臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

108年度板勞簡字第10號

原　　告　彭靜秋
訴訟代理人　蔡宗釗律師
被　　告　明翔科技股份有限公司
法定代理人　王明山
訴訟代理人　詹豐吉律師
複　代理人　蔡旻哲律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年3 月19日詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬玖仟玖佰玖拾貳元，及自民國一百零八年六月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之十二，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣壹萬玖仟玖佰玖拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國92年10月27日起受僱於被告公司，擔任品管人員，兩造間成立勞動契約（下稱系爭勞動契約），雙方約定每月薪資為新臺幣（下同）25,000元，並於107 年7 月經調任至包裝工作，然仍須兼職品管工作，其他包裝線同仁則不須兼職品管工作，而訴外人即被告公司副理許文進、包裝線課長郭玉質於107 年10月間，陸續刁難原告之工作，許文進更於107 年10月25日，以將藉調職方式使原告無法休息，而強迫原告自願離職，致原告感受極大身心壓力，繼原告於107 年10月26日向新北市政府申請勞資爭議調解，被告公司即於同日將原告由包裝線調職至精裝盒線，被告公司於107 年11月1 日接到調解通知後，許文進及郭玉質即於當日下午，在會議室內輪流質問原告何以申請勞資爭議調解，致原告因受脅迫而簽立載有原告主張自請離職等內容之切結

書（下稱系爭切結書），然原告並無同意簽立系爭切結書之真意，且此情為被告公司所明知，故系爭切結書自屬無效。又被告公司以不當調職而強迫原告自請離職，且未依法核給特別休假日數，已有勞動基準法第14條第1 項第6 款之雇主違反勞工法令或勞動契約，致有損害勞工權益之虞情事，故原告於107 年11月5 日發函向被告公司終止勞動契約，是縱認系爭切結書為有效，然原告發函終止時，即同時向被告公司撤銷當時簽署系爭切結書之意思表示，故系爭切結書亦已經撤銷而不存在，原告自得請求被告公司依原告離職前之平均工資25,000元，依法給付資遣費共計150,000 元（計算式：25,000元*6月=150,000元）。再原告於92年10月27日起至107 年11月5 日止，受僱被告公司期間已逾15年，依勞動基準法第38條第1 項規定，原告於106 年度、107 年度之特別休假應各有20日、21日，然被告公司於106 年度、107 年度僅分別給予原告特別休假7 日、10日，而與原告依法可得特別休假日數各相差13日、11日，共計24日，故原告自得請求被告公司給付該差額24日之特別休假未休工資共計19,992元（計算式：25,000元/30 日*14 日=19,992 元）。又原告雖曾簽立被告公司105 年12月14日之切結暨同意書（下稱系爭同意書），然原告當時係受被告公司脅迫所簽署，因為原告如果不簽就無法繼續留在被告公司，且系爭同意書僅係結清原告之舊制退休年資，結清時被告公司有給原告100,000 元，這是結清舊制退休年資所給予之款項，並無針對特別休假給予額外之金錢補償。而勞動基準法關於特別休假之規定係保障勞工權益之最低標準，系爭同意書中關於原告特別休假年資自106 年1 月1 日起以7 日重行起算之約定，業已違反勞動基準法第38條之規定而無效，爰依系爭勞動契約、勞動基準法及勞工退休金之規定提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告169,992 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息。

二、被告則以：原告於107 年11月1 日係自願簽署系爭切結書，

而主張自請離職，並向被告公司表示不要求資遣費，僅要求被告公司開立非自願離職證明書即可，原告自請離職之原因及動機存在其內心，被告公司並不知悉，系爭切結書自屬有效，且因原告已向被告公司提出自請離職，該意思表示並於同日到達被告公司，故系爭勞動契約已於107 年11月1 日終止，則原告於107 年11月5 日，再以被告公司有違反勞動基準法第14條第1 項情事，發函向被告公司終止前已合法終止之系爭勞動契約，自無理由。又許文進係因郭玉質表示原告工作效率低落，始出言督促原告，使原告得以提高效率，而被告公司有意予以調職，亦係考量原告不足以勝任原工作崗位所為之正常調動，此屬被告公司主管督促員工提高工作效率之過程，並非藉不當調職強迫原告離職。又系爭切結書係原告自願同意所簽署，郭玉質、許文進均未於107 年11月1日，在會議室內脅迫原告簽署系爭切結書，原告主張系爭切結書係遭脅迫所簽署，自非有據。再原告於105 年12月14日，曾與被告公司簽署系爭同意書，就勞動基準法舊制退休年資及特別休假年資進行協商，由於原告欲結清舊制年資先取得結清款項，因此被告公司同意給付原告結清舊制年資之金額，並約定原告之特別休假年資自106 年1 月1 日起，改為1 年起累計，給予7 日特休，依國家勞工特別休假之規定，因兩造已約定重行計算特別休假，被告公司始於106 年度、107 年度各給予原告特別休假7 日、10日，並無少給原告特別休假之情形，故原告請求被告公司給付106 年度、107 年度差額24日之特別休假未休工資共計19,992元，並無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經查，原告主張其自92年10月27日起受僱於被告公司，擔任品管人員，每月薪資為25,000元，許文進於107 年10月25日曾與原告討論調職及離職事宜，原告於107 年11月5 日發函向被告公司終止勞動契約，且被告公司於106 年度、107 年度僅核給原告特別休假7 日、10日等節，業據原告提出107

