

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第141號

原告 林承愷
訴訟代理人 蔡尚宏律師（114年8月5日終止委任）
葉光洲律師
金士皓律師
吳于安律師
陳家祥律師
被告 台灣糖業股份有限公司

法定代理人 吳明昌
訴訟代理人 蔡文斌律師
邱維琳律師
吳毓容律師
李明峯律師
許慈恬律師

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8月7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。原告主張其簽立被證2之離職簽呈（下稱系爭離職簽呈，勞訴卷111頁）之意思表示有瑕疵而無效，卻為被告所否認，致兩造間僱傭關係之存否不明確，原告私法上地位有受侵害之危險，

01 且此危險得經由確認判決予以除去，故原告有提起本件訴訟
02 之確認利益等語。查兩造間之勞動關係是否存在有所爭執，
03 足致原告在私法上之法律地位存在不安之危險，而此種不安
04 危險之狀態，客觀上得以確認判決將之除去，則原告訴請確
05 認僱傭關係存在部分，有確認利益，先予敘明。

06 貳、實體方面：

07 一、原告主張：

08 (一)原告參加被告之民國109年度新進工員之身心障礙組甄試，
09 為正取第3名，惟其患有亞斯伯格症，且有語言溝通障礙，
10 無法從事農業推廣業務，且依被告招募簡章，原告應以從事
11 文書工作為主，被告卻讓原告擔任原料推廣技術員，原告及
12 其父親訴外人林俊見向被告請求合理調整工作內容，依憲法
13 第7條、身心障礙者權益保障法第16條第1項等相關法規，被
14 告應為合理性調整。詎被告將原告暫時調整為內勤工作後，
15 竟於原告試用期滿之1個月前，逕將原告職務調整為「其已
16 反應不適合之農業推廣工作」，再以原告與蔗農溝通有困
17 難、不同文書作業系統之操作惡意刁難，認定原告第3次考
18 核不合格。

19 (二)嗣被告之砂糖事業部善化糖廠（下稱善化糖廠）善化原料課
20 約耕股股長毛崇安、人力資源課（下稱人資課）課長王清木
21 於110年5月間誑騙原告：「如未自請離職而由公司解僱或資
22 遣，日後將不得再進入台糖國營事業工作」；毛崇安並以
23 「不合程序之第3次考核結果」威脅原告，原告心生畏懼，
24 被迫於110年5月19日簽立系爭離職簽呈。惟原告無欲自請離
25 職，系爭離職簽呈係被告之人資課人員要求及指導原告書
26 寫，原告為身心障礙人士，其當時無法知悉該意思表示之錯
27 誤，嗣於113年9月23日調解時，經由律師告知被告應以資遣
28 方式處理，才發現錯誤及知悉受到誑騙，遂於當日依民法第
29 88條、第92條規定撤銷其離職之意思表示。又被告係以勸誘
30 原告自行離職之方式，規避其應提出改善計畫、給付資遣
31 費、遵守勞動基準法（下稱勞基法）第11條及第12條規定之

01 義務，屬脫法行為，依民法第72條規定，原告離職之意思表
02 示，應屬無效。為此訴請求確認兩造間僱傭關係存在，及命
03 被告給付工資至原告復職之日起、按月提繳勞工退休金至原
04 告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之個人專戶。

05 (三)並聲明：1.確認兩造間僱傭關係存在。2.被告應自110年6月
06 1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告新臺幣
07 (下同) 2萬7793元，及自各期應給付日之翌日起至清償日
08 止，按週年利率百分之5計算之利息。3.被告應自110年6月1
09 日起，按月提繳勞工退休金1728元至原告設於勞保局之個人
10 專戶。

11 二、被告抗辯：

12 (一)原告於109年12月1日依其志願及成績分發至善化糖廠善化原
13 料課南靖原料區之義竹辦公室，惟其報到後即以交通不便、
14 生活機能不佳為由，要求調整至嘉義縣水上鄉辦公室。被告
15 考量原告之特殊狀況及其家屬要求，遂於同年12月3日同意
16 將原告調整至水上鄉辦公室，負責原料推廣相關業務。嗣原
17 告請託立法委員關切，被告又於110年1月1日將其調整至善
18 化原料課協助辦理產銷履歷登打作業及至鄰近原料區實習，
19 其工作內容無須向農民推廣原料。故被告有依原告之申請及
20 考量其身心障礙狀況，而為合理性調整。

