

臺灣士林地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第75號

原告 乙○○

訴訟代理人 吳榮達律師（法扶律師）

被告 長巒通運有限公司

法定代理人 丁○○

訴訟代理人 丙○○

複代理人 甲○○

戊○○

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣4,850元，由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按簡易訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第436條第2項、第255條第1項第3款定有明文。原告起訴原聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）490,760元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。後於審理中，變更為（見本院卷第322頁）：被告應給付原告445,760元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核其係減縮應受判決事項聲明，合於前開法條規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：原告自民國108年4月27日起受僱於被告，擔任司機職務，兩造約定工資為底薪每月26,000元，後於109年1月7日因原告駕駛使用之車號000-00車輛損壞，被告一再拖延未加修復，亦未提供其他車輛供原告駕駛，致原告無車可提供服務。且被告僅發放109年1月份11天之薪資11,000元，其

01 後亦未發放同年2月至4月薪資，並於同年5月18日以公司受
02 新型冠狀病毒疫情影響，業務大量縮減，依勞動基準法第11
03 條第2款規定，預告終止勞動契約。原告乃要求被告依法給
04 付積欠工資、資遣費、特休未休工資、預告工資，並向臺北
05 市勞動局聲請勞資爭議調解，並於同年5月27日在臺北市勞
06 動局調解（下稱系爭調解）。然臺北市勞動局之調解人明知
07 被告解僱事由係依勞動基準法第11條第2款規定，且於原告
08 接受時，勞動契約已變更、消滅，卻另協調勞資雙方以同法
09 第11條第5款辦理資遣，及據此開立非自願離職證明書。是
10 兩造就上開調解之資遣事由乃屬通謀虛偽意思表示，其意思
11 表示無效。又被告依系爭調解成立內容提供之非自願離職證
12 明書應載原告離職日期為109年5月27日，然被告竟變造日期
13 為109年6月18日，屬民法第738條第1款規定之和解所依據之
14 文件為偽造或變造之情形，原告主張不和解。又原告認為取
15 得被告開立之非自願離職證明書，尚可申請失業給付，自始
16 並未將失業給付納入調解範圍。原告於109年12月23日向臺
17 北市就業服務處辦理失業給付認定，始知被告並未為原告投
18 保就業保險，被告於調解時隱匿上開情事，致原告計算被告
19 依法應給付之基礎有誤，使原告受有損害，屬民法第738條
20 第3款一方對重要之爭點有錯誤而為和解之情形。原告得依
21 民法第88條規定撤銷系爭調解。另於因被告於109年8月17日
22 遲延給付，經原告向本院聲請裁定准予強制執行，遭本院裁
23 定駁回，則系爭調解依勞資爭議處理法第61條規定，亦視為
24 調解不成立。又雇主為勞工投保勞工保險為強制性保險，另
25 僱主為勞工提繳退休金均為強制規定，均不得將放棄提繳退
26 休金列為調解之內容。被告明知其係因業務緊縮而資遣原
27 告，卻濫用其經濟上優勢，藉由合意終止勞動契約之手段，
28 使勞工處於締約不自由的情境，影響選擇及決定之可能，進
29 而締結對勞工重大不利益之契約內容，導致對勞工顯失公
30 平，此等以迂迴方式規避勞動基準法之各項規定，故原告主
31 張比照直接違反禁止規定，系爭調解之合意終止契約為無

01 效。系爭調解既因撤銷或有上開無效事由，原告自得請求被
02 告給付：自109年1月12日起至109年5月18日止之工資共156,
03 000元，預告工資20日共2萬元，特休未休工資10日共1萬
04 元，資遣費30日共3萬元，失業給付損失9個月共329,760
05 元，合計545,760元，扣除被告已給付10萬元，尚應再給付4
06 45,760元。爰依兩造勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條
07 例第12條、勞工保險條例第72條第1項、就業保險法第38條
08 第2項及民法第184條第2項規定提起本件訴訟等語，並聲
09 明：被告應給付原告445,760元及自起訴狀繕本送達翌日起
10 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

