

# 最高法院民事判決

111年度台上字第1256號

上訴人 飛龍文具股份有限公司

法定代理人 服部泰久

訴訟代理人 鍾文岳律師

張家寧律師

被上訴人 鄧立緯

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國111年2月23日臺灣高等法院第二審判決（110年度勞上字第44號），提起上訴，本院判決如下：

## 主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院。

## 理 由

本件被上訴人主張：伊自民國92年3月24日起受僱於上訴人公司，擔任業務人員，約定月薪為新臺幣（下同）5萬元（下稱系爭勞動契約）。上訴人於109年7月10日持非法取得之GPS衛星定位系統（下稱GPS系統）資料，以伊於109年4月14日至16日、5月12日至14日、6月9日至11日於花蓮出差期間，不實申報出差費，涉及偽造文書、詐欺，違反工作規則第61、62條規定為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，終止系爭勞動契約。上訴人並濫用其經濟及資訊上優勢地位，以提告為手段，詐欺、脅迫伊於其事先擬定之自願離職同意書（下稱系爭同意書）上簽名，伊未處於締約完全自由情境下所為之自願離職意思表示，違反勞基法第12條第1項強制規定，應屬無效。伊業於109年9月7日以存證信函之送達，撤銷該意思表示。縱認伊違反公司規定，然情節非重大，上訴人未給予改善機會，有違解僱最後手段性原則。況上訴人最遲於同年4月17日或5月15日即知悉上情，然遲至同年7月10日始以勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，已逾30日法定不變期間，自不生效力。爰依系爭勞動契約、民法第487條規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，及命

01 上訴人自109年7月11日起至同意伊提供勞務之日止，按月於每月  
02 11日給付5萬9581元本息之判決。

03 上訴人則以：被上訴人出差駕駛之車輛為伊所有，僅供執行  
04 業務使用，伊為管理公司車輛之使用狀況等而裝設GPS系統，非  
05 為取得被上訴人私人資訊，並無侵害被上訴人隱私權。被上訴人  
06 偽造不實工作日報表、出差單，溢領差旅費及薪資，涉犯刑法業  
07 務上文書登載不實罪、詐欺取財罪，違反工作規則情節重大，嚴  
08 重破壞兩造間信任關係。伊顧及被上訴人尚須扶養妻兒，始提議  
09 若被上訴人自願離職即不追究其法律責任，經被上訴人衡量利弊  
10 後，基於自由意志簽署系爭同意書，伊並無施用詐術或脅迫之情  
11 事，乃合法權利之行使，並無濫用經濟上優勢地位等語，資為抗  
12 辯。

13 原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，  
14 無非以：被上訴人自92年3月24日起受僱於上訴人公司，擔任業  
15 務人員，於109年1月起至109年6月止之平均薪資為5萬9581元。  
16 被上訴人未於109年5月親自拜訪客戶連興行、明珠文具；同年6  
17 月未親至明珠文具拜訪，卻仍於109年5月13日及6月10日工作日  
18 報表連興行及明珠文具欄位記載「例行拜訪」，虛偽記載工作日  
19 報表。上訴人開始懷疑被上訴人有不法行為後，早自109年3月即  
20 向律師徵詢法律意見，並於同年6月委任律師草擬系爭同意書後  
21 經反覆討論定案，始於同年7月10日提出於系爭會議。被上訴人  
22 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  
23 送法辦並解僱。系爭同意書內容涉及系爭勞動契約之終止、及被  
24 上訴人不得再對上訴人為其他請求，攸關被上訴人工作權與經濟  
25 利益。惟依系爭會議錄影檔案內容所示，被上訴人從原先表達希  
26 望留在公司時起，至同意離職並簽署系爭同意書止，前後歷時不  
27 及15分鐘，以被上訴人受僱於上訴人達17年餘，突遭上訴人通知  
28 出席系爭會議，會議時間僅約32分鐘，其中僅約14分鐘餘供被上  
29 訴人閱讀系爭同意書與薪資結算資料，顯然欠缺相當時間供被上  
30 訴人充分思考，完全剝奪被上訴人對外尋求法律諮商之機會，已  
31 影響被上訴人決定及選擇之可能，對被上訴人造成重大不利益，

