

臺灣高等法院臺南分院民事判決

112年度勞上字第7號

上訴人 王俊揚 住○○市○○區○○路0段000號2樓

訴訟代理人 郭季榮律師

被上訴人 奇景光電股份有限公司

法定代理人 吳炳昇

訴訟代理人 古旻書律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國112年5月29日臺灣臺南地方法院第一審判決（112年度勞訴字第6號），提起上訴，本院於112年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國109年8月17日起受僱被上訴人擔任高級工程師職務，每月薪資新臺幣（下同）9萬1,700元，每年端午節、中秋節禮金各4萬5,850元、春節年終獎金9萬1,700元。被上訴人無正當理由，突於111年7月14日以email預告伊資遣，並於同年0月00日下午通知伊到公司小會議室，汙蔑伊於同年8月12日偷竊公司筆記型電腦（下稱筆電）為由，告知伊資遣，僱傭契約於同年月23日終止，並由伊主管陳鵬吉（下逕稱其名）、黃姓處長（下稱處長）與蘇姓人資行政處長（下稱人資長，以上3人合稱公司主管）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」、「會影響將來的職業生涯」、「當天就要離開公司不准再進公司」等語恫嚇，致伊心生恐懼，當場於資遣切結書（下稱切結書）、離職申請單（下稱離職單）、資遣費明細確認單（下稱確認單）簽名，爰以起訴狀繕本之送達，撤銷因被詐欺及被脅迫所為之意思

表示。伊於111年9月7日聲請勞資爭議調解，被上訴人於調解時仍以伊偷竊電腦，主張依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由，終止僱傭關係，被上訴人片面終止勞動契約自非合法。又伊縱有不能勝任工作之情事，然被上訴人解僱前，未曾嘗試讓伊轉任其他工作、減薪、降級等其他措施，違反解僱最後手段性原則，不生終止勞動契約之效力，兩造間僱傭關係自仍存在。爰依民法第92條、第71條、第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，及勞動契約之法律關係，求為確認兩造間之僱傭關係存在，被上訴人應自111年9月1日起至伊復職前1日止，按月於每月末日給付伊9萬1,700元，於每年端午節、中秋節時給付禮金各4萬5,850元，每年年底時給付年終獎金9萬1,700元，及法定遲延利息；並自111年9月1日起至伊復職前1日止，按月提繳5,526元至伊勞工退休金個人專戶，並陳明願供擔保請准為假執行之宣告等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴），並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）確認兩造間之僱傭關係存在。（三）被上訴人應給付上訴人61萬1,333元（111年9至12月之薪資36萬6,800元；112年1月1至20日之薪資6萬1,133元；111年端午節、中秋節獎金各4萬5,850元、年終獎金9萬1,700元），及自民事上訴狀繕本送達翌日即112年6月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（四）被上訴人應自112年2月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月底給付上訴人9萬1,700元，及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。（五）被上訴人應自111年9月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳5,526元至上訴人勞工退休金專戶。（六）上開第四項給付，上訴人願供擔保，請准宣告假執行（未繫屬本院部分，不另贅述）。

二、被上訴人辯以：上訴人與伊公司主管於111年8月15日溝通後，合意以「勞工不能勝任工作」為由終止勞動契約，並於同年月23日終止。上訴人並非受詐欺或脅迫而簽立切結書、

離職單、確認單，且已領取資遣費加預告工資12萬9,272元。縱認兩造非合意終止勞動契約，然上訴人有不能勝任工作之事由，經伊安排輔導員實施輔導，仍無法改善，伊終止勞動契約符合最後手段性原則等語。並答辯聲明：（一）上訴駁回。（二）如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事實（見本院卷二第107至108頁，為說明方便，字句略作修正）：

