

# 臺灣屏東地方法院民事判決

110年度勞訴字第2號

原告 鍾家其

訴訟代理人 王彥玲

邱芬凌律師

被告 東慧國際諮詢顧問股份有限公司

法定代理人 相田龍三

訴訟代理人 包喬凡律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國110年11月1日言詞辯論終結，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、程序事項

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項定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係存否不明確，原告在法律上之地位有不安之狀態存在或受侵害之危險，而此種不安之狀態或危險，能以確認判決除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決意旨參照）。本件原告主張其受僱被告東慧國際諮詢顧問股份有限公司（下稱被告公司），被告公司卻逕以其自請辭職為由終止兩造間勞動契約，其解僱顯不合法，然此情為被告公司所否認。是以，本件兩造間僱傭關係是否存在，將影響原告可否請求繼續為被告公司服勞務並且支薪之利益，致其私法上地位不安定，而上開不安之狀態，得以本件確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，有確認利益，先予敘明。

### 貳、實體事項

#### 一、原告起訴主張：

(一)、伊自108年10月起受僱於被告公司，派駐客家委員會客家文化發展中心六堆客家文化園區（下稱六堆文化園區）工作，

擔任展場服務人員，每月薪資新臺幣（下同）2萬7,600元。因被告公司長期要求員工連續工作中間無休息時間，某天中午時間，伊身心疲憊不勝負荷下打盹，遭有心人士偷拍打盹不雅照。嗣於109年1月間，被告公司之高雄區管理職員許瑛婷（下稱許瑛婷）為此事件約談伊，並以向六堆文化園區交代為由，再三威逼伊在空白離職申請單（下稱系爭離職申請單）上簽名，伊不得已在其上簽名，但許瑛婷實際上無要求伊離職之意思，伊亦無離職之意思，兩造間為通謀虛偽意思表示。事後，伊曾經口頭要求被告公司退回系爭離職申請單，被告公司告以兩造間勞動契約並未終止，系爭離職申請單已無用處而未返還。詎被告公司於109年3月27日竟突然告知有人在六堆文化園區網站上檢舉伊上班時間打盹，持系爭離職申請單，通知伊於同年4月10日終止兩造間之勞動契約。伊遂於109年5月25日向屏東縣政府申請勞資調解，惟調解不成立。

(二)、伊於109年1月所提出之系爭離職申請單，僅係為應付六堆文化園區之考核，伊並無離職真意，此為許瑛婷及被告公司所明知，顯見伊簽署系爭離職申請單乃屬通謀而為虛偽之意思表示，應屬無效。況伊於系爭離職申請單上簽名，係遭許瑛婷詐欺、脅迫所為，伊已對許瑛婷涉嫌妨害自由等罪嫌，提出刑事告訴，且伊已於109年3月28日於被告公司與派駐六堆文化園區員工溝通所用之通訊軟體Line群組（下稱員工溝通LINE群組）中聲明歸還系爭離職單，故伊至遲已於109年3月28日撤銷自行離職之意思表示。另被告公司上開行為濫用締約優勢、使原告無自由意識，違反誠信原則、強制禁止規定，依最高法院103年度台上字第2700號判決（下稱2700號判決）意旨，為無效契約，被告公司竟仍以伊自行離職為由而終止勞動契約，顯非合法，兩造間僱傭關係迄今應仍存在。

(三)、僱主對於勞工離職之請求應於何時承諾，法律雖無明文規定。然依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第2項規定，勞工

有第12條第1項第1款、第2款、第4款至第6款規定而終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。因而，勞工有勞基法第12條所列雇主得解雇重大違規行為，依同條第2項規定雇主亦應於30日為解僱之決定。舉重以明輕，被告對於原告終止勞動契約之要約（即自請離職），應於30日內為承諾，應屬合理期限。然被告公司並未於30日內終止勞動契約，故依民法第157條之規定，伊提出系爭離職申請單，應失其效力。況被告公司並無勞基法第12條可向伊主張終止之事由。

(四)、本件兩造間之僱傭關係仍存在，被告應給付伊自109年4月11日起至109年7月31日止之薪資，共計10萬1,200元（計算式：2萬7,600元×3又20/30個月＝10萬1,200元）。另應自109年8月起至復職日止，按月給付薪資2萬7,600元。

(五)、綜上，伊無離職之真意，簽立系爭離職申請單為通謀虛偽意思表示，且係受許瑛婷詐欺、脅迫，被告公司之終止勞動契約即不合法，為此提起本訴等語。並聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。(2)被告應給付原告10萬1,200元及自起訴狀繕本送達翌日（即109年9月9日，見本院卷一第212頁）起按週年利率百分之5計算之利息。被告應自109年8月1日起至復職日止按月於5日前給付原告2萬7,600元及給付日次日起按週年利率百分之5計算之利息。(3)對第2項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告公司則以：

