臺灣彰化地方法院民事判決

108年度勞訴字第28號

原　　告　蕭書翰
訴訟代理人　洪主雯律師
被　　告　新竹物流股份有限公司
法定代理人　許育瑞
訴訟代理人　江禾畬

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國109年2月18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；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否之訴，亦同，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，係指法律關係之存在與否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不妥之狀態存在，且此種不妥狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1237號民事判例要旨參照）。經查：原告主張兩造間原有之僱傭契約，因被告公司之終止不合法而繼續存在，被告則辯稱兩造間僱傭契約業經合法終止等語。則就兩造目前有無僱傭關係存在之爭議，原告法律上之地位有不安之狀態，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去，揆諸前揭規定及說明，原告提起本件訴訟，應有確認利益，合先敘明。

貳、實體事項：

一、原告主張：其自民國103年5月12日間受僱於被告公司擔任送貨員一職，起初均經指派於被告公司所屬之「員林站」工作，嗣於107年1月間則調至田中站。於108年1月15日上午，田中站站長貿然質問為何未將108年1月14日所收貨款新臺幣（下同）3000餘元入款，經原告解釋後田中站站長仍表示原告

違反規定只能做到農曆過年，並要求原告於空白離職單上簽名。嗣於同年2月1日被告公司又表示因應公司業務需求改於2月底資遣原告，故原告自108年3月起即無法再至被告公司上班。嗣後原告要求回到被告公司上班，被告公司均置之不理，原告遂向彰化縣政府聲請勞資爭議調解，孰料調解中被告公司更主張：原告係自願離職，並有書寫離職書等語，令原告甚感驚駭。蓋108年1月15日當天被告公司主管表示要資遣原告，隨即將一紙離職單交付原告、要求原告簽名，原告當時僅知該離職單應係被告公司要資遣原告之非自願離職文件，故僅於其上簽名，然並未書寫文件上任何內容，亦不知該紙文件上之詳細內容為何。原告僅一時疏失，縱有違反公司規定，亦非情節重大，被告公司以此一事由資遣原告，顯屬違法解僱，兩造間僱傭契約關係仍存在，爰請求確認僱傭關係存在，至兩造間僱傭關係既仍存在，被告即應繼續給付薪資。而原告於107年9月份領取薪資39,388元、10月份領取薪資55,924元、1月份領取薪資47,935元、12月份領取薪資42,925元、108年1月份領取薪資45,764元、2月份領取薪資44,765元，是原告平均薪資應為46,115元，爰請求被告給付自108年3月1日起至被告同意原告提供勞務之日止，按月於次月10日給付原告46,115元之薪資，暨自各期應給付日起計算之法定遲延利息。並聲明：　確認原告與被告新竹物流股份有限公司之僱傭關係存在。　被告新竹物流股份有限公司應自民國108年3月1日起，至原告回復原職之日止，按月於次月10日給付原告46,114元予原告，並自各期應給付之次日起至清償日止按年息計算之利息。　願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自105年起連續發生多次未依規定繳回款項之情事，且均由被告於清償帳款時所發現，至105年8月起至108年2月底止，共計發生8次未依規定繳回金錢之紀錄，此有歷次懲處或要求改善之紀錄可證。原告於106年10月底至同年11月初短短數天內連續犯相同的錯，且每次都是遭被告

