

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第44號

上訴人 鄧立緯

訴訟代理人 林少尹律師

被上訴人 飛龍文具股份有限公司

法定代理人 福部泰久

訴訟代理人 鍾文岳律師

張家寧律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，上訴人對於中華民國110年1月13日臺灣士林地方法院109年度勞訴字第101號第一審判決提起上訴，本院於111年1月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決廢棄。

二、確認兩造間僱傭關係存在。

三、被上訴人應自民國一百零九年七月十一日起至被上訴人同意上訴人提供勞務之日止，按月於每月十一日給付新臺幣伍萬玖仟伍佰捌拾壹元及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

四、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

五、本判決第三項所命給付，於給付期日屆至部分，各得假執行；但被上訴人如各以新臺幣伍萬玖仟伍佰捌拾壹元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、被上訴人法定代理人原為佐佐木祐輔，嗣變更為服部泰久，業經其於民國110年5月7日具狀聲明承受訴訟，有經濟部商工登記公示資料影本可稽（見本院卷一第167頁），核無不合，先予敘明。

01 二、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
02 者，不得提起之；民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
03 所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法
06 院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認
07 判決之法律上利益。本件上訴人主張兩造間僱傭關係存在，
08 為被上訴人所否認，則兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，
09 上訴人主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而該不
10 安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，上訴人應有
11 受確認判決之法律上利益，得提起本件確認之訴。

12 貳、實體方面：

13 一、上訴人主張：伊自92年3月24日起受僱於被上訴人，擔任業
14 務人員，約定月薪為新臺幣（下同）5萬元（下稱系爭勞動
15 契約）。被上訴人於109年7月10日持非法取得之GPS衛星定
16 位系統（下稱GPS系統）資料，以伊於109年4月14日至16
17 日、5月12日至14日、6月9日至11日於花蓮出差期間，不實
18 申報出差費，涉及偽造文書、詐欺，且違反公司工作規則第
19 61、62條，對被上訴人負有民事責任為由，依勞動基準法
20 （下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契
21 約。被上訴人並濫用其經濟及資訊上優勢地位，以提告為手
22 段，詐欺、脅迫伊於其事先擬定之自願離職同意書（下稱系
23 爭同意書）上簽名。伊未處於締約完全自由情境下所為之自
24 願離職意思表示，違反勞基法第12條第1項強制規定，應屬
25 無效。伊業於109年9月7日以存證信函之送達，撤銷簽署系
26 爭同意書之意思表示。且伊縱使違反公司規定，其情節非屬
27 重大，被上訴人未給予改善機會，有違解僱最後手段性原
28 則。況被上訴人最遲於109年4月17日或5月15日即知悉上
29 情，然遲至109年7月10日始以勞基法第12條第4款為由終止
30 系爭勞動契約，已逾30日法定不變期間，自不生效力。爰依
31 系爭勞動契約及民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關

01 係存在，及命被上訴人應按月給付薪資並加計法定遲延利息
02 等語（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人據此提起上訴）。
03 並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。
04 (三)被上訴人應自109年7月11日起至被上訴人同意上訴人提供
05 勞務之日止，按月於每月11日給付5萬9,581元及自各期應給
06 付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)第
07 3項聲明願供擔保請准宣告假執行。

08 二、被上訴人則以：上訴人自109年4月起至6月止，多次於出差
09 時提早一日離開出差地點，偽造不實工作日報表、出差單，
10 溢領差旅費及薪資，涉犯刑法業務上文書登載不實罪、詐欺
11 取財罪，違反公司工作規則情節重大，嚴重破壞兩造間信任
12 關係。伊因顧及上訴人尚須扶養妻兒，始提議若上訴人自願
13 離職即不追究其法律責任，上訴人衡量利弊後，基於自由意
14 志簽署系爭同意書，伊並無施用詐術或脅迫之情事。伊是否
15 追究上訴人之法律責任，乃合法權利之行使，並無濫用經濟
16 上優勢地位。系爭勞動契約已於109年7月10日合法終止，上
17 訴人不得再為本件請求。上訴人出差駕駛之車輛為伊所有，
18 僅供執行業務使用，伊為管理公司車輛之使用狀況及所在而
19 裝設GPS系統，非為取得上訴人私人資訊而無故裝設，並無
20 侵害上訴人隱私權等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁
21 回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

