臺灣新北地方法院民事判決

109年度重勞訴字第10號

原　　告　張維琪
訴訟代理人　吳存富律師
　　陳庭琪律師
被　　告　英濟股份有限公司
法定代理人　徐文麟
訴訟代理人　劉一智
　　劉卓奇
　　賴文智律師
　　蕭家捷律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，經本院於民國110年3月31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、程序方面：

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。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年臺上字第1240號判例要旨參照）。本件原告主張被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在乙節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告自民國90年12月24日任職於被告公司，擔任業務副理，約定薪資為新臺幣（下同）76,000元，並於次月10日發放，如逢端午節、中秋節則加發半薪38,000元，年終獎金加發一個月以上，及每月提繳勞退金4,590 元，最後工作日為109 年6 月10日。緣被告於109 年5 月29日告知原告，因受疫情影響致業務緊縮，必須資遣原告，將於109 年6 月10日起依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2 款之規定，終止雙方勞動契約。惟原告發現被告於109 年7 月13日另行新聘僱與原告原職位性質相同之職缺，顯見被告仍有新聘員工之人力需求，且其中職缺不乏有符合原告之專長。又原告僅差7 月餘就滿55歲且工作年資滿15年以上，得自請退休，被告卻於此前夕解雇原告，啟人疑竇。故原告於109 年7 月30日寄發存證信函予被告，要求將原告復職，惟被告仍置之不理，原告乃提起本訴。

（二）提出之攻擊防禦方法略以：

1.虧損部分

雇主依勞基法第11條第2 款規定以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約，應具備最後手段性之要件，亦即必須雇主業務緊縮或虧損之狀態已持續一段時間，且無其他方法可資使用，雇主為因應景氣下降或市場環境變化，方可以虧損或業務緊縮為由終止勞動契約。然查閱被告公司去年之財務報告，並非處於虧損狀態，其108 年度之稅後淨損仍為正值25,822,000元，而109 年上半年度，除2 月適逢疫情初爆發之際，其餘月份之營業收入淨額均逐月遞增，到了109 年6 月甚至創下今年上半年度以來之新高。

2.業務緊縮部分

又被告為因應疫情復工及全球各區廠區擴產計畫，今年在嘉義、馬來西亞及墨西哥建廠擴廠，積極進行全球化佈局，足徵被告無業務緊縮之情事。本件被告既無上述「虧損」或「業務緊縮」之情事，是其資遣原告已違反最後手段性原則。

3.任意改列或增列解雇事由部分

被告於109年5月29日對原告發出資遣通知，以因受疫情影響致「業務緊縮」為由，解雇原告，嗣被告於109年7月22日勞資爭議調解時，改口稱係因公司去年起營業額發生虧損，今年又受疫情影響，營業額持續虧損及減縮人事支出為由，與原告終止勞動契約。本件被告於告知原告被解雇之事由後，無由再任意改列或增列該事由未及之其他事實，據為解雇之事由，否則即違誠信原則，亦不符最後手段性原則。

4.聘用訴外人周曉凌部分

被告於109年7月13日與訴外人周曉凌（下稱周曉凌）成立僱傭關係，由其任職於被告公司之東莞英濟業務工程處台北業務工程部擔任一級業務專員，嗣亦於徵才網站開徵諸多職缺，其中不乏有符合原告專長之職缺，顯見被告仍有新聘員工之人力需求，足證被告於資遣原告之同時，仍持續招募與原告專長相符且性質相類之人力，客觀上即難認被告有何資遣原告之必要。

（三）對被告答辯補充則以：

1.兩造並未合意終止勞動契約

離職文件係被告以郵寄方式於109年6月10日送達被告，顯見係被告單方面欲終止勞動契約，原告僅係單純被動收悉被告單方面終止勞動契約之意思表示，進而向被告索取資遣相關資料（包含非自願離職證明書及資遣費加離職金1,114,667元）以保障權益，並未與被告達成合意終止之意思表示合致。

