

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞訴字第442號

原告 朱正皓

陳慶旭

共同

訴訟代理人 朱正聲律師

被告 台灣羅伯特博世股份有限公司

法定代理人 石安德

訴訟代理人 吳志勇律師

白承宗律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於115年4月24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

一、原告主張略以：

(一)原告朱正皓自民國98年11月1日起受僱於被告擔任業務經理(Sales_Manager)，月平均工資為新臺幣(下同)170,047元；原告陳慶旭自101年5月7日起受僱於被告擔任業務代表(Sales_Representative)，為原告朱正皓之下屬，原告陳慶旭之月平均工資則為82,083元。詎被告之人事部門經理隋淑雯與資深人事專員陳若嘉於113年12月9日突然邀集原告2人開會，並以原告2人業務範圍內之經銷廠商史必德有限公司(下稱史必德公司)倒帳積欠被告公司貨款三千多萬元為由，脅迫要求原告簽署離職日為113年12月31日之員工離職申請書(按即原告所稱之自願離職單，下稱系爭離職申請書)，否則公司也可對原告提告。原告2人對史必德公司倒帳一事並無故意或過失責任，仍因懼於被告公司優勢法律地位及將來恐遭被告追訴而需面對未知且繁雜之法院訴訟程

01 序，被迫選擇簽署系爭離職申請書，於113年12月31日離
02 職。惟原告2人於114年6月份分別接獲臺灣桃園地方檢察署
03 （下稱桃園地檢）刑事傳票，於接受訊問時始知悉被告以原
04 告2人與訴外人即史必德公司負責人康復華共同詐欺被告為
05 由向桃園地檢提出刑事告訴。

06 (二)承上，因原告係受被告脅迫而簽署系爭離職申請書，原告自
07 得依民法第92條規定亦被脅迫為由撤銷上開自願離職之意思
08 表示。此外，被告之人事部門經理隋淑雯與資深人事專員陳
09 若嘉與原告2人於113年12月9日協商時，係以被告不對原告2
10 人提出告訴為條件換取原告2人同意自願離職，是以「被告
11 不對原告提出告訴」係兩造合意終止僱傭關係之解除條件。
12 因被告既違反約定提起刑事告訴，則「被告不對原告提出告
13 訴」之解除條件已成就，依民法第99條第2項規定，原告2人
14 之自願離職亦應失其效力。上開主張，請鈞院擇一有理由為
15 認定。

16 (三)從而，因被告脅迫行為已違背勞工法令，原告2人自得依勞
17 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款主張不經預告終
18 止契約。其次，因被告違反雙方上開附解除條件之終止勞動
19 契約之約定，原告2人亦得依勞基法第14條第1項第6款不經
20 預告終止兩造之勞動契約。原告2人因年資均已逾12年，並
21 依勞工退休金條例第12條第1項（下稱勞退條例）向被告請
22 求給付原告朱正皓資遣費即6個月平均工資1,020,283元，給
23 付原告陳慶旭資遣費即6個月平均工資492,498元。

24 (四)因兩造間勞動契約已經終止，業如前述，又原告2人自被告
25 公司離職，核屬就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依
26 勞基法第19條請求被告開立非自願離職證明書。

27 (五)綜上各情，提起本件訴訟，並聲明：1.被告應給付原告朱正
28 皓1,020,283元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
29 按年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原告陳慶旭49
30 2,498元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年利
31 率百分之5計算之利息。3.被告應分別開立離職原因為非自

01 願離職之服務證明書予原告二人。4.第一、二項之聲明，原
02 告二人願供擔保，請准宣告假執行。

03 二、被告則以：原告2人確實為自請離職，系爭離職申請書為渠
04 等親自簽名，依證人證詞亦可徵本件被告並無任何脅迫行
05 為，召開會議之目的僅係「流程告知」，原告主張依民法第
06 92條第1項撤銷自願離職之意思表示，並無理由，且本件雙
07 方從未就任何解除條件達成合意，原告之主張無實質證據，
08 更非屬事實，被告否認曾有脅迫或達成以提起刑事告訴為解
09 除條件之約定，原告應自行負舉證責任。被告就對外提告史
10 必德公司、啟動內部調查、告知員工調查程序與可能後果，
11 均屬企業合法之管理行為，於本件並無任何違反勞動契約或
12 勞工法令之行為，原告係合意終止勞動契約，故無從請求資
13 遣費及非自願離職服務證明書等語，資為抗辯。並聲明：(一)
14 原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假
15 執行。

