

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第96號

上訴人 張維琪

訴訟代理人 吳存富律師

陳庭琪律師

被上訴人 英濟股份有限公司

法定代理人 徐文麟

訴訟代理人 賴文智律師

蕭家捷律師

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110年4月28日臺灣新北地方法院109年度重勞訴字第10號第一審判決提起上訴，本院於111年10月4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（下同）90年12月24日起受僱於被上訴人，職務及工資陸續調整後，擔任業務副理，每月工資為新臺幣（下同）7萬6000元（下稱系爭薪資），於次月10日給付，並於每年端午節、中秋節之前1工作日，各加發半薪3萬8000元（下合稱年節獎金）。詎被上訴人於109年5月29日佯以其因受新冠肺炎疫情影響致虧損，需減少人力，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款規定，預告於109年6月10日終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）關係，然被上訴人並無虧損，且該解僱違反最後手段性原則，其終止系爭勞動契約，自非合法。如認兩造係合意終止系爭勞動契約，惟被上訴人因伊年屆退休之齡而對伊表示終止系爭勞動契約，該合意違反就業服務法第5條第1項規定之年齡歧視，

01 應為無效。伊係因錯誤或受被上訴人詐欺而為承諾之意思表示
02 示，伊已於110年2月24日以民事綜合辯論意旨(二)狀（下稱系
03 爭書狀）繕本送達被上訴人，依民法第88條第1項本文或第9
04 2條第1項本文規定，為撤銷合意終止之意思表示。兩造僱傭
05 關係仍然存在，被上訴人拒絕受領伊提供之勞務，仍應給付
06 伊系爭薪資、年節獎金及按月提繳勞工退休金（下稱勞退
07 金）4590元等情。爰依系爭勞動契約、民法第487條本文、
08 勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1
09 項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並命被上訴人自10
10 9年6月11日起至伊復職之日止，按月於次月10日給付伊系爭
11 薪資本息，並於端午節及中秋節前1工作日各給付3萬8000元
12 本息，及按月提繳勞退金4590元至伊在勞動部勞工保險局之
13 勞退金個人專戶（下稱勞退專戶）之判決。

14 二、被上訴人則以：伊受新冠肺炎疫情影響，營收下滑而虧損，
15 有精簡人力以維持企業繼續經營之必要。伊因上訴人於任職
16 之東莞英濟臺北業務工程部（下稱東莞英濟部門）最近3年
17 之績效考核指標（下稱KPI）評比表現不佳，考量上訴人年
18 屆退休，於109年5月29日與上訴人達成合意以伊給付退休
19 金、資遣費及預告工資，並開立非自願離職書之方式，於10
20 9年6月10日終止系爭勞動契約。兩造合意終止勞動契約，未
21 違反強行規定，且伊將虧損而需減少人力之事實告知上訴
22 人，上訴人基於自由意志同意終止系爭勞動契約，並無意思
23 表示錯誤，伊亦無施用詐術之情事，且伊未濫用經濟上優勢
24 地位，上訴人依民法第88條第1項本文、第92條第1項本文規
25 定撤銷合意終止之意思表示，為無理由。兩造間僱傭關係已
26 於109年6月10日終止，上訴人請求確認僱傭關係存在，並請
27 求給付系爭薪資、年節獎金及按月提繳勞退金，均為無理由
28 等語，資為抗辯。

29 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起上訴。其上訴
30 聲明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造間僱傭關係存在。(三)被上
31 訴人應自109年6月11日起至上訴人復職之日止，按月於次月

01 10日給付上訴人7萬6000元，及自各該月應給付之翌日起至
02 清償日止，按年息百分之5計算之利息。(四)被上訴人應自109
03 年6月11日起至上訴人復職之日止，於端午節前1工作日給付
04 3萬8000元、於中秋節前1工作日給付3萬8000元，及自各應
05 給付日之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。
06 (五)被上訴人應自109年6月11日起至上訴人復職之日止，按月
07 提繳勞退金4590元至上訴人之勞退專戶。(六)上開第(三)至(五)項
08 聲明，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人答辯聲明：(一)上
09 訴駁回。(二)上開第(三)至(五)項聲明，如受不利判決，願預供擔
10 保請准宣告免為假執行。

