

原告 連雅雯

訴訟代理人 黃晨翔律師

被告 銳陽光電股份有限公司

法定代理人 王仁宏

訴訟代理人 呂旺積律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年5月12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、原告主張：

一、原告自民國94年3月22日起任職被告，擔任製造部職員。被告於105年7月間，以公司營運問題為由，將薪資分割為底薪及當月職務加給，並要求全公司總業績達成一定門檻，否則將扣除當月職務加給，全公司除少數月份有達標準，其餘月份均未達標，導致原告自105年7月起至110年3月止，變相苛扣職務加給共計289,340元。原告隱忍前開情事，至110年2月18日向被告負責人反應希望取消前開制度，惟遭拒絕，原告遂向負責人表示離職並工作至同年3月31日，最後上班日為同年3月8日，其餘上班日則請特休，但仍遭拒絕。於110年3月初開會時，負責人要求全體員工將特休拆分為上、下半年，若無特殊原因不得一次請全年度之特休，原告認此會議係針對原告，並質疑制度合法性，竟遭負責人要求於110年3月18日離職，原告填寫員工離職申請書（即原證3員工離職申請書，下稱離職申請書一）離職原因為勞動基準法第14條，然被告拒絕受領，並要求改填其他原因，原告迫於無奈遂改以生涯規劃為由填寫員工離職申請書（即被證1員工離

職申請書，下稱離職申請書二）。被告違法扣薪，原告於110年3月18日提出離職申請書一表明離職之意，縱遭被告拒收，但已生合法終止之效力，離職申請書二不影響離職申請書一之效力。原告嗣於110年4月6日向經濟部加工出口區管理處台中分處勞資爭議申請調解，兩造因未達成共識而調解不成立。為此，原告爰依據勞動契約及勞動基準法等法律關係，提起本件訴訟。

二、茲將原告請求金額、項目，說明如下：

(一)短少薪資289,340元：被告自105年7月未經協商即片面降薪，將薪資結構拆為「薪資」及「職務加給」，以此變相達成減薪目的，自105年7月至108年1月每月各苛扣6,090元，108年2月至110年3月每月各苛扣6,490元，共短少給付職務加給289,340元。

(二)資遣費240,750元：原告於110年2月18日當面向被告負責人表示離職，於同年3月18日填寫離職申請書一，遭被告拒收，然原告依勞動基準法第14條第1項第5款、第4項終止兩造間勞動契約，無須得被告同意，即生效力；縱認原告之意思表示未發生終止之效力，然負責人於110年3月初開會時，直接向原告表示其做到同年月18日，故兩造間勞動契約於110年3月18日發生終止之效力，原告屬非自願離職。原告自94年3月22日至110年3月18日任職於被告，離職前6個月之平均薪資為40,125元（109年9月至110年2月之薪資，含括遭扣之職務加給），年資逾12年，請求被告給付資遣費240,750元（計算式： $40,125 \times 6 = 240,750$ 元）。

(三)應補提勞工退休金19,800元：原告自105年7月起每月遭被告扣薪6,000餘元，並於106年2月起調降勞健保投保級距，致原告受有提撥勞工退休不足額之損害，被告應補提勞工退休金19,800元【計算式：①+②+③=19,800；①106年2月至108年1月： $\langle (38,200 \times 6\%) - (31,800 \times 6\%) \rangle \times 24 = 9,216$ 元。②108年2月至108年10月： $\langle (40,100 \times 6\%) - (33,300 \times 6\%) \rangle \times 9 = 3,672$ 元。③108年11月至111年2

01 月： $\langle (42,000\text{元} \times 6\%) - (34,800\text{元} \times 6\%) \rangle \times 16 = 6,912$
02 元。】至原告退休金專戶。

03 (四)開立非自願離職證明：無論法院認定兩造終止契約之原因係
04 原告依勞動基準法第14條終止，抑或是負責人要求原告做到
05 110年3月18日而終止，均符合就業保險法第11條第3項之情
06 形，故被告應開立非自願離職證明予原告。

07 三、被告雖抗辯原告有簽名同意減薪，惟被告於105年7月間，開
08 會表示因營運問題將薪資分割為底薪及當月職務加給之方式
09 減少原告之薪資，被告負責人表示若未同意減薪將予以開
10 除，以脅迫之方式使原告簽立減薪同意書，原告因擔心家計
11 遂而同意減薪，然原告意思表示受脅迫之情形迄至原告110
12 年3月18日離職日方為終止，原告依民法第92、93條規定，
13 以111年3月15日提出之民事準備狀為撤銷意思表示之通知，
14 撤銷同意減薪之意思表示。