(一)、緣於109年1月17日原告又於公司月會中睡著，被告公司南部區副理許瑛婷為關懷原告工作情況，期待原告有所改善，希望原告可簽立改善通知單，原告即表示因身體狀況不佳無法改善而拒絕，但為免造成同事困擾，表明自行請辭，經伊公司允諾在案，故兩造對終止勞動契約即已達成合意。惟因事出突然，為完備公司之內部作業程序，許瑛婷乃臨時在公司管理群組請同事EMAIL「離職申請單」範本予以列印，並

告知原告因離職日期涉及公司之人力招募及安排、公司與客委會客家發展中心間之合約報備程序等事宜，且已近農曆新年假期，為體恤原告，確定離職日俟於年後公司核准後再行通知，原告表示同意，並親自簽名後遞交系爭離職申請單。伊公司即刻於1111人力銀行網站張貼「屏東縣展場園區導覽服務人員（六堆客家文化園區）」之徵才訊息。嗣於同年3月27通知原告離職日為同年4月10日，原告則自109年3月28日起即未到班，且原告亦至工作地點完成離職手續，無服勞務意願，足證原告同意終止兩造間勞動契約。原告簽立系爭離職申請單起至兩造確認離職日止之過程，原告皆未對其所簽立之系爭離職申請單有異議，現提起本訴訟乃事後反悔。

(二)、伊公司未違反勞基法規定，公司於新進同仁到職時，即說明合約及派駐工作單（含休息時間之排訂），亦提醒勿連續值勤超過4小時，園區小組長於服務期間亦會不定時提醒同仁；原告上班時間為8時30分至17時30分，上午輪休30分鐘，中午13時至13時30分休息，下午14:00～16:00間再與現場其他同仁輪流排定30分鐘休息時間。伊公司從未於109年2月調整休息時間、亦無因原告反應而調整休息時間。反而，係原告從108年11月5日起至108年12月23日執勤期間有睡著狀況，經108年12月24日由被告公司會同六堆文化園區專案承辦人吳怡雯（下稱吳怡雯）與原告進行第一次訪談建議改善，及於109年1月17日因原告會議中再次打瞌睡，由許瑛婷與原告進行第二次訪談請原告填寫改善通知單遭原告拒絕。而原告於109年1月17日至同年3月27日間，仍反復出現於工作場所值勤時間內睡覺之情事，顯見原告睡著與其主張工作超過4小時未休息之故無關。

(三)、原告並不爭執系爭離職申請單上簽名之真正，僅主張係受脅迫、詐欺所為，及有通謀虛偽意思表示之情形，惟就原告於工作中睡覺，伊公司僅是要求原告提出工作改善計畫，惟因原告不願提出改善計畫並表示自請離職，兩造方達成終止勞

動契約之合意，自始至終，伊公司（包含其員工）並無任何不法危害之言語或舉動，原告自應就遭詐欺或通謀虛偽無效等情，提出具體證明，方屬適法。原告於最後言詞辯論期間始主張開上過程伊公司濫用締約優勢、使原告喪失自由意識，違反誠信原則、強制禁止規定，並引用2700號判決意旨認為無效契約，顯然不合法，且伊公司始終未強迫原告簽立系爭離職申請書，原告自請離職，經伊公司同意，並無濫用權勢、違反誠信原則、強制禁止規定。

(四)、綜上，原告於109年1月17日提出系爭離職申請書，為勞基法由勞工終止勞動契約之情形，僅離職日期尚待雙方議定，後續伊公司於109年3月27日通知原告離職日期確定為109年4月10日，並無不適法之情事。原告亦於109年4月7日親自辦妥離職手續，故兩造間之勞動契約已合法終止，原告提起本訴顯無理由等語置辯。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)如受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷二第239頁）

(一)、原告自108年10月7日起受僱於被告公司，並派駐於屏東縣○○鄉○○村○○路○○○號之六堆文化園區擔任展場服務人員，每月薪資為27,600元。

(二)、原告於109年1月17日有在系爭離職申請書上簽名，該簽名為真正，原告於109年3月28日在被告公司派駐六堆文化園區員工溝通line群組內要求許瑛婷歸還系爭離職申請書，及原告提出原證二原告於109年3月28日在員工溝通LINE群組聲明截圖內容、原證三被告公司許瑛婷在員工溝通LINE群組針對原告之請求給予回覆之對話內容為真正。

(三)、被告公司於109年3月27日通知原告核定之離職日期為109年4月10日。

(四)、原告自109年3月28日起即未再進入被告公司服勞務。

(五)、原告於109年間，以其遭被告公司員工即許瑛婷脅迫始行在系爭離職申請單簽名等為由，對許瑛婷提起妨害自由、強制

罪提起告訴，經屏東地檢署檢察官以109年偵字第9625號為不起訴處分，原告不服聲請再議，經高雄高分檢發回續行偵查，屏東地檢署檢察官再以110年偵續字第17號為不起訴處分，原告仍不服，聲請再議（見本院卷一第217至223頁），現尚未偵查終結。

