

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第37號

上訴人 楊靖彤

訴訟代理人 林財生律師

被上訴人 香港商國泰航空有限公司台灣分公司

法定代理人 趙文淦

訴訟代理人 柯莉娟律師

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112年1月17日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第263號第一審判決提起上訴，本院於112年7月18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

壹、程序方面：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款規定自明。查上訴人於原審聲明原為：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自民國（下同）105年9月25日起，於每月25日給付上訴人當月薪資新臺幣（下同）7萬145元，及自應給付日起至清償日止按週年利率5%計算之利息（見原審卷第533頁）。嗣於本院審理時，就聲明(二)部分減縮為：被上訴人應自105年9月25日起至被上訴人復職前1日止，按月於每月25日給付上訴人7萬145元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第305頁），依前開規定，應予准許，該減縮部分脫離繫屬，非本院審理範圍，爰不贅述。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊自83年間受僱於被上訴人，擔任地勤人員，

迄至105年8月已22年餘，伊於105年8月18日上午在櫃檯服勤時突奉命至會議室，被上訴人5名高階經理表示該次訪談為勞資解僱事件，並告知伊於辦理訴外人即鑽石會員黃昌成搭機行李託運事宜時，未依公司規定作業程序將其託運行李掛上黃昌成之姓名名條，而將超重2件行李掛在其他團客名下，依被上訴人工作規則第9-4.4(21)條規定，得不經預告逕行解僱，被上訴人已決定解僱伊，惟考量伊任職被上訴人20餘年，給予伊自請離職機會及領取離職金，並由訴外人即被上訴人經理人蕭振乾出示預擬之協議書（下稱系爭協議書），與訴外人即被上訴人經理人劉安國共同遊說伊簽署系爭協議書，伊不堪蕭振乾及劉安國遊說壓迫，為避免遭被上訴人解僱後一無所有，乃簽署系爭協議書表示自請離職，被上訴人並交付預先簽發面額218萬8169元之支票予伊。伊辦理旅客行李託運事務固有違反被上訴人頒布之作業流程，惟並未涉及飛航安全或機場保安事項，情節並非重大，且訴外人唐路得有類似違規情狀，並未受離職之懲戒，堪認伊違反工作規則情節並非重大。伊簽署系爭協議書前毫不知情，被上訴人要求伊於極短暫時間內決定是否簽署，排除伊對外尋求諮詢協商機會，影響伊決定及選擇可能，被上訴人濫用其經濟上優勢地位，使伊處於締約不自由情況下簽署系爭協議書，以規避勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定，依民法第71條規定應屬無效，且爭協議書為被上訴人片面製作之附合契約，使伊拋棄權利，對伊顯失公平，依民法第247條之1第3款規定，系爭協議書應為無效，兩造間僱傭關係仍然存在。退步言，伊係受詐欺誤認被上訴人已決定解僱伊，權衡之下方被迫簽署系爭協議書領取離職金，伊已於105年8月31日寄發存證信函予被上訴人，撤銷伊自請離職之意思表示並請求回復工作，惟遭被上訴人拒絕，伊遂於105年9月6日申請調解，伊於調解不成立後，因資力不足無力負擔裁判費及律師費而未提起訴訟，並非怠於行使權利，伊現訴請確認僱傭關係存在並無違反誠信原則。伊任職期間除底

01 薪6萬2145元外，尚領有固定交通津貼2500元、市內交通津
02 貼2000元及伙食津貼3500元，每月薪資為7萬145元。爰依民
03 事訴訟法第247條1項前段規定及兩造間之勞動契約，請求：
04 (一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自105年9月25日
05 起至伊復職前1日止，按月於每月25日給付伊7萬145元，及
06 自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
07 利息等語。原審就此部分判決上訴人敗訴。上訴人聲明不
08 服，提起上訴。上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第
09 (二)、(三)項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄；(二)確認
10 兩造間僱傭關係存在；(三)被上訴人應自105年9月25日起至伊
11 復職前1日止，按月於每月25日給付伊7萬145元，及自各期
12 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