21 (二)惟原告經主管多次協助、教導、輔導，其第3次考核仍不合
22 格；嗣原告於110年5月19日以生涯規劃為由提出系爭離職簽
23 呈，經善化糖廠於同年5月20日函覆同意受理。被告否認其人
24 員毛崇安、王清木有誑騙、威脅原告離職及以脫法行為規避
25 勞基法之情事。原告提出系爭離職簽呈後之下午2時30分善
26 化糖廠即啟動員工關懷機制，向原告詳細解說資遣、自請離
27 職之相關權利，人資課課長王清木並請原告致電其父親林俊
28 見，再由王清木向林俊見確認原告自請離職之決定，且詳細
29 解說資遣、自請離職之相關權利，林俊見瞭解後，同意原告
30 自請離職之決定。又被告之工作規章並未規定「員工若符合
31 資遣要件，應以資遣方式辦理」，原告係經王清木詳細解釋

01 後，判斷自願離職與資遣之差異，而決定自願離職，並無原
02 告所稱之錯誤、被誑騙、被威脅及脫法行為之情事。

03 (三)並聲明：原告之訴駁回。

04 三、得心證之理由：

05 (一)有關原告為被告之109年度新進工員甄試「業務1-身心障礙
06 組」錄取人員，被告依原告選填志願及成績分發其至善化糖
07 廠善化原料課，擔任原料推廣技術員，原告於109年12月1日
08 報到，試用期間為6個月，自109年12月1日起至110年5月31
09 日，試用期間支薪2萬6896元，另有全勤獎金897元，合計2
10 萬7793元，若原告試用期滿考核合格，被告會正式僱用，若
11 其考核不合格，被告即停止試用，並終止兩造間之勞動契
12 約；原告第1、2次考核成績分別為74分、70分，均有合格，
13 第3次考核成績為52分，並未合格；嗣原告於110年5月19日
14 以其另有生涯規劃為由簽立系爭離職簽呈，經善化糖廠於同
15 年月20日以善糖人字第1107403425號函覆：「其同意受理，
16 原告申請離職，自同年0月0日生效」等情，有原告110年1月
17 至5月薪資通知單、服務證明書、109年度新進工員甄試簡
18 章、僱用人員勞動契約書、試用人員考核表、系爭離職簽
19 呈、上開函文在卷可稽（勞訴卷35至45、109、162、163、1
20 15、133、153、111、112頁），且為兩造所不爭（勞訴卷36
21 5、367、201頁），堪信為真實。

22 (二)原告提出辭職，並無意思表示錯誤之情事：

23 1.按民法第88條第1項所稱之錯誤，僅存於「意思表示內容」
24 之錯誤（誤認其表示之內容）及「意思表示行為」之錯誤
25 （誤用其表示之方法）；存於「當事人之資格或物之性質」
26 之錯誤（在本質概念上，祇有動機之錯誤，並無意思與表示
27 之不一致），若從社會經濟而言，在交易上認為重要者，各
28 該錯誤即等同誤認人或物之同一性，同條第2項乃就此設有
29 「其錯誤，視為意思表示內容之錯誤」之規定，以資兼顧。
30 是以當事人之資格或物之性質，在交易上認為重要而有錯
31 誤，倘當事人主觀上知其情事，即不為意思表示，而依一般

01 客觀上之判斷，亦係如此者，當視同其表示內容之錯誤，蓋
02 其資格或性質，既在交易上認為重要，而其錯誤在主、客觀
03 上俱為嚴重，則通常可認其資格或性質為法律行為之基礎，
04 並應為相對人所明知或可得而知。於此情形，該錯誤之表意
05 人始得依該條第2項規定將其意思表示撤銷之。又按表意人
06 若知其事情即不為意思表示者，為表示行為有錯誤；此指表
07 意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方
08 法之謂；亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思
09 不一致。

10 2.經查，原告係得知其試用期考核不合格乙事後，自行填寫並
11 送出系爭離職簽呈為辭職之意思表示（至於原告是否經公司
12 人員脅迫或施以詐術而為辭職之意思表示，詳如後述），並
13 無意思表示內容錯誤，且原告填寫離職申請書之表示方式與
14 內心效果一致，並無表示行為錯誤。至於原告是否係因試用
15 期考核不合格或有無考慮由被告以資遣解僱離職，僅屬原告
16 之內心動機問題，與意思表示錯誤無涉。準此，原告以錯誤
17 為由，依民法第88條規定撤銷其辭職之意思表示，自不生撤
18 銷之效力。