15 四、並聲明：1.被告應給付原告530,090元，及自起訴狀繕本送
16 達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被告
17 應提繳19,800元至原告之勞工退休金個人專戶。3.被告應該
18 立非自願離職證明書予原告。4.第一項、第二項之請求原告
19 願供擔保請准宣告假執行。

20 貳、被告答辯：

21 一、原告係自請離職，勞僱雙方合意而終止勞動契約：

22 原告自94年3月22日起擔任被告製造部之職員，於110年2月1
23 8日主動向被告提出離職申請，並稱欲轉行繪圖工作而離
24 職，於110年3月18日親自填寫離職申請書二（離職原因為生
25 涯規劃）簽名並交付被告，被告遂同意原告之離職，兩造合
26 意終止勞動契約，原告係自願離職而非被告資遣，故被告無
27 給付資遣費及開立非自願離職證明書之義務。原告提出離職
28 申請書一，雖與離職申請書二之格式相類，惟被告公司之員
29 工離職申請書係影印空白格式，並放置於員工得取得之處，
30 並可任意撰寫、更改，被告之員工未曾見過離職申請書一，
31 可能係原告臨訟杜撰之內容。

01 二、被告並無短給或苛扣薪資之情事，職務加給係屬非經常性給
02 予之獎金，非屬薪資：

03 被告自103年起營業額下滑且有虧損，為避免經營不善倒
04 閉，於105年4月13日、27日召開勞資會議重新議定勞動契約
05 之工資，改以薪資搭配績效獎金（訂立績效獎金制度說明規
06 約）之方式，並經全體員工同意後，於105年7月開始實施新
07 約，於同年10月公告補充津貼及獎金發放辦法（下稱獎金辦
08 法），原告於名字欄位簽其英文名字「Iris」，嗣後獎金辦
09 法於105年12月1日再增訂午餐補助及員工旅遊補助辦法，原
10 告亦有簽名「Iris 12/7」。獎金辦法已實施超過5年，均無
11 員工提出異議，若原告有疑義得提出異議，亦得依勞動基準
12 法第14條第2項於期限內終止契約，然原告自105年7月起至
13 離職日止未曾提出異議，亦未於期限內終止契約。再者，職
14 務加給不具勞務對價性及給付經常性，其目的係為激勵員工
15 士氣、提高工作效率，評定基礎係依工作績效，獎金多寡係
16 依公司獲利或經營狀況而定，屬恩惠性給與，被告對於獎金
17 之發放具有裁量權，觀原告105年7月至110年3月之獎金數額
18 變化即可證；退步言，若職務加給屬津貼性質，何以105年7
19 月總經理職務加給僅為3,000元，而原告當月職務加給為6,0
20 90元，一般員工之加給竟高出總經理加給，顯見職務加給具
21 獎金之特性，故被告並無短給薪資。

22 三、原告雖主張依民法第92、93條規定，撤銷同意減薪之意思表
23 示，惟原告並無受脅迫之事實，且撤銷之意思表示已超過除
24 斥期間，不生撤銷之效力。

25 四、答辯聲明：1.原告之訴及其假執行之聲請駁回。2.如受不利
26 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

27 參、法院會同兩造整理並協議本件不爭執事項與爭執事項，如下
28 （本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第173至174
29 頁）：

30 一、不爭執事項：

31 (一)原告於94年3月22日起受雇於被告公司，擔任製造部職員之

01 職務。

02 (二)原告最後上班日為110年3月18日。

03 (三)原告於110 年2 月18日向公司負責人王仁宏口頭提起離職申
04 請。

05 (四)離職申請書二（即被證一）為原告親自手寫，其上載離職原
06 因為生涯規劃，擬離職期日為110 年3 月18日。

07 (五)兩造於110 年4 月6 日於經濟部加工出口區管理處臺中分處
08 為勞資爭議調解，調解不成立（原證1）。

09 (六)被告於105 年4 月13日及同年月27日晨會召開勞資會議重新
10 議定勞動契約之工資，並訂立被證2 之績效獎金制度說明規
11 約。

12 (七)兩造於105 年10月訂立被證3 之津貼及獎金發放辦法，被證
13 3第2頁之製造部連雅雯欄位英文名字「Iris」為原告所親
14 簽。前述津貼及獎金發放辦法於105 年12月1 日增訂午餐補
15 助、員工旅遊補助條款（如被證4 ），被證4 第2 頁簽名
16 「Iris12/7」亦為原告所親簽。

