臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞訴字第63號

原　　告　宋郁德

居臺南市○○區○○里000鄰○○路0號之0

訴訟代理人　林財生律師

被　　告　中鼎工程股份有限公司000000000000000000

法定代理人　楊宗興

訴訟代理人　陳業鑫律師

普若琦律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，本院於民國111年9月26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：

㈠被告於106年1月20日上班中臨時召原告至會議室，並稱其已於同日舉辦獎懲評議委員會(下稱獎懲會)，認原告有多次不實加班時數謊報支領加班費情事，決議解僱原告。然被告考量到會影響原告未來謀職及留下前科紀錄，如原告願自請離職並簽署被告預擬製作之請辭聲明書（下稱系爭聲明書），則被告願不行使解僱權亦不對原告提告及求償。被告副總逕錄影宣讀解僱函後，任黑衣人擋路，私搬原告所有之物，使原告身陷於未完全自由情境下，無其他更有利選擇。被告公司人員還說不簽署最好，那律師多賺提告費，並要求原告另手寫記載「本人經考慮後，基於自由意志簽署本聲明書」。原告已受僱被告近11年，突聞被告要求終止僱傭關係、簽署系爭聲明書，原告非熟諳法律之人，因被告濫用其經濟上優勢地位，向原告謊稱其已開除原告使其喪失選擇之可能而未

處於「締約完全自由」情境下所簽署系爭聲明書，是系爭聲明書之意思表示無效，兩造間之僱傭關係未生終止之效果。

㈡原告工作內容性質，偶於下班後受主管之電郵或通訊軟體指示處理業務，故原告報領加班費之時間，雖係於公司打卡上班外之時間、處所，惟此為工作性質使然，且原告申報加班時，均經依公司規定程序提出申請。公司工時填報系統中，會經過審核及核准兩關卡，主管可勾選，此為專案主管把關浮報加班、偽造實際工作時數之主要權責，而公司知悉已1年以上，早已過解僱除斥期間。

㈢又被告就員工有虛報加班費之違失，規定於工作規則第6.4條，得視情節輕重予以申誡、記過處分。是被告以原告浮報加班費為由解僱原告，已違反被告之工作規則。而被告為獎懲會決議前，未予原告辯明之機會，工作規則亦未明訂有解僱勞工之要件及程序規定，故該決議欠缺正當性，且違反「最後手段性」之原則。被告逼使原告自請辭職，係為規避勞動基準法(下稱勞基法)有關解僱勞工之限制規定，為脫法行為。

㈣再原告於106年離職後，即一再向公司抗議撤銷及申請勞資爭議調解，請求回復工作權，且5年來從未謀職而盼回復工作，未使被告信任其已不再爭議，原告因欠缺資力，難以立即提起訴訟，不應評價為違反誠信之權利濫用行為。且民法上設有請求權時效制度，於請求權時效範圍內權利行使之行為，不應任意評價為失權。

㈤綜上，兩造間僱傭契約仍存在，是原告得據此請求被告給付自106年2月起之薪資及提繳之勞工退休金。而原告任職被告公司期間，底薪為新臺幣（下同）70,000元，每月固定膳食津貼2,400元。另公司為鼓勵員工購買公司股票，每月自原告之薪資中提撥10,500元以購買被告公司股票，由公司補貼該購股款5,250元，是上開經常性之給付均為原告薪資之一部份，故被告應補給原告不當解僱期間之每月薪資77,650元

（計算式：70,000+2,400+5,250=77,650），及補提繳原告依新制勞退制度之退休金每月5,526元等語。

㈥並聲明：

1.確認兩造僱傭關係存在。

2.被告應自106年2月起至准原告復職時止，按月於每月5日給付原告77,650元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

3.被告應自106年2月份起至准原告復職之日止，按月提繳5,526元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠被告於105年間因原告未依規定到班、辦理稽核作業、拒絕主管工作指派，對其進行績效改善方案，然原告仍未改善。又於同年間被告發現其有浮報加班費之情事，原告主管曾警告原告。另原告因對外投稿文章，未按公司程序辦理，違反其所簽署保密承諾書相關規定之情事，經獎懲會決議以書面申誡1次懲處之。嗣於106年1月間，被告發現原告於104年11月至105年12月間有加班時數與實際出勤狀況不符之情事。而各專案主管既均未要求或允許原告於辦公室外加班，顯以不實之加班時數謊報支領加班費，原告浮報加班時數共計63小時。其行為除涉犯刑法偽造文書及詐欺等罪嫌外，亦已構成勞基法第12條第1項第4款、被告工作規則第2.10.8條、第2.10.18條終止勞動契約之要件，故於106年1月20日作成獎懲會決議欲解僱原告；惟基於維持勞資和諧關係以及顧及原告日後求職可能之考量，同時也決議如原告願自請離職，被告可考慮不行使解僱權。