11 四、下列事項為兩造所不爭執，應可信為真實(見原審卷第276
12 頁、本院卷第463至464、498至499頁，並依判決格式增刪修
13 改文句)：

14 (一)上訴人自90年12月24日受僱於被上訴人，職務及工資陸續調
15 整後，於東莞英濟部門擔任業務副理，每月工資7萬6000
16 元，於次月10日發放，並於每年端午節、中秋節之前1工作
17 日，各加發半薪3萬8000元。被上訴人按月提繳勞退金4590
18 元。

19 (二)上訴人於109年5月29日在被上訴人出具之通知書(下稱系爭
20 通知書)上簽名，系爭通知書記載：「茲因公司(即被上訴
21 人)考量，於(西元)2020年06月10日終止與您(即上訴
22 人)的勞動契約，並依中華民國勞動基準法及公司相關規
23 定，分別說明與您相關的權利義務如下：相關權利：1. 資遣
24 費+離職金：NT\$1,114,667，將於2020/07/10匯入薪資帳戶
25 2. 離職證明(非志〈應為『自』之誤載〉願離職證明)及健
26 保轉出單於您簽署完成離職相關程序後，盡速寄至府上」。
27 有系爭通知書影本可稽(見原審卷第27頁)。

28 (三)上訴人於109年6月10日收受被上訴人勾選離職原因為勞基法
29 第11條第2款規定之非自願離職證明書，及於109年7月10日
30 收受資遣費、離職金合計111萬4667元。有非自願離職證明
31 書影本可稽(見原審卷第29頁)。

01 五、兩造爭點如下：

02 (一)上訴人請求確認兩造僱傭關係存在，有無理由？

03 (二)如為肯定，上訴人請求被上訴人繼續給付系爭薪資、年節獎
04 金及按月提繳勞退金，有無理由？如有，其數額若干？

05 六、茲就兩造爭點，說明本院之判斷如下：

06 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
07 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法無明文禁止勞
08 雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基
09 於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘
10 依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契
11 約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約（參照
12 最高法院110年度台上字第1511號、111年度台上字第1681號
13 判決意旨）。

14 (二)經查，被上訴人公司資本總額為20億元（實收資本額為13億
15 2015萬9190元），所營事業包括無線通信機械器材製造業、
16 電子零組件製造業等，被上訴人原在臺灣土城及大陸地區設
17 廠，並分別於106年在墨西哥、108年在臺灣嘉義（民雄
18 廠）、馬來西亞建廠增加製造據點，臺灣廠區以生產3C及5G
19 網通設備產品為主，馬來西亞廠區規劃以生產滑鼠產品為
20 主，墨西哥廠區則生產消費性電子客戶產品、歐美醫療器
21 材、車用、航太客戶及耳機塑膠件產品等節，有被上訴人公
22 司基本資料可稽（見本院卷第529頁），並有上訴人提出且
23 被上訴人未爭執真正之新聞報導、被上訴人集團各廠關係圖
24 可佐（見原審卷第89、227、323至329頁），且為兩造所不
25 爭執（見原審卷第276頁），堪可認定。其次，被上訴人公
26 司105至108年度之淨利（即營業收入加計營業外收入，扣除
27 營業成本、費用、營業外支出、所得稅費用）分別為1億174
28 3萬6000元、2億1655萬4000元、79萬3000元、3053萬2000
29 元，被上訴人公司及子公司108年度之淨利為2582萬2000
30 元，有被上訴人公司106年及105年1月1日至12月31日、108
31 及107年1月1日至12月31日之綜合損益表、被上訴人公司及