#### 四、得心證之理由：

原告主張其在系爭離職申請書上簽名係與許瑛婷通謀虛偽意思表示，且有受詐欺、脅迫之情事，並無離職真意。然為被告公司所否認並以前揭情詞置辯，是本件爭點厥為：(一)、兩造於109年1月17日在系爭離職申請書所為意思表示是否為通謀虛偽意思表示？原告簽署系爭離職申請書，是否有遭詐欺、脅迫？即兩造間勞動契約，是否因原告自請離職而終止？兩造所為的意思表示是否違反強制禁止規定？(二)、原告請求被告公司自109年4月11日起至109年7月31日止之薪資，共計10萬1,200元（計算式：2萬7,600元×3又20/30個月＝10萬1,200元）。另應自109年8月起至復職日止，按月給付薪資2萬7,600元，是否有理由？茲分敘如下：

(一)、兩造於109年1月17日在系爭離職申請書所為意思表示並無通謀虛偽意思表示，且原告簽署系爭離職申請書，並無遭詐欺、脅迫，亦無違反強制禁止規定。

1. 按表意人與相對人通謀而為虛偽意思表示者，其意思表示無效。但不得以其無效對抗善意第三人。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87條第1項、第92條第1項前段固分別有明文。而所謂通謀虛偽意思表示，乃指表意人與相對人互相故意为非真意之表示，即相對人不僅須知表意人非真意，並須就表意人非真意之表示相與為非真意之合意，始為相當。又通謀虛偽意思表示之行為係積極行為，非消極行為，故主張表意人與相對人間之法律行為係基於通謀虛偽意思表示者，依舉證責任分配原則，應由主張者就該積極事實負舉證責任，而非由他方就其法律行為非出於通謀虛偽意思表示乙事負舉證之責（最高法院10

9 年度台上字第1773號判決意旨參照)。而民事法上所謂詐欺云者，係謂欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示(最高法院18年上字第371號裁判要旨參照)。再民法第92條所稱脅迫，乃相對人或第三人故意不當的預告危險，以不法危害之言語或舉動加諸被脅迫人，使受脅迫人受其壓迫而發生恐怖心，致陷於不能不遵從之狀態，因而為意思表示之行為。主張被脅迫而為意思表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任(最高法院44台上字第75號判決意旨參照)。本件原告主張其雖有簽署系爭離職申請單，然兩造間均明知其表示於外部之意思表示(自請離職)係屬虛構，故其意思表示無效，又若縱屬有效，且其之意思表示有受詐欺、脅迫及違反強制禁止規定等情，既經被告公司以前詞否認。依上開說明，原告自應就其簽署系爭離職申請書係通謀虛為意思表示，且為被告公司所明知，及簽署系爭申請書之意思表示受詐欺、脅迫及有違反強制禁止規定之事實，先負舉證之責。

2. 原告主張其在系爭離職申請書簽名，係與被告公司通謀而為虛偽意思表示，是為應付六堆文化園區改進之要求及考核，且係受許瑛婷詐欺才會簽署云云。惟查：

(1) 原告主張許瑛婷之通謀合意達成簽立系爭離職申請書，以應付六堆文化園區管理用，實無自請離職真意，又稱其係遭許瑛婷詐欺、脅迫始簽立云云。然觀之原告簽立之系爭離職申請單之過程，乃原告不斷發生工作時間在六堆文化園區公共場區打瞌睡情形經現場人員發現，被告公司員工前於108年12月24日約談原告，希望原告有所改善，並給予改善具體建議、方法，原告於109年1月17日會議期間又再度睡著，故許瑛婷於同日臨時約談原告，先要求其簽立改善通知單，而為原告拒絕並提出自行離職，許瑛婷應其要求始請被告公司同仁EMAIL系爭離職申請單並由原告親自簽名，被告公司隨即於人力網站刊登徵人啟示等情，有下列證據可證：

