

臺灣臺北地方法院民事判決

114年度重勞訴字第83號

原告 莊育萍

訴訟代理人 周定邦律師

複代理人 劉宜臻律師

被告 丹麥商潘多拉珠寶有限公司

(PANDORA JEWELRYTAIWAN A/S)

法定代理人 THOMAS S. KUNDSSEN

訴訟代理人 游嶸彥律師

複代理人 葉冠廷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國115年5月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其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：

(一)原告自民國111年3月14日起任職於被告，擔任臺灣地區零售總監一職，而原告係被告於臺灣地區最高階主管，兩造約定每月薪資新臺幣（下同）17萬775元、伙食津貼2,400元，共17萬3,175元，原告於任職期間恪盡職責，未曾違反被告之工作規則，亦無任何工作懈怠之情事。惟原告於114年1月6日經被告之大中華地區零售總監Alex Kong及人資主管Cherry Tao以視訊方式告知，因被告決定調整業務性質及營運策略，將變更企業內部之組織結構而有減少勞工之必要，然未能有合適職務可安置原告，要求原告簽署合意終止契約協議（下稱系爭終止協議），原告因相信被告所稱公司有業務性質變更情形，遂同意於系爭終止協議簽名，並依被告要求於

同日完成離職交接手續後即離開公司，嗣被告於114年2月5日支付原告1月份薪資、預告期間薪資及資遣費共計38萬7,778元。詎料，原告於同年2月25日發現被告於104人力銀行刊登工作機會，該招募職務之名稱為「Business Development Manager, HK&TW」（下稱系爭新職務），即香港與臺灣地區業務發展經理，工作內容與原告先前職位之工作內容相似度極高，原告始知悉被告實際上並無變更內部組織結構之情形，亦無減少勞工之必要，縱認被告確有前揭情形，被告仍有適當工作得安置原告，故原告係因採信被告所提供之資訊內容，陷於虛構事實之錯誤而簽署系爭終止協議，爰依民法第92條第1項規定，以起訴狀繕本之送達撤銷合意終止勞動契約之意思表示，則兩造間勞動契約之法律關係仍屬存在，原告自得請求被告給付自114年1月28日至114年6月30日之薪資及生日禮金、年節與端午禮金共計89萬3,220元，並自114年7月1日至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告薪資17萬3,175元及提繳勞工退休金4萬5,900元至原告設於勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶），並應自114年7月1日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000元至原告之勞退專戶。又原告對被告主管存在極高之信任，然被告卻以虛偽事實欺騙原告，致原告陷於錯誤而同意簽署系爭終止協議，被告以欺瞞手段要求中高齡之原告離職之行為，對於原告而言實屬莫大侮辱，已重挫原告之自尊心及自信心，嚴重侵害原告之人格權，為此請求被告給付精神慰撫金34萬6,350元。

(二)爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項及民法第18條第2項、第184條第1項、第188條第1項、第195條第1項、第486條、第487條、第246條規定，提起本件訴訟等語。並聲明：1.確認原告與被告間之僱傭關係存在；2.被告應給付原告123萬9,570元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告應自114年7月1日起至原

01 告復職前一日止，按月於次月5日給付原告17萬3,175元，及
02 自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.
03 被告應提繳4萬5,900元至原告設於勞工保險局之勞退專戶；
04 5.被告應自114年7月1日起至原告復職前一日止，按月提繳
05 9,000元至原告設於勞工保險局之勞退專戶；6.願供擔保請
06 准宣告假執行。

07 二、被告則以：緣被告113年年度財報及114年第一季度財報內
08 容，由於大中華區域（即臺灣市場與中國大陸、香港及澳
09 門）市場面臨結構性挑戰，被告遂持續在大中華區域進行策
10 略性零售網絡優化，於關停業績不佳門店的同時進行選擇性
11 收縮與高效擴張之營運調整，該等調整屬於區域層級之經營
12 與組織重整，非單一市場或個別門店之偶發行為。經被告調
13 整組織後，因被告將「臺灣零售主管」、「香港及澳門零售
14 主管」整合為「香港、澳門及臺灣零售主管」，故原告原任
15 職之「臺灣零售主管」已因業務整併而不復存續。因此，原
16 告因進行組織架構調整、業務性質變更而有減少勞工之必
17 要，且無適當工作可供原告安置，簽署系爭終止協議並非基
18 於詐欺原告而為。且原告於114年1月16日自系爭終止協議署
19 名欄位「Accepted and agree to by同意並接受」處署名，
20 可見原告已充分了解系爭終止協議，同意並接受相關約定內
21 容，被告並已於114年2月5日給付款項而履行系爭終止協
22 議，足徵本件核屬兩造合意終止僱傭契約，原告主張「原告
23 合意終止兩造勞動契約」屬受詐欺意思表示，並依民法第92
24 條規定撤銷受詐欺之意思表示，主張兩造僱傭關係仍然存
25 續，顯有違誤，無足為採等語置辯。並聲明：原告之訴及其
26 假執行之聲請均駁回；如受不利之判決，願供擔保請准宣告
27 免為假執行。