年10月25日對話錄音譯文、107 年11月7 日新北市政府勞資爭議調解紀錄、107 年11月13日新北市政府勞資爭議調解紀錄、107 年11月5 日存證信函、員工請假卡等件附卷可稽，且為被告公司所不爭執，堪信原告此部分主張為實在。至原告另主張被告公司以不當調職強迫原告離職，已有違反勞工法令或勞動契約而致損害勞工權益情事，且未依法核給足額特別休假，應給付原告上開資遣費及特別休假未休工資等節，則為被告公司所否認，並以前詞置辯，故本件應審酌者厥為：(一)原告請求被告公司給付資遣費，有無理由？(二)原告請求被告公司給付特別休假未休工資，有無理由？茲分述如下：

(一)原告請求被告公司給付資遣費，為無理由：

1.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表示者，表意人得撤銷其意思表示。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，致為意思表示而言。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21年上字第2012號判例、95年度台上字第2948號裁判要旨參照）。是以民法第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，而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，而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。次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277 條前段亦有明定。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917 號判例意

旨參照。

2.查原告主張系爭切結書係受脅迫所簽立，然為被告公司所否認，揆諸前揭判例意旨，自應由原告就此有利於己之事實負舉證之責。原告就此雖提出原告與許文進間於107 年10月25日之對話錄音譯文為證，然參諸原告及許文進斯時之對話內容略為：「……（許文進：靜秋，上次我找你，你給我什麼承諾？你沒有做到，你給我什麼承諾？）原告：認真學習，努力配合。（許文進：做不到你的答案是什麼。）原告：我忘記了。（許文進：你跟我裝糊塗是嗎？那你為什麼要拿離職單。）原告：如果公司要我離開，請依照勞基法規定，並開立非自願離職單。（許文進：你想你的條件符合開非自願離職單嗎？如果你符合公司的要求，我會要求你走嗎？）原告：如果公司要我走，請開非自願離職單。（許文進：沒關係，我會處置你，不是依照正常的流程，你知道嗎？）原告：我知道。（許文進：你想公司會資遣你嗎？憑什麼讓公司資遣你，假設你今天符合公司要求會資遣你嗎？要公司資遣你要問有沒有做到公司要求。）原告：副理你那次找我，我完全沒有想到說你要叫我離職。（許文進：你上次跟我承諾說，做不好就離職，不是嗎？我跟你說喔，你沒有給我承諾，我不會給你機會喔。）原告：做不好就離職，那做不好是怎樣定義？（許文進：就我講的，符合線上的要求。）原告：我想的與副理想的是一樣的，要符合線上的需求。（許文進：假設你給我的承諾跟上次是一樣的，我會請大姊再給你機會，我們再觀察，可是你要給我承諾，不然我不會再給你機會，你現在給我打馬虎眼，我不會給你機會，我馬上就處置你，你懂我的意思嗎？）原告：我懂副理的意思。（許文進：那我問你，現在給我什麼承諾。）原告：認真學習，努力配合，配合線上的速度，產能要做出來。（許文進：做不到怎麼辦？）原告：做不到的話，依公司安排。（許文進：公司安排要你自己離職，有沒有問題？）原告：可是我沒有出錯啊。（許文進：我沒有說你出錯，只是要符合公司生產

