

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞訴字第26號

原告 陳秋子 彰化縣○○鎮居○街000巷0號

訴訟代理人 楊承彬律師

被告 合正機械股份有限公司

法定代理人 義明瑩股份有限公司

蕭義明

訴訟代理人 陳俊茂律師

複代理人 紀冠羽律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在事件，經本院於民國113年9月4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

壹、程序方面

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益（最高法院52年度台上字第1240號判決參照）。本件原告主張兩造間之僱傭關係仍然存在，被告則否認之，是兩造間之僱傭關係是否存在即不明確，並致原告在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，得以

01 本件確認判決除去之，應認原告提起本件確認僱傭關係存
02 在，具受確認判決之法律上利益。

03 貳、實體方面

04 一、原告起訴主張略以：

05 (一)緣原告自民國（下同）105年8月1日起受雇於被告合正機械
06 股份有限公司（下稱被告公司），擔任會計人員，且所從事
07 職務上行為，都是依照當時總經理交付只是來提供勞務，並
08 無違法之情事，僅因無端捲入被告公司高層之權力鬥爭，而
09 被告公司於112年5月17日委任律師於被告公司之會議室約談
10 原告，並向原告表示有二個方案供原告選擇，一是合意終止
11 勞動契約，被告合正公司即不追究原告所涉之刑事責任，二
12 是被告公司以原告違反勞動基準法第12條第4項規定為由，
13 將原告予以解雇。過程中，原告曾多次要求離開會議室向總
14 經理或其他律師詢問意見，為被告公司所委任之律師直接向
15 原告表示不可以離開會議室，亦不可以跟總經理溝通，僅一
16 再向原告恐嚇即強調原告不簽離職書也沒關係，被告公司就
17 是要解雇原告，並於近日就會對原告提出刑事告訴等語，原
18 告於求助無門且遭限制人身自由數小時而逐漸心生畏懼之情
19 況下，為求脫身，只好先行與被告公司簽立離職文件，然原
20 告自始即無與被告合正公司合意終止勞動契約之真意，並隨
21 即向彰化縣政府提出勞資爭議調解之申請，請求恢復僱傭關
22 係，惟於調解過程中，被告公司所委任之律師仍繼續向原告
23 刻意表示上開所提二方案，而最終告以調解不成立，原告為
24 維護自身合法權益，爰依兩造勞動契約之法律關係，提起本
25 件訴訟等語。

26 (二)並聲明：1. 確認原告與被告合正機械股份有限公司間之僱傭
27 關係存在。2. 被告合正機械股份有限公司應自112年5月18日
28 起，按月給付原告新臺幣（下同）27,600元，直至原告回復
29 原職繼續執行職務之前一日止。3. 訴訟費用由被告負擔。

30 二、被告答辯則以：

31 (一)緣被告公司於112年4月間進行ERP系統排查時，發現原告分

01 別於110年及112年間逾越職務權限，查閱、複製及洩漏被公
02 司財務機密文件予第三人，並掌握原告違反其所簽屬服務保
03 證書及工作規則第80條及第81條之事證，然考量勞資關係和
04 諧及原告已為被告公司工作且奉獻多年，僅以此事證警示原
05 告不得再為前述行為，並未依工作規則立即對原告採取懲戒
06 措施，且經被告公司召開員工布達會警示後，原告明知其行
07 為可能涉犯著作權法、營業秘密法及相關刑事責任，仍繼續
08 為之，致兩造間互信基礎完全喪失，原告所之上述行為確已
09 違反勞動契約或工作規則且情節重大，嚴重破壞兩造信任關
10 係，顯已違反勞動基準法12條第1項第4款規定。故被告公司
11 委任律師會同被告公司之總監、協理三人，提出相關資料詢
12 問原告，亦經原告坦承其係受被告公司之總經理及總經理之
13 女兒指示，以辦理該總經理退休為由，未報請上級主管而逾
14 越職務權限查閱及複製傳輸被告公司財務文件，惟縱使是總
15 經理指示，亦不能為違法之行為，被告公司念及原告任職數
16 年之辛勞，認為相較於勞動基準法規定之懲戒解雇紀錄可能
17 對原告造成日後求職不便，遂提出合意終止勞動契約取代懲
18 戒解雇，且不對原告涉嫌犯罪之行為提起刑事告訴之方式，
19 此方式已屬對原告較為有利之方式，又與原告約談的過程
20 中，被告公司所委任之律師所為都是行使公司的正當法律程
21 序告知，且是善意告知原告法律風險，並無妨害自由的意思
22 及作為，而無原告所稱脅迫、控制人身自由等情事，原告係
23 經自行評估後同意簽屬合意終止勞動契約協議書，此參原告
24 於112年5月17日多次表示「我本來就要簽」、「我本來就會
25 簽，本來拉就不對」等語足證，是兩造間之勞動關係已於11
26 2年5月18日合法終止，原告公司亦遵守兩造間之約定，未對
27 原告涉嫌犯罪之行為提起任何刑事告訴。又倘認僱傭關係存
28 在，請調查原告自112年5月18日起至今為止勞保記錄，若原
29 告於112年5月18日後另有工作，就原告聲明第二項部分，依
30 民法第487條規定主張應扣除原告於新公司受領之薪資，方
31 屬合理等語資為抗辯。