19 (三)原告提出之事證不足以證明被告公司人員對其「誑騙、威
20 脅」之情事，自無許其援用民法第92條第1項本文規定撤銷
21 意思表示之餘地：

22 1.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
23 表示；民法第92條第1項前段定有明文。其次，民法上所謂
24 詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯
25 誤而為意思之表示。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相
26 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
27 生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被
28 詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉
29 證之責任。次按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於
30 試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業
31 文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適

01 格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權
02 利之情形下，其終止勞動契約應具正當性。

03 2.原告自認有簽寫系爭離職簽呈（勞訴卷111頁），然辯稱伊
04 不知道要如何寫簽呈、上呈哪些主管，系爭離職簽呈係人資
05 課人員持空白紙指導伊書寫，伊不知道「離職原因」要寫什
06 麼，該員指導伊寫「生涯規劃」，原告寫完後，該員要原告
07 不要寫日期，之後會由被告壓日期；原告離職非出於本意，
08 系爭離職簽呈係在他人指導下所製作，原告並未親自用印，
09 難以表示其有離職之真意云云（勞訴卷588、589、619
10 頁）。惟查：

11 (1)按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限
12 者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項本文定
13 有明文。且依民法第263條準用第258條第1項規定，終止
14 契約，應向他方當事人以意思表示為之。次按非對話而為
15 意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效
16 力，民法第95條第1項本文亦有明文。又勞工終止勞動契
17 約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之
18 效力，不必得相對人即雇主之同意。是不定期契約之勞工
19 得以「單方」意思表示對雇主表示終止契約，此終止勞動
20 契約之意思表示係形成權之行使，形成權於權利人行使
21 時，且該意思表示達到雇主時，即發生形成之效力，無待
22 乎雇主之同意或核准。又觀諸兩造簽訂之僱用人員勞動契
23 約書（下稱系爭勞動契約）第2條：「乙方（即原告）自
24 報到之日起，須經6個月試用…，考核不合格，或試用期
25 間有品性欠佳、工作適應不良、或有其他不堪勝任之情
26 形，得隨時停止試用。」（勞訴卷162頁），可知原告任
27 職於試用期間，若經被告考核不合格等情事，被告亦得停
28 止試用。

29 (2)原告就其有於110年5月19日以其另有生涯規劃為由而為離
30 職之意思表示，經被告之善化糖廠於同年月20日函覆同意
31 受理乙節，並不爭執（勞訴卷367頁）。再觀諸系爭離職

01 簽呈（勞訴卷111頁）之內容，其主旨為：「職林承愷另
02 有生涯規劃，擬自110年6月1日請辭現職…。會請鈞長核
03 示。」，離職申請人欄位為：「林承愷」，下方有人資課
04 及善化原料課人員、各級主管、廠長之用印，用印日期均
05 為110年5月19日，人資課課長王清木並手寫註記：「一、
06 建議同意辦理，並自110年0月0日生效。二、…。」。系
07 爭離職簽呈既係由原告親自書寫，表明其自110年6月1日
08 離職，原告並在其上簽名，則原告於110年5月19日有以系
09 爭離職簽呈向被告為離職之意思表示。

10 (3)原告雖辯稱，其離職非出於本意，系爭離職簽呈係在他人
11 指導下所製作，難以表示原告確有離職之真意云云（勞訴
12 卷588、589頁）。惟查，觀諸原告之民事準備(三)狀內容
13 （勞訴卷588頁），原告先稱「系爭離職簽呈是人資課人
14 員持非制式表格的空白紙，在人資人員的指導下當場書
15 （手）寫製作的，因為原告不知道要怎麼寫，亦不清楚簽
16 呈會辦主管，乃在該人資人員亦步亦趨指導下完成，
17 …。」，顯見原告當時之真意係要離職，方會有「不知道
18 要怎麼寫離職簽呈及簽呈要上呈哪些主管」的問題，被告
19 之人資課人員才會指導原告如何寫離職簽呈；倘如原告所
20 言，離職非出於本意，實不須困惑如何寫離職簽呈及簽呈
21 要上呈哪些主管。又原告雖為身心障礙者，然其為國立屏
22 東科技大學畢業，曾擔任雲林國民運動中心教練（勞訴卷
23 155頁被告之員工登記卡），嗣又通過被告之109年度新進
24 工員甄試，接受實習訓練，110年4月7日至13日亦曾練習
25 書寫公文，且原告自認為第1、2次考核應有80至90分（勞
26 訴卷275至287、214頁），足見原告仍具有相當之智識能
27 力，而得以瞭解、辨識系爭離職簽呈所表示之意思。倘如
28 原告所言，離職非出於其本意，則原告在人資課人員教導
29 其書寫系爭離職簽呈時，應會當場拒絕或表示異議，而非
30 在該人員教導下完成系爭離職簽呈，並在其上簽名。

