

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第437號

原告 許博鈞

訴訟代理人 謝智硯律師

被告 新光人壽保險股份有限公司

法定代理人 魏寶生

訴訟代理人 林均昱律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月21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

甲、程序方面：

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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存在與否不明確，致原告主觀上認為其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判例意旨參照）。本件原告請求確認兩造間僱傭關係存在，既為被告所否認，其主張僱傭契約所生權利之法律上地位即有不安之狀態存在，非經法院判決確認無以除去，則原告訴請確認僱傭關係存在應有確認利益。

乙、實體方面：

一、原告主張略以：

伊自民國89年2月15日起受僱於被告公司，先後擔任業務員、教育訓練專員、業務主任、業務區部長兼新北市分公司負責人、區部長、業務品質管理課課長、業務稽查課經理等

01 職位。原告擔任業務稽查課經理，負責保險同仁之業務稽
02 查，陸續破獲案件，而遭被稽查同仁反噬、陷害。被告人資
03 副總洪明達先於112年11月14日約談原告，對伊表示伊有刑
04 事前科、婚外情，又屬黑道，經伊極力澄清並出示良民證，
05 而未經被告採納，後於同年月29日復約談原告，該次與伊直
06 屬上司即訴外人歐陽志祥於會議中，洪明達告知原告斯時年
07 資為23年10月，請原告於同年12月4日前提出自願退休申
08 請，被告得讓原告優退，否則就將原告免職，經原告請求被
09 告多給予考慮時間始將期限延至同年月6日，被告並要求原
10 告不再進辦公司。原告雖百般不願，但無法與大公司抗衡，
11 害怕一旦拒絕即遭免職，遂於填寫完申請書（原證1）後將資
12 料傳予洪明達，並由公司逕行幫原告請假至113年3月15日退
13 休令生效當日。因認至112年11月止，伊年資約23年，年齡5
14 0歲，未符合勞動基準法（下稱勞基法）退休事由，伊遭被告
15 以免職為由脅迫退休，違反勞基法第53、54條規定，且被告
16 依勞基法第11條、第12條規定強制伊退休於法不合，被告違
17 法終止與原告間之勞動契約，兩造間僱傭關係仍存在，為此
18 提起本件訴訟等語，並聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

19 二、被告辯解略以：

20 （一）原告於112年12月6日依被告公司人事管理規則（下稱管理規
21 則）第100條規定（被證1）自願向被告申請退休（原證1），被
22 告未強制原告退休，且依優於勞基法第53條之上揭規定辦
23 理，與勞基法無違。原告既已於112年12月6日向被告遞交自
24 請退休申請書，同日原告終止僱傭契約之意思表示已到達被
25 告，並發生契約終止之效力，兩造之僱傭契約業於113年3月
26 16日終止，並無何脅迫情事。原告如認伊自請退休之意思表
27 示係受脅迫所為，應依民法第93條之規定至遲於113年12月5
28 日前撤銷之，然原告113年10月18日發函予被告（被告於113
29 年10月21日收受，原證3），原告並未依民法第92條規定撤
30 銷其自請退休之意思表示。

31 （二）依兩造112年11月14日、29日對話紀錄所示，洪明達於對話

01 中態度相當溫和誠懇，且有提供與說明原告所涉可能遭免職
02 等懲戒處分之相關勞動法規供伊參酌，亦有給予原告充分時
03 間陳述其意見。洪明達詢及刑事妨害秘密判決人別之確認部
04 分，原告未予承認亦未否認，曾企圖以良民證誤導調查方
05 向，被告於訪談記錄仍依原告意見記載，顯無脅迫之情事。
06 被告未對原告有任何脅迫之情事，渠等依所掌握的證據資料
07 將各種可能性告知原告，倘依公司規定進行人評會或職場不
08 法侵害調查，原告可能遭受懲戒解僱，並另給予原告自請退
09 休機會。原告於第二次對話後回家自行思考評估，依其自由
10 意志決定自請退休，在這中間被告未有任何詐欺、脅迫原告
11 之情事，倘原告不願自請退休，亦可坦然面對被告的相關調
12 查，並接受相關議處，而非為閃避調查與議處出爾反爾，扭
13 曲事實聲稱遭脅迫退休等語。並聲明：原告之訴駁回。

14 三、得心證之理由：

15 原告以伊自89年2月15日起受僱於被告公司，然於112年11月
16 間受被告人資副總洪明達、直屬上司歐陽志祥，以伊若未於
17 112年12月6日前自請退休則將伊免職方式，脅迫伊簽立自請
18 退休申請書為由，主張被告以免職為由脅迫退休，非伊自願
19 離職，違反勞基法第53、54條規定，被告依勞基法第11條、
20 第12條規定強制伊退休於法不合等情，為被告所否認，並以
21 前詞置辯，茲就本件爭點及本院之判斷，析述如下：

22 (一)經查，原告自89年2月15日起受僱於被告公司，兩造間曾於1
23 12年11月14日、29日進行二次會談，原告於同年12月6日提
24 交自請退休申請書，迄113年3月15日離職，原告為臺灣新北
25 地方法院105年度簡字第1756號刑事判決(下稱系爭刑案，本
26 院卷第21、22頁)之被告等情，為兩造所不爭執(見本院卷第
27 195、201、202頁)，堪信為真。按本法所稱非自願離職，指
28 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
29 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條
30 規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項定有明
31 文。再自願性離職，勞方以任意性終止勞動契約之通知，本

