

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第82號

原告 潘基生

輔助人 張秀真

訴訟代理人 王亭亭律師（法扶律師）

被告 香港商世界健身事業有限公司岡山分公司

法定代理人 柯約翰即John Edward Caraccio

訴訟代理人 賴郁婷律師

上列當事人間請求請求資遣費等事件，本院於民國114年5月16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、原告主張：原告於民國110年5月7日經臺灣高雄少年及家事
法院以110年度輔宣字第7號裁定為受輔助宣告之人。原告於
109年1月20日起受雇於被告，原採月薪制，起薪為新台幣
（下同）23,800元，並按基本工資調整，惟被告於113年5月
1日要求原告簽署「任職同意書（適用部分工時員工）」
（下稱系爭同意書），其中第6條約定改以時薪183元計算，
違反民法第247條之1第1款規定，應屬無效，被告公司仍應
依月薪給付，依兩造間僱傭契約及民法第482條、第486條規
定，原告得請求被告給付自113年4月至9月短少之薪資共60,
062元。又原告於113年9月18日遭被告公司主管鄭廷旭毆打
成傷，原告發存證信函通知被告以勞動基準法（下稱勞基
法）第14條第1項第2款終止勞動契約，並於113年9月23日到
達被告公司，依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告得
請求被告給付以平均工資27,470元計算之資遣費共64,249
元，並依勞基法第19條規定，請求被告給予非自願離職證明

01 書等情，並聲明：(一)被告應給付原告124,311元，及自起訴
02 狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之
03 利息。(二)被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。

04 二、被告則以：原告所簽立系爭同意書，其中第6條並無違反民
05 法第247條之1之情形，原告所為簽署仍屬合法有效。又原告
06 之主管鄭廷旭因原告情緒激動且與其發生衝突，而以環抱方
07 式避免原告或他人受傷，並無暴力行為，原告依勞基法第14
08 條第1項第2款終止勞動契約，於法無據。其次，原告存證信
09 函係記載以勞基法第14條第1項第5款、第6款而為終止，而
10 非同條項第2款，則原告以同條項第2款規定而為終止之意思
11 表示，自未到達被告，不得以此主張已終止兩造間勞動契
12 約。被告業於113年9月28日以原告曠職3日為由終止勞動契
13 約，依法毋須給付資遣費及開立非自願離職證明書等語，資
14 為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

15 三、下列事項為兩造所不爭執，並有投保資料表、存證信函、回
16 執、系爭同意書等件在卷可稽，並經本院調閱臺灣橋頭地方
17 檢察署113年度偵字第19580號卷宗查明無訛，堪信為實在
18 (見本院卷第19-24、33、35頁)。

19 (一)原告於110年5月7日經臺灣高雄少年及家事法院以110年度輔
20 宣字第7號裁定為受輔助宣告之人。原告於109年1月20日起
21 受雇於被告，原採月薪制，起薪為23,800元，並按基本薪資
22 調整。原告於113年5月1日應被告之要求而簽署系爭同意
23 書，改以時薪183元計算薪資。

24 (二)原告發存證信函通知被告，內容略以：「因貴公司主官(按
25 應為管)歐(按應為毆)打本人……今依勞基法第14條第1
26 項第5款終止勞動契約……」等語，於113年9月23日送達被
27 告公司。

28 (三)關於鄭廷旭所涉傷害及強制罪嫌，經臺灣橋頭地方檢察署檢
29 察官以113年度偵字第19580號為不起訴處分。

30 四、本件爭點為：(一)原告所簽署系爭同意書第6條有無違反民法
31 第247條之1第1款、第4款而為無效？(二)原告所為終止勞動契

01 約，是否合法？(三)原告請求被告給付短少之薪資、資遣費，
02 並交付非自願離職證明書，於法是否有據？茲分別論述如
03 下：

04 (一)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
05 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
06 效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。四其他
07 於他方當事人有重大不利益者。民法第247條之1第1款及第4
08 款固定有明文。惟查，原告所簽署系爭同意書第6條係約定
09 薪資計算標準，其金額為每小時183元，即113年度之基本工
10 資，而原告之薪資本即以基本工資計算，為兩造所不爭執，
11 則該約定關於原告之薪資計算方式，對原告並無重大不利益
12 可言，亦未免除或減輕被告之責任。又原告雖因薪資計算方
13 式改變，導致實際領取金額減少，惟原告亦因此減省提供勞
14 務之時數，自不能因此認為系爭同意書第6條有民法第247條
15 之1第1款及第4款之情事。從而，原告主張系爭同意書第6條
16 約定無效，於法尚屬無據。至於原告聲請傳喚被告所稱在場
17 社工到場為證人，其待證事實為原告因其身心狀況無法理解
18 簽約之內容及後果等語，惟原告既未主張其意思表示之瑕
19 疵，且僱傭契約並非民法第15條之2所定，應經輔助人同意
20 始得為之之範疇，則原告請求傳喚社工到場，為無必要。