13 二、被上訴人則以：上訴人於105年間受僱於伊從事機場地勤運
14 務員工作，在櫃檯為出國旅客確認身分、依訂位資料劃機
15 位、交付登機證及收取託運行李，為使地勤運務員在日常工
16 作實踐飛安及保安要求，伊每年舉行年度機場知識測驗，並
17 提供包含法規及實務操作等訓練，上訴人理應清楚乘客個人
18 託運行李時，不能將其超重行李掛入毫無關聯之團客行李
19 中，以確保託運行李與乘客之一致性。訴外人即伊機場經理
20 劉紹慧於105年4月間發現上訴人處理乘客黃昌成之行李違反
21 工作職責，曾警告上訴人不可再犯，伊並於105年6月29日寄
22 發內含「託運行李應注意事項」（下稱系爭注意事項）之電
23 子郵件通告所有地勤運務員，強調託運行李與航空保安有
24 關，如有違規將從嚴懲處，並置於地勤運務員簽到簿附件
25 內，要求地勤運務員詳閱及簽字，上訴人並於105年7月4日
26 簽署確認知悉此事。然上訴人於105年7月28日明知黃昌成為
27 個人乘客，卻容任其跟隨4名團客辦理登機劃位，且黃昌成
28 有2件託運行李超出免費託運行李上限，在未徵求團客同意
29 之情況下，利用團客行李額度豁免黃昌成超重行李費用，甚
30 且將未掛上黃昌成名條之2件行李掛在團客名下，違反託運
31 行李與乘客一致性之保安措施，嚴重威脅飛航安全，伊對上

01 訴人忠實履行勞務喪失信賴，客觀上難期伊採用解僱外之懲
02 處手段，且伊因此須向交通部民用航空局（下稱民航局）陳
03 報違反航空保安事由，上訴人違規情節自屬重大，依勞基法
04 第12條第1項第4款及工作規則第9-4.4(21)條規定，伊得不
05 經預告解僱上訴人，且無庸給付資遣費，因念及上訴人為適
06 用舊制退休金之資深員工，若解僱將喪失舊制退休金權益，
07 遂提供上訴人合意終止勞動契約選項，讓上訴人自請離職並
08 取得離職金，並無濫用雇主優勢地位迫使上訴人締結系爭協
09 議書之情事，且系爭協議書非為與不特定多數人訂立之契約
10 條款，對上訴人亦無重大不利益或顯失公平之處，又上訴人
11 簽署系爭協議書時並無受詐欺或受脅迫情事，上訴人雖於
12 105年8月31日以存證信函撤銷簽署系爭協議書之意思表示，
13 惟伊已於105年9月2日以存證信函告知無撤銷事由，經上訴
14 人於同年月5日收受。上訴人於簽署系爭協議書約6年後，始
15 於111年4月29日提起本件訴訟，主張兩造間僱傭關係存在，
16 有違誠信原則，構成權利失效。退步言，縱認兩造間僱傭關
17 係仍存在，然交通津貼及伙食費係補貼非住桃園員工往返住
18 處與桃園國際機場之間通勤及餐食之額外費用，上訴人自
19 105年9月1日起未至桃園國際機場提供勞務，自不得請求交
20 通津貼及伙食費等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

21 三、兩造不爭執事項（見本院卷第152-153頁）：

22 (一)上訴人自83年1月4日起受僱於被上訴人，擔任機場地勤人
23 員，負責在報到櫃檯辦理乘客劃位、報到及收受託運行李等
24 工作，被上訴人於每月25日給付當月薪資。

25 (二)被上訴人於105年6月29日以電子郵件寄送系爭注意事項予上
26 訴人及其他員工，並於同年7月4日公告於被上訴人公司內
27 網，及將上開注意事項作為地勤人員簽到簿之附件，要求員
28 工詳閱及簽名，上訴人於同日在其上簽名表示已知悉系爭注
29 意事項，有105年6月29日電子郵件、被上訴人公司內網截圖
30 及上訴人簽名文件等影本可憑（見原審卷第79-84頁）。