01 子公司108年及107年1月1日至12月31日合併綜合損益表等影
02 本可稽（見原審卷第82、309、317頁）。觀諸被上訴人公司
03 及子公司109年及108年1至3月、109年及108年1至6月之合併
04 綜合損益表影本，被上訴人公司及子公司於109年1至3月之
05 淨損為1億5631萬元、109年1至6月之淨損為1億1736萬1000
06 元（見原審卷第175、257頁）。被上訴人公司109年1至4月
07 之營業收入淨額，與前期比較結果，分別為-40.57%、-53.9
08 1%、106.9%、46.39%，而與前一年同期比較結果，分別為-3
09 7.78%、-49.03%、-19.41%、-4.53%，有被上訴人109年每月
10 營業額報告為憑（見原審卷第179頁）。徵以108年12月大陸
11 地區武漢市爆發新冠肺炎疫情，109年2月造成大陸地區逾80
12 座城市封城或封閉式管理，因上游缺料、生產缺工，下游無
13 法出貨而引發人貨斷流影響，109年3月美歐疫情爆發，因人
14 流管制及國境封閉而引發終端消費陡降、失業人數攀升的恐
15 慌，而歐美是全球最主要終端產品消費市場，新冠肺炎疫情
16 對臺灣產業經濟有明顯的影響及衝擊，就網路通訊業部分，
17 預估於109年6月維持產值衰退2.3%，就智慧手機部分，預估
18 全年產值年成長持續下調約-5.4%，有工研院產科國際所報
19 告，全球肺炎疫情(covid-19)對台灣產業影響關鍵報告可參
20 （見原審卷第146、160頁）。綜上，被上訴人公司經營電子
21 零組件等產品生產，其廠區包含大陸地區、馬來西亞及墨西
22 哥，於新冠肺炎疫情爆發後，其109年1至4月之營業收入均
23 較前一年同期為低，且被上訴人及其子公司109年1至3月及
24 同年1至6月之營業收入加計營業外收入，扣除營業成本、費
25 用、營業外支出、所得稅費用為損失，可見被上訴人之營業
26 收益已不敷企業經營成本，則被上訴人辯稱其受新冠肺炎疫情
27 影響，營收下滑而虧損，有精簡人力以維持企業繼續經營
28 之必要，即非無憑。又被上訴人如何運用其人力，事涉公司
29 經營事項，上訴人徒以被上訴人於109年4月新聘員工為由，
30 而認其無減少人力之需求云云，自非可採。

31 (三)次查：

01 1.被上訴人於109年5月29日由其人力資源處經理劉人豪、上訴
02 人主管林國隆與上訴人商談終止勞動契約乙事，為兩造不爭
03 執（見原審卷第409至410頁、本院卷第450頁），且經證人
04 劉人豪、林國隆（下合稱劉人豪等2人）分別證述在卷（見
05 原審卷第443、449頁）。證人劉人豪證稱：伊與林國隆於10
06 9年5月29日上午10點多，找上訴人至會議室，一開始就向上
07 訴人稱公司因疫情關係而有虧損，需要減少人力，上訴人說
08 知道是她；伊等向上訴人稱，因上訴人再滿半年就符合自請
09 退休的條件，所以有幫她爭取優惠離職方案，就是以上訴人
10 於勞退條例施行前，依舊制（勞基法）計算之年資（3年7個
11 月）乘以2等於8個基數，加上勞退條例施行後之年資14年11
12 個月又10日，資遣費的基準上限為6個月，加上20日預告工
13 資，以每月工資7萬6000元計算離職金為111萬4667元【7萬6
14 000元 $\times$ （8+6+20/30）=111萬4667元，元以下四捨五入】，
15 伊當場有手寫上開計算式予上訴人確認，並告知如係單純資
16 遣，舊制年資基數係以3又7/12年計算（而非以8個基數計
17 算），加新制年資最高6個月及20日預告工資，當場算出單
18 純資遣的離職金為77萬8924元（如原審卷第485頁），上訴
19 人自己有試算過，感謝伊等幫她爭取；伊等與上訴人談妥的
20 內容就是如系爭通知書所載，上訴人詢問是否可以拿到非自
21 願離職證明，她說這個很重要，一定要拿到，伊同意後，就
22 依上訴人要求在系爭通知單手寫註記「非志（應為『自』之
23 誤載）願離職證明」，上訴人就在系爭通知書簽名，並無表
24 示不同意簽名，迨至當日離開被上訴人公司前，亦未向伊表
25 示反悔或拒絕簽立系爭通知書等語（見原審卷第449至452
26 頁、本院卷第278至289頁）。核與證人林國隆證稱：伊與劉
27 人豪於109年5月29日上午10點多，找上訴人至會議室，一開
28 始就向上訴人稱公司業務狀況不好，要請她離開，上訴人聽
29 到情緒上來，有哭，伊有去外面拿衛生紙給她，她說她知道
30 會是她，也說會知道有這麼一天，伊等說考量她的年齡，大
31 概半年可以申請退休，所以伊等有去幫她爭取更高的離職

