

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第77號

原告 葉敏慧
訴訟代理人 田俊賢律師
複代理人 李泓律師
被告 元健大和直販事業股份有限公司
法定代理人 吳少暉
訴訟代理人 蔡佩穎律師
余淑杏律師

上一人

複代理人 陳育萱律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年9月12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

按訴狀送達後，不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴聲明為：(一)被告應給付原告新臺幣（下同）413,292元，及自民國107年10月17日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。(二)被告應發給原告非自願離職證明書。(三)請依職權宣告假執行。嗣於108年9月12日本院審理中將第3項聲明變更為：「就第1項聲明原告願供擔保，請准宣告假執行」（見本院卷第441頁），應予准許，合先敘明。

貳、實體事項

一、原告主張：

(一)原告自91年6月27日起任職於元勛國際股份有限公司（下稱元勛公司），於102年4月26日起調動至與元勛公司為實質同一事業之被告，擔任助聽器選配師，自106年8月起原告之薪

資為每月45,500元。嗣於107年10月12日下午5時25分，被告負責人吳少暉先以手機通訊軟體LINE（下稱LINE），未附理由逕行告知原告自明天起無須上班，以此方式非法解僱原告。再於同年月15日上午在被告公司開會時，訴外人即元勛公司負責人吳志賢告知原告解僱理由為原告夥同訴外人即被告員工蔡曉菁一同虛報客戶之介紹費，且被告為免給付資遣費，竟示意原告簽立自願離職書（下稱系爭離職書），被告不僅以原告涉嫌背信罪相逼，亦施用詐術宣稱已掌握各項呈堂證據並已提交給律師，致使原告陷於錯誤，影響原告決定及選擇之可能，原告處於短短不到30分鐘內即須決定自動請辭之高度壓力下，實質上並無選擇不自動辭職之時間及空間，而得期待其有不自動請辭之意思自由，原告自動請辭之意思表示實與民法第92條第1項所稱被詐欺、脅迫之要件相當，爰以起訴狀繕本送達向被告表示撤銷遭脅迫之自願離職意思表示。又，原告並無違反被告獎金發放規定，但被告卻讓原告誤以為有違反，致原告有錯誤之意思表示，原告並已於108年6月24日審理時依民法第88條規定撤銷錯誤之意思表示。再者，縱無詐欺、脅迫簽署系爭離職書之情，被告在不得片面解僱原告之情形下，遽以「原告疑似兼職、上班瀏覽網頁、詐領介紹費涉嫌背信」為由，故意濫用其經濟上之優勢地位，片面要求原告離職，假借「合意終止勞動契約」之手段，使原告未處於締約完全自由之情境，影響其決定及選擇之可能，而與原告締結重大不利益之合意終止契約內容，顯失公平，並損及誠信、正義，而屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款、第12條第1項第4款、第17條之法定最低勞動條件之規定，使原告放棄行使依勞基法規定請求資遣費之權利，依民法第71條應為無效。另系爭離職書係由被告提供空白書面交給原告，且內容實質上卻係要求原告自動離職，使原告拋棄行使依勞基法規定請求資遣費之權利，對於原告有重大不利益，依民法第247條之1第3款及第4款規定該約定亦屬無效。

01 (二)被告違法解僱，原告於同年月17日由新北市政府委託之社團
02 法人新北市勞資權益維護促進會進行勞資爭議調解，並於同
03 日寄發存證信函通知被告依據勞基法第14條第1項第6款終止
04 兩造勞動契約，被告自應給付資遣費。而關於工作年資計算
05 的部分，原告服務於被告及元勛公司之工作年資，因上開2
06 間公司具有實體同一性，應可合併計算。原告於91年6月27
07 日到職，並自94年7月1日改採勞退新制，於107年10月17日
08 因遭被告非法解僱而發函終止兩造間勞動契約，是原告舊制
09 年資為3年1月，舊制資遣基數為3又12分之1；新制年資為13
10 年3月又17日，新制資遣基數為6，新舊制資遣費基數合計為
11 9又12分之1，原告之薪資自106年8月起為45,500元，故依勞
12 基法第14條第4項準用同法第17條，及勞退條例第11條第1項
13 、第2項、第12條第1項規定，被告應給付原告資遣費共413,
14 292元（計算式：45,500元×【9+1/12】，元以下四捨五入
15 ）。另原告係依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，故
16 得依就業保險法第11條第3項規定請求原告發給非自願離職
17 證明書。

