

臺灣高等法院民事判決

111年度勞上字第115號

上訴人 吳勝峯

被上訴人 豐憲生活館有限公司

法定代理人 童文展

訴訟代理人 陳健生

鄭宇辰

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，上訴人對於中華民國111年6月22日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，本院於112年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國107年10月5日受僱於被上訴人，擔任大夜主任一職，約定每月薪資新臺幣（下同）34,800元（下稱系爭勞動契約）。嗣上訴人於110年8月11日質疑同事竊取伊手機，卻遭被上訴人不當調職降轉為儲備主任，需隨時依指示支援人力缺乏之分店，上訴人仍克盡職責完成交辦事務，被上訴人未曾施以考核、輔導、懲戒等措施，竟於110年9月15日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款不能勝任工作為由終止勞動契約，該終止顯不合法，兩造亦無合意終止契約情事，且係遭誘導、脅迫，系爭勞動契約自仍存在。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在，被上訴人應自110年9月16日起至上訴人復職之日止，按月給付上訴人34,800元及自各期應給付日之翌日起算之遲延利息，並按月提繳2,088元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金專戶（下稱勞退專戶）。

二、被上訴人則以：上訴人於110年8月11日因質疑訴外人陳建安

01 竊取其手機，竟於事實尚未釐清前致電陳建安，以言語恫
02 嚇、威脅其人身安全，致其心生畏怖，被上訴人基於上訴人
03 行為已違反公司工作規則，及其本有工作缺失情事，並為維
04 護陳建安人身安全及公司同仁間和諧，故於110年8月12日經
05 詢問並考量上訴人意願後，依被上訴人公司獎懲辦法第13條
06 第14項規定將其降職調任儲備主任。惟上訴人調職後負責排
07 班之門市收銀業務，竟怠於執行職務，影響被上訴人公司形
08 象且無法有效分配人力資源，經被上訴人副理陳健生於110
09 年8月26日跨日至8月27日約談上訴人，其表明不能接受如改
10 調固定至竹林店上班即須降職為一般外場工作人員，並主動
11 要求被上訴人將其資遣，復於110年8月30日請求謀職假，即
12 上訴人提出合意資遣之要約，而由被上訴人承諾，兩造合意
13 以資遣方式終止勞動契約；況上訴人有恫嚇同事、職務上疏
14 失及同意調動後再行反悔等不能勝任工作之情形，被上訴人
15 依勞基法第11條第5款終止兩造勞動契約自屬合法，上訴人
16 之請求均屬無據等語，資為抗辯。

17 三、原審判決駁回上訴人之訴及假執行聲請。上訴人不服提起上
18 訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存
19 在。(三)被上訴人應自110年9月16日起至上訴人復職之日止，
20 按月於次月10日給付上訴人34,800元，及自各期應給付日之
21 次日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應
22 自110年9月16日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,088元
23 至上訴人之勞退專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

24 四、兩造不爭執事項（見本院卷第60頁）：

25 (一)上訴人任職期間從107年10月5日到110年9月15日，其中109
26 年11月24日到110年8月11日擔任大夜主任一職，薪水為34,
27 800元。

28 (二)上訴人在110年8月11日因與同事陳建安發生爭執，遭被上訴
29 人依獎懲辦法調職為大夜儲備主任。

30 (三)被上訴人大夜主任是在固定分店，儲備主任是就一定轄區各
31 分店機動支援。

01 五、上訴人主張被上訴人終止勞動契約為不合法，兩造僱傭關係
02 仍存在，上訴人應按月給付薪資及提繳勞工退休金等語，為
03 上訴人否認，並以前詞置辯。兩造爭點為：

04 (一)雙方是否有合意以資遣方式終止勞動契約？

05 (二)若無合意，被上訴人於110年9月15日依勞基法第11條第5款
06 規定資遣上訴人，是否合法有效？

07 (三)上訴人請求確認僱傭關係存在並請求被上訴人應按月給付工
08 資及提繳勞工退休金，是否有理由？

09 六、本院之判斷：

10 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
11 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合
12 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合
13 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推
14 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意
15 終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2069號、110年度
16 台上字第1511號判決參照）。又按勞雇雙方合意終止勞動契
17 約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對
18 等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事
19 由外，仍應承認其效力（最高法院109年度台上字第1008號
20 判決參照）。