㈡被告於事發當日告知原告上揭事項，原告考慮許久，要求於系爭聲明書內容加註(同意不再對宋郁德先生求償及提告)，故被告法務人員陳建中依其要求修正並以括號加上原告所要求之字句後，交給原告審閱。原告表示欲於系爭聲明書上加註「當天被通知」，陳建中則表示如欲再加註，希望其亦可於系爭聲明書上說明係經考慮後出於自由意志簽署，並告知

非自由意志就不要簽，被告後續將依程序進行解僱及追究原告責任。原告經考慮利害關係後於系爭聲明書上簽名，並於系爭聲明書上手寫文字，且於離職簽呈及程序單簽名。

㈢原告係自請離職，乃單方對被告為終止勞動契約之意思表示，並在其提出系爭聲明書、離職簽呈及程序單時已發生終止兩造間僱傭關係之效力。原告係基於其自由意志簽署、提出上揭文件，並無意思表示不自由之情形。兩造亦無締約行為，當然無原告所稱未處於締約完全自由之情狀，自無雙方之協議造成原告受重大不利益致對其顯失公平而應認定終止無效之情事，並無比附援引最高法院103年度台上字第2700號判決之餘地。而且被告係基於維持勞資和諧關係以及顧及原告日後求職可能之考量，保留原告得以選擇自請離職之可能性而未行使解僱權，並未使原告更為不利，更未有規避勞基法之情事。

㈣原告並未提出任何證據足以證明其係遭詐欺、脅迫始為終止勞動契約之意思表示，本不得依民法第92條第1項規定撤銷意思表示。況原告於自請離職後，尚交付員工持股會信託財產返還通知書予被告，被告因此得辦理退還股票之業務。另被告自106年1月20日迄本訴前逾5年均未收到原告撤銷意思表示之通知，其先前於107年間雖申請勞資爭議調解，惟未證明已為撤銷意思表示，且申請調解之對象非被告，未符合民法第116條第2項要件，難認原告先前有合法行使撤銷權。是依民法第93條前段，原告之撤銷權應已罹於1年除斥期間。

㈤再者，原告自106年1月20日離職後遲至111年3月8日始提起本訴請求確認僱傭關係存在，已逾5年。原告於107年2月2日勞資調解不成立後，不僅未向被告表明撤銷系爭聲明書之意思表示，也未向被告表示欲提供勞務。其故意使兩造間僱傭關係之存否長期處於不確定狀態，確有行使權利違反誠信，應已構成權利失效。

㈥末原告之工資僅包括本薪70,000元、膳食津貼2,400元，被告依員工持股會章程提撥至員工持股信託之獎勵金非屬勞動基準法第2條第3款規定工資，原告亦無請求被告給付該獎勵金之法律上依據等語。

㈦並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院為行集中審理協同兩造協議並簡化爭點整理如下：

㈠兩造不爭執事項：

1.原告自95年7月3日起受僱於被告，擔任工程師，其離職前任職於品質管理部，職稱為專案品質經理，每月之底薪70,000元，固定膳食津貼2,400元，均為原告工資，最後工作日為106年1月20日。

2.被告對原告104年間之績效改善方案討論會議、105年實施表如被證3所示。

3.被告於106年1月20日召開獎懲會，會議紀錄如被證15所示。

4.被告之法務人員於106年1月20日17時43分許印出打好字之系爭聲明書，原告於系爭聲明書簽名，並另手寫：「當天被通知本事件，本人經考慮後基於自由意志簽署本份聲明書」，原告簽署時間係於同日18時18分許之前。且原告於離職簽呈及程序單簽名。

5.被告於106年1月20日後約1-2週，寄發如被證11之員工持股會信託財產返還通知書予原告，並寄回被告，通知單上署名為原告所簽。

6.被告員工持股會章程如被證13所示、原告所簽署之員工持股會入會申請書暨委任書如被證13所示。

7.原告107年1月15日申請勞資爭議調解，於同年2月2日經臺北市政府勞動局調解不成立。

8.原告於107年間向財團法人法律扶助基金會申請法律扶助，經駁回申請。

9.原告於111年3月9日提起本件訴訟。

㈡兩造爭執事項：

1.本件兩造是原告單方終止，還是雙方合意終止？原告簽署系爭聲明書，是否遭詐欺、脅迫？是否適用最高法院103年度台上字2700號判決意旨而無效？原告申請勞資爭議調解時，有無對被告撤銷自請離職之意思表示？原告撤銷自請離職之意思表示，是否超過民法第93條規定之除斥期間？