01 顯失公平。上訴人藉其組織上與經濟上之優勢地位，使被上訴人  
02 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  
03 法第12條規定，不因兩造談判磋商過程和平而異，系爭同意書應  
04 屬無效。又被上訴人自陳其至多溢領1日100元之日當費，並表示  
05 願意返還溢領款項，惟上訴人既認被上訴人違反工作規則且情節  
06 重大，則依勞基法第12條第1項第4款規定，上訴人即得不經預告  
07 而逕行終止系爭勞動契約，無須要求被上訴人自願離職。上訴人  
08 未依勞基法第12條第1項第4款規定終止系爭勞動契約，卻運用雇  
09 主之組織與經濟上優勢地位，使被上訴人處於「締約不完全自由  
10 」之情境而簽署系爭同意書，系爭同意書應屬無效，不因被上訴  
11 人違反工作規則且情節重大而異。兩造既無於109年7月10日合意  
12 終止系爭勞動契約，且上訴人並未另行終止系爭勞動契約，則系  
13 爭勞動契約仍屬存在，被上訴人已將準備給付之事情通知上訴人  
14 ，為上訴人所拒絕，則被上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，  
15 並自109年7月11日起至被上訴人復職日止，按月給付薪資5萬958  
16 1元本息，為有理由，應予准許等詞，為其判斷之基礎。

17 惟按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一  
18 者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不  
19 得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如  
20 有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主故意濫用其經濟上之  
21 優勢地位，藉「合意終止」之手段，規避上開條項之禁止規定者  
22 ，勞工固得主張該合意終止契約無效，惟此係以雇主使勞工未處  
23 於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞  
24 工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致對勞工顯失公平  
25 ，並損及誠信與正義為要者。查被上訴人虛偽記載工作日報表，  
26 且被上訴人亦自陳溢領1日100元之日當費等情，為原審所認定，  
27 上訴人並稱被上訴人偽造工作日報表、出差單，藉以詐領差旅費  
28 、薪資，涉犯刑法之業務上文書登載不實罪及詐欺取財罪，違反  
29 工作規則情節重大，已嚴重破壞兩造信任關係，其係以若被上訴  
30 人自請離職，即不追究其刑事責任等語（見一審卷第129頁至第  
31 132頁、第365頁、第367頁、原審卷（一）第138頁、第139頁、第21

01 4頁、卷(二)第107頁)，則上訴人是否原得依勞基法第12條第1項  
02 第4款規定，以被上訴人違反勞動契約或工作規則情節重大為由  
03 終止兩造間系爭勞動契約？倘若為是，則上訴人既得不經預告  
04 終止勞動契約，相較於兩造合意終止勞動契約，是否對被上訴人  
05 更為不利？上訴人未依該規定終止系爭勞動契約，而以不提刑事  
06 告訴，換取被上訴人簽署系爭同意書，是否違反或以迂迴方式規  
07 避勞基法第12條第1項規定，而得認其係運用雇主之組織與經濟  
08 上優勢地位，使被上訴人未處於「締約完全自由」之情境，而與  
09 上訴人締結對被上訴人重大不利益之系爭同意書，即非無疑。原  
10 審徒以被上訴人於系爭會議當場未另求法律諮詢，而上訴人於系  
11 爭會議前已為相當準備，並已擬妥系爭同意書文字，上訴人應依  
12 勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間系爭勞動契約，無須  
13 要求被上訴人自願離職，遽謂上訴人係藉其組織與經濟上之優勢  
14 地位迫使被上訴人簽署系爭同意書，系爭同意書應屬無效，自有  
15 可議。上訴論旨，指摘原判決不當，求予廢棄，非無理由。

16 據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項  
17 第478條第2項，判決如主文。

18 中 華 民 國 111 年 5 月 27 日

19 最高法院勞動法庭

20 審判長法官 高孟焄  
21 法官 高彭昭芬  
22 法官 邱璿如  
23 法官 徐福晉  
24 法官 蘇福英

25 本件正本證明與原本無異

26 書記官

27 中 華 民 國 111 年 5 月 31 日