

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第188號

原告 林銘杰
訴訟代理人 魏敬峯律師
被告 鍊佳承實業有限公司
法定代理人 陳英杰
訴訟代理人 傅馨儀律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年2月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國86年8月28日起任職於被告，所任職務為打石工，約定日薪新臺幣（下同）2100元、月休4日，每月發薪2次、每月薪資共約5萬4600元（下稱系爭勞動契約）。被告之實質負責人即訴外人吳建和於108年3月18日早會時，於全體員工面前表示原告任職至該日為止，顯係於108年3月19日解僱原告，兩造並於該日簽立離職協議書（下稱系爭協議書）。被告之形式負責人即訴外人陳英杰並表示系爭協議書得用以申請失業給付，原告信其所言為真始簽立系爭協議書，然嗣經就業服務處以系爭協議書非屬非自願離職證明書而拒絕給付，被告嗣雖同意交付非自願離職證明書，然遲未提出且避不處理，原告顯係遭被告詐欺而為同意系爭協議書所載內容之意思表示，爰依民法第92條規定撤銷上開意思表示，系爭協議書法律關係因原告撤銷意思表示而不存在，系爭勞動契約自未因此終止。又被告於108年3月19日違法解僱原告，且自94年7月1日起，即未經原告同意按月自原告日薪扣除雇主須提繳之6%勞工退休金119元，已違反勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1項規定及勞動基準法（下稱勞基法）第26條規定，是原告於108年4月9日依勞基法第14條第1項第6款事由終止系爭勞動契約（嗣於109年2

月25日言詞辯論期日改稱於108年3月19日終止)，自得依勞基法第14條第4項準用同法第17條及勞退條例第12條第1項之規定，請求被告給付適用勞退新制前之年資，依勞基法第17條規定計算之資遣費共52萬3250元及適用勞退新制後之年資即96年3月1日起至108年3月18日止之資遣費計32萬7600元，共85萬0850元予原告。另依勞基法第14條第1項規定請求被告開立非自願離職證明。再者，被告自94年7月1日起，即自原告日薪中預扣其依勞退條例第14條第1項規定應為原告提繳之勞工退休金119元，累計共預扣原告薪資31萬6988元，原告亦得請求被告給付預扣之上開薪資等語。並聲明：(一)被告應給付原告116萬7838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)被告應開立離職原因為「勞基法第14條第1項規定」之非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告自86年8月起係任職於訴外人佳承實業有限公司，自91年9月起始於被告公司任打石工之職，兩造約定日薪為1981元。原告於108年3月間持未記載事由、已貼妥原告身分證影本之離職證明書主動向被告請求離職，並表示欲請領失業補助，請被告配合簽署，經被告同意其離職後，兩造始於108年3月19日簽立系爭協議書，系爭協議書係原告本於其自由意志所簽立，並無民法第92條、93條所載受詐欺或脅迫而得撤銷意思表示之情，原告應就其主張係受詐欺而為系爭協議書之意思表示等情負舉證之責。又系爭協議書既無得撤銷之事由，自屬合法有效之契約，兩造均應受系爭協議書之拘束，依系爭協議書所載，原告係自願離職而終止系爭勞動契約，被告並未資遣原告，亦無需開立非自願離職證明書予原告之事由，亦無依勞基法第17條及勞退條例第12條第1項給付資遣費予原告之義務，原告請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明，均屬無據。又兩造約定原告之薪資係以日薪1981元計算，被告已按月提繳勞工退休金至原告之勞工退休金專戶，並無預扣原告薪資以免除被告提繳勞工

01 退休金義務之情，原告請求被告給付預扣薪資共31萬6988元
02 ，亦屬無據等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項：

04 (一)原告自91年9月11日起至108年3月19日止任職於被告公司，
05 擔任打石工一職，離職前約定之薪資給付方式為依日薪給付
06 。（本院卷第19至21頁、第85至118頁）。