2.被告提出之報告僅為預測

被告提出被證4、被證5之報告及新聞紙，其內容僅係疫情對臺灣產業之「預測」，而非被告個案之真實營運狀況，且疫情未必全然是負面，亦有可能因疫情而造成業績增長。以被告為例，其因疫情致遠距離辦公興盛，使藍芽耳機需求量大增，而使被告因生產藍芽耳機零件而業績增長

。

3.內部轉調之職位為作業員

被告辯稱有給與原告轉調之機會云云，為原告為本薪76,000元之業務專案副理，豈有可能接受月薪25,800元之作業員職缺。

（四）併聲明：

1.確認兩造僱傭關係存在。

2.被告應自109 年6 月11日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告76,000元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

3.被告應自109 年6 月11日起至原告復職日止，於端午節前一工作日給付38,000元、於中秋節前一工作日給付38,000元，及自各該應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。

4.被告應自109 年6 月11日起至原告復職日止，按月提繳退休金4,590 元至原告之勞工退休準備金專戶。

5.訴訟費用由被告負擔。

6.第二項至第四項聲明，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

（一）兩造係合意離職且被告事前有告知內部轉調機會

被告公司因有虧損與業務緊縮情事，於109 年5 月29日由原告之業務主管與人資主管，當面說明擬終止勞動契約之緣由，事前亦有告知內部轉調機會，並獲原告認同，但因考量且同時原告也提出相同之要求，因原告另覓新職所需之時間及生活經濟需要，乃於當日（即109 年5 月29日）開立非自願離職證明書時，援引勞基法第11條第2 款，虧損或業務緊縮之事由，讓被告得以使用現行之社會安全機制，故本件原告與被告間本有協議離職之真意，原告遽爾反悔，所言與事實不符。

（二）虧損部分

被告公司身為全球供應鏈之一環，而受中美貿易衝突及新

冠病毒之影響，截至109年第1季（1至3月）即被告公司向原告終止勞動契約前，已虧損1億5631萬元，第2季雖略有回升，惟上半年仍累計虧損1億1736萬元，尤其第1至5月與去年同期相比，更係明顯衰退。被告雖於109年6月有業績停損、小幅增長情況，惟此係於終止勞動契約後所發生，且此現象係因疫情影響所發生之波動性急單（未來訂單提前移至6月），故被告係因109年6月突獲美商大客戶新的緊急訂單，致單月份小幅增長。是被告公司於109年5月終止勞動契約時既確有虧損，又怎能回溯時間，進而認定被告公司之終止契約行為存有瑕疵？

（三）業務緊縮部分

被告公司之所以於106年在墨西哥、108年在臺灣嘉義及馬來西亞增加製造據點，並非因業務擴增，而係配合客戶端之要求，將本來在中國之業務逐步配合轉移。且被告公司之華南製造中心自104年起即逐步縮減，原有的5個分廠集中至東莞的租用廠房中，是被告公司之營業規模與業務量，確有縮編減少之趨勢。

（四）聘用周曉凌部分

被告確實於109年7月13日新聘一級業務專員周曉凌，與原告解雇離職之時點已達一個月有餘，惟周曉凌之工作範圍與性質，係為被告公司墨西哥廠之美商大客戶108年6月緊急訂單所準備，被告公司更係針對此新客戶而特別在同業間緊急挖角周曉凌，且周曉凌與原告所負責之中國華南業務範疇與性質目的不同。況原告績效與專業能力均未理想，不僅無法適應被告內部其他職位，亦無法勝任原職位，不符合被告公司需求。綜上，被告公司既有勞基法終止勞動契約之事由，企業自可衡量選擇解僱或終止哪一位員工之契約，從而，被告公司選擇原告終止勞動契約，係屬被告公司之用人權限裁量，專屬雇主之經營判斷範圍，非原告所能指摘等語置辯。

（五）併答辯聲明：

1.原告之訴及其假執行之聲請均駁回。
2.訴訟費用由原告負擔。
3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基礎（見本院卷第276頁）：

