臺灣高等法院民事判決

109年度重勞上字第43號

上　訴　人　李岱殷

訴訟代理人　蘇家宏律師

　　林正楠律師

　　沈俊豪律師

被 上訴 人　富邦金融控股股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　蔡明興

訴訟代理人　陳金泉律師

　　李瑞敏律師

　　黃胤欣律師

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109年5月19日臺灣臺北地方法院108年度重勞訴字第47號第一審判決提起上訴，本院於110年1月26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107年8月20日起受僱於被上訴人，擔任資訊處科技應用部部主管即14職等協理乙職，約定每月薪資新臺幣（下同）15萬元，試用期間至同年11月19日止。兩造並無縮短試用期或試用期間須提前考核之約定，且被上訴人未曾對伊進行試用期考核，詎訴外人即被上訴人資訊處處長李相臣竟在試用期結束日前1個月即107年10月26日上午9時許，告知伊未通過考核，並利用伊在意試用期考核未過，留下不好名聲之心態，要求伊提出離職申請，否則將予以解聘，伊誤以為被上訴人將因伊未通過考核而予以解聘，遂於同日上午9時20分許，任由訴外人即李相臣之秘書曾百薇依李相臣之指示，代伊填寫並發送離職申請書至被上訴人離職

系統，而於107年11月7日為自請離職之終止勞動契約意思表示（下稱系爭意思表示）。伊係因錯誤，及被李相臣詐欺、脅迫而為系爭意思表示，已於107年10月26日下午1時19分以簡訊向李相臣撤回系爭意思表示，並分別以電子郵件、起訴狀繕本之送達，依民法第88條、第92條第1項規定，為撤銷之意思表示，兩造僱傭關係仍應繼續存在，被上訴人應依兩造勞動契約，自107年11月8日起至伊復職之日止，按月給付伊15萬元本息等情。爰依上開規定，求為確認兩造僱傭關係存在；被上訴人應自107年11月8日起至伊復職之日止，按月於每月15日給付15萬元，及自各應給付之翌日起加計法定遲延利息之判決。

二、被上訴人則以：上訴人受僱擔任資訊處科技應用部部主管，欠缺金融科技專業能力，致未能通過試用期考核，李相臣將試用考核不及格之事實告知上訴人，供其選擇自行離職或由伊以試用不合格不再聘用，並未施以詐術或脅迫，上訴人為避免試用不通過之窘境而選擇自請離職，亦無意思表示錯誤，上訴人依民法第88條第1項、第92條第1項撤銷系爭意思表示，為無理由；況上訴人於107年10月26日上午9點20分填具及發送離職申請書，系爭意思表示已於同日上午10點8分達到李相臣時發生效力，上訴人於同日下午1時19分撤回系爭意思表示，不生撤回之效力；兩造僱傭關係已於107年11月7日終止，上訴人請求給付薪資，自有未合等語，資為抗辯。

三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴，其聲明：㈠原判決廢棄。㈡確認兩造僱傭關係存在。㈢被上訴人應自107年11月8日起至上訴人復職之日止，按月於每月15日給付上訴人15萬元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈣第㈢項聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：㈠上訴駁回。㈡就金錢給付部分，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實（見原審卷第245至246頁，並依判決格式增刪修改文句）：

㈠上訴人自107年8月20日起受僱於被上訴人，擔任資訊處科技應用部部主管即14職等協理（該職等於107年11月1日修正調整為8職等，見原審卷第277至279頁）乙職，約定每月薪資15萬元，試用期自107年8月20日至同年11月19日止。有上訴人107年8月18日簽署之聘用書（下稱系爭聘用書）為證（見臺灣士林地方法院108年度湖勞調字第14號卷〈下稱調字卷〉第55至57頁）。

㈡上訴人主管即資訊處處長李相臣於107年10月26日上午告知上訴人試用期考核不合格。

㈢被上訴人權責人員簽核上訴人之離職申請書，其上記載離職日期為107年11月7日。有離職申請書為證（見調字卷第78至80頁）。

㈣上訴人於107年10月26日下午1時19分以簡訊向李相臣表示希望留任至試用期間結束或展延試用，惟經李相臣回覆表示已共同考核不合格而未同意。上訴人於107年10月27、31日各以電子郵件，依民法第88條規定撤銷系爭意思表示。有簡訊、電子郵件為證（見調字卷第23、24、26至28頁）。

