

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第57號

原告 黃煜騏

訴訟代理人 戴雯琪律師

被告 台光電子材料股份有限公司

法定代理人 董定宇

訴訟代理人 李茂禎律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年1月7日辯論終結，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條定有明文。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不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院52年台上字第1240號判例要旨參照）。查原告主張遭被告公司物管部主任蔡佩育、人資主任劉凱妍及人資員工黃庭堅於民國109年5月20日在被告公司半脅迫半恐嚇下，簽下自願離職，原告以起訴狀撤銷自願離職之意思表示，兩造間僱傭關係仍存在等語，為被告所否認，則兩造間僱傭關係存否已不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，此項危險得以對於確認判決除去之，應認原告提起本件確認之訴有確認之利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：

01 (一)原告自106年12月15日起受僱於被告，於被告公司湖口廠
02 區（地址：新竹縣○○鄉○○路00號）擔任四廠物管部之
03 倉管人員，負責各類電子材料出貨，主要工作為駕駛堆高
04 機、收發貨等，投保薪資為新台幣(下同)45,800元，並經
05 四廠副管理師指派擔任領班不在時之代理人，負責四廠各
06 倉出貨管理、支援等事宜。詎被告公司物管部主任蔡佩
07 育、人資主任劉凱妍及人資員工黃庭堅於109年5月20日當
08 天傍晚約5時30分堅找原告至會議室開會，稱原告於109年
09 5月13日時違反工作規則，對另一名同事曾冠文揮手嘻
10 笑，導致曾員感到不舒服，事後曾員有向公司表示欲對原
11 告提告云云。除此之外，被告公司該三人還稱原告之行為
12 「影響工作秩序」及「擅離工作崗位」，情節嚴重欲記兩
13 支大過，原告不服，認自己並未影響工作秩序，且當日皆
14 正常出貨，完全未影響公司工作進度。惟當時任職未滿三
15 個月之物管部主任蔡佩育卻說原告向曾員揮手，令其他員
16 工停下工作，看了原告幾秒，即已影響工作秩序。另又稱
17 原告屬原料倉員工，不應出現在基板倉。原告解釋當天領
18 班不在，自己是被指派代理領班，有義務巡視各倉。況原
19 告至基板倉已兩年多，在原料倉才是支援，何以認定原告
20 離開原料倉至基板倉是擅離工作崗位？蔡佩育僅表示在她的
21 認知中原告就是在原料倉工作。原告再次表明眾所皆知
22 自己是代理領班謝明展的工作，因此原告無法認同該兩支
23 大過。事後原告請同事提供被告公司之工作守則，發現依
24 工作守則之規定，「在工作時間內擅離工作崗位」之處分
25 應為申誡，而「在工作場所喧嘩、嬉戲、吵鬧妨礙他人工
26 作者」之處分則為小過，無論如何均不可能記兩支大過。
27 而開會當下，人資主任劉凱妍又問原告109年5月18日時在
28 做什麼？有沒有做違規的事？原告深感莫名，不知其所言
29 為何，劉凱妍隨即拿出一張模糊的攝影機畫面截圖，畫面
30 中有人坐在PP倉，問原告5月18日在PP倉幹嘛？原告答自
31 己在看訂單，看有無需要幫忙。劉凱妍卻堅稱自己看到原