（一）原告自90年12月24日任職於被告公司，擔任業務副理，約定薪資為76,000元，並於次月10日發放，如逢端午節、中秋節則加發半薪38,000元，年終獎金加發一個月以上，及每月提繳勞退金4,590 元，最後工作日為109 年6 月10日。

（二）被告於109 年5 月29日由原告之業務主管與人資主管告知原告，因受疫情影響致業務緊縮，必須資遣原告，將於109 年6 月10日終止雙方勞動契約，並告知內部轉調機會，轉調之職缺為作業員，薪資為25,800元。

（三）原告於109 年6 月10日收到非自願離職證明書及資遣費加離職金1,114,667 元。

（四）被告於109 年7 月13日新聘一級業務專員周曉凌，其任職於被告公司之東莞英濟業務工程處台北業務工程部。

（五）被告於109 年6 月獲美商客戶之訂單，致單月份之業績為增長。

（六）被告公司於106 年在墨西哥、108 年在臺灣嘉義及馬來西亞增加製造據點。

（七）被告公司之華南製造中心原有的5 個分廠集中至東莞的租用廠房中。

四、協商兩造爭執事項（見本院卷第276 、413 、441 、442 頁）：

（一）兩造有無合意終止勞動契約？

（二）如兩造有合意終止勞動契約，原告主張依民法第88條、第92條規定撤銷同意終止勞動契約意思表示是否有理由？

（三）如兩造有合意終止勞動契約，原告依民法第88條、第92條規定撤銷同意終止勞動契約意思表示無理由，該合意是否

違反強行規定而依民法第71條規定為無效？

（四）被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，終止兩造間勞動契約，有無理由？

（五）原告請求被告應自109年6月11日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告76,000元；於端午節前一工作日給付38,000元；於中秋節前一工作日給付38,000元；按月提繳退休金4,590元至原告之勞工退休準備金專戶，有無理由？

五、就「兩造有無合意終止勞動契約？」爭點部分：

（一）原告雖主張被告資遣原告係不合法云云，然按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。是依上開實務見解，雇主於依據勞基法第11條各款規定片面終止契約後，不論事實上有無該等法定終止事由之存在，如雙方經協調、溝通後之結果，勞工亦透過領取非自願離職證明書、資遣費等方式，同意以資遣方式終止勞動契約，應可認為勞工已針對契約終止一節，與雇主達成合意，則該勞動契約當然發生終止之效力。

（二）經查，原告先前之上司即證人林國隆於本院審理時具結證稱：「（問：證人是否於109年5月29日與原告進行面談？同時參與會議之人員有誰？）是的，同一個會議有人資經理劉人豪。（問：被告是否於面談中提出以優惠離職金換取與原告合意離職之提議【前提為公司虧損、原告表現不佳】？提議之人為誰？）是的，提議人沒印象是劉人豪說的還是我說的，因為原告年齡快要55歲，所以我們向公司爭取用優退的金額合意終止雙方的僱傭契約。（問：原

告就被告合意離職提議之反應為何？）我們一進去就跟原告表示因被告公司狀況不好，原告就哭了，原告有說他知道會是他，我們提到用優惠的金額給原告，原告一直跟我們說謝謝。（問：雙方是否就以優惠離職金作為合意離職達成合意？）就我的認知，是的。」、「（問：就證人的認知，原告是否清楚正確的了解因為公司額外給他優惠離職金，所以原告與公司之間的勞動契約雙方講好在109 年6 月10日終止？）是的，109 年6 月10日是匯錢的時間點。」、「（問：所謂優退的金額是多少，當場是否有計算給原告聽？）金額是人資算的，如何計算我不清楚，當場人資有算給原告聽。（問：算完之後原告反應為何？）跟我們說謝謝，當時沒有哭。（問：證人是否有確定原告真的清楚算法？）有的，原告還有算一次給我們聽，跟人資對過。」、「（問：證人在5 月29日跟原告談時，證人提到以優退的金額合意終止雙方勞僱契約，是以公司虧損為由終止契約還是以原告自願離職為前提終止契約？）開場白是用公司狀況不好，來終止契約，但提供比較優惠的金額給原告。（問：證人前述證人的認知是雙方合意終止勞僱契約從何而來？）原告當場是很感謝我們幫他爭取到這麼好的金額給他，所以我認為雙方是合意終止，再加上我說的時候，原告一開始就說他知道會是他，且原告也清楚公司的狀況不好。（問：當時人資算優退金額是否有提到為何是這個優退金額？）資遣是一個金額，但考量到原告是差半年多可以申請優退，所以我們就用優退的方式讓原告可以拿到比資遣更高的金額。」等語明確（見本院卷第443 至447 頁）。