21 (二)上訴人主張兩造間之勞動契約並未合意終止，而被上訴人則
22 抗辯兩造間之勞動契約已經合意以資遣方式而終止等語，則
23 自應由被上訴人就兩造間已經達成以資遣方式終止之合意一
24 節，負舉證之責。經查：

25 1. 被上訴人委由副理陳健生於110年8月27日與上訴人洽談職務
26 問題，業經被上訴人提出當日錄音光碟及錄音譯文（下稱系
27 爭譯文）為證，而依系爭譯文內容所載：「A（指陳健
28 生）：我是覺得這樣啦，你這樣在儲備會很難上班啦，你乾
29 脆、我找一間店給你，你就在那間店先做，工作再慢慢找好
30 了，不然你這樣跑...。B（指上訴人）：固定一間店好啦，
31 不過不要太遠。A：去竹林好了。B：竹林可以，竹林是羅副

01 理還是你的？A：我的。B：可以。」、「竹林可以啦，重點
02 是職務，不能降我的職喔。A：沒辦法。B：蛤？A：沒辦法
03 啊。B：沒辦法是什麼意思？A：因為就是在外場而已。B：
04 這樣我...，不然副理，這樣你把我開除、把我遣散，我來
05 找工作，這段時間給我遣散費，找不到，把我開除讓我走，
06 這樣比較乾脆，...，我不知道我錯在哪裡，為什麼一下降
07 儲備已經降很多了，又降外場，你如果說去還維持儲備，儲
08 備的薪水我還能接受，你如果說外場我真的做不下去。A：
09 那要做到什麼時候？B：你給我一個時間啦。」、「B：你就
10 給我安排啊，我當儲備...。A：你去到哪裡人家就不要啊。
11 B：不然你把我開除，要叫我降，我怎麼有辦法接受，真的
12 啦。A：嗯。B：你把我開除。A：不然我給你用資遣的好
13 了。B：好啦，資遣好啦，照公司規定這樣。那資遣費差不
14 多多少？我做差不多，我107年10月進來。A：不多啦，可能
15 大概幾萬塊而已。B：淑華不是說一萬八？A：對啊，啊淑華
16 也是做兩年多。B：他差不多比我慢進來，所以有一個比例
17 就是了？A：對啊，那讓他們去算就好了。B：好啦、好啦，
18 這樣比較乾脆。A：因為我覺得這個環境大家這樣...。B：
19 沒啦，我也做得很煩躁，要不然我離開就好，放下重新開
20 始，那看什麼時候，我在來做打算我後面的路。」、「我撐
21 不住啦，要降我真的做不下去，現在沒心在小北了啦說坦白
22 的。開除為什麼還要等？直接公文，開除就生效了，為什麼
23 還要等？A：你資遣費領不到，開除是領不到的。B：不是
24 啦，遣散啦、資遣。A：遣散要有一個告知啊，告知年限，
25 不然你如果要...，告知年限我拉前面一點。B：你讓我前面
26 一點就好，快一點，我待不住。」（見原審卷第161-167頁
27 錄音譯文），故依譯文所示，可知上訴人於與陳健生洽談相
28 關職務問題之過程中，已主動多次向陳健生表示希望以資遣
29 方式離職而終止兩造間之勞動契約，此亦經陳健生表示同
30 意，則可見兩造間之勞動契約已合意以資遣離職之方式而為
31 終止。

01 2. 上訴人雖主張系爭譯文內容並非完整之內容等語，然上訴人
02 對於譯文內容確為其與陳健生之談話一節，並未予以爭執，
03 且復經被上訴人提出系爭錄音光碟為證，尚難認上訴人所稱
04 該譯文內容非完整一節為真。況依上訴人主張系爭光碟少了
05 「我說要去找總經理，但是他說找總經理沒有用，總經理已
06 經知道了。」、「叫我簽私人放棄訴訟同意書，我不
07 簽。」、「叫我不要錄音，錄音一開始的開門聲音也不對」
08 等語（見本院卷第87頁筆錄），而依上訴人主張所缺少之內
09 容觀之，與其是否同意以資遣方式終止勞動契約無涉，且其
10 所指陳健生要求上訴人簽放棄訴訟同意書，上訴人亦未依要
11 求簽署，則縱有上訴人所指譯文內容缺少之部分，與其是否
12 以自由意志同意以資遣方式終止勞動契約一節尚無關連，故
13 上訴人此部分之主張，尚無足採。