㈤兩造於107年12月25日在中華民國勞資關係服務協會進行勞資爭議調解程序，調解結果不成立。有調解紀錄為證（見調字卷第29至30頁）。

㈥上訴人前以李相臣涉犯刑法第304條第1項強制罪嫌及同法第216條、第210條行使偽造私文書等罪嫌為由，提起刑事告訴，經臺灣士林地方檢察署檢察官以108年度偵字第4176號（下稱系爭偵查案件）不起訴處分在案。有該不起訴處分書為證（見調字卷第81至84頁），並經本院調取系爭偵查案卷查閱無訛。

五、兩造之爭點如下：

㈠上訴人可否撤回系爭意思表示？

㈡上訴人於107年10月27、31日，依民法第88條規定撤銷系爭

意思表示，有無理由？

㈢上訴人以起訴狀繕本之送達，依民法第92條第1項規定撤銷系爭意思表示，有無理由？

六、茲就兩造之爭點，說明本院之判斷如下：

㈠上訴人於107年10月26日上午9時20分許，在被上訴人離職系統填寫離職申請書而為系爭意思表示，系爭意思表示於同日上午10時8分達到李相臣時發生效力，上訴人於同日下午1時19分以簡訊撤回系爭意思表示，不生撤回之效力：

1.按僱傭未定有期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各當事人得隨時終止契約；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力；但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此限；經理人在公司章程或契約規定授權範圍內，有為公司管理事務及簽名之權；民法第488條第2項、第95條第1項、公司法第31條第2項分別定有明文。其次，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，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決要旨參照）。由上可知，不定期契約之勞工得以「單方」意思表示對雇主表示終止契約，此終止勞動契約之意思表示係形成權之行使，形成權於權利人行使時，且該意思表示達到雇主時，即發生形成之效力，無待乎對方之同意或核准，即生效力。

2.經查，依證人曾百薇於系爭偵查案件證稱：李相臣於107年10月26日上午請伊協助上訴人操作被上訴人公司離職系統；伊前往上訴人處時，上訴人已知悉伊係要協助其填寫離職申請書，故上訴人即自行開啟電腦，進入原始登入畫面，自行輸入帳號密碼登入，隨後伊即告知上訴人填寫離職單之路徑，由上訴人依伊所告知之路徑自行操作；於上訴人填寫離職原因時，因涉及上訴人個人隱私，伊即離開現場，並請上訴人填寫完畢後再行通知伊，伊會再次替上訴人確認有無填寫錯誤，但於伊再次前往上訴人處時，上訴人電腦已離開填寫畫面，上訴人則告知已填寫完畢並已按寄送鍵，伊不清楚

上訴人最後填寫內容為何等語（見本院卷第64至65頁），並無上訴人所稱離職申請書係由證人曾百薇逕自填寫並送出之情事，則上訴人主張：伊任由證人曾百薇依李相臣之指示，代伊填寫並發送離職申請書至被上訴人離職系統云云，是否屬實，已非無疑。

3.其次，離職申請書係以電腦在被上訴人離職系統線上填寫乙節，業據證人曾百薇證述在卷，已如前述，且為上訴人不爭執（見調字卷第9頁），衡以上訴人於被上訴人公司離職系統之帳號密碼乃個人保管物品，非賴上訴人登入，證人曾百薇亦無從登入代為繕打申請內容。又上訴人自陳其尚有特休假8日可資利用（見調字卷第10頁），核與離職申請書記載離職日為107年11月7日（見不爭執事項㈢）相合（107年10月26日為星期五，10月27、28日及11月3、4日各為星期六、日）。再觀諸上訴人於107年10月26日下午1時19分傳送予李相臣之簡訊內容，僅稱希望留任至試用期間結束或展延試用（見不爭執事項㈣），並未表明其未填寫離職申請書（見調字卷第23頁），上訴人更在107年10月27、31日電子郵件自陳：因誤解試用期的終止條件，始填寫離職申請書等語（見調字卷第24、26頁）。依上各節，應認證人曾百薇前開所證離職申請書乃上訴人自行填寫後送出乙節，應為可採。上訴人主張其並未填寫及送出離職申請書，證人曾百薇上開證述係維護李相臣之詞云云，自不足取。

4.又查，上訴人於107年10月26日上午9時20分送出離職申請書，並經李相臣於同日上午10時8分核准（見調字卷第78頁），兩造不爭執李相臣為被上訴人資訊處處長，且為上訴人之直屬主管（見不爭執事項㈡），自為有權代理被上訴人受領上訴人所為系爭意思表示，依首開規定及說明，上訴人終止勞動契約之意思表示，已於107年10月26日上午10時8分達到被上訴人而發生效力。上訴人於系爭意思表示達到被上訴人後，始於同日下午1時19分以簡訊撤回系爭意思表示，自不生撤回效力。上訴人主張其已以簡訊撤回系爭意思表