01 (二)並聲明：1. 原告之訴及假執行之聲請均駁回。2. 訴訟費用由
02 原告負擔。

03 三、得心證之理由：

04 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
05 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
06 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基
07 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘
08 依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契
09 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（最高
10 法院110年度台上字第1511號、111年度台上字第1681號判決
11 意旨參照）。又因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人
12 得撤銷其意思表示，民法第92條第1項定有明文。而當事人
13 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
14 或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第
15 2948號民事裁判意旨參照）。所謂因被脅迫而為意思表示，
16 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
17 人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。

18 (二)經查，原告主張其於105年8月1日起受雇於被告公司，擔任
19 會計人員，嗣於112年5月17日與被告公司簽署合意終止勞動
20 契約協議書，約定於112年5月18日終止兩造間勞動契約，有
21 勞工保險最新異動紀錄查詢結果、服務保證書及合意終止勞
22 動契約協議書等件在卷可佐（見本院卷第21至22、73、131
23 頁），亦為被告所不爭執，堪信為真實。原告主張被告公司
24 所委任之律師於會議室約談原告時，數次以原告不簽離職
25 書，仍會將其解雇，並對其提出刑事告訴之詞恫嚇原告，使
26 原告於心生畏懼之情況下，始與被告公司簽立離職文件等
27 語，此為被告所否認。查原告主張之上開事實，固據其提出
28 彰化縣政府勞資爭議調解申請書、勞資爭議調解紀錄、112
29 年5月17日錄音光碟及錄音譯文在卷可稽（見本院卷第23至2
30 6、145至161頁），然本院審酌全案事證，倘原告確如被告
31 公司所述可能涉犯相關刑事責任，則原告於法律上本即有受

01 被告公司對其為刑事訴追之可能，原告於受被告公司警示
02 後，即應知悉其可能涉犯刑事責任，被告公司所委任之律師
03 以原告是否與被告公司簽署合意終止勞動契約協議書作為訴
04 追原告刑事責任與否之條件，並未惡化原告之權利義務狀
05 態，僅係提供原告另一選擇。故被告公司向原告表明倘不與
06 其簽立合意終止勞動契約協議書即對原告提出刑事告訴，核
07 屬法律上合法權利之行使，揆諸前揭說明，難認係以不法危
08 害之言語或舉動加諸原告，使其心生畏怖，致其違反個人自
09 由意志而為意思表示，自與脅迫之法律要件之意旨未符。是
10 被告公司抗辯其委任之律師所為皆係行使正當法律程序之告
11 知，且係善意告知原告法律風險，並無妨害自由的意思及作
12 為，而無脅迫、控制原告人身自由乙情等語，非無理由，而
13 原告之上開主張，即無可採，堪認兩造之僱傭關係已依合意
14 終止勞動契約協議書之內容，於112年5月18日失其效力。

15 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約之法律關係，請求確認原告
16 與被告公司間之僱傭關係存在，及被告公司應自112年5月18
17 日起，按月給付原告27,600元，直至原告回復原職繼續執行
18 職務之前一日止，為無理由，應予駁回。

19 五、本件事證已臻明確，兩造其餘訴訟資料及攻擊、防禦方法，
20 核與判決之結果，不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

21 六、六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

22 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日
23 民事第四庭 法 官 姚銘鴻

24 以上正本係照原本作成。

25 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
26 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 113 年 9 月 25 日
28 書記官 楊美芳