

臺灣高等法院臺南分院民事判決

114年度勞上字第29號

上訴人 林承愷

訴訟代理人 吳于安律師
陳家祥律師

上一人

複代理人 沈智揚律師

被上訴人 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
李明峯律師
許慈恬律師
吳毓容律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國114年9月15日臺灣臺南地方法院113年度勞訴字第141號第一審判決提起上訴，上訴人並為訴之擴張，本院於115年6月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及擴張之訴均駁回。

第二審（含擴張之訴）訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按未於準備程序主張之事項，除有下列情形之一者外，於準備程序後行言詞辯論時，不得主張之：一、法院應依職權調查之事項。二、該事項不甚延滯訴訟者。三、因不可歸責於當事人之事由不能於準備程序提出者。四、依其他情形顯失公平者；前項第三款事由應釋明之，民事訴訟法第276條定有明文。此依同法第463條規定，於第二審程序準用之。查

01 上訴人於原審起訴及上訴本院就每月原請求金額均係依試用
02 薪資每月新臺幣（下同）2萬6,896元，加計全勤獎金897
03 元，合計2萬7,793元計算，且歷經本院多次準備程序，並將
04 該薪資數額列為不爭執事項(二)（詳後述），足認上訴人已有
05 相當期日就本件訴訟為準備，惟上訴人至本院準備程序終
06 結，始於民國115年6月11日言詞辯論期日當庭提出辯論意旨
07 狀，請求調查實任薪資及調薪後薪資數額，並聲請命被上訴
08 人提出相關資訊，以利其就此部分為擴張（本院卷第301至
09 302頁）。上訴人固主張有符合民事訴訟法第276條第1項第
10 2、4款情事，惟本件若許上訴人於言詞辯論期日為上開擴張
11 部分，尚須調查關於實任薪資及調薪後薪資數額（本院卷第
12 268至269頁），顯有意圖延滯訴訟，逾時始行提出攻擊或防
13 禦方法，而有礙訴訟之終結情形，且本件於113年12月13日
14 即繫屬於原審法院，上訴人復於一、二審均有委任律師為訴
15 訟代理人，難認不許其提出此新攻擊防禦方法有何顯失公平
16 情事，即與上揭規定不符，自不得主張之，亦無庸予以調
17 查。上訴人主張擴張請求金額，並未表明暫定金額，保留於
18 薪資調整幅度調查確定後增減，既其擴張聲明尚待調查後再
19 計算，因不得主張，毋庸調查，其擴張金額自無從確定，故
20 其擴張之訴自非合法，先予敘明。

21 貳、實體方面：

22 一、上訴人主張：其參加被上訴人之109年新進工員甄試「業務
23 1-身心障礙組」，為正取第三名，分發至被上訴人之砂糖事
24 業部善化糖廠（下稱善化糖廠）善化原料課原料推廣技術
25 員，於109年12月1日報到，試用期間至110年5月31日止，每
26 月支薪2萬6,896元（另全勤獎金897元），惟其患有亞斯伯
27 格症，且有語言溝通障礙，應以從事文書工作為主，被上訴
28 人僅將其暫時調整為內勤工作，即於試用期滿之1個月前，
29 逕將其職務調整為「其已反應不適合之農業推廣工作」，再
30 以其與蔗農溝通有困難、不同文書作業系統之操作惡意刁
31 難，認定其第3次考核不合格。善化糖廠善化原料課約耕股