07 (二)兩造於108年3月19日簽立系爭協議書（本院卷第23頁）。

08 (三)原告於108年3月19日離職時，被告於當日給付原告108年3月
09 之工資3962元。兩造均稱原告於108年3月份只工作2日。

10 四、本院之判斷：

11 原告主張其於108年3月19日遭被告違法解僱，且因被告誣稱
12 持系爭協議書得申請失業給付，始遭被告詐欺而於108年3月
13 19日簽立系爭協議書，並主張撤銷因被詐欺而為之意思表示
14 ，系爭協議書自始無效。又被告於108年3月19日違法解僱原
15 告，且自94年7月1日起，於給付原告薪資時，均先自應給付
16 予原告之日薪中預扣6%金額，作為其為原告提繳勞工退休金
17 之用，違反勞退條例第14條第1項及勞基法第26條規定，原
18 告已於108年3月19日依勞基法第14條第1項第6款事由終止系
19 爭勞動契約，被告依勞基法第14條第4項、勞基法第17條及
20 勞退條例第12條第1項規定，應給付資遣費共85萬0850元予
21 原告。另應依勞基法第19條規定開立離職原因為勞基法第14
22 條第1項規定之非自願離職證明書予原告；並應返還其預扣
23 勞退金之薪資共31萬6988元等情，為被告所否認，並以前揭
24 情詞置辯。是本件之爭點闕為：(一)系爭勞動契約於何時經何
25 人終止？(二)原告各項請求有無理由？本院分別審酌如下：

26 (一)系爭勞動契約於何時經何人終止？

27 1.原告主張其受詐欺而為同意系爭協議書之意思表示，及依民
28 法第92條撤銷該意思表示，為無理由：

29 (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
30 表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂詐欺，係謂故意以
31 不實之事，令其因錯誤而為意思之表示而言。當事人主張其

01 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
02 迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號
03 民事判決意旨參照）。本件原告主張被告向其誣稱系爭協議
04 書得申請失業給付，其遭被告以上開所言詐欺，始為同意系
05 爭離職協議書之意思表示，原告自應就其所稱遭詐欺之上開
06 事實負舉證責任。

- 07 (2) 經查，原告主張吳建和為被告公司之實質負責人，並就其主
08 張遭詐欺之情事，提出系爭協議書、其分別與被告法定代理
09 人及吳建和通話之錄音檔及錄音譯文為證（本院卷第129頁
10 至141頁、第150-1頁）。觀諸系爭協議書記載：「鑒於甲方
11 （即原告）與聯澧企業有限公司（下稱聯澧公司）的合作於
12 108年3月19日終止，為妥善解決甲方與乙方（即被告）的勞
13 動權利義務關係，甲方與乙方進行溝通，經充分協商，甲乙
14 雙方達成和解協議如下」等語（本院卷第23頁），及聯澧公
15 司代表人為吳建和等情觀之（本院卷第291頁），可知兩造
16 間之系爭勞動契約係因原告與吳建和任代表人之聯澧公司間
17 合作關係終止而隨之終止。再參諸原告前揭錄音譯文記載被
18 告法定代理人與原告之對話中屢次提及「看你要什麼要問老
19 闆啊，不是我的問題」、「你改不改不是我的問題啊，你改你
20 要跟老闆講你在改啊」、「我講難聽一點今天整個公司是老
21 闆在處理的嘛。他說好。算了我也搞不懂啦。你自己去跟他講
22 啦」等語（本院卷第129頁、第131頁），可知被告法定代理
23 人自認被告公司之老闆另有其人，其對被告公司之事務並無
24 決定權限。且參諸原告嗣與吳建和之通話內容，均係要求吳
25 建和通知被告法定代理人更改原告之離職事由，吳建和並於
26 原告向其表示離職事由勾選「自願」無法申請失業給付時，
27 向原告表示：「好啦！不然你看要換什麼就自己換」，原告
28 則回以：「那就不是說我自己換，問題是你要簽名那張才可
29 以，那張根本就沒用了你知道嗎？」觀之（本院卷第133頁
30 ），足徵吳建和就被告公司員工即原告離職相關事務確有裁
31 量權。綜觀上情，堪認原告主張吳建和為被告公司之實質負