22 三、兩造不爭執之事項：

23 (一)上訴人自92年3月24日起受僱於被上訴人，擔任業務人員，
24 約定試用期滿後月薪為3萬3,500元，嗣因上訴人任職多年，
25 歷經調薪，於離職前半年即109年1月起至109年6月止，平均
26 薪資為5萬9,581元。

27 (二)上訴人於109年7月10日簽署系爭同意書。

28 (三)兩造於109年8月3日經中華民國勞資關係協進會調解不成
29 立。

30 (四)上訴人於109年9月7日以存證信函向被上訴人為撤銷簽署系
31 爭同意書之意思表示，並經被上訴人於同日收受該信函。

01 四、兩造爭執要點為：系爭同意書是否因違反勞基法第12條第1
02 項第4款規定而無效？上訴人得否以受被上訴人脅迫、詐欺
03 為由撤銷系爭同意書之意思表示？上訴人得否請求被上訴人
04 應自109年7月11日起至上訴人復職日止，按月於每月11日給
05 付上訴人5萬9,581元？茲就兩造爭點及本院得心證理由分述
06 如下：

07 (一)按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一
08 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事
09 由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁
10 止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，雇主倘故意
11 濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工
12 未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可
13 能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致
14 勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違
15 反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工
16 自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，
17 以落實勞基法第1條依據憲法第15條、第152條及第153條規
18 定而制定之本旨（最高法院103年度台上字第2700號判決意旨
19 參照）。從而被上訴人辯稱：勞基法第12條並非禁止規定或
20 效力規定，且其規範對象為雇主之單方解僱行為，不及於勞
21 雇合意終止勞動契約之雙方行為云云，即屬無據。

22 (二)被上訴人開始懷疑上訴人有不法行為後，於109年3月向被上
23 訴人訴訟代理人鍾文岳律師諮詢，如何確認上訴人有不法行
24 為。被上訴人於109年6月發現上訴人有不法行為，即模擬不
25 同狀況處理，由鍾文岳於109年6月草擬系爭同意書後，並附
26 加日文翻譯交給被上訴人，為鍾文岳所自陳，並為上訴人所
27 不爭執（見本院卷二第134頁）。上訴人與證人吳長恩於109
28 年7月10日下午2時在北課開會，但上訴人於一開會就被帶
29 走，吳長恩則於2時30分被帶到大會議室，上訴人約談時間
30 約30分鐘，吳長恩約1小時餘，帶進去，門就被關上等情，
31 業經吳長恩於原審到庭結證屬實（見原審卷第399至400

頁）。上訴人於109年7月10日下午2時5分進入大會議室，於2時2時37分離開，為兩造所不爭執（見原審卷第393頁）。大會議室內左側座位有4人，分別為被上訴人之前任董事長佐佐木祐輔、管理本部長小園榮一、營業部長周賢昇、鍾文岳，上訴人則坐於右側，經鍾文岳說明其為被上訴人之法律顧問，上訴人始知其為律師。會議開始時，先由律師詢問上訴人是否出差都只去了2天，上訴人表示沒有，律師表示手上都有資料，已經向商家查證過，在這麼多人面前說謊不是好事，現在認了等一下大家可以談要怎麼處理，誠實是上策，上訴人平常上班也會跑去其他地方，偽造日報表，還向公司領出差費，偽造文書與詐欺取財。公司覺得算了，上訴人就把該還公司的錢還一還，自己辭職，這樣好嗎？上訴人表示接受，並於董事長、律師所提出之系爭同意書上簽名，有錄影光碟可證（見本院卷第223頁），且經原審勘驗錄影檔案內容屬實，有言詞辯論筆錄可稽（見原審卷第396至398、401至403頁），並為兩造所不爭執。從而據此足證被上訴人於約談上訴人前即已為相當準備，並已擬妥系爭同意書文字，但上訴人事先均不知情，於約談當日始審視系爭同意書，並被告知將遭移送法辦並解僱。系爭同意書內容涉及系爭勞動契約之終止、以及上訴人不得再對被上訴人為其他請求（見原審卷第34至36頁）。則被上訴人要求上訴人於30分鐘內決定是否簽署攸關其工作權與經濟利益之系爭同意書，完全剝奪上訴人對外尋求諮商之機會，已影響上訴人決定及選擇之可能，對上訴人造成重大不利益，顯失公平。故上訴人主張被上訴人藉其組織上與經濟上之優勢地位，使伊未處於「締約完全自由」之情境而簽署系爭同意書，以規避勞基法第12條規定，系爭同意書應屬無效等語，應屬有據。

