臺灣高等法院臺南分院民事判決

111年度勞上易字第31號

上　訴　人　張閔景

訴訟代理人　施淑美

被　上訴人　大成長城企業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　韓家宇

訴訟代理人　呂冠磐

　　葉正杰

上列當事人間請求撤銷勞動調解之訴事件，上訴人對於中華民國111年9月26日臺灣臺南地方法院111年度勞專調訴字第2號第一審判決提起上訴，本院於111年12月27日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊自民國108年7月29日起受僱於被上訴人，擔任○○○○單位之儲備幹部。單位主管葉正杰於109年1月17日強迫伊簽離職申請單，冒填當日為離職日期，被上訴人旋將伊退保、開立離職證明，致伊被迫離職，違反職員離職應於1個月前預告之規定。兩造嗣於109年2月24日在臺南市政府勞工局勞資爭議調解時，伊代理人即伊母施淑美因不知葉正杰冒填離職日期，錯誤而調解成立，並確認兩造間之勞動契約於109年1月17日終止，致伊受有新臺幣（下同）3萬300元之薪資損害，爰依民法第184條第1項前段、第188條規定、及「大成集團離職申請單」中「離職同意」第3點之法律關係，請求被上訴人給付薪資3萬300元及精神慰撫金7萬9,700元，合計11萬元本息（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴），並上訴聲明：（一）原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

（二）上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人11萬元，及自109年1月17日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息（未繫屬本院部分，不另贅述）。

二、被上訴人則以：兩造就僱傭關係爭議已於109年9月24日在臺南市勞工局調解成立，合意勞資關係於109年1月17日終止，上訴人並於調解方案第四點同意就勞動契約存續期間及其終止所衍生之任何民事、刑事請求權或行政申訴（檢舉）權均拋棄且不再爭執。上訴人提起本訴，為無理由等語，資為抗辯。並聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見原審勞專調字卷第150至151頁、本院卷第98至99頁，為說明方便，字句略作修正）：

（一）上訴人自108年7月29日起受僱於被上訴人。

（二）兩造因上訴人是否自願離職等爭議，於109年2月24日至臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解，兩造調解成立，調解內容為：「1.雙方同意由資方給付勞工慰助金1萬6,000元，前開金額於109年3月6日前（含當日）直接匯入勞方張閔景薪資帳戶。2.雙方勞動契約於109年1月17日確認終止。3.勞資雙方同意依勞資爭議處理法第24條保守秘密。並不得對外以任何形式披露。4.勞資雙方同意就勞動契約存續期間及其終止所衍生之任何民事、刑事請求權或行政申訴（檢舉）權均拋棄且不再爭執。」（下稱系爭調解）。

（三）上訴人之離職申請單上記載，「最後在職日（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字係被上訴人員工所填寫。被上訴人於109年1月21日開立離職證明書予上訴人。

（四）上訴人於109年起訴主張其母施淑美於109年2月24日與被上訴人成立系爭調解時，對重要之爭點有錯誤，應得依民法第738條第3款規定撤銷系爭調解，並請求確認兩造間僱傭關係存在；被上訴人應自109年1月17日起至上訴人復職日止，按月給付上訴人3萬300元，及自起訴狀繕本送達翌

日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，經原法院以109年度勞訴字第149號（下稱另案）受理後，以兩造前已於109年2月24日達成系爭調解之合意，同意雙方僱傭關係迄109年1月17日終止，上訴人不得依民法第738條第3款撤銷系爭調解，亦無從依民法第88條第1項前段規定撤銷系爭調解為由，判決駁回上訴人之訴確定。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化爭點如下（見本院卷第101頁）：

（一）上訴人主張系爭調解有民法第738條第1、2、3款情事，請求撤銷系爭調解，有無理由？

（二）上訴人依「大成集團離職申請單」中「離職同意」第3點之法律關係與民法第184條第1項前段、第188條規定，請求被上訴人給付1個月薪資3萬300元、精神慰撫金7萬9,700元，有無理由？