線的要求。）原告：我今天是做品管，因為我來應徵是應徵品管的工作，所以我跟自己講說我在自己的工作崗位上面不要出錯。（許文進：現在沒有給我承諾我現在就處置你，也許你以為處置你就是資遣你，你想有可能嗎？我給你調崗位，我讓你去7樓做生產線的工作，你就一直做吧，我送你去壓炮，生產線的動作你也知道，那是自動，速度的要求，騙不了人你只要出錯，不符合要求我就處分你，一次就處分一次，兩次就處分兩次，超過三個大過就把你開除掉，你知道我的意思嗎？）原告：你不是要給我學習機會。……」等語，有原告所提上開對話錄音譯文在卷可佐；佐以系爭切結書係原告於107年11月1日所簽立，且其上記載「本人彭靜秋因個人工作能力考量，無法達到公司及產線主管要求，以滿足產線人員基本工作任務，亦不同意主管調派其他可能執行之職務，故主張自請離職，但請求主管開立非志願離職證明。因個人身心考量下，故提出自請離職，並請求公司配合開立非自願離職證明，本人清楚明白因自請離職，不得提出資遣費之訴求。」等語，有系爭切結書在卷可佐，審酌原告於107年10月25日與許文進會談時，雙方就原告如未能符合被告公司單方所指工作要求時應否離職乙事，原告曾向許文進表示被告公司應依勞動基準法規定辦理，並開立非自願離職證明，許文進則表示原告應自行離職，不得請求資遣費及開立非自願離職證明，然嗣後原告簽立系爭切結書時，系爭切結書上即載有原告請求被告公司配合開立非自願離職證明之內容，而與原告與許文進107年10月25日會談時之被告公司主張不盡相同等情，堪認原告於107年11月1日簽立系爭切結書，尚非全無與被告公司協商之機會，並得在系爭切結書內加入原告自身主張之狀況。稽之許文進縱有於107年10月25日與原告會談時提及後續工作調職、離職等事實，然此非必等同於許文進、郭玉質等人於107年11月1日確有在被告公司會議室內脅迫原告簽署系爭切結書之行為，致原告因心生恐怖而喪失表達意思自由，進而向被告公司為終止勞動契

約之意思表示。況原告於107年11月1日親自簽立系爭切結書之可能原因非僅一端，原告既未能就其於107年11月1日係受脅迫始簽署系爭切結書，抑或被告公司明知其無簽立系爭切結書之真意等節舉證以實其說，故原告主張系爭切結書應屬無效或已於原告107年11月5日發函終止系爭勞動契約時同經撤銷等節，尚非有據。被告公司抗辯原告簽署系爭切結書予被告公司時，已向被告公司自請離職而為終止系爭勞動契約之意思表示，系爭勞動契約於該日即已終止，原告不得於107年11月5日再行發函終止前已終止之系爭勞動契約，並據此請求被告公司給付資遣費，尚屬有據，洵為可採。

(二)原告請求被告公司給付特別休假未休工資，為有理由：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準；法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限。勞動基準法第38條第1項至第4項、第1條及民法第71條分別定有明文。次按勞工退休金條例第1條僅規定勞工退休金事項優先適用之，故該條例規定結清之保留工作年資

，僅限於依勞動基準法退休金標準計給退休金之工作年資；至於勞工特別休假之權益，仍應依勞動基準法之規定，按勞工工作年資核計，且「自受僱日起算」，前行政院勞工委員會（現改制為勞動部）94年4 月29日勞動4 字第0940021560號函釋意旨可資參照。

2.查原告主張其自92年10月27日起任職於被告公司，迄至107年11月初離職時，已在被告公司任職逾15年乙情，為被告公司所不爭執，堪信為真實，故依勞動基準法第38條第1 項第6 款規定，原告於106 年度、107 年度在被告公司之特別休假應各為20日、21日。至被告就此雖抗辯原告已於105 年12月14日簽立系爭同意書，同意結清年資，而與被告公司約定特別休假年資自106 年1 月1 日起改為1 年起累計，給予7 日特休等詞，然參諸系爭同意書僅係結清原告舊制退休年資，且被告公司亦自陳斯時除給予原告結清舊制退休年資之款項外，並未就特別休假部分給予原告其他金錢補償等語，揆諸前揭法條規定及函釋意旨，被告公司自不得僅依原告於105 年12月14日同意結清舊制退休年資乙節，即將原告之特別休假年資亦自106 年1 月1 日改以7 日重行起算，而係仍應自受僱日起，依勞動基準法第38條計算原告應有之特別休假日數，故系爭同意書上就特別休假重行計算之約定應屬無效，被告公司上開所辯，尚非有據，是原告主張被告公司於106 年度、107 年度僅分別給予原告特別休假7 日、10日，而與原告依法可得之特別休假日數各相差13日、11日，共計24日，原告得請求被告公司給付該差額24日之特別休假未休工資共19,992元（計算式：25,000元/30 日*14 日=19,992元），自屬有據，洵為可採。

(三)按遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第

233條第1項、第229條第2項分別定有明文。本件原告請求被告給付特別休假之未休工資，係以支付金錢為標的，故原告請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日即108年6月11日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，併應准許。

四、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞動基準法及勞工退休金條例之規定，請求被告給付原告19,992元，及自108年6月11日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判決結果不生影響，爰不予逐一論駁，附此敘明。

六、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條適用簡易訴訟程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。又被告陳明願供擔保，請求免為假執行，核無不合，爰酌定相當擔保金額准許之。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　24　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　李宇銘

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　4　　月　　24　　日

書　記　官　呂亞馨