（一）上訴人自109年8月17日起受僱於被上訴人，擔任高級工程師職務，111年2月起每月薪資9萬1,700元（見原審卷第23、235頁）。

（二）被上訴人於111年7月14日寄發email予上訴人，內容略為：111年6月21日已口頭正式通知資遣，今日再正式通知資遣（見原審卷第25頁）。

（三）上訴人於111年8月15日簽立切結書，內容記載：「…二、甲方（即上訴人，下同）同意接受乙方（即被上訴人，下同）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。」（見原審卷第97頁）。

（四）上訴人於111年8月15日簽立離職單，內容記載最後工作日為111年8月23日。

（五）上訴人於111年8月15日簽立確認單，並領取資遣費加預告工資共12萬9,272元。

（六）上訴人於111年8月15日簽立如本院卷一第145至146頁所示之離職義務聲明書，內容記載上訴人預定於111年8月23日離職等語。

（七）上訴人於居家辦公期間，擅自於000年0月00日出國至關島5天施打疫苗，並於同年月15至28日居住防疫旅館14日（見原審卷第103、307至311頁）。

01 (八) 被上訴人對上訴人有安排111年7月11日至同年8月19日進
02 行輔導(上訴人主張111年7月11至13日被上訴人並沒有實
03 際進行輔導,「並於111年8月15日輔導期間內終止契
04 約」)(見原審卷第169至181、495至503、509頁)。

05 (九) 上訴人於111年8月26日寄發五股登林路郵局第66號存證信
06 函予被上訴人,主張被上訴人擅自終止勞動契約,是兩造
07 間勞動契約關係仍存在,並請求給付薪資(見原審卷第27
08 頁)。

09 (十) 上訴人任職被上訴人期間,被上訴人自111年5月起每月須
10 提繳5,526元勞工退休金至上訴人勞工退休金個人專戶。

11 (十一) 被上訴人於100年11月12日訂定人事規章獎懲辦法,並
12 於111年4月1日為修訂(見本院卷一第223至225頁)。

13 四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3
14 款規定,整理並協議簡化爭點如下(見本院卷二第108至109
15 頁,為說明方便,字句略作修正):

16 (一) 上訴人主張其受被上訴人公司主管之詐欺及脅迫而簽立切
17 結書、離職單、確認單,有無理由?上訴人依民法第92條
18 第1項規定撤銷意思表示,於法是否有據?

19 (二) 上訴人於本院始主張切結書違反民法第71條規定而無效等
20 語,是否符合民事訴訟法第447條第1項但書之情?若是,
21 上訴人之主張,於法是否有據?

22 (三) 兩造是否合意以資遣方式終止勞動契約?如否,被上訴人
23 以勞動基準法第11條第5款規定資遣上訴人,是否違反解
24 僱最後手段性原則?其解僱是否合法?

25 (四) 兩造是否有約定被上訴人每年於端午節及中秋節時給付上
26 訴人該節日之獎金各半個月、於年底時給付上訴人年終獎
27 金1個月?

28 五、本院之判斷

29 (一) 關於爭點(一)部分

30 1.按民法第92條第1項前段規定,因被詐欺或被脅迫而為意
31 思表示者,表意人得撤銷其意思表示。民法上所謂詐欺,

01 係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而
02 為意思之表示（最高法院56年台上字第3380號民事判決參
03 照）。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三
04 人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，
05 致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或
06 脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之
07 責任（最高法院95年度台上字第2948號民事判決參照）。

08 2.上訴人主張於111年0月00日下午突然被帶到公司小會議
09 室，在公司主管一再以「偷竊」恫嚇下，誤認將公司同仁
10 林致祥之筆電帶回台北之行為，已構成刑法竊盜罪，且公
11 司主管一再表示按規定須簽署其所提供的文件，因而心生
12 畏懼始簽署切結書等文件，切結書等文件係被詐欺與被脅
13 迫所為之意思表示等情，為被上訴人所否認，上訴人自應
14 就此有利於己之事實負舉證責任。