01 股長毛崇安、人力資源課課長（下稱人資課）王清木於110
02 年5月間向其誣稱：「如未自請離職而由公司解僱或資遣，
03 日後將不得再進入台糖國營事業工作」，又向其宣稱「前有
04 身心障礙同仁自願離職後，經甄試再重回公司之前例」，使
05 其陷於錯誤，於110年5月19日簽立離職簽呈（下稱系爭離職
06 簽呈、自請離職）。惟其無欲自請離職，系爭離職簽呈係人
07 資課人員要求及指導書寫，當時無法知悉該意思表示之錯
08 誤，嗣於113年9月23日勞資爭議調解時，經由律師告知如上
09 訴人考核不合格，被上訴人應以資遣解僱離職處理，始發現
10 錯誤及知悉受到詐欺，遂於當場依民法第88條、第92條規定
11 以言詞撤銷其所為離職之意思表示。又被上訴人於上訴人任
12 職期間，屢屢使具身心障礙之上訴人從事不適當工作內容、
13 致處於不友善、不適當工作環境，致上訴人考核不合格後，
14 再以詐欺方式誘使上訴人自請離職並予以同意，已違反身心
15 障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公約第27
16 條之禁止規定，並有違反公序良俗、權利濫用及違反誠信原
17 則之情事，依民法第71條、第72條、第148條規定而為無效
18 等情。爰依民事訴訟法第247條第1項前段規定，請求確認兩
19 造間僱傭關係存在，並依民法第487條、勞工退休金條例
20 （下稱勞退條例）第14條第1項、第31條第1項規定，求為判
21 決：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被上訴人應自110年6
22 月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日給付上訴人2
23 萬7,793元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週
24 年利率百分之5計算之利息。(三)被上訴人應自110年6月1日起
25 至上訴人復職前一日止，按月提繳1,728元至勞動部勞工保
26 險局設立之上訴人勞工退休金個人專戶。

27 二、被上訴人則以：上訴人於109年12月1日依其志願及成績分發
28 至善化糖廠善化原料課南靖原料區之義竹辦公室，惟其報到
29 後即以交通不便、生活機能不佳為由，要求調整至嘉義縣水
30 上鄉辦公室。其考量上訴人之特殊狀況及其家屬要求，遂於
31 同年12月3日同意將上訴人調整至水上鄉辦公室，負責原料

推廣相關業務。嗣上訴人請託立法委員關切，其又於110年1月1日將其調整至善化原料課協助辦理產銷履歷登打作業，並安排至鄰近原料區實習，工作內容無須向農民推廣原料。故其有依上訴人之申請及考量其身心障礙狀況，而為合理性調整。惟上訴人經主管多次協助、教導、輔導，其第3次考核仍不合格；嗣上訴人於110年5月19日以生涯規劃為由提出系爭離職簽呈，善化糖廠即啟動員工關懷機制，向上訴人詳細解說資遣、自請離職之相關權利，人資課課長王清木並請上訴人致電其父親林俊見，再由王清木向林俊見確認上訴人自請離職之決定，且詳細解說資遣、自請離職之相關權利，林俊見瞭解後，同意上訴人自請離職之決定，善化糖廠始於同年月20日函覆同意受理。毛崇安、王清木並未有誑騙上訴人離職及以脫法行為規避勞動基準法之情事。又其工作規章並無「員工若符合資遣要件，應以資遣方式辦理」之規定，上訴人係經王清木詳細解釋後，判斷自願離職與資遣之差異，而決定自願離職，並無上訴人所稱之錯誤、被詐欺及脫法行為情事，且系爭自請離職係於110年5月19日簽立，上訴人於113年9月23日行使撤銷權，業已超過1年除斥期間等語，資為抗辯。【原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上訴人應自110年6月1日起至上訴人復職之日止，按月於次月5日前給付上訴人2萬7,793元，及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)被上訴人應自110年6月1日起至上訴人復職之前1日止，按月提撥1,728元至上訴人勞工退休金個人專戶。(五)上訴聲明第三、四項部分，請依職權宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：(一)上訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。】