告在偷懶睡覺。後劉凱妍說原告已記滿三支大過，公司有權將原告開除，原告是聰明人，應該知道要怎麼做。原告當下深感憤怒，並未回應，劉凱妍又要原告不要影響大家下班，倘若原告不自行離職，公司會以三大過為由開除原告，並將開除事由打在原告的離職證明上，留下記錄，反而影響原告日後找工作。原告因不懂相關法律，最後在劉凱妍與另名人資員工黃庭堅半脅迫半恐嚇下，簽下自願離職。接著被告公司要求原告即刻離開公司，人資主任劉凱妍甚至守門不允許原告自行回廠區整理私人物品，要其他同事幫忙代拿原告的包包、鞋子及安全帽，至於公司內務櫃中其他私人物品，原告至今仍未能取回，此均與正常自願離職程序不同。嗣原告回家後，越想越覺不合理，便於隔天109年5月21日致電勞工處詢問相關權利救濟，當時勞工處人員告知原告可請求資遣費，因此原告申請勞資爭議調解事項上，即主張要求被告公司開立非自願離職證明並給付資遣費。然調解當日，出席之人資主任劉凱妍卻表示原告乃自行離職，依法無須給付資遣費。雙方未能達成共識。會後，與會之新竹縣專業技能教育協會人員私下告知，原告當時既非自願離職，而是遭脅迫簽立自願離職，原告如仍想回去工作則應主張確認僱傭關係存在而非請求資遣費。事實上被告公司每年固定於9月分紅，而公司108年度時獲利豐厚，原告109年考績也不錯，並無被記缺失以及懲處，因此一直期待109年9月之分紅，且分紅數額至少一個月的月薪，若非遭公司人資脅迫，原告根本不可能於此時自請離職。爾後原告又得知，原告之直屬主管，四廠副管理師張誌誠亦於109年5月20日上午遭被告公司開除，疑被告公司是以相似手段刻意解僱原告及直屬主管，藉此排除異己。

(二)是以，原告本無離職之意，然109年5月20日當天，在被告公司人資半脅迫半恐嚇下，不得不簽立自願離職書，自屬民法第92條因被詐欺或被脅迫而為錯誤之意思表示，原告

01 實際上並無離職之意，原告爰以起訴狀為撤銷該自願離職
02 之意思表示，並於繕本送達對造時發生意思表示送達之效力，原告主張確認兩造僱傭關係存在，請求回復原職並給
03 付薪資。又原告離職前6個月平均月薪為51,842元，強制
04 執行扣薪部分每月平均值則為17,320元，故被告公司應於
05 次月5日前依法院執行命令將原扣薪額部分移轉或支付轉
06 給原告之債權人，餘額34,522元部分則應按月給付給原
07 告。另原告依據勞工退休金條例第7條第1項第1款及第14
08 條第1項規定，亦得請求雇主應提繳109年5月21日起至原
09 告復職日止之勞工退休金，按月提撥3,180元至原告勞工
10 退休金專戶。
11

12 (三)並聲明：

13 1、確認原告與被告僱傭關係存在。

14 2、被告應自109年5月21日起至原告復職日止，按月於次月5
15 日前給付原告34,522元，及自各月應給付日之翌日起迄清
16 償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

17 3、被告應自109年5月21日起至原告復職日止，按月提撥3,18
18 0元至原告之勞工退休金專戶。

19 4、原告願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一)被告公司總部在桃園市觀音區，新竹縣湖口鄉僅設有工
22 廠，且該廠區其中之觀音事業部四廠物管部（下稱：四廠
23 物管）員工僅23人，下分原料倉、基板倉，兩倉在不同棟
24 大樓，由於四廠物管員工人數不多，故除有固定的工作地
25 點編配外，亦會視工廠需要調配原料倉及基板倉之員工相
26 互支援，且會因工作需要而定期將人員輪調。又因四廠物
27 管員工不多緣故，故平時僅有編配一名職員及領班級幹
28 部，中高層主管則不定時到場巡視，至原告所稱副管理師
29 張誌誠即僅係四廠物管之職員（非管理職），先予敘明。