31 (三)上訴人於105年7月28日值勤時，明知個人乘客黃昌成2件行

01 李超重，仍將其2件超重行李掛到其他團客名下，被上訴人
02 事後於105年10月6日連同其他違反託運行李事件作成「保安
03 案件調查報告」，主動提報民航局，有訂位系統資料、電腦
04 紀錄、被上訴人105年10月6日國運字第1051006號函及被上
05 訴人陳報之保安案件調查報告等影本可憑（見原審卷第85-
06 93、189-201頁）。

07 (四)上訴人於105年8月18日與被上訴人客運部經理劉安國、副理
08 康秀埕、朱美瑜、機場經理李衛民、人事經理蕭振乾，就
09 105年7月28日違規事件進行訪談，上訴人於同日簽署系爭協
10 議書，並收受面額為218萬8169元之離職金支票乙紙，有105
11 年8月18日上訴人訪談紀錄、協議書、支票等影本可憑（見
12 原審卷第95、99、196-201頁頁）。

13 (五)上訴人於105年8月31日寄發臺北杭南郵局存證號碼0458號存
14 證信函予被上訴人，以其係遭詐欺、脅迫為由，撤銷簽署系
15 爭協議書之意思表示，被上訴人於105年9月2日以存證信函
16 回覆否認，並於105年9月5日送達上訴人，有上開存證信函
17 及中華郵政掛號郵件收件回執等影本可憑（見原審卷第
18 185、263-267頁）。

19 (六)上訴人及訴外人趙金枝於105年9月6日向桃園市政府申請勞
20 資爭議調解，請求回復與被上訴人之僱傭關係，於105年10
21 月6日調解不成立，有桃園市政府勞資爭議調解申請書影本
22 可憑（見原審卷第137-139頁）。

23 四、本院得心證之理由：

24 (一)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
25 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。
26 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
27 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
28 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。本件上訴
29 人主張其與被上訴人間僱傭關係仍然存在乙節，為被上訴人
30 所否認，堪認兩造間僱傭關係存否並不明確，致上訴人在私
31 法上地位有受侵害之不安狀態存在，且此不安狀態得以確認

判決除去之，故上訴人起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，有即受確認判決之法律上利益，先予敘明。

(二)上訴人於105年8月18日簽署系爭協議書自請離職，應屬有效：

1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。次按勞基法第12條第1項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。準此，倘雇主故意濫用其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，規避上開條項之禁止規定者，勞工固得主張該合意終止契約無效，惟此係以雇主使勞工未處於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致對勞工顯失公平，並損及誠信與正義為要者（最高法院111年度台上字第1256號判決意旨參照）。又勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。所謂「情節重大」，屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方屬上開勞動基準法規定之「情節重大」，舉凡勞工違規行為之態樣、初次或累次、故意或過失、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為判斷勞工之行為是否達到應予解僱之程度之衡量標準（最高法院97年度台上字第2624號裁定意旨參照）。