21 (二)按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重
22 大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條
23 第1項第2款固定有明文，惟所謂實施暴行，有關暴行之認定
24 應以刑法上之規定為判斷依據，即係指施以強暴、脅迫之行
25 為者而言；而所謂之「強暴」，係廣義指直接或間接對人行
26 使之有形力；再所謂「脅迫」乃以現在之惡害通知，使被害
27 人心生畏懼，而妨害被害人之意思自由，影響其意思決定之
28 自由；究其二者均具強制性，且以現實之強暴、脅迫手段加
29 以危害要挾。經查：

30 1.原告於終止勞動契約之存證信函，固記載係依勞基法第14條
31 第1項第5款而為終止，惟原告為受輔助宣告之人，且未受法

01 律專業訓練，難以期待能確實引用正確之法條項次，且原告
02 在存證信函中已記載終止之具體事由，應認被告得以確實理
03 解原告所欲終止勞動契約之事由，為勞基法第14條第1項第2
04 款所定「雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行
05 為」，則被告抗辯原告所為依終止勞基法第14條第1項第2款
06 所為終止之意思表示，尚未到達被告等語，為無可採。

07 2.原告主張鄭廷旭以環抱方式對其實施暴行，固提出高雄市立
08 岡山醫院（委託秀傳醫療社團法人經營）及長庚醫療財團法
09 人高雄長庚紀念醫院之診斷證明書為證（見本院卷第27、29
10 頁），雖可證明原告於113年9月18日受有擦挫傷之情形，惟
11 依臺灣橋頭地方檢察署勘驗現場錄影畫面之結果（見偵字卷
12 第49頁），鄭廷旭於過程中環抱原告，並不斷地說：「我要
13 跟你媽媽說話」，原告掙脫後，鄭廷旭自背後抓住原告之
14 手，仍稱：「我要跟他媽媽說話」，原告持續掙扎擺脫並仰
15 躺於地上，鄭廷旭則在原告上方，原告以手推鄭廷旭後向右
16 方滾去，二人雙雙起身等情，則依上開勘驗結果，鄭廷旭除
17 環抱原告外，並無積極攻擊行為，參以原告於此前傳訊稱：
18 「我死掉你才高興嗎」、「我想不開事件」、「我生氣火爆
19 炸你完蛋吧」等語，鄭廷旭亦有向同事稱：「他會不會去做
20 傻事.....」等語（見偵字卷第71-77頁），足見被告稱鄭廷
21 旭係因原告之身心狀況，為防止原告傷害自己及他人，而以
22 環抱方式阻止原告等語，應屬可採，則鄭廷旭既非出於攻擊
23 原告之目的而環抱原告，難認鄭廷旭為故意傷害原告，核與
24 勞基法第14條第1項第2款所指「實施暴行」之具強制、惡意
25 之內涵不符，則原告主張依勞基法第14條第1項第2款終止勞
26 動契約，於法即屬無據。

27 (三)原告所簽立系爭同意書第6條約定並無民法第247條之1第1款
28 及第4款之情形，而為合法有效，且原告依勞基法第14條第1
29 項第2款終止勞動契約，於法無據，有如前述，而被告業已
30 以原告連續曠職3日為由解僱原告，則原告請求被告給付短
31 少工資、資遣費，並開立非自願離職證明書予原告，於法均

01 屬無據。
02 五、綜上所述，本件原告依兩造間僱傭關係、民法第482條、第4
03 86條、勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條規定，
04 請求被告給付124,311元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
05 償日止，按週年利率百分之5計算之利息，並開立非自願離
06 職之服務證明書予原告，為無理由，應予駁回。

07 六、本件為判決基礎之法律關係已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦
08 方法核與判決結果不生影響，毋庸一一論列，併此敘明。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
11 勞動法庭 法官 林昶燁

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日
16 書記官 林慧雯