30 (二)又原告到職後，被告即陸續收到法院強制執行案件的執行
31 命令，因而發現原告到職時填寫之人事資料表，就「有無

01 法院案件」乙節為虛偽之記載，被告即對原告持續特別關
02 注，然原告平時工作表現不佳，一再地被同事發現在工作
03 時間躲起來睡覺，被告也一再地告誡原告，原告卻仍明知
04 故犯。嗣原告於109年5月19日14時13分許，又為其他員工
05 發現躲在廠區角落偷偷睡覺而向被告公司的人資主任劉凱
06 妍檢舉，劉凱妍調閱監視器畫面確認後，由於原告多次一
07 犯再犯，劉凱妍認情節重大應對原告為記大過之懲處，即
08 預定109年5月20日與被告公司的物管主任蔡佩育對原告進
09 行懲處訪談。

10 (三)再者，原告於109年5月12日8時19分許當時是配置在原料
11 倉工作，當天基板倉的出勤人數是滿員的4人，根本未安
12 排也不須原告支援，詎原告竟在工作時間，未經允許而擅
13 自由原料倉移動至基板倉，並在找到另名員工曾冠文後，
14 即徒手毆打曾冠文，致曾冠文受有左側頭部及左側耳朵等
15 傷害，身心受創因而不敢上班，並於109年5月31日離職，
16 且曾冠文亦於驗傷後即對原告提出刑事傷害告訴，加上蔡
17 佩育再度調閱監視器畫面確認原告確有大力揮動手臂毆打
18 曾冠文之動作，蔡佩育只好由劉凱妍陪同，一起就「影響
19 工作秩序」、「擅離工作崗位」情節重大之懲處訪談再加
20 上「工作時間睡覺」情節重大之懲處訪談。訪談過程中，
21 因擔心原告情緒失控，再對兩位女性主管有毆打曾冠文之
22 類似動作，遂請人資員工黃庭堅也一起參加。

23 (四)而劉凱妍於109年5月20日19時許，向原告表明欲進行2次
24 懲處訪談，並向原告說明懲處之原因、內容等，且向原告
25 表示因原告行為已嚴重違反被告公司之工作規則，將依懲
26 處程序，簽請被告公司對原告分別就「影響工作秩序」、
27 「擅離工作崗位」情節重大為2大過，「工作時間睡覺」
28 情節重大為1大過之懲處建議。當時原告對於劉凱妍所提
29 出之懲處建議表不置可否，不表示接受亦不表示異議，一
30 一直在看手機，期間原告手機持續有訊息的聲響，劉凱妍因
31 時間已晚遂向原告表示：依照懲處程序，懲處建議表提出

01 後，尚需相關權責主管審核簽准及進行公告程序，原告對
02 懲處建議接受、不接受而有辯解，均可在懲處建議表上填
03 寫意見，供被告公司的相關權責主管審酌等語。原告一聽
04 到懲處後還有公告程序，遂仔細詢問懲處程序，當時劉凱
05 妍向原告表示：若是3大過確定的話，被告公司得依工作
06 規則第11條第1項第2款、第6款等規定，終止勞動契約等
07 語，詎原告聽完之後又默不作聲，一直看手機，而手機仍
08 持續有訊息的聲響，之後原告突然向劉凱妍表示：原告要
09 自願離職，不要讓免職公告程序跑完，劉凱妍遂請黃庭堅
10 另行準備自願離職申請單等文件，以便原告閱覽及簽署。
11 原告在閱覽自願離職申請單時，曾詢問劉凱妍：被告公司
12 是否會另行核發資遣費給原告？能不能開非自願離職證明
13 書？當時劉凱妍明確告知，因原告選擇自願離職，所以被
14 告公司不會開具非自願離職證明書，亦不會發給資遣費，
15 原告考慮之後，仍簽署自願離職申請單。