01 金，劉人豪有去算金額給她看，上訴人有拿手機自己試算一
02 次，有提到多30幾萬，試算後雙方沒有問題，上訴人一直說
03 謝謝，後來上訴人詢問是否現在就離開，伊說不用，可以待
04 到當天下班時間再離開；上訴人說她的朋友跟她說一定要拿
05 非自願離職證明書，就可以領失業補助，伊等說那就可以領
06 6個月，上訴人說她可以領9個月，伊等就說好，開給她，上
07 訴人要求要將開立非自願離職證明書補在系爭通知書上；上
08 訴人就在系爭通知書簽名，並無表示不同意簽名，迄至當日
09 離開被上訴人公司前，亦未向伊表示反悔或拒絕簽立系爭通
10 知書等語（見原審卷第443至448頁、本院卷第290至291、29
11 3、295、297、300頁），大致相符。上訴人復於本院進行當
12 事人訊問時具結陳稱：劉人豪等2人於109年5月29日早上找
13 伊去會議室，說被上訴人因為疫情營運狀況不佳，考量要資
14 遣伊，伊說為什麼是伊，就開始一直哭，劉人豪等2人叫伊
15 不要哭，還拿衛生紙給伊擦眼淚，伊還一直說謝謝，劉人豪
16 說公司有多算給伊等語（見本院卷第450頁）。系爭通知書
17 雖稱：「茲因公司考量，於（西元）2020年06月10日終止與
18 您的勞動契約」等語（見原審卷第27頁），惟依證人劉人豪
19 等2人上開證述，可知被上訴人係因虧損而向上訴人提出優
20 惠離職方案之合意終止勞動契約之要約。佐以上訴人具結陳
21 稱：伊於109年5月29日有堅持伊是被資遣的，不是伊自願
22 的，你要寫下「非自願離職證明」那7個字給我，劉人豪說
23 可以，然後親手寫下那7個字，伊才肯在系爭通知書簽名等
24 語（見本院卷第450、452頁），可見上訴人主觀上雖認係被
25 上訴人一方終止權之發動，片面表示終止系爭勞動契約，惟
26 嗣經雙方計算離職金額，上訴人並詢問可否開立非自願離職
27 證明書，經證人劉人豪應允及記載於系爭通知書後，即同意
28 在系爭通知書上簽名（見兩造不爭執事項(二)），而未為反對
29 終止系爭勞動契約之意思表示，堪認上訴人對於被上訴人之
30 要約予以承諾，難謂非合意終止系爭勞動契約。