14 (三)按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意思
15 表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思
16 表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸
17 表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其
18 意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅
19 迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號
20 判決要旨參照）。上訴人另主張其係因遭詐欺、脅迫始同意
21 終止勞動契約一節，為被上訴人所否認，故上訴人自應就其
22 被詐欺脅迫之事實，負舉證之責任。經查：

23 1. 上訴人雖主張被上訴人以將其降職為由而詐欺、脅迫其離職
24 云云。然上訴人前於110年8月11日因與同事陳建安發生爭
25 執，遭被上訴人依獎懲辦法調職為大夜儲備主任，而上訴人
26 原任大夜主任之職務係在固定分店，其調職為大夜儲備主任
27 後，則須於一定轄區各分店機動支援，此為兩造所不爭執
28 （見不爭執事項(二)(三)）。而依上訴人與證人陳健生之通訊軟
29 體通話記錄內容所示，上訴人於8月12日對陳健生表示「後
30 天支援哪裡再告知、先調儲備OK嗎、先調儲備找到工作再離
31 開」、於8月23日表示：「只能在林口店我也不懂什麼意

01 思」、於8月24日表示：「已經打電話去林口店跟大夜主任
02 講了、現在是農曆七月，有點擔心、我八字很輕」、於8月2
03 5日表示：「報告副理外面在下大雨能不能幫忙調一下支援
04 他店謝謝」（見原審卷第111、127、129頁），顯見上訴人
05 確同意調職為儲備主任，並依排班前往各分店機動支援無
06 誤。再依系爭譯文內容所示「A（指陳健生）：問題你現在
07 這樣，人家林口現在剩一個你也知道，那你又不能去。B
08 （指上訴人）：我那天遲到，所以我到三重店打卡，林口比
09 較晚，山上我比較不熟，早上店長來念我，口氣也比較不
10 好，講得有道理，我也啞口無言，要不然店長你跟儲店說可
11 以不要讓我到林口嗎？儲店他說叫我問你，店長口氣也比較
12 不好。A：你之前有去那邊支援過嗎？B：沒有，我去過林口
13 中正店啦，去過一次。A：那就在那邊而已啊。B：對啊，我
14 在中和景新店打卡後去那邊（林口）我知道走泰山上去，那
15 天去三重打卡，山路就...。A：我是覺得這樣啦，你這樣在
16 儲備會很難上班啦，你乾脆，我找一間店給你，你就在那間
17 店先做，工作再慢慢找好了，不然你這樣跑...。B：固定一
18 間店好啦，不過不要太遠。A：去竹林好了。B：竹林可以，
19 竹林是羅副理還是你的？A：我的。B：可以。」、「B：竹
20 林可以啦，重點是職務，不能降我的職喔。A：沒辦法。」
21 「A：因為就是在外場而已。B：這樣我...，不然
22 副理，這樣你把我開除、把我遣散，我來找工作，這段時間
23 給我遣散費，找不到，把我開除讓我走，這樣比較乾脆」
24 （見原審卷第161-163頁），可知上訴人與陳健生洽談職務
25 相關事宜時，上訴人表示不希望去林口店，並希望固定一間
26 店上班，陳健生始建議上訴人可固定於竹林店上班，惟若固
27 定於竹林店上班，僅能擔任外場之工作，而查擔任儲備主任
28 須於一定轄區各分店機動支援，此為上訴人所明知之事，則
29 若固定於竹林店上班，當無法再擔任儲備主任之職務自明，
30 而上訴人於聽聞陳健生之建議後，始自行表示要被上訴人將
31 其遣散無誤，依此可見陳健生並未以將上訴人降職為由而詐

01 欺或脅迫上訴人離職，其僅提出若上訴人想固定一間店上
02 班，依公司規定僅能擔任外場工作之建議，顯係為上訴人分
03 析其利弊得失，提供可固定一間店工作之方式，供其自行研
04 判，尚無何詐欺或脅迫之可言，上訴人僅稱其遭被上訴人詐
05 欺脅迫云云，惟並未舉證以證實其受詐欺脅迫之情狀，其所
06 為主張自屬無據。