16 三、本院得心證之理由

17 原告主張因受被告脅迫而簽署系爭離職申請書，而主張撤銷
18 上開自願離職之意思表示，且兩造有以「被告不對原告提出
19 告訴」作為兩造合意終止僱傭關係之解除條件，因被告已對
20 原告提出刑事告訴，解除條件已成就，原告之自願離職亦應
21 失其效力，原告2人並依勞基法第14條第1項第6款主張不經
22 預告終止契約，請求分別給付原告2人資遣費及開立非自願
23 離職證明書等語，惟為被告所否認，並以前詞置辯，茲析述
24 如下：

25 (一)原告朱正皓自98年11月1日起受僱於被告擔任業務經理，最
26 後工作日為113年12月31日，月平均工資為170,047元；原告
27 陳慶旭自101年5月7日起受僱於被告擔任業務代表，最後工
28 作日為113年12月31日，月平均工資為82,083元等情，有離
29 職證明書、系爭離職申請書等件在卷可按（見本院卷第21-2
30 3、53-55頁），且為兩造所不爭執，此部分事實，首堪認
31 定。

01 (二)按民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之
02 責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則
03 被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，
04 亦應駁回原告之請求（最高法院110年度台上字第1096號、1
05 09年度台上字第123號、108年度台上字第129號判決意旨參
06 照）。民事訴訟負舉證責任之一方，不能提出使法院就應證
07 事實形成確切之心證時，即應對其未就利己事實盡舉證責任
08 一事，承擔不利益之結果（最高法院107年度台上字第2077
09 號判決意旨參照）。又按當事人主張其意思表示係因被詐欺
10 或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之
11 責任（最高法院21年度上字第2012號判決意旨參照）。本件
12 原告主張有上開遭脅迫而簽署系爭離職申請書，且兩造合意
13 終止僱傭關係附有前揭所述解除條件，惟均為被告所否認，自
14 應由原告舉證證明之。

15 (三)經查，原告2人之系爭離職申請書就離職原因欄位，有多個
16 選項可勾選，諸如尋求更好的升遷發展機會／尋求突破、不
17 適主管管理風格、公司內部制度不佳、辦公室氣氛不佳／士
18 氣低落、沒有學習成長空間、健康因素、結婚／家庭因素、
19 出國／就學、集團內部轉調、其它等，其中「其它」選項部
20 分並有留白可供申請人自行填載理由，系爭離職申請書最下
21 方則為申請人簽章及公司簽核欄位。而原告2人於系爭離職
22 申請書均係勾選「尋求更好的升遷發展機會／尋求突破」，
23 並有於申請人欄位親自簽名後提出，且經公司同意，此有系
24 爭離職申請書在卷可證（見本院卷第53-55頁），堪認原告
25 有簽署系爭離職申請書向被告提出申請離職，而由兩造合意
26 終止兩造之勞動契約甚明；且觀諸兩造提出之離職證明書、
27 系爭離職申請書（見本院卷第21-23、53-55頁），均無任何
28 解除條件之記載，亦屬明確。

29 (四)況查，證人即人事部門經理隋淑雯到庭具結證述略以：「會
30 議是人事部門，我和資深人力專員證人陳若嘉邀請原告朱正
31 皓開的，開會就是我們三位。」、「召開背景是因為公司看