2.上訴人主張：伊簽署系爭協議書前毫不知情，被上訴人要求伊於極短暫時間內決定是否簽署，排除伊對外尋求諮詢協商機會，影響伊決定及選擇可能，被上訴人濫用其經濟上優勢

地位，使伊處於締約不自由之情況簽署系爭協議書，規避勞基法第12條第1項第4款規定，依民法第71條規定應屬無效云云。惟查：

- (1)被上訴人於105年6月29日以電子郵件寄送系爭注意事項予上訴人及其他員工，並於同年7月4日公告於被上訴人公司內網，及將上開注意事項作為地勤人員簽到簿之附件，要求員工詳閱及簽名，上訴人於同日在其上簽名表示已知悉系爭注意事項等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(二)），觀諸系爭注意事項內容為：「確保飛行安全是公司營運最高指導原則，為避免載運危險品及使飛機載重平衡計算無誤以維護飛行安全，本公司已提供諸多訓練，且在公司網路上公告處理託運行李的規定，但仍有同事違規處理旅客行李，所以，公司再次重申有關託運行李規定如下，請同事務必嚴格遵守：……8. 有多人互相分擔行李重量(Pool Bag)時，均需同時出現在櫃檯一起辦理。且要相同班機行程目的地，並徵求所有同行者的允許方可。同時在電腦中要清楚將哪些人互相分擔行李重量資訊註明在每位旅客資料上。(Pool WZ SEC XXX)……如有違規，公司將從嚴懲處」等語（見原審卷第81頁），可知被上訴人係因發現其員工仍有違規辦理旅客託運行李事宜，致影響飛航安全，遂再次以系爭注意事項告知其員工應遵循之規定，並告知若有違反，將從嚴懲處，上訴人既於105年7月4日簽名表示已閱讀系爭注意事項內容，就此自應知之甚詳。又上訴人於105年7月28日值勤時，明知個人乘客黃昌成2件行李超重，仍將其2件超重行李掛到其他團客名下，有礙被上訴人對乘客行李管理之正確性，使黃昌成免為其託運行李之安全負責，並使其他團客須為黃昌成託運之行李安全負責，被上訴人事後於105年10月6日連同其他違反託運行李事件作成「保安案件調查報告」，主動提報民航局等情，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)），足見上訴人擅自將非團客之個人乘客黃昌成之2件超重託運行李分攤至其他團客豁免額度，並將2件超重行李掛到其他團客名

下，業已違反系爭注意事項第8點所定「託運行李與乘客一致性之保安措施」，自屬違反勞動契約及工作規則之情形。

(2)次查，訴外人即被上訴人副理康秀琄於105年8月18日訪談時質問上訴人：「你看一下那通告最後那句話寫了什麼，『如有違規公司將從嚴懲處』，你一直強調從頭到尾你都知道，其實公司有給你改正的機會，因為從電腦紀錄當中，你在105年6月29日，就是這通告之前，其實有一些違規紀錄，我們要不要請美瑜（即朱美瑜副理）說明一下」，上訴人則表示：「……他（即黃昌成）就會一直來我，我就覺得……我不知道，我覺得那大家都認識這麼久了，我也有意思跟他講你不要……，所以我現在每次都在躲，每次找我就躲起來，我說你不要這樣為難我，我如果被老闆發現會有很大的問題，我有跟他說，那……因為他覺得是認識就會一直來煩你，有時候會因為見想三分情，很難去拒絕」等語，有訪談紀錄及錄音譯文在卷可佐（見原審卷第199、253頁），參以訴外人即被上訴人經理劉安國與機場經理劉紹慧(Jesse)於105年4月22日之通訊對話如下：「（劉安國）Jesse，麻煩妳鄭重告誡靖彤（即上訴人），她的行為是嚴重違反公司規定，此種情況不能再發生了，否則會陷自己於非常不利的景（應為「情」之誤）況。謝謝妳！大家都是老同事了！實在不應該如此的」、「（劉紹慧）應該怎麼處理就怎麼處理，不過我會警告她」、「（劉安國）Jesse，妳說了嗎？我想還是我自己再跟她溝通一下吧！讓我來說好了！畢竟是我看到的~」、「（劉紹慧）我剛text她了也」、「（劉安國）喔~那就算了！謝謝妳」，有上開對話紀錄可佐（見原審卷第77頁），足見上訴人在系爭注意事項公告前，已有多次違反規定為黃昌成辦理託運行李之行為，並經主管告誡，復於被上訴人105年6月29日公告系爭注意事項後未久，再次違反規定未徵求團客之同意，利用團客行李額度豁免個人乘客黃昌成超重行李費用，並將黃昌成之部分行李掛在團客名下，違反託運行李與乘客一致性之保安措施，而危及飛航安

