

裁判字號：臺灣高等法院 105 年勞上字第 82 號民事判決

裁判日期：民國 105 年 10 月 11 日

裁判案由：確認僱傭關係存在等

臺灣高等法院民事判決 105年度勞上字第82號

上訴人 景龍江

被上訴人 交通部臺灣鐵路管理局材料處

法定代理人 鄭珮綺

訴訟代理人 黃德賢律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國105年5月31日臺灣臺北地方法院105年度勞訴字第63號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於105年9月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審（含追加之訴部分）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

□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項定有明文。所謂有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，故確認法律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受確認判決之法律上利益（最高法院42年臺上字第1031號、52年臺上字第1240號判例意旨參照）。又按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限；另不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第2款、第256條、第446條第1項、第463條分別定有明文。查上訴人於原審主張伊於民國（下同）76年間受僱於被上訴人而成立勞動契約，嗣伊於83年3月31日親書之辭職申請書（下稱系爭辭職申請書）請求准予辭職，然該意思表示未符合勞動基準法（下稱勞基法）第15條第2項準用第16條第1項規定之30日預告期間之強制規定，應屬無效，兩造間勞動契約關係未終止，前述無效行為乃被上訴人所明知而應回復原狀，卻為被上訴人所否認，故依前述勞基法規定及民法第71條、第113條規定，訴請：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應回復上訴人基層服務員之原職。(三)被上訴人應自88年1月1日起至93年12月31日止，按月於每月1日給付上訴人薪資新臺幣（下同）2萬7,110元；自94年1月1日起至100年6月30日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬8,410元；自100年7月1日起至復職前1日止，按月於每月1日給付上

訴人薪資2萬9,170元，並均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息。原審為上訴人敗訴之判決，其不服提起上訴，聲明廢棄原判決，並追加及變更其請求為：(一)確認兩造間僱傭關係未終止、確認兩造間僱傭關係存在、請求回復原狀（回復原職務）及被上訴人應給付上訴人薪資（工資）。(二)被上訴人應自88年1月1日起至93年12月31日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬7,110元；自94年1月1日起至100年6月30日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬8,410元；自100年7月1日起至復職前一日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬9,170元，並均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息（見本院卷第5頁），核其所為聲明變更，僅屬補充或更正其事實及法律上之陳述，另追加即請求以判決確認兩造間僱傭關係未終止部分，係本於同一離職爭議所生，其基礎事實自屬同一，揆諸前揭規定，應予准許。又該僱傭關係是否未經終止，並繼續存在，既為被上訴人所否認而屬不明確，致上訴人在法律上之地位及權利有不妥之狀態存在，並得以本件確認判決予以除去，依前開說明，亦可認上訴人提本件確認訴訟有確認利益。

□上訴人主張：伊於76年12月1日受僱於被上訴人成立勞動契約，並奉調至其松山材料廠（現改制為被上訴人北區供應廠），擔任廠內基層服務工。伊於81年11月參加臺灣省政府基層公務員特種考試丙等兵役行政人員及格，並於82年1月21日前往雲林縣口湖鄉公所到職，嗣曾於82年3月31日以系爭離職申請書請求被上訴人准予離職並自00年0月00日生效，然伊實無離職之意思，且該請准離職之意思表示，亦未在離職前30日之預告期間提出，而悖於勞基法第9條、第15條第2項準用第16條第1項之強制規定，依民法第71條規定應屬無效，兩造間勞動契約關係並未終止，此為被上訴人所明知，自應依民法第113條規定回復原狀，故依前揭勞基法及民法之規定，訴請確認兩造間僱傭關係存在、被上訴人應回復上訴人基層服務員之原職，並給付伊自88年1月1日起至伊復職前一日止之每月薪資本息。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴並為訴之追加，而於本院聲明：(一)原判決廢棄。(二)請求確認兩造間僱傭關係未終止、確認兩造間僱傭關係存在、上訴人請求回復原狀（回復原職務）及被上訴人應給付上訴人薪資（工資）。(三)被上訴人應自88年1月1日起至93年12月31日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬7,110元；自94年1月1日起至100年6月30日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬8,410元；自100年7月1日起至復職前一日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬9,170元，並均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息。(四)願供擔保請准宣告假執行。