① 被告公司提出之訪談紀錄，該訪談記錄記載略以「108年12

01 月24日0000-0000左右，約談鍾家其近幾週工作與值班狀況  
02 ，並會同專案承辦人怡雯參與。過程談論到：接獲機關反應  
03 （現場管理人組長／小組長於工作巡視時，發現數次在值班  
04 （服務台）／值場區（常設／菸樓／壟間）期間有睡著狀況  
05 ，為此希望家其即刻改善此工作狀況，如再發生將嚴格處理  
06 。過程中家其有提及：睡眠時間較晚約00-01左右。個人  
07 （某方面，不清楚是哪個區塊）需藥物控制，且定期回診治  
08 療。個人有服藥狀況，藥物會影響日間精神（藥品類型未細  
09 問）。建議：1 因此工作需對外服務，時常會有往來遊客，  
10 作為客委會第一線服務人員務必將此狀況改善。園區工作時  
11 間0830開始00-01才入睡可能造成睡眠時數不足，進而  
12 影響白天工作品質，建議家其睡眠時間可試著改善，提前  
13 22-23左右入睡看狀況會不會比較好。建議2：若服用藥物  
14 會影響白天工作狀況，可向醫生諮詢服藥已影響工作可否於  
15 用藥物劑量／服用時間／用藥品項作調整。（瑛婷）109/  
16 1/17下午大約16：00左右，因家其又於會議期間睡著，  
17 臨時起意約談其近期身體及工作值班狀況，由於前幾次皆已  
18 告知家其值班狀況不佳，須請同仁填寫改善通知單，但同仁  
19 表示她亦覺得自己狀況不好，填寫改善通知單並無多大效用  
20 ，也覺得對同事不好意思，是否直接離職，故瑛婷先行讓同  
21 仁填寫離職申請單，但離職日須回報機關再與人員確認」，  
22 此有訪談紀錄在卷可憑（見本院卷一第103頁）。此訪談  
23 紀錄為被告公司職員職務上之文書紀錄，為此約談記錄之時  
24 ，被告公司職員無從知悉將來會發生訴訟之情，而該紀錄內  
25 容與下列證人所述情節大致相符，且有原告歷次在工作時間  
26 打瞌睡照片、影片（時間自108年11月15日起至109  
27 年3月25日）（見本院卷一第105至131頁）可佐，  
28 故此記錄堪可採信。

29 ②再參以許瑛婷於109年1月17日約談原告時，確係於當日15  
30 時33分許先請公司同仁MAIL限期改善通知、階段工作改  
31 善計畫文件至其EMAIL信箱，而於同日16時03分許，

再要求同仁發離職申請單一節，亦有被告公司職員工作 LINE 群組對話照片可證（見本院卷一第 133 頁）。核與被告公司辯稱當日係因原告會議中仍打瞌睡（見本院卷一第 119 頁照片），臨時約談促其改善，因原告提出離職請求，而請被告公司同仁 EMAIL 離職單之情相符。

③復與證人即六堆文化園區職員吳怡雯於本院證述：108 年 12 月時，我有與被告公司的管理人員吳先生一起與鍾家其面談。鍾家其說她有晚睡及用藥的問題，我們當時建議她晚睡部分，要調整作息時間，另外用藥部分，是建議她回診時叫醫生是否調整藥量。到 109 年 1 月的時候，被告公司還是跟我們反應鍾家其有執勤中睡著的情形。我知道被告公司於 109 年 1 月時與鍾家其討論其工作中睡著的狀況，當時我請被告公司的許瑛婷與原告面談。她們談論時，我不在場，之後許瑛婷說面談時有請鍾家其簽改善單，但鍾家其不願簽，所以後來簽離職單，但沒有說確定離職時間，基於六堆文化園區立場，考量接近過年時間，再來又是 228 連假，遊客會比較多，我們現場的展場服務人員無法負荷，故園區方面是希望這段時間請原告繼續在園區工作，若原告可以改善工作情形，希望原告留下來，沒有改善，就依原告簽的離職申請單，但觀察到最後，一直到 3 月還是有打瞌睡情形，原告都無法改善等語甚詳（見本院卷二第 124 至 127 頁）。吳怡雯為六堆文化園區之管理人員，與兩造間並無怨隙，其證述無偏頗之虞，而可採信。

④證人即六堆文化園區展場服務人員張嘉玲（下稱張嘉玲）於本院亦證述：原告工作狀況平時還算正常，但有時候工作到一半，會呈現睡著的情況，工作有點恍惚，我有請她改善，調整生理時鐘，告訴她的前幾天有改善，但後來又沒有了，公司對於原告工作情形，請原告改善，之後我有耳聞原告表示她不能勝任工作，想離開工作崗位。3 月底時有和吳怡雯、許瑛婷告知原告離職日期。一開始原告睡著時，我們發現會先叫醒她，然後向主管反應，不會直接拍照、錄影，因口

01 說無憑，後來就會拍照，證明原告確實在公眾場合打瞌睡。  
02 另外在休息以外的時間，原告自己跑去休息區休息，也會拍  
03 照向主管報告，因為這不是合法的休息時間。109年2月  
04 後，因為已經跟機關反應很多次，所以發現打瞌睡，就會拍  
05 照存證，才不會發生我們誣賴原告、或惡意中傷原告的情形  
06 ，拍照後會把照片發給吳怡雯，我們有一直要求原告改善，  
07 調整作息，但沒有要求原告一定要離職。…，我不是每一次  
08 看到原告打瞌睡就馬上拍照、打報告，這樣照片太多了，如  
09 果我叫醒原告，她醒來，我就不會拍照，如果叫了兩、三次  
10 ，她又一直打瞌睡，才會拍照，彙報給主管，另外有時其他  
11 同仁看到她打瞌睡，也會拍照、報告主管等語甚詳（見本院  
12 卷二第 135 至 140 頁）

