

臺灣高等法院民事判決

113年度重勞上更一字第1號

上訴人

即被上訴人 郭意平

訴訟代理人 林志錡律師

被上訴人即

上訴人 全球人壽保險股份有限公司

法定代理人 林文惠

訴訟代理人 劉志鵬律師

劉素吟律師

戴丞偉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係等事件，兩造對於中華民國111年4月6日臺灣臺北地方法院110年度勞訴字第365號第一審判決各自提起上訴，經最高法院發回更審，郭意平並為訴之減縮與追加，本院於114年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於確認兩造間僱傭關係存在，暨除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，郭意平在第一審之訴駁回。

郭意平之上訴及追加之訴暨其假執行之聲請均駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審（含追加之訴）訴訟費用均由郭意平負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但請求之基礎事實同一者；擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2、3款分有明文。又所謂「請求之基礎事實同一」，係指變更或追加之訴與原訴之主要爭點有其共同性，各請求利益之

主張在社會生活上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩請求在同一程序得加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之（最高法院90年度台抗字第2號裁定意旨參照）。查上訴人即被上訴人郭意平（下稱郭意平）於原審起訴請求確認被上訴人即上訴人全球人壽保險股份有限公司（下稱全球公司）間僱傭關係存在，全球公司應自民國109年5月1日起至郭意平復職日止，按月於次月15日給付郭意平新臺幣（下同）7萬9,638元本息。嗣因郭意平已於112年6月19日向全球公司辦理退休，且郭意平請求之薪資給付亦因此而得計算特定數額，是郭意平於本院審理時以113年4月19日民事補充理由狀，減縮請求確認兩造間僱傭關係存在之期間為「109年5月1日起至112年6月18日止」，並將其薪資請求金額減縮特定為231萬4,205元本息；另以113年2月7日民事上訴理由狀，追加主張全球公司應給付退休金差額74萬1,983元本息，而於114年2月18日本院行言詞辯論程序時確認如下開上訴及追加聲明所示（見本院卷一第175頁至176頁、387頁、第397頁至398頁、卷二第383頁至384頁）。經核上訴人追加請求部分，與原訴皆係本於兩造間僱傭關係所生爭執之同一事實；另就其減縮確認兩造間僱傭關係存在之期間與薪資請求金額部分，係未變更訴訟標的法律關係，而減縮其應受判決事項之聲明，揆諸前揭法條規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、郭意平主張：伊自85年7月1日起受僱於全球公司，擔任保險業務員（下稱系爭勞動契約）。全球公司於109年4月9日以伊109年第1季首期佣金（下稱FYC）業績考核尚短少800餘元為由欲資遣伊，伊於109年4月23日、同年4月30日兩次勞資爭議調解時表明不同意資遣，惟全球公司仍以兩造間有資遣合意，於109年4月30日終止系爭勞動契約，並將伊勞工保險（下稱勞保）退保。全球公司未將訴外人熊嘉雯之保單計入

伊109年第1季業績，並故意短少計算佣金，逕以伊該季業績未達5萬元考核標準為由終止系爭勞動契約，不符勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，且未依例給予伊留任機會，有違解僱最後手段性原則，其解僱並非合法，兩造間僱傭關係仍然存在，全球公司仍應給付郭意平薪資，及賠償伊父於109年5月4日過世，因全球公司違法資遣，未能請領之勞保喪葬津貼13萬7,400元。嗣全球公司於111年4月13日讓伊復職，伊於112年6月19日向全球公司辦理退休，然全球公司卻於112年4月30日即逕向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）替郭意平申報離職並辦理退保，致伊正確之退休金基數原本為40.5，平均工資6萬1,548元，應得領取退休金249萬2,694元，卻僅領得175萬0,711元，短少74萬1,983元，全球公司自應賠償等語。爰依系爭勞動契約、勞工保險條例（下稱勞保條例）第62條第1款、第72條第1項、民法第487條、第184條規定，請求確認兩造間於109年5月1日起至112年6月18日止僱傭關係存在，全球公司並應給付郭意平薪資231萬4,205元本息，勞保喪葬津貼13萬7,400元本息，及退休金74萬1,983元本息。