五、本院之判斷

（一）上訴人主張系爭調解有民法第738條第1、2、3款情事，請求撤銷系爭調解，有無理由？

1.上訴人於109年1月17日在離職申請單上簽名，該離職申請單上記載，「最後在職日（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字係被上訴人員工所填寫。被上訴人於109年1月21日開立離職證明書予上訴人。因上訴人主張其於109年1月17日係遭主管葉正杰強迫、哄騙而離職，並非自願離職，兩造因上訴人是否自願離職等爭議，於109年2月24日至臺南市政府勞工局進行勞資爭議調解，兩造成立系爭調解，調解內容為：「1.雙方同意由資方給付勞工慰助金1萬6,000元，前開金額於109年3月6日前（含當日）直接匯入勞方張閔景薪資帳戶。2.雙方勞動契約於109年1月17日確認終止。3.勞資雙方同意依勞資爭議處理法第24條保守秘密。並不得對外以任何形式披露。4.勞資雙方同意就勞動契約存續期間及其終止所衍生之任何民事、刑事請求權或行政申訴（檢舉）權均拋棄且

不再爭執。」等情，有臺南市政府勞資爭議調解紀錄在卷可稽（見原審勞專調字卷第45至47頁），且為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡、㈢），堪信為真實。

2.當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證。當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。自認之撤銷，除別有規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條定有明文。兩造就上訴人之離職申請單上記載，「最後在職日（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字係被上訴人員工所填寫。被上訴人於109年1月21日開立離職證明書予上訴人等情，已於原審法官於111年8月31日訊問時同意列為不爭執事項（見原審勞專調字卷第150至151頁），上訴人於本院言詞辯論時就此事項再為爭執（見本院卷第101頁），然未經對造同意，上訴人復未能舉證證明與事實不符，其請求改列為爭執事項，自無足採。

3.上訴人既認遭葉正杰強迫、哄騙而於109年1月17日在離職申請單簽名，並非自願離職，則離職單上「最後在職日（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字非上訴人所填寫，當為其所明知。而兩造於109年2月24日成立之系爭調解成立內容，載明雙方勞動契約於109年1月17日確認終止，則無論該日期是否經上訴人同意而填寫或被上訴人員工於何時填寫，均不影響兩造間之勞動契約係於109年1月17日合意終止。

4.兩造於109年2月24日勞資爭議調解時，上訴人既知悉有上開離職申請單及該離職申請單上「最後在職日（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字並非上訴人所填寫，並因認係遭其主管葉正杰強迫、哄騙而離職及在離職申請單上簽名，並非自願離職，而聲請與被上訴人進行勞資爭議調解，可見於調解時，上訴人

已對離職申請單之效力有所爭執。準此，兩造於109年2月24日達成系爭調解，並非建立在離職申請單有效之基礎上，上訴人以葉正杰在離職申請單偽填109.1.17等數字為由，主張因錯誤而調解成立，依民法第738條第1款規定撤銷系爭調解，自屬無據。又上訴人並未舉證證明系爭調解受何法院確定判決，則上訴人主張依民法第738條第2款規定撤銷系爭調解，亦屬無據。

5.按法院於確定判決理由中，對訴訟標的以外當事人所主張或抗辯之重要爭點，本於兩造辯論之結果所為之判斷結果，除有顯然違背法令，或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷之情形外，於同一當事人間，就與該重要爭點有關之他訴訟，不得再為相反之主張，法院亦不得作相異之判斷，此源於訴訟上之誠信原則及當事人公平之訴訟法理，避免紛爭反覆發生，以達「一次解決紛爭」所生之一種判決效力（拘束力），即所謂「爭點效」，亦當為程序法所容許（最高法院102年度台上字第249號民事判決參照）。上訴人另主張依民法第738條第3款規定撤銷系爭調解，惟查，上訴人已於另案主張依民法第738條第3款規定撤銷系爭調解，另案經兩造為充分之舉證、辯論後，認定上訴人依民法第738條第3款規定撤銷系爭調解，顯與該條文規定之要件不合，另案判決就上開爭點之判斷既無顯然違背法令之情，上訴人於本件訴訟中亦未提出其他新訴訟資料足以推翻另案判決之判斷，則上訴人於本件訴訟中不得再為相反之主張，本院亦不得作相反之判斷，自應認上訴人依民法第738條第3款規定撤銷系爭調解，為無理由。