13 ⑤許瑛婷亦證述：原告工作時間有打瞌睡，被告公司曾於108  
14 年12月間派人與吳怡雯約談原告，給予建議希望原告改善，  
15 並於109年1月17日，由其再度約談原告，原告表示身體不  
16 適，有開刀、服藥情形，故無法改善工作中打瞌睡部分，原  
17 告同時表示對專案人員不好意思，亦表明無法簽改善單，是  
18 否先離職，故當日於原告拒絕簽改善單後，請公司同仁提供  
19 離職請單給原告簽，原告簽完後，有通知機關承辦人，因離  
20 職要辦相關手續，找人遞補，故有與原告協調待覓得人選後  
21 ，其再離職，原告亦同意等語（見本院卷二第 114 頁）。

22 ⑥原告簽立系爭離職申請單後，被告公司隨即在人力銀行網站  
23 張貼屏東縣展場園區導覽服務人員徵才廣告，於翌日（109  
24 年1月18日）即有求職者投遞履歷，此亦有被告公司徵才廣  
25 告及求職者投遞履歷一覽表在卷可參（見本院卷一第253頁  
26 ）。是被告公司辯稱原告係自請離職一節尚屬非虛。

27 ⑦原告雖否認被告公司提出照片之人為其本人（照片見本院卷  
28 一第105至131頁）。然原告於109年3月27日遭遊客投訴  
29 在服務台或館內打瞌睡並經遊客拍照，投訴六堆文化園區FB  
30 一事，認許瑛婷與遊客有共同妨害其名譽之嫌，執此為由提  
31 起告訴，經屏東地檢署檢察官以109年偵字第9625號受理在

案，並經本院調卷該閱屬實。本院檢視遊客在六堆文化園區  
臉書投訴園區人員在公共場所打瞌睡照片中之人（即被證四  
，見本院卷一第137頁），與被告公司提出上開原告上班時  
間在公眾場合（即小服務區、常設展區、大服務區、會議中  
）打瞌睡照片及影片，該人之體型、樣貌與被告公司前揭照  
片中之人高度相似，而被告公司提出影片截取畫面之人更配  
戴「鍾家其」之名牌，且被告公司僅有一名姓名「鍾家其」  
之工員在六堆文化園區任職，無其他相同姓名之人一節，為  
被告公司所自承（見本院卷二第238頁），故堪認被告公司  
拍攝打瞌睡照片之人確為原告無訛。

⑧再者，原告所述許瑛婷於109年1月17日向其佯稱，「為應  
付外人檢舉你的打盹失職事件，妳須配合簽下空白離職申請  
單，以示悔意，只是應付六堆文化園區長官改進之要求而已  
，並非真的要求原告主動離職」云云。然依原告前揭佯稱之  
內容，六堆文化園區只要求改進以示悔意，則為達此目的原  
告只需配合簽下改善通知單可完成六堆文化園區之要求即可  
，無書立系爭離職申請單以配合要求之必要。惟原告卻拒絕  
簽立改善通知單，反陳稱簽空白離職書係為應付六堆文化園  
區悔意，此舉顯與其所述為應付六堆文化園區考核不符，而  
無可採。

(2)由上足證，被告公司辯稱原告確係自108年12月經被告公司  
與吳怡雯約談後，至109年1月中旬間仍持續發生工作時間  
打瞌睡（最早發現原告打瞌睡拍照時間為109年11月15日起  
已持續已達2個月）之情況一節，應屬非虛；復依原告自述  
其為國立師範大學碩士畢業，擔任十餘年高中國文老師（見  
本院卷一第80頁、289頁），具相當學識、經歷，遇事能據  
理力爭，顯非易於受他人影響之人，其檢視上開工作時間打  
瞌睡照片後，既向許瑛婷表示拒絕簽立改善通知單，表明已  
無法改善，同時自請離職，在系爭離職申請單簽名，顯足認  
其確有離職之真意。況若非原告提出離職之請求，許瑛婷亦  
無請同事 EMAIL 離職單之可能？且原告既當場拒絕簽立改

