

臺灣高雄地方法院民事判決

114年度勞訴字第105號

原告 陳芸茜  
訴訟代理人 陳宏義律師  
被告 台灣自來水股份有限公司

法定代理人 李嘉榮  
訴訟代理人 蔡尚宏律師  
孫惠美

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國114年1月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。  
訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國88年7月28日起任職於被告公司擔任臨時工，之後原告轉任為營運士，並繼續任職到113年10月份，月薪為新臺幣(下同)5萬元。嗣原告於113年9月間與同事發生爭執，而遭被告公司記過，原告因有不服而於113年10月間向高雄市政府勞工局聲請與被告行勞資爭議調解，調解結果為調解不成立。隨即被告公司第七區管理處人事主任陳煥男，竟未事先通知而無預警地在113年10月底將原告辭退，要求原告從113年11月1日起不得再到被告公司大樹廠上班。原告於113年11月8日向高雄市政府勞工局聲請勞資爭議調解，要求恢復僱傭關係或發給非自願離職證明書，兩造並於113年11月20日在高雄市政府勞工局成立調解(下稱系爭調解)，然系爭調解有以下無效事由：

- 1、被告既已主張兩造間之勞動契約已因原告提出退休簽呈並經被告核定而終止，惟系爭筆錄卻又記載「雙方同意於113年10月31日終止勞動契約」，將已終止之勞動契約再終止一

01 次，其約定顯然無效。

02 2、況且，被告既已核定原告於113年11月1日退休生效，則被告  
03 怎麼可以在系爭調解同意對已退休之前受僱人即原告發給非  
04 自願離職證明書？

05 3、系爭調解紀錄第2條記載被告須於調解成立當日起3日內檢附  
06 系爭調解紀錄及「雇主資遣員工通報名冊」向高雄市政府勞  
07 工局及該局訓練就業中心辦理資遣通報，然原告係退休而非  
08 遭被告資遣，被告竟然要向高雄市政府勞工局辦理資遣通  
09 報，這不是赤裸裸的偽造文書、使公務員登載不實？因此該  
10 條款應屬無效。

11 4、按法律行為之一部份無效者，全部皆為無效。原告是因為被  
12 告承諾發給非自願離職證明書才放棄恢復僱傭關係之訴求，  
13 而被告發給非自願離職證明書之承諾既屬無效，則整個系爭  
14 調解紀錄應為無效。

15 (二)原告於113年10月15日提出退休申請(要約的意思表示)，被  
16 告於113年10月18日以台水七人字第1130024373號函予以核  
17 定(承諾的意思表示)，兩造成立退休契約，惟該退休契約事  
18 後業經兩造合意解除：

19 1、被告於114年1月15日匯款27,240元的績效獎金到原告的合庫  
20 帳戶、114年2月13日匯款7,260元的全勤獎金到原告的合庫  
21 帳戶、114年6月13日匯款97,812元的績效獎金到原告的合庫  
22 帳戶，原告認為這是被告公司給付給原告的薪資或獎金，等  
23 於被告承認兩造僱傭關係繼續存在，因此兩造間的退休契約  
24 業經原告與被告雙方合意解除。

25 2、復依勞動事件法第37條規定，被告於114年間匯給原告的上  
26 開三筆款項，為原告本於勞動關係自雇主所受領之給付，推  
27 定為勞工因工作而獲得之報酬(薪資)，而原告在114年間如  
28 果還有從被告處獲得薪資，則兩造間之僱傭關係當然仍存  
29 在。

30 3、退步言之，縱認兩造間之退休契約未解除，然原告於113年1  
31 1月1日不再去被告公司上班後，旋即發現自己的退休申請是

01 出於錯誤或遭詐欺脅迫所為之意思表示，遂於113年11月6日  
02 前往高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，撤銷前開「退休  
03 申請」之意思表示，請求恢復僱傭關係。因撤銷權係屬形成  
04 權，一經行使，兩造間之僱傭關係即應已恢復。

05 4、再按，民法第478條規定：僱用人受領勞務遲延者，受僱人  
06 無補服勞務之義務，仍得請求報酬。而原告既經被告於113  
07 年11月1日違法終止勞動契約，即被告於該日就不願意原告  
08 來上班，倘若本件日後原告獲得確認僱傭關係之勝訴判決確  
09 定，則自113年11月1日起到確定復職之日，應屬民法第478  
10 條所規定之被告受領勞務遲延，故原告得請求被告每月給付  
11 薪資5萬元。

