

4臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第188號

原告 李信良

訴訟代理人 郭登富律師

被告 臺北汽車客運股份有限公司

法定代理人 李博文

訴訟代理人 葉繼升律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國115年3月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。查原告原起訴聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）45萬元，並開立非自願離職證明書。嗣於民國114年11月25日當庭追加先位聲明為確認兩造間僱傭關係存在，並以原起訴聲明為備位聲明。復於115年1月16日將備位聲明第1項減縮為：被告應給付原告27萬元本息。經核原告前揭追加先位聲明部分，係本於兩造間勞動契約之同一基礎事實為主張，故具共通性及關連性，訴訟證據資料亦可於審理程中加以利用，且無害於被告程序權之保障，則基於訴訟經濟之考量，雖被告表示不同意原告所為前揭追加，惟仍應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：緣原告自92年4月1日受僱被告擔任公車司機，每

月薪資約4萬5,000元。因被告為逼迫原告強制退休，先係於LINE出車群組上將原告拉黑，使原告無法得知出班表之進度，於114年6月18日原告本欲出車，然遭負責調度車輛之被告員工黃立凱，推說車輛有問題不讓原告出車，原告因而打電話予站長蕭聖聰，蕭聖聰表示需要換車，詎原告換車後將車輛開出時，竟又遭黃立凱手持手機站在車頭處，不讓原告開車駛離，原告當時持手機錄影，並以LINE向蕭聖聰回報，蕭聖聰卻要求原告停班休息，原告乃將車輛停回原位，斯時黃立凱竟要求原告需簽立辭職單，並要脅倘若不簽即不讓原告離開，原告雖在脅迫下簽立，但為求自保能夠順利離開，故意僅簽立姓名而已，並未在辭職單上簽寫任何文字或數字，故辭職單上其他文字或數字之填寫均非原告之字跡，原告自始至終並無離職之真意，係因遭逼迫才會在辭職單上簽寫自己之姓名，爰先位請求確認兩造間僱傭關係仍存在。又倘認原告先位之訴為無理由，惟原告並非自願離職，目前身體檢查及駕照審驗均有通過，雖已滿60歲，但依其身體狀況仍可繼續工作至70歲，惟被告卻認為原告有工作確不能勝任之情形，於114年6月18日強迫原告簽立辭職單自願離職，原告填寫時故意空白，並無離職真意，顯見被告係以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約。再者，被告為逼迫原告，除將原告退出出車群組，使原告無法得知出班表進度外，甚至以阻擋原告出車方式，妨害原告行使駕駛公車之權利，其行為已構成刑法之強制罪，被告行為已構成勞基法第14條第1項第2款雇主代理人對於勞工實施暴行之行為，亦屬構成資遣事由，原告已於114年6月18日以電子郵件或LINE之方式向被告請求資遣費，顯見係依勞基法第14條第1項第2款規定終止與被告間之勞動契約。準此，本件資遣事由無論係依勞基法第11條第5款規定或依同法第14條第1項第2款規定，均符合勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，原告爰依前揭規定，備位請求被告給付以6個月平均工資計算之資遣費27萬元（計算式：4

5,000×6=270,000)，並開立非自願離職證明書予原告收受等語。併為聲明：(一)先位聲明：確認兩造間僱傭關係存在。(二)備位聲明：1.被告應給付原告27萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告應開立非自願離職證明書予原告。並就備位聲明部分陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造間勞動契約之終止係因原告於114年6月19日自行書立辭職單向被告提出辭職，原告雖稱其係遭受脅迫並無離職真意，然衡諸其與蕭聖聰間114年6月19日LINE對話紀錄，蕭聖聰陸續向原告稱「您（原告）不是離職了」、「不是要退休？」、「您已離職退休了，當然不會排你工作啊？」、「特休也告知您尚有27天，公司亦同意算錢給您」、「您已退休，辛苦大半輩子，好好享受天倫之樂」等語，各該對話均無法作為原告遭被告脅迫之佐證，況原告亦未提出其他證據以實其說，顯見原告係自願向被告辭職。又原告雖主張被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約，惟被告未曾依此規定終止兩造間勞動契約。原告復主張被告已構成勞基法第14條第1項第2款之事由，惟觀諸原告提出LINE聊天截圖，原告手寫「公司封鎖拉黑班表」等文字之群組（記載為『沒有成員』），其右方日期「6/21」（114年6月21日），已在原告辭職生效日（114年6月19日）之後，故被告係在原告辭職生效之後，始將原告退出群組，並無原告指摘為逼迫原告退休，而將原告預先退出群組之情事存在。而114年6月18日係因原告原負責駕駛之車號000-0000號公車之第1班車發車前，經原告告知被告值班調度員黃立凱車輛發生故障（僅為駕駛座椅故障），黃立凱立即請原告改駕車號000-0000號公車發車，但原告不願意換車行駛，即在辦公室對黃立凱大聲咆哮，旋即準備出車，黃立凱察覺原告當天情緒激動不穩，有行車安全疑慮，不適合發車，故依被告之站務調度管理程序第5.3.2.1條規定，取消原告當日之派車。詎原告不服黃立凱取消派車之指示，仍堅持駕駛公