善通知單，可認其有自主決定能力，未受到被告公司強勢壓迫，故若原告無離職真意，逕可比照前揭拒絕在改善通知單簽名即可，是原告確有離職真意而簽名在系爭離職申請單，其主張無離職之真意自非可採。又原告未證明被告公司知悉原告自請離職之表示非真意，且被告公司就原告假意離職亦同為虛假之合意；另原告片面指述其受許瑛婷詐欺始在系爭離職申請單簽名用以應付六堆文化園區，惟依上開證人證述均係建議原告改善生活習慣、及約談紀錄，及照片內容，暨六堆文化園區吳怡雯從未曾要求被告公司許瑛婷需讓原告簽系爭離職申請單以配合園區行事之情，是原告此部分主張核與事實有違。故原告主張其被告公司間就其自行離職係為應付六堆文化園區所為通謀虛偽意思表示，及其受許瑛婷詐欺始行簽立系爭離職申請單云云，尚難採信為真。

3. 原告簽署系爭離職申請書，無遭脅迫，亦無違反強制禁止規定。原告復主張係受張許瑛婷以威逼若不簽系爭離職申請單就要立刻離職之脅迫下始簽立云云。然查：

(1) 此情亦為原告片面所述，並無證據足資證明，已難遽信為真。本件原告確係持續有於工作時間打瞌睡之情況，業經認定如上，而許瑛婷雖在原告簽名之系爭離職申請單之離職面談紀錄（東慧填寫）「派遣工作表現」欄位勾選尚有改善之處，「對於派遣工作上有些可建議事項」欄位則填寫：建議身體狀況調養好後再就業等文字（見本院卷一第61頁）。惟乃因原告工作時間持續打瞌睡狀況無法改善情形，建議原告待身體狀況好轉後再就業，係對客觀事實之描述與針對原告工作狀況給予建議處理事項，實難執此逕認許瑛婷有對原告施強暴、脅迫之情。

(2) 佐以，原告提出其於109年3月28日在員工溝通LINE群組聲明要求許瑛婷返還系爭離職申請單，內容略為「煩請歸還空白離職單、有本人簽名、避免冒用、請正式發文不符合勞動條件書面資料、已第三次告知、不符合勞動條件文件及離職單，空白離職單可直接寄發或轉至六堆客家文化園區，本人

01 自取。以上請依規定辦理，不再另行告知。」等語，此有員  
02 工溝通 LINE 群組聲明截圖在卷可憑（見本院卷一第 57 頁  
03 ）。可知原告得在被告公司派駐六堆文化園區員工溝通 LINE  
04 群組內發表言談。倘若其確於 109 年 1 月 17 日簽立系  
05 爭離職申請單遭許瑛婷詐欺、脅迫，及與被告公司就非真意  
06 離職一事互為通謀虛為意思表示，或有意思表示不自由之情  
07 形為真，於脫離此壓力情境後，定當會在上開群組內反應離  
08 職係因有與被告公司為通謀虛偽之合意，或有受脅迫、表明  
09 非真意離職之意思表示，以求自保，然原告卻未為之，而其  
10 於員工溝通 LINE 群組聲明截圖請求被告公司返還系爭離職  
11 申請單亦未有其表示其遭受詐欺、脅迫、有意思表示不自由  
12 情境、及通謀虛偽意思表示等文字，則原告主張其係受脅迫  
13 、意思表示不自由下始簽署系爭離職申請單，難遽信為真。  
14 是兩造間合意終止勞動契約，並無強暴、脅迫、違反強制禁  
15 止規定、誠信原則，原告主張兩造間僱傭關係仍存在云云，  
16 自非可採。

- 17 (3) 原告再執最高法院 2700 號判決要旨主張本件原告簽名時已喪  
18 失締約自由，被告公司以強大經濟優勢影響其決定及選擇之  
19 可能，造成其損失重大不利益，有違誠信與正義，兩造間合  
20 意終止應屬間接方法違反禁止規定無效云云。然查，最高法  
21 院 2700 號判決認定事實乃雇主事先委請律師花數日就兩造簽  
22 立協議書預擬，至會場始當場提出，並要求會談結束前決定  
23 簽立與否，且協議書內容為雇主認定員工違反工作規則情節  
24 重大，員工無權向雇主請求資遣費、離職金及請求退休金（  
25 金額 909 萬 9910 元）外任何其它給付或向雇主作任何法律主  
26 張或請求外，協議書復有約定員工同意第 3 條離職金是前述  
27 競業禁止之合理補償等情。然本件原告受僱後約 1 個月即開  
28 始於工作時間打瞌睡，被告公司從未曾因原告打瞌睡給予任  
29 何懲處，僅於知悉後持續約談、輔導，更未曾見以此為由與  
30 原告進行協議離職，復未在原告簽名之系爭離職申請單具體  
31 填寫原告在工作時間經常打瞌睡等文字，且原告簽立系爭離

職申請單當日又於會議中打瞌睡，被告公司許瑛婷臨時約談原告，僅希望原告簽立改善通知書，惟遭原告斷然拒絕，並主動提出離職申請一節，已如上述，故難認本件被告公司有最高法院2700號判決所述濫用行使懲戒權，員工處於締約不自由，影響員工退休金請求權之重大不利益之情形，本件原告於被告公司請求其簽立改善通知書時，既拒絕被告公司給予改善之機會，另提出離職申請，依其情境非處於締約不自由地位，足認被告公司未以間接或迂迴方式不經預告終止契約違反民法第71條之禁止規定。