31 3.至原告主張，其係因被告之人員毛崇安、王清木之欺騙或威

01 脅而簽寫系爭離職簽呈乙節，為被告所否認，依前開說明，
02 原告應就其主張有利於己之事實負舉證責任。

03 (1)原告主張，人資課課長王清木於110年5月19日接獲系爭離
04 職簽呈後，其誣騙原告「自願離職可以再考進來，資遣就
05 不能再考進來」、「以前也有身心障礙者聽建議而選擇自
06 願離職，後來有再考進來」云云（勞訴卷351、547、60
07 2、619、621頁）。惟查：

08 ①由原告於本件言詞辯論終結後之114年9月8日提出之陳
09 述意見書內容（勞訴卷625、627頁），可知其係認為王
10 清木刻意隱瞞被告得依勞基法第11條第5款規定為資遣
11 之訊息，而誣騙原告離職。惟原告陳述意見書之內容與
12 證人王清木於本院114年6月10日言詞辯論期日證稱：
13 「…，我找課裡面同事楊順淵，我們都是員工關懷小組
14 的成員，在保健室跟原告懇談，了解他要自請辭職的原
15 因，…，他有詢問其他員工離職是採什麼方式，我當場
16 跟他說明試用不合格會走資遣程序，資遣會給資遣費，
17 還有謀職假及開立非自願離職證明，可以聲請就業補
18 助。若是自請辭職就沒有上開部分。另也有跟他說明不
19 論是資遣或自請辭職，之後如果在報考錄取台糖公司，
20 休假年資會全部採計。」（勞訴卷400頁）。再者，原
21 告於同年8月14日提出陳述意見書內容：「王清木在做
22 員工關懷時，跟我解釋『自願離職可以再考進來，資遣
23 就不能再考進來』」（勞訴卷619頁），可知王清木本
24 於被告公司對原告之考核結果，向原告告知試用期考核
25 不合格乙事，且未隱瞞原告得選擇主張以資遣方式離
26 職，原告有自行決定之權利，即非向原告故意示以不實
27 之事而施用詐術，亦難認王清木有以不法危害之言語或
28 舉動加諸原告，使其心生恐怖而有脅迫之行為。

29 ②又原告主張其為身心障礙者，王清木未依身心障礙者權
30 利公約施行法之規定，確認原告完全瞭解王清木所述之
31 內容云云（勞訴卷603頁）。惟查，由善化糖廠員工關

01 懷紀錄表之「關懷記錄」欄位內容：「經與林君及與林
02 父電話詳談後，自願提出辭呈…。」（勞訴卷191
03 頁），及證人王清木之證詞：「因為原告在職期間很多
04 訊息都是透過父親來轉達，所以我不放心，我擔心他要
05 自請辭職，他的家人會有意見，所以當時我請原告當場
06 撥打電話給原告的父親，剛開始原告先跟原告的父親
07 講，但電話的訊號不佳，後來我用我的LINE撥電話給他
08 父親，跟他爸爸直接講了半小時…，他爸爸後來有說同
09 意他自請離職。我確定原告的爸爸了解原告要自請離
10 職。」（勞訴卷400、401頁）。可知王清木於原告110
11 年5月19日提出系爭離職簽呈後，當日下午2時30分即與
12 同為員工關懷小組成員楊順淵對原告自請離職乙事表示
13 關懷，王清木當時有與原告之父親林俊見通話，林俊見
14 知道原告要自請離職之訊息後亦表示同意。雖原告爭執
15 該關懷紀錄表之形式真正，且主張其簽名時，並無「關
16 懷記錄」欄位記載之內容云云（勞訴卷216、227、228
17 頁）。然由原告之父母林俊見、王美鳳114年7月10日書
18 寫之意見狀內容「孩子離職前，台糖王清木課長來電告
19 知：承愷考評沒能通過。有兩個選項可以選擇，一是資
20 遣，二是自願離職。資遣後，不能再考台糖；自願離
21 職，爾後能續考台糖。並說有一位身心障礙者，第一次
22 考核沒過，來年重考又考上的。心中當下只生一個念
23 頭，讓孩子有機會再考台糖，就選自願離職，對於資遣
24 如何，就沒續問。」（勞訴卷571頁），可知王清木於
25 原告離職時，確實有致電原告之父母，告知原告未通過
26 考核，原告已知其試用期考核不合格的結果，為避免留
27 下未通過試用的紀錄而選擇自請離職等情，足堪認定。