12 (三)為此，爰依兩造間之勞動契約、民法第88條、第92條及第47  
13 8條等規定提起本訴等語。並聲明：1、請求確認原告與被告  
14 間僱傭關係存在。2、被告應自113年11月1日起至原告復職  
15 之日止，按月給付原告每月5萬元之薪資。3、第2項聲明，  
16 請依職權宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一)原告因罹患精神疾病，自111年8月10日起，屢次呈現與現實  
19 脫節之怪異思想及奇特行為，無法勝任其職務之各項工作，  
20 被告所屬第七區管理處為改善原告工作情形，多次給予輔導  
21 並調整職務，至退休日前原告仍無法勝任工作，且時常騷擾  
22 同仁，亦因違反辦公紀律、言行失檢，經多次行政懲處，均  
23 未見警惕改善。被告所屬第七區管理處於113年10月11日召  
24 開第8次考核委員會，經出席委員表決決議，原告確實不能  
25 勝任工作，依相關規定終止與原告間之勞動契約，惟原告已  
26 符合自願退休條件，經被告衡量後領與退休金較資遣費對原  
27 告有利，原告遂於113年10月15日提出113年11月1日自願退  
28 休之申請，被告所屬第七區管理處以113年10月18日台水七  
29 人字第1130024373號函依經濟部所屬事業人員退休撫恤及資  
30 遣辦法第4條及第9條規定核定原告自願退休案，退休生效日  
31 期為113年11月1日，對退休案核定結果，原告曾提出再議，

01 並依原告25年4月年資，由被告給付一次退休金2,168,924  
02 元，並於113年11月20日匯入原告指定帳戶，是兩造間之勞  
03 動契約已於113年11月1日因原告自請退休而終止，故原告主  
04 張兩造間僱傭關係存在，並無理由。

05 (二)嗣於113年10月8日，原告因不明原因向高雄市政府勞工局申  
06 請調解，要求恢復僱傭關係或開立非自願離職證明書，並經  
07 調解成立(即系爭調解)，而原告當場「放棄恢復僱傭關係」  
08 之訴求，系爭調解既經成立，依勞資爭議處理法第23條規定  
09 該調解內容即視為雙方之和解契約，兩造均應受拘束，且原  
10 告已放棄恢復僱傭關係之訴求，再提起本件訴訟即違反調解  
11 之約定。

12 (三)系爭調解之約定應屬有效：

13 1、原告雖稱其既已退休，被告何以在系爭調解時同意開立非自  
14 願離職證明書，故此約款應屬無效云云，然被告參加該次調  
15 解時，已先表示原告是自願退休且已退休生效，無法開立非  
16 自願離職證明，惟調解委員稱雖公司內部已辦退休，但還是  
17 可以給非自願離職證明，因此被告在該次調解記錄才會表示  
18 公司不排斥給非自願，但要在「合法」的情況下才能給，後  
19 來調解委員並致電詢問高雄市政府勞工局人員，勞工局人員  
20 表示可以給非自願離職證明，被告最後才同意開立，故此約  
21 款並非無效。

22 2、依勞委會100年6月1日勞職業字第1000074034號函，若勞工  
23 與雇主終止勞僱關係後，對離職事由認知不同申請勞資爭  
24 議，協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起3  
25 日內辦理填報資遣通報，則系爭調解約定被告應辦理資遣通  
26 報，合於上開函釋內容，並非無效。

27 3、再者，系爭調解係於113年11月20日進行，而雙方勞動契約  
28 早於11月1日因原告退休而終止，雙方於調解時再次表示終  
29 止，僅為確認性質，非推翻或取代原本退休之事實，故並不  
30 因此而有無效事由。

31 (四)兩造間所成立之退休契約並未經合意解除：

01 兩造間之勞動契約業於113年11月1日因原告自請退休而終  
02 止，此乃形成權之行使，行使後已不可撤回。況原告既已發  
03 出意思表示並送達被告，且經被告再以核准公文函覆原告，  
04 依法應不得再合意解除。