31 2.證人即上訴人同事呂瑞容證稱：伊座位在上訴人左後方，曾

01 經想離職，因別人幫伊詢問其他單位有無缺人後而轉調其他
02 單位繼續工作；伊於109年5月29日下午，見上訴人打包東西
03 要離開辦公室，看她的樣子就是要離職，就主動叫上訴人等
04 一下，伊去其他單位即臺灣英濟部門詢問是否缺人，他們說
05 不缺人，伊向上訴人說會再幫忙問問看除了業務外有無其他
06 職缺，上訴人沒有多說什麼，也沒有等到詢問結果就要離
07 開，伊去追她，上訴人就說她要離開了，沒有向伊反應是遭
08 被上訴人資遣等語（見本院卷第342至347頁）。證人即被上
09 訴人公司協理林隆華證稱：伊於109年5月29日中午，透過劉
10 人豪知悉兩造終止勞動契約的過程，當日下午3點多上訴人
11 欲至副董事長辦公室，因副董事長有行程外出，上訴人遂探
12 頭至伊辦公室，伊請上訴人進來坐，上訴人說是來謝謝長官
13 們的照顧，要道別，伊主動詢問上訴人關於劉人豪所說的內
14 容有無不清楚或其他問題，上訴人停頓沒有回話，並無表示
15 不願離開公司；伊根據劉人豪告知終止勞動契約的情形及上
16 訴人向伊道別的狀況，認為整個事情應該平和順利等語（見
17 本院卷第412至414頁）。依證人呂瑞容、林隆華之證述，可
18 知上訴人於簽立系爭通知書後，並未積極探詢其他單位有無
19 職缺，並向主管道別。其次，劉人豪當日以Line簡訊關心上
20 訴人時，上訴人對劉人豪表示「感恩」外，未為反對離職之
21 意，嗣上訴人於109年6月10日向劉人豪以Line簡訊詢問非自
22 願離職證明書之寄送情形，並於同年6月14日、7月13日分別
23 向訴外人張炳煌、蘇美玉以Line簡訊稱「我辦好了失業補助
24 金」、「好些職訓課程可以上，就怕聽不懂」、「我努力，
25 卻找不到工作續勞保」等語，有上訴人提出Line簡訊為證
26 （見原審卷第487、489、495、501頁），未曾表明兩造間僱
27 傭關係仍存在及其已將準備給付勞務之情事通知被上訴人。
28 再者，上訴人於被上訴人109年7月13日僱用訴外人周曉凌之
29 翌（14）日，向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，謂：
30 「於109年7月13日本人（指上訴人）得知公司（指被上訴
31 人）另聘請他人擔任本人職務，本人認為不合理，要求返還

01 工作權。」等語，為兩造所不爭執（見原審卷第276頁），
02 並有調解紀錄影本可稽（見原審卷第31頁）。觀諸上訴人於
03 109年7月14日傳送予劉人豪之Line簡訊稱：「昨我說過了，
04 我了解是高層主管的決定，不是人資部門能勸我就能接受的，
05 士可殺不可辱！這心情盼你理解」等語（見原審卷第491
06 頁），可見上訴人係於知悉被上訴人僱用周曉凌後，始向新
07 北市政府勞工局申請勞資爭議調解，並請求被上訴人返還工
08 作權，益證上訴人於知悉被上訴人僱用周曉凌前，未曾向被
09 上訴人表明兩造僱傭關係仍存在及其已將準備給付勞務之情
10 事通知被上訴人。是由上訴人於109年5月29日簽立系爭通知
11 書後之舉動及上開情事，足以間接推知兩造於109年5月29日
12 就終止勞動契約之意思表示趨於一致，則被上訴人抗辯兩造
13 有終止系爭勞動契約之合意乙節，堪為可採。

14 (四)上訴人主張：伊於109年5月29日簽立系爭通知書時，需扶養
15 高齡74歲之母親及就讀大學三年級的兒子，尚有借款債務未
16 清償，經濟地位處於劣勢，並甫於109年2月認購被上訴人公
17 司股份，顯無合意終止系爭勞動契約之意，又系爭通知書並
18 未記載「合意終止」之字樣，並於備註欄記載勞基法第16條
19 （雇主終止勞動契約之預告期間）及勞退條例第12條（資遣
20 費之計算）之規定，且被上訴人開立勾選離職原因為勞基法
21 第11條第2款規定之非自願離職證明書，可見伊係遭被上訴
22 人資遣，而非兩造合意終止勞動契約云云。按勞雇雙方合意
23 終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞
24 工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其
25 他無效之事由外，仍應承認其效力（參照最高法院109年度
26 台上字第1008號判決意旨）。查，上訴人於109年5月29日與
27 劉人豪等2人商談終止勞動契約乙事時，劉人豪等2人均未表
28 示即使上訴人不簽署系爭通知書，仍會終止勞動契約之意，
29 此據證人劉人豪等2人證述在卷（見本院卷第289、295
30 頁），難認被上訴人有濫用其經濟上之優勢地位之情事。復
31 由證人劉人豪等2人前開證述，可知上訴人既能自行計算確

