

臺灣臺南地方法院民事判決

112年度勞訴字第6號

原告 王俊揚

訴訟代理人 蘇淑珍律師

謝菖澤律師

被告 奇景光電股份有限公司

法定代理人 吳炳昇

訴訟代理人 莊信泰律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國112年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、原告起訴主張：原告自民國109年8月17日起受僱於被告公司，擔任高級工程師職務，每月薪資為新臺幣（以下未記載幣別者均為新臺幣）91,700元，兩造約定每年端午禮金45,850元、中秋禮金45,850元、年終獎金91,700元，被告並同意分別於111年、112年、113年之9月30日各給付原告1,000美元。詎被告公司於111年7月14日突然以email通知原告要資遣原告，被告公司於111年8月15日下午突然將原告帶到小會議室，並汙蔑原告於111年8月12日偷竊公司電腦，且告知原告要資遣原告，原告只做到111年8月15日，僱傭契約於111年8月23日終止，並告知原告依法令規定需簽署相關文件，被告公司主管、處長與人資輪流以「偷竊」、「不對的行為要立即解僱」、「若不簽署文件將把解僱事由寫在離職原因上」、「會影響將來的執業生涯」、「當天就要離開公司不准再進公司」等語，原告心生恐懼下不得不當場簽署被告公司所提供之文件，原告所簽署之文件，係原告因被詐欺與被脅迫所為之意思表示，原告以此書狀依民法第92條第1項之

規定，撤銷意思表示。原告於111年9月7日聲請勞資爭議調解，被告公司於111年9月23日調解時仍堅持原告偷竊電腦一事，並主張依據勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款原告不能勝任工作為由，終止僱傭關係，然原告並無不能勝任工作之情事存在，被告公司片面終止勞動契約並不合法。縱原告有不能勝任工作之情事存在，然被告公司作成解僱原告之決定前，未曾嘗試例如轉任其他工作、減薪、降級等其他措施即解僱原告，已違反解僱最後手段性原則，足見被告公司係違法解僱原告，不生合法終止之效力，兩造間僱傭關係自仍有效存立。並聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在。被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於每月末日給付原告91,700元、於每年端午節時給付原告端午禮金45,850元、每年中秋節時給付中秋禮金45,850元、每年年底時給付年終獎金91,700元，及如未按期給付，應自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月提繳5,526元至原告勞工退休金個人專戶。被告應於111年9月30日、112年9月30日與113年9月30日分別給付原告美元1,000元，及如未按期給付，應自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。第2項、第3項、第4項給付，請求准予宣告假執行。

貳、被告則以：原告於111年8月18日簽立「資遣切結書」（下稱系爭切結書）、「離職申請單」（下稱系爭離職申請單）、「資遣費明細確認單」（下稱系爭確認單），同意被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約及同意被告公司給付129,272元資遣費予原告，足見兩造係以資遣方式合意終止勞動契約，被告否認原告簽署上開文件係因被詐欺與被脅迫所為之意思表示。縱認兩造無合意終止勞動契約之情形，原告有勞基法第11條第5款不能勝任工作之事由，且經被告安排輔導員實施輔導改善後，仍無法改善，被告終止勞動契約符合最後手段性原則。依兩造簽訂

之「2021年長期任職現金獎酬長期任職獎金授予—員工」約定（下稱系爭長期任職獎金約定），原告須於111年9月30日、112年9月30日與113年9月30日仍在職，被告始須各給付原告美元1,000元，原告既已於111年8月23日離職，自無權領取上開獎金等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利益判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

參、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條第1項前段定有明文。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，原告主觀認為其法律上地位有不安之危險存在，而此項危險得以對於被告之確認判決除去者而言。經查，本件原告主張被告解僱原告並不合法，而請求確認兩造間之僱傭關係存在等。被告則否認原告主張之真正，顯見原告就兩造間僱傭關係之存否有主觀之不明確，足致原告就其主張存在之僱傭關係有受侵害之危險，而此危險，於本院認原告之主張為有理由時，得以對於被告之確認判決加以除去，揆諸前揭說明，原告自有即受本件確認判決之法律上利益，是原告提起本件確認之訴，要屬合法。