（三）又在109 年5 月29日時亦參與跟原告會談之被告公司人資經理即證人劉人豪到庭結證稱：「（問：被告是否於面談中提出以優惠離職金換取與原告合意離職之提議？提議之人為誰？）是我跟原告說的。（問：原告就被告合意離職提議之反應為何？）原告是很感謝公司有給他優惠的條件

。（問：雙方是否就以優惠離職金作為合意離職達成合意？）就我的認知，是的，因為拿文件給原告簽名，也有試算金額給原告看，他並沒有意見。」、「（問：於雙方合意原告離職後，證人是否陪同原告與其餘同事及主管道別？原告當時之反應及表達為何？）我沒有陪原告去跟其他同事道別，但我知道原告有跟我的主管道別。（問：就證人所知，原告是否在當天曾經向公司表示原告不同意優惠離職的作法，或是曾經向任何人表示他被公司騙了？）完全沒有，因為我們還聽到同事說原告是非常感謝公司。」、「（問：證人前所述原告表示感謝，證人是如何計算給原告聽的？）因為原告他還差半年的時間就符合退休的資格，以原告在公司舊制的年資是3 年7 個月，我們是以原告的平均工資再x 4 個基數，所以這筆是優惠的金額給原告。」、「（問：證人如何確認原告就是合意終止，或是原告是否有積極表示我願意合意終止？）原告當天有在文件（原證2 ）簽名，但沒有特別表示其他意思，也很感謝我們幫他向公司爭取金額。當天還有簽了公司離職相關表單，之後可以再行提出。」等語無訛（見本院卷第449 至452 頁），並有原告所提原證2 書面文件及證人劉人豪於109 年5 月29日書寫之計算表1 份為憑（見本院卷第27頁、第485 頁）。

（四）第按契約既因當事人雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而解除（最高法院57年台上第3211號判決要旨可資參照），契約之終止，亦同（參見民法第263 條準用第258 條規定）；又所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年渝上第762 號判決要旨）。亦即勞動契約既因勞雇雙方意思表示一致而成立，自亦可因互相表示意思一致而終止，縱然是由一方先表示終止之意，如依他方之舉動或其他情事，足以間接推知同有終止之意，亦可認其契約因互相表示意思一致而合意終止。而查，證人二

人均經具結應無甘冒偽證之風險，而為虛偽陳述，且互核二人證詞相互一致，並有原告提出之原證2 經原告簽名之文件及非自願離職證明書各乙份等為證（見本院卷第27、29頁），應堪採信。本件原告既已同意以上述證人所述優惠金額同意讓被告資遣，接受額外領取補償金60萬餘元之條件，且原告另提出條件要求被告公司開立非自願離職證明書，以利領取失業補助，顯然「經勞資雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致」，應認相互已就勞動契約終止互相意思表示一致，且原告嗣實際亦已受領資遣費加離職金共計1,114,667元，而從109 年5 月29日協商後亦未再前往被告公司上班，揆諸前開判決意旨，足認就被告公司所提出終止兩造間勞動契約之要約，原告亦已同意，依民法第153 條第1 項之規定，及參照前開最高法院判決意旨，兩造間確已達成終止勞動契約之合意，且原告嗣亦已於109 年5 月29日與被告公司協商同意終止勞動契約後旋即開始辦理離職及移交手續，有被告提出之原告離職時簽署之交接文件等附卷可憑（見本院卷第509 至517 頁），另原告於109 年6 月14日與訴外人張炳煌間對話及109 年7 月13日與訴外人蘇美玉間對話紀錄，原告分別表示「南港站（註：就業服務站）好些職訓課程可以上」、「我努力卻找不到工作續勞保」（見本院卷第495 至501 頁），顯示原告至遲於109 年6 月14日時已開始另尋其他工作機會，並無為被告服勞務之意思，益證兩造間於109 年5 月29日就終止勞動契約已達成合意，應堪認定，自不容原告事後恣意翻異更為主張。