責人，所言非虛，吳建和亦有代表被告公司之權限，本院於審酌被告有無詐欺而使原告為離職之意思表示時，自應一併參酌原告與吳建和之上開通話錄音譯文，先予敘明。

- (3) 觀諸原告108年3月21日與被告法定代理人之對話，原告雖表明：「那個被人家打槍啦.被勞保局.就那個有沒有.我去申請那個失業補助有沒有」等語（本院卷第129頁），足徵原告確係為申請失業補助而致電予被告法定代理人及吳建和一節。然嗣後之通話內容均僅提及原告認其係非自願離職，要求被告法定代理人及吳建和更改離職證明書所載之事由，以利其申請失業給付等語，此觀原告與被告法定代理人之對話言及：「假如我是老闆我也不願意.好我說你今天叫我走.好我離開嘛對不對.可是我今天要去申請失業補助」（本院卷第131頁）、「他是說喔看能不能改別條啊，就是說喔只要不是自願的，其他都可以啦」（本院卷第137頁）等語；原告與吳建和之對話則言及：「老大是這樣子的，我是真得，他我那個不能簽自願」、「阿你可以勾別樣都沒關係阿（台語）因為我寫自願就沒辦法申請了」、「我跟你說，那有條文，十一條第幾款幾款，你去看一下就大約知道要勾哪裡，就跟英杰講啊」、「不然你也寫說我跟公司的人不合或是怎樣都沒關係啊」（本院卷第134至135頁）等語自明，實無從前揭對話內容即認被告公司法定代理人或吳建和曾向原告宣稱其得以系爭協議書申請失業給付一節。再參以原告與被告法定代理人或吳建和於108年3月21日之上開對話中，均未曾提及同年3月18日簽立之系爭協議書，僅不斷要求該法定代理人或吳建和變更離職證明書所載事由，而吳建和於原告要求變更離職事由後回以：「不然你看要換什麼就自己換」、「那你看要勾哪裡就跟英杰說阿」等語（本院卷第134至135頁），及本院於108年8月8日言詞辯論期日中詢問原告：「被告公司法代有跟你說拿原證3離職協議書可以去請領失業補助嗎」，原告答以：「他說叫我拿去試看看」（本院卷第125頁）等情以觀，均足徵被告公司法定代理人及吳建和實

不知悉失業給付之請領要件，要難遽認其二人有故意以系爭協議書得請領失業給付之不實事實，使原告陷於錯誤之情。此外，原告復未能提出其他事證以舉證證明其確有遭被告詐欺而同意簽立系爭協議書之情，本院自無從僅以原告之空言主張，逕認其有遭詐欺而為同意簽立系爭協議書之意思表示之情。準此，原告主張其遭詐欺而為離職之意思表示，及依民法第92條撤銷該意思表示，尚非有據，自無足採。

2. 兩造於108年3月19日合意終止系爭勞動契約：

(1) 按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號民事判決意旨參照）。

(2) 兩造於108年3月19日簽立系爭協議書終止系爭勞動契約，為兩造所不爭執；原告同意簽立系爭協議書之意思表示，復無因受詐欺而得撤銷之情，亦經本院認定如前，是系爭協議書仍有效存在，兩造均應受系爭協議書之拘束。查系爭協議書記載：「鑒於甲方與聯灃公司的合作於108年3月19日終止，為妥善解決甲方與乙方的勞動權利義務關係，甲方與乙方進行溝通，經充分協商，甲乙雙方達成和解協議如下：一、甲乙雙方確認之間的勞動關係於108年3月19日解除，勞動合同解除後當日乙方支付甲方108年3月份工資金額\$3962。三、自甲乙雙方的勞動合同解除之日起甲方不得以員工身分從事包括但不限於民事法律行為，不得毀損乙方的聲譽、利益」等語（本院卷第23頁），細繹其文義，實係約定兩造經協商後，自108年3月19日起使系爭勞動契約向後失效，並非使系爭勞動契約溯及的失其效力。復衡諸勞動契約為繼續性契約，依社會通念及交易習慣，繼續性契約之消滅係以終止為常態，契約當事人於契約關係消滅時，通常並無使契約溯及失

01 效並互負回復原狀義務之意，是兩造雖於系爭協議書約以「
02 解除」之用語表示消滅系爭勞動契約之意，然揆諸前揭說明
03 ，兩造之真意應係「終止」系爭勞動契約，一併敘明。又兩
04 造既經協商後終止系爭勞動契約，並以系爭協議書約明契約
05 終止後雙方之權利義務，足徵兩造係合意以系爭協議書終止
06 系爭勞動契約，是系爭勞動契約係於108年3月19日經兩造合
07 意終止一節，已堪認定。