6.上訴人另主張被上訴人之員工離職申請單記載，員工離職前應依規定向主管預告，職員應於一個月前預告，是縱上訴人向被上訴人表示離職，亦須經一個月後始生效力云云，惟查，勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，是上訴人只須向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，即生

終止兩造間勞動契約之效力，不因被上訴人員工離職申請單之上開記載而受影響。況被上訴人員工離職申請單記載，員工離職未依規定向主管預告，應負賠償公司損失之責，並未規定職員之離職申請須經一個月後始生效力。上訴人上開主張，亦不足採。

7.按民事訴訟法496條第1項第5款所謂當事人於訴訟未經合法代理者，係指確定判決之本案訴訟之法定代理或訴訟代理有不合法之情形而言，且應僅限於代理權欠缺之一造當事人始得提起再審之訴（最高法院81年度台再字第46號民事裁判意旨參照）。上訴人主張被上訴人於原審之訴訟代理人僅有葉正杰、呂冠磐，然沈慶華卻私自簽名於委任狀上，並無另補，為不合法代理云云，惟查，沈慶華於原審111年8月31日勞動調解程序中，有簽名於被上訴人委任葉正杰之民事委任狀上（見原審勞專調字卷第145頁），且於原審言詞辯論終結前並無另行補正，有不合法代理之情形，然參照上開最高法院裁判意旨，縱有不合代理之情，所影響者為被上訴人，應僅限於代理權欠缺之被上訴人得提出此部分之抗辯，與上訴人無涉；又觀原審其後之言詞辯論程序，僅有受合法委任之呂冠磐到庭，有報到單在卷可稽（見原審勞專調訴字卷第17頁），是上訴人主張沈慶華於原審有不合法代理之情，應將原審判決予以廢棄，尚無足採，附此敘明。

（二）上訴人依民法第184條第1項前段、第188條規定及「大成集團離職申請單」中「離職同意」第3點之法律關係，請求被上訴人給付1個月薪資3萬300元、精神慰撫金7萬9,700元，有無理由？

1.按民法第188條所定僱用人之連帶賠償責任，以受僱人因執行職務不法侵害他人之權利者為限，始有其適用（最高法院67年台上字第2032號民事判決參照）。

2.上訴人於109年1月17日已在離職申請單上簽名，表示要自願離職，上開離職申請單及該離職申請單上「最後在職日

（退保日）：109.1.17；109年1月17日申請」，其中109.1.17等數字縱非上訴人所填寫，核與上訴人之本意無違，自難認被上訴人之員工有何侵害上訴人權利之行為，況上訴人於系爭調解復與對造達成合意，同意自109年1月17日離職，則上訴人難認有何權利受損，參照上開說明，被上訴人與其員工自不可能成立侵權行為，準此，上訴人主張依民法第184條第1項前段、第188條規定，及「大成集團離職申請單」中「離職同意」第3點之法律關係，請求被上訴人給付1個月薪資3萬300元、精神慰撫金7萬9,700元，於法尚非有據。

六、綜上所述，上訴人依民法第184條第1項前段、第188條規定，及「大成集團離職申請單」中「離職同意」第3點之法律關係，請求被上訴人給付11萬元，及自109年1月17日起訴狀送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。從而，原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、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。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　17　　日

民事第二庭　審判長法　官　吳上康

法　官　林育幟

法　官　陳春長

上為正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　1　　月　　17　　日

01 書記官　施淑華