□被上訴人則以：伊因上訴人隱匿參加基層特考及格，並已於82年1月21日至雲林縣口湖鄉公所到職後，請假頻繁、上班不正常，經多方查探，伊始獲悉上情，上訴人因此於82年3月31日

提出離職申請書，並檢具雲林縣口湖鄉公所辦事員在職證明書，擬請伊准其辭職並自00年0月00日生效，經伊以任免遷調通知書准予終止兩造契約，並依上訴人請求溯及自82年1月21日起生效，其亦向伊繳回已領82年1月21日起至同年4月30日止之員工薪津、1月至3月之考成晉級差額、遺失通勤乘車證罰薪及遺失識別證罰款，故上訴人確已自願離職，並經兩造合法終止僱傭關係。勞基法第15條第2項準用第16條第1項之預告期間，非強制規定，得以勞雇雙方合意代之，故上訴人訴請確認兩造間僱傭關係未終止，仍屬存在，並請求伊回復原狀（回復原職務）及給付薪資（工資），均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

□兩造不爭執之事項（見本院卷第51頁反面至第52頁）：

- (一)上訴人受雇被上訴人期間始於76年12月1日，斯時擔任職務為被上訴人松山材料廠基層服務員的服務工，有其臺灣鐵路管理局任免升調請示單可稽（見原審卷(一)第18頁、卷(二)第33頁）。
- (二)上訴人於81年11月參加臺灣省政府舉辦之基層公務員特種考試丙等兵役科行政人員，並於82年1月21日前往雲林縣口湖鄉公所報到，有雲林縣口湖鄉公所在職證明書及員工名籍冊可稽（見原審卷(一)第31頁、本院卷第77至78頁）。
- (三)上訴人於82年3月31日提出離職申請書予被上訴人，離職申請書記載略為：「本人於76年12月1日進入臺灣鐵路管理局材料處松山材料廠，擔任基層服務員，迄於81年11月，參加臺灣省政府舉辦之基層公務員特種考試丙等兵役行政人員及格，於82年1月21日前往報到，擬請准予辭職，並自00年0月00日生效」，有該離職申請書可稽（見原審卷(一)第16頁、卷(二)第32頁）。
- (四)被上訴人於82年4月12日以任免遷調通知書核准上訴人請辭，注意事項記載：「□據報景工因另有他就82年3月31日請辭，准予終止契約。□識別證、公保、眷保證應繳銷，被保人另覓妥保」，有該任免遷調通知書可稽（見原審卷(一)第21頁、卷(二)第34頁）。
- (五)上訴人有繳回82年1月21日至4月30日員工薪資、同年1月至3月考成晉級差額、遺失通勤乘車證罰薪及遺失識別證罰款，有被上訴人繳款單可稽（見原審卷(一)第20頁、卷(二)第36頁）。

□查上訴人主張兩造間之勞動契約，因伊於82年間所提系爭辭職申請書無離職真意，且悖於勞基法第9條、第15條第2項準用第16條第1項之預告期間強制規定，依民法第71條規定應屬無效，兩造間勞動契約關係未終止，此為被上訴人所明知，應依民法第113條規定回復原狀並給付薪資，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為：(一)兩造間僱傭關係是否仍然存在？亦即兩造間之僱傭契約是否業於82年間經兩造合意終止而發生合法終止效力？(二)上訴人請求被上訴人應回復原職，並按月給付自88年1月起至復職日止之薪資本息，有無理由？爰析述如下：

□按勞動契約因勞雇雙方當事人的合意而成立，本此契約自由之原則，勞動契約不論為定期契約或不定期契約，自得因雙方當事人彼此互為同意而終止契約關係，使勞動契約因之終了。查上訴人自76年12月1日起受雇於被上訴人，擔任被上訴人松山材料廠基層服務員之服務工，於81年11月任職期間參加臺灣省政府舉辦之基層公務員特種考試丙等兵役科行政人員考試及格，並於82年1月21日前往雲林縣口湖鄉公所報到就職；嗣上訴人於82年3月31日書寫內容載稱：「本人（即上訴人）於76年12月1日進入臺灣鐵路管理局材料處松山材料廠，擔任基層服務員，迄於81年11月，參加臺灣省政府舉辦之基層公務員特種考試丙等兵役行政人員及格，於82年1月21日前往報到，擬請准予辭職，並自00年0月00日生效」之離職申請書予被上訴人；被上訴人於82年4月12日以任免遷調通知書核准上訴人請辭，其注意事項記載：「□據報景工（即上訴人）因另有他就82年3月31日請辭，准予終止契約。□識別證、公保、眷保證應繳銷，被保人另覓妥保」，且上訴人確有繳回82年1月21日至4月30日員工薪資、同年1月至3月考成晉級差額、遺失通勤乘車證罰薪及遺失識別證罰款等情，並詳如前述不爭執事項(一)至(五)所載。是依前開事實，足認上訴人確已於82年3月間向被上訴人為終止兩造勞動契約之意思表示，並獲被上訴人之同意，而發生合意終止之效力。