三、兩造不爭執之事項：

- (一)上訴人經診斷為亞斯伯格症，領有中度身心障礙證明，障礙類別：第1類【b122.2】，ICD診斷F84.5為亞斯伯格症候

- 01 群，上訴人「神經系統構造及精神、心智功能」中，關於
02 「整體心理社會功能」(b122)具有「中度受損」(.2)的
03 狀態，主要影響其社交互動、資訊處理與情緒調節能力。
- 04 (二)上訴人參加被上訴人109年新進工員甄試錄取「業務1-身心
05 障礙組」類別，其報考資格(均需符合、取得)：「1.學
06 歷：高中(職)以上畢業得畢業(學位)證書，2.證明文件：
07 汽車駕駛(普通小型車)執照」，工作地點：「雲林縣、嘉
08 義縣」，工作性質簡述：「1.農場經營管理及原物料統計處
09 理。2.一般文書、事務等行政業務管理。3.有機農場管理及
10 原物料統計處理工作。」。上訴人以第三名錄取(共錄取四
11 名)後，依其選填志願及成績分發善化糖廠善化原料課原料
12 推廣技術員。依據甄試簡章，錄取人員試用6個月(即自109
13 年12月1日起至110年5月31日止)，試用期間月支2萬6,896
14 元，另全勤獎金897元，試用期滿考核合格則予以正式僱
15 用，如經考核不合格者，即停止試用，並終止勞動契約。
- 16 (三)上訴人於109年12月1日至109年12月3日，在善化糖廠善化原
17 料課南靖原料區義竹辦公室，負責原料推廣相關業務；於
18 109年12月4日，因上訴人於到職前手部骨折，通勤不便，而
19 調整至南靖原料區忠和辦公室，負責原料推廣相關業務。因
20 南靖原料區主任覺查上訴人與蔗農溝通障礙，上訴人父母向
21 被上訴人表示上訴人因亞斯伯格症狀且聽不懂台語，請求調
22 整上訴人之工作內容能以文書內勤為主，109年12月17日在
23 立委服務處進行上訴人工作適職適任案會議，被上訴人「允
24 諾工作性質可協助調整，保留原單位職缺，支援適任內勤之
25 工作，並盡速處理」，上訴人遂於110年1月1日起，調整至
26 善化原料課本部，協助辦理產銷履歷登打等文書工作，並安
27 排至鄰近原料區學習；被上訴人於110年3月3日，將上訴人
28 調整至善化原料課善化原料區，負責原料推廣相關業務，並
29 於110年3月9日開始實施，直至110年5月31日。
- 30 (四)依勞動契約第2條規定，自報到之日起，須經6個月試用，試
31 用期間應依「台糖公司新進人員敘薪及管理要點」之規定，

01 每2個月考核1次，並應繳交「工作與心得報告」1篇，考核
02 不合格，或試用期間有品性欠佳、工作適應不良、或有其他
03 不堪勝任之情形，得隨時停止試用。試用期間，每2個月考
04 核一次，考核成績未達70分者，為不合格。上訴人第一、二
05 次考核成績分別為74分、70分，第三次考核成績為52分。

06 (五)上訴人於110年5月19日簽立系爭離職簽呈，手寫記載「簽呈
07 (抬頭)主旨：職林承愷另有生涯規劃，擬自110年06月01
08 日請辭現職生效日期。惠請鈞長核示。離職申請人林承愷
09 (並蓋用印文)。敬會人資課。股長：課長：副廠長：廠
10 長：」（即系爭內容），經善化糖廠以110年5月20日函復上
11 訴人同意受理離職申請，並自000年0月0日生效。

12 (六)上訴人有於110年5月26日簽立系爭離職保密切結書。

13 (七)林承愷之第1、2次試用人員考核表及新進人員工作心得報告
14 (原審卷第115至151頁)、林承愷之第3次試用人員考核
15 表、林承愷之人事資料(原審卷第155至176頁)、林承愷之
16 試用人員工作計畫表及各期之工作評核單(原審卷第177至
17 186頁)、被證8：林承愷之109年12月25日配工/復工評估
18 表、110年2月26日、110年3月26日台糖公司台南區處/善化
19 糖廠面談結果及採行措施表(原審卷第187至189頁)、被證
20 10：109年12月17日於立法委員劉建國服務處有關「台糖新
21 任工員林承愷工作適應適任案」會議內容及簽到表(原審卷
22 第475至477頁)、被證11：110年3月26日台糖台南區處/善化
23 糖廠面談結果及採行措施表(原審卷第479頁)，形式上真
24 正均不爭執。

