

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第14號

上訴人 王育甯

被上訴人 金鼎紙業股份有限公司

法定代理人 林華山

訴訟代理人 黃英傑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年1月21日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第115號第一審判決提起上訴，本院於109年12月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：伊自民國106年12月13日起受僱於被上訴人，在其高屏營業處任業務。緣客戶即訴外人宏億企業有限公司（下稱宏億公司）所屬司機，於107年12月捲走貨款，致宏億公司無法支付對被上訴人之應付貨款新臺幣（下同）18餘萬元（下稱系爭事件）。訴外人即被上訴人法定代理人林華山，於108年1月31日開會時，希望伊就系爭事件簽署負擔全額欠款之切結書，經伊拒絕。林華山於同日會後，透過訴外人即所屬主管王郁萍、洪源鴻再與伊會談簽署切結書乙事，並提議降低負擔成數，仍遭伊拒絕，然斯時已近下班時刻，王郁萍即轉述「林華山業指示如伊拒簽切結書，就做到當日，林華山不再與伊談（下稱系爭轉述內容）」，被上訴人已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，口頭終止兩造之勞動契約。伊當下雖確認被上訴人之意思，並依王郁萍之要求，簽署108年1月31日自請離職申請書（下稱系爭離職書），然兩造之勞動契約業經被上訴人以系爭轉述內容終止，伊無從再以系爭離職書為終止之餘地，況伊於108年2月25日亦寄發左營菜公郵局1678號存證信函（下稱1678號存證信函），通知被上訴人系爭離職書屬脅迫而無效，被上訴人依法應給付資遣費14,630元、預告工資17,111元，計

31,741元，及非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第11條第5款、第16條第3項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項之規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)被上訴人應給付上訴人31,741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)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。原審為上訴人敗訴判決，上訴人不服，提起上訴，求為廢棄原判決，改判如上開聲明所示。

二、被上訴人則以：上訴人為責任制之業務員，依兩造之營業部薪資辦法之約定，上訴人就業務疏失致伊受損時，應負賠償責任，然上訴人拒絕賠償系爭事件之損害，故上訴人於該事件發生後，早已決定自行離職。又上訴人於108年1月31日兩造開會過程，違法錄音，以誘導方式，表明自身困境，迴避伊建議，該錄音不得為有利上訴人之認定。況伊於錄音內容，曾就系爭事件提出兩種解決方案，其一即上訴人繼續留任公司，伊僅依兩造之勞動契約，提供上訴人選擇權，未曾脅迫上訴人，系爭離職書乃上訴人自由意志所簽署，上訴人請求資遣費、預告工資及非自願離職證明，均於法無據等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項如下：

(一)上訴人自106年12月13日受僱金鼎紙業公司，任高雄營業所業務員，負責產品銷售推廣、收貨款。

(二)上訴人於108年1月31日出具系爭離職書（原審卷第139頁）予金鼎紙業公司。

(三)上訴人於108年2月25日寄發左營菜公郵局1678號存證信函予被上訴人，表示系爭離職書係受洪源鴻經理及王郁萍處長半逼迫及威脅而簽寫。

(四)宏億公司自107年5月至12月之購貨，係由上訴人負責接洽。

(五)上訴人以起訴狀繕本做為撤銷，做為不爭執(三)的意思表示。

(六)兩造於勞工局調解結算收付之1萬7839元乃上訴人108年1月份薪資、油資補助及6%勞工退休金提撥差額（本院卷第98頁

01)

02 (七)若上訴人之主張為有理由，其請求之數額被上訴人不爭執。

03 (本院卷第135頁)

04 四、兩造爭執事項如下：

05 (一)上訴人於108年1月31日，是否因受脅迫而出具系爭離職書
06 予被上訴人？

07 (二)上訴人依勞基法第11條第5款、勞退條例12條規定，請求被
08 上訴人給付資遣費，有無理由？

09 (三)上訴人依勞基法第16條第3項規定，請求被上訴人給付預告
10 工資，有無理由？

11 (四)上訴人依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條
12 第3項等規定，請求被上訴人給付非自願離職證明書，有無
13 理由？