肆、兩造不爭執之事實：

一、原告自109年8月17日起受僱於被告公司，擔任高級工程師職務，111年2月開始每月薪資為91,700元。

二、被告公司於111年7月14日以email通知原告「111年6月21日已口頭正式通知要資遣原告，今日111年7月14日再正式通知原告資遣」。

三、原告於111年8月15日簽立系爭切結書予被告，內容「二、甲方（即原告）同意接受乙方（即被告公司）依勞基法第11條終止勞動契約（勾選勞工對所擔任之工作不能勝任）。三、甲方同意本資遣切結書內容且無任何異議，將按離職程序辦理移交。茲承諾並簽章如下，爾後絕不會向乙方提出任何請求。」。

01 四、原告於111年8月15日簽立系爭離職申請單，內容「原告同意  
02 授權人資行政單位依據此份紙本離職申請單，代為開立系統  
03 離職申請單，最後工作日為111年8月23日」。

04 五、原告於111年8月15日簽立系爭確認單，共領取資遣費加預告  
05 工資共129,272元。

06 六、原告於居家辦公期間擅自於110年7月10日出國至關島5天施  
07 打疫苗，同年7月15日至7月28日居住防疫旅館14日。

08 七、被告公司對原告有安排111年7月11日至8月19日進行輔導  
09 （原告主張111年7月11日至13日被告並沒有實際進行輔  
10 導）。

11 八、原告於111年8月26日以五股登林路郵局第66號存證信函予被  
12 告公司「本人自109年8月17日起於台端處擔任高級工程師乙  
13 職，惟台端擅自終止與本人間之勞動契約，顯非合法，為此  
14 特函告本人與台端間勞動契約關係存在，本人仍願繼續提供  
15 勞務，惟台端竟拒絕受領，則依民法第487條之規定，台端  
16 應繼續於每月第二日給付本人91,700元之薪資。」。

17 九、原告任職被告公司期間，被告自111年5月起每月須提繳5,52  
18 6元勞工退休金至原告勞工退休金個人專戶。

19 十、系爭長期任職獎金約定，被告同意於原告在以下各階段授予  
20 時程與發放時程仍完全任職於被告時，於各階段授予時程授  
21 予並發放原告長期任職獎金如下：2021年度至2022年度之長  
22 期任職獎酬計畫：美金1,000元整會於2022年9月30日被授  
23 予；2022年度至2023年度之長期任職獎酬計畫：美金1,000  
24 元整會於2023年9月30日被授予；2023年度至2024年度之長  
25 期任職獎酬計畫：美金1,000元整會於2024年9月30日被授  
26 予。

27 伍、得心證之理由：

28 一、兩造已合意以資遣之方式終止兩造間勞動契約：

29 （一）按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
30 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文  
31 禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖

01 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞  
02 方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終  
03 止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終  
04 止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決意  
05 旨參照）。被告公司於111年7月14日以email通知原告「1  
06 11年6月21日已口頭正式通知要資遣原告，今日111年7月1  
07 4日再正式通知原告資遣」。原告於111年8月15日簽立系  
08 爭切結書予被告，內容「二、甲方（即原告）同意接受乙  
09 方（即被告公司）依勞基法第11條終止勞動契約（勾選勞  
10 工對所擔任之工作不能勝任）。三、甲方同意本資遣切結  
11 書內容且無任何異議，將按離職程序辦理移交。茲承諾並  
12 簽章如下，爾後絕不會向乙方提出任何請求。」，已如前  
13 述，可見被告公司於111年6、7月間即片面表示終止勞動  
14 契約資遣原告，但原告於111年8月15日始簽立系爭切結書  
15 予被告，同意接受被告公司依勞基法第11條第5款「勞工  
16 對於所擔任之工作確不能勝任時」終止兩造間勞動契約，  
17 依上開說明，兩造已達成被告公司依勞基法第11條第5款  
18 規定終止兩造間勞動契約之合意。原告主張兩造並未達成  
19 被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約  
20 之合意云云，自不足採。

21 （二）因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思  
22 表示，民法第92條第1項定有明文。當事人主張其意思表  
23 示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之  
24 事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號民  
25 事裁判意旨參照）。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因  
26 相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使  
27 其心生恐怖，致為意思表示而言。原告主張111年8月15日  
28 下午原告突然被帶到小會議室，經被告公司主管、處長與  
29 人資一再以「偷竊」等語恫嚇原告，原告因而誤以為自身  
30 之行為已符合刑法竊盜罪而心生恐懼下簽署系爭切結書，  
31 且被告亦一再表示按規定一定得簽署其所提供的文件，原