15 3.經查，上訴人主張之事實，固據提出錄音光碟及錄音譯文
16 為證，惟依錄音光碟及錄音譯文（見原審卷第215至217、
17 本院卷一第43至95頁），被上訴人公司主管固有向上訴人
18 表示：上訴人未經被上訴人允許，將公司所屬筆電擅自攜
19 出，是竊取被上訴人財物等語，然上訴人於000年0月00日
20 下午，確未經被上訴人同意，擅將公司同事林致祥所使用
21 之筆電攜出公司，經陳鵬吉發現後，於當日20時22分以電
22 話、20時36分以電子郵件、20時51分、20時57分以電子郵
23 件、21時58分以簡訊、22時04分以電子郵件、22時19分以
24 簡訊、22時24分以電話（轉語音並留言）、22時27分以電
25 子郵件，通知上訴人應即將筆電歸還被上訴人，但上訴人
26 收受後未予置理，遲至同年月15日10時才將筆電歸還被上
27 訴人等情，為上訴人所不爭執，堪信為真實。按刑法上之
28 竊盜罪係以乘人不知秘密竊取他人之動產為成立要件。上
29 訴人雖辯稱8月12日晚上7時18分搭上回台北之客運，無法
30 下車，故未將筆電送還公司云云，即或屬實，然上訴人未
31 經林致祥同意或被上訴人同意，擅將林致祥所使用之筆電

01 携離公司，而林致祥之筆電內有其研究之成果，事涉公司
02 業務機密，業據證人林致祥於本院結證明確（見本院卷一
03 第444至450頁），上訴人在陳鵬吉一再催促下，仍拒將筆
04 電送還被上訴人，公司主管因而主觀上認為上訴人是竊取
05 被上訴人筆電，並非以虛構之事實誣陷上訴人犯竊盜罪，
06 自難認公司主管係以詐欺之手段使上訴人陷於錯誤而為意
07 思表示；或是以不法危害之言語加諸上訴人，使其心生恐
08 怖。另公司主管向上訴人表示按規定上訴人一定得簽署非
09 自願離職證明，乃因兩造已達成以被上訴人依勞基法第11
10 條第5款規定終止兩造間勞動契約之合意，依就業保險法
11 第11條、第25條之規定，被上訴人須發給上訴人非自願離
12 職證明。又依上開錄音譯文，上訴人於公司主管要求簽署
13 非自願離職證明時，固曾表示沒有簽的必要，並質問為何
14 要簽非自願離職證明？然經公司主管說明上訴人有3條路
15 可以選擇，其一為被上訴人以上訴人未經同意擅自帶走公
16 司筆電，涉嫌竊盜行為，依工作規則予以解雇，則沒有資
17 遣費；其二是資遣，可以領取資遣費；其三是上訴人自行
18 離職，也沒有資遣費。不管是解僱或離職，或資遣，公司
19 於開立離職證明時依規定都會作相關的註記，公司所以選
20 擇以資遣之方式，是因為考量以此方式上訴人可以領取資
21 遣費，也可以向勞動局申請失業給付，而且依政府規定必
22 須通報等語（見本院卷一第69、71、77頁）。最後在陳鵬
23 吉陳稱：「至少還有資遣費可以拿，好不好？」、上訴人
24 答稱：「這個理由真的沒辦法改嗎？對我來說，我如果要
25 解釋什麼的，會很累的」一語，即未再質疑，並於詢問
26 「都簽哪幾個地方？」後，旋在被上訴人所屬黃姓人資協
27 助下，於切結書等文件上簽名（見同上卷第95頁）。足認
28 公司主管在溝通時，僅說明以資遣方式終止兩造間之勞動
29 契約之原因、考量、相關程序規定，供上訴人選擇，並未
30 對上訴人為詐欺或脅迫。上訴人主張係被詐欺或被脅迫始
31 簽訂切結書等文件云云，委無足採。