14 (五)被上訴人所為抵銷抗辯，有無理由？

15 五、本院判斷：

16 (一)上訴人並非遭被上訴人脅迫簽發系爭離職書：

17 1.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
18 表示。民法第92條第1項固有明文。惟所謂因被脅迫而為意
19 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
20 諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。亦即所謂被
21 脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以其言語或舉動
22 ，故意告以危害，使被脅迫者產生恐怖畏懼之心理，致身體
23 上或精神上受其壓迫而陷於不能不遵從之狀態所為之意思表
24 示，且此項脅迫以不法之危害為限。而提起訴訟則係人民基
25 本權利，如相對人或第三人向爭執之對造表明欲提起相關訴
26 訟，並非不法危害之言語，尚難認為不法之脅迫。當事人主
27 張其意思表示係因被脅迫而為之者，應就其被脅迫之事實，
28 負舉證之責任。

29 2.上訴人主張被上訴人於108年1月31日依勞基法第11條第5款
30 (勞工對於所擔任之工作確不能勝任)規定，口頭終止兩造
31 間勞動契約，其於當日在洪源鴻經理及王郁萍處長半逼迫及

威脅之情況下，故意簽署日期錯誤之系爭離職書，系爭離職書乃遭脅迫而簽發，業經其依法撤銷離職之意思表示云云，固據提出108年1月31日開會時，林華山、王郁萍、洪源鴻等人與其對話之錄音與譯文為據。然查：

- (1) 觀之108年1月31日開會錄音譯文（審勞訴卷第31至45頁），於15時40分部分（下稱系爭甲譯文），記載「林（即林華山，下同）：郁萍要和你溝通。王（即王郁萍，下同）：宏億總金額是這樣，切結書上寫著宏億公司出貨日期及金額，共187,600元，．．．林總在問，當然我希望你繼續做，還是不要做，聽林總說你可以跟他協商，看是打八折、七折．．．然後我的想法，每月扣多少錢，看你，你要做、不要做看你，你覺得你是不是有責任，有沒有錯，因為站在我的立場，你可以跟公司討論看看．．．。我（即上訴人，下同）：我不會簽這一張呢，因為我現在都有一直在跟他聯絡．．．我想說過年有假再上去台北直接去找老闆．．．。．．．王：．．．林總要給你這個機會，你要還2,000、3,000，可以跟公司討論、協調，你知道現在景氣不好，．．．林總說你做只要有進步，．．．，看你的業績，林總看你這個月業績進步，這個月怎麼做那麼好，其實是有市場，是你沒有發現，．．．林總也是跟我說做到80萬，我可以跟林總額外要獎金．．．林總說這個都是可以談，你如果覺得這些你都不需要，那也沒關係，林總說看你怎麼跟公司怎麼去協調，因為林總也不勉強．．．。．．．林：機會很多啊．．．。．．．林：你要領到四萬、五萬不是沒有機會，六萬、七萬都有機會，就看妳要怎麼去創造嗎？你不創造就是這樣麻？去到別家也是一樣。我講真的這個時代，就是你的CP值要出來，公司不是說做得要死，業績做的多好都領一樣，那你不要待了。沒有啊，你的空間無限啊，你自己要去創造是這樣吧。．．．林：有扣妳薪水嗎？沒有，我也是在等待，等待你的CP值超過你的薪水。我：沒有啦，林總，我講坦白啦，其實我自己也在評估，我之前記得有一次說我要離職，後來我又

01 留下來，想說其實兩個主管也不錯啊．．．林：沒關係啦，
02 我跟妳說，你要做大家可以來協調溝通，你不要做，那就看
03 著辦，你告我，不一定贏，我告妳也不一定贏，我不希望走
04 到那一條路啦．．．林：最多1萬特案給妳，妳不跑就沒辦法，
05 就不能補助，跟管理部說鼓勵還有理，不能沒有任何理由
06 不合理啦，12萬妳看幾折不到7折啊，是嗎？要的話我寫
07 一寫，．．．跟志明和洪經理講，要現在寫一寫處理，好嗎
08 ？好好去做不要想那麼多了。我：不要好了．．．王：林總
09 到下班這段時間讓上訴人自己去考慮。林：你自己考慮」等
10 語，是林華山、王郁萍於系爭甲譯文，與上訴人洽談內容，
11 乃多次係針對系爭事件，從協調角度，持續鼓勵上訴人繼續
12 留任，以提升業務能力，如上訴人不願接受被上訴人公司建
13 議之方案，亦有不從事原職之選擇權，並未提及「上訴人怠
14 忽所擔任之工作，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，
15 欲代表被上訴人向上訴人終止勞動契約」等不能勝任工作之
16 內容，脅迫上訴人離職。是依前開系爭甲譯文之內容尚難逕
17 認被上訴人係推由林華山或王郁萍，依勞基法第11條第5款
18 規定，以口頭脅迫上訴人為終止兩造間勞動契約之意思表示
19 。