11 二、被告則以：被告為履行系爭調解內容，於109年8月15日適逢
12 假日無法匯款，乃於8月17日上班日即刻將款項匯入原告帳
13 戶，並無遲延清償之事，原告以此事由主張被告違約，應一
14 次性付清款項，聲請裁定准許強制執行，先經本院裁定准許
15 後，被告提起抗告，經本院以109年度抗字第247號裁定廢棄
16 一審裁定及駁回原告之聲請。原告又以本院將強制執行聲請
17 廢棄為由，援引勞資爭議處理法第61條規定，主張系爭調解
18 不成立云云，然上開規定之立法目的係指調解內容與爭議標
19 的顯屬無關或其性質不適宜強制執行等情事，並非上開裁定
20 所示之情形，原告此部分主張顯屬誤解條文。又原告因為避
21 免財產受強制執行，請求原告不投保勞保，並補助於薪資
22 內，考量員工之生活及主雇情誼，而答應原告之要求，每月
23 之薪水並以現金方式支付予原告，即原告對於未投保乙節顯
24 屬知情，原告主張依民法第738條第3款，系爭調解無效云
25 云，為無理由。又調解委員係主管機關指派之公正第三人，
26 被告與委員素不相識、無任何利害關係，何來與調解委員通
27 謀虛偽之可能？再被告誤認雙方雖經調解成立，但向勞動局
28 為資遣通報時，仍須依勞動基準法第16條第1項第2款規定於
29 20日前為之，乃於非自願離職證明書記載資遣日期為調解成
30 立之5月27日加上20日之預告期間即6月18日，事後被告亦已
31 向臺北市勞動局申請資遣通報之更正，原告主張依民法第73

01 8條第1款，和解所依據之文件事後發現為偽造或變造，並無
02 理由。原告與被告成立系爭調解，調解內容經勞資雙方閱畢
03 確認無誤後簽名，原告事後空言指稱其未處於締約自由之情
04 境，並無理由。又於109年12月19日再次申請為調解與被告
05 間恢復僱傭關係，並請求工資及提繳退休金等，顯見原告於
06 系爭調解後，一再爭執調解之成立，徒增訟源。綜上所述，
07 原告之主張為無理由等語，以資抗辯。並聲明：駁回原告之
08 訴。

09 三、本院之判斷：

10 （一）按勞資爭議經直轄市主管機關調解委員會作成調解方案，
11 爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立，視
12 為爭議雙方當事人間之契約，此觀之勞資爭議處理法第19
13 條第1項、第23條前段規定可明。又稱和解者，謂當事人
14 約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；和
15 解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約
16 所訂明權利之效力。民法第736條、第737條亦定有明文。
17 調解在實質上仍屬雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓
18 步所為之合意，與民法第736條所規定和解係當事人約定
19 互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約相符，故調
20 解在實體法上，應認為具有私法上和解契約之效力。而和
21 解之效力，在消極方面，有使當事人所拋棄之權利而為消
22 滅，在積極方面，有使當事人取得和解契約所訂明之權
23 利。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘
24 束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更
25 就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964
26 號判決意旨參照）。另按和解不得以錯誤為理由撤銷之。
27 但有左列事項之一者，不在此限：一、和解所依據之文
28 件，事後發見為偽造或變造，而和解當事人若知其為偽造
29 或變造，即不為和解者。二、和解事件，經法院確定判
30 決，而為當事人雙方或一方於和解當時所不知者。三、當
31 事人之一方，對於他方當事人之資格或對於重要之爭點有

01 錯誤，而為和解者。民法第738條定有明文。

02 (二) 經查，系爭調解係原告於109年5月12日向臺北市政府勞動
03 局提出勞資爭議協調申請，並於同年月27日調解會議主張
04 「…。4. 因疫情發生，資方未依規定與勞方協商減班減薪
05 或作無薪假之協商，即未指派工作給勞方，且不依法發給
06 勞方2月、3月、4月之基本工資。敬請協助要求資方依法
07 給付。…。6. 勞方主張應發給1月份薪資12,043元、2月至
08 4月薪資78,000元，預告期間工資23,483元，資遣費18,83
09 3元，特休未休工資10天8,000元，總計140,359元。…。9.
10 勞方願以10萬元與資方達成和解，並分5期，每期2萬
11 元…。」等語，經調解人協調兩造主張後，兩造同意調解
12 方案為「1. 勞資雙方於調解會達成和解，雙方同意109年5
13 月27日依勞動基準法第11條第5款終止雙方勞動契約，資
14 方同意依上述條款開立非自願離職證明及服務證明書，於
15 109年5月29日以郵掛方式寄達勞方住所。2. 雙方同意就本
16 案爭議事項（包括但不限於工資、特休未休工資、資遣費
17 等）以10萬元達成和解。…。3. 勞資雙方同意就本爭議及
18 勞僱關係存續期間，因勞動契約或因勞動契約所衍生之
19 民、刑事及行政之申訴權利等皆拋棄（包括且不限於加班
20 費、應休未休工資，勞退提繳等），不得再對他方為任何
21 主張、請求、檢舉或申訴、告發、告訴等，如已提出上開
22 行為者，應於本和解成立之日起3日內負責撤回。雙方並
23 就本案調解過程及結果等內容互負誠信保密義務（包括但
24 不限於言語、書面、網路媒體等），事後不得對他方有不
25 利言論或舉措。」，此有臺北市政府勞動局勞資爭議調解
26 紀錄在卷可佐（見本院卷第40頁至41頁）。觀諸系爭調解
27 結果，原告申請勞資爭議調解之原因事實為原告爭執被告
28 未給付工資、因被告業務緊縮而終止勞動契約，應發放預
29 告工資、應休未休特休工資、資遣費等節，與本件原告起
30 訴之原因事實相對照，除其中「失業給付損失」項目外，
31 均與系爭調解之原因事實相同；且觀之前開調解結果第2