□上訴人雖主張：伊於82年3月31日固提出系爭離職申請書，嗣並繳回該等款項予被上訴人，然伊辭職申請書係請示可否就伊離職生效日追溯至00年0月00日生效，前述任免遷調通知書卻准伊從同年3月31日請辭，且當時係伊股長要伊上簽去請示如何處理較適當，伊股長當初係以鉛筆擬公文（即系爭離職申請書所示「經洽人事室陳課長，本廠應查註82.1.21~82.3.31間處理實情」等文字），顯見他受到極大的壓力，且伊只是要上簽至廠長階段（層級），並未說要送被上訴人，係渠等自行轉送，當時伊沒有辭職的意思，若認伊離職生效日為82年1月21日，則伊於82年1月21日到3月31日都有上班，可認係成立新的勞動契約，且被上訴人係至82年4月12日始就伊勞保辦理退保，亦可認82年1月21日到同年4月12日兩造亦成立另一勞動契約，就該等新契約伊並未曾再提出辭職，故兩造仍有僱傭關係存在。且伊前述82年3月間之離職申請，未符勞基法第15條第2項準用同法第16條第1項第3款有關不定期契約之勞工，繼續工作3年以上終止契約時，應於30日前預告之強制規定，依民法第71條規定應屬無效，亦不生終止效力云云（見本院卷第51頁反面至52、第85至86頁反面）。然查：

(一)按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：□繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。□繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。□繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資

。」勞基法第16條第1、3項分別定有明文。又「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。」同法第15條第2項亦規定甚明。前述勞、雇雙方終止勞動契約之預告期間之限制，係指勞、雇單方為終止契約之意思表示，此係形成權之行使，無待乎他方之同意或核准，即生效力。是雇主違反勞基法第11條規定，未經預告即表示解雇勞工，苟雇主具有法定終止契約事由，縱未依第16條第1項各款規定之期間為預告，而逕行解雇勞工者，依同條第3項規定，亦僅雇主應負給付預告期間工資之義務，於終止契約之效力無影響，仍屬有效（司法院78年2月25日第14期司法業務研究會期民事法律專題研究^(六)研討結論及司法院研究意見參照），可知前述法定預告期間之限制，非屬強制規定。而勞工單方行使前述終止權，亦為其之權利，縱勞、雇雙方以特約約定勞工自請離職，須待雇主核准始生效力之限制，亦屬違反法令而屬無效（最高法院102年度臺上字第120號民事裁判意旨參照）。是本諸勞基法第5條強迫勞動禁止原則，雇主既不能阻止未遵守預告期間即離職之勞工離職，且預告期間之目的係為使勞雇間有一定之緩衝期，以便尋找他職或另覓他人，同時可進行工作交接，自不宜將預告期間視為強制要件之一，而影響到終止契約之效力，故勞工自請離職有無遵守預告期間，應屬雇主之責問權，僅雇主如因勞工未遵守預告期間而受有損害時，勞工應否負違約責任之問題，尚難認因此即認其終止為無效。而本件承前所述，兩造係合意終止勞動契約，並非單方終止之情形，已難認有上開規定之適用；況縱認上訴人所為前述離職申請，乃行使勞基法第15條規定之終止權，其自請離職時未遵守法定預告期間，亦不因之使其終止之意思表示無效，故上訴人執此謂兩造間之勞雇關係未經合法終止，並仍屬存在云云，自無可採。