25 (八)被證9：110年5月19日台糖公司善化糖廠員工關懷紀錄表
26 (楊順淵記載)(原審卷第191頁)，上訴人於晤談後有簽
27 名(上訴人爭執簽名時該紀錄表未有記載內文)。

28 (九)上訴人所製作實習期間每日工作紀錄表為真正。

29 (十)上訴人於113年8月21日向臺南市政府勞工局申請勞資爭議調
30 解，上訴人於113年9月23日進行調解會議時，當場以言詞主
31 張撤銷被詐欺所為自願離職意思表示，並為提供勞務之意思

表示；嗣再次發函予被上訴人，於113年9月30日主張撤銷被詐欺所為自願離職意思表示。

(二)上訴人於原審114年8月7日言詞辯論期日，當庭以言詞主張撤銷錯誤之意思表示。

(三)原審卷第553至559頁、第575至581頁所示林俊見與王清木間之LINE對話紀錄、原審卷第561至569、573頁所示林俊見與毛崇安間之LINE對話紀錄，形式上均為真正。

(四)上訴人00年0月出生，大學畢業，曾於108年7月至同年12月擔任國民運動中心教練；113年參加國營臺灣鐵路股份有限公司（下稱臺鐵公司）從業人員甄試，類別第11階服務員運務（身心障礙）台北運務段，獲錄取至松山站擔任服務員，113年4月30日至113年8月12日止，在臺鐵公司服勞務，月薪3萬3,000元，受領報酬11萬3,300元（上訴人對臺鐵公司提起確認僱傭關係存在訴訟，現由臺灣高等法院115年度審勞上字第30號審理中）。

(五)上訴人任職被上訴人期間，被上訴人自109年12月起每月提繳1,728元勞工退休金至上訴人勞工退休金個人專戶。

四、兩造爭執之事項：

(一)上訴人於言詞辯論期日提出擴張之訴是否合法？

(二)上訴人提出系爭自願離職申請時，是否有因意思表示錯誤、被詐欺而得撤銷意思表示之情形？撤銷是否已逾除斥期間？

(三)系爭自願離職法律行為有無違反禁止規定（身心障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公約第27條）、公序良俗、權利濫用及誠信原則，依民法第71條、第72條、第148條規定，應屬無效之情形？

(四)上訴人依民事訴訟法第247條第1項前段規定，請求確認兩造僱傭關係存在；依民法第487條規定，請求被上訴人自110年6月1日起至復職日止，按月於次月5日給付上訴人2萬7,793元，及自各期應給付之翌日起算之法定遲延利息；依勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人自110年6月1日起至上訴人復職前1日止，按月提繳1,728元至上訴人

01 設於勞保局之勞退金個人專戶，有無理由？

02 五、得心證之理由：

03 (一)上訴人於言詞辯論期日提出擴張之訴並非合法，詳如前述。

04 (二)上訴人提出自請離職時，並無意思表示錯誤或被詐欺之情
05 事：

06 1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
07 時，發生效力，民法第95條第1項本文定有明文。又勞工得
08 於試用期間隨時決定終止勞動關係，其以單方意思表示對雇
09 主表示終止契約之意思表示，係合法形成權之行使，無待乎
10 雇主之同意或核准，即生效力。是勞工向雇主提出自請辭
11 職，此終止勞動契約之非對話意思表示，以通知達到雇主，
12 發生效力。