01 全，衡以上訴人並非初犯，一再漠視被上訴人就飛航安全管
02 理之措施，確已違反勞動契約及工作規則，且情節重大。

03 (3)依前所述，上訴人確有違反勞動契約及工作規則，且情節重
04 大之情事，被上訴人原得依勞基法第12條第1項第4款規定，
05 不經預告終止兩造間勞動契約，觀諸105年8月18日訪談內容
06 如下：「（康秀理副理）你可以解釋一下當天你如何幫黃先
07 生（即黃昌成）處理行李嗎？」、「（上訴人）那天是我做
08 錯事沒錯，因為他（即黃昌成）一直來找我，一直叫我幫他
09 用行李，我就想說就跟這4個人弄在一起，這樣就沒有超
10 重」、「（康秀理副理）可以問一下你幫他掛超重行李的時
11 候，黃先生的行李有打上他的名字嗎？」、「（上訴人）呃
12 那天我沒有轉換到他的名字下」、「（康秀理副理）那你知
13 不知道那規定大概是怎麼樣的規定？」、「（上訴人）就是
14 行李一定要掛在個人的名下」、「（康秀理副理）那如果黃
15 先生的行李裡頭要是有放違禁品的話，你知不知道會不會對
16 其他的、被你掛上的團體客人的權益有所影響？」、「（上
17 訴人）因為我知道他帶的東西都是食品，所以我就沒有去考
18 慮到這麼多」、「（康秀理副理）對，那黃先生也知道你會
19 把他的行李掛到團體客人的名下，那如果哪天黃先生真的放
20 了……」、「（上訴人）他那天不知道我會把他行李掛在團
21 體的名下，他以為我會掛在他的名下」、「（康秀理副理）
22 但是，好沒關係。但是那天他不知道，但你知道。假設哪天
23 黃先生行李裡頭有放違禁品，被你掛到其他客人名下，萬一
24 發生事故你知道會不會有什麼嚴重的後果？」、「（上訴
25 人）會害到那個客人」、「（蕭振乾經理）我要告訴你，你
26 是1名資深員工，公司每年提供在職訓練跟測驗，你卻無視
27 於公司規定，屢次地違規，在公司強調必須要遵守託運行李
28 規定之後，你竟然又違規，而且違規的內容同時嚴重違反航
29 空保安規定，所以公司已經無法相信你可以忠實履行職務，
30 要從嚴處理，根據勞基法第12條第1項第4款與公司工作規則
31 第9-4.4（21）條於今天逕行解僱，可是公司念在你是資深

員工，總經理同意如果你有悔意，可以提出辭呈，於簽署協議書後公司還是會付你離職金。那我解釋一下，解僱是什麼都沒有的」等語（見原審卷第252-254頁），可知被上訴人係在符合勞基法第12條第1項第4款規定得不經預告終止兩造間勞動契約之情形下，另提供上訴人得以自請離職之方式合意終止兩造間勞動契約，並得領取離職金，避免遭被上訴人行使懲戒權，相較由被上訴人逕依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，依勞基法第17條及被上訴人工作規則第10-2.1條規定：「同仁連續服務滿5年（含）以上，未達退休資格前離職者，可依公司規定請領職職金。但同仁因有違法行為、違反工作規則或僱傭契約、故意損壞公司財產、信譽或致公司蒙受損害、或其他依法得由公司解僱之情事，經公司終止僱傭，或不依公司規定辦妥離職及移交手續者，不得請領本條所定之離職金」（見原審卷第579頁），上訴人無從領取資遣費及離職金，上訴人簽署系爭協議書對其並無更為不利，自難認被上訴人係運用雇主之組織與經濟上優勢地位，使上訴人未處於締約完全自由之情境，而與上訴人締結對上訴人重大不利益之契約。上訴人主張：被上訴人濫用其經濟上優勢地位，迫使伊簽署系爭協議書，規避勞基法第12條第1項第4款規定，依民法第71條規定應屬無效云云，尚屬無據。