清查後發現，而非自行主動繳回，顯見原告絕非僅係一時疏忽未繳回。又原告係主動申請離職，並非遭資遣，原告亦有在被告製作之離職申請書上簽名並向被告表示願申請離職，此有離職申請書可證。次查，原告主動申請離職之原因係因原告唯恐被告追究其業務侵占刑責並留下刑事犯最紀錄，故主動申請離職並向被告請求息事寧人；又被告雖本可依法行使權利維護自身權益，然最終仍從寬考量接受原告離職且不提出告訴。再查，被告何以未於離職申請書填寫離職原因、最後在職日期，係因適逢農曆年節前，原告恐於記做罰款及頓失收入，睡向被告請求勿於此時懲處及解僱，原告亦願先簽妥離職申請書交與被告，以換取被告從輕處理，被告通融後方同意原告離職申請並同意原告工作至108年2月28日止。又原告之所以未於離職申請書上為任何原因之記載，推敲無非係因原告羞於註記離職事由之故。末查，原告於離職申請書上簽名時係出於自主意志且未受脅迫之狀態，亦即原告表示終止勞動契約係完整且有效之意思表示，被告亦以同意原告離職之申請，是故雙方間意思表示合致，且無任何得撤銷之事由。被告告以得依法追究原告不法行為並行使法律所賦予之告訴權，又何來詐欺脅迫之說。並聲明：　原告之訴及其假執行之聲請均駁回駁回；　如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行等語。

三、兩造不爭執事項：（本院卷第107~108頁）

原告自103年5月12日起受僱於被告，擔任送貨員一職；起初於員林所工作，嗣於107年1月間起至田中所工作。

原告107年9月份領取薪資39,388元、10月份領取薪資55,924元、11月份領取薪資47,935元、12月份領取薪資42,925元、108年1月份領取薪資45,764元、2月份領取薪資44,765元。

被告公司所提出105年8月19日HCT公告單、106年5月3日行為改善單、106年11月8日行為改善單共4張、106年12月25日HCT公告單、107年12月28日行為改善單。

㈠原告僅於被告公司之空白離職申請書上簽名，其於內容均非

原告書寫。

四、兩造爭執事項：（本院卷第108頁）

本件離職申請書是否為有效成立之意思表示？

原告主張離職申請書之意思表示係遭被告公司詐欺、脅迫，並以準備書一狀撤銷該意思表示，有無理由？

被告公司是否以原告於108年1月15日遲繳回前1日貨款為由，於108年2月28日將原告予以解僱？若為解僱，是否合法？

五、得心證之理由：

原告自103年5月12日起受僱於被告，擔任送貨員一職；起初於員林所工作，嗣於107年1月間起至田中所工作。原告並自107年9月份領取薪資39,388元、10月份領取薪資55,924元、11月份領取薪資47,935元、12月份領取薪資42,925元、108年1月份領取薪資45,764元及2月份領取薪資44,765元。且原告自105年8月起至108年2月底止，有多次未依規定繳回金錢之紀錄，並遭被告懲處或要求改善，為兩造所不爭執，並有被告公司提出之HCT公告單2張、行為改善書6張等在卷可稽（見本院卷第49~64頁）。又原告嗣於108年1月15日簽署離職申請書予被告後即於同年2月28日離職等情，亦為兩造所不爭執，並有離職申請書在卷可考（見本院卷第65頁），均堪信為真實。原告雖主張系爭離職書並非為有效成立之意思表示，且縱使有效成立亦係遭被告公司詐欺、脅迫，故原告亦得依民法第92條規定撤銷系爭離職申請之意思表示，又縱認意思表示無法撤銷，被告亦屬違法解僱，被告應回復原告原職並給付薪資等語，則為被告否認，並執上詞置辯。本院綜觀兩造前開聲明及陳述，整理如上揭兩造爭執事項所示爭點，判斷如下。

本件離職申請書是否為有效成立之意思表示？

依就業保險法第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。是僅於被保險人符合前述非自願離

職情況，方屬非自願離職，合先敘明。再自願性離職，勞方以任意性終止勞動契約之通知，本不以書面為之為必要，而雇主為方便勞方依勞動基準法（下稱勞基法）第15條規定預告雇主終止勞動契約，事先製作「離職申請書」等類之空白書稿供勞方使用、填寫，僅係雇主提供勞方於單方行使預告終止權時之協助或協力。是本件離職申請書之空白書稿係被告所預先製作，供該公司所屬員工於需要時填載使用，且被告所預先製作之制式離職申請書空白書稿內，並無任何契約條款之約定，亦無原告應放棄勞基法或其他勞動相關法令得請求之任何權利，原告填載系爭離職書並交付予被告，係向被告為自願離職之意思表示，經被告受領後，兩造間之僱傭契約即應於約定終止契約之日發生終止效力。