01 了所有證據之後，公司決定要對合作廠商史必德公司提告，
02 除了提告外，也會針對事情的來龍去脈進行內部調查，因為
03 該公司倒帳造成公司損害，如果證據屬實，會依公司工作規
04 則來處置相關員工。」、「首先提到公司會對史必德公司提
05 告，這件事情太過嚴重，會進行內部流程和相關人員的調
06 查。調查如有涉及員工，會依據公司規定員工守則來處置員
07 工，情節重大會有開除動作。但整個調查要看最後結
08 果，...，我們就分析如果被開除會有紀錄，若員工選擇自
09 己要離職的話就不會有紀錄。但這是員工自己的選擇，我們
10 是站在人事部門立場告訴他不同的情境會有不同選
11 項...」、「原告朱正皓立刻說他選擇離職，他就簡單講說
12 那我離職。他有問說選擇離職有什麼補償嗎？我說自己離職
13 是沒有補償。當天我們也沒有想到他當天就說要離職，我們
14 以為他會回去想一想，沒想到他現場就作決定，我們就回去
15 幫他印了一張離職申請單，原告朱正皓就自己填離職單，自
16 己去跑給主管，讓主管幫他簽同意他離職，最後到人事部
17 門，我也會簽，啟動離職程序。」、「（問：請問自願離職
18 之選項是由何方先提出？）是他自己提出來的，他就說那我
19 離職。」、「（問：請問會議中是否曾告知原告朱正皓，如
20 果不辦理自願離職，公司也可對其提告？）沒有。我們那個
21 時候要提告的是史必德公司，當時指向就是要告史必德公
22 司，把應收帳款的呆帳拿回來，那時候還沒有要提告同仁。
23 也不知道公司幾個月後會提告，當下就只有提到史必德公
24 司。」、「我的印象開會時間（按指與另一原告陳慶旭開會
25 部分）應該是我們跟原告朱正皓開完會之後的第二天。」、
26 「主要原因也是內部調查，我們邀請他來是告訴他現況，內
27 容和我們跟原告朱正皓講的一樣，第一個公司會提告史必德
28 公司，公司也會內部調查整個流程和牽涉其中的業務人員和
29 主管，如果整個調查屬實，相關人員也會依公司工作規則辦
30 理或處置。最嚴重的就是要開除同仁。同時我們也給他說如
31 果你是想要選擇離職，以後你可以填離職單。原告陳慶旭在

01 現場他也說他要離職，這個決定都是他自己發起」、

02 「（問：請問會議中是否曾告知原告陳慶旭，如果不辦理自
03 願離職，公司也可對其提告？）不會，我們只是呈現各種可
04 能性，他有自己的自由意志，我們不可能去強迫他，而且調
05 查才要開始，也許調查最後的結果，同仁都是清白的，那我
06 們也不會有any處置。」、「我們溝通第一個是公司決定對
07 史必德提告，第二個是公司內部流程和人員現在已經展開調
08 查，然後因為倒帳金額非常大，所以如果人員的缺失也屬實
09 時，公司可以依我們員工工作規則進行懲處，情節重大是有
10 可能要被開除。我們只是把該有的規定解釋清楚。」等語

11 （見本院卷第99-103、109頁）。證人即資深人事專員陳若
12 嘉到庭具結證述略以：「開會的有原告朱正皓、證人隋淑雯
13 及我。證人隋淑雯是我的主管。在場只有我們三位。」、

14 「是要通知員工朱正皓，我們公司要對史必德這家公司提
15 告。因為在這之前原告陳慶旭就有被通知說發生史必德公司
16 倒帳這個事件，公司要調查，我們只是做後續通知員工。所
17 以我們就在12月9日跟原告朱正皓說我們的下一步是公司決
18 定要提告史必德這家公司。我們是要口頭告訴他們下一步程
19 序，公司要提告史必德，同時公司內部的調查會議也已經啟
20 動，我們不知道調查結果是什麼，但我們要他知道，若員工
21 情節重大，就有可能會被開除。就有跟他說如果是被開除的
22 話，公司會留有他被開除的紀錄，其實他也是我們資深的員
23 工，我們也知道如果到這邊的話，也會對他未來的工作不是
24 很好，那如果說是自願離職方式，就不會留有這個紀錄。我
25 們就請他思考一下」、「（問：請問自願離職之選項是由何
26 方先提出？）是原告朱正皓。」、「（問：請問會議中是否
27 曾告知原告朱正皓，如果不辦理自願離職，公司也可對其提
28 告？）沒有講到這句話。也沒有講到類似的話語。」、「但
29 我記得開會（按指與原告陳慶旭開會的部分）時間跟原告朱
30 正皓差一天」、「開會的有原告陳慶旭、證人隋淑雯和我三
31 人。」、「一樣是流程的告知。是因為12月初時我們有通知