- (4)上訴人主張：有關旅客行李託運業務之作業規定為一般工作程序規定，無涉飛航安全或旅客行李託運之保安事項，且訴外人即被上訴人員工唐路得、趙金枝之違規情節相似，唐路得未受解僱懲戒，趙金枝遭解僱後，經本院以106年度勞上字第74號判決認定趙金枝違規情節並非重大，被上訴人終止勞動契約不合法，趙金枝與被上訴人間僱傭關係存在確定（下稱另案），主管機關復未因被上訴人提出之「保安案件調查報告」內容對被上訴人為行政裁罰，足見伊違反勞動契約及工作規則之情節並非重大。被上訴人另有其他員工違反規定帶領旅客於機場管制區遊走煮食大閘蟹或給錯登機證致

01 旅客搭錯機等情形，相較伊違規僅致被上訴人因黃昌成豁免
02 行李超重費用而受有4536元損害之情節，程度較為嚴重，仍
03 未受解僱懲戒，被上訴人訪談伊前已決定解僱伊，並以此逼
04 迫伊簽署系爭協議書，應屬濫用經濟上優勢地位之脫法行為
05 云云，固提出本院106年度勞上字第74號判決及三立新聞網
06 網頁影本為證（見原審卷第507-527頁）。惟查，被上訴人
07 向民航局提報之「航空保安計畫（Cathay Pacific Airways
08 Security Progrmme）」第五部分6.0「接收團客持有行李」
09 規定：「6.1團體乘客託運行李僅能於符合下列條件下收
10 取：團長必須與團員同時搭乘同一架飛機；團長必須清點所
11 有團員的行李並確認行李都是團員的行李、每一件行李必須
12 繫上團員乘客的姓名」（見原審卷第365、407頁）；另民航
13 局民用航空保安品質管制計畫「伍、保安查核、檢查、測試
14 及評估項目」規定：「三、對民用航空運輸業及普通航空業
15 之個安查核事項包括以下項目：……(四)旅客與托運行李一致
16 之保安程序，包含過境與轉機旅客。……」（見原審卷第
17 417頁），足見有關個人乘客行李不得掛在團體乘客名下分
18 擔重量，及託運行李與乘客應保持一致性等作業規定，均與
19 確保飛航安全有關，而非僅涉及被上訴人得否收取行李超重
20 費用之經濟利益。

- 21 (5)至有關被上訴人員工唐路得及趙金枝違規乙事，上訴人自承
22 唐路得違規事由係將黃昌成之行李重量超重部分由其他乘客
23 分攤等語（見本院卷第268頁），此與上訴人違規事由尚有
24 將黃昌成之行李掛在其他乘客名下，違反託運行李與乘客一
25 致性不同，上訴人復未舉證證明唐路得有將乘客行李掛在其
26 他乘客名下之違規事實，則被上訴人給予不同懲戒，自無不
27 當。而本院106年度勞上字第74號判決認定趙金枝違規事
28 實，係其將黃昌成之行李超重部分由黃昌成選定之團客分
29 攤，託運行李仍掛在黃昌成名下，可見趙金枝違規行為亦無
30 違反託運行李與乘客一致性，與上訴人違規情節不同，自不
31 能以另案判決認定趙金枝違規行為並非情節重大，即認定上

01 訴人違規行為亦非情節重大。又上訴人所舉被上訴人其他員
02 工違反規定帶領旅客於機場管制區遊走煮食大閘蟹或給錯登
03 機證致旅客搭錯機等情形，其違規情節亦與上訴人不同，自
04 不得以被上訴人未解僱上開違規員工，即認上訴人違規事由
05 非屬情節重大。另主管機關對於被上訴人未遵守其作業航空
06 站保安計畫之行為，依民用航空法第112條之4第1項第1款規
07 定，固得處5萬元以上25萬元以下罰鍰，並得按次處罰，惟
08 同條第5項規定，對於第1項或前項未發覺之違規，主動向民
09 航局或航空警察局提出者，民航局或航空警察局得視其情節
10 輕重，減輕或免除其處罰，足見主管機關就被上訴人未遵其
11 作業航空站保安計畫之行為是否處以行政罰，有裁量空間，
12 且主管機關裁量基準著重在違規事由對飛航安全之危害性，
13 此與勞基法第12條第1項第4款所謂「情節重大」，應考量客
14 觀上是否難以期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱
15 傭關係，及雇主所為之解僱與勞工之違規行為在程度上是否
16 相當，有所不同，自不能以主管機關未因上訴人違規行為而
17 對被上訴人處以行政罰為由，即認上訴人違反勞動契約及工
18 作規則，情節並非重大。上訴人此部分主張，均不足採。