(二)上訴人雖另謂：其所為前述離職申請書之提出，僅為向伊股長、廠長請示可否就伊離職生效日追溯至00年0月00日生效，當時並無離職的意思，係渠等自行送被上訴人，並以前述任免遷調通知書准伊從同年3月31日請辭，而有未合，難認已生合意終止兩造勞動契約之效力云云。惟上訴人於原審已自承：伊雖於82年3月31日親書之系爭離職申請書，載明「擬請求離職生效日，往前溯至00年0月00日生效等語」之意思表示，以書面告知被上訴人，惟此請求准予離職之意思表示，雖已到達被上訴人，亦為被上訴人所同意，然此離職之意思表示，未符合前述勞基法預告（期間）之法律強制規定而無效，顯見本件兩造間系爭勞雇關係之勞動契約迄未終止等語明確（見原審卷^(一)第53頁），則其事後翻異前詞，空言泛稱當時實無離職之真意，僅為請示，且未有將該離職申請書送達被上訴人之意思云云，顯與前述自承事實，及其82年離職時確已繳回82年1月21日至4月30日員工薪資、同年1月至3月考成晉級差額、遺失通勤乘車證罰薪及遺失識別證罰款，並於其不否認為真正之82年4月12日上訴人報告書（見本院卷第85頁）載稱：「職松山材料廠服

務工景龍江，因參加81年臺灣省基層公務人員特種考試，榜示及格。本人已於81年1月21日（該日期應為82年1月21日之顯然誤載，上訴人空言主張由此日期誤繕可知非出於其真意，並無可採）報到，陳請將本人薪資核算至81年1月21日（此亦應為82年1月21日之誤載，理由同前述）止，請核算正確金額，以便退還。」（見本院卷第88頁）之情，暨核與其自82年離開原任職之被上訴人松山材料廠，迄105年1月向原審提起本件訴訟時，已長達20年以上，均未主動再至被上訴人松山材料廠上班，抑或爭執離職效力而請求復職之客觀事實，顯有未合，並悖於一般社會常情及經驗法則，亦無足取。

(三)至上訴人稱伊82年3月31日系爭離職申請書係請准離職生效日溯及至82年1月21日，被上訴人卻准伊同年3月31日離職，且辦理退保時間為同年4月12日，均有未合，難認兩造已合意終止勞動契約云云，然被上訴人辯稱此係因伊材料處松山材料廠之股長發現上訴人請假頻繁、上班不正常而提出反應，經廠長指示總務股股長、直接主管會同政風人員進行了解，多方查詢始知悉上訴人參加前述基層特考及格，早於82年1月21日前往雲林縣口湖鄉公所報到，卻向伊以交互請事、病假及休假之方式隱瞞上情近2個月，被上訴人曾請雲林縣調查站去調查為何上訴人已為公務員卻可以繼續到被上訴人處上班並支領薪資，上訴人始於82年3月31日提出離職申請書等語，業據其提出與所述相符之上訴人雲林縣口湖鄉公所在職證明書、法務部調查局雲林縣調查站82年4月13日通知函為佐（見原審卷(一)第30頁、本院卷第90頁）。而公務員除法令所定外，不得兼任他項公職或業務，其依法令兼職者，不得兼薪及兼領公費，此為85年1月15日修正前之公務員服務法第14條所明定。是上訴人既因前述基層特考及格、經雲林縣政府82年1月21日八二府人一字第8155號函轉分發雲林縣口湖鄉公所並於同日辦理報到（見本院卷第78頁），非因聘任而受俸給，自屬公務員服務法所稱之公務員，而應受兼職禁止之限制，此與其到任時尚屬公務人員任用法第20條規定之初任人員試用期間無涉。然其到任後並未向被上訴人辦理離職，而係以交互請事、病假及休假之方式至兩處任職，嗣為被上訴人發現後並衍生前述爭議。則上訴人於82年3月31日提出前述離職申請書，希冀請准離職生效日溯及自82年1月21日，嗣並同意繳回82年1月21日以後已領之薪資，實係為規避前述兼職並雙重領薪之爭議。被上訴人收受上訴人前述離職申請書後同意其離職，並於82年4月12日正式以任免遷調通知書核准上訴人之請辭，其注意事項□記載「據報景工（即上訴人）因另有他就82年3月31日請辭，准予終止契約」（見原審卷(一)第34頁），應係表徵上訴人於「82年3月31日提出」請辭之實，至被上訴人准其請辭並同意離職效力溯自82年1月21日部分，雖未見併予明示，然此由上訴人於系爭辭職申請書所為之簽請內容，被上訴人就此曾表示需查註上訴人82年1月21日至同年3月31日間處理實情（見原審卷(一)第32頁），其