示，系爭意思表示不生效力云云，為不可採。

㈡上訴人於107年10月27、31日以電子郵件，依民法第88條規定撤銷系爭意思表示，不生撤銷之效力：

1.按民法第88條第1項所稱之錯誤，僅存於「意思表示內容」之錯誤（誤認其表示之內容）及「意思表示行為」之錯誤（誤用其表示之方法）；存於「當事人之資格或物之性質」之錯誤（在本質概念上，祇有動機之錯誤，並無意思與表示之不一致），若從社會經濟而言，在交易上認為重要者，各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「其錯誤，視為意思表示內容之錯誤」之規定，以資兼顧。是以當事人之資格或物之性質，在交易上認為重要而有錯誤，倘當事人主觀上知其情事，即不為意思表示，而依一般客觀上之判斷，亦係如此者，當視同其表示內容之錯誤，蓋其資格或性質，既在交易上認為重要，而其錯誤在主、客觀上俱為嚴重，則通常可認其資格或性質為法律行為之基礎，並應為相對人所明知或可得而知。於此情形，該錯誤之表意人始得依該條第2項規定將其意思表示撤銷之（參照最高法院98年度台上字第1469號判決意旨）。又按表意人若知其事情即不為意思表示者，為表示行為有錯誤；此指表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方法之謂；亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思不一致（參照最高法院100年度台上字第135號、109年度台上字第286號判決意旨）。

2.經查，上訴人主管即資訊處處長李相臣於107年10月26日上午向上訴人告知試用期考核不合格，詢問上訴人要自行離職，或公司以試用不合格不再聘用，上訴人則選擇自行離職並填寫送出離職申請書乙節，業據李相臣於系爭偵查案件陳述在卷（見本院卷第65至66頁），佐以上訴人所陳：李相臣於107年10月26日上午9時告知伊試用期考核不合格，要求伊自請離職，否則將立即解雇等語（見調字卷第9頁），可知上訴人係經李相臣告知試用期考核不合格乙事後，自行填寫

並送出離職申請書而為系爭意思表示（至於上訴人是否經李相臣脅迫或施以詐術而為系爭意思表示，詳如後述），並無意思表示內容錯誤，且上訴人填寫離職申請書之表示方式與內心效果一致，並無表示行為錯誤。上訴人雖主張：伊為系爭意思表示時，並不存在試用期不合格乙事，倘伊知悉斯時並無試用期不合格之事，伊不會為系爭意思表示，故系爭意思表示顯有錯誤云云（見本院卷第83頁），惟關於上訴人是否係因「試用期考核不合格」之事而為系爭意思表示，充其量不過係上訴人之內心動機問題，與意思表示錯誤無涉。準此，上訴人以錯誤為由，於107年10月27、31日以電子郵件依民法第88條規定撤銷系爭意思表示（見調字卷第24、26至28頁），自不生撤銷之效力。

㈢上訴人以起訴狀繕本之送達，依民法第92條第1項規定撤銷系爭意思表示，不生撤銷之效力：

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表示；民法第92條第1項前段定有明文。其次，民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思之表示（參照最高法院56年台上字第3380號判例意旨）。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。

2.次按勞動契約附有試用期間之約款者，雇主得於試用期間內觀察該求職者關於業務之能力、操守、適應企業文化及應對態度，判斷該求職者是否為適格員工，如不適格，雇主即得於試用期滿前終止勞動契約，於雇主未濫用權利之情形下，其終止勞動契約應具正當性（參照最高法院109年度台上字第2205號判決意旨）。查，系爭聘用書第7條約定：上訴人試用期間為自報到日起3個月（107年8月20日至11月19日）；如上訴人試用期間表現不佳、工作不力、品德惡劣或