點及第4點內容，足認兩造真意在於兩造間勞動契約終止及勞動契約存續期間所生之預告工資、應休未休特休工資、資遣費爭議，一併解決，即兩造同意以10萬元解決上開爭議及因勞動契約存續期間所生其他一切爭議。而本件原告起訴請求被告給付工資109年1月12日起至109年5月18日止之工資共156,000元，預告工資20日共2萬元，特休未休工資10日共1萬元，資遣費30日共3萬元，及失業給付損失329,760元，仍係基於上述原因事實，而為系爭調解範圍所及，且原告既已依系爭調解，成立和解並放棄勞動契約其餘民事請求權，依前揭說明，原告事後更就和解前之法律關係再行主張，請求被告應給付其預告工資、特休未休工資、資遣費及失業給付損失等語，應無理由。

(三)原告以下述事由主張系爭調解無效或得撤銷，經審酌後認無理由，茲分別說明如下：

- 1.原告主張臺北市勞動局之調解人明知被告解僱事由係依勞動基準法第11條第2款規定，且於原告接受時，勞動契約已變更、消滅，卻另協調勞資雙方以同法第11條第5款辦理資遣，及據此開立非自願離職證明書。是兩造就上開調解之資遣事由乃屬通謀虛偽意思表示，其意思表示無效等語。按民法第87條第1項所謂通謀虛偽意思表示，係指表意人與相對人雙方故意為不符真意之表示而言，若僅一方無欲為其意思表示所拘束之意而表示與真意不符之意思者，即難指為通謀而為虛偽意思表示。查，被告於109年5月18日以LINE通知原告，因被告公司業務緊縮，依勞動基準法第11條第2款終止勞動契約，固有LINE對話內容可佐（見本院卷第28頁），而兩造於同年月27日調解時，被告變更為依勞動基準法第11條第5款終止勞動契約，此變更亦經原告同意，並記載於系爭調解方案第1點，被告於調解成立後，更以此為基準，開立非自願離職證明予原告（見本院卷第42頁），則顯然被告尚無不受此一合意拘束之意，原告僅憑被告上開終止勞動契約之事由有前後不同

之主張，即認係通謀虛偽意思表示云云，並不足採。

2. 原告主張被告依系爭調解成立內容提供之非自願離職證明書應載原告離職日期為109年5月27日，然被告竟變造日期為109年6月18日，屬民法第738條第1款規定之和解所依據之文件為偽造或變造之情形，原告主張不和解等語。按民法第738條第1款規定「和解所依據之文件」，指作為和解基礎之文件而言。至於和解立後，因履行和解內容而制作之文件，如與和解內容約定不符，乃債務不履行問題，尚非此處得為撤銷和解之事由。本件依系爭調解內容提供之非自願離職證明書，其離職日期記載為109年6月18日，此一情事，要與前揭規定不符，原告主張該事由為得撤銷和解之事由，尚有誤會。

3. 原告主張依系爭調解內容，被告應於每月15日前給付5,000元予原告，然被告於109年8月17日始給付該期款項，遲延給付，經原告向本院聲請裁定准予強制執行，既遭本院裁定駁回確定，則系爭調解依勞資爭議處理法第61條規定，亦視為調解不成立等語。按依勞資爭議處理法成立之調解，經法院裁定駁回強制執行聲請者，視為調解不成立。但依前條第二款規定駁回，或除去經駁回強制執行之部分亦得成立者，不適用之。勞資爭議處理法第61條定有明文。亦即，法院依同法第60條第2款規定，調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行，而駁回其強制執行裁定之聲請者，其調解僅係無法強制執行而已，未來仍有履行之可能，並無一定使之不成立必要。查，原告以被告未遵期於109年8月15日給付款項之事由，聲請法院裁定准許強制執行，經本院以8月15日為星期六，係休息日，依民法第122條規定，以休息日之次日即8月17日代之，被告於8月17日給付，並未逾期之理由，而駁回原告之聲請，乃屬調解內容不適於強制執行之情形，依前揭說明，自無使調解不成立之必要，原告此部分主張並非可採。