認劉人豪提出之優惠離職金額，並要求被上訴人開立非自願離職證明書，以請領失業給付，作為兩造合意終止勞動契約之方式，可見上訴人已審酌被上訴人給付之離職金較其因資遣而給付之資遣費為高，且除開立離職證明外（參系爭通知書之記載，見原審卷第27頁），又開立非自願離職證明書，使上訴人得以請領失業給付，上訴人顯非立於不對等地位而無自由決定之可能，難謂上訴人未處於締約完全自由之境。縱上訴人於109年5月29日簽立系爭通知書時，尚需扶養高齡74歲之母親及就讀大學三年級的兒子，且有借款債務未清償，並甫於109年2月認購被上訴人公司股份等情，充其量僅係上訴人締約時內心之動機，不影響兩造合意終止系爭勞動契約之效力。系爭通知書上雖未載明「合意終止」之字樣，並於備註欄記載勞基法第16條、勞退條例第12條之規定（見原審卷第27頁），且被上訴人事後提出徵詢工作意願調查表，經上訴人於109年6月10日簽名表示不願意擔任外國人所從事之工作（見原審卷第141頁），被上訴人復於109年8月5日以109英字第025號函稱其係依勞基法第11條第2款規定預告終止勞動契約（見本院卷第259至261頁），均無礙於兩造已於109年5月29日進行磋商後，達成合意終止系爭勞動契約之認定。又被上訴人開立勾選離職原因為勞基法第11條第2款規定之非自願離職證明書，乃係配合上訴人請領失業給付，此據證人劉人豪等2人前開證述明確（見本院卷第287、300頁），亦不影響兩造達成終止勞動契約之合意。準此，上訴人以前揭情詞，主張其係遭被上訴人資遣，兩造非合意終止勞動契約云云，自不足取。

(五)上訴人又主張：被上訴人以伊年屆退休之齡為由，與伊合意終止系爭勞動契約，違反就業服務法第5條第1項規定之年齡歧視，該合意應屬無效云云。按為保障國民就業機會平等，雇主對求職人或所僱用員工，不得以年齡為由，予以歧視。就業服務法第5條第1項前段固有明文。惟查，被上訴人因新冠肺炎疫情影響而虧損，就上訴人任職之東莞英濟部門有減

01 少人力之必要，上訴人於該部門連續3年表現不佳，蓋東莞
02 英濟部門主KPI是要找到新客戶或新案，副KPI就是要維持舊
03 客戶，但上訴人最後3年都沒有新客戶，副KPI也走下坡，所
04 以KPI評比均為東莞英濟部門最後一名，遂以上訴人為減少
05 人力之對象乙節，業據證人林國隆證述在卷（見本院卷第29
06 4頁）。其次，東莞英濟部門有4名員工，原為上訴人、林佳
07 穎、張文昭及主管林國隆（參證人林國隆之證述，見原審卷
08 第446頁）。觀諸上訴人、林佳穎、張文昭106至108年KPI績
09 效指標考核表、員工績效考核表等影本（見原審卷第183至1
10 97頁），上訴人總分依序為71.7分、72分、69分，林佳穎總
11 分依序為85.32分、73.40分、84.20分，張文昭總分依序為8
12 9分、97.20分、74.60分。則被上訴人辯稱上訴人連續3年表
13 現不佳等語，即屬有據。被上訴人係因受新冠肺炎疫情致虧
14 損，且上訴人於東莞英濟部門最近3年之KPI評比表現不佳，
15 其乃與上訴人合意終止系爭勞動契約，被上訴人慮及上訴人
16 將屆齡退休而給予優惠離職方案，業經證人劉人豪上開證述
17 明確，可見被上訴人並無就業服務法第5條第1項前段規定之
18 年齡歧視情事。至於被上訴人與訴外人張炳煌、張國郎終止
19 勞動契約之情節如何，有無違反就業服務法第5條第1項前段
20 規定之年齡歧視情事，究與兩造合意終止系爭勞動契約無
21 涉，上訴人執此主張兩造合意終止系爭勞動契約，違反就業
22 服務法第5條第1項前段規定，應為無效云云，即無可採。