(三)被上訴人雖辯稱：律師全程以和顏悅色的態度詢問上訴人，並使上訴人充分陳述，並無任何大聲嘶吼、拍打桌面等使上訴人心生畏懼之行為，上訴人乃以自由意志考量後同意離職云云。經查依原審勘驗懲戒會議錄影檔案結果所示，律師

01 問：「你覺得你還有臉留在公司嗎」，上訴人表示希望留下
02 來，並欣然接受公司懲處（原審卷第398頁第14至16行29分
03 25秒以下）。律師繼稱：「你留下來繼續工作，公司覺得很
04 不安，因為不知道你以後會怎樣，你自己辭職，公司不會把
05 你送法辦」（原審卷第401頁第29至31行）、「公司擔心你
06 留下來會做什麼事情，如果送法辦，大概一年到一年半法院
07 跑不完」（原審卷第402頁第6至10行2分50秒以下）。上訴
08 人說「我接受」（同上頁第10行4分55秒），律師表示要算
09 一下上訴人應還公司多少錢、公司應給付上訴人5月起至7月
10 止薪資、以及特別休假未休薪資。董事長拿出系爭同意書與
11 薪資計算資料與律師討論，律師將該等資料交給上訴人確認
12 （同上頁第11至15行、本院卷二第133頁），上訴人將該等
13 資料交還並稱沒問題（原審卷第402頁第15行6分30秒），律
14 師再交資料給上訴人，上訴人低頭觀看不語（同上頁第16行
15 7分04秒），律師提醒其閱讀背面資料（同上頁第16至17行8
16 分22秒），上訴人交還資料（同上頁第17行8分33秒），律
17 師問可以嗎？上訴人點頭，律師稱大家好聚好散。上訴人鞠躬
18 說對不起（同上頁第23至24行11分05秒），律師說：「等
19 一下有人跟你去把你私人東西拿一拿，你就做到今天就好
20 了」，上訴人站起來點頭。律師拿文件給上訴人簽名（同上
21 頁第27至28行12分24秒），上訴人站起來要找筆（同上頁第
22 28至29行12分38秒），營業部長拿筆給上訴人，上訴人簽名
23 及填寫相關資料（同上頁第30至31行12分59秒至13分50
24 秒），上訴人填寫完畢將資料交給律師後回座（同上頁第31
25 行13分53秒），有原審上開言詞辯論筆錄可稽。從而據此足
26 證上訴人從原先表達希望留在公司時起，至同意離職並簽署
27 系爭同意書止，前後歷時不及15分鐘，並為兩造所不爭執
28 （見本院卷二第135頁）。而上訴人自92年3月24日起至109
29 年9月7日受僱於被上訴人達17年餘，復為兩造所不爭執。則
30 上訴人突遭被上訴人通知出席懲戒會議，會議時間僅約32分
31 鐘，其中僅約14分鐘餘供上訴人閱讀系爭同意書與薪資結算

01 資料，顯然欠缺相當時間供上訴人充分思考，上訴人亦不可
02 能當場另求法律諮詢，影響其工作權與經濟利益甚鉅。相較
03 於被上訴人早自109年3月即向律師徵詢法律意見，並於109
04 年6月委任律師草擬系爭同意書後經反覆討論定案，始於109
05 年9月7日提出系爭同意書供上訴人簽名，益證上訴人僅有約
06 32分鐘考慮並決定離職，顯然並非處於締約完全自由情境為
07 之，不因兩造談判磋商過程和平而異。故被上訴人辯稱：並
08 無藉其經濟上之優勢地位迫使上訴人簽署系爭同意書云云，
09 即不可採。