01 原告陳慶旭說我們現在要針對史必德事件展開調查，調查期
02 間請他先在家，先不用進辦公室。我們就是12月10日那天請
03 他進辦公室，我們跟他說現在的程序是什麼，我的內容其實
04 跟剛剛講的一樣，先告訴他公司確定要告史必德，內部調查
05 也已經展開了，如果說接下來調查結果不知道，但有可能的
06 結果會是被開除。被開除就會留有被開除的紀錄，如果是自
07 願離職的話，就不會在我們公司內部留有被開除的這個紀
08 錄，紀錄上就是自願離職。」、「後來原告陳慶旭他也選擇
09 要自請離職，我們也是一樣再去拿離職申請單給他，請他在
10 會議室填寫。」、「（問：會議中有無告訴原告陳慶旭不辦
11 理自願離職，公司也可以對他提告？）沒有。」、「（問：
12 被告公司調查史必德公司倒帳這件事情，是由公司哪個部門
13 負責的？）財務、法務、合規部門。人事部門沒有參與調
14 查。」、「（問：為何你們要在調查結果還沒出來前，就先
15 找原告過來開會？）我們最早是要先告訴他公司流程會是什麼，也告訴他有可能會發生的事情，當初就是流程的告知。」等語（見本院卷第104-108頁）。互核上開2位證人所述，大致相符，復佐以上開系爭離職申請書，堪認原告均係本於自身意志決定乃提出離職申請，而與被告合意終止雇傭關係，雙方並合意以113年12月31日為離職日期等事實，應堪認定。

22 (五)至原告固主張因受被告人員脅迫而簽署系爭離職申請書，且
23 兩造有以「被告不對原告提出告訴」作為兩造合意終止雇傭
24 關係之解除條件等情。惟查：

25 1.原告雖主張附有解除條件云云，然依兩造提出之離職證明
26 書、系爭離職申請書（見本院卷第21-23、53-55頁），其上
27 均無此等記載，故原告此部分主張顯與上開離職相關文件白
28 紙黑字之記載未能相合，復無任何其它經被告簽署之文件字
29 據可憑，而原告同時又主張有遭受脅迫云云，除核與證人上
30 開所述過程情形有間，亦未能提出何等錄音錄影檔案資料或
31 其它客觀事證供參，是原告主張有遭受脅迫、附有解除條件

云云，殊嫌無據。

2.次查，原告陳慶旭係遲至114年7月18日始提出本件起訴，有民事起訴狀首頁之本院收文戳可按（見本院卷第9頁）。若原告陳慶旭果有遭受被告脅迫離職情事，何以從113年12月10日遞出系爭離職申請書後，長達半年多之時間內，均未醒覺本身係受有脅迫而離職，迄至114年7月18日，原告陳慶旭方始恍然大悟主張係受脅迫而提起本件訴訟？

3.且依原告所述，渠等既係受被告脅迫而簽署系爭離職申請書，若果脅迫為真，雙方又如何「合意」附有解除條件而終止僱傭關係？況被告若果能脅迫原告當下立時就範，又何需與原告合意上開「解除條件」，徒使被告本身自縛手腳？是原告主張之事實脈絡難謂一致，是否可採，益見有疑。

4.原告朱正皓另主張其有寄發113年12月13日電子郵件（下稱系爭電子郵件）予證人陳若嘉，要求被告出具不追訴之書面聲明，此可證明雙方於113年12月9日有合意解除條件之內容等情，並提出系爭電子郵件供參（見本院卷第19頁）。然查，系爭電子郵件僅係原告朱正皓單方所寄發，又證人隋淑雯、陳若嘉已具結證稱當時是因系爭電子郵件內容與事實不符，故認為毋須回覆等語明確（見本院卷第101、105-107頁），而單純之沉默並非等同默認同意其內容，是究其實質，系爭電子郵件僅係原告朱正皓單方之片面陳述，殊難逕執為對被告不利之認定，乃屬當然。又查，原告朱正皓於系爭電子郵件所撰寫內容略為：「..你們接著又說：『公司也可以對你提告』。這句話除了讓我心生畏懼，同時也意味著如果我選擇自願離職，公司就不會再追究。」（見本院卷第19頁），然縱假若雙方談話中有原告朱正皓所寫之上開『公司也可以對你提告』這句話，充其量亦僅表示被告具有依法提起訴訟之權利，但顯然無從看出係指提起民事或刑事訴訟而言，亦無從得出有何不行使訴訟權利之意思，遑論現在尚未選擇行使訴訟權利，亦非等同往後不行使或永久喪失行使訴訟之權利，更遑論此等隻字片語又如何能推導出原告朱正

01 皓所稱雙方有合意使之成為解除條件之複雜意涵乙情？質言
02 之，縱假若有系爭電子郵件所載上開該句對話，至多僅屬原
03 告朱正皓自身在心中就該句話之內心詮釋而已，此顯然無從
04 拘束被告，殊不待言，是原告朱正皓此部分主張容非可採。