（五）原告以倘如被告所主張兩造係合意終止勞動契約，則顯然不符合就業保險法第11條第3 項所規定之要件，而被告根本不應給予原告非自願離職證明云云。然查，證人林國隆證稱：「（問：原告是否提出為避免日後求職困難，請被告以勞基法第11條第2 款開立非自願離職書？）我們當時

的說法是公司狀況不好，所以可能要請原告離開，非自願離職書的部分是原告當場有詢問我們，原告說原告的朋友表示一定要拿到非自願離職書，我們的回答是：『對吼，可以領6個月的補助』，原告表示依原告的條件可以領到9個月的補助，我們表示會開給他非自願離職書。」等語，證人劉人豪亦證稱：「（問：原告是否提出為避免日後求職困難，請被告以勞基法第11條第2款開立非自願離職書？）原告只問說公司會不會開非自願離職書給他，原告並沒有說是以第幾條第幾款開立。（問：所以就非自願離職書是公司主動開給原告，還是因原告的要求才開立？）原告當天會議有問。」、「（問：請鈞院提示原證2，請問這張通知單，在證人前所述109年5月29日的會議是否有出現，上面非自願離職的字樣是誰寫的？）是的，有出現，是我手寫的，是因為原告的要求我才補寫上去。（問：為何原告要求，證人就同意要手寫上去？）因為站在人資的立場，對員工未來找工作是有利的，這是在公司可以答應原告的條件所以開給他。」等語，並有原告所提原證2親簽書面文件1份附卷可憑（見本院卷第27頁）。足見，被告原以合意終止兩造勞動契約，係因原告請求後始另同意開立非自願離職證明書，並依據勞基法第11條第1項第2款之規定，開立非自願離職證明書予原告，為讓原告得以聲請失業給付，便於原告日後找工作，兩造實則於109年5月29日已為合意兩造於109年6月10日終止本件勞動契約，業如前述。至於「開立非自願離職證明書」部分，因兩造既然屬於「合意終止」勞動契約，並不符合勞基法第11條、第12條或第14條終止勞動契約事由，依法自不得開立，否則該違反法律規定而開立的證明書也將因此無效。何況，原告請求開立非自願離職證明書之目的，是供原告申請失業給付使用，但此無異要求被告以共同偽造文書方式向勞保局詐領保險金，顯然違法。因此，原告自不得以此違法之要求而主張雙方並未達成合意終止的效力。

六、就「如兩造有合意終止勞動契約，原告主張依民法第88條、第92條規定撤銷同意終止勞動契約意思表示是否有理由？」爭點部分：

（一）原告主張依民法第88條撤銷意思表示：

1.按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定有明文。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院51年臺上字第3311號判例參照）。申言之，所謂錯誤，乃指意思表示之人對於構成意思表示內涵之效果意思，與其表示於外之表示內容，因錯誤或不知而致生齟齬而言。至於形成表意人內心效果意思之原因，則稱為動機，導致表意人內心效果意思之動機十分繁雜，且只存在表意人之內心，不表示於意思表示中，難為相對人所查覺；亦即表意人在其意思形成之過程中，對於就其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實，認識不正確，並非意思表示內容有錯誤；是除當事人之資格或物之性質有誤，且為交易上認為重要者，始可視為意思表示內容之錯誤外，其餘動機錯誤若未表示於意思表示中，且為相對人所明瞭者，不受意思表示錯誤規範之保護，否則法律之安定性及交易之安全無法維護，此觀民法第88條之規定自明。