2.原告於106年1月20日離職，遲至111年3月8日提起本件訴訟，是否構成權利失效？

3.被告每月提撥至原告持股信託帳戶之5,250元，是否為工資？

四、本院之判斷

㈠按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據憲法第15條、第152條及第153條規定而制定之本旨（勞基法第1條參照）（最高法院111年度台上字第1256號、103年度台上字第2700號判決意旨參照）。

㈡經查，原告於104年11月至105年12月間加班申請2小時，實際只到班1小時、假日無刷卡紀錄，但申報加班費浮報63小時等情，業據被告提出原告之異常刷卡紀錄表為證(見本院卷第142-144頁)。原告不爭執上述辦公室到班與刷卡情形不符，惟主張其下班後在家處理公務，經主管審核確認後始可獲撥加班費，非浮報云云。然原告對於其填報加班工時之

前，業經主管事前同意其在家加班及准報加班費之例外情事，未能另舉證以實其說，難認其前開主張可採。而被告於98年間已公告：「為考量現行加班制度管理的周全性，自2009/10/1日起實施，加班需事先提出申請，並經權責主管核准，始得填報加班工時」(見本院卷第140頁)；且工作規則第2.10條規定：「職工有下列情事之一且情節重大者，本公司得不經預告，逕予解僱，不發給資遣費：2.10.8侵占公款公物、偷竊公私財物、營私舞弊，有具體事證者。2.10.18違反勞動契約或工作規則情節重大者；或違反情節雖非重大，惟經本公司規勸仍不聽從者。」(見本院卷第155、156頁)；工作規則第6.4條：「職工有下列情事之一者，得視情節輕重予以申誡、記過處分：6.4.1工作時間偷懶怠工、缺席未依規定請假、虛報加班、偽造實際工作時數者。」(見本院卷第164頁)。是原告上開浮報支領加班費，確實已違反公司規定及工作規則，復查，被告於106年1月20日召開獎懲會，會議紀錄紀載：「宋員(即原告)自104年11月至105年12月期間之加班清況，經與相關主管確認，共有63小時為浮報，故提報懲處。決議：經查宋員確有多次不實之加班時數謊報支領加班費之事實，此一行為除已觸犯刑法偽造文書及詐欺等罪嫌外，已構成勞基法第12條第1項第4款及公司工作規則第2.10.8條與第2.10.18之規定終止勞動契約之要件，以解僱論處。但為考量勞資和諧、並顧及宋員日後求職可能，如宋員願自請離職者，公司可考慮不行使解僱權。」(見本院卷第256頁)。是被告經調查後對於原告浮報加班費之行為，擬依勞基法第12條第1項第4款規定解僱原告。

㈢復查，證人即被告法務人員陳建中具結證稱：獎懲會告知我決議內容，當日下午我與人資長陳忠宏、人資資深經理柯恆信、原告主管江秀丹和原告會談，約下午2時許告知原告加班浮報問題涉及刑事責任，若原告願意自請離職，公司就不追究原告責任，若沒有，公司將依獎懲會決議執行，系爭聲明書是法務部門之例稿，但括號內之文字內容(註：同意不

再對宋郁德先生求償及提告)原本未記戴，是因原告要求才加上去的，最後手寫部分，是因原告願意簽，但要求寫當日被通知，我告訴他要加基於自由意志簽署本份聲明，公司才會接受這張聲明書，有跟原告說可以不簽，不簽公司會依獎懲會的方式執行，原告猶豫了很久才簽，我也上去來回改了幾次聲明書，原告簽的時候已是下班時間等語(見本院卷第366、367、369、370頁)。觀諸系爭聲明書之括號所載內容，及手寫部分之形式外觀，核與證人所述相符，堪認原告曾對系爭聲明書擬定之內容表示意見，要求法務人員加註同意不對原告求償、提告，法務人員據其意見予以打字增添。從原告欲添加不予提告、求償等文字內容，亦可推知原告主在斟酌浮報加班費所涉之民刑責任。在雙方商議手寫內容後，原告親自手寫「當天被通知本事件，本人經考慮後基於自由意志簽署本份聲明書」，最後同意簽署系爭聲明書。又當天開會時間是下午2時開始，原告最後於下班時間17時43分方簽署，亦可見原告花了幾小時才作出簽署決定。觀之原告所提之系爭聲明書形式上雖為單方終止表示，惟被告同意記載不再對原告求償及提告，並幾度修改系爭聲明書，協調手寫部分之記載內容，實質上為雙方合意行為，故本件情形應參酌最高法院103年度台上字2700號判決意旨認定該合意終止是否無效。被告抗辯：本件為單方終止情形，不適用最高法院103年度台上字第2700號判決意旨云云，並不可採。