05 5. 況查，原告朱正皓於系爭電子郵件尚記載：「在那當下我只
06 能被迫選擇自願離職，在填寫離職單的時候，隋小姐怕我寫
07 錯，還特別細心指著『自願離職』的選項讓我勾選，確認我
08 沒有填錯」（見本院卷第19頁）。然而，對照系爭離職申請
09 書（見本院卷第53頁），系爭離職申請書僅在離職原因有10
10 個勾選欄位，其名稱如「三、本院得心證之理由」第(三)段所
11 載，遍觀系爭離職申請書內容，其上並無任何「自願離職」
12 之文字，遑論有「自願離職」之「欄位」可以勾選。從原告
13 朱正皓遞出系爭離職申請書到其寄送系爭電子郵件，不過短
14 短數日，系爭電子郵件內容竟無中生有出現「自願離職」之
15 選項欄位，尤甚者，原告朱正皓對此過程本當記憶深刻，蓋
16 此部分係伴隨著關鍵過程「隋小姐怕我寫錯，還特別細心指
17 著『自願離職』的選項讓我勾選，確認我沒有填錯」之細膩
18 回憶內容，然其回憶的重要內容即上開「自願離職」之選項
19 欄位卻完全與客觀文件不符，堪認原告朱正皓對當時溝通過
20 程內容之回憶存在明顯記憶錯誤情事，無論其係記憶能力不
21 佳或事後思緒有所混淆，惟原告朱正皓就全部過程內容之回
22 憶顯然存在記憶錯誤之高度可能，洵堪疑慮。此外，另檢視
23 本件起訴狀內容，就開會過程係記載「『113年12月9日上午
24 11時許』，被告人資主管隋小姐及人事陳小姐，『邀集原告
25 等2人』在公司之柏林會議室，……，要求『原告等2人』簽
26 署離職日為113年12月31日之自願離職單」（見本院卷第9-1
27 0頁），然原告朱正皓、陳慶旭2人實係在不同日期分別受邀
28 前往會談，業據證人隋淑雯、陳若嘉證述明確如前，且於證
29 人隋淑雯、陳若嘉證述後，原告2人隨後提出之民事言詞辯
30 論意旨狀亦就原告2人會談日期有所區別釐清，此有民事言
31 詞辯論意旨狀可供對照（見本院卷第219-220頁），足認證

01 人隋淑雯、陳若嘉上開證述信實有據。是以原告2人事實上
02 並非在「113年12月9日上午11時許」同時前往會談，要屬無
03 疑，然而原告2人之民事起訴狀就此親身經歷之重要過程，
04 竟出現原告2人在『同日』『同時』與會之情事，此部分苟
05 非誤繕，則原告2人就本件過程內容之回憶顯然均有存在記
06 憶錯誤之高度可能，致使出現上開共同之虛幻回憶情事。從
07 而，原告朱正皓依當時記憶所撰寫系爭電子郵件內容乃至原
08 告2人事後所為本件起訴主張內容，是否與事實相符，殊屬
09 可慮。

10 6.承上各情，本院認原告所為上開主張部分，均難採認。

11 (六)兩造之勞動契約係合意終止，業如前述，原告請求被告分別
12 給付資遣費及開立非自願離職證明書均非可採：

13 1.關於請求資遣費部分：

14 按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
15 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
16 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
17 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平
18 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
19 資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1
20 項定有明文。又按不定期契約，勞工終止契約時，勞工不得
21 向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞基法第18條第1
22 款亦有明定。查兩造間勞動契約乃因原告自請離職而經兩造
23 合意於113年12月31日終止，已經本院認定如前，核與上開
24 規定不符。從而，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求
25 被告分別給付資遣費，即非有據，不應准許。

26 2.關於請求非自願離職證明書部分：

27 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
28 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法
29 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
30 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
31 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情

01 事之一離職」。查兩造間勞動契約係因原告自請離職而經兩
02 造合意於113年12月31日終止一節，已如前述，揆諸前揭規
03 定，原告請求被告開立非自願離職證明書，亦非有據，不應
04 准許。

05 四、綜上所述，原告據以提起本訴，請求：1.被告應給付原告朱
06 正皓1,020,283元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
07 止，按年利率百分之5計算之利息。2.被告應給付原告陳慶
08 旭492,498元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
09 年利率百分之5計算之利息。3.被告應分別開立離職原因為
10 非自願離職之服務證明書予原告二人，均無理由，應予駁
11 回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請自失所附麗，爰
12 併予駁回。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
14 決之結果，不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
17 勞動法庭 法 官 陳仁傑

18 以上正本係照原本作成。

19 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
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 115 年 5 月 12 日
22 書記官 吳珊華