

臺灣高等法院高雄分院民事判決

109年度勞上字第39號

上訴人 陳定生
被上訴人 寶田交通有限公司
法定代理人 田許秀春
訴訟代理人 劉思龍律師
張雨萱律師

上列當事人間請求宣告調解無效事件，上訴人對於中華民國109年6月30日臺灣高雄地方法院109年度勞專調訴字第1號第一審判決提起上訴，本院於109年12月16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、上訴人主張：上訴人原受僱於被上訴人，因被上訴人於民國107年12月28日預告將於108年1月4日解僱上訴人，乃於108年1月9日向高雄市政府勞工局（下稱勞工局）申請勞資爭議調解，詎被上訴人竟於108年1月15日對上訴人寄發存證信函（下稱系爭存證信函），以上訴人有勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工三日之情形，對上訴人終止勞動契約。上訴人受到系爭存證信函之脅迫影響，被迫於108年1月21日與被上訴人在勞工局成立調解（下稱系爭調解）。上訴人已於108年7、8月間以電話對被上訴人為撤銷系爭調解之意思表示，為此爰依民法第92條第1項規定提起本訴等語。求為判命：確認系爭調解無效。

二、被上訴人則以：上訴人原擔任載貨司機，自108年1月8日起無故連續曠職達3日以上，被上訴人方於108年1月15日依勞基法第12條第1項第6款以系爭存證信函終止勞動契約。被上訴人行使雇主權利，自無不法脅迫上訴人情事。況上訴人於調解當日提出多項訴求，充分陳述而無意思表示不自

01 由之情事，且上訴人於109年3月31日始提起本件訴訟，亦
02 已逾斥期間，上訴人請求確認系爭調解無效，自無理由等語
03 為辯。

04 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，上訴聲明
05 ：(一)原判決廢棄。(二)確認系爭調解無效。被上訴人則答辯聲
06 明：如主文所示。

07 四、兩造不爭執之事項：

08 (一)上訴人於108年1月9日，以被上訴人違法調派工作，上訴
09 人遭無預警解雇、被上訴人拒絕發放補償金、資遣費及發給
10 非自願離職證明書為由，向勞工局申請勞資爭議調解。

11 (二)被上訴人於108年1月15日以上訴人有勞基法第12條第1項
12 第6款無正當理由繼續曠工三日之情形為由，終止勞動契約
13 。

14 (三)兩造於108年1月21日在勞工局達成系爭調解，調解內容為
15 ：兩造同意即日終止勞動契約，並以新臺幣（下同）10萬元
16 達成和解，由被上訴人於108年1月22日一次匯入上訴人帳
17 戶，另被上訴人依勞基法第11條第5款開立離職證明書，並
18 於108年1月25日寄送予上訴人，兩造並同意於被上訴人履
19 行上述協議後，拋棄勞動契約期間所衍生之一切爭議及請求
20 權。

21 (四)上訴人於109年3月31日提起本件訴訟。

22 (五)上訴人提起本件訴訟，有確認利益。

23 五、本件爭點：上訴人請求確認系爭調解無效，有無理由？上訴
24 人提起本件訴訟，是否逾斥期間？

25 六、經查：

26 (一)本件上訴人於108年1月9日，以被上訴人違法調派工作，
27 上訴人遭無預警解雇、被上訴人拒絕發放補償金、資遣費及
28 發給非自願離職證明書為由，向勞工局申請勞資爭議調解。
29 被上訴人則於108年1月15日以上訴人有勞基法第12條第1
30 項第6款無正當理由繼續曠工三日之情形為由，終止勞動契
31 約。嗣於108年1月21日兩造在勞工局達成系爭調解，調解

內容為：兩造同意即日終止勞動契約，並以10萬元達成和解，由被上訴人於108年1月22日一次匯入上訴人帳戶，另被上訴人依勞基法第11條第5款開立離職證明書，並於108年1月25日寄送予上訴人，兩造並同意於被上訴人履行上述協議後，拋棄勞動契約期間所衍生之一切爭議及請求權等節，為兩造所不爭執（見本院卷第74頁至第75頁），並有系爭存證信函及勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審卷第15頁、第17頁正反面），自堪信為真實。