13 2.查上訴人於110年5月19日簽立系爭離職簽呈，手寫以其另有
14 生涯規劃，申請於110年6月1日離職，並經善化糖廠函復上
15 訴人同意受理離職申請（不爭執事項(五)），則依前開說明，
16 該自請離職之意思表示，已於110年5月19日到達被上訴人，
17 發生終止兩造間勞動契約之效力。上訴人主張：兩造係以合
18 意終止勞動契約云云，應無可採。

19 3.上訴人固主張：其因王清木、毛崇安於110年5月間向其施用
20 詐術稱：「如未自請離職而由公司解僱或資遣，日後將不得
21 再進入台糖國營事業工作」、「前有身心障礙同仁自願離職
22 後，經甄試再重回公司之前例」等語，使其陷於錯誤，誤認
23 遭資遣離職無法再回到被上訴人公司，因而選擇自請離職，
24 屬於意思表示內容錯誤，故依民法第88條第1項規定，撤銷
25 自請離職之意思表示云云。惟查：

26 (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
27 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之，為民法第88條第1
28 項本文所明定。復按所謂「錯誤」，係指表意人為意思表示
29 時，因認識不正確或欠缺認識，造成內心之效果意思與外部
30 之表示行為不一致。所謂意思表示之內容有錯誤，包括法律
31 行為性質之錯誤、標的物本身之錯誤及當事人本身之錯誤

01 等。所謂表意人若知其事情即不為意思表示，係指表意人對
02 其「表示行為」欠缺認識，即表意人在客觀上雖曾為表示行
03 為，使一般人得依其行為了解為某種意思，但表意人主觀上
04 並無該效果意思，且不知其所為行為，已構成某種意思表示
05 之「表示行為」錯誤而言。惟表意人在其意思形成過程中，
06 對其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正
07 確之動機錯誤，若未表示於外部成為意思表示之內容，對該
08 意思表示之效力，應無影響。又主張其意思表示內容有錯誤
09 之當事人，應就此項事實負舉證之責。

10 (2)查，上訴人學經歷如不爭執事項(三)所示，並通曉中文，於得
11 知試用期間考核不合格後，自行填寫並送出系爭離職簽呈，
12 而為自請離職之意思表示，核無意思表示內容之錯誤，且其
13 填寫離職申請書之表示方式，與其內心效果意思一致，並無
14 任何意思表示之「表示行為」錯誤而言。至上訴人縱有對因
15 試用期間考核不合格結果，與其遭被上訴人資遣解僱離職，
16 選擇自請離職，可重新經甄試再回公司任職之認識（上訴人
17 並未舉證王清木、毛崇安有對其施用詐術之行為，詳後
18 述），僅屬於上訴人對此事實認識不正確之內心動機錯誤問
19 題，非屬民法第88條第1項前段或第2項規定所指之意思表示
20 內容有錯誤之情形。此外，上訴人復未舉證證明其自請離職
21 之意思表示內容有錯誤之情形，自不得依民法第88條規定撤
22 銷之。

23 (3)綜上，上訴人提出自請離職，並無意思表示內容錯誤或表示
24 行為錯誤可言，自不得依民法第88條規定撤銷之。

25 4.上訴人又主張：其因王清木、毛崇安於110年5月間對其施用
26 詐術，稱考核不合格，須自請離職，始得經甄試再重回公
27 司，年資可合併計算，始提出自請離職，迄至113年9月23日
28 勞資爭議調解時，才知道受到詐欺，故依民法第92條第1項
29 規定，撤銷自請離職意思表示云云。惟查：

30 (1)按因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民
31 法第92條第1項本文亦有明定。又民法上所指詐欺，重在對

01 表意人自由意思形成過程中為不當干涉，故須對表意人意思
02 形成過程屬於重要而有影響之不真事實，積極表示為真，而
03 使他人陷於錯誤，或有告知義務但消極隱匿該事實，使他人
04 既存之錯誤加深或保持，並該事實與表意人自由意思之形成
05 有因果關係者，始克當之。又主張其意思表示內容受詐欺之
06 當事人，應就此項事實負舉證之責。