17 二、爭執事項：

18 (一)原告主張意思表示受脅迫撤銷被證3同意降薪之意思表示，
19 是否合法？

20 (二)原告提出之離職申請書一（即原證3）是否有發生依勞動基
21 準法第14條第1 項第5 款規定終止勞動契約之效果？

22 (三)如第二項爭執事項為有理由，原告請求被告給付短給薪資28
23 9,340 元、資遣費240,750 元、提撥19,800元至原告勞工保
24 險退休金專戶及開立非自願離職證明書，有無理由？

25 肆、得心證之理由：

26 一、原告主張意思表示受脅迫，撤銷被證3同意降薪之意思表
27 示，是否合法？

28 (一)按因被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民
29 法第92條第1項前段定有明文。所謂因被脅迫而為意思表
30 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
31 意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言（最高法院95年度

台上字第2948號判決意旨參照)。又主張遭脅迫而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任(最高法院44年度台上字第75號判決意旨參照)。本件原告主張其自105年7月起，即遭與被告脅迫而簽署被證3之同意調整薪資結構乙節，為被告所否認，依上說明，原告自應就其遭脅迫之事實負舉證責任。查，兩造於105年4月13日及同年月27日於晨會召開勞資會議重新議定勞動契約之工資，並訂立被證2之績效獎金制度說明規約，復於105年10月訂立被證3之獎金辦法，被證3第2頁之製造部連雅雯欄位英文名字「Iris」為原告所親簽，於105年12月1日增訂午餐補助、員工旅遊補助條款如被證4，被證4第2頁之簽名「Iris12/7」為原告親簽等情，為兩造所不爭執(見不爭執事項第(四)、(六)、(七)項)，此部分事實堪認為真實，足見原告在簽署上開文件時，應瞭解被證2至被證4之內容後始簽名。原告雖僅以公司負責人表示若未同意減薪將予以開除，以此方式脅迫原告簽立減薪同意書，其因擔心家計而簽署同意減薪，然原告並未提出證據以茲證明被告有何不法危害之言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖之舉，是其為此主張，即有疑義；再佐以原告於105年7月簽署上開文件時，年紀已35歲又9個月，為一位智識成年人，並已有19年餘之社會工作經驗(參卷附第75頁至第81頁本院依職權調閱原告勞保明細資料)，對於被告薪資結構調整及是否遭公司開除等細節，均有判斷之能力，且薪資或工資結構調整，在未違反勞動基準法之強制規定下，屬勞資雙方協議，原告均可自由意識決定是否要簽署上開文件，是以原告上開主張有違社會常情，難以採信。

(二)又原告主張簽署同意書係遭脅迫，請求為撤銷該脅迫之意思表示，業已罹於除斥期間：

- 1.按因被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示。但脅迫係由第三人所為者，以相對人明知其事實或可得而知者為限，始得撤銷之；前條之撤銷，應於發見脅迫後，1年內為之。但自意思表示後，經過10年，不得撤銷，民法第92條

第1項、第93條分別定有明文。又民法第93條規定係法定除斥期間，其時間經過，撤銷權即告消滅，縱未經當事人主張或抗辯，法院亦應依職權予以調查審認，以為判斷之依據（最高法院88年度台上字第1236號判決意旨參照）。

2.原告雖於111年3月15日以民事準備狀中提出被脅迫而為意思表示並予撤銷之抗辯（見本院卷149至151頁）云云；查，被告係於105年7月間，將薪資結構調整為「底薪」及「職務加給」，參以卷附之薪資明細（見本院卷第43頁）可知該月份之薪資結構確實已變更為「薪資」及「職務加給」，並佐以坊間大部分公司均於次月給付員工薪資之情，足見原告遲於105年8月間領取當年度7月份之薪資時，即發現被告已實施被證2、3績效獎金制度，然原告卻遲至111年3月15日始以民事準備書狀提出該抗辯，顯已逾1年除斥期間。

二、原告於105年7月份，即同意薪資結構變更勞動條件，並簽署被證2、3之調整薪資結構同意書：

(一)按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法第21條第1項本文定有明文。又雇主不依勞動契約給付工作報酬，或雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞工依勞動基準法第14第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起算，30日內為之，為勞動基準法第14條第1項第5、6款、第2項訂有明文。又所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立（最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照）。

(二)原告雖主張：被告自105年7月間，將薪資結構分為底薪及職務加給，職務加給需達一定標準始給付，有變相減薪，遭被告不當減薪職務加給，並致其勞工退休金提繳金額減少，被告應給付職務加給及補繳差額至其勞工退休金專戶等語；查，兩造於105年4月13日及同年月27日於晨會召開勞資會議重新議定勞動契約之工資，並訂立被證2之績效獎金制度