㈣惟原告前揭㈡所示涉及浮報加班費之行為，已深深影響勞雇之信賴關係。且原告於103年至104年5月間，早已有未按公司員工手冊正常到勤，未按時到班、請假之前例，經被告要求改善(參諸被證3之績效改善方案討論會議、實施表)，猶於104年11月至105年12月間再多次浮報加班費，客觀上有違反工作規則情節重大之虞，被告當日倘依勞基法第12條第1項第4款規定不經預告解僱原告，實與原告自請辭職之結果相同，原告均不得請求被告給付法定預告工資及資遣費，亦不得向主管機關請領離職後之失業補助。而雙方同意原告自

請離職，被告即不向原告追究浮報加班費所涉之民刑責任，亦避免原告留下不佳之前科、工作紀錄，不利日後求職，相較之下，被告若動用勞基法第12條第1項第4款規定之解僱權，並同時向原告追償溢領之加班費、提告刑事詐欺等罪嫌，反而對於原告更顯不利。從而，被告原預定動用勞基法第12條第1項第4款規定之解僱權，改以原告簽署系爭聲明書，作為不追究民刑責任之交換條件，不能認為係違反或以迂迴方式規避勞基法第12條第1項規定，而得認被告係運用雇主之組織與經濟上優勢地位，使原告未處於「締約完全自由」之情形而簽下重大不利益之書面。是原告據最高法院103年度台上字2700號判決意旨，主張兩造間僱傭關係之合意終止無效，應屬無據。

㈤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。但詐欺係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之，民法第92條第1 項定有明文。前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，1年內為之，民法第93條第1項本文定有明文。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）。又按民法上所謂詐欺，須有欲使相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思表示之行為，始足當之。倘其主觀上並無詐欺之意思，縱相對人之意思表示有錯誤，仍不能遽認係屬詐欺之行為（最高法院87年度台上字第548號判決意旨參照）。原告主張與會人員不允許原告離開會議室，副總對原告宣讀解僱通知並錄影完畢，即召黑衣保全人員入會議室看守原告，由副總帶領原告之部門經理前去原告之座位區，取來原告之部分物品交還原告，原告當時對物品拍照，其填寫離職簽呈及程序單，其上已有江秀丹之簽名等語，並提出物品拍攝照片為證(見本院卷第3

0頁)，此為被告所否認，而證人即在場之陳建中亦未能證實原告上開主張情節屬實，此外，原告未能再舉證以實其說，難認原告有行動自由受限之情。又原告臨訟終結前提出其與人事經理於106年2月6日之對話譯文為證，主張人事經理事後稱有唸書面通知及派保全預防原告抓狂等語(見本院卷第382、384頁)。姑且不論當時所唸之書面通知內容為何，被告之獎懲會本預定動用對原告之解僱權，業如前述，故即使有唸解僱通知，亦不符合告以不實之事之詐欺要件。又脅迫行為在客觀上必須違法不當且足以發生恐怖感，始足當之，即使保全在會議室外看守，並非不法行為，縱使造成原告產生相當之心理壓力，仍不構成脅迫。是依原告所提之事證，難認其被詐欺或脅迫而簽立系爭聲明書。何況，事發後，於原告106年1月20日簽立系爭聲明書後約1-2週，猶寄發員工持股會信託財產返還通知書予被告，迄111年始提起本訴訟主張其簽立系爭聲明書受詐欺或脅迫，顯已超過1年之除斥期間。故原告依民法第92條第1項規定撤銷其簽立系爭聲明書之意思表示，於法未合，並不可採。

五、綜上所述，原告簽署系爭聲明書自請離職，兩造之僱傭關係因此於106年1月20日終止。原告雖主張被告違反或以迂迴方式規避勞基法第12條第1項規定，及其簽署系爭聲明書之意思表示，受被告之詐欺及脅迫，為無理由。從而，原告請求確認兩造僱傭關係存在；被告自106年2月起至准原告復職時止，按月於每月5日給付原告77,650元，暨自各期應給付之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及自106年2月份起至准原告復職之日止，按月提繳5,526元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均無理由，

六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點、攻防方法及所提證據，經本院斟酌後，核於判決結果不生影響，爰不另逐一論駁，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　　111　　年　　10　　月　　13　　日

勞動第一庭　法　官　張新楣

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不命補正逕行駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　13　　日

書記官　葉乙成