- 01 4. 原告又主張雇主為勞工投保勞工保險為強制性保險，另僱
02 主為勞工提繳退休金均為強制規定，均不得將放棄提繳退
03 休金列為調解之內容。被告明知其係因業務緊縮而資遣原
04 告，卻濫用其經濟上優勢，藉由合意終止勞動契約之手段，
05 使勞工處於締約不自由的情境，影響選擇及決定之可能，
06 進而締結對勞工重大不利益之契約內容，導致對勞工
07 顯失公平，此等以迂迴方式規避勞動基準法之各項規定，
08 故原告主張比照直接違反禁止規定，系爭調解之合意終止
09 契約為無效等語。按雇主因虧損或業務緊縮時，或因勞工
10 對於所擔任之工作確不能勝任時，得經預告終止勞動契
11 約，此為勞動基準法第11條第2款及第5款所規定。而雇主
12 不論是依第2款或第5款規定終止勞動契約，均應依同法第
13 16條及第17條規定為預告或給付預告期間之工資，並發放
14 資遣費，其法律效果並無不同，原告主張被告不依第2款
15 資遣原告，而依第5款為資遣事由，對其顯失公平云云，
16 然並未就此提出具體說明並舉證以佐，自難採信。
- 17 5. 原告主張其取得被告開立之非自願離職證明書，尚可申請
18 失業給付，自始並未將失業給付納入系爭調解範圍。原告
19 於109年12月23日向臺北市就業服務處辦理失業給付認
20 定，始知被告並未為原告投保就業保險，被告於調解時隱
21 匿上開情事，致原告計算被告依法應給付之基礎有誤，使
22 原告受有損害，屬民法第738條第3款一方對重要之爭點有
23 錯誤而為和解之情形。按民法第738條以錯誤為原因而撤
24 銷和解係規定於債編，並無任何排除適用民法總則之規
25 定，是民法第88條第1項但書所規定撤銷錯誤之意思表
26 示，以其錯誤非由表意人自己之過失者為限，於民法第73
27 8條以錯誤為原因而撤銷和解，自有其適用(最高法院83年
28 台上字第2383號判例參照)。又按年滿15歲以上，65歲以
29 下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，
30 參加本保險為被保險人。本法施行後，依前條規定應參加
31 本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險

01 生效之日起，取得本保險被保險人身分；自投保單位申報
02 勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終止。就
03 業保險法第5條第1項、第6條第1項分別定有明文。可知，
04 雇主為勞工申報參加勞工保險時，勞工同時取得就業保險
05 被保險人身分。經查，原告自107年9月27日起即由台北市
06 汽車駕駛員職業工會為投保單位參加勞工保險，迄至108
07 年4月27日受僱於被告後，亦未退保，改由被告為投保單
08 位乙節，有勞工保險被保險人投保資料表可佐（見本院卷
09 第68頁），又被告每月均給付「補貼勞健保」2,000元予
10 原告，以及每月薪資以現金給付等情，亦有原告簽名之支
11 出證明單、原告工資清冊可佐（見本院卷第136頁至140
12 頁、第152頁至154頁），堪信被告所辯原告因為避免財產
13 受強制執行，請求原告不投保勞保，並補助於薪資內等
14 語，非屬無稽之談。則被告未為原告投保勞保之事，為原
15 告所明知，進而被告未另外為原告投保就業保險，應認原
16 告亦有過失。既原告自己亦有過失，其以如果知道被告未
17 投保就業保險，就不會與原告成立系爭調解，主張依民法
18 第738條第3款規定撤銷錯誤之系爭調解，即非可採。

19 四、從而，原告依兩造勞動契約、勞動基準法、勞工退休金條例
20 第12條、勞工保險條例第72條第1項、就業保險法第38條第2
21 項及民法第184條第2項規定，請求被告給付原告445,760元
22 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
23 之利息，為無理由，應予駁回。

24 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經審酌
25 後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此敘明。

26 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。並確定原告應負
27 擔之訴訟費用額為4,850元（減縮後第一審裁判費）。

28 中 華 民 國 111 年 2 月 9 日
29 勞動法庭 法 官 林銘宏

30 本件為正本係照原本作成。

31 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上

01 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
02 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

03 中 華 民 國 111 年 2 月 9 日

04 書記官 許秋莉