28 三、原告主張其自111年3月14日起任職於被告，擔任Retail Dir
29 irector, Taiwan（即臺灣地區零售總監）一職，兩造約定每月
30 薪資為16萬5,000元、伙食津貼2,400元，自113年12月，原
31 告每月薪資調整為17萬775元、伙食津貼2,400元，共17萬3,

175元；兩造於114年1月6日簽立系爭終止協議，協議上記載兩造約定於114年1月27日終止兩造間勞動契約，原告最後工作日為114年1月27日等情，業據原告提出兩造間僱傭契約、系爭終止協議及113年12月薪資單等件為證（見本院卷第29至42頁、第45至47頁、第53至54頁），復為被告所不爭執，是此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

(一)按因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文定有明文。民法上所指詐欺，重在對表意人自由意思形成過程中為不當干涉，故須對表意人意思形成過程屬於重要而有影響之不真事實，積極表示為真，而使他人陷於錯誤，或有告知義務但消極隱匿該事實，使他人既存之錯誤加深或保持，並該事實與表意人自由意思之形成有因果關係者，始克當之（最高法院112年度台上字第2895號判決意旨參照）。又當事人主張其意思表示係因被詐欺而為之者，應就其被詐欺之事實，負舉證之責任。

(二)經查，兩造於114年1月6日進行線上視訊會議，會議中被告之大中華地區零售總監Alex Kong及人資主管Cherry Tao向原告告知，為因應整體經濟市場變化而調整企業營運策略，被告將進行業務性質及營運策略之調整，針對大中華地區之組織架構進行大規模重整、變動，兩造遂於同日簽訂系爭終止協議，前言約定：「丹麥商潘多拉珠寶有限公司臺灣分公司（『本公司』）及A O 1（『您』）皆有意合意終止您與本公司間之聘僱關係，並同意根據您自2022年3月14日開始生效的僱傭契約及其後續變更，應在終止日合意終止。為避免疑義，您的最後聘僱日即應為2025年1月27日」，第2條約定：「資遣原因：依勞基法第十一條第四款『業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時』」，第3條約定：「本公司為因應整體經濟環境變化與市場競爭，基於決策而改變企業內部調整營運之策略，大中華區將重整企業內部大陸、港澳與台灣零售團隊組織結構，整合業務團

01 隊資源，而使企業內部產生組織結構上或實質上變異，有減
02 少勞工之必要，且公司目前無合適職務可安排員工轉調，故
03 委由大中華區零售總監於2025年01月06日與員工提出資遣預
04 告，並由人力資源部經理說明資遣費計算方式」，第4條約
05 定：「雙方合意於2025年1月27日，終止雙方間之勞動契
06 約。雙方自勞動契約終止日起，因該勞動契約所生之權利義
07 務，除有特別約定者外，亦告終止」，原告則於契約書「Ac
08 cepted and agree to by同意並接受」欄簽名等情，為兩造
09 所不爭執，且有系爭終止協議附卷可佐（見本院卷第45至47
10 頁），是依系爭終止協議之文字，業已表示兩造合意於114
11 年1月27日終止兩造間勞動契約。

12 (三)原告雖主張被告實際上並無重整組織架構或減少勞工之必
13 要，且有類似職位或工作得安置原告，系爭終止協議第2條
14 及第3條所稱內容顯屬不實，原告因此受詐欺而簽訂系爭終
15 止協議，自得依民法第92條第1項本文規定，撤銷該意思表
16 示等語。惟查：

17 1.觀諸被告丹麥總公司官網公告（見本院卷第126頁），被告
18 與中國大陸、香港及澳門均屬於丹麥總公司轄下之大中華區
19 域，可知被告之人力配置及營運決策並非侷限於臺灣單一市
20 場，而應從屬於丹麥總公司之大中華區統籌規劃。復依被告
21 大中華地區歷次組織架構圖（見本院卷第137至139頁、第14
22 1至143頁、第147至149頁、第189頁），可知丹麥總公司推
23 進之大中華區域策略性零售網絡優化，具體行動略以：重行
24 劃分大中華區域之「零售業務」及「不動產業務」二大部
25 門，並將原有「零售業務」部門之主管職級（組織架構圖第
26 二層級）即「臺灣零售主管（即原告原先職位）」、「香港
27 及澳門零售主管（即Mandy）」等，精簡合併為單一職位即
28 「香港、澳門及臺灣零售主管」一職（見本院卷第141至143
29 頁、第189頁），並由Mandy擔任，統一管理香港、澳門及臺
30 灣市場之零售業務及人員（見本院卷第213至214頁），而原
31 告先前擔任之「臺灣零售主管」職位，其職權及部門下屬皆