01 (二) 關於爭點 (二) 部分

02 1.按當事人於第二審不得提出新攻擊或防禦方法，但對於在
03 第一審已提出之攻擊或防禦方法為補充者，不在此限，民
04 事訴訟法第447條第1項第3款定有明文。查上訴人於原審
05 主張兩造間合意以資遣方式終止勞動契約，係被詐欺及被
06 脅迫，其已依民法第92條第1項規定，撤銷被詐欺及被脅
07 迫所為之意思表示，故兩造間勞動契約仍屬存在云云；嗣
08 於上訴後，另主張被上訴人終止兩造間勞動契約，違反民
09 法第71條強制及禁止規定，應為無效等語，固屬提出新攻
10 擊防禦方法，惟上訴人一、二審所為主張，均為被上訴人
11 終止兩造間勞動契約，係違反上訴人意願，故終止契約不
12 合法，核其所主張均為兩造間勞動契約關係是否存在之事
13 實，訴訟標的並未變更，僅係補充法律上之陳述，參照前
14 揭說明，自無不合，應予准許。

15 2.上訴人雖主張兩造合意以資遣方式終止兩造間勞動契約關
16 係，違反民法第71條規定，應為無效云云；惟查，我國法
17 律並未明文禁止以資遣方式合意終止勞動契約，此有下述
18 最高法院95年度台上字第889號民事判決可參，則被上訴
19 人徵得上訴人同意，以資遣方式終止兩造間勞動契約，於
20 法自無不合。況勞動契約種類繁多，所需勞務內容天壤之
21 別，各該勞動契約對於勞工之能力、操守、忠誠度、服從
22 度、向心力或團體意識等要求均有不同，被上訴人是否違
23 法以勞基法第11條第5款解僱上訴人，宜併就吾國科技業
24 之產業特質與勞雇間相處情形等事項為綜合之判斷，以衡
25 平勞雇雙方利益，避免強令雇主僱用無法相容於企業文化
26 之勞工。查上訴人於居家辦公期間，擅自於000年0月00日
27 出國至關島5天施打疫苗，並於同年月15至28日居住防疫
28 旅館14日一節，為兩造所不爭（見不爭執事項(七)），被上
29 訴人並未以上訴人違反勞基法第1項第6款規定，予以終止
30 勞動契約，而係以上訴人無法達成公司之要求，選擇以輔
31 導之方式，提昇上訴人之專業能力及工作態度，惟上訴人

01 不能勝任工作之情形仍未改善，其非但客觀上工作能力有
02 所欠缺未改善，主觀上亦未能忠實履行其勞務及接受被上
03 訴人主管所為工作上指揮監督，甚至於輔導期間，未經公
04 司同意擅自帶走林致祥所使用之公司筆電，可能肇致公司
05 機密外洩之重大事故，在陳鵬吉多次通知下，仍未將筆電
06 返還公司。被上訴人在無法獲得符合公司企業文化的員工
07 下，選擇以資遣之方式終止兩造間之勞動契約，讓兩造各
08 自都可以找到各自彼此合適的對象或是工作或員工，亦即
09 上訴人在職涯還很久之情形下，可以找到更適合工作，被
10 上訴人也可以獲得符合公司企業文化的員工，自合乎勞雇
11 雙方利益，而未違反強制或禁止規定。

12 (三) 關於爭點 (三) 部分

13 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
14 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文
15 禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖
16 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞
17 方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終
18 止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終
19 止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決意
20 旨參照）。

21 2.查被上訴人於111年7月14日寄發email予上訴人，內容略
22 為：111年6月21日已口頭正式通知資遣，今日再正式通知
23 資遣。又被上訴人對上訴人有安排111年7月11日至同年8
24 月19日進行輔導，並於111年8月15日輔導期間內終止契
25 約，為兩造所不爭（見不爭執事項(二)、(八)），姑不論被上
26 訴人預告終止勞動契約是否合法及上訴人指稱被上訴人於
27 111年7月11至13日並沒有實際進行輔導情事，惟被上訴人
28 公司主管與上訴人於111年8月15日經溝通、協調結果，兩
29 造達成共識，上訴人同意接受被上訴人依勞基法第11條
30 「勞工對所擔任之工作不能勝任」為由，終止勞動契約，
31 上訴人始於切結書、離職單、確認單簽名，並領取資遣費