- 20 (2) 又108年1月31日開會錄音譯文（審勞訴卷第47至67頁），於
21 17時5分部分（下稱系爭乙譯文），則記載「...洪源鴻：我
22 真的跟你說正經的啦，林總希望你繼續做，為了你的事，要
23 我和郁萍跟你討論。王郁萍：育甯，你之前應徵的時候，我
24 們是不是有這個呆帳給你看？...王郁萍：之前我們也有簽
25 。我：沒關係啦！就看公司怎麼處理。...洪源鴻：剛剛林
26 總有說，當初的條款就說，不然這一條就一半一半，如果每
27 個月80萬以上補助4,000，一個月扣2,500，如果你每月做80
28 萬，這筆等於是公司負擔，由4,000元去扣，你還多1,500..
29 .王郁萍：難不難是其次，育甯，其實有時候開發一間大的
30 很難講...。...王郁萍：我也跟林總提出，看可不可以保障
31 你，我也跟林總釋出部分，林總也問我，因為我不知道你喜

01 不喜歡在這邊，還是你不想在這邊工作。洪源鴻：還是你有
02 找到適合的工作？王郁萍：...我就不強求你，我也不想帶
03 新人，...所以我跟林總說，如果育甯（上訴人）需要留下
04 來，我是比較輕鬆啦...，我也不知道你的想法...，林總說
05 如果你不想做或心不在這裡，你也要跟我們講，林總他就要
06 走法律途徑...。...王郁萍：（接完電話）林總說看你要怎
07 樣啦，看你要不要簽啦，如果沒有的話，林總說沒關係啦，
08 就做到今天...我：所以我明天就不用來了就對了。王郁萍
09 ：你也是要來寫離職書或什麼吧！我：離職書他上次不是叫
10 我們簽了嗎？王郁萍：不行啊！你要再寫一個正式的離職書
11 ...」等語，足見上訴人所屬長官王郁萍處長、洪源鴻經理
12 於系爭乙譯文之對話，仍多方嘗試慰留上訴人，留任被上訴
13 人處繼續工作，且洪源鴻亦提出「一半一半」等建議，王郁
14 萍則表示「看可不可以保障你」等有利於上訴人之解決方案
15 ，甚或探求上訴人有無繼續留任工作之意願，充分尊重上訴
16 人選擇權之行使，難謂王郁萍及洪源鴻經理有何以半逼迫或
17 脅迫之方式使上訴人簽具自動離職書，苟被上訴人欲以脅迫
18 方式，要求上訴人出具108年1月31日離職書，王郁萍、洪源
19 鴻豈有必要大費周章以「林總希望你繼續做」、「看不可
20 以保障你」、洪源鴻甚至詢問：「你現在工作有找到了嗎？
21 有聯絡要上班嗎？」，而於上訴人表示其已拒絕新職，因為
22 卡在油資補貼時，王郁萍進而向上訴人提議：「因為我們也
23 有考量到油資，不然就是上班到公司的這部分，我可以讓你
24 早上不用每天進來，上班的部分，你可以省掉油資，啊下午
25 你本來就沒再回來的，就看你啦，因為這個部分，我是幫你
26 做，讓你一個禮拜看要進來一天還是兩天，這是我可以幫你
27 做爭取的，.....」、洪源鴻：「我們尊重你的決定，公司這
28 邊也釋出善意，也要跟你做溝通協調，如果你沒有工作，暫
29 時來這邊，所以剛剛郁萍也有說，如果你卡到油資有的沒有
30 的，你一個禮拜進來兩天或三天，最起碼有錢要繳，有簽呈
31 要寫，你總是也要進來寫，進來交這些你收的，這也是一個