告不得不當場簽署被告所提供系爭切結書，系爭切結書係原告因被詐欺與被脅迫所為之意思表示，然為被告所否認，原告自應就上開有利於己之事實舉證證明。經查，原告主張上情，固據提出錄音光碟及錄音譯文為證，惟查，依原告提出之錄音光碟及錄音譯文（本院卷第215至217頁）觀之，被告公司之職員固有向原告表示原告未經被告允許將被告公司筆電擅自攜出被告公司是竊取被告公司財物，但原告於111年8月12日確未經被告公司同意將被告公司職員林致祥所使用被告公司之筆電攜出被告公司，被告公司於當日分別於20時22分以電話、於20時36分以電子郵件、於20時51分、於20時57分以電子郵件、於21時58分以簡訊、於22時04分以電子郵件、於22時19分以簡訊、於22時24分以電話（轉語音並留言）、於22時27分以電子郵件，通知原告應即歸還公司，但原告遲至8月15日10時才將筆電歸還公司，此為原告所不爭執，原告雖主張當日晚上7時18分搭上回台北之客運，無法下車，然縱使原告於當日晚上7時18分確實搭上回台北之客運，但在被告一再催促下，原告仍遲至8月15日10時才將筆電歸還公司，被告因而在主觀上認為原告是要竊取被告公司筆電，被告並非以虛構之事實誣陷原告犯竊盜罪，自難認被告向原告表示其上開行為是竊取被告公司財物，係以不法危害之言語加諸原告，使其心生恐怖。另被告之職員雖向原告表示按規定原告一定得簽署非自願離職證明，此乃因兩造已達成被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約之合意，依就業保險法第11條、第25條之規定，被告須發給原告非自願離職證明。又依原告提出之上開錄音譯文，原告於被告之職員要求簽署非自願離職證明時，原告有表示沒有簽的必要，並詢問為何要簽非自願離職證明，經過被告之職員解釋後，原告並沒有再表示不簽，又被告之職員於解釋時僅說明相關程序及規定，並沒有對原告為脅迫之言語，原告主張其係被詐欺與被脅迫心生恐懼始簽訂系爭

切結書、系爭離職申請單、系爭確認單等文件云云，不足採信。

二、兩造已達成被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約之合意，兩造間勞動契約已於111年8月23日終止。系爭長期任職獎金約定，被告同意於原告在以下各階段授予時程與發放時程仍完全任職於被告時，於各階段授予時程授予並發放原告長期任職獎金如下：2021年度至2022年度之長期任職獎酬計畫：美金1,000元整會於2022年9月30日被授予；2022年度至2023年度之長期任職獎酬計畫：美金1,000元整會於2023年9月30日被授予；2023年度至2024年度之長期任職獎酬計畫：美金1,000元整會於2024年9月30日被授予，均業如前述，依系爭長期任職獎金約定，原告須於111年9月30日、112年9月30日與113年9月30日仍在職，被告始須各給付原告美元1,000元，原告既已於111年8月23日離職，自無權領取上開獎金。原告請求被告於111年9月30日、112年9月30日、113年9月30日各給付原告美元1,000元，為無理由。

陸、綜上所述，兩造已達成被告公司依勞基法第11條第5款規定終止兩造間勞動契約之合意，兩造間勞動契約已於111年8月23日終止。從而，原告請求確認原告與被告間之僱傭關係存在。被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月於每月末日給付原告91,700元、於每年端午節時給付原告端午禮金45,850元、每年中秋節時給付中秋禮金45,850元、每年年底時給付年終獎金91,700元，及如未按期給付，應自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被告應自111年9月1日起至原告復職前1日止，按月提繳5,526元至原告勞工退休金個人專戶。被告應於111年9月30日、112年9月30日與113年9月30日分別給付原告美元1,000元，及如未按期給付，應自各期應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，均應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

01 柒、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本  
02 院審酌後，核與判決不生影響，無逐一論駁之必要，併此敘  
03 明。

04 捌、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 112 年 5 月 29 日  
06 勞動法庭法官 蘇正賢

07 以上正本係照原本作成。

08 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。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 112 年 5 月 29 日  
11 書記官 林容淑