19 3.上訴人主張：爭協議書為被上訴人單方擬訂之附合契約，使
20 伊拋棄權利，對伊顯失公平，依民法第247條之1第3款規
21 定，系爭協議書應為無效云云。按依照當事人一方預定用於
22 同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情
23 形顯失公平者，該部分約定無效：三、使他方當事人拋棄權
24 利或限制其行使權利者，民法第247條之1第3款定有明文。
25 經查，系爭協議書於第1條、第2條分別約定：「資方（即被
26 上訴人）同意給付勞方（即上訴人）至2016年8月18日止之
27 薪資及根據工作規則第10-2條定計算之離職金」、「資方同
28 意以離職當月底薪為計算基礎補償勞方離職前尚未使用之特
29 別休假時數」（見原審卷第95頁），足見上訴人於簽署系爭
30 協議書自請離職後，被上訴人仍依法結清其在職期間薪資、
31 特別休假未休薪資及依工作規則所定之離職金。另系爭協議

書第5條約定：「於收到前揭給付及簽署本協議書後，勞方同意放棄並永久不以任何形式向資方或其代表及其雇員（包括但不限於董事、經理、僱員）就勞資雙方之勞動關係或終止勞動契約或與簽屬（應為「署」之誤）本協議所現時取得，或已取得，或將取得之權利為任何請求、起訴、要求或採取法律行動，包括但不限於不得向資方要求協助申請『非自願離職』之補助」（見原審卷第96頁），其中有關上訴人不得向被上訴人請求非自願離職補助之約定部分，係自願離職之當然解釋，對上訴人並無顯失公平，自屬有效，至有關約定上訴人同意放棄對被上訴人或其代表或其雇員之其他權利部分，縱然有民法第247條之1第3款規定應屬無效情形，惟該部分無效，尚不影響上訴人自請離職之效力，亦即兩造間勞動契約業已合意終止。上訴人主張：系爭協議書違反民法第247條之1第3款規定，全部應為無效云云，洵屬無據。

- 4.況按行使權利，應依誠實及信用方法。權利人在相當期間內不行使其權利，依特別情事足使義務人正當信賴權利人已不欲其履行義務，甚至以此信賴作為自己行為之基礎，而應對其加以保護，依一般社會通念，權利人行使權利乃有違誠信原則者，應認其權利失效，不得行使。至審酌上開構成權利失效之要素，得依具體個案為調整。又權利失效係源於誠信原則，如權利人怠於行使權利確悖於誠信原則，其主觀上對權利存否之認識，則非所問。再消滅時效係因一定期間權利之不行使，使其請求權歸於消滅之制度；而權利失效理論之運用旨在填補時效期間內，權利人不符誠信原則之前後矛盾行為規範上之不足，以避免權利人權利長久不行使所生法秩序不安定之缺漏，兩者之功能、構成要件及法律效果均有不同。又不定期勞動契約屬繼續履行之契約關係，首重安定性及明確性。其契約之存否，除涉及工資之給付、勞務之提供外，尚關係勞工工作年資計算、退休金之提撥、企業內部組織人力安排、工作調度等，對勞雇雙方權益影響甚鉅，一旦發生爭議，應有儘速確定之必要。參酌德國勞動契約終止保