01 車出勤，黃立凱只能攔下原告所駕駛之公車，有黃立凱拍攝
02 原告不服指揮堅持發車之影片及譯文為據，且於黃立凱拍攝
03 期間，原告曾於公車駕駛座上先後3次使用手機，並以其手
04 機拍攝阻止發車之黃立凱，其後原告將公車停回站內，當日
05 即未再出車，過程中黃立凱並無施以強暴脅迫，自難遽認黃
06 立凱（即雇主代理人）有對於原告施以暴行之行為。況原告
07 亦未曾依勞基法第14條第1項第2款規定向被告終止勞動契
08 約。從而，原告既自願向被告辭職，被告依法無須給付原告
09 資遣費，亦無須交付原告非自願離職證明書等語置辯。併為
10 答辯聲明：原告之訴駁回。

11 三、本院得心證之理由：

12 (一)先位之訴部分：

13 1.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
14 者，不得提起之。民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
15 又所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否
16 不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危
17 險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院42年台
18 上字第1031號判決意旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關
19 係仍然存在，為被告所否認，則兩造間之僱傭關係是否存
20 在，陷於不明確，致原告之法律上地位有受侵害之危險，並
21 得以本件確認之訴除去此種不安狀態，是原告提起本件確認
22 之訴，自有即受確認判決之法律上利益。

23 2.原告主張因受被告脅迫簽署系爭辭職單，其並無離職之真
24 意，兩造間僱傭關係應仍繼續存在等語，惟為被告所否認，
25 並以前詞置辯。經查：

26 (1)按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就
27 其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年度
28 上字第2012號判決意旨參照）。復按僱傭未定期限，亦不能
29 依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約。
30 民法第488條第2項定有明文。不定期契約之勞工以單方意思
31 表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無

待乎雇主之同意或核准，即生效力。

(2)原告前開主張，無非係以被告為逼迫原告強制退休，先於LINE出車群組上將原告拉黑，使原告無法得知出班表之進度；復於114年6月18日遭負責調度車輛之被告員工黃立凱阻擋不讓原告出車，回報站長蕭聖聰則要求原告停班休息，其後黃立凱要求原告簽立辭職單，脅迫若不簽署即不讓原告離開，原告無離職之真意，係遭脅迫才在辭職單上簽寫自己姓名為據。然查，原告於114年6月19日簽署辭職單之前，於114年6月16日至18日，均有由被告排班，有原告提出之出勤排班表可稽（見本院卷第49、51頁），難認原告在辭職前有無法得知出班表可言；又依原告所提出被告使用之LINE出車群組截圖畫面可知（見本院卷第23頁），原告退出群組日期為114年6月21日，惟原告係於114年6月19日簽署系爭辭職單，則原告遭退出群組一節，亦難認與其受脅迫簽署系爭辭職單有何關連性。況無論依勞基法第54條規定或被告於109年11月11日經新北市政府核備之員工工作規則第56條規定，原告均尚未符合被告得強制其退休之要件，何來被告為逼迫原告強制退休可言。復查，原告於起訴時乃主張114年6月18日站長來電逼迫簽離職書云云（見本院卷第31頁），且依其自述之6月18日行程日誌記載：「…15:23（將照片及影片上傳站長）站長也同時回電，我告知現況：是否報警；站長回：車回原位，今天算休假。15:30（車依原位停好，熄火，下車，關車門）。15:40（將派車單及一級保修卡放在站主管桌上）（酒測了）（返家了）。16:09站長來電（語意柔和）什麼時候來簽離職書，現在過來？16:19回電站長，現在回家了，明早再簽離職書可以嗎？站長：同意，可以。」云云（見本院卷第41頁）。惟其後於114年12月2日則具狀改稱：114年6月18日原告本欲出車，然遭調度人員黃立凱手持手機站在車頭，不讓原告開車駛離，經回報站長，站長要求原告停班休息，原告將車子停回原位，此時黃立凱要求原告需簽立離職書，要脅若不簽署即不讓原告離開，原告

