

臺灣雲林地方法院民事判決

110年度勞訴字第4號

原告 李郁

訴訟代理人 許炳楠

被告 吉宏興業有限公司

法定代理人 林明祥

訴訟代理人 黃森輝

張玉蓮

被告 台灣中油股份有限公司

法定代理人 李順欽

訴訟代理人 郭士平

鄧振榮

上列當事人間確認僱傭關係（合併請求給付工資）事件，於中華民國110年10月13日言詞辯論終結，本院判決如下：

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

壹、程序部分：

一、按法定代理人之代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。本件原告起訴時被告台灣中油股份有限公司（下稱台灣中油公司）其法定代理人原為歐嘉瑞，嗣於訴訟中變更為乙○○，業據被告台灣中油公司提出公司變更登記表為證，並聲明由乙○○承受訴訟（見本院卷第27至39頁），核與前開規定相符，先予敘明。

二、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告同意者，不在此限。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或

一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之。以言詞所為訴之撤回，應記載於筆錄，民事訴訟法第255條第1項第1款、第262條第1項、第2項分別定有明文。經查，本件原告起訴時其聲明之第一、二項分別為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被告應自民國106年4月起至同意原告繼續提供勞務之前一日止，按月給付原告新臺幣（下同）28,000元，暨各自應給付次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見調解卷第14頁）。嗣最後一次於110年10月13日在本院言詞辯論期日，變更聲明第一、二項分別為：(一)確認原告與被告吉宏興業有限公司（下稱吉宏興業公司）間之僱傭關係存在；(二)被告應自106年4月26日起至原告復職之日止，於每月15日前，按月連帶給付原告26,604元，及自各給付日之次日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第190、191頁）。核屬撤回（僅確認與被告吉宏興業公司間之僱傭關係存在部分）、減縮（按月給付金額減少部分）、擴張（被告應連帶給付部分）應受判決事項之聲明，並均經被告同意（見本院卷第191頁），依上開規定及說明，於法核無不合，應予准許。

三、按確認之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起，民事訴訟法第247條定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決除去之者而言（最高法院104年度台上字第1355號判決意旨參照）。本件原告主張其與被告吉宏興業公司間之僱傭關係仍然存在，為被告吉宏興業公司所否認，則其等間是否有僱傭關係存在陷於不明確，致原告可否依勞動契約行使權利負擔義務之法律上地位有所不安，而此種不安狀態得以本件確認判決予以除去，依上開規定及說明，原告提起本件確認之訴即有受確認判決之法律上利益。

貳、實體部分：

01 一、原告起訴主張：原告於105 年7 月17日起由建昇科技有限公
02 司（下稱建昇公司）派駐在台灣中油公司麥寮加油站（下稱
03 麥寮加油站）工作，自105 年11月1 日起迄同年12月31日
04 止，改由長隆人力資源有限公司（下稱長隆人力公司）派駐
05 在麥寮加油站工作，自106 年1 月1 日起改受僱於吉宏興業
06 公司，並仍派駐在麥寮加油站工作。嗣麥寮加油站站長丁○
07 ○認原告不表達對其效忠之意，乃授意同是麥寮加油站之派
08 遣員工許翊宣對原告進行職場霸凌，諸如故意檢查並告狀原
09 告打掃廁不乾淨、原告只能領取不合身之工作服、搶原告招
10 攬購買洗衣精之客人、辱罵原告「死阿陸」、拉攏同事孤立
11 原告、分配工作量比別人多、指控原告偷錢等。甚而於106
12 年4月7日下午，許翊宣藉口前一日帳款短少100元，要求原
13 告分擔25元未果，許翊宣竟毆打原告，致原告受有右側腕部
14 挫傷併肌腱炎等傷害（下稱系爭傷害事件），原告請假3日
15 後，又勉強工作7日，迄至同年月中旬，被告吉宏興業公司
16 員工即勞務代表丙○○拿取空白離職申請單交給原告，並陳
17 稱原告一直請假，公司不能招募新人，同事已經受不了等
18 語，原告受此脅迫而離職，於106年4月20日提出離職申請單
19 （下稱系爭離職申請單），並於其上載明離職原因係「遭受
20 職場霸凌」，而於同年月25日離職，顯見原告之離職並非出
21 於自願，爰依民法第92條第1項規定，撤銷離職之意思表示，
22 請求確認原告與被告吉宏興業公司間之僱傭關係存在，
23 被告並應自106年4月26日起至原告復職日止，連帶按月給付
24 原告26,604元未付之薪資等語。並聲明：(一)確認原告與被告
25 吉宏興業公司間之僱傭關係存在；(二)被告應自106 年4月26
26 日起至原告復職之日止，於每月15日前，按月連帶給付原告
27 26,604元，及自各給付日之次日起至清償日止，按年息5%計
28 算之利息。