16 (五)是以，本件確係被告公司對原告進行懲處調查時，原告在
17 自我考量後始自願離職，並無任何遭強迫之處，況原告毆
18 打同事之行為，明顯涉及勞動基準法第12條第1項第2款得
19 不經預告終止勞動契約之事由，被告公司本即可以勞動基
20 準法第12條第1項第2款之事由，依正常法律程序終止與原
21 告間之勞動契約，根本無強迫原告離職之必要。又原告10
22 6年12月15日到職後，原告親友盧玟均、盧昱安、陳麒
23 文、余柏叡等，陸續經原告介紹而到被告公司任職，且盧
24 玟均、盧昱安、陳麒文、余柏叡等均在到職時之人事資料
25 表填載不實事項，致被告公司不察而僱傭，導致四廠員工
26 中，與原告有親友關係之員工竟高達4人。另訴外人張誌
27 誠因涉竊取被告公司財物，而為被告公司提出刑事竊盜告
28 訴，且於109年5月20日終止僱傭契約，該刑事案件現由臺
29 灣新竹地方檢察署109年度偵字第8766號偵辦中，併此敘
30 明。

31 (六)並聲明：

01 1、原告之訴駁回。

02 2、如受不利判決，被告願供擔保，請准予宣告免為假執行。

03 三、本件不爭執之事項：

04 (一)原告自106年12月15日起受僱於被告，在被告公司湖口工
05 廠（地址：新竹縣○○鄉○○路00號）擔任四廠物管部之
06 倉管人員，負責各類電子材料出貨事宜。

07 (二)被告記載原告於109年5月19日14時13分在四廠PP倉工作
08 時間內睡覺之獎懲作業申請單，經原告於109年5月20日
09 簽名，嗣被告於109年5月21日公告原告於工作時間內睡
10 覺，嚴重違反工作規則，記大過一次。

11 (三)被告記載原告於109年5月10日（被告主張實際日期應為
12 109年5月12日）在工作時間內擅離工作崗位，在工作場
13 所嬉戲，妨礙他人工作者，妨害現場工作秩序，情節嚴重
14 ，違反工作規則之獎懲作業申請單，經原告於109年5月
15 20日簽名，嗣被告於109年5月21日公告原告於工作時間
16 內擅離工作崗位，且至他人工作場所喧嘩嬉戲妨礙他人工
17 作，業已嚴重違反工作規則，記大過二次。

18 (四)原告於109年5月20日在被告公司員工離職申請單上簽名。

19 (五)被告公司員工曾冠文於109年5月13日向新竹縣政府警察局
20 新湖分局新工派出所報案稱因向原告催討金錢，遭原告於
21 109年5月12日8時20分許在被告湖口工廠基板倉內出拳
22 毆打頭部，受有左側頭部及左側耳朵挫傷等傷害。

23 四、本件爭點：

24 (一)原告主張係遭被告公司人資脅迫簽立自願離職書，是否實
25 在？

26 (二)原告請求確認與被告間僱傭關係存在，及被告應自109年5
27 月21日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告34,
28 522元、利息，暨按月提撥3,180元至原告勞工退休金專
29 戶，有無理由？

30 五、本院之判斷：

31 (一)按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意

思表示，此為民法第92條第1項所明定。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其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迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。原告主張其於109年5月20日向被告表示自願離職係遭被告公司人員脅迫，其以起訴狀撤銷意思表示等情，既為被告否認，揆之上開規定，即應由原告就此有利有己之事實負舉證責任，經查：

1、原告確有於109年5月20日在被告公司員工離職申請單上簽名(詳本院卷第117頁)，而原告為77年4月28日出生，於106年12月15日受僱在被告公司以前有在多家公司任職經驗，此有原告提出其個人勞工保險被保險人投保資料表附卷可稽(詳本院卷第19頁、第20頁)，衡之常情，原告應無不知員工向公司表示自願離職，即具有終止勞動契約之法律上效力，則原告當日如有遭被告公司人員逼迫離職情形，應無不審慎考量，俾以決定是否簽立離職申請單之理。

2、又被告主張該公司前員工曾冠文於109年5月13日向新竹縣政府警察局新湖分局新工派出所報案稱因向原告催討金錢，遭原告於109年5月12日8時20分許在被告湖口工廠基板倉內出拳毆打頭部，受有左側頭部及左側耳朵挫傷等傷害乙節，亦據本院依職權向新竹縣政府警察局新湖分局調閱訴外人曾冠文報案遭原告傷害資料核閱無訛(詳本院卷第137頁至第177頁)，復經本院於109年10月8日言詞辯論期日當庭播放被告提出當日現場光碟檔案進行勘驗，勘驗內容如下：

