臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第76號

原　　告　吳明宗
訴訟代理人　黃建雄律師(法扶律師)
被　　告　洋基通運股份有限公司
法定代理人　黃湧君
訴訟代理人　陳業鑫律師
　　林宛葶律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，本院於中華民國110年8月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件原告之勞務提供地為被告高雄分公司所在之高雄市○鎮區○○路○○○ 號，屬本院管轄範圍，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、原告主張：原告自民國91年12月30日起受僱於被告，嗣調任為被告高雄分公司運務支援組長，110年2月18日高雄分公司經理陳清紋突然將原告叫進其僅約1、2坪大之辦公室，在場之人尚有主任黃永雄，3人於狹小空間內對話，陳清紋告知原告有行為偏差及對組員管理領導上的問題，依據員工工作守則第21條，被告可以不經預告終止勞動契約，不發給預告期間薪資及資遣費，並列舉原告有下列足以構成終止勞動契約之事由：－告訴原告組員稱　不想跑的路線就編一些理由推掉、　把原告組的硬線轉出去，掐著原告的主任不讓他亂搞、　不想搬貨就把貨搬去垃圾桶丟、　主任調線不幫他換線，是要讓他們累死、　告訴新進員工，主管會去聽你的行車紀錄器，你最後把紀錄器的資料刪除；—抹黑公司主管收回扣等，要原告馬上辭職。被告既認原告有上開違反工作守

則情事，自應依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止勞動契約，使原告可訴請法院審查被告所指事由是否確實足以構成「解雇之最後手段性」，然陳清紋始終不提被告欲主動終止勞動契約，而一再重複要聽原告想法，要原告自己判斷、決定，其目的顯然要原告主動離職，以此規避將來由法院審查「解雇之最後手段性」之問題，其手段（告以原告之行為已經足以使被告得不經預告終止勞動契約）與所欲達成之目的（要原告自己離職）間顯有失平衡，而具有不法性。原告因心生恐怖，擔心若不辭職，將來會被提告，在此脅迫下才簽署離職通知單，載明另有生活規劃而離職，此觀原告於110年2月17日至2月20日均有排定上班，110年3月亦有排定休假，自無可能於110年2月18日突然表示另有「生活規劃」而離職甚明。是原告所為終止勞動契約之意思表示，乃受被告脅迫所為，爰依民法第92條第1項前段規定，以起訴狀繕本之送達，向被告為撤銷終止勞動契約之意思表示，則兩造間之勞動契約仍存在，爰依民事訴訟法247條規定，請求確認兩造間之僱傭關係存在。並聲明：確認原告與被告間之僱傭關係存在。

三、被告則以：原告於91年12月30日起任職於被告公司，擔任運務員，嗣後分別於96年6月26日、100年1月1日調任為被告公司理貨組長、運務支援組長。110年2月18日被告公司經理陳清紋、主任黃永雄與原告面談時，原告明確坦認確有向其管理小組之組員散布「當主任分路線調換的時候，他們怎麼排你們就怎麼跑，不想跑就編一些理由推掉」、「我也是交作業心態」、「如果他們要是把我的組員亂調到其他硬線，我就也把我的硬線推出去，掐著他，掐著你的主任，別給我亂搞」、「不想搬貨就把貨搬去垃圾桶丟」、「主任調線不幫他換線是要讓他們累死」、「主管會去聽你們的行車紀錄器」等訊息（下稱系爭訊息），原告亦於當日坦認有擅自刪除被告公司配置於載運貨物車輛之行車紀錄器資料之情，並於面談時向陳清紋表示離職意思後，始填載離職通知單並簽名

，且於翌日（110年2月19日）向被告申請優惠退職金，被告公司亦於110年3月9日給付原告優惠退職金147,687元，是兩造間勞動契約確因原告自請離職而終止，原告主張係受脅迫而為離職之意思表示云云，顯非實在。並聲明：－原告之訴駁回。－如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、本院之判斷：

(一)查原告於91年12月30日起任職於被告公司，擔任運務員，嗣分別於96年6月26日、100年1月1日調任為被告公司理貨組長、運務支援組長，原告於110年2月18日與被告公司經理陳清紋、主任黃永雄面談時，坦認有向其管理小組之組員散布系爭訊息，及擅自刪除被告公司配置於載運貨物車輛之行車紀錄器資料之情，原告於面談時向陳清紋表示離職之意，並於同日簽署離職通知單，原告於110年2月19日員工離職金暨優惠退職金申請表（下稱退職金申請表）簽名後，經被告於110年3月9日給付原告優惠退職金147,687元等情，為兩造所不爭執（本院卷第59至60頁、第100頁），並有原告與被告公司經理陳清紋之談話紀錄、離職通知單、退職金申請表及退職金匯款憑證等件影本附卷可稽（本院卷第69至81頁），自堪信為真實。