18 (三)被告所指原告夥同蔡曉菁之虛報交易，確係由蔡曉菁透過訴
19 外人即佳宏能源動力有限公司負責人呂有財之介紹，結識訴
20 外人黃文清，並由蔡曉菁促成黃文清向被告購買「IF雙耳助
21 聽器」，再由原告負責接洽此筆交易之後續，顯見原告協助
22 蔡曉菁請領介紹獎金係屬正當。至於被告雖辯稱若是由往來
23 廠商所介紹客戶，介紹費應由往來廠商領取，即應由呂有財
24 領取，並指出往來廠商天瀚醫療儀器有限公司、慈莘醫療用
25 品有限公司曾經領取等語，然而上開2公司有下屬藥局通路
26 ，並與被告約定凡有介紹消費者購買即可領取介紹費，故被
27 告是依契約給付介紹費，與本件員工介紹費毫無關係。

28 (四)聲明：1.被告應給付原告413,292元，及自107年10月17日起
29 至清償日止按年息百分之5計算之利息。2.被告應發給原告
30 非自願離職證明書。3.就第1項聲明原告願供擔保，請准宣
31 告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一)原告在被告擔任助聽器選配師一職多時，十分熟悉被告業務
03 運作及介紹費給付之相關規範，且介紹費之發放大多係由原
04 告所申請。惟被告偶然發現原告竟疑似於同業兼職，且於上
05 班時間幾乎都在使用公務電腦處理私人事務，另經清查原告
06 公務電腦及供公務使用之SKYPE帳號對話紀錄後，發現原告
07 與蔡曉菁相互配合，以不實資訊蒙騙被告並詐領介紹費，被
08 告隨即與原告面談，面談過程全程語氣平和，現場人員除吳
09 少暉外，尚有吳志賢及其他員工在場，被告並無任何詐欺或
10 脅迫等情事，更未以詐欺或脅迫手段命原告自行離職，且最
11 後係由原告自請離職，並簽有系爭離職書，故兩造間之僱傭
12 契約關係已於107年10月15日因原告自願離職而消滅。

13 (二)原告雖稱遭詐欺、脅迫云云，惟衡諸常情，受詐欺、脅迫者
14 多係出於突然而未及於防範，原告既可於與吳志賢協商時從
15 容不迫錄音，豈有被詐欺、脅迫之可能？另觀諸原告與吳志
16 賢當時商議之內容，吳志賢僅係希望原告能與被告就原告涉
17 及詐領介紹費之背信罪等刑事罪嫌，以不傷害彼此之方式進
18 行和解，吳志賢並未片面宣稱解僱原告，僅係向原告說明若
19 無和解被告將會提起訴訟，且已給予原告自由決定之空間，
20 難認被告有脅迫原告簽署系爭離職書之情形，原告確實係自
21 願離職，而非被告所逼。又被告確實握有原告詐領介紹費之
22 實證，並已向臺灣臺北地方檢察署（下稱臺北地檢署）提出
23 刑事告訴，且除黃文清購買助聽器之介紹費遭原告詐領外，
24 原告另經由相同手法詐領訴外人即被告之客戶周林及洪建昌
25 購買助聽器之介紹費。

26 (三)原告稱被告從來沒有發放介紹費給員工以外之人，被告所獎
27 勵的介紹費都是針對員工云云，惟被告確實有發放介紹費給
28 被告及其關係企業員工以外之人，若是由往來廠商所介紹客
29 戶，介紹費應由往來廠商領取，例如被告過去曾發給訴外人
30 即往來廠商天瀚醫療儀器有限公司、慈華醫療用品有限公司
31 介紹費，且前開廠商之介紹費係由原告所申請，更可證原告