雖原告稱其僅在「員工簽章」欄位上簽名，被告係於原告簽名後，再於該事先製作之離職申請書例稿上之「申請日期欄」、「最後在職日」填載日期，惟承上所述，此空白書稿僅係雇主提供勞方於單方行使預告終止權時之協助或協力，參以原告亦工作至該離職申請書所載之離職日期即108年2月28日，是該離職申請書之空白書稿雖係被告所預先製作，並協助完成填載日期及最後在職日等欄事項，惟未見有何違背原告意思之處，故申請日期及離職日期雖係被告方面填載，尚不因此影響兩造間終止僱傭契約之合意，並堪認本件兩造乃合意終止僱傭契約。原告以上開情詞主張意思表示並未有效成立，自無可採。

原告主張離職申請書之意思表示係遭被告公司詐欺、脅迫，並以準備書一狀撤銷該意思表示，有無理由？

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項前段定有明文。而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。又民法上之詐欺，必詐欺

行為人有使他人陷於錯誤之故意，致該他人基於錯誤而為不利於己之意思表示者始足當之。倘行為人欠缺主觀之詐欺故意，縱該他人或不免為錯誤之意思表示仍與詐欺之法定要件不合，無容其依民法第92條第1項規定撤銷意思表示之餘地（參照最高法院95度台上字第2948號民事判決、98年度台上字第171號民事判決要旨）。查原告於任職期間，自105年8月起至108年2月底止，有多次未依規定繳回金錢之紀錄，並遭被告懲處或要求改善，有被告公司提出之HCT公告單2張、行為改善書6張等在卷可稽（見本院卷第49~64頁），是被告認為原告於任職期間多次違反公司規定，經主管多次要求改善並懲處後，仍屢勸不聽毫無悔意，並非無端指控。

原告雖主張被告以要對原告提出業務侵占告訴為由脅迫原告在離職申請書上簽名，係遭被告詐欺、脅迫所簽立等語，然被告向原告表明如若不然將對原告提出刑事告訴，僅核屬法律上合法權利之行使，揆之前揭判決意旨，難認係以不法危害之言語或舉動加諸原告，使其心生恐怖，致其為違反個人自由意志而為意思表示，或有詐欺原告有使原告陷於錯誤之情事，自與詐欺及脅迫等法律要件之意旨未符。是被告抗辯稱其並未詐欺、脅迫原告等語，並非無理，則原告前開主張，即無可採，是原告依據民法第92條第1項規定，撤銷該離職申請書所為終止之意思表示，應無理由，自不生撤銷意思表示之效力。則前開原告終止僱傭契約之意思表示既未經撤銷，應認為兩造之僱傭契約已依合意終止之內容於108年2月28日止失其效力。

此外，兩造之僱傭契約已於108年2月28日失效，即無須再探究被告是否另依勞基法第11條第5款規定，向原告行使終止兩造勞動契約之權利。本件原告既係自願申請離職，而與原告合意終止兩造間僱傭契約，則原告主張確認兩造間僱傭關仍存在，及自108年3月1日起至原告回復原職之日止，按月於次月10日給付原告46,114元予原告等等求，均無理由，應予駁回。

六、綜上所述，本件原告依據僱傭契約之法律關係，請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告自108年3月1日起至復職之日止按月給付薪資及至清償日止按年息百分之5計算之利息，均無理由，應予駁回。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。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，核與本件判決結果不生影響，即無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　27　　日

民事第三庭　　法　官　林于人

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，應於判決送達後20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　　109　　年　　2　　月　　27　　日

書記官　魏嘉信