10 (四)被上訴人又辯稱：上訴人自109年4月起至6月止出差未完成
11 交辦事項，仍於出差第2天下午2點多即駕駛禁止私用之公司
12 公務車提早回到台北家裡，甚至於出差第2天下午及第3天之
13 上班時間多次駕駛公司公務車前往大賣場或淡水老街附近、
14 從事私人活動，因此偽造不實之工作日報表，溢領出差旅
15 費，則依勞基法第12條第1項第4款規定，被上訴人無須預告
16 即得終止系爭勞動契約，故上訴人於109年7月10日係基於其
17 自由意志簽署系爭同意書，並無締約不自由云云，固據其提
18 出上訴人自109年4月起至6月止出差3日期間GPS系統紀錄影
19 本為憑（見本院卷一第369至432頁）。經查上訴人未於109
20 年5月親自拜訪客戶連興行、明珠文具、109年6月未親至明
21 珠文具拜訪，為上訴人所自陳（見本院卷一第353、355、
22 450頁），惟上訴人卻仍於109年5月13日及109年6月10日工
23 作日報表連興行及明珠文具欄位記載「例行拜訪」（見本院
24 卷一第437、440頁），固然足證上訴人虛偽記載工作日報
25 表，且上訴人亦自陳至多溢領1日100元之日當費（見原審卷
26 第24頁），並表示願意返還溢領款項（見原審卷第398
27 頁）。惟被上訴人既認定上訴人違反工作規則且情節重大，
28 則依勞基法第12條第1項第4款規定，被上訴人即得不經預告
29 而逕行終止系爭勞動契約，無須要求上訴人自願離職。從而
30 被上訴人未依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契
31 約，卻運用雇主之組織與經濟上優勢地位，使上訴人處於

01 「締約不完全自由」之情境而簽署系爭同意書，則依上說
02 明，系爭同意書應屬無效，不因上訴人違反工作規則且情節
03 重大而異。是被上訴人此部分所辯，並不足採。

04 (五)從而系爭同意書既屬無效，兩造即無於109年7月10日合意終
05 止系爭勞動契約，且被上訴人並未另行終止系爭勞動契約，
06 則系爭勞動契約仍屬存在，是上訴人請求確認兩造間僱傭關
07 係存在，即屬有據。次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無
08 補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行
09 提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意
10 思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事
11 情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕
12 受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487
13 條前段、第235條、第234條分別有明文規定。又按債權人於
14 受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協
15 力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。
16 在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最
17 高法院92年度台上字第1979號民事判決意旨同此見解）。經
18 查上訴人業於109年9月7日通知被上訴人有意願提供勞務，
19 並表示靜候指示通知復職，有存證信函及回執影本可稽（見
20 原審卷第40至44頁），但被上訴人並未通知上訴人復職，為
21 被上訴人所不爭執。從而上訴人已將準備給付之事情通知被
22 上訴人，為被上訴人所拒絕，則依上說明，被上訴人即應負
23 受領遲延之責，且上訴人無補服勞務之義務，仍得請求報
24 酬。是上訴人請求被上訴人應自109年7月11日起至上訴人復
25 職日止，按月於每月11日給付上訴人薪資5萬9,581元，並依
26 民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定，請
27 求被上訴人自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利
28 率5%計算並給付利息，亦屬有據。

29 (六)本件事證已臻明瞭，兩造其餘爭點即上訴人得否以受被上訴
30 人脅迫、詐欺為由撤銷系爭同意書之意思表示等情即無庸審
31 酌，附此敘明。

01 五、綜上所述，上訴人依系爭勞動契約請求確認兩造間僱傭關係
02 存在，並請求被上訴人應自109年7月11日起至被上訴人同意
03 上訴人提供勞務之日止，按月於每月11日給付5萬9,581元及
04 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息，為屬正當，應予准許。原審為上訴人敗訴判決及駁回
06 假執行之聲請，尚有未合，上訴人之上訴為有理由，應由本
07 院廢棄改判如主文第二項所示。又前開被上訴人應給付金錢
08 部分，本院依勞動事件法第44條第1項、第2項規定依職權宣
09 告假執行，並諭知被上訴人供相當擔保金額後得免為假執
10 行。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法，核與判決
12 結果不生影響，毋庸逐一論列，併此敘明。

13 七、據上論結，本件上訴為有理由。應依民事訴訟法第450條、
14 第78條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

15 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

16 勞動法庭

17 審判長法 官 陳容正

18 法 官 劉素如

19 法 官 邱 琦

20 正本係照原本作成。

21 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
22 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
23 （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
24 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
25 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
26 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
27 應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 111 年 2 月 23 日

29 書記官 廖月女