臺灣桃園地方法院民事判決

109年度勞訴字第115號

原　　告　李本源
　　陳俊明
　　劉如川
　　胡水源
共　　同
訴訟代理人　黃秋田律師
複代理人　陳冠華律師
　　詹傑麟律師
被　　告　聯邦保全股份有限公司
法定代理人　陳俊宏
訴訟代理人　洪文琪

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年10月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應提繳新臺幣肆萬伍仟壹佰貳拾伍元至原告李本源於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

被告應提繳新臺幣玖仟陸佰參拾壹元至原告劉如川於行政院勞動部勞工保險局設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣肆萬伍仟壹佰貳拾伍元為原告李本源預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得為假執行。但被告如以新臺幣玖仟陸佰參拾壹元為原告劉如川預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告李本源、陳俊明、劉如川、胡水源分別自民國95年3 月1 日、104 年3 月1 日、96年1 月4 日、98年3 月26日起，均至109 年2 月29日止，任職於被告，分別擔任訴外人合作金庫商業銀行（下稱合庫銀行）大溪分行、長庚

分行、八德分行、龍潭分行保全員。每月薪資：95年3月至104年2月為新臺幣（下同）3萬元，104年3月至106年9月為3萬500元，106年10月起為3萬800元。因被告與合庫銀行間之「108年度北部地區範圍之保全警衛勤務」將於109年2月29日終止，由訴外人先鋒保全股份有限公司（下稱先鋒公司）得標合庫銀行109年3月1日至110年2月28日間之保全警衛勤務採購案。訴外人即被告公司副理蘇鳳月於同年月20日向原告4人謊稱會依勞動基準法（下稱勞基法）結清原告4人之年資、給付資遣費、預告期間工資等補償，並提示其他分行保全員以簽名之自動離職單與原告4人閱覽，再恐嚇原告4人若未簽署自願離職單，則不得於先鋒公司續任原分行保全工作，原告4人不得已方在離職單上簽名。而訴外人即先鋒公司之劉培忠課長則於同日或數日內分別向原告4人詢問繼續任職於合庫銀行原分行擔任保全員之意願，原告4人嗣自109年3月1日起受僱於先鋒公司，分別派駐於合庫銀行原分行擔任保全員。然被告以前矇騙及恐嚇手段，使原告4人陷於錯誤，為了保住工作而簽署自願離職單，原告4人若知悉被告不會核發資遣費及預告期間工資，當不可能為自願離職之意思表示，爰依民法第88、92條撤銷自願離職之意思表示。又兩造間之勞動契約已分別於109年2月20日、同年月21日經原告4人以離職單依勞基法第14條第1項第6款表示終止，被告應給付資遣費及預告工資與原告4人（原告李本源21萬8399元、原告陳俊明10萬8815元、原告劉如川21萬8399元、原告胡水源20萬1581元）。原告4人於109年3月10日知悉被告未給付資遣費等補償，於同年4月6日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，依勞基法第14條第1項第6款終止與被告間之勞動契約，是原告4人自得依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條之規定請求被告給付資遣費及預告期間工資。另原告李本源、劉如川之勞工退休金被告有提繳不足之情事，依勞工退休金條例第31條第1項規定，被告應分別提繳4萬5125元、9631元至原告

李本源、劉如川之勞工退休金專戶等語。並聲明：⑴被告應分別原告李本源21萬8399元、原告陳俊明10萬8815元、原告劉如川21萬8399元、原告胡水源20萬1581元，及均自109 年3 月31日起至清償日止，按年息5 ％計算之利息。⑵被告應應分別提繳4 萬5125元、9631元至原告李本源、劉如川之勞工退休金專戶。

⑶願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告未得標合庫銀行109 年3 月1 日至110 年2 月28日間之保全警衛勤務採購案，自109 年2 月20日起陸續與原告4 人協商未來工作調派地點，然原告4 人均表示要繼續在合庫銀行員分行值勤，被告方提供空白之員工離職申請單與原告4 人，先鋒公司為自109 年3 月1 日起順利履約，亦陸續至合庫銀行各分行招攬保全員，原告4 人亦分別於填寫應徵人員資料表與先鋒公司人員。是兩造間之勞動契約已於109 年2 月29日因原告4 人自願離職而終止，被告並無以詐欺、脅迫之方式使原告4 人離職，原告4 人自無再依勞基法第14條第1 項第6 款終止勞動契約之理，被告無給付資遣費及預告期間工資之義務。另被告願意分別提繳4 萬5125元、9631元至原告李本源、劉如川之勞工退休金專戶等語。並聲明：⑴原告之訴駁回。⑵如受不利益判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（依判決格式修正或刪減文句，或依爭點論述順序整理內容）：

（一）原告李本源、陳俊明、劉如川、胡水源分別自95年3 月1 日、104 年3 月1 日、96年1 月4 日、98年3 月26日起，均至109 年2 月29日止，任職於被告，分別擔任合庫銀行大溪分行、長庚分行、八德分行、龍潭分行保全員。每月薪資：95年3 月至104 年2 月為3 萬元，104 年3 月至106 年9 月為3 萬500 元，106 年10月起為3 萬800 元。