(二)、被告公司於109年3月27日告知原告離職日期為同年4月10日，原告同意以該日為離職日。

1.原告主張其未向被告公司請求自行離職，且並未同意於109年4月10日離職云云，並提出員工溝通LINE群組聲明截圖為證。惟查：

(1)被告公司由許瑛婷會同吳怡雯、張嘉玲於109年3月27日通知原告核定之離職日期為109年4月10日，原告點頭表示同意，當日並非解僱原告，係依其原本書立之系爭離職申請單告知其離職日期，原告當下並未表示不同意，要求取回系爭離職申請單等節，業據許瑛婷、吳怡雯證述明確（見本院卷二第122頁、129至132頁）。按對話為意思表示，以意思相對人了解時，即發生效力（民法98條參照）。是被告公司通知原告離職日期為109年4月10日，以面對面直接為對話之意思表示，原告為完全行為能力人，能了解離職日期之意思，且以具體行為頭點表示同意，堪認原告已同意被告公司告知之離職日期無誤。另原告主張依張嘉玲證述：確切離職日期不知道，只知道是4月初等語，與許瑛婷證述離職日為109年4月10日相異，可證被告公司同意原告繼續工作云云。然此因張嘉玲僅係旁聽，非主要與原告談論之人故未明確知悉離職日期，且原告於109年3月27日得知離職日後，還有以LINE通知張嘉玲約定辦理離職手續等節，亦有張嘉玲證述明確（見本院卷二第139頁），並提出LINE對話紀錄可證

(見本院卷二第164頁)，故尚難以張嘉玲證述未確切知悉離職日逕為原告有利之認定。另被告公司雖於109年3月27日尚未完成替代人選之公文流程，惟此係請商請原告配合，並非原告自請離職生效要件，縱被告公司未覓得新人，亦無礙於被告公司核定之離職日效力。

(2)原告再提出其員工溝通LINE群組聲明請求返還系爭離職申請單之截圖，否認其同意離職云云。然查原告雖有員工溝通LINE群組要求許瑛婷歸還系爭離職申請單，但無不同意離職日為4月10日之意思表示。且原告於被告公司通知離職日確定於109年4月10日後，隨即於109年4月1日主動向張嘉玲告知其至109年4月10日間所有應出勤日皆不出勤，將其依勞基法得享剩餘之有事、病假、休假、加班補休等用盡，並完成請假手續，且事先告知六堆文化園區將於109年4月7日主動前往園區，完成離職手續，主動交還制服、通行證等物品，此亦有被告公司提出之LINE對話紀錄在卷可參（見本院卷一第135頁、本院卷二第164頁）。依原告於109年3月27日得知離職日確定後，消極不出勤、密集使用所得勞基法上享有剩餘休假、主動通知園區期將完成離職手續之日期等具體行為表現，與一般人主動請辭時，將全數合法假別用盡之舉措相同，另原告自109年3月28日起，直至離職日（109年4月10日）期間，迄至本件言詞辯論終結前，皆無任何給付勞務之事實行為，依上開種種客觀情事均足認原告已自請離職，並同意於109年4月10日離職。

(3)原告復稱其於系爭離職申請單除簽名外，因該離職單為空白，故無離職意思，許瑛婷於109年3月底於被告不知情下擅自填載「到職日」、「離職日」、「自請離職」、「建議身體狀況調養好後再就業」文字，應為無效。然系爭離職申請單，標題以顯較其他文字更大之字體且以粗體標明「離職單」，並非全然空白，而上開「到職日」、「離職日」、「自請離職」、「建議身體狀況調養好後再就業」雖為許瑛婷填載，然「到職日」、「離職日」、「建議身體狀況調養好後

再就業」各欄本應由被告公司填寫，而離職原因勾選其他並說明自請離職，則是遵循原告109年1月17日談論內容及其申請所為之記載一節，亦為許瑛婷證述明確，且被告公司係於109年3月27日與原告面談告知離職日於109年4月10日後，並經原告同意而於109年3月30日由副理許瑛婷、經理蓋印職章，並無違法之處，是系爭離職申請單自屬有效，原告以其未親自填載離職員工因即無離職真意且無效云云，仍非可取。

