臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞訴字第74號

原　　告　游文德
指定輔佐人　林哲瑞
訴訟代理人　劉冠廷律師
　　陳宣劭律師
被　　告　台灣美光晶圓科技股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　盧東暉
訴訟代理人　蔡惠娟律師
　　劉彥玲律師
　　陳品維律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國112年9月15日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實與理由

壹、程序方面

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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號裁判意旨參照）。經查，原告主張：被告終止兩造間勞動契約為不合法，兩造仍有僱傭關係存在等語，為被告所否認，則兩造間僱傭關係是否存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體方面

一、原告主張：

原告於民國108年7月9日受僱於被告，任職於被告而擔任ERT Engineer，約定每月工資為新臺幣（下同）58,664元。詎料，被告主管於112年2月14日告知原告應接受約談，並提出《合意終止暨免責協議書》（下稱系爭協議），而表示：因公司欲縮編減少人力，原告於被告計畫裁員範圍內，如原告不願意接受被告提出之系爭協議，便只能依法領取最低之法定資遣費等語。原告遂在被告多名高階主管環伺、緊迫盯人之情形下，迫於情勢而簽署系爭協議，是被告係以其經濟優勢地位脅迫原告簽署系爭協議，進而系爭協議所示合意終止僱傭契約之內容係被告以脅迫之不正方式迫使原告所為之意思表示，因違反強制規定，應屬無效，原告依民法第92條規定，撤銷其意思表示，該系爭協議既被撤銷而不存在，兩造間僱傭關係仍屬存在等語。為此，爰依兩造間勞動契約之法律關係、民法第487條前段及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1、4項及第31條第1項規定，提起本件訴訟。並聲明：㈠確認原告與被告間僱傭關係繼續存在。㈡被告應自112年4月1日起至准許原告復職日前一日止，按月於次月1日給付原告58,664元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。㈢被告應自112年4月1日起至准許原告復職日前一日止，按月提繳3,468元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

㈠被告因面臨減產及虧損之困境，為此而採取人力精簡方案以減少營運成本，並提供遠優於法定資遣費之優惠合意離職方案與員工進行協商，以供雙方合意終止勞動契約。被告乃於112年2月14日向原告說明優惠離職方案之原因理由，並表示願提供922,576元之合意離職金及自112年2月14日至僱傭契約終止日112年3月31日之有薪休假予原告，原告並未對於人力精簡、合意離職與優惠合意離職方案表示任何反對或不同

意見，亦未表達需更多時間考慮或需要與任何他人再行商議，並於聽取被告提出之優惠合意離職方案及審閱相關文件之後即表示同意接受，並當場簽署系爭協議。

㈡原告主張：其遭脅迫而撤回終止僱約契約之意思表示云云，應就其遭脅迫之事實負舉證之責，然其舉證責任未盡。是原告係基於其自由意識簽署系爭協議，雙方已合意終止僱傭關係，雙方僱傭關係業經合法終止，原告無權撤銷其終止契約之意思表示等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

㈠原告於108年7月9日起受僱於被告擔任 ERT Engineer，原告離職前之每月工資為58,664元（見本院112年度勞專調字第98號卷，下稱調解卷第7頁、第95頁、第101至108頁）。

㈡原告於112年2月14日簽署系爭協議，並以112年3月31日為僱傭契約終止日（見調解卷第29至37頁、第193至196頁）。

㈢原告於112年5月8日聲請勞動調解，於112年7月25日經調解不成立（見調解卷第211至214頁）。

四、得心證之理由：

㈠按因被詐欺或被脅迫，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 項前段固定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示者而言。詳言之，民法第92條第1項前段規定所謂之「脅迫」，必須以行為人係以「不法危害」之言語或舉動加諸表意人，且此「不法危害」足使表意人心生恐怖，致喪失其表達意思自由為要件，故如行為人之言語或舉動並非「不法危害」，或並未達足以使表意人心生恐怖，致喪失其表達意思自由之情形，而係表意人基於其本身之特別情形之考量，或因其他因素之考量而不得已為意思表示者，即不足以認已與「脅迫」之要件相符。按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第二百七十七條前段亦有明文。當事人主張其意思表示係因被

詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任。（最高法院97年度台上字第430號民事判決要旨參照）。

