

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第303號

原告 曾慶翰

訴訟代理人 廖信憲律師（法扶律師）

被告 臺灣富禮納思股份有限公司

法定代理人 村田晃一

訴訟代理人 陳彥均律師

邱俊維

謝佩庭

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月4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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此
限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。經
查，原告原起訴請求被告應給付原告新臺幣(下同)14萬
4,389元(即資遣費7萬4,389元、預告工資4萬元及精神慰撫
金3萬元)及開立非自願離職證明書予原告(見本院卷第9
頁)。嗣於民國114年11月19日言詞辯論期日以民事更正訴之
聲明暨補充理由狀變更聲明為：(一)被告應給付原告7萬4,319
元及自114年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。(三)第1項聲
明，請依職權准宣告假執行。(見本院卷第95-96頁)。核其
請求金額縮減部分，屬減縮應受判決事項之聲明，且與追加
請求利息及假執行之宣告部分，均係基於同一基礎事實所為

01 請求，揆諸首揭法條規定，尚無不合，自應准許。

02 貳、實體方面：

03 一、原告主張：

04 (一)原告自110年10月23日起受僱於被告，擔任廚師，每月工資4
05 萬元，然被告於114年7月11日即以原告「私自惡意更換食材
06 標籤期限、與同仁溝通言行不當、上班時間觀看手機影片」
07 為由，以勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規
08 定，終止兩造間之勞動契約，被告並於當日要求原告簽署解
09 雇通知書（下稱系爭解雇通知書），惟被告並未給予原告仔
10 細詳閱系爭解雇通知書之機會，使原告在認知錯誤下簽立系
11 爭解雇通知書，且被告亦以系爭解雇通知書為被告制式員工
12 辦理離職文件為由欺騙原告簽立上開文件，原告乃依民法第
13 88、92條（原告誤寫為90條、93條，本院逕行更正）規定撤銷
14 上開意思表示。

15 (二)又因被告係違法解僱原告，故原告於114年7月24日依勞基法
16 第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，而原告任職
17 期間自110年10月23日起至114年7月11日止，工作年資計3年
18 8個月又15日，故被告應給付原告資遣費7萬4,319元，並應
19 開立非自願離職證明書予原告。為此，爰依勞退條例第12條
20 第1、2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，
21 提起本件訴訟等語，並聲明：1. 被告應給付原告7萬4,319元
22 及自114年8月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
23 息。2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。3. 第1項聲
24 明，請依職權准宣告假執行。

25 二、被告則以：原告於114年7月9日19時50分許，在廚房將食材
26 「竹葉」及「白蘿蔔」上之標籤撕下後，重新製作標籤再重
27 新貼上之行為，業已違反食品安全衛生管理法（下稱食安
28 法）第15條第8項規定，而屬違反勞動契約或工作規則情節
29 重大之情形，被告乃於114年7月11日提出人事懲戒核定與通
30 知書（下稱系爭人事懲戒通知書）及系爭解雇通知書予原告，
31 並供原告充分審閱後，原告嗣於當日簽立系爭解雇通知書。

01 又原告先前於113年1月13日於備料時間觀看手機、於114年7
02 月6日與同事發生口角，被告皆係先予以告誡而未逕行解
03 僱，故被告於114年7月11日所為之解僱行為，並無違反解僱
04 之最後手段性原則，是兩造間勞動契約已合法終止，原告之
05 請求為無理由等語置辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受
06 不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

07 三、兩造不爭執事項（見本院卷第93頁，依全辯論意旨及判決格
08 式修正）：

09 (一)原告自110年10月23日起受僱於被告，擔任正職人員，約定
10 每月工資4萬元。

11 (二)被告於114年7月11日以勞基法第12條第1項第4款解僱原告，
12 原告於當日簽署系爭解僱通知書。原告最後工作日為114年7
13 月11日（見本院卷第65頁）。

14 (三)兩造曾於新北市政府勞動局調解兩次未成（見本院卷第11
15 頁）。

16 四、得心證之理由：

17 (一)兩造是否業於114年7月11日合意終止勞動契約？

18 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
19 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
20 雇雙方合意終止勞動契約，勞雇任何一方表示欲終止勞動契
21 約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方
22 就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
23 動契約。又勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其
24 經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自
25 由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效
26 力。

27 2.觀諸被告於114年7月11日提出予原告之系爭解僱通知書及系
28 爭解僱通知書所載，系爭人事懲戒通知書上於「懲戒事由」
29 欄載明原告私自惡意更換食材標籤期限、與同仁溝通言行不
30 當、上班時間觀看手機影片等情；系爭解僱通知書列載：