- 08 (3) 原告雖主張其係於108年3月19日經被告實質負責人吳建和以
09 其早退為由違法解僱，並提出其與被告法定代理人及吳建和
10 之通話錄音譯文為證（本院卷第129至141頁），然觀諸原告
11 與被告法定代理人之通話譯文，原告雖曾向被告法定代理人
12 表示：「這個真的老實講，真的不是我自願的嗎，啊那他，
13 我去公司他也不排給我，那我沒有工作沒有工作就沒有錢哪
14 ，我沒有錢我怎麼付房租啊？」等語（本院卷第129頁），
15 僅提及原告赴被告公司未獲排定工作，再衡諸原告之工作性
16 質係由被告公司排定班表，原告依被告指示於特定期日服勞
17 務，並非每日均有服勞務之必要，此觀原告自105年1月起之
18 薪資明細，於105年1月20日記載「天數8.0工」、105年2月5
19 日則記載「天數6.0工」、105年2月20日則為「天數0.0工」
20 等情自明（本院卷第85頁），尚難僅以原告赴被告公司未獲
21 排定於該日服勞務，即認被告有解僱原告之意。再參之原告
22 嗣於通話中，復向被告法定代理人提及：「他不派給我，好
23 ！不派給我沒關係啊對不對，啊！他今天竟然講說叫我走了
24 ，我還在那邊不是很窩囊嗎？」，被告法定代理人則回以：
25 「我說一句最簡單的，今天叫你走的是第一次嗎，現在跟你
26 講過好多次了吧」等語觀之（本院卷第129頁），可知被告
27 雖曾表明「要原告走」，然實係因原告認其繼續任職有辱自
28 尊始決定離職，此觀被告此前即曾多次向原告表明「要原告
29 走」，然原告並未因被告表明「要原告走」即遭被告解僱，
30 反而繼續為被告服勞務等情自明，要難逕認被告有解僱原告
31 之意。此外，原告復未能舉證證明被告實質負責人於108年3

01 月18日曾因其早退向其表明：「你就做到今天」乙情，是原
02 告主張被告實質負責人吳建和於108年3月19日以其早退為由
03 違法解僱原告乙節，尚非有據，不足採信。

04 (4)又原告原主張其係於108年4月9日依勞基法第14條第1項第6
05 規定終止系爭勞動契約，嗣於109年2月25日言詞辯論期日改
06 稱係於108年3月19日終止系爭勞動契約，並以系爭協議書為據
07 ，然細繹系爭協議書之內容，並無原告依勞基法第14條第1
08 項第6款規定終止系爭勞動契約之記載，原告復未能舉證其
09 於該日曾向被告表明依勞基法第14條第1項第6規定終止系爭
10 勞動契約或請求給付資遣費等情，難認原告曾於該日依勞基
11 法第14條第1項第6款規定終止勞動契約。再參諸兩造於同年
12 4月9日之勞資爭議調解紀錄，原告於該日始要求被告返還預
13 扣薪資並請求給付資遣費等情（本院卷第25頁），堪認原告
14 於該日始依勞基法第14條第1項第6規定事由為終止系爭勞動
15 契約之意思表示。惟系爭勞動契約已於108年3月9日經兩造
16 以系爭協議書合意終止，業經本院認定如前，原告於系爭勞
17 動契約終止後，自無從於108年4月9日再為終止系爭勞動契
18 約之意思表示。是其主張於108年4月9日依勞基法第14條第1
19 項第6款規定終止系爭勞動契約，即非適法，本院對於其終
20 止系爭勞動契約之所據，即無庸另為審酌，併予敘明。

21 (5)綜上，兩造於108年3月19日以系爭協議書合意終止系爭勞動
22 契約，足堪認定。

23 (二)原告各項請求有無理由？

24 1.原告請求被告給付資遣費並開立非自願離職證明書，為無理
25 由：

26 (1)按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣
27 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相
28 當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數
29 ，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個
30 月計；第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第17條及
31 第14條第4項分別定有明文；勞工適用本條例之退休金制度

者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。次按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；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，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。