01 明知被告制度及曾經發放介紹費給員工以外之人，竟於開庭
02 時陳述不實。又原告和蔡曉菁佯稱介紹客戶黃文清，但黃文
03 清並非蔡曉菁之親友，而係被告往來廠商呂有財所介紹，蔡
04 曉菁係因公務關係而結識呂有財，且係於上班時間處理此案
05 ，依被告往例及規定，介紹費絕非屬蔡曉菁可請領。

06 (四)聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判決
07 ，被告願供擔保請准予宣告免為假執行。

08 三、本院判斷：

09 (一)按雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約者，
10 應發給勞工資遣費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞
11 動契約時準用之；又按「有左列情形之一者，勞工不得向雇
12 主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條
13 規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿離職者。」；
14 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
15 ，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及
16 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
17 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
18 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
19 工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第17條
20 、第14條第4項、第18條、勞退條例第12條第1項分別定有明
21 文。是依上開規定，僅於勞雇雙方分別依勞基法第11條、第
22 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
23 第24條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞
24 退條例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職，或
25 定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規定終止勞動契約時
26 ，雇主即無給付資遣費之義務。又依就業保險法第11條第3
27 項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠
28 、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11
29 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。
30 是僅於被保險人符合前述非自願離職情況，雇主始應發給非
31 自願離職證明書。

01 (二)原告自91年6月27日起任職於元勛公司，於102年4月26日起
02 調動至被告公司，擔任助聽器選配師，自106年8月起每月薪
03 資為45,500元等情，為兩造所不爭執，並有商工登記公示資
04 料查詢服務、勞工保險被保險人投保資料表、薪資明細、保
05 證書等在卷可稽（見勞調卷第7-14、22頁）。又原告嗣於10
06 7年10月15日簽署系爭離職書予被告後即行離職等情，亦為
07 兩造所不爭執，並有系爭離職書等在卷可考（見本院卷第99
08 頁），是被告抗辯原告係自願性離職，其無給付資遣費及發
09 給非自願離職證明書之義務等語，並非無稽，堪認有據。

10 (三)原告雖主張系爭離職書違反強行規定，且於原告有重大不利
11 益，依民法第71條、第247條之1第3款及第4款規定應為無效
12 。若非無效，原告亦得依民法第88條、第92條規定撤銷系爭
13 離職書之意思表示。被告捏造子虛烏有之事實指控原告背信
14 、侵占，脅迫原告簽署自願離職書，原告得依勞基法第14條
15 第1項第6款規定通知被告終止勞動契約，原告已於107年10
16 月17日依上開規定通知終止，被告應依上開規定給付原告資
17 遣費及發給非自願離職證明薪資等語，則為被告否認，並執
18 上詞置辯，惟查：

19 ①按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並
20 不以之為無效者，不在此限；依照當事人一方預定用於同類
21 契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯
22 失公平者，該部分約定無效：三、使他方當事人拋棄權利或
23 限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者
24 ，民法第71條、第247條之1第3款、第4款分別定有明文。又
25 按勞動契約除得由勞雇雙方合意終止外，於具備法定條件，
26 雇主得依勞基法第11條規定經預告，或依第12條規定不經預
27 告而單方終止契約；反之，於具備法定條件下，勞方亦得依
28 同法第14條第1項規定不經預告，或依第15條經預告而單方
29 終止契約，惟除合意終止係屬勞雇雙方間之契約行為外，不
30 論是雇主經預告、不經預告而單方終止，或勞方經預告、不
31 經預告而終止，其等所為之終止契約意思表示，均屬單方行

使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，均無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力，意即於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終止契約之效力。再，勞方任意性終止勞動契約之通知，不以書面為之為必要，而雇主為方便勞方依勞基法第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，該空白書稿非屬民法第247條之1所定之定型化契約，難認雇主之前揭協助或協力行為，有何違反法律強制或禁止規定之情事。是系爭離職書之空白書稿雖係被告所預先製作，供該公司所屬員工於需要時填載使用，並非民法第247條之1所定之定型化契約。再者，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，向被告為自願離職之意思表示後，其不得向被告請求資遣費，核係依勞基法規定使然，並非基於兩造間之約定，自難認有何以契約使原告拋棄行使依勞基法規定請求資遣費之權利，而對於原告產生重大不利益之情形。從而，原告主張系爭離職書屬定型化契約，且有違反法律強制或禁止規定，依民法第71條、第247條之1第3款、第4款規定為當然無效云云，並無可採。