31 「一、內容茲經資雙方充分溝通及在本人自由意志下簽本通

01 知書，並知曉公司依勞基法第十二條第四款辦理本解雇。
02 二、勞僱關係自110年10月23日開始至114年07月11日終止，
03 並於114年07月11日通知之。三、本人願拋棄因本解僱案所
04 衍生之對公司所得請求之任何民刑事權利。四、本人對此解
05 僱案無法律保留意見。五、本人同意於114年07月15日前歸
06 還公司資產。」等語（見本院卷第65頁），可見係被告於
07 114年7月11日，因認原告有私自惡意更換食材標籤期限、與
08 同仁溝通言行不當、上班時間觀看手機影片等情，故提出系
09 爭人事懲戒通知書及系爭解雇通知書予原告表示欲終止兩造
10 間勞動契約之意思，嗣經原告於審閱上開文件後，再於該等
11 文件上簽名。而由原告願於載明懲戒事由之系爭人事懲戒通
12 知書、載明勞動關係於114年7月11日終止之系爭解雇通知書
13 上簽名之行為觀之，應足以推認雙方就終止勞動契約之意思
14 表示趨於一致，而合意終止兩造間之勞動契約。又原告自承
15 其高中畢業，且曾有在其他公司工作之經驗（見本院卷第173
16 頁），此有本院依職權調閱原告投保資料附卷可參（見限閱
17 卷），若原告認為其需要時間衡量是否同意終止兩造間之勞
18 動契約，依一般常理，應會要求被告給予其合理時間思考後
19 再決定是否簽署系爭人事懲戒通知書及系爭解雇通知書，然
20 依全卷證據資料並未見原告有向被告提出延展期日之要求，
21 或被告有強制原告必須當場簽署上開文件之情事，則原告於
22 確認系爭人事懲戒通知書及系爭解雇通知書所載內容方簽
23 署，自難認被告有濫用經濟上優勢地位，使原告處於非完全
24 自由決定之地位而簽署上開文件之情形。另合意終止勞動契
25 約本不以雙方均在同一書面簽名為必要，原告徒以系爭解雇
26 通知書無被告之公司大、小章為由，主張兩造間之勞動契約
27 終止之程序不完備云云，顯對法律有所誤解，自無可採。

28 3. 原告雖主張被告並未給予原告仔細詳閱系爭解雇通知書之機
29 會，使原告在認知錯誤下簽立系爭解雇通知書，被告亦以系
30 爭解雇通知書為被告制式員工辦理離職文件為由欺騙原告簽
31 立上開文件，故原告得依民法第88、92條規定撤銷上開意思

01 表示云云，惟按民法第88條所謂錯誤之意思表示，係指意思
02 表示之內容或表示行為有錯誤；民法上所謂詐欺，係欲相對
03 人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表
04 示而言。主張錯誤為意思表示或被詐欺而為表示之當事人，
05 應就其被詐欺之事實，負舉證之責任。經查，原告於新北市
06 政府勞動爭議調解、民事起訴狀中，均未曾提及有何遭受被
07 告詐騙、錯誤簽立系爭解雇通知書之情，而係於起訴後始提
08 出上開主張，則原告是否因出於錯誤簽立系爭解雇通知書或
09 受被告詐欺而簽立系爭解雇通知書，已非無疑。又原告迄至
10 最終言詞辯論前，就上開主張均無任何舉證，則原告主張其
11 錯誤簽立系爭解雇通知書或受被告詐欺而簽立系爭解雇通知
12 書云云，自難採憑。至於原告稱由被告於新北市政府勞動爭
13 議調解表示同意給付原告114年7月1日至11日薪資，可見系
14 爭解雇通知書第3條約定：「本人願拋棄因本解僱案所衍生
15 之對公司所得請求之任何民刑事權利。」等語，並非兩造真
16 意云云，惟被告雖得以此約定拒絕原告之請求，然此僅係被
17 告之抗辯權利，非謂被告受此約定限制而絕對不得向原告為
18 任何給付，是被告縱於系爭解雇通知書簽立後，基於其他考
19 量而願向原告為給付，亦難據此反推系爭解雇通知書所載內
20 容非兩造之真意，併此敘明。

21 (二)原告請求被告給付資遣費7萬4,319元，有無理由？

- 22 1. 按勞動契約合法終止之情形，可分為：①單方片面終止：勞
23 基法第11條至第15條所定分別由雇主或勞工一方終止勞動契
24 約之情形，勞工如係依勞基法第14條規定終止，可不經預告
25 且可請求雇主給付資遣費。②雙方合意終止：即勞工自請辭
26 職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要
27 求。而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費或預告工
28 資，否則勞工並無資遣費或預告工資之請求權。
- 29 2. 查兩造間之勞動契約已於114年7月11日因雙方合意而生終止
30 之效力，業經本院認定如上，又依系爭解雇通知書第3條約
31 定原告願拋棄本件勞資解僱爭議而得對被告請求之任何民

01 事、刑事權利，復卷內亦無證據可證雙方另有被告需給付原
02 告資遣費之協議，則原告請求被告給付資遣費，自無理由，
03 不應准許。

04 (三)原告請求被告開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

05 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
06 代理人不得拒絕；勞基法第19條定有明文。依就業保險法第
07 11條第3項，所謂非自願離職，指被保險人因投保單位關
08 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11
09 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職。
10 查兩造間之勞動契約業經兩造於114年7月11日合意終止，已
11 如前述，則本件並無合於上開被告應開立非自願離職證明書
12 之情，原告請求被告開立非自願離職證明書，自無理由。

13 五、綜上所述，兩造間之勞動契約業經兩造合意終止，是原告依
14 勞退條例第12條第1、2項、勞基法第19條、就業保險法第11
15 條第3項規定，請求被告給付原告7萬4,319元，及自114年8
16 月24日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，並開立非
17 自願離職證明書，均無理由，應予駁回。又原告之訴既屬無
18 據，本院即無依勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執
19 行之餘地，原告之聲明本院應依職權發動宣告假執行，亦無
20 庸另為准駁之諭知。

21 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提證據，
22 經本院詳予審酌後，於判決結果不生影響，爰不逐一論駁，
23 併此敘明。

24 七、訴訟費用負擔之依據：依民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日
26 勞 動 法 庭 法 官 孫 浩 偉

27 以上正本係照原本作成。

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日
31 書 記 官 沈 維 萱