(二)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表示者，表意人得撤銷其意思表示。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年度台上字第2948號裁判意旨可資參酌。本件上訴人雖主張其受到系爭存證信函之脅迫影響，方被迫於108年1月21日與被上訴人在勞工局成立系爭調解等云云，惟為被上訴人所否認。查系爭存證信函係記載：「台端請假應依規定辦理，不應任意連續多日不到職，無故不到職即應視同為曠職，台端自民國108年1月8日至108年1月15日間共計6日，依勞動基準法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工三日，雇主得於知悉三十日內終止契約，台端日後行為與本公司均無任何關係，並請台端於民國108年1月30日前將業務為交接，完成離職相關手續，以杜爭議」等語，有前述系爭存證信函為憑。依上述存證信函之內容觀之，被上訴人僅於系爭存證信函主張上訴人無故連續曠職3日以上，並依勞基法終止勞動契約，顯無以任何不法危害之言語加諸上訴人之情。

(三)又兩造於108年1月21日下午1時30分起在勞工局進行勞資爭議調解至同日下午3時止，調解時間長達1小時30分鐘，在場除兩造及調解委員劉必成外，尚有訴外人廖秀玉列席，上訴人主張其無預警失業，被上訴人將上訴人調動至非上訴

人應徵時之勞務，被上訴人拒絕發給薪資補償金、非自願離職證明書及資遣費，並請求就工資及資遣費為調解，嗣經調解委員當場調查並詢問兩造，上訴人再補充主張被上訴人投保不足導致其申請職災給付不足，職災期間被上訴人未給職災門診單，結果僅有理賠2,000多元，受傷期間上訴人還忍痛繼續工作，107年12月28日被上訴人突然告知做到108年1月4日，108年1月7日會議中被上訴人承諾要給年終獎金，並說要用新公司名字進入中鋼繼續工作，新的勞動契約會減薪10,000至15,000元等語。其後兩造達成系爭調解，兩造同意即日終止勞動契約，並以10萬元達成和解，由被上訴人於108年1月22日一次匯入上訴人帳戶，另被上訴人依勞基法第11條第5款開立離職證明書，並於108年1月25日寄送予上訴人，兩造並同意於被上訴人履行上述協議後，拋棄勞動契約期間所衍生之一切爭議及請求等調解過程及最終調解成立內容，有前述勞資爭議調解紀錄可按。由前述調解過程觀之，上訴人於調解時已就其主張為充分陳述，未見有何受脅迫致其意思表示不自由之情事，且最終調解成立內容，亦係經上訴人簽名確認，有前述勞資爭議調解紀錄可證。故本件被上訴人於系爭存證信函並無以任何不法危害之言語加諸上訴人，上訴人亦非因受有脅迫，始於108年1月21日在勞工局與被上訴人達成系爭調解，堪予認定。上訴人主張其受到系爭存證信函之脅迫影響，方被迫於108年1月21日與被上訴人在勞工局成立系爭調解等云云，並無所據，其請求確認系爭調解無效，自無足採。

(四)再者，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。前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，一年內為之，民法第92條第1項、第93條第1項定有明文。本件上訴人雖另主張已於108年7、8月間以電話對被上訴人為撤銷系爭調解之意思表示，惟為被上訴人所否認。上訴人雖主張證人陳海水、陳振義可以證明等云云，惟上訴人既自陳上述二位證人係聽上訴人轉述其曾於108年7、8月間以電

01 話對被上訴人為撤銷系爭調解之意思表示等語（見本院卷第
02 59頁），則上述二位證人顯非基於親身見聞上訴人打電話一
03 事，縱為傳喚亦無從為有利上訴人之認定，自無傳喚之必要
04 。此外，上訴人亦未提出其他證據證明其曾於提起本件訴訟
05 前，為撤銷系爭調解之意思表示。而上訴人係遲至109年3
06 月31日始提起本件訴訟，為上訴人所不爭執（見本院卷第75
07 頁），復有起訴狀上原審收文戳章可憑（見原審卷第11頁）
08 ，距離系爭調解成立之108年1月21日已逾1年，故縱上訴
09 人主張其係遭脅迫方於108年1月21日與被上訴人成立系爭
10 調解為真，依上述規定，上訴人已逾撤銷之除斥期間而無從
11 撤銷系爭調解。上訴人訴請確認系爭調解無效，自無所據。

12 七、綜上所述，本件上訴人依民法第92條第1項規定，請求確認
13 系爭調解無效，為無理由。原審為上訴人敗訴之判決，核無
14 不當。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由
15 ，應予駁回。

16 八、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

17 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日

18 民事第一庭

19 審判長法官 謝靜雯

20 法官 邱泰錄

21 法官 劉傑民

22 以上正本證明與原本無異。

23 本件不得上訴。

24 中 華 民 國 110 年 1 月 6 日

25 書記官 吳璧娟