②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為限。民法第88條第1項定有明文。而民法第88條之規定，係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言（最高法院51年台上字第3311號民事裁判要旨參照），該條「所定『表意人若知其情事，即不為意思表示』，係指表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方法之謂。亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思不一致，如欲寫千公斤，誤為千台斤是。被上

訴人既未主張其簽訂同意書時，就所同意分配遺產之表示方法有誤寫之情形，而係主張誤信遺囑有效而簽訂同意書，其非表示方法之錯誤，自無許其援用民法第88條撤銷意思表示之餘地。」（最高法院81年度台上字第322號民事裁判要旨參照）。經查，本件原告自承於107年10月15日會議中，因吳志賢質疑其與同業廠商間有界線不分、瓜田李下之嫌，且上班瀏覽網頁，使用公司電腦從事私人事務，違反公司規定，並有與其他同事串謀領取介紹獎金情事，並向其表示「好好的交接，可以避免法律爭議，如果還繼續惡搞我的話，那就法院見了，你知道什麼叫做背信罪嗎？你們串謀領介紹費，我這邊都有證據」等語後，始同意簽署系爭離職書而離職，足見原告渠時主觀上是要簽署「離職申請書」而自願離職，客觀上所簽署之文件亦為「離職申請書」，其表示方法並無任何錯誤可言，揆諸前揭規定及說明，自無許其援用民法第88條撤銷意思表示之餘地。

③又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（最高法院95度台上字第2948號民事判決要旨參照）。且民法上之詐欺，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（最高法院98年度台上字第171號民事判決要旨參照）。又按被告已於員工手冊中明定：「嚴禁於上班時間使用公司電腦從事個人娛樂及私人事務，一經查獲即刻免職。」，有原告提出之員工手冊可參（見本院卷第267頁）。經查：

1.原告於任職期間，曾私自至同業廠商幫忙做教育訓練，業據

原告自認在卷（見本院卷第273頁反），是被告認為原告於任職期間與同業廠商間有界線不分、瓜田李下之嫌，並非無端指控。另依被告所提出之原告於107年10月11日電腦瀏覽網頁紀錄（見本院卷第105-116頁），原告該日從上午9時28分起至下午5時23分止，於上班之大部分時間利用公務電腦遍覽新聞網站、購物網站、骨科和復健診所評價...等與其工作無關之網頁資訊，是被告認為原告於上班時間利用公務電腦瀏覽和其職務無關之網頁，已違反前揭員工手冊規定，亦屬非虛。另有關原告與同事蔡曉菁請領客戶黃文清消費之介紹獎金部分，客戶黃文清係由呂有財介紹前往消費等情，業據呂有財作證在卷（見本院卷第350-352頁），並為原告所不爭執，而於此種情形應由呂有財獲取介紹獎金一節，亦據被告法定代理人吳少暉作證在卷（見本院卷第353頁），核與證人呂有財證述：蔡曉菁有跟我提可能有獎金，但沒有講多少錢，我說我不管這個，如果有獎金你們同事自己去拿來請同事吃東西就好，我自己判斷不可能有多少錢等語（見本院卷第351頁）一致，是被告質疑原告與蔡曉菁違反公司規定，而有冒領介紹獎金之情，亦非子虛烏有。縱雙方就應由何人領取該筆介紹獎金一事仍存有爭議，然吳志賢以原告有上揭各項情由，認雙方已無法繼續共事，而與原告相商是否由原告自己申請離職，難認其有何虛捏事實，或佯稱握有證據，而以刑事責任恫嚇或詐欺原告之情。