後上訴人於82年4月12日亦提出報告書，請求被上訴人核算並實際繳回82年1月21日以後已領薪資（見本院卷第88頁、原審卷(一)第36頁）等情，可徵兩造確就上訴人之離職效力溯及自82年1月21日起生效乙節，達成合意無訛。故上訴人因前述隱匿兼職緣故，而於82年1月21日至3月31日間仍有至被上訴人松山材料廠上班，或被上訴人遲至正式核發前述任免遷調通知書始就上訴人之勞保辦理退保等節，自不影響兩造前述之離職並溯自00年0月00日生效之達成合意之事實。從而，上訴人前開所辯或執此主張若認伊離職生效日為82年1月21日，則伊於82年1月21日到3月31日都有上班，且被上訴人係至82年4月12日始就伊勞保辦理退保，均可認係成立新勞動契約，伊就新契約未再提出辭職，故兩造仍有僱傭關係存在云云，均無足採。另其於本件言詞辯論終結後，雖以伊前述兼職事實乃為伊松山材料廠之股長杜金火所知悉，並為伊該廠同事楊平順可加以證明，為此具狀聲請再開辯論，並請求傳訊楊平順為證云云（見本院卷第94頁），然其所述上情是否為真，實不影響上訴人確因兩處任職而悖於公務員服務法之規定，嗣經被上訴人查知並向調查站提出檢舉，為規避前述兼職雙重領薪之爭議而提出離職申請並與被上訴人達成合意之事實，故本院因此認無再開辯論調查前述證據之必要，亦併此敘明。

(四)上訴人雖另爭執被上訴人所提82年4月12日員工調離職移交清單（即原審卷(一)第35頁）上其印文之真正，主張尚未辦畢離職手續故僱傭關係仍屬存在，並請求就該文書送鑑定云云。然上訴人於前揭時、地離職時究否親辦，或有無辦畢被上訴人規定之離職手續，應屬被上訴人之責問權利，縱如上訴人所稱未親自辦理該離職手續，致部分程序未臻完備，此非兩造達成終止勞動契約合意之必備要件，自不因此可認前述合意已歸於無效，故其此部分主張，實不足取，難認有依所請送鑑定之必要。再被上訴人雖曾於82年2月間繕造「82年交通事業鐵路現職差工晉升士級人員考試」之報考人員名冊時曾將上訴人列入報考人，然其稱此因系爭離職申請書是同年3月31日才提出，被上訴人前不知道上訴人已於該年1月21日任職雲林縣口湖鄉公所所致等語（該兼職縱為上訴人股長杜金火所知悉，亦難認為被上訴人所知悉），其所述與該事實並無不合，故上訴人執此82年2月間造冊報考事實，主張伊於同年3月間提出系爭離職申請書時，絕無離職意思云云，亦無可採。

□從而，本件兩造間之勞動契約業於82年4月12日合意終止，並均同意上訴人之離職效力溯及同年2月21日發生效力，已詳前所述，故難認兩造間自前述時間後仍有僱傭關係存在，則上訴人訴請確認兩造間之僱傭關係未終止及僱傭關係仍屬存在，並請求被上訴人回復原狀（回復原職務），及給付其自88年1月1日起至復職前一日止之薪資本息，均無理由。

□綜上所述，上訴人於原審依勞基法第9條、第15條第2項準用第16條第1項及民法第71條、第113條等規定，訴請確認兩造間僱

傭關係存在、被上訴人應回復原狀（回復原職務），及應給付上訴人薪資，即自88年1月1日起至93年12月31日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬7,110元；自94年1月1日起至100年6月30日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬8,410元；自100年7月1日起至復職前一日止，按月於每月1日給付上訴人薪資2萬9,170元，並均自應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算利息，非屬正當，不應准許。從而原審所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人於本院追加確認兩造間僱傭關係未終止部分，亦為無理由，應併予駁回。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 105 年 10 月 11 日
勞工法庭

審判長法 官 李媛媛
法 官 陳婷玉
法 官 林翠華

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（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有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。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 105 年 10 月 11 日
書記官 黃文儀

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。