07 (2)經查，證人王清木於原審證稱：110年5月19日下午2時許，
08 上訴人拿他手寫離職簽呈來人資課，我找員工關懷小組成員
09 楊順淵在保健室與上訴人懇談，瞭解自請離職原因，因上訴
10 人在職期間很多訊息均由其父親（林俊見）轉達，故有以
11 LINE撥給上訴人父親，講了半小時，均有說明自請離職與資
12 遣差異，確定上訴人父親瞭解及同意上訴人自請離職，我於
13 當下午4時在離職簽呈蓋章，跑完程序等語（原審卷第400至
14 401頁）。本院審酌證人王清木為參與上訴人離職相關程序
15 之人，且上開證述復無明顯瑕疵不可採之處，亦與員工關懷
16 紀錄表記載：晤談時間於110年5月19日下午2時30分、地點
17 在台南區處保健室、事由自請離職，並有王清木、楊順淵及
18 上訴人簽名之內容為證（原審卷第191頁），復有上訴人114
19 年8月14日陳述意見書記載：王清木在做員工關懷時，跟我
20 解釋自願離職可以再考進來，資遣就不能再考進來等語可佐
21 （原審卷第619頁）；及卷附王清木於110年5月19日上訴人
22 提出自願離職申請後，有撥打LINE電話予林俊見通話，長達
23 33分15秒，迄當日下午3時44分始結束，於同日晚上7時2、3
24 分傳送離職生效日、離職手續完成日等訊息及善化糖廠轉達
25 考核未合格等說明事項，林俊見於9時53分回覆對分發及工
26 作調整僵化問題外，亦表示請通知上訴人提早辦理退宿事宜
27 之內容（原審卷第577至581頁），大致相符，顯見前揭證詞
28 應屬真正而堪予採信。是由此足見上訴人已知自請離職及資
29 遣解職之法律效力，然選擇自行離職以代公司資遣解職之程
30 序，並於110年5月19日簽立系爭離職簽呈，為自請離職之意
31 思表示，並以110年6月1日為離職日。從而，上訴人自請離

職之意思形成過程，既經自行考量利弊得失及權衡輕重，依其自由意志選擇，而未受不真實事實影響，自難認上訴人係受詐欺而提出自請離職。

(3)又依系爭離職簽呈之內容，可知上訴人係自請離職，業如前述，且衡以上訴人有相當智識能力及學經驗，自無不能理解自行手寫僅有1頁篇幅之系爭離職簽呈文義，其在書寫後簽名，始向被上訴人提出自請離職，是上訴人事後空言否認其無離職之意思云云，洵非可採。再衡以上訴人於收受被上訴人110年5月20日函復受理離職申請，並於110年6月1日生效，應於110年5月31日前辦妥離職手續及保密切結後，並無異議，而於同年月26日簽立離職保密切結書（原審卷第112、113頁），足見上訴人確有自請離職之真意。

(4)綜上，被上訴人並無故意示以不實之事，令上訴人陷於錯誤而為意思表示，上訴人復未舉證證明其自請離職之意思表示內容有受詐欺之情形，自不得依民法第92條第1項規定撤銷之。

(三)系爭自願離職法律行為並無依法應屬無效之情形：

上訴人主張：被上訴人以各種違法、不當方式，不合理對待，使其第3次考核不合格，可片面終止，後以勸誘其以自請離職方式合意終止勞動契約，違反民法第71條、第72條、第148條規定，其自請離職應屬無效云云，經查：

1.查上訴人提出自願離職，為單方終止兩造間勞動契約，並非合意終止，如前所述。又系爭離職簽呈為上訴人手寫提出，且經員工關懷小組成員楊順淵與上訴人懇談，瞭解自請離職原因，並由王清木撥打LINE與上訴人父親林俊見通話確認後，再經上訴人辦妥離職手續及簽署保密切結書，難認有何錯誤或受詐欺意思表示之情形，業如前述。再者，被上訴人已就上訴人身心障礙情況，評估其個人需要，兼顧並調整其工作內容及地點（不爭執事項(三)），予以適用學習之時間，且有試用觀察，進行面談及採行措施（不爭執事項(七)），其相關作為，亦據上訴人記載於新進人員工作心得報告、實習