05 (五)原告不得依民法第88條、第92條等規定撤銷申請退休之意思  
06 表示：

07 開立非自願離職證明書乃為原告於調解時所要求，原告為發  
08 動開立非自願離職證明書之主體，並非被告以不當手段讓原  
09 告做此要求，因此實難認為原告意思表示有瑕疵而得行使撤  
10 銷權。再者，本件並無詐欺或脅迫情事，原告本於其自己的  
11 認知要求被告開立非自願離職證明書，亦無意思表示內容錯  
12 誤之問題，因此並無民法第88條第1項、第92條第1項等規定  
13 之適用。

14 (六)從而，兩造間僱傭關係已於113年11月1日因原告自請退休而  
15 終止，原告再依兩造間之僱傭契約請求被告按月給付薪資，  
16 並無理由等語，資為抗辯。

17 (七)並聲明：原告之訴駁回。

18 三、兩造不爭執事項：

19 (一)原告於88年7月28日起在被告公司所屬第七區管理處擔任臨  
20 時工，之後原告接續在台水公司轉任營運士，並繼續任職至  
21 113年10月31日，當時原告月薪為5萬元。

22 (二)被告所屬第七管理處於113年10月11日召開第8次考核委員  
23 會，經出席委員表決決議原告不能勝任工作而將終止與原告  
24 間之勞動契約，惟原告已符合自願退休條件，原告遂於113  
25 年10月15日提出於113年11月1日自願退休之申請，而經被告  
26 核准其退休，並給付退休金2,168,924元予原告。

27 (三)嗣原告於113年11月6日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調  
28 解，經兩造於113年11月20日成立勞資爭議調解。

29 (四)被告於114年1月15日曾匯款27,240元之績效獎金、於114年2  
30 月13日匯款7,260元之全勤獎金、於114年6月13日匯款97,81  
31 2元之績效獎金至原告之合庫帳戶。

01 四、得心證之理由：

02 (一)系爭調解中雙方於113年10月31日終止勞動契約、被告發給  
03 非自願離職證明書等約款是否無效？

04 1、按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止  
05 爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當  
06 事人取得和解契約所明訂權利之效力，民法第736條、第737  
07 條分別定有明文。次按「勞資爭議經調解成立者，視為爭議  
08 雙方當事人間之契約。」勞資爭議處理法第23條亦有明定，  
09 故經勞資爭議成立之調解，其性質應解為和解契約。如和解  
10 契約已合法成立，當事人即均應受該契約之拘束，不得事後  
11 翻異，亦不得就和解前已讓步之法律關係再行主張，更不得  
12 行使已拋棄之權利。復按本法所稱非自願離職，指被保險人  
13 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
14 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款  
15 情事之一離職，就業保險法第11條第3項載有明文。再按，  
16 行政院勞工委員會96年02月15日勞職業字第0960002357號函  
17 略以：「依據勞動基準法第11條，公司因業務緊縮而辦理自  
18 請優惠退休專案，其所屬員工如無選擇留任之權利，必須依  
19 據規定離職，或不離職將使勞動條件遭受損失者，則屬就業  
20 保險法之非自願離職」，準此，雇主以法定事由資遣勞工，  
21 縱使勞工係領取退休金而非資遣費，仍屬非自願離職。

22 2、經查，被告公司第七區管理處於113年10月11日召開113年第  
23 8次考核委員會會議，決議事項為：「本處近2年已多次給予  
24 輔導、調整職務及行政懲處，亦曾尋求陳士(即本件原告，  
25 下同)家屬、醫療資源或報警送醫協助，惟陳士均不願配合  
26 且無法正常工作，確實不能勝任工作。經出席9位委員(不含  
27 主席)不記名投票表決，終止勞動契約7票及無意見2票，爰  
28 依相關規定終止高雄給水廠營運士陳芸茜勞動契約。」等  
29 語，有該次會議之會議紀錄可憑(參本院卷第110頁至第111  
30 頁)，足見被告公司已決定依勞基法第11條第1項第5款規定  
31 終止與原告間之僱傭關係。惟因原告已符合可退休之條件，

01 而由原告申請退休，並經被告公司核准，亦有原告之簽呈及  
02 被告公司所屬第七區管理處113年10月18日台水七人字第113  
03 0024373號函文等為證(參本院卷第89頁至第90頁、第243  
04 頁)，且經兩造不爭執如前(即上開不爭執事項(二)，參本院卷  
05 第230頁)，是兩造間之僱傭關係業經合法終止，堪以認定。