29 二、被告答辯略以：

30 (一)被告台灣中油公司部分：台灣中油公司與吉宏興業公司於10
31 5年12月14日簽訂「雲林零售中心106年二期加油站加油勞

01 務工作（案號DHA00000000）」之勞務採購契約，由吉宏興業
02 公司承攬台灣中油公司之勞務採購，吉宏興業公司因而雇請
03 原告派駐在麥寮加油站工作，被告台灣中油公司與原告間並
04 無僱傭關係存在，亦無給付薪資之義務。又原告主張其係受
05 職場霸凌而非自願離職部分，未盡舉證責任，為無理由等
06 語。

07 (二)被告吉宏興業公司部分：兩造間之僱傭關係因原告提出離職
08 申請而於106年4月25日終止，系爭離職申請單係由原告攜回
09 親自填寫後再交付，被告吉宏興業公司並無任何詐欺、脅迫
10 之行為，且原告於提出系爭離職申請單前，早於106年4月初
11 已口頭請辭，且由證人丁○○、丙○○之證詞，亦無法證明
12 原告有遭受職場霸凌之情事；又原告於106年1月1日起始受
13 僱於被告吉宏興業公司，之前受僱於長隆人力公司之薪資，
14 不應計入其離職前6個月之平均薪資等語。

15 (三)被告均聲明：如主文第1項所示。

16 三、兩造不爭執之事實：

17 (一)原告於105年7月17日起由建昇公司派駐在麥寮加油站，自10
18 5 年11月1日起迄同年12月31日止，改由長隆人力公司派駐
19 在麥寮加油站，自106年1月1日起，由被告吉宏興業公司派
20 駐在麥寮加油站工作。

21 (二)原告於105年12月28日，與被告吉宏興業公司簽立勞動契約
22 書（見本院卷第81頁），並填寫人事資料表（見調解卷第19
23 1頁），依系爭勞動契約書第2條（工作地點）約定：乙方
24 （即原告）派駐於麥寮加油站。

25 (三)被告台灣中油公司與吉宏興業公司於105年12月14日簽訂
26 「雲林零售中心106年二年期加油站加油勞務工作（案號DHA
27 00000000）」之勞務採購契約（見調解卷第187至190頁），
28 由被告吉宏興業公司承攬被告台灣中油公司之勞務採購。

29 (四)依薪資單所示，原告離職前6個月領取之薪資及單位如附表
30 所示。

31 (五)原告與訴外人許翊宣於106年4月7日在麥寮加油站發生爭

01 執，經本院107年易字第1070號刑事判決認定：「許翊宣與
02 甲○為同事關係，許翊宣於106年4月7日下午2時許，在址設
03 雲林縣○○鄉○○路00號之『臺灣中油股份有限公司麥寮
04 站』，因工作細故與甲○發生爭執，許翊宣竟基於公然侮辱
05 之犯意，在上開不特定人得共見共聞之加油站，公然對甲○
06 接續辱罵『肖查某』2次（臺語）等語，足以貶損甲○之人
07 格尊嚴與社會評價。許翊宣另基於傷害之犯意，徒手與甲○
08 拉扯，致甲○因此受有右側腕部挫傷併肌腱炎、右側腕部腕
09 關節扭傷、右側手肘挫傷等傷害」，並判決「許翊宣犯公然
10 侮辱罪，處拘役20日，如易科罰金，以1千元折算1日；又犯
11 傷害罪，處拘役50日，如易科罰金，以1千元折算1日。應執
12 行拘役60日，如易科罰金，以1千元折算1日」。

13 (六)原告於系爭傷害事件發生後，於106年4月9日至10日請假，
14 另於106年4月20日填寫請假單，請假期間自106年4月20日起
15 至106年4月25日止，共6天，假別（事由）為手部（右手）
16 受傷（見調解卷第49頁）。

17 (七)原告於106年4月20日填寫系爭離職申請單，記載離職日期為
18 「106年4月25日」，離職原因「遭受職場霸凌」，並申請
19 「勞健保轉出證明、離職證明」，及繳回通行證、工作服。
20 經訴外人丁○○於其上簽註「該員4月初已提出口頭請辭，
21 要求4/25給勞健保轉出單，故應自有規劃，非關糾紛案」
22 （見調解卷第51、53頁）。

23 四、本件兩造之爭執事項：

24 (一)原告於106年4月20日填寫之系爭離職申請單，是否受脅迫所
25 為？

26 (二)原告請求確認與被告吉宏興業公司間之僱傭關係存在，有無
27 理由？

28 (三)原告請求被告應自106年4月26日起至原告復職之日止，於每
29 月15日前，按月連帶給付原告26,604元，及自各給付日之次
30 日起至清償日止，按年息5%計算之利息，有無理由？