變通的辦法啦。...林總交代18萬多，雙方面各退一步，一半一半這樣，你業務人口數跟詹仁宏的人口數差不多，起碼也差不多，以你目前來說人口數都100萬。」，上訴人則回答：「問題就是有很多問題，你也知道高雄市租金比較高，就會到原高雄縣去，就會變成..我也不會講啦，沒關係我就到今天好了」，洪源鴻則問：「這樣喔」，上訴人接著說：「對啊，明天看要寫什麼我再過來寫好了」，洪源鴻：「那你那邊有需要交代，明天再...」，上訴人回答：「好啊好啊，我回去想一想，應該該收的錢我都收了」等情（審勞訴卷第57、59、61頁），在在顯示王郁萍及洪源鴻多次力圖說服上訴人留任原職，尚提議可以減少上訴人上班回公司之時間、次數，且王郁萍係在上訴人最後表明我就做到今天好了之後，始去拿離職書（審勞訴卷第61頁），故依系爭乙譯文之對話過程，亦無從認定被上訴人有透過王郁萍或洪源鴻，以半逼迫及脅迫之方式，依勞基法第11條第5款規定，以口頭向上訴人終止兩造間勞動契約之情事。

3. 上訴人另以1678號存證信函，欲證被上訴人有以勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約云云。然依1678號存證信函所示（審勞訴卷第69頁），寄件人為上訴人、收件人為被上訴人，內容登載「本人於107年12月在公司無預警下，被林經理強迫寫了一張備註『離職日期由公司決定』的自願離職書。又於108年1月31日因本人不願意簽署宏億...之切結書，在洪源鴻經理、王郁萍處長半逼迫及威脅的情況下，故意用簽了到職日期錯誤的離職證明書來交叉，本人主張以上2張自願離職書無效...」，可見該信函係由上訴人單方寄送予被上訴人，內容無非申明上訴人出具予被上訴人之自願離職書無效，然該信函既非屬被上訴人以非對話所為之意思表示，自無從認定被上訴人業向上訴人為勞基法第11條第5款規定之意思表示，是1678號存證信函仍無從採為上訴人係遭被上訴人脅迫而簽具自動離職書之證明。

4. 再按當事人互相表示意思表示一致者，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。法無明文禁止勞雇雙方以合意之方式終止勞動契約，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。是當事人如就終止勞動契約已達成合意時，均應受拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執。依前所述，被上訴人雖於108年1月31日與上訴人會談時，主動詢問上訴人是否繼續任職，或要終止勞動契約，但嗣後經雙方溝通、協調結果，上訴人決定離職，足認雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，上訴人嗣後並於系爭離職書上簽名，則基於當事人自治之原則，堪認兩造已合意終止勞動契約。尤以上訴人先後於107年12月20日、108年1月31日填寫自請離職申請書（原審卷第97、99、152頁），且上開兩份自請離職申請書，其中擬離職原因，上訴人分別係勾選「生涯規劃」（107年12月20日）、「私人因素，另謀他職」（108年1月31日），此有離職書二份在卷可參（原審卷第97、99頁），而依前述，卷內並無具體事證證明被上訴人係以脅迫方式，要求上訴人出具自請離職書。更遑論，被上訴人如欲脅迫上訴人出具自請離職書，則被上訴人已於107年12月20日取得上訴人出具第一份自請離職書時，目的已達，豈有必要另由林華山等人於108年1月31日再度與上訴人開會協調，分別以系爭甲、乙譯文等內容，再向上訴人釋出相關善意及慰留之意，至於林華山雖向上訴人稱：「你比較倒楣，倒楣就是你走不開啊！你就是在高雄，除非包袱整理離開讓我找不到，值得嗎？」主張這段話有恐嚇之意，致其心生畏懼云云。然按民法第92條所指之脅迫，須為不法之脅迫，包括手段不法、目的不法及手段與目的失其平衡，而其目的在於取得不當之利益者，始足當之。綜觀上訴人與林華山當天前後對話內容係林華山希望上訴人繼續任職，提升業務能力，仍可協調清償呆帳之方式，若上訴人逕自離職的話，公司仍會對其求償呆帳（而公司對業務員以法律途徑求償分擔呆債則屬訴訟權之行使，難謂不法脅迫，詳如後述），

不可能放棄債權之意，反而益徵被上訴人公司仍強力慰留上訴人，希望上訴人留職，故依前開說明，尚難執林華山之前開言語逕認被上訴人有不法脅迫上訴人簽具自請離職書之意思表示。