2.查原告主張係因被告以公司營運狀況不好來對原告發動解僱，然事實上被告公司根本沒有虧損情形，原告始誤信公司係合法終止勞動契約，被告此舉該當詐欺云云。查被告因面臨嚴重虧損及疫情下極大業務不確定，而有汰裁人力以維大多數勞工生計之必要性，於109年5月29日與原告洽談是否願意與被告合意終止勞動契約，並提出以額外給付離職金為對價之合意條件，原告除仔細核算被告提出之離職金數額外，並另外提出取得非自願離職證明予原告，嗣經被告亦依合意終止之條件於109年7月10日給付1,11

4,667 元，並依勞基法第11條第2 款開立非自願離職證明書予原告，原告並在原證2 之文件簽名，可見就合意終止契約內容，其確有同意之意思與於原證2 之書面文件簽名確認之表示行為，並無不一致之處，或其意思與表示之內容有何錯誤之情形。況原告心中之真意為何，至多僅係其內心形成效果意思之原因，一般人無從得知，原告既於該原證2 上簽名，而完成合意終止契約，足見原告明知簽立原證2 將產生同意該次合意終止契約結果並受其拘束之外在效果，其內心亦對合意終止兩造勞動契約協商之結果表示同意之意，自無意思表示錯誤之可言，實堪確認。

3.另細究原告與證人劉人豪間對話紀錄，於109 年5 月29日與原告達成合意終止時，原告還表示「感恩您總是那麼好」（見本院卷第487 頁）、於109 年6 月10日表示「感恩您」（見本院卷第489 頁），卻於109 年7 月14日表示「士可殺不可辱」（見本院卷第491 頁），而被告係於109 年7 月14日新聘業務專員周曉凌，原告有可能基於嗣發生新聘事件而自覺受辱，且被告於109 年前二季確實呈現虧損，有工研院產科國際所報告，全球肺炎疫情（covid-19）對台灣產業影響關鍵報告、TheDun &BradstreetCorporation 所分析的covid-19全球疫情對台灣產業影響、中華經濟研究院發佈新聞《疫情削弱消費動能，電子零組件Q3面臨砍單壓力》、被告公司合併綜合損益表、2020年每月營業額報告及四大會計師事務所依法做成之查閱報告及2020年2 月至5 月台灣製造業採購經理人指數等附卷可參（見本院卷第145 至179 頁、第245 至267 頁），被告雖於109 年第三季轉虧為盈，惟此係因第二季時急單效應，亦可能為裁汰人力降低成本後之效應，然終與109 年5 月29日之客觀情狀無涉，是被告公司在與原告協商時確實有虧損之事實，被告公司並無詐欺之情事。

（二）原告主張依民法第92條撤銷意思表示：

1.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 條前段定有明文；次按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號判例意旨參照）；而民法第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。又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（最高法院亦著有95年度台上字第2948號判決意旨參照）。

2.本件原告主張遭被告詐欺始同意終止勞動契約之事實，既為被告所否認，依前揭舉證責任分配原則，自應由原告就此利於己之事實負舉證責任。原告須舉證有受詐欺之不法行為，惟原告就此有利於己之事實既無法舉證以實其說，業如前述，自無法為有利於其之認定，是原告以此為據主張同意終止勞動契約之意思表示應予撤銷，並無可取。

七、就「如兩造有合意終止勞動契約，原告依民法第88條、第92條規定撤銷同意終止勞動契約意思表示無理由，該合意是否違反強行規定而依民法第71條規定為無效？」爭點部分：