06 3、原告主張被告既抗辯兩造間之勞動契約業已因原告申請退休  
07 而終止，則自無法於系爭調解中再終止一次，是系爭調解中  
08 有關雙方於113年10月31日終止勞動契約之約款為無效云  
09 云。而查，兩造勞動契約業經合法終止，已如前述，然因原  
10 告於調解時仍請求恢復僱傭關係(參本院卷第70頁、第80  
11 頁)，則兩造間是否仍存有僱傭關係一節，乃調解時之爭執  
12 點，而為解決此爭執點，方於系爭調解中記載僱傭關係已於  
13 113年10月31日終止，以彌平兩造間對僱傭關係是否依然存  
14 在之紛爭，是此約款僅為兩造對終止內容及效力之確認性  
15 質，並非就已終止之僱傭關係再行終止，故原告執此主張此  
16 約款無效云云，並非有據。

17 4、原告另主張被告抗辯其係因申請退休而離職，則被告怎麼可  
18 以在系爭調解同意對已退休之前受僱人即原告發給非自願離  
19 職證明書，顯見該約款無效云云。然查，原告係經被告公司  
20 依勞基法第11條第1項第5款規定終止僱傭契約而無法選擇留  
21 任，業如前述，則其申請退休，揆諸前揭函釋之意旨，亦屬  
22 非自願離職，是被告公司於系爭調解中同意開立非自願離職  
23 予原告，於法並無違誤，故原告主張系爭調解中被告發給非  
24 自願離職之約款為無效，亦無理由。

25 (二)系爭調解中被告向高雄市政府勞工局及該局訓練就業中心辦  
26 理資遣通報之約款是否無效？

27 原告固主張系爭調解紀錄第2條記載被告須於調解成立當日  
28 起3日內檢附系爭調解紀錄及「雇主資遣員工通報名冊」向  
29 高雄市政府勞工局及該局訓練就業中心辦理資遣通報，然原  
30 告係退休而非遭被告資遣，故此約款無效云云。惟按，若勞  
31 工與雇主終止勞僱關係後，對離職事由認知不同申請勞資爭

01 議，協調或調解成立，雇主仍應於協調或調解成立當日起3  
02 日內辦理填報資遣通報，此有勞委會100年6月1日勞職業字  
03 第1000074034號函可參。經查，原告申請系爭調解時，既對  
04 被告終止事由及兩造僱傭關係存否有所爭執(參本院卷第80  
05 頁)，而兩造嗣均同意僱傭契約係經被告依勞基法第11條第1  
06 項第5款規定合法終止，則依上開函釋內容，被告自應於調  
07 解成立當日起3日內辦理資遣通報，是系爭調解約定被告應  
08 辦理資遣通報，僅係重申上開函釋內容，並非無效，原告執  
09 此主張該約款無效云云，要非可採。

10 (三)兩造間所成立之退休契約是否業經合意解除？

11 原告以被告於114年1月15日匯款27,240元的績效獎金、114  
12 年2月13日匯款7,260元的全勤獎金、114年6月13日匯款97,8  
13 12元的績效獎金至原告的合庫帳戶，主張此等同於被告承認  
14 兩造僱傭關係繼續存在，故兩造間的退休契約業經原告與被  
15 告雙方合意解除云云，並援引勞動事件法第37條之規定為  
16 據；然此為被告所否認，並辯稱上開獎金均非薪資，係依規  
17 及行政所需作業時間方於原告離職後發放等語(參本院卷第2  
18 33頁至第234頁)。而按：勞工與雇主間關於工資之爭執，經  
19 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因  
20 工作而獲得之報酬，勞動事件法第37條固載有明文，然所謂  
21 推定，並無擬制效力，自得由雇主提出反證以推翻之。經  
22 查，依被告所提出之員工考核獎懲實施要點第4條(三)規定：  
23 被告對員工之另予考核，係於同一考核年度內，任職不滿一  
24 年而連續任職已達6個月者辦理另予考核等語(參本院卷第27  
25 1頁)，是被告於原告離職後辦理另予考核，並依此核算考績  
26 獎金(參本院卷第236頁)，仍係以原告在職期間之勞力付出  
27 表現為依據；復依被告所提出之經濟部所屬事業機構人員訓  
28 練及差勤管理要點第9條規定：「各機關僱用人員全月未請  
29 假者(公假、特別休假、婚假、喪假、公傷病假、家庭照顧  
30 假、生理假、產檢假、產假、陪產假及骨髓或器官捐贈假除  
31 外)，得依經濟部所屬事業經營績效獎金實施要點所訂全勤