護法（Kündigungsschutzgesetz）就勞工對解雇合法性之爭訟明定有一定期間之限制，益徵勞動關係不宜久懸未定。權利失效理論又係本於誠信原則發展而來，徵之民法第148條，自無於勞工一方行使權利時，特別排除其適用（最高法院102年度台上字第1766號、110年度台上字第551號判決意旨參照）。上訴人於105年8月18日簽署系爭協議書自請離職後，於同年9月6日向桃園市政府申請勞資爭議調解，並於105年10月6日調解不成立（見兩不爭執事項六），上訴人直至111年4月29日始提起本件訴訟，請求被上訴人給付自105年9月25日起算之薪資（見原審卷第9頁），期間未見上訴人另對被上訴人為任何主張、請求或通知，甚且已將離職金支票提示兌現，業據上訴人自承在卷（見原審卷第131頁、本院卷第309頁），上訴人前後長達約5年未行使權利，依一般社會通念，足使被上訴人正當信賴其已不欲行使其權利，並基此信賴為人事作業及人力調整之基礎，有受信賴保障之利益，則上訴人於簽署系爭協議書後逾5年始提起本件訴訟，其行使權利，亦有違誠信原則，構成權利失效。

(三)上訴人簽署系爭協議書並無受詐欺或脅迫之情事，其撤銷簽署系爭協議書自請離職之意思表示，不生效力：

1.按民法第92條第1項前段規定，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。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（見最高法院95年度台上第2948號判決意旨參照）。又所稱詐欺，係指對於表意人意思形成過程屬於重要而有影響之不真實事實，表示其為真實，而使他人陷於錯誤、加深錯誤或保持錯誤者而言。

2.上訴人主張：被上訴人以其得逕予解僱伊，倘伊不自請離職，其即逕行終止兩造間勞動契約為說詞，致伊誤認被上訴人已決定解僱伊，伊係受詐欺、脅迫簽署系爭協議書自請離

職云云。惟查，上訴人有勞基法第12條第1項第4款規定之解僱事由，被上訴人得不經預告終止兩造間勞動契約，已如前述，且被上訴人總經理楊偉添已於105年8月18日簽署解僱上訴人之懲戒函，有該懲戒函影本在卷可佐（見原審卷第355頁），被上訴人經理蕭振乾於同日告知上訴人倘不簽署系爭協議書，被上訴人將依法終止兩造間勞動契約，自非以不實之事實，使上訴人陷於錯誤，且被上訴人提供上訴人自願離職並支領離職金之選擇，上訴人有自行決定之權利，自非加諸不法之危害。上訴人簽署系爭協議書之意思形成過程既未受不真實事實影響，被上訴人亦無加諸不法危害，自難認上訴人係受詐欺或受脅迫簽署系爭協議書。至上訴人稱其因無預警受告知被解僱驚恐無助，承受不住心理壓力數度啜泣等情事，僅為上訴人簽署系爭協議書之心理狀態，不能據此認定被上訴人有施用詐術或以不法危害之言語或舉動加諸上訴人，及上訴人係受詐欺或脅迫而簽署系爭協議書自請離職。

3. 綜上，上訴人並未受詐欺或受脅迫簽署系爭協議書自請離職，已如前述，則上訴人於105年8月31日寄發臺北杭南郵局存證號碼0458號存證信函予被上訴人，撤銷簽署系爭協議書自請離職之意思表示（見原審卷第185頁），自不生撤銷之效力。

五、綜上所述，上訴人依民事訴訟法第247條1項前段規定及兩造間之勞動契約，請求：(一)確認兩造間僱傭關係存在；(二)被上訴人應自105年9月25日起至上訴人復職前1日止，按月於每月25日給付上訴人7萬145元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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。

01 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項
02 第2項、第78條，判決如主文。

03 中 華 民 國 112 年 8 月 15 日

04 勞動法庭

05 審判長法 官 鍾素鳳

06 法 官 楊雅清

07 法 官 郭俊德

08 正本係照原本作成。

09 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
10 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
11 （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
12 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
13 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
14 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
15 者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 112 年 8 月 16 日

17 書記官 潘大鵬