（二）被告與合庫銀行間之「108 年度北部地區範圍之保全警衛勤務」於109 年2 月29日終止。合庫銀行於109 年2 月21

日發函被告，請求被告配合辦理延長契約期間1 個月（至109 年3 月31日止）。

（三）先鋒公司得標合庫銀行109 年3 月1 日至110 年2 月28日間之保全警衛勤務採購案。

（四）原告4 人均自109 年3 月1 日起受僱於先鋒公司，分別派駐於合庫銀行原分行擔任保全員。

（五）倘本院認為原告請求被告給付資遣費及預告工資之主張為有理由，被告對於原告主張之數額不爭執（原告李本源21萬8399元、原告陳俊明10萬8815元、原告劉如川21萬8399元、原告胡水源20萬1581元）。

（六）被告願意分別提繳4 萬5125元、9631元至原告李本源、劉如川之勞工退休金專戶。

四、本件之爭點厥為：（一）原告依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條之規定請求被告給付資遣費及預告期間工資，有無理由？若有理由，數額若干？（二）原告李本源、劉如川請求被告提繳4 萬5125元、9631元至勞工退休金專戶，有無理由？分述如下：

（一）原告依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條之規定請求被告給付資遣費及預告期間工資，有無理由？若有理由，數額若干？

1、按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約；民法第488 條第2 項定有明文。又按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；民法第94條、第95條第1項前段亦分別有明文規定。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。再者，不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成權之行使，無待乎雇主之同意或核准，即生效

力。是以，勞工終止勞動契約之意思表示到達雇主時，即發生終止勞動契約之效力。

2、經查，原告4 人分別於109 年2 月20日，向被告提出離職申請，擬於同年月29日離職，並經被告公司之部門主管傅永明於同年月25日核准，而於109 年2 月29日離職乙節，有原告之員工離職申請暨會辦單在卷可稽（見本院卷第93-99 頁）。原告於起訴時先主張原告4 人「自願離職申請」之意思表示有錯誤、受詐欺或脅迫之情事云云，嗣於本院審理時復主張原告4 人亦得以離職單作為依「勞基法第14條第1 項第6 款」終止勞動契約之意思表示云云。然原告4 人究竟係「自願離職」（無論自願離職之意思表示有無錯誤、受詐欺或脅迫），或因被告違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞而「不經預告終止勞動契約」，二者意思表示內涵顯不相同，原告前後主張有所齟齬，實屬有疑。再觀諸上開員工離職申請暨會辦單，原告李本源、劉如川、胡水源均未於離職原因欄勾選離職原因，原告陳俊明則勾選「個人生涯規劃」，均未表明被告有何違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之情事而終止勞動契約，反而在最後任職日期欄填寫109 年2 月29日，表明欲任職至該日離職，則原告4 人既分別於109 年2 月20日、同年月21日向被告提出離職申請，堪認原告4 人應係自願離職，並於109 年2 月29日發生終止兩造間勞動契約之效力。是原告於本院審理時另主張依勞基法第14條第1 項第6 款為由，終止勞動契約云云，尚難憑採。

3、再按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有同法第14條第1 項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者，應發給勞工資遣費，勞基法第17條、第14條第4 項分別定有明文。原告雖另主張原告4 人於109 年3 月10日知悉被告未給付資遣費等補償，於同年4 月6 日向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，依勞基法第14條第1 項第6 款終止與被告間之勞動契約云云。依前

開規定，雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約時方有給付資遣費之義務，亦即，勞動契約經合法終止後，雇主給付資遣費之義務才發生，原告竟以被告未給付資遣費為由，依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，邏輯上顯然錯誤，實屬無據。又原告並未舉證證明被告係依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且原告4 人亦未依勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約，自無從請求被告發給資遣費，故原告4 人請求被告給付資遣費，於法未合，難以准許。

4、復依勞動基準法第16條第1 、3 項規定，雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，方依法有發給預告期間工資之義務，本件原告並未舉證證明被告係依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，自無認定被告有給付預告工資之義務，是原告4 人請求被告給付預告工資，亦屬無據。

（二）針對原告李本源、劉如川請求被告提繳4 萬5125元、9631元至勞工退休金專戶，被告願意給付，業如前述，是原告李本源、劉如川此部分之請求，應屬有據。

五、綜上所述，原告並未舉證證明被告係依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且原告4 人亦未依勞基法第14條第1 項之規定終止勞動契約，自無從請求被告發給資遣費及預告期間工資，是原告依勞工退休金條例第12條、勞基法第16條之規定請求被告給付資遣費及預告期間工資，應屬無據，應予駁回。另原告李本源、劉如川依勞工退休金條例第31條第1 項規定，請求被告應分別提繳4 萬5125元、9631元至原告李本源、劉如川之勞工退休金專戶，則屬有據，應予准許。又本判決第1 、2 項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告雖聲請傳訊證人蘇鳳月，證明原告4人自願離職之意思表示有錯誤、受詐欺或受脅迫之情事，然本件原告並未舉證證明被告係依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，且原告4人亦未依勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，業如前述，縱使原告4人自願離職之意思表示有錯誤、受詐欺或受脅迫之情事，亦與原告4人本件資遣費、預告期間工資主張無涉，故原告此部分證據調查之聲請，核無必要。此外，其餘兩造攻擊方法及主張舉證，經本院斟酌後，於判決結果不生影響，無一一論列之必要，附此敘明。

七、訴訟負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　30　　日

勞動法庭　法　官　何宗霖

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　　109　　年　　10　　月　　30　　日

書記官　李慧慧