- (4) 原告又主張依許瑛婷、吳怡雯之證述，六堆文化園區係要求原告繼續改善，若原告有改善，就希望原告留下，及被告公司希望待其找到人再離職內容，故兩造勞動契約未合意終止，同意讓原告繼續工作云云。惟縱認此情為真，至多僅原告自請離職後，給予原告在離職日確定前一個機會，若原告能改善，則六堆文化園區「希望」原告留下，然並非當然等同被告公司同意，且被告公司及商請原告幫忙待覓得人選後才定離職日，惟上開等等均不影響原告於109年1月17日簽立系爭離職申請單已合法生效，況原告始終未能改善其工作時間打瞌睡，於109年2月9日至109年3月6日仍發生數次打瞌睡，經被告公司同仁拍照紀錄（見本院卷一第121至129頁），自無從再予討論被告公司有無同意原告留用之可能。

(三)、原告所為撤銷離職意思表示，於法不合。

1. 按勞工終止勞動契約之權利屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意。即勞工得以單方意思表示對雇主表示終止勞動契約，且此終止勞動契約之意思表示係形成權之行使，於形成權權利人行使時，即發生形成之效力，無待對方之同意或核准，即生效力。原告於109年1月17日基於自由意識提出系爭離職申請書終止兩造勞動契約，並經被告公司有收受意思表示權限之許瑛婷收受原告之離職申請一節，業經認定如上，故依前開說明，於原告之意思表示到達許瑛婷時，即發生效力，無待被告公司

之同意或核准，故本件原告自請離職於 109 年 1 月 17 日已合法生效，但因兩造協議離職日另定，被告公司始於事後通知離職日為 109 年 4 月 10 日。

2. 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 項本文固有明定，然原告所為離職意思表示無受詐欺、脅迫之情事，已如上所述，則原告主張其得撤銷其離職之意思表示，顯然於無據，不生撤銷之效力。

3. 原告復主張依勞基法規定勞工有勞基法第 12 條第 2 項規定，勞工有第 12 條第 1 項第 1 款、第 2 款、第 4 款至第 6 款規定而終止契約者，應自知悉其情形之日起 30 日內為之。是勞工有勞基法第 12 條所列雇主得解雇重大違規行為，依同條第 2 項規定雇主亦應於 30 日為解僱之決定。舉重以明輕，被告公司對於原告終止勞動契約之要約，亦應於 30 日為承諾，方為合法，否則依民法第 157 條規定，應失其拘束力云云。惟要約人提出要約後，相對人應於何時承諾始為合法，法律並無明文規定，而上開勞基法第 12 條第 2 項之規定，係規定雇主因勞動有各該條第 1 項所定事由終止勞動契約之限制，與本件為原告主動提出終止勞動契約情形迥然有異，得否逕依此有舉重明輕之法理適用，已非無疑。再者，本件被告公司並非以勞基法第 12 條第 1 項所列各款事由解僱原告，自無上開應於 30 日內為解僱決定之適用，而原告於 109 年 1 月 17 日在系爭離職申請單簽名為自請離職之意思表示，經被告公司員工許瑛婷為收受知悉生效，無原告所述逾 30 日內被告公司始同意其離職之情，業如上述，是原告主張被告公司於 109 年 3 月 27 日同意其離職之申請，已逾 30 日，其離職申請已失其拘束力，洵屬誤會，而非可採。

(四)、原告請求被告公司 10 萬 1,200 元，及應自 109 年 8 月起至復職日止，按月給付薪資 2 萬 7,600 元，無理由。

1. 僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之

效力。但債權人預示拒絕受領之意思，或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人，以代提出。債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第487條、第235條及第234條固分別定有明文。

2.原告此部分薪資請求，均係以兩造間之僱傭關係於109年4月11日後仍然存續為前提。然原告於109年1月17日終止兩造勞動契約係屬合法有效，且原告已於109年4月10日前主動辦畢離職手續，則自109年4月11日起兩造僱傭關係確定終止，被告公司自無給付薪資之義務，是原告請求被告公司應給付其自109年4月11日起至109年7月31日止之薪資，共計10萬1,200元（計算式：2萬7,600元×3又20/30個月＝10萬1,200元），及自109年8月1日起至原告復職前一日止，按月於每月5日給付原告2萬7,600元，及各自應給付日翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，自乏所據，不予准許。

五、綜上所述，本件兩造間僱傭契約既經原告於109年1月17日自請離職而於109年4月10日終止，則原告請求確認僱位關係存在，及依民法第487條、第235條及第234條之規定請求應給付原告10萬1,200元及自起訴狀繕本送達翌日（即109年9月9日，見本院卷一第212頁）起按週年利率百分之5計算之利息，暨被告應自109年8月1日起至復職日止按月於5日前給付原告2萬7,600元及給付日次日起按週年利率百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、兩造其餘爭執事項、攻擊防禦方法及舉證與判決之結果不生影響，爰不予一一論述，併此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 110 年 11 月 22 日  
民事勞動法庭 法官 陳怡先

01 正本係照原本作成。

02 如對判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀，其未  
03 表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀  
04 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

05 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 110 年 11 月 22 日

07 書記官 粘嫦珠