㈡原告固主張：其遭被告突襲約談，完全阻絕原告與其他同事溝通交流之機會，更拒絕原告希望與工會、家人討論再做出決定之請求，是被告以不正壓力箝制原告之意思表示自由，迫使原告同意合意離職等語，惟為被告所否認，並辯稱：原告並未對於人力精簡、合意離職與優惠合意離職方案表示任何反對或不同意見，亦未表達需更多時間考慮或需要與任何他人再行商議，並於聽取被告提出之優惠合意離職方案及審閱相關文件之後即表示同意接受，並當場簽署系爭協議等語，揆諸上開規定及判例意旨，自應由原告就該權利排除之利己事實，負舉證之責。經查，證人即與原告約談之環安衛處長江穎俊於勞動部不當勞動行為裁決委員會112年勞裁字第9號案件第4次調查會議紀錄具結證述：「他有提到他要找工會，因為我看過那個優離方案，我覺得是蠻吸引人的，所以我請他先看完優離方案後再行決定。他有問是否一定要簽，我有跟他說不一定要簽」、「(蔡裁決委員：請問證人，游文德作證時稱你要求他當天一定要簽合意離職，如果不簽會有不好的裁處，又游文德問可不可以找工會幫忙，你說不能找工會，對此有何意見？)…我沒有說他不能去找工會，但我有跟他提醒說先找工會的話會讓事情變得複雜，還是請他先看完補償方案再決定，但是我沒有阻止他去找工會。我也沒有說他當天非簽不可」等語（見本院卷見本院卷第50、51頁、第164、165頁）；另證人即被告之人力資源服務中心資深經理江婷婷於勞動部不當勞動行為裁決委員會112年勞裁字第9號案件第2次調查會議紀錄具結證稱：「(蔡裁決委員：請問證人，與游文德約談時你是否在場？針對申證14第2頁游文德在事實經過略述中所載內容部分有何意見？）是。會議中只有我一名人資，在過程中他有說如果

我今天沒有簽會怎樣，我告訴他公司會從當日起帶薪休假，後續會有其他人與他約時間繼續討論，我沒有說過『不能不簽字』。當時與他對談之主管是環安處長江穎俊，他也沒有要求游文德一定要簽字，最後游文德是自己同意簽合意離職書、資安保密同意書及自願離職申請書，共三份文件」、「…因當時游文德在聽到主管向他說明合意離職方案時，一開始有說到要先找工會詢問，我們告知他這個方案是跟他個人相關，會有個人資訊的問題，建議他是否先聽完方案內容再決定，後來他也同意留下來繼續參與討論，我們就開始解說方案內容，後面游文德也沒有再提到要找工會詢問一事，我們沒有說過找工會也沒有用。」、「…我印象中只有游文德提到說要問工會，其他員工部份，我則是有聽到要求跟家人先討論，給他一點時間，通常都在會議室，我們有提到我們可以先出去，他們都說沒有關係，我記得有一位有打電話、有一位是用訊息聯繫，但他們最後都簽署了」、「游文德聽完方案之後就沒有再提及要找工會或家人，經他自己考慮後就簽署了。」等語（見本院卷第65頁、第157至159頁）；證人即被告之人資經理蘇倍儀具結證稱：「我經手的員工中，有不同意的員工一位，我們在溝通會議當下倘員工不同意，我們會給予帶薪休假，並表示該員工後續不需再工作，我們也會收回識別證」等語（見本院卷第67頁）。基上可知，被告並未阻止原告尋求工會協助，亦無強迫原告一定要簽署系爭協議，或若不簽署將對原告有任何不利處分；如原告不簽署系爭協議，被告至多僅拒絕原告提供勞務而收回其員工識別證。足認，原告客觀上並未遭受任何不法危害，亦難與「以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖」之情狀同視，且遍觀兩造溝通之過程中，更未見原告意思表示有何不自由之處，難認與「脅迫」之要件相符，是原告此部分之主張，顯非有理。此外，原告復於本院審理中始終未提出其他證據以實其說，觀諸本件卷

證，亦無以使本院就該事實形成確信之其他證據資料，原告自應負擔未盡舉證責任之不利益，其上開主張，即屬無據。依此，原告所為撤銷該合意終止兩造間勞動契約之意思表示之舉，乃非合法，而為無效，應認兩造就其間勞動契約之終止已達成意思表示合致。

五、綜上，兩造於112年3月31日合意終止兩造間之勞動契約，於法尚無不合。從而，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，訴請確認兩造間之僱傭關係存在，並依民法第487條前段及勞退條例第6條第1項、第14條第1、4項及第31條第1項規定，請求被告應自112年4月1日起至准許原告復職日前一日止，按月於次月1日給付原告58,664元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1、4項及第31條第1項之規定，請求被告應自112年4月1日起至准許原告復職日前一日止，按月提繳3,468元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，均無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所舉證據，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：依勞動事件法第15條準用民事訴訟第第78條規定。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　10　　月　　24　　日

民事勞動法庭　　法　官　姚葦嵐

正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後二十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　　112　　年　　10　　月　　25　　日

書記官　　賴昱廷