5. 上訴人另以：我不願意留下分期付款，因為當時談到最後是各負擔一半，我如果簽切結書繼續留職就要負債9萬元，公司應循呆帳程序追討云云。然上訴人自陳其有義務跟公司追償此筆貨款，且依上訴人於106年12月13日所簽署之營業部薪資辦法關於呆帳問題之約定為：「發生呆帳問題時，先由年終獎金基金扣除，若不足時，再由薪資扣除，若再不足時自行補足」等語（審勞訴卷第135頁），是被上訴人依此辦法與上訴人協調系爭貨款時，即使上訴人認為上開辦法關於呆帳責任約定係片面加重業務員之責任，應為無效，而拒絕簽具切結書承擔呆帳，但被上訴人表明要循法律途徑解決，則屬其訴訟權利之行使，尚難逕謂此舉係不法脅迫上訴人離職。況觀之上訴人提出之錄音譯文顯示洪源鴻經理向上訴人表示：「要怎麼償還這筆金額，跟對方協調，你了解嗎？那時候是說成數，所以林總（林華山）就說好，這筆帳18萬多，雙方，你跟公司一半一半去負責，公司這邊也會去跟客戶追討，存證信函，有的沒有的，這筆帳讓對方願意出面，追討回來帳款，再補過去，這樣你了解嗎？」等語（審勞訴卷第53頁），足認被上訴人並未要求上訴人全數承擔呆債，且被上訴人確有對宏億公司提起民事訴訟及強制執行程序求償，此有其提出之原法院108年度鳳簡字第416號確定判決、宏億公司財產清單，執行命令、通知及照片等件為證（本院卷第105至131頁、第165頁），是上訴人主張被上訴人未循呆帳程序處理系爭事件云云，顯屬無據。此外，上訴人並未提出其他具體證據足資證明被上訴人於108年1月31日，以脅迫方式，依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約之利己事實，則其此部分主張，並無可採。上訴人聲請傳喚林華山總經理、林于湘副理（總公司管理部）、高雄市政府警

01 察局刑警大隊林睦祥小隊長、王郁萍處長、洪源鴻經理及簡
02 志明（被上訴人公司前員工）等節，欲查證其係遭被上訴人
03 公司脅迫離職，惟本院業已審認上訴人係自行評估利害關係
04 之後，自願選擇離職，尚非遭被上訴人脅迫始離職，故上開
05 證人核無傳喚調查之必要，附此敘明。

06 (二)依上所述，上訴人主張被上訴人半逼迫及脅迫其簽具系爭離
07 職書，而依勞基法第11條第5款規定，終止兩造之勞動契約
08 云云，不足採信，堪認上訴人係自主評估留職或離職之利弊
09 得失後，而自願選擇離職，則上訴人依勞基法第11條第5款
10 、第16條第3項、勞退條例第12條第1項等規定，請求被上訴
11 人給付資遣費、預告工資，於法無據。

12 (三)第按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
13 或其代理人不得拒絕」，勞基法第19條固有明文，惟參照就
14 業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」是指被保
15 險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，
16 或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款
17 情事之一離職者而言。綜上，上訴人既係於108年1月31日決
18 定自願離職，即不符合前述「非自願離職」之情形，故其請
19 求被上訴人發給非自願離職證明書，亦屬無據。

20 (四)上訴人本件請求既無理由，則被上訴人所為抵銷抗辯已無審
21 論之必要，附此敘明。

22 六、綜上所述，上訴人依勞基法及勞退條例等規定，請求被上訴
23 人給付31,741元本息，及開立非自願離職證明書，均無理由
24 ，應予駁回。從而原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上
25 訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
26 上訴。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
28 據，經審酌後，不足以影響本判決之結果，爰不逐一論駁；
29 至於上訴人在本院言詞辯論終結後即109年12月29日始提出
30 之辯論意旨狀（本院於109年12月31日收狀），乃逾時提出
31 ，無從審酌，附此敘明。

01 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

02 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日

03 勞 動 法 庭

04 審 判 長 法 官 蘇 姿 月

05 法 官 郭 宜 芳

06 法 官 謝 雨 真

07 以上正本證明與原本無異。

08 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，其
09 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（
10 均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或具
11 有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律師
12 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日

14 書 記 官 黃 旭 淑

15 附 註：

16 民 事 訴 訟 法 第 466 條 之 1：

17 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
18 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

19 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
20 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
21 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

22 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。