01 期間每日工作紀錄表為憑（原審卷第117至131、133至151、
02 239至331頁），可認被上訴人已積極提供合理性調整；而電
03 腦作業系統、語言學習、原料區等工作內容，均在其甄試簡
04 章工作簡述範圍內，均屬其核心職能之重要部分，上訴人在
05 適當輔助下仍無法達成核心職能，顯見被上訴人因此所為各
06 次考核結果，具有程序正當性，並無涉及就業歧視，自不違
07 反身心障礙者權益保障法第16條第1項、身心障礙者權利公
08 約第27條之禁止規定。

09 2.次查，自請離職行為原則上為職業選擇自由之展現，系爭自
10 願離職之法律行為，既無證據證明被上訴人有以何違法、不
11 當方式，設計陷害、濫用雇主優勢地位，利用勞工資訊不對
12 稱等，誘使上訴人自請離職，侵害上訴人勞工權益之行為，
13 是依其法律行為之內容，附隨情況，及當事人之動機、目的
14 及其他相關因素，綜合判斷，系爭自願離職之法律行為本
15 身，與國家社會一般利益及道德觀念並不違背，難認有違反
16 公序良俗，或構成權利濫用、違反誠信原則之情事。

17 3.綜上，上訴人自願離職之法律行為，並無違反禁止規定、公
18 序良俗、權利濫用及誠信原則，依民法第71條、第72條、第
19 148條規定，應屬無效之情形，上訴人前開主張，乃屬無
20 據。

21 (四)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人按月給
22 付薪資及提撥勞工退休金，有無理由：

23 查本件上訴人於110年5月19日簽署系爭離職簽呈，上訴人自
24 請離職之意思表示，於同日即到達被上訴人，並發生終止兩
25 造勞動契約之效力，已如前述。從而，上訴人請求確認兩造
26 間僱傭關係存在，及被上訴人應給付自110年6月1日至復職
27 之日止之每月薪資2萬7,793元本息、每月提撥1,728元至勞
28 工退休金專戶，均為無理由。

29 六、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條第1項、民法第487
30 條、勞退條例第14條第1項、第31條第1項規定，求為判決確
31 認兩造僱傭關係存在，並請求被上訴人給付工資與提撥勞工

01 退休金，非屬正當。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合，
02 上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁
03 回其上訴。另上訴人於本院所為擴張之訴，並不合法，亦應
04 駁回。

05 七、本件事證已臻明確，上訴人聲請命被上訴人提出(一)「上訴人
06 第三次試用人員考核表(被證5)之電腦登載電磁紀錄(Log)
07 及時間戳(Timestamp)，資訊應包含該資料之建立者帳號
08 (UserID)、登入IP位址以及系統自動產生之不可竄改稽核
09 軌跡(AuditTrail)」，(二)「110年5月19日王清木與被上
10 訴人進行離職懇談時，有被上訴人說明離職權益之書面文
11 件。」(本院卷第191頁)，已無必要；另兩造其餘攻擊防
12 禦方法及所提證據，尚與本件判決結果不生影響，不予逐一
13 論列，附此敘明。

14 八、據上論結，本件上訴為無理由，擴張之訴為不合法，判決如
15 主文。

16 中 華 民 國 115 年 7 月 2 日
17 勞動法庭 審判長法 官 黃瑪玲

18 法 官 張家瑛

19 法 官 郭貞秀

20 上為正本係照原本作成。

21 上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書
22 狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出
23 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
24 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
25 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
26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 被上訴人不得上訴。

29 中 華 民 國 115 年 7 月 2 日

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

(1)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。

(2)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。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。