- (2) 系爭勞動契約係經兩造合意終止，與勞基法第17條準用第14條、勞退條例第12條第1項規定均不符，亦不符合就業保險法第11條第3項所示非自願離職之情形，是原告依依勞基法第17條準用第14條第4項及勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費，另依勞基法第19條規定請求被告發給非自願離職證明書，均屬無據，無從准許。

2. 原告請求被告給付預扣之薪資，為無理由：

- (1) 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6，勞基法第22條第2項、勞退條例第14條第1項，分別定有明文。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條前段亦有明文。原告主張其離職前之薪資為日薪2100元，被告自94年7月1日起，每月發薪時均自應給付予原告之日薪中扣除6%金額即119元，用以給付其為原告提繳勞工退休金之用，原告自應先就兩造約定原告之日薪為2100元、被告實際給付之薪資均扣除6%金額等情舉證以實其說。

- (2) 查原告就其上開主張之事實，固據提出108年3月5日及108年

3 月 20 日之薪資明細為據（本院卷第 21 頁），被告則提出原告 105 年 1 月起之薪資明細在卷（本院卷第 85 至 118 頁）。觀諸原告之薪資明細確係記載「日薪 \$1981」，原告復未能就其日薪為 2100 元提出其他事證，自難認原告已就兩造約定日薪為 2100 元乙節舉證。況依原告所述，兩造倘約定日薪 2100 元，被告係自其應給付予原告之日薪中扣除 6% 金額作為其雇提金額，則原告之日薪遭扣除之金額應為 126 元【計算式： $2,100 \times 6\% = 126$ 】、被告給付予原告之日薪則應為 1974 元【計算式： $2,100 - 126 = 1,974$ 】，亦與原告薪資明細所載日薪 1981 元不符；且其主張遭扣除之金額，亦與被告按月為原告提繳之勞工退休金有間，有原告之勞退專戶明細在卷可佐（本院卷第 31 至 45 頁），本院自難為有利原告之認定。再參諸原告 105 年起之薪資明細，被告僅按月扣除原告勞健保之自付額，且每月給付之明細均經原告確認後簽名（本院卷第 111 至 128 頁），本院亦難僅以該薪資明細遽認被告確有自原告日薪中預扣其應提繳之勞退金額。被告公司前雇員即證人黃韻帆雖於 108 年 10 月 31 日到庭具結後證稱：「勞健保與退休金都是扣我們薪水」、「我們約定的日薪是新臺幣 1700 元，但我拿到的是 1604 元，從這裡我知道被告公司扣我 6%。我去勞保局查了勞工退休專戶，該專戶的金額就是公司扣前開 6% 存進去的」等語（本院卷第 224 頁）。然黃韻帆所述實領金額 1604 元亦與其證稱遭扣除 6% 後應領取之日薪 1598 元不符【計算式： $1,700 - (1,700 \times 6\%) = 1598$ 】。再者，縱令其所言為真，亦無從以被告與黃韻帆間勞動契約之約定得以證明原告與被告間勞動契約亦有此項約定，是黃韻帆之證述尚難採為對原告主張之前揭事實有利之認定。此外，原告復未能就其主張之日薪及被告自其日薪中扣除應提繳之雇提勞退金等情為其他舉證，其上開主張，自無足採。是原告請求被告給付自 94 年 7 月 1 日起遭預扣之薪資 31 萬 6988 元，亦屬無據，不應准許。

五、綜上所述，兩造係於 108 年 3 月 19 日以系爭協議書合意終止系

爭勞動契約，原告依勞基法第14條準用第17條規定、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費共85萬0850元，即屬無據，不應准許；又系爭勞動契約係兩造合意終止，與就業保險法所定非自願離職之定義不符，原告亦無從依勞基法第19條規定請求被告開立非自願離職證明書；另原告未能證明被告係以預扣6%勞工退休金之後之金額計算應給付予原告之薪資，其請求被告給付預扣薪資31萬6988元，亦屬無據。從而，原告聲明請求：(一)被告應給付原告116萬7838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)被告應開立離職原因為「勞基法第14條第1項規定」之非自願離職證明書予原告，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，依法併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸再一一論列，附此敘明。

七、據上論結，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 109 年 3 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 洪 純 莉

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 3 月 26 日
書 記 官 范 國 豪