01 已併入「香港、澳門及臺灣零售主管」職務範圍，原告原任
02 職位功能已不復存在。由此可知，被告在調整內部組織架構
03 後，已無單獨設置專責臺灣市場之零售主管編制需求，而有
04 減少勞工之必要，則被告於114年1月6日線上視訊會議向原
05 告告知將進行組織架構調整乙節，並非子虛。

06 2.再依原告提出之系爭新職位與原告原任職位之工作內容觀
07 之，原告原任「臺灣零售主管」(Head of Retail, Taiwan)
08 之職務內容側重領導臺灣零售團隊實現銷售目標，新設
09 立之「香港及臺灣地區業務拓展經理」(Business Development Manager, HK&TW)
10 之職務內容則涵蓋臺灣及香港地區
11 之店鋪拓展與新專案、業務開發等不同工作內容，二者顯有
12 不同，並非得相互替代兼任之職位，又被告後續並未實際於
13 大中華地區之組織架構中設置「香港及臺灣地區業務拓展經
14 理」一職，亦未實際進用相關人員(見本院卷第137至139
15 頁、第141至143頁、第147至149頁、第189頁)，是原告主
16 張系爭新職位之工作內容與原告原任職位工作內容高度相
17 似、重疊，而可供原告轉調等語，並非有據。準此，系爭終
18 止協議第2條、第3條記載業務性質變更，有減少勞工之必
19 要，無適當工作可供安置，而有終止系爭勞動契約之必要，
20 即非向原告故意示以不實之事而施用詐術。

21 3.衡以原告於被告任職近3年，最後工作日職稱為「臺灣零售
22 主管」(Head of Retail, Taiwan)，約定薪資為每月17萬
23 3,175元，職位層級係位於被告大中華地區組織架構第2層級
24 (見本院卷第137至139頁、第189頁)，位階僅次於大中華
25 地區零售總監，原告對於被告內部資訊、組織架構自應有相
26 當程度之瞭解，具有一定之辨別能力，且原告亦得自被告之
27 「People Portal」系統、「Teams」等確認被告之組織架
28 構，應無輕易陷於錯誤之情。又原告於簽署系爭終止協議之
29 過程中，並未對系爭終止協議所連載之終止事由提出異議或
30 保留，亦未曾表示倘如終止原因不實即不予離職，足徵原告
31 係經審慎考量評估自身利益後，基於自由意志承諾並簽署系

01 爭終止協議，被告並無濫用經濟優勢地位、施用強制手段或
02 使原告陷於意思表示不自由之情境，難認被告有以系爭終止
03 協議第2條、第3條故意對原告施用詐術之情事。則原告以本
04 件起訴狀繕本送達被告，依民法第92條第1項本文規定撤銷
05 系爭終止協議之意思表示，不生撤銷之效力。

06 (四)綜上，兩造於114年1月6日達成合意於114年1月27日終止兩
07 造間勞動契約，應堪認定，則原告請求確認兩造間僱傭關係
08 存在，為無理由。又兩造既已於114年1月27日合意終止勞動
09 契約，此與被告依勞基法第11條規定，單方面終止兩造間勞
10 動契約所應符合之法定事由並不相同，是原告主張被告並未
11 符合最後手段性等法定解僱要件等語，即無再予論述之必
12 要。

13 (五)又兩造僱傭關係業已終止，則原告依兩造間勞動契約、勞基
14 法第22條第2項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項及民
15 法第486條、第487條、第246條規定，請求被告給付：1.自1
16 14年1月28日起至同年6月30日止之薪資88萬8,220元、114年
17 度之生日禮金1,000元、年節禮金2,000元及端午禮金2,000
18 元，共計893,220元；2.自114年7月1日起至原告復職前一日
19 止，按月於次月5日給付原告薪資17萬3,175元；3.提繳勞工
20 退休金4萬5,900元至原告設於勞工保險局之之勞退專戶，並
21 自114年7月1日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000元至
22 原告之勞退專戶，即非有理。兩造係合意終止勞動契約，系
23 爭終止協議之內容亦無不實，則原告依民法第18條第2項、
24 第184條第1項前段、第188條第1項前段、第195條第1項前
25 段，主張其係受詐欺而為承諾並要求精神慰撫金34萬6,350
26 元（相當於原告2個月薪資）等語，亦屬無據。

27 五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、
28 勞退條例第14條第1項、第31條第1項及民法第18條第2項、
29 第184條第1項、第188條第1項、第195條第1項、第486條、
30 第487條、第246條規定，請求1.確認原告與被告間之僱傭關
31 係存在；2.被告應給付原告123萬9,570元，及自起訴狀繕本

送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；3.被告應自114年7月1日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告17萬3,175元，及自各期應給付翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；4.被告應提繳4萬5,900元至原告設於勞工保險局之勞退專戶；5.被告應自114年7月1日起至原告復職前一日止，按月提繳9,000元至原告設於勞工保險局之勞退專戶，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊或防禦方法及所用證據，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。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 115 年 6 月 9 日
勞動法庭 法 官 許筑婷

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 115 年 6 月 9 日
書記官 林政彬