(二)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項固有明文。惟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。亦即所謂被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以其言語或舉動，故意告以危害，使被脅迫者產生恐怖畏懼之心理，致身體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示，且此項脅迫以不法之危害為限。而人民提起訴訟，此為憲法第16條明定之基本權利，如相對人或第三人向爭執之對造表明欲提起相關訴訟，並非不法危害之言語，尚難認為不法之脅迫。又當事人主張其意思表示係遭脅迫所為者，應就其被脅迫之事實，負舉證之責任。經查，原告主張被告公司

經理陳清紋與其面談時稱：「…你不能夠用這樣的方式去管理員工，這是公司賦予我們的責任，確實，張貼散發這煽動性文字，組織破壞勞資關係，煽動怠工非法罷工…」等語，指原告所為是煽動怠工、非法罷工、破壞勞資關係；又稱：「…依據勞基法，依據工作規則，員工有這些行為，公司得不經預告逕行終止勞動契約，你打算怎麼做？我們要聽聽看你的想法？…依據21條員工有下列行為者，公司得不經預告逕予終止勞動契約…這是勞基法跟工作規則上面定得清清楚楚的，公司依法，做這樣子的宣告，那你打算怎麼做？」等語，指原告所為違反勞基法及工作規則；又稱：「你做了這麼多傷害公司的事情，讓你有工作做？你已經犯法啦，怎麼有工作做？我只是在宣讀你做的事情，所收集到的公司收集到的證據，依據勞基法，依據員工工作守則你犯了哪個條文，有確實的事證，那我現在只能問你，你打算怎麼做？」等語，指原告所為已經犯法；又稱：「…你改變你的行為，改變你的態度，能夠改變這些事實嗎？某人說，打電話去航空公司說飛機上有炸彈，然後他被抓到了，結果他說，我是開玩笑的我以後不會再犯了，這種案例常見啊，你已經犯錯了，你知道嗎？你已經犯錯已經是事實了喔」等語，指原告所為就跟打電話去航空公司說飛機上有炸彈的情形是一樣的；又稱：「你可以抱怨，但你不能抹黑攻擊別人你知道嗎？在你人生以後的道路上你都不能這樣子做，…你這樣出去你會觸犯刑事，你知道嗎？可以告你毀謗喔，我會保留法律追訴權喔，這兩個主任也是喔，你說的這些東西都有人證在，我會告你毀謗，民事加刑事求償，你要為你說過的話負責，你不能說那是抱怨開玩笑，大家都大人啦，成年人了，不能做這樣的事情」等語，表示要告原告誹謗（本院卷第100至101頁），原告因此心生恐怖，擔心若不辭職，將來會被提告，在此脅迫下才簽署離職通知單。然原告並不爭執有散佈系爭訊息及擅自刪除被告公司配置於載運貨物車輛之行車紀錄器資料之行為，而觀之上開對話內容，被告公司經理陳清紋無

非以原告有煽動員工怠工、非法罷工及破壞勞資關係之行為，依員工工作守則第21條及勞基法之規定，被告得不經預告逕行終止勞動契約，且以打電話向航空公司稱飛機上有炸彈為例，不能事後以其所為係開玩笑為由要求原諒，且原告以系爭訊息抹黑攻擊他人，亦得對原告提起誹謗之民刑事訴訟，核其所告知之內容均屬合法權利之行使，難認係不法之脅迫。原告雖主張被告之目的顯然要原告主動離職，以此規避將來由法院審查「解雇之最後手段性」之問題，其手段與所欲達成之目的間顯有失平衡，而具有不法性云云。查原告起初雖請求被告給予改善之機會，而不欲離職，然陳清紋仍堅定表明原告行為已嚴重違反工作規則，公司得逕行終止勞動契約，且不排除提起相關訴訟之立場，足見被告對原告之請求已無協商餘地，原告於此情形下，自得考量若由被告以違反工作規則情節重大為由終止勞動契約，並提起相關民刑事訴訟，抑或由其自請離職以平息紛爭兩者間之利弊得失，其最後選擇自行離職，要難認有何手段與目的間有失平衡之不法性可言。

五、綜上所述，被告並無以不法之脅迫使原告為離職之意思表示，原告以遭被告脅迫為由撤銷其所為終止勞動契約之意思表示，為無理由，則兩造間之勞動契約已終止，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即失所據，應予駁回。

六、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　110　　年　　8　　月　　27　　日

書記官　林怡君