為求自保能夠順利離開，故意僅簽立名字3字而已，自始至終均無離職之意，是因遭逼迫之情才會在辭職單上簽寫自己姓名云云（見本院卷第185頁）。參互以觀，原告前後主張顯有歧異，已難遽信為真。再觀諸系爭辭職單之記載，原告雖僅不爭執簽名欄為其所親簽等情，惟經本院以肉眼觀察，其中填寫日期「114年6月19日」、單位「木柵」、職稱「駕駛」、編號「0193」、姓名「A O 1」、到職日期「92年4月1日」及辭職原因「有同事在我出車時，一直站在轉角口」等欄位之筆跡，經與被告所提出原告在報告書、年資結清協議書所填個人資料內之文字、數字相比對（見本院卷第103、105頁），其筆順、字形及書寫特徵，均無顯著差異，顯為同一人所為，足見均係由原告所填寫；又系爭辭職單表單名稱已載明為「辭職單」，原告對其文義當無不知之理，於114年6月19日既自行在系爭辭職單上書寫上開內容，並親自簽名後，提交予被告，復未舉證證明其並無意思決定之自由，其自請離職終止契約之意思表示，堪認已到達被告而發生效力，且既為原告自請離職，無論其辭職原因為何均不影響其辭職之效力，況原告所載辭職原因，亦難認定與原告主張被告脅迫簽署系爭辭職單之行為有何因果關係，況被告准否原告出車，本為其得行使指揮監督及管理權之範疇。至有關辭職日期「114年6月19日」之筆跡，雖經比對後尚不足認定係原告填寫，然揆諸前揭說明，原告所為終止之意思表示，乃形成權之行使，原告既於114年6月19日提交系爭辭職單予被告，且未預告生效日，即係於當日發生終止之效力，原告應受其所為終止契約意思表示之拘束，無論辭職日期是否係由被告填寫，均不影響原告自請離職終止契約效力之認定。

3.從而，原告主張系爭辭職單所為終止之意思表示係受被告脅迫所為，其並無離職之真意云云，既未能舉證以實其說，核無足採。又原告已於114年6月19日向被告提出系爭辭職單，其終止兩造間勞動契約之意思表示已達到被告，而生終止之

效力甚明，應認兩造間勞動契約已於114年6月19日因原告自請離職而合法終止。故原告依民事訴訟法第247條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由，不應准許。

(二)備位之訴部分：

原告主張倘認兩造間僱傭契約已不存在，資遣事由無論係依勞基法第11條第5款規定或依同法第14條第1項第2款規定，均符合勞退條例第12條第1項規定，爰依前揭規定，請求被告給付資遣費27萬元及開立非自願離職證明書予原告等語。此亦為被告所否認，並以前詞置辯，經查：

- 1.按終止勞動契約，依民法第263條準用同法258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號、65年台上字第1107號判決意旨參照）。又對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判決要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。又按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告固主張被告於114年6月18日強迫原告簽立辭職單，顯見被告係以勞基法第11條第5款規定終止與原告間之勞動契約云云。惟原告簽署系爭辭職單受脅迫與否，與被告有無對原告為終止權之行使，要屬二事，原告就被告有以其不能勝任工作為由對其為終止權行使之意思表示，並未提出任何證據舉證以實其說，且原告並未能舉證證明因受被告脅迫始簽署系爭辭職單之事實，業如前述，是原告此部分主張，即難採認。另原告復主張其已於114年6月18日以電子郵件或LINE之方式向被告請求資遣費，顯見係依勞基法第14條第1項第2款規定終止與被告間之勞動契約云云。然觀諸原告在本件訴訟所提出LINE對話紀錄（見

01 本院卷第27、29頁)，核無任何向被告為終止權行使之意思
02 表示。此外，原告亦未提出證據以證明有對被告依勞基法第
03 14條第1項第2款規定之終止事由而為終止之意思表示通知，
04 則原告此部分主張，亦難憑採。況本院業已認定兩造間勞動
05 契約乃因原告自請離職而於114年6月19日合法終止。是以，
06 原告主張兩造間勞動契約係因勞基法第11條第5款及第14條
07 第1項第2款規定而終止云云，均屬無據。

08 **2.茲就原告各項請求有無理由，審酌如下：**

09 **(1)請求資遣費部分：**

10 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
11 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
12 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
13 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
14 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
15 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
16 項定有明文。又按不定期契約，勞工終止契約時，勞工不得
17 向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1
18 款亦有明定。查兩造間勞動契約乃因原告自請離職而於114
19 年6月19日終止，尚難認兩造間勞動契約係因勞基法第11條
20 第5款或勞基法第14條第1項第2款之規定，而生終止之效
21 力，已經本院認定如前。從而，原告依勞退條例第12條第1
22 項規定，請求被告給付資遣費27萬元，即非有據，不應准
23 許。

24 **(2)請求非自願離職證明書部分：**

25 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
26 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
27 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
28 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
29 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
30 事之一離職」。查兩造間勞動契約係因原告自請離職終止一
31 節，已如前述，揆諸前揭規定，原告請求被告開立非自願離

01 職證明書，亦非有據，不應准許。

02 四、綜上所述，原告先位之訴請求確認兩造間僱傭關係存在；備
03 位之訴請求被告應給付原告27萬元，及自起訴狀繕本送達翌
04 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨求被告應
05 開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。又
06 原告之訴既經駁回，其備位之訴所為假執行之聲請，即失其
07 依據，應併予駁回。

08 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
09 證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐
10 一論述，併此敘明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日
13 勞動法庭 法 官 王士珮

14 以上正本係照原本作成。

15 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
16 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 115 年 4 月 27 日
18 書記官 李依芳