(1)在光碟檔案乙證6-1可見曾冠文走入被告公司4廠基板倉內，往畫面中央及左下角方式進入，在畫面中，後來又出現兩個其他員工。

(2)在光碟檔案乙證6-2可見原告穿著紅色上衣進入曾冠文走

01 入基板倉之處，當時另有兩名身穿紅色上衣的人員在搬運
02 基板，原告走入後，往曾冠文畫面中中央前進，並抬起右
03 手用力往上揮一下，之後則有出言的行為，在場作業的一
04 名人員（原告表示是陳麒文）走向原告方向查看，另一人
05 員（原告表示是莊政賢）則從地上站起走向原告方向，後
06 來原告轉身走出離開基板倉（詳本院卷第127頁），足見原
07 告當日確有朝曾冠文方向揮手行徑，參以被告提出訴外人
08 陳麒文事後Line曾冠文內容：「阿文 今天有上班嗎？聽
09 說阿騎（註：指原告）有在湊錢還你了~昨天身體不舒服，
10 今天好多了嗎？可看在之前的日子，阿騎也滿照顧你的~
11 在倉裡我也跟你相處的不錯份上！這事情能圓滿的解決
12 嗎！」等語，經曾冠文回覆：「錢還了，但這一拳是另一
13 回事，我已備案，希望你可以做我證人，屬實的說。」等
14 情（詳本院卷第194頁），足見被告上開辯稱原告有在被告
15 公司內對於共同工作之勞工曾冠文實施暴行之行為，尚非
16 無憑。

17 3、參以被告主張原告於109 年5 月19日14時13分在四廠PP倉
18 工作時間內睡覺，亦提出監視器畫面為憑（詳本院卷第65
19 頁），且經原告於109年5月20日在被告獎懲作業申請單中
20 簽認上情（詳本院卷第111頁），則被告辯稱原告上開毆打
21 同事之行為，明顯涉及勞動基準法第12條第1項第2款得不
22 經預告終止勞動契約之事由，被告公司本即可依勞動基準
23 法第12條第1項第2款之事由，依正常法律程序終止與原告
24 間之勞動契約，且原告違反被告公司工作規則，被告亦得
25 終止兩造間之勞動契約，根本無強迫原告離職之必要，亦
26 非無據。

27 4、從而，被告認本件係該公司對原告進行懲處調查時，原告
28 在考量被告後續對其懲處結果可能會遭開除，為免留下被
29 開除記錄影響日後謀職，始表示願自行離職，終止與被告
30 間之勞動關係，既非無憑，則原告未提出其他證據佐證原
31 告主張遭被告公司人員脅迫離職事實，是原告以其遭脅迫

而自請離職，其得依民法第92條請求撤銷自請離職之意思表示，自屬無據。

(二)查原告於109年5月20日既已自請離職，並經被告同意，兩造已經合意終止僱傭契約關係，原告主張兩造間僱傭關係仍存在，並依兩造間勞動契約、民法第487條前段、勞工退休金條例第14條第1項規定，請求：1、確認兩造間僱傭關係存在、2、被告應自109年5月21日起至原告復職日止，按月於次月5日前給付原告34,522元，及自各月應給付日之翌日起迄清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。3、被告應自109年5月21日起至原告復職日止，按月提撥3,180元至原告之勞工退休金專戶，均屬無據，難予准許，應予駁回。又原告之訴既經駁回，則其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、聲請調查之證據及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 1 月 22 日
勞 動 法 庭 法 官 王 佳 惠

以上正本係照原本作成。

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 1 月 24 日
書 記 官 黃 伊 婕