31 五、本院之判斷：

01 (一)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
02 表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意思
03 表示，係指因相對人或第三人以「不法危害」之言語或舉動
04 加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。又表意人
05 有無受脅迫而為意思表示，應就其主客觀環境，依一般社會
06 常情為整體觀察，該外力之不當壓制或拘束，已使任何人處
07 於相同情境，均無從期待其可完整充分依自由意志為選擇而
08 言，故如表意人在為意思表示時，依其當時之各項情狀為觀
09 察，實無從期待表意人有不同選擇之可能時，其意志既無從
10 自由行使，應得認與被脅迫之要件相當，而得為撤銷。又當
11 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
12 詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第
13 2012號判決意旨參照）。本件原告主張其受僱於被告吉宏興
14 業公司期間，遭受麥寮加油站站長丁○○授意訴外人許翊宣
15 長期職場霸凌，致其身心遭受極大痛苦，並受丁○○、丙○
16 ○之脅迫而非自願填載系爭離職申請單，爰撤銷離職之意思
17 表示等語，為被告所否認，並執前詞置辯。則本件原告之離
18 職申請是否被脅迫下所為及得否撤銷，自應視原告提出系爭
19 離職申請單時，有無被不當脅迫心生恐怖，致陷於不能不遵
20 從，已無可期待可依自由意志選擇離職之意思表示而定，且
21 原告就此有利於己之事實，應負舉證責任。

22 (二)首先，原告提出系爭離職申請單，主張其於申請單之離職原
23 因填載「遭受職場霸凌」等語，足證其確有長期遭受職場霸
24 凌而被脅迫離職情事。經檢視系爭離職申請單上固載明「遭
25 受職場霸凌」等字句，此為兩造所不爭執，業如前述，並有
26 系爭離職申請單在卷可憑（見調解卷第51、53頁），然此僅
27 是原告單方面的表述，不能以有該等字句之記載即認原告確
28 實受有職場霸凌；何況，原告提出系爭離職申請單後，台灣
29 中油公司麥寮加油站站長丁○○即在其上之備註欄載明「該
30 員4月初已提出口頭請辭，要求4/25給勞健保轉出單，故應
31 自有規劃，非關糾紛案」等語（見調解卷第53頁），更見原

01 告上開「遭受職場霸凌」之記載，純屬其個人之意見，不為
02 被告台灣中油公司所認同，自不得單以此逕認原告確有受職
03 場霸凌之事實。再者，參酌證人丁○○於本院證稱：我們職
04 場對員工很好，沒有對原告長期職場霸凌等語（見本院卷第
05 193頁），核與證人即被告吉宏興業公司派駐在麥寮加油站
06 之勞務代表（小組長）丙○○亦到庭證稱：我不知道原告有
07 長期遭受職場霸凌，他沒有向我反應過，我跟他上班都很OK
08 等語（見本院卷第203、204頁）。本院認丙○○與原告同為
09 被告吉宏興業公司派駐在麥寮加油站之員工，衡情應站在同
10 一陣線對抗被告台灣中油公司，且依丙○○之證述內容，其
11 與原告均從大陸地區嫁到台灣（見本院卷第206頁），基於
12 同鄉情懷，丙○○理應不致為不利原告之證詞，故丁○○、
13 丙○○之證詞一致，可信度極高，原告主張其有長期遭受職
14 場霸凌一情，尚乏證據佐證，難以採信。

15 (三)至原告提出勞動部職業安全衛生署（下稱職安署）109年12
16 月29日勞職中5字第1091068956號函（見調解卷第81），並
17 主張依函文所示「台灣中油公司麥寮加油站未落實執行職務
18 遭受不法侵害之預防措施，違反職業安全衛生法令規定事
19 項」等語，足證其確有長期遭受職場霸凌。惟經本院函詢職
20 安署有關原告申訴案之檢查結果，據該署函覆稱：「台灣中
21 油公司油品行銷事業部嘉義營業處訂有執行職務遭受不法侵
22 害預防計畫，惟未對勞務派遣人員『何奕琦』實施執行職務
23 遭受不法侵害風險評估…」等語，有該署110年9月3日勞職
24 中5字第1100017250號函暨所附申訴案檢查結果、勞動檢查
25 結果通知書、談話紀錄在卷可證（見本院卷第101至183
26 頁）。由此可見，職安署係於109年間始為勞動檢查，檢查
27 不合格之對象為「何奕琦」，核與原告無關，自不得以此作
28 為認定原告於任職期間有遭受職場霸凌之依據。