28 ③另原告主張其直屬主管毛崇安於110年5月間藉由告知原
29 告未通過第3次考核時，誑騙原告「如未自請離職而由
30 公司解僱，日後將不得再進入台糖國營事業工作。…先
31 前有身心障礙同仁自願離職後，經甄試再重回台糖任

01 職」，原告信以為真，以為其自請離職才能再回被告公
02 司；毛崇安亦利用「不合程序之第3次考核結果」作為
03 威脅，使原告心生畏懼，而被迫簽立系爭離職簽呈云
04 云，依上開事證資料，亦難據以認定毛崇安向原告告知
05 試用期考核不合格乙事，對原告為詐騙或脅迫之行為。

06 (2)綜上，原告之離職意思表示已於110年5月19日達到被告，
07 兩造間之系爭勞動契約於斯時已合法終止，原告雖主張被
08 告之人員王清木、毛崇安有「誑騙、威脅」之情事，然其
09 提出之事證不足以舉證以實其說，自無許其援用民法第92
10 條第1項本文規定撤銷該離職意思表示之餘地。

11 (四)再者，原告主張被告以勸誘原告自請離職之方式，達成「規
12 避提出改善計畫、給付資遣費及勞基法第11條、第12條規
13 定」之不法目的，屬脫法行為，依民法第72條規定，原告簽
14 立系爭離職簽呈而為離職之行為，應屬無效云云。惟查：

15 1.原告先係主張「上開脫法行為因違反民法第71、72、88、92
16 條，而屬無效。」（勞訴卷590頁）；嗣又改稱「被告以脫
17 法行為規避勞基法第11條、第12條，效果應依民法第72條，
18 原告自行離職之行為應為無效。」（勞訴卷601頁）。則原
19 告關於脫法行為之主張，所應審究者為原告簽立系爭離職簽
20 呈而自請離職之行為，是否為脫法行為，依民法第72條規
21 定，而屬無效？

22 2.所謂脫法行為係指當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴方
23 法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為而言，亦即當事
24 人為規避強行法規，採用迂迴而適法之手段，達成其不法目
25 的之行為。是以「規避強行法規而達成其不法目的之人」與
26 「採用迂迴而適法手段之人」，應為同一人。然查，本件係
27 原告提出離職，而勞工之勞動契約終止權屬單方意思表示，
28 無須雇主之承諾，勞工一經合法行使，意思表示達到雇主，
29 即發生終止勞動契約之效力，故原告離職之意思表示於達到
30 被告時，兩造間之系爭勞動契約即已合法終止，該離職之意
31 思表示係由原告單方為之，被告僅係受領該意思表示。依據

01 現存證據資料，並無法證明被告有以不正當行為方式誘導原
02 告提出辭職以達成「規避禁止任意解僱勞工或支付勞工資遣
03 費」之不法目的，原告以此主張系爭辭職行為無效，難認可
04 採。

05 四、綜上所述，原告所為系爭辭職之意思表示，並無錯誤、受詐
06 欺或脅迫之情事而經撤銷，亦無被告以脫法行為方式致使原
07 告辭職意思表示歸於無效，堪認兩造間之勞動契約因原告離
08 職而合法終止。原告請求確認兩造間之僱傭關係存在，及請
09 求被告給付工資、利息及提繳勞工退休金等，均無理由，不
10 應准許。

11 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據（包
12 括被告是否就原告之工作為合理性調整、原告第3次考核不
13 是否符合程序、被告有無提出績效改善計畫等），核屬如認
14 本件係被告單方終止僱傭契約，審酌被告終止契約是否合法
15 之範疇，尚與本件判決結果不生影響，不予逐一論列，附此
16 敘明。

17 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

19 勞動法庭 法官 蔡雅惠

20 以上正本係照原本作成。

21 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
22 明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送
23 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

24 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 114 年 9 月 15 日

26 書記官 陳尚鈺