（一）按「勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。」（最高法院109 年度台上字第1008號民事判決要旨參照）。第按勞動基準法第11條固列舉雇主單方預告勞工終止勞動契約之前提要件。惟揆諸勞工尚得無條件與雇主合意終止勞動契約，則勞工明知雇主所為資遣之表示不符合上開法定要件之一，但勞工表示願意接受雇主之資遣，既較勞資雙方合意終止僱傭契約之結果，更有利於勞工，自應肯認僱傭契約因雇主資遣而終止（臺灣高等法院97年度勞上易字第97號判決可資參照）。

（二）原告主張：被告於109 年5 月29日突然告知原告欲解僱之，原告於事前對解僱之原因理由毫無所悉，然觀原證2 之通知書日期係在告知原告前一日、被告亦已挖角周曉凌以

取代原告，足徵被告公司於告知原告前已事先討論，並已決定將原告解僱，於此情況下，原告根本無充分時間妥善思考或與親友或律師諮商，以利作出決定，該終止勞動契約之合意顯係被告公司濫用經濟上之優勢地位，使原告未處於「締約完全自由」之情境而為之，被告公司以此規避勞基法第11條第2 款之規定及解僱最後手段性原則之適用，並藉此達到令原告去職之目的，依最高法院103 年度台上字第2700號判決意旨，兩造間關於勞動契約終止之合意，依民法第71條規定應為無效云云。然查，被告因面臨嚴重虧損及疫情下極大業務不確定，而有汰裁人力以維大多數勞工生計之必要性，於109 年5 月29日與原告洽談是否願意與被告合意終止勞動契約，且被告於109 年前二季確實呈現虧損，業如前述，而被告提出除資遣費外，另考量原告屆退，讓原告額外領取8 個基數之退休金即另發予原告60萬餘元之補償金為條件（見本院卷第143 頁、第485 頁），原告同意前開優退補償方案，而依原證2 書面被告公司本欲開立「離職證明書」予原告，因原告提出條件要求被告公司開立非自願離職證明書，以利領取失業補助，被告嗣並同意開立，由被告公司人資經理另手寫同意開立非自願離職證明書於原證2 文書上，兩造因而合意終止勞動契約，足見本件雙方合意終止勞動契約者，雇主即被告並未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工即原告立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形，基於締約自由原則，仍應承認其效力，是本件並無合意終止契約有違反強行規定之情形，原告主張該合意終止依民法第71條規定為無效云云，依上說明，尚乏所據，不應准許。

八、就被告公司以勞基法第11條第2 款「虧損或業務緊縮」為由，終止兩造間勞動契約，有無理由？及原告請求被告應自109 年6 月11日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告76,000元；於端午節前一工作日給付38,000元；於中秋節前一工作日給付38,000元；按月提繳退休金4,590 元至原告之

勞工退休準備金專戶，有無理由？

查兩造合意終止本件勞動契約，業已認定如前，就被告公司以勞基法第11條第2款「虧損或業務緊縮」為由，終止兩造間勞動契約，有無理由之爭點即勿庸再為論述。又兩造業於109年5月29日合意於109年6月10日終止勞動契約，則原告請求確認兩造僱傭關係存在，並依民法第487條，請求自109年6月11日起，按月給付薪資及端午節、中秋節獎金云云，及依勞工退休金條例第6條、第14條第1項規定，請求按月提繳退休金至原告之勞工退休金專戶，自無理由，應予駁回。

九、綜上所述，原告主張被告終止勞動契約不合法，請求㈠確認兩造僱傭關係存在。㈡被告應自109年6月11日起至原告復職日止，按月於次月10日給付原告76,000元，及自各該月應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈢被告應自109年6月11日起至原告復職日止，於端午節前一工作日給付38,000元、於中秋節前一工作日給付38,000元，及自各該應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣被告應自109年6月11日起至原告復職日止，按月提繳退休金4,590元至原告之勞工退休準備金專戶，均為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴判決，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

十、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十一、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　28　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

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。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　　4　　月　　28　　日

書記官　周子鈺