07 2. 再依系爭譯文之內容所示，陳健生並未主動要求上訴人離
08 職，而係上訴人主動表示要被上訴人將其開除、遣散、資
09 遣，已與上訴人主張係遭被上訴人詐欺、脅迫其離職等情相
10 違。且上訴人雖復主張伊不懂開除、資遣之區別，而遭誘
11 導、脅迫云云，然依系爭譯文內容所示：「B：我撐不住
12 啦，要降我真的做不下去，現在沒心在小北了啦說坦白的。
13 開除為什麼還要等？直接公文，開除就生效了，為什麼還要
14 等？A：你資遣費領不到，開除是領不到的。」、「A：開除
15 就是什麼都沒有了，開除就是滿三大過開除，那叫做開除。
16 B：哦，我是想說你把我開除、讓我離開，我要領遣散費這
17 樣，資遣好啦。」（見原審卷第167頁），可見於上訴人表
18 示要被上訴人開除伊時，陳健生尚向上訴人解釋以資遣方式
19 離職可以領資遣費，依此實無從認定被上訴人有何以誘導、
20 脅迫之方式使上訴人離職之情形。況上訴人於與陳健生洽談
21 後之8月30日即以通訊軟體發訊息通知陳健生表示：「麻煩
22 副理幫我安排謀職假，我必須趕快找到工作，我有經濟壓
23 力，感恩」，此與上訴人自述：「被上訴人有放我謀職假，
24 我有請謀職假。」等語相符（見本院卷第73頁筆錄），實可
25 認上訴人確有同意以資遣之方式終止兩造間之勞動契約，並
26 向被上訴人請謀職假以便謀職無誤，是上訴人主張其係遭詐
27 欺、脅迫始同意以資遣方式終止兩造之勞動契約云云，尚不
28 足採。

29 3. 據上，陳健生與上訴人洽談相關職務事宜時，因上訴人表示
30 希望固定於一間店工作，陳健生始提出可固定於一間店惟須
31 改任外場工作之建議，供上訴人自行研判，尚難認有何不法

01 之情事，自非為詐術之行使或不法危害之通知，而上訴人自
02 行表示願以資遣之方式離職，尚難認上訴人有何陷於錯誤或
03 心生恐怖之情事，故上訴人主張撤銷其因受詐欺或脅迫而為
04 自願離職之意思表示云云，難認有據。

05 (四)上訴人於110年8月27日與陳健生洽談後表示同意以資遣之方
06 式離職，且經陳健生表示同意之意，陳健生並於110年9月3
07 日以通訊軟體通知上訴人最後上班日為9月15日，經上訴人
08 表示了解等語，再經被上訴人通知上訴人自110年9月15日起
09 離職，此有通訊軟體對話內容、資遣通知單在卷可稽（見原
10 審卷第291頁、第231頁），故可認上訴人所為以資遣方式離
11 職之意思表示係有效成立，而上訴人主張係遭脅迫、詐欺為
12 由撤銷，尚屬無據，已如前述，是以兩造間之系爭勞動契
13 約，已因兩造合意以資遣方式而終止，堪可認定。則系爭勞
14 動契約終止後，上訴人再請求確認兩造間僱傭關係存在，及
15 分別依僱傭契約請求被上訴人自110年9月16日起至上訴人復
16 職日止，按月於次月10日給付34,800元本息，依勞退條例第
17 14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人自110年9月16
18 日起至上訴人復職之日止，按月提繳2,088元至上訴人之勞
19 退專戶，均屬無據，應予駁回。至兩造間之勞動契約既已因
20 合意而終止，則被上訴人依勞基法第11條第5款規定資遣上
21 訴人，是否合法有效，即無庸予以審酌，附此敘明。

22 七、綜上所述，兩造間之勞動契約既經合意終止，則上訴人請求
23 確認兩造僱傭關係存在，並依兩造之僱傭契約、勞退條例第
24 14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人應自110年9
25 月16日起至上訴人復職日止，按月於次月10日給付34,800元
26 本息，及自110年9月16日起至上訴人復職之日止，按月提繳
27 2,088元至上訴人之勞退專戶，均屬無據，不應准許，應予
28 駁回。原審為上訴人敗訴之判決，即無不合，上訴論旨指摘
29 原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

30 八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，附此敘明。

02 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
03 項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 112 年 5 月 9 日
05 勞動法庭

06 審判長法 官 李慈惠

07 法 官 吳燁山

08 法 官 鄭貽馨

09 正本係照原本作成。

10 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
11 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
12 （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
13 具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
14 資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
15 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
16 者，應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 112 年 5 月 9 日
18 書記官 郭晉良