23 (六)上訴人復主張：被上訴人實際上並無虧損，佯稱其有虧損而
24 與伊合意終止勞動契約，伊所為合意終止勞動契約之意思表
25 示，係錯誤或受詐欺之意思表示，自得依民法第88條第1項
26 本文、第92條第1項本文規定撤銷云云。惟查：

- 27 1.按民法第88條第1項所稱之錯誤，僅存於「意思表示內容」
28 之錯誤（誤認其表示之內容）及「意思表示行為」之錯誤
29 （誤用其表示之方法）；存於「當事人之資格或物之性質」
30 之錯誤（在本質概念上，祇有動機之錯誤，並無意思與表示
31 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）。再按因被詐欺而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文定有明文。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）。

2. 經查，東莞英濟部門之營收狀況，自109年間發生新冠肺炎疫情開始不佳，每星期一至五早上開會時，被上訴人公司副總說營業額太低，東莞英濟部門的人太多，上訴人均有參與開會，也知道副總表示東莞英濟部門人太多，嗣被上訴人於109年5月指示東莞英濟部門要少一人等語，業據證人林國隆證述在卷（見本院卷第291頁），亦與上訴人具結陳稱：伊有參加東莞英濟部門早會，知道該部門於109年1至3月的營業額較往年更低，且當年也失去一個大客戶等語（見本院卷第451頁）相合，徵以證人劉人豪等2人於109年5月29日以被上訴人公司虧損，並提出優惠離職方案，與上訴人進行磋商合意終止勞動契約時，上訴人則表示知道是她，也知道有這麼一天之反應（參證人劉人豪等2人之證述，見本院卷第27

01 9、291頁），佐以上訴人於簽立系爭通知書前，以其友人提
02 醒為請領失業給付為由，要求被上訴人開立非自願離職書，
03 業如前述，足見上訴人知悉其簽立系爭通知書係合意終止勞
04 動契約，並無意思表示內容錯誤，且上訴人簽立系爭通知書
05 之表示方式與內心效果一致，並無表示行為錯誤。上訴人雖
06 主張：倘伊知悉被上訴人並無虧損，且被上訴人終止勞動契
07 約有違解僱最後手段性，伊不會為合意終止系爭勞動契約之
08 意思表示云云。惟此係上訴人之內心動機問題，與意思表示
09 錯誤無涉。準此，上訴人以錯誤為由，於110年2月24日以系
10 爭書狀繕本送達被上訴人，依民法第88條第1項本文規定撤
11 銷合意終止之意思表示（見原審卷第411、427頁），自不生
12 撤銷之效力。

13 3.次查，被上訴人於109年1至4月間，因受新冠肺炎疫情影
14 響，營收下滑而虧損，有減少人力之必要乙節，業經本院前
15 述認定，況依證人林國隆證述，上訴人於離職前之每星期一
16 至五，均有參與開會，知悉東莞英濟部門之營收狀況，也知
17 道被上訴人認為該部門人數過多（見本院卷第291頁），則
18 證人劉人豪等2人於109年5月29日向上訴人告以被上訴人公
19 司虧損，需精簡人力乙節，並非虛捏。準此，證人劉人豪等
20 2人本於被上訴人經營狀況，向上訴人告知有減少人力之必
21 要，即非向上訴人故意示以不實之事而施用詐術。上訴人雖
22 主張：被上訴人於109年7月13日僱用周曉凌，顯無減少人力
23 之必要，卻與伊合意終止勞動契約，可見被上訴人並無虧損
24 云云。惟查，被上訴人於109年6月接獲美商客戶訂單，致其
25 單月份之業績有增長，並於109年7月13日僱用周曉凌，任職
26 於東莞英濟部門乙節，為兩造所不爭執（見原審卷第276
27 頁）。觀諸周曉凌KPI績效指標考核表影本（見原審卷第181
28 頁），其KPI考核項目包括：依墨廠或顧客Poly需求，做行
29 銷規畫及執行、依墨廠需求進行客戶資料分析及市場調查、
30 墨廠成本結構分析、協助主管處理工作上交辦的事務、協助
31 主管計畫及指揮人員相關訓練及績效的評估等項。參以證人