01 獎金加發一日薪資。但有遲到、早退、無正當理由未在工作  
02 崗位、曠工等出勤情形不良者，不予發給」等語(參本院卷  
03 第286頁)，亦係以原告在職期間之差勤狀況為核發全勤獎金  
04 之依據。準此，被告所發給之上開績效獎金、全勤獎金均係  
05 以原告在職期間之表現、出勤狀況為核發，並非屬原告離職  
06 後所按月給付之薪資，足見被告已提出反證而可推翻前揭勞  
07 動事件法第37條之推定，則縱上開獎金係於原告離職後方為  
08 核發，亦不因此逕認被告有為與原告合意解除退休契約之意  
09 思表示，是原告執此主張兩造間之僱傭關係仍存在，並非可  
10 採。

11 (四)承上，如未經合意解除，則原告主張依民法第88條第1項、  
12 第92條第1項等規定撤銷申請退休之意思表示，有無理由？

13 1、按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思  
14 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知  
15 事情，非由表意人自己之過失者為限；因被詐欺或被脅迫而  
16 為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第88條第1  
17 項、第92條第1項本文定有明文。又當事人主張其意思表示  
18 係因被詐欺而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉  
19 證之責任(最高法院110年度台上字第267號裁判意旨參  
20 照)。再主張錯誤之當事人，因與主張被詐欺者相同，均係  
21 主張發生撤銷權之權利障礙要件事實，就該等事實亦應負舉  
22 證責任。

23 2、原告雖主張其係因錯誤或遭詐欺脅迫方申請退休，依民法第  
24 88條第1項及第92條第1項等規定撤銷云云(參本院卷第219  
25 頁)，然此為被告所否認，則依前揭說明，即應由原告就其  
26 陷於意思表示錯誤或遭詐欺脅迫等情負舉證責任。惟查，原  
27 告迄今未能提出其係如何陷於錯誤或遭詐欺脅迫之具體情節  
28 及相關證據，則其主張依民法第88條第1項及第92條第1項等  
29 規定撤銷申請退休之意思表示，並非有據。

30 (五)原告主張兩造僱傭關係存在，並請求被告按月給付薪資5萬  
31 元，有無理由？

01 兩造既經系爭調解成立，且系爭調解復查無無效或得撤銷之  
02 事由，系爭調解自屬合法有效；而依系爭調解第4條約定：

03 「上開協議履行後，勞資雙方同意前於勞雇關係存續期間內  
04 不再有任何權益爭議，並放棄民事請求權、刑事責任之自  
05 訴、告訴(發)權利暨行政上之主張(如已申訴、檢舉，並同  
06 意一併撤銷)。」等語(參本院卷第120頁)，可認雙方為終止  
07 爭執，已互相讓步，原告並拋棄其餘民事相關請求，揆諸前  
08 揭說明，兩造間既已成立系爭調解，自均應受上開調解內容  
09 之拘束，則原告復提起本件訴訟請求確認兩造間僱傭關係存  
10 在及請求被告按月給付薪資，顯係就其已拋棄之權利再為行  
11 使，要屬無據。

12 (六)再原告雖聲請傳喚證人即王昭文、陳奐男，欲證明王昭文有  
13 無對原告職場霸凌、強迫其請特休假、被告有無對原告為年  
14 齡、病症之歧視、強迫離職及不當解雇等事實云云(參本院  
15 卷第221頁)，然此等待證事項均屬系爭調解成立前之情形，  
16 而兩造既經調解成立，則就此等事項均無須再予審究，故此  
17 部分之調查聲請經核並無必要，附此敘明。

18 五、綜上所述，原告請求確認兩造間僱傭關係存在及被告自113  
19 年11月1日起至原告復職之日止，按月給付原告每月5萬元之  
20 薪資，均無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執  
21 行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
23 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘  
24 明。

25 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

26 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

27 勞動法庭 法 官 呂佩珊

28 以上正本係照原本作成。

29 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  
30 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 114 年 12 月 30 日

