表示解除勞動契約，此一「意思表示」並非出於自由
25 意志，而是被告一連串詐欺與脅迫行為下的結果，依法應予
26 撤銷。

27 1、被告主管陳俞閔多次以言語暗示或明示，原告向消防局求償
28 的行為已得罪業主糖廠。例如說「糖廠這邊有在關心你和消
29 防局求償的事」、「年底了公司快簽約了，說糖廠總幹事一
30 一直在說我很多地方做不好」等。係虛構業主之不滿。

31 2、被告發布「巡邏必須用走的」此一不合理命令，讓原告誤以

01 為是業主即糖廠的要求。

02 3、基於上述虛偽資訊，原告深信自己若不離職，就算未來打贏
03 官司回到糖廠，也會因「得罪業主」而備受刁難與找碴，因
04 此才放棄了提起「確認僱傭關係存在之訴」的念頭，轉而選
05 擇解除勞動契約。原告是在調解會議後才驚覺，糖廠根本未
06 發布相關命令，這一切可能都是被告為了逼迫他離職而憑空
07 杜撰的詐欺行為。

08 4、在明知原告因公傷腳部不適的情況下，發布「走路巡邏」的
09 命令，且事後證明此規定僅針對他一人，其他保全仍騎機車
10 巡邏，此為歧視性、針對性的惡意懲罰。

11 5、被告以「值勤時睡覺」為由記大過，但原告僅是閉眼休息並
12 開啟大聲電腦警示，並非熟睡。另一記過理由「未用走路巡
13 邏」，本身就是基於不合理的命令。原告曾表示願意簽署
14 「騎車巡邏切結書」自負責任，但遭被告惡意拒絕，並強迫
15 原告簽署記過單。最後以記過為由，將原告違法調職，此舉
16 缺乏業務上的必要性與合理性，其真實目的在於懲罰並逼迫
17 原告離職。

18 6、這一連串系統性的行為，使原告心生畏懼，認為若不主動離
19 職，將會面臨更多來自公司的迫害，因此不得已才發出終止
20 契約的意思表示。

21 (二)被告抗辯：

22 被告公司於113年12月19日在通訊軟體line向全體保全員表
23 示因應騎車巡邏發意外致使受傷之事件，後續巡邏嚴禁騎車
24 【本院卷第95頁；被證三】，已說明係公司相關人員討論結
25 果，且保全主任亦未向原告表示：「糖廠這邊有在關心消防
26 局求償的事」。原告係自己選擇終止兩造間之勞動契約，請
27 求給付資遣費及開立非自願離職證明書。被告公司已於114
28 年6月2日匯款23,520元至原告合作金庫帳戶內【本院卷第97
29 頁；被證四】，並已開立非自願離職明書【本院卷第99頁；
30 被證五】，原告終止勞動契約未有錯誤或被詐欺情事。

31 (三)本院判斷：

01 1、經查，被告公司於113年12月19日已在通訊軟體line向全體
02 保全員表示：「因應上次騎車巡邏發生意外致使受傷，經與
03 公司討論，為了確保各位同仁能夠健康的上下班，不再發生
04 車禍事件，請各位後續巡邏嚴禁騎車」。上情有被告公司於
05 113年12月19日在通訊軟體line所發布之訊息可佐【本院卷
06 第95頁；被證三】。因此，巡邏嚴禁騎車是經公司相關人員
07 討論結果，是為了各位同仁安全，非僅針對原告一人。原告
08 陳稱被告公司所發布的「走路巡邏」命令，該命令是在其他
09 員工皆可騎車巡邏之情況下，顯對於原告具針對性與歧視性
10 云云，容有誤會。另外，被告公司於113年12月19日在通訊
11 軟體line向全體保全員表示巡邏嚴禁騎車，已經說明是為了
12 確保各位同仁能夠健康的上下班，不再發生車禍事件，被告
13 從無說這是糖廠的要求。原告自己誤認為要求巡邏要用走的
14 是糖廠的意思云云，顯然是原告自己在主觀上的誤認。

15 2、次查，原告於114年4月3日所為與被告解除勞動契約之意思
16 表示，是於114年4月3日以通訊軟體LINE告知被告公司解除
17 勞動契約，要求被告於文到10日內開立非自願離職證明書及
18 給付資遣費，並於114年4月8日以朴子祥和郵局第000024號
19 存證信函主張被告公司違反勞動基準法規定，依勞動基準法
20 第14條第1項規定解除勞動契約。查原告上述之意思表示，
21 都是由原告自己主動而為之意思表示，原告是自己選擇終止
22 兩造間之勞動契約。原告終止兩造勞動契約，無任何錯誤的
23 意思表示或被詐欺、脅迫之情事存在。而且，被告公司已於
24 114年6月2日匯款23,520元至原告合作金庫帳戶內【本院卷
25 第97頁；被證四】，並已開立非自願離職明書【本院卷第99
26 頁；被證五】。因此，原告請求撤銷於114年4月3日與被告
27 解除勞動契約之意思表示，也沒有理由。

28 五、綜據上述，本院勞動調解委員會於114年5月26日下午2時20
29 分所為之調解結果，並無故意以不實之事，致原告陷於錯誤
30 而為意思表示之情形存在。也沒有以任何不法危害之言語或
31 舉動來加諸原告使其心生恐怖，致為錯誤的意思表示。而且

01 原告於114年4月21日向本院提出勞動調解聲請書狀，是請求
02 被告公司給付資遣費23,520元，及開立非自願離職證明書給
03 原告；而查，被告公司於114年5月26日在本院調解室與原告
04 達成調解之內容，調解條件與原告之請求相同。顯然，兩造
05 於114年5月26日成立之調解，原告所為之意思表示內容，並
06 無任何的錯誤可言。原告主張伊是因被詐欺、被脅迫，而為
07 調解成立內容之意思表示，並無具體舉證證明，僅空言陳稱
08 伊有受詐欺、脅迫之情事云云，不足採信。因此，本件原告
09 無由依民法第92條撤銷已成立調解之意思表示，兩造之間所
10 成立的調解內容，仍屬有效。原告援引民法第88條、第92條
11 之規定，請求撤銷本院勞動調解委員會於114年5月26日下午
12 2時20分所為之調解結果；及另請求准許原告撤銷因錯誤或
13 可能受詐欺，而於114年4月3日與被告解除勞動契約之意思
14 表示，所為之請求，顯然均屬無理由，不應准許，應予駁回
15 之。

16 六、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他
17 攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果
18 無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

19 丙、據上論斷，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
20 判決如主文。

21 中 華 民 國 114 年 10 月 13 日

22 勞 動 法 庭 法 官 呂 仲 玉

23 以上正本係照原本作成。

24 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
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 114 年 10 月 13 日

27 書 記 官 洪 毅 麟