01 林國隆證稱：被上訴人於109年6月之最大客戶有一筆急單，
02 且周曉凌曾任職於該客戶的競爭廠商聯絡窗口，所以被上訴
03 人請周曉凌來協助服務該客戶在墨西哥的業務，所以周曉凌
04 雖任職於東莞英濟部門，實際上是從事墨西哥業務部的工作，
05 並非取代上訴人之工作等語（見本院卷第294頁）。可
06 見被上訴人於兩造合意終止勞動契約後，因109年6月間接獲
07 訂單，始有僱用周曉凌負責墨西哥業務之需求，自難據此反
08 推被上訴人於109年5月間並無虧損及減省人力之必要，上訴
09 人前開主張，即難憑採。綜上，證人劉人豪等2人向上訴人
10 告知被上訴人公司虧損而有減省人力之必要，並非向上訴人
11 故意示以不實之事而施用詐術。上訴人已預先知悉被上訴人
12 之營業額及接單狀況不佳，且其任職之東莞英濟部門人數過
13 多（參證人劉人豪等2人之證述，見本院卷第278、291
14 頁），並自證人劉人豪等2人處確認如合意終止勞動契約，
15 被上訴人將給付優惠離職金及開立非自願離職證明書，則上
16 訴人選擇合意終止系爭勞動契約，難認係被詐欺而為意思表
17 示至明。則上訴人於110年2月24日以系爭書狀繕本送達被上
18 訴人（見原審卷第411、427頁），依民法第92條第1項本文
19 規定撤銷合意終止之意思表示，亦不生撤銷之效力。

20 (七)綜上，兩造於109年5月29日達成合意於109年6月10日終止系
21 爭勞動契約，應堪認定，則上訴人請求命被上訴人提出林國
22 隆、張文昭、周曉凌、林佳穎之人事資料表，及提出109年1
23 至6月因公司狀況不佳而終止勞動契約之員工之離職文件
24 （見本院卷第356頁），即無再予調查之必要。準此，上訴
25 人請求確認兩造間僱傭關係存在，為無理由。兩造既已合意
26 終止系爭勞動契約，則兩造關於上訴人得否請求被上訴人繼
27 續給付系爭薪資、年節獎金及按月提繳勞退金，金額若干之
28 爭點，即無再予論述之必要，併此敘明。

29 七、綜上所述，上訴人請求(一)確認兩造間僱傭關係存在，及依系
30 爭勞動契約、民法第487條本文、勞退條例第6條第1項、第1
31 4條第1項規定，請求(二)被上訴人應自109年6月11日起至上訴

01 人復職之日止，按月於次月10日給付上訴人7萬6000元，及
02 自各該月應給付之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算
03 之利息。(三)被上訴人應自109年6月11日起至上訴人復職之日
04 止，於端午節前1工作日給付3萬8000元、於中秋節前1工作
05 日給付3萬8000元，及自各應給付日之翌日起至清償日止，
06 按年息百分之5計算之利息。(四)被上訴人應自109年6月11日
07 起至上訴人復職之日止，按月提繳勞退金4590元至上訴人之
08 勞退專戶，均為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判
09 決，核無違誤。上訴人上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄
10 改判，為無理由，應駁回其上訴。

11 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
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
15 項、第78條，判決如主文。

16 中 華 民 國 111 年 10 月 20 日
17 勞動法庭

18 審判長法 官 鍾素鳳

19 法 官 楊雅清

20 法 官 陳心婷

21 正本係照原本作成。

22 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
23 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
24 （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
25 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
26 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
27 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，
28 應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 111 年 10 月 20 日

30 書記官 黃麒倫