其他足認有不能勝任之情事時，被上訴人得依工作規則之規定停止試用並終止勞動契約（見調字卷第55頁）。被上訴人工作規則第11條第2、3項規定：新進員工試用期滿經考核成績合格者，始得正式僱用，不及格者，除經單位主管簽報核准得再延長試用外，應不予進用，並依勞動基準法（下稱勞基法）第11、12、16、17條及勞工退休金條例第12條有關規定終止勞動契約；試用期間表現不佳、工作不力、品德惡劣者，得停止試用，終止勞動契約（見調字卷第25頁）。被上訴人任用管理辦法第6條第3、4項規定：試用期滿經考核，成績不合格者，除經單位主管簽報並經事業單位總經理核准同意延長試用一次外，應不予僱用；試用期間若發現品德瑕疵、敬業精神不佳或不符合職務能力要求者，得隨時終止試用（見本院卷第140頁）。兩造勞動契約或工作規則（含上開任用管理辦法）既有試用期之約款，且遍觀被上訴人工作規則或任用管理辦法（見系爭偵查他字卷第27至31頁反面、本院卷第137至140頁），並無規定試用期之考核方式，則被上訴人自得於上訴人試用期間以各種方式詳為觀察上訴人之工作狀況及表現，以判斷其是否為適格之員工。

3.李相臣本於被上訴人對上訴人之考核結果，向上訴人告知試用期考核不合格乙事，並非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術：

⑴上訴人於試用期間，因：①身為部主管，與轄下科/組長們互動過少，且未能提示重點；花費很多時間向同仁詢問專案內容，但對各項專案無具體指導意見。②對金融業務之通識不足，且欠缺金融科技專業，卻工作態度消極、學習意願低落。③對所管理之專案一再去詢問同仁重複問題，顯然無法掌握進度與重點工作內容。④對本身工作無產出任何創新專案，對既有業務無法進一步提供改善與拓展方案。⑤107年9月19日第一次工作報告內容未針對負責業務內容說明；所提及科技創新概念、選舉投票APP及投信業投資平台，皆係網路上數年前即有的參考資料，故其報告表現不理想。⑥107

年10月24日第二次工作報告，針對Fintech四大主題之專案/工作內容，其報告內容空洞，大多以剪貼複製的方法組成報告資料，鮮少個人意見與評論，顯然不符合本工作所需要的職能要求；長官針對上訴人所稱「本集團正在進行虛擬貨幣保險研發」乙節，詢問：「本集團應該沒有進行這方面的研發，你確定嗎？」，上訴人答以：「沒有嗎？我好像在創科辦有聽到。」；長官針對上訴人報告動能APP專案時，詢問：「這樣的整合式APP優缺點為何？是否有其他方式可達到整合效果？」，上訴人答以：「有其他方式可以做到嗎？」；長官詢問：「Open Banking概念，與動能APP概念是否相關？可否有整合應用？還是你有相關的看法？」，上訴人答以：「我現在沒有想法。」。被上訴人綜合上訴人上開平時工作狀況不佳，且進行兩次工作報告表現皆不符合要求，整體評分58.8分等節，有被上訴人提出上訴人之員工績效管理表可考（見原審卷第231至236頁）。對照上訴人離職申請書之附件記載：「查李員（指上訴人）於2018/8/20到職擔任資訊處/科技應用部部主管迄今，現申請於2018/11/7離職，因李員對所擔任工作不能勝任，已符合限制回任之規定，爰擬提報李員限制回任」等語，上開內容下方業經被上訴人總經理、人資長、部主管簽名後，轉呈董事長核閱，並經董事長核定在案（見調字卷第80、78頁），亦無不合。

⑵佐以上訴人於107年10月19日寄送李相臣電子郵件中提到：「公司如果要找的其實不是我這樣背景的人，請您直接告訴我，我可以自動辭職找其他機會，免得最後我因仍舊困惑著我的理由而沒通過試用期(這應是沒人想要的紀錄)。而且，您不想處理而辭職的問題，未來我應該也處理不了」；10月20日副本寄送予李相臣之電子郵件也提到：「就算這次考核我通過了，這個問題仍然存在，下次還是會隨時遇到我不熟悉的金融問題。如果長官仍不諒解，不如雙方趁現在思考清楚，這工作安排是否是互利互惠的？」、「只是離開清大兩個月，人事變動，我也對前主管覺得不好意思。是否能回