29 (四)有關原告主張其係受脅迫始簽署系爭離職申請單部分。經
30 查，原告於106年4月20日提出系爭離職申請單，於110年1月
31 14日提起本件訴訟，有勞動調解聲請狀上蓋印之本院收文章

01 戳可憑（見調解卷第13頁），惟倘原告真有遭受脅迫而提出
02 離職申請，參酌原告於本院陳稱「這份工作是我，也是我整
03 個家庭唯一收入，所以我一直在工作」等情況（見本院卷第
04 63頁），原告理應馬上申張其權利，然距其提出系爭離職申
05 請單逾3年9月後，原告始提出本件確認僱傭關係存在訴訟，
06 核與一般人之常情有違，更與原告所稱此份工作對其極為重
07 要性之情相悖離，已難信憑；其次，以原告前開所述其不能
08 沒有工作之情節觀之，原告遭受脅迫之強度應該甚鉅，才能
09 撼動其意志，惟據原告主張之脅迫情節為：「一直到4月中
10 旬，丙○○拿了空白的離職申請書給我，說不能一直請假下
11 去，島上沒人加油，要招人，但我一直請假，就不能招人，
12 其他同事已經受不了」（見調解卷第21頁）、「對方將我打
13 傷後，不讓我去就醫，也不讓我請假，還說如果要看病的
14 話，我可以自己離職去，以各種方式來脅迫我去簽離職申請
15 書，人力公司也沒有任何一個人來處理，我也有跟中油公司
16 等申訴過，但沒有一個人理會我，我很後悔為了維護我的正
17 直所付出的代價」等語（見本卷第63頁）。由上可見，原告
18 並未能具體主張其係遭受如何「不法危害」之告知，致其自
19 由意志受影響而為離職之意思表示，原告之舉證亦有不足；
20 再者，原告與訴外人許翊宣於106年4月7日發生系爭傷害事
21 件受傷，原告於同年月8日上班1日後，於同年月9日至10日
22 請假，足認原告並非完全不能請假，又倘被告係因原告長期
23 請假致公司無法召募新人而欲讓原告主動離職，依一般人之
24 生活經驗，也應讓原告於提出離職申請單之日即刻生效，可
25 是被告吉宏興業公司仍然同意原告以手部受傷為由，准許其
26 自106年4月20日起至同年月25日止請假6日，益見被告並無
27 不讓原告請假，且原告也確實請假長達6日，再依一般常情
28 觀察，任何人處於相同情境（即受告知缺人不能一直請
29 假），仍然可以保有自由意志，選擇是否繼續請假，或斷然
30 離職，並非完全無從期待表意人有不同選擇之可能，原告之
31 主張亦與脅迫之要件不符。另原告於106年4月20日提出系爭

離職申請單之前，於106年3月下旬或4月上旬即系爭傷害事件發生前，即曾向丁○○、丙○○口頭表示欲離職，此據證人丁○○、丙○○於本院證述吻合（見本院卷第194、204頁），參酌系爭離職申請單上確有「該員4月初已提出口頭請辭，要求4/25給勞健保轉出單，故應自有規劃，非關糾紛案」等語之記載，業如前述，堪認原告於系爭傷害事件前即有離職之想法，其離職非受被告脅迫所為甚明。

(五)原告與被告吉宏興業公司間之僱傭關係是否仍存在？原告請求被告給付離職後之工資及法定遲延利息，有無理由？

原告與吉宏興業公司間之勞動契約業經原告合法終止，則其等間之勞動契約已不存在，業如前述。原告與被告吉宏興業公司間之勞動契約既已合法終止而不存在，則原告請求確認其與被告吉宏興業公司間之僱傭關係存在，並請求被告按月連帶給付其薪資及法定遲延利息，即無理由。

六、綜上所述，原告提出系爭離職申請單，難認有合於民法第92條第1項所規定，被脅迫為意思表示而可撤銷意思表示之情形，其主張撤銷離職意思表示，請求確認與被告吉宏興業公司間之僱傭關係存在，及請求被告吉宏興業公司、台灣中油公司連帶給付其離職後之薪資及法定遲延利息，於法即屬無據，為無理由，自均應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌後認與判決結果不生影響，爰不逐一論列。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 10 月 29 日

勞動法庭 法 官 曾鴻文

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（須附繕本）。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 110 年 10 月 29 日

書記官 王淑美

附表：原告離職前6個月所領取之薪資及單位			
編號	月 份	發 薪 單 位	薪資（新臺幣）
01	105年11月	長隆人力公司	27,518
02	105年12月	同上	48,158
03	106年1月	吉宏興業公司	17,628
04	106年2月	同上	18,528
05	106年3月	同上	29,181
06	106年4月	同上	18,612