2. 再者，依原告所提出之107年10月15日會議錄音譯文可知，吳志賢指出原告之前述種種不當後，係以「不喜歡的工作就換工作就好，沒啥麼了不起」、「你大概沒辦法跟我共事（誤載為識）了」、「過幾天嘉珍或是律師會跟你們聯絡後續的處理方法」、「好好的交接，好好的處理，不傷害彼此，可以避免法律的爭議」、「我們好聚好散」、「你不喜歡我那就算了」、「你不喜歡這家公司也算了」、「但是我勸你不要再這樣子做了，好好的去找一個工作去做」等語相勸，其間吳志賢雖曾言：「如果還繼續惡搞我的話那就法院見」

01 、「你知道什麼叫背信罪嗎」等語，僅係向原告表明如若不
02 然將會向權責機關對原告提出背信罪等之告訴，核屬合法權
03 利之行使，難認係以不法危害之言語或舉動加諸原告，使其
04 心生恐怖，致其為違反個人自由意志而為意思表示。是被告
05 抗辯吳志賢僅係希望原告能與被告就原告涉及詐領介紹費之
06 背信罪等刑事罪嫌，以不傷害彼此之方式進行和解，並向原告
07 說明若無和解被告將會提起訴訟，且已給予原告自由決定
08 之空間，未脅迫原告等語，並非無理。

09 3. 依據原告所提出之該日 LINE 通話紀錄（見勞調卷第 15 頁）可
10 知，吳少暉於 107 年 10 月 12 日通知原告：「明天請不用上班
11 」、「週一早上 david 會找您談話」、「謝謝」等語，雖非
12 通知原告「自明天起不用上班」而逕予解僱原告，在原告詢
13 問其緣由，亦未說明詳情，但衡情原告應可由該訊息認知或
14 預知週一被告將就其能否繼續於該公司任職一事進行討論，
15 至同年 10 月 15 日開會前尚有 2 日餘之時間可資準備。另從原告
16 開會前即決定進行錄音，於會議中並著手進行錄音蒐集證據
17 之舉，以捍衛自身之權利，堪認原告並非處於事前完全不知
18 ，亦無從預先準備，而迫於時間短暫之締約未完全自由之情
19 境下簽署系爭離職書。是原告主張其係處於短短不到 30 分鐘
20 內即須決定自動請辭之高度壓力下，實質上並無選擇不自動
21 辭職之時間及空間，而未處於締約完全自由之情境下簽署系
22 爭離職書云云，亦無可採。

23 4. 從而，原告主張其係遭被告以脅迫、詐欺，以及未處於締約
24 完全自由之情境下簽署系爭離職書云云，均無可採，則原告
25 主張其得援用民法第 92 條第 1 項規定撤銷系爭離職書之意思
26 表示云云，亦屬無據。

27 ④ 末按契約一經合法終止即生契約關係消滅之法律效果，自無
28 從由任何一方當事人再為第二次終止。而承前所述，原告於
29 107 年 10 月 15 日簽署之系爭離職書之意思表示並無民法第 71
30 條、第 247 條之 1 第 3 款、第 4 款當然無效之情事，原告亦無得
31 依民法第 88 條第 1 項、第 92 條第 1 項前段規定撤銷簽署系爭離

職書之意思表示。系爭離職書合法有效，不待被告同意與否，於原告將之交付被告之時已生終止契約之效力，則原告其後於107年10月17日另以存證信函通知被告終止，自不能生終止契約之效力，原告亦無從進而援此請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書。

(四)從而，本件原告係屬自願性離職，揆諸前揭規定及說明，被告無給付資遣費及發給非自願離職證明書之義務，原告請求被告給付及發給，均屬無據。

四、綜合上述，本件原告依勞基法第17條、勞退條例第11條第1項、第2項、第12條第1項規定請求被告給付資遣費413,292元，及自107年10月17日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，並依就業保險法第11條第3項請求被告發給非自願離職證明書，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。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 108 年 10 月 1 日
勞 工 法 庭 法 官 李 桂 英

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日之不變期間內，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 108 年 10 月 1 日
書 記 官 郭 書 好