01 不以書面為之為必要，而雇主為方便勞方依勞基法第15條規
02 定預告雇主終止勞動契約，事先製作「離職申請書」等類之
03 空白書稿供勞方使用、填寫，僅係雇主提供勞方於單方行使
04 預告終止權時之協助或協力。復參諸被告公司管理規則第10
05 0條規定：「員工有下列情形之一者，應准其自願退休：一、
06 服務滿十五年以上，年齡滿五十五歲者。二、服務滿廿五年
07 以上者。三、服務滿十年以上，年齡滿六十歲者。惟資深專
08 業人員、專業人員及管理員（各分支機構處長、區主任或職
09 務性質相同之人員除外），有下列情形之一者，可提前申
10 請：一、服務滿十五年以上，年齡滿五十歲者。二、服務滿
11 廿年以上者。」等詞（見本院卷第59、60頁），可知，就服
12 務滿15年以上，年齡滿50歲；服務滿20年以上者，亦可辦理
13 提前申請退休，及被告公司預置供所屬員工需要時填載使用
14 之制式申請書稿內亦無何要求原告應放棄勞基法或其他勞動
15 相關法令得請求之任何權利記載（見本院卷第23頁）等情，可
16 知，被告所辯該條規定猶較勞基法第53條規定為優惠，並無
17 何違反勞基法規定等語，即屬有據。基上，本件原告於112
18 年12月6日，依被告公司預置之制式申請書，完成本件自請
19 退休申請書填載並交付予被告，即係向被告為自願離職之意
20 思表示，經被告受領後，兩造間之僱傭契約即應於約定終止
21 契約之日即113年3月15日發生終止效力。

22 （二）次按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責
23 任。民事訴訟法第277條前段定有明文。又當事人主張其意
24 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
25 之事實，負舉證之責任。所謂因被脅迫而為意思表示，係指
26 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
27 其心生恐怖，致為意思表示而言。故所謂脅迫而為意思表
28 示，係指因相對人或第三人以故意告以危害，致心生恐怖所
29 為之意思表示而言。經查，參諸洪明達、歐陽志祥，於兩造
30 112年11月14日、29日對話中確有依所掌資料，將被告公司
31 若進行調查伊恐遭受懲戒解僱等可能性，並將所涉相關勞動

01 法規告知原告，並予原告陳述意見及會後衡量利弊得失後選
02 擇自請退休之機會等情，此有前開對話紀錄(本院卷第137至
03 181頁)如歐陽志祥所述：「這個其實應該這樣講，我就跟你
04 講，是就是你，不是就不是你。這個東西我想當事人是最知
05 道，現在這個狀況，明達副總是說，要不然就是公司處理，
06 他就是召開，可能會召開人評會，然後決定說是否免職，免
07 職之後你再去打確認之訴。」(見本院卷第164頁);洪明達：
08 「我知道這對你很難接受，事實上我也不願意如此，層峰做
09 這個決策也有他的一個無奈之處，我自己覺得。但是回過頭
10 來想，總是還看得到溫情之處。如果今天的話就是不經預告
11 就直接免職，那什麼都沒有，而且也不會去周全考量你的面
12 子或者是讓你有充裕的時間去進行職涯轉換，那我知道這很
13 難，但其實我們每個人在職場上都要去面對這個可能性。你
14 今天也許不是經理人，不是委任經理人，你可能會很難接
15 受。可是如果說委任經理人，那是隨時公司一個決定，就馬
16 上就沒有工作。所以我會覺得說，重點還是在，你先認知這
17 樣子的公司的決策，然後今天禮拜四吧，禮拜三，然後接著
18 你有幾天的時間，你再好好沉澱做個決定。然後下週一您再
19 做出您的那個決定。」(見本院卷第168頁)等語可證。原告
20 雖主張伊遭被告以免職為由脅迫簽署自動退休申請書云云，
21 然被告向原告表明若進行調查伊恐遭受懲戒解僱等可能性，
22 並將所涉相關勞動法規告知原告，並予原告陳述意見及會後
23 衡量利弊得失後選擇自請退休之機會，難認係以不法危害之
24 言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖，致其為違反個人自由
25 意志而為意思表示，是被告所辯其並未脅迫原告等語，洵非
26 無據。又原告固稱伊自請退休之意思表示係受被告脅迫所為
27 云云，然伊113年10月18日委任律師發函予被告，依該函文
28 義所載並未見原告有何依民法第92條規定撤銷其自請退休之
29 意思表示之旨，此有該函在卷可證(見本院卷第27至29頁)，
30 且經法院闡明伊是否就此主張依民法第92條規定行使撤銷
31 權，原告亦當庭表明伊沒有主張(見本院卷252頁)，是以，

01 縱認原告自請退休之意思表示係受被告脅迫所為，然原告終
02 止僱傭契約之意思表示既未經撤銷，應認為兩造之僱傭契約
03 已於113年3月16日失其效力。至原告又稱被告依勞基法第11
04 條、第12條規定強制伊退休云云，自無足採。

05 四、綜上所述，本件原告以被告以免職為由脅迫退休，非伊自願
06 離職，違反勞基法第53、54條規定，被告依勞基法第11條、
07 第12條規定強制伊退休於法不合云云，請求確認兩造間僱傭
08 關係存在，為無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
10 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
11 論述，附此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

13 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
14 勞動法庭 法 官 蒲心智

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日
19 書記官 戴 寧