01 及預告工資12萬9,272元，被上訴人並開立非自願離職證
02 明書，供上訴人向勞動局申請失業給付，參酌切結書記
03 載：「…二、甲方同意接受乙方依勞基法第11條終止勞動
04 契約（勾選『勞工對所擔任之工作不能勝任』）。三、甲
05 方同意本資遣切結書內容且無任何異議，將按離職程序辦
06 理移交。茲承諾並簽章如下，爾後絕不會向乙方提出任何
07 請求。」，為兩造所不爭執（見不爭執事項(三)），足認兩
08 造就終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，參照上開
09 最高法院判決，即難謂非合意終止勞動契約。

10 3.上訴人既係基於自由意志決定與被上訴人簽署切結書等離
11 職文件，合意以資遣方式終止勞動契約關係，係合法有
12 效，本院自無再就被上訴人以勞動基準法第11條第5款規
13 定資遣上訴人，是否違反解僱最後手段性原則？其解僱是
14 否合法？予以探究之必要，附此敘明。

15 (四) 關於爭點（四）部分

16 1.上訴人主張兩造間有約定被上訴人於每年端午節及中秋節
17 時給付上訴人該節日之獎金各半個月、於年底時給付上訴
18 人年終獎金1個月等情，固據提出上訴人與被上訴人人資
19 行政處之錄音譯文為證；惟查，依上訴人所不爭執之「任
20 職通知書」（見原審卷第235、507頁），其上載明上訴人
21 月薪（含津貼）為7萬4,000元，並無上訴人所主張之端
22 午、中秋、年終獎金之記載，已難認上訴人此部分主張為
23 真實。

24 2.姑不論兩造間之契約應以正式書面之「任職通知書」為
25 準，縱以上訴人所提出109年被上訴人人資行政處錄取通
26 知通話錄音譯文內容觀之（見原審卷第539頁），其主張
27 關於獎金部分應係在口頭簡要說明被上訴人發放獎金之
28 「政策方向」而已，且既係「獎金」性質而與薪資分開說
29 明，顯然不具有勞務對價性，應屬恩惠性給予而非固定性
30 之給付，被上訴人有酌情決定是否給予之權限（考量被上
31 訴人公司營運績效，並斟酌發放日仍在職且無諸如留職停

薪等情事者始有可能領取），自難認上訴人所主張構成契約一部分之情形。

3.兩造間之勞動契約既於111年8月23日已合意終止，則上訴人請求確認兩造間之契約關係存然存在，及請求判命被上訴人應給付積欠之薪資及獎金61萬1,333元、按月給付薪資9萬1,700元、按月提繳5,526元至上訴人勞工退休金專戶等情，均屬無據。

又上訴人於111年度端午節（111年6月3日）有領取獎金4萬50元，固為被上訴人所自認；惟當時上訴人仍在職，而同年中秋節係在111年9月10日，上訴人既於111年8月23日離職生效，被上訴人未給付中秋節獎金，自無不合。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約已於111年8月23日合意終止，則上訴人依民法第92條、第71條、第487條、勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，及勞動契約之法律關係，求為判決：（一）確認兩造間之僱傭關係存在。（二）被上訴人應給付上訴人61萬1,333元。（三）被上訴人應自112年2月1日起至上訴人復職之前1日止，按月於每月底給付上訴人9萬1,700元，及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。（四）被上訴人應自111年9月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳5,526元至上訴人勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。上訴人之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。從而原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 12 月 14 日
勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 張 世 展

法官 黃義成

法官 陳春長

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中 華 民 國 112 年 12 月 14 日

書記官 施淑華

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

(2)上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。