說明規約，復於105 年10月訂立被證3 之獎金辦法，被證3 第2 頁之製造部連雅雯欄位英文名字「Iris」為原告所親簽，於105 年12月1 日增訂午餐補助、員工旅遊補助條款如被證4，被證4第2頁之簽名「Iris12/7」為原告親簽等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項第(四)、(六)、(七)項），原告於簽署被證3至4時，係在自由意識清楚下簽署，並無受脅迫之情狀，上開薪資結構調整業經勞資雙方協議並簽名生效，且觀以職務加給之金額，或有6,090元或有6,490元，核給後甚有比未變更前之薪資總數高之情狀，顯見並未損及勞工權利；再者，被告固有於105年7月份，變更薪資結構為「底薪」及「職務加給」，惟原告自105年8月份起受領薪資後，迄至原告於本件訴訟進行中，於111年3月15日以民事準備狀為撤銷撤銷同意減薪之意思表示時止，期間均未見原告向被告提出任何異議，仍繼續為被告提供勞務，受領薪資，是依社會通念，實足推認原告有同意被告前揭變更薪資結構之勞動條件之變更。準此，被告已按兩造協議之薪資結構發放薪資，故原告辯稱被告尚積欠105年7月起至110年3月期間之職務加給及應補提勞工退休金差額云云，顯難可採。

三、兩造間勞動契約已於110年3月18日合意終止，原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職書，均為無理由：

(一)按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。次按契約之合意終止，乃契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之契約，故契約雙方當事人互相意思表示一致，即成立合意終止之契約，使原有契約之效力向後歸於無效。

(二)原告主張其於110年2月18日向被告負責人口頭提出離職之

01 意，並表示至同年3月31日，並提出原證2之錄音譯文為憑
02 （見本院卷第35至37頁），惟為被告否認，然依該錄音譯文
03 所載，原告若於110年2月18日真意表示其工作至同年3月31
04 日終止，則勞動契約之終止權為形成權，於原告單方行使權
05 利時即發生形成之效力，無待他方之同意，亦即原告與被告
06 間之勞動契約因原告單方行使終止權，於110年3月31日始發
07 生終止效力；惟原告於勞動契約尚存續期間，於110年3月18
08 日又提出離職申請書（究竟係離職申請書一之非自願離職，抑
09 或離職申請書二自願離職，詳後論述）並表示勞動契約於是
10 日終止生效，足見兩造間之勞動契約應於110年3月18日終
11 止。

12 (三)又原告主張其係非自願離職，並提出離職申請書一（見本院
13 卷第39頁）為證，此為被告否認，並辯以並未收到離職申請
14 書一，而係收到離職申請書二（見本院卷第103頁），原告
15 係自願離職等語；惟依據證人即被告管理及人事主管廖月琴
16 於本院審理時具結證稱略以：離職要跟我辦理，離職單自己
17 填寫完，送到老闆，最後回到我這邊。我沒有看過原證3離
18 職申請書，被證1的離職申請書有看過，是在原告最後離職
19 日110年3月18日來辦交接的時候看過，因為要辦離職交接，
20 有一些交接項目，最後會歸檔在我這邊，110年3月18日已經
21 歸檔到我這邊。公司的離職申請書是放在人事的保管櫃，沒
22 有上鎖，放很多表單，員工都是自取等語（見本院卷第170
23 至171頁），足見離職申請書二（即被證1）是由原告親自簽
24 署（見不爭執事項第四項），並交付給被告公司甚明；原告
25 復未舉證證明其有交付離職申請書一（即原證3）予被告，
26 是原告主張其於110年3月18日提出離職申請書一為非自願離
27 職乙節，要難採信。準此，原告於110年3月18日既提出離職
28 申請書二，其離職原因為「生涯規劃」，益證原告確實係自
29 願離職，而非自願離職，其與被告間之勞動契約於110年3月
30 18日因合意終止而生效，是被告自無庸負擔資遣費之義務。

31 伍、綜上所述，原告基於兩造間之勞動契約法律關係及上開勞動

01 基準法、勞工保險條例等規定，請求被告給付原告530,090
02 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
03 算之法定遲延利息，並請求被告提繳19,800元至原告之勞工
04 退休金個人專戶，暨開立非自願離職證明書，均為無理由，
05 應予駁回。原告上開請求既均駁回，則其請求假執行之聲
06 請，即失所附麗，亦應駁回。

07 陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經
08 審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

09 柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
11 勞動法庭 法 官 吳昀儒

12 正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 111 年 6 月 30 日
16 書記官 何惠文