去，或者有其他好的去處，我只好重新來過」等語（見調字卷第75、76頁），可見上訴人應知悉其無法勝任工作，並對於其試用期考核不合格的結果，已預先考慮自行離職的選項。上訴人上開電子郵件自述之工作狀況，已與員工績效管理表記載上訴人平時工作狀況（即上開①至②所述）大致相符。又上訴人在107年10月24日工作報告時，針對長官詢問：「本集團應該沒有進行這方面的研發（指虛擬貨幣保險研發），你確定嗎？」，係回答：「在評估中，要不要進行研究」；針對長官詢問動能APP專案，有無其他方式可達到整合效果，上訴人則回答：除了伊提出的方案外，目前沒有想到其他方式可以做到；被上訴人要求上訴人於上開工作報告，就「動能APP」專案進行報告，惟上訴人並未準備「動能APP」之報告內容，而提出上訴人覺得更有意思的專案等節，業據上訴人陳明在卷（見本院卷第160頁）。上訴人既未針對被上訴人要求的報告專案內容進行準備及報告，且對於被上訴人長官已明示「沒有進行虛擬貨幣保險研發」，仍稱其在評估要不要進行研究，益證被上訴人在上開員工績效管理表記載上訴人107年10月24日工作報告表現，不符合其工作所需之職能需求，並非虛捏。被上訴人稱上訴人於試用期考核不合格乙節（見本院卷第83頁），應符被上訴人綜合上訴人的平時工作狀況、2次工作報告內容，即非無稽。準此，李相臣本於被上訴人對上訴人之考核結果，向上訴人告知試用期考核不合格乙事，即非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術。

⑶上訴人雖主張：系爭聘用書約定試用期為3個月，並無縮短試用期或試用期間須提前考核之約定，李相臣卻要伊在107年10月24日會議，就非屬伊職務內容之「跨集團資料平台及動能APP」、「保險相關研究報告資料」、「媒體高峰會的貴賓與談資料」、「麥肯錫顧問評估章見與建議」等事項進行報告，並稱此係試用期考核，且被上訴人未依勞基法第11、12、16、17條及勞工退休金條例第12條有關規定終止勞

動契約，可見李相臣所稱伊試用期間考核不合格乙事，係李相臣編造云云（見本院卷第90至98頁）。惟被上訴人可以各種方式考核上訴人試用期間的表現，已如前述，被上訴人業已觀察上訴人平時工作表現及二次工作報告內容，自得以上訴人表現結果作為考核依據，上訴人所稱107年10月24日工作報告非其職務內容，當次報告並非試用期考核云云，洵無足取。又依兩造勞動契約約定內容，或依被上訴人工作規則第11條第3項規定，上訴人於試用期間如有表現不佳、工作不力、品德惡劣者，被上訴人得不待試用期間屆滿，即可隨時停止試用、終止勞動契約，並無工作規則第11條第2項規定之適用。上訴人片面擷取工作規則第11條第2項規定，而故意忽略同條第3項規定，亦不可採。被上訴人既已提出上訴人之員工績效考核表，敘明上訴人平時工作狀況及二次工作報告表現，且該等內容並無不實，業如前述，則上訴人再請求被上訴人提出伊任職期間填寫並置於被上訴人文件系統備查之考核目標文件、上訴人第一次工作報告之考核紀錄、試用期間前2個月之考核評估文件，以證明其試用期工作表現與試用期考核目標相符，並無不能勝任工作之情事，被上訴人聲稱伊不符合職務能力要求係事後杜撰（見本院卷第100至101、212至213頁），即無再予調查之必要，併此敘明。

4.李相臣向上訴人告知試用期考核不合格之結果，並非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術，而李相臣詢問上訴人要自行離職，或公司以試用不合格不再聘用，乃係本於上訴人上開電子郵件所示意願，及前述兩造勞動契約之約定、被上訴人工作規則規定之合法權利行使，難認係以不法危害之言語或舉動加諸上訴人，使其心生恐怖而有脅迫之行為。上訴人已預先知悉其自身能力不敷工作要求，並自李相臣處確認其試用期考核不合格的結果，為避免留下未通過試用的紀錄而選擇自請離職，自非係被詐欺或被脅迫而為系爭意思表示至明。則上訴人以起訴狀繕本之送達，依民法第92條第1項規定撤銷系爭意思表示，自不生撤銷之效力。

七、綜上所述，上訴人於107年10月26日上午向被上訴人提出離職申請書，表明擬於107年11月7日離職，兩造僱傭關係即應於107年11月7日終止。從而，上訴人起訴請求確認兩造僱傭關係存在，並依兩造勞動契約，請求被上訴人自107年11月8日起至上訴人復職之日止，按月給付15萬元本息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。並依民事訴訟法第78條規定，為訴訟費用負擔之判決。

八、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。

九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　23　　日

勞動法庭

審判長法　官　胡宏文

法　官　陳筱蓉

法　官　陳心婷

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　　110　　年　　2　　月　　23　　日

書記官　黃麒倫