二、全球公司則以：郭意平之主管即訴外人徐俊煌（下逕稱其名）於109年4月9日告知郭意平109年第1季FYC業績未通過考核，郭意平即主動表示願以資遣方式辦理離職，伊遂進行後續資遣作業。109年4月23日第一次勞資爭議調解時，郭意平明確表示同意資遣，僅爭執平均工資計算方式，嗣於109年4月30日第二次勞資爭議調解時，兩造就資遣費數額無法達成共識，郭意平始翻異前詞，然無礙兩造已於109年4月30日以合意資遣方式終止系爭勞動契約，郭意平並於當日返回公司辦理離職手續。如認兩造間無資遣合意，伊亦已先於109年4月9日告知郭意平未通過考核事宜，有不能勝任工作情事，伊自得依勞基法第11條第5款規定終止系爭勞動契約。又郭意平於109年5月27日取回復職文件，足令伊信賴其確定無復職意願，其復請求確認兩造間僱傭關係存在，顯然違反誠信

01 原則，有權利失效之情。且伊於111年4月13日同意郭意平暫
02 時復職，郭意平並於112年6月19日向伊辦理退休，則郭意平
03 請求確認兩造間僱傭關係存在，係就過去之法律關係請求確
04 認，且兩造對於111年4月13日起至112年6月18日有僱傭關係
05 存在並不爭執，均屬欠缺確認利益而無權利保護必要。縱認
06 郭意平請求確認兩造間僱傭關係存在有理由，郭意平於109
07 年4月30日辦理業務員註銷登錄，並於109年5月27日取回登
08 錄所需文件，有預示拒絕提出勞務之意思，伊無拒絕受領勞
09 務或受領勞務遲延，郭意平不得請求自109年5月1日以降之
10 薪資，而就111年4月13日至112年6月19日郭意平復職期間，
11 伊均有依郭意平之業績按月給付薪資。另郭意平有受領資遣
12 費157萬4,676元、預告期間工資6萬6,070元，屬無法律上之
13 原因，伊得依不當得利法律關係請求郭意平返還，並與郭意
14 平之上開給付請求互為抵銷，經原判決認定在案，郭意平遂
15 於111年4月13日復職時，將資遣費與預告工資，扣除原判決
16 判准之109年5月1日起至同年月26日止之薪資5萬3,352元，
17 喪葬津貼損失13萬7,400元後，將餘額144萬9,994元返還全
18 球公司，郭意平於本院就上開已取得之薪資及喪葬津貼損失
19 重複請求，並無理由。至郭意平請求退休金差額部分，郭意
20 平之退休金基數至多為38.5，平均工資應為4萬5,473元，伊
21 依此計算郭意平之退休金為175萬711元，並無違誤等語置
22 辯。

23 三、原審為郭意平一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命確認兩造
24 間僱傭關係存在，另駁回郭意平其餘之訴。兩造均不服而各
25 自提起一部上訴（郭意平係就請求按月給付薪資6萬1,548元
26 本息部分上訴）、上訴，本院前審（即本院111年度重勞上
27 字第22號）判決駁回兩造之上訴後，經最高法院發回本院更
28 審。郭意平於本院經首揭變更聲明後，其上訴及追加聲明：
29 (一)原判決不利於郭意平部分廢棄；(二)全球公司應給付郭意平
30 231萬4,205元，暨如附表所示各期金額及各期到期日起至清
31 償日止，按年息5%計算之利息；(三)全球公司應給付郭意平13

萬7,400元，暨自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年
息5%計算之利息；(四)全球公司應給付郭意平74萬1,983元，
暨自113年2月16日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(五)
願供擔保，請准宣告假執行。就全球公司之上訴，並答辯聲
明：上訴駁回。全球公司則上訴聲明：(一)原判決不利於全球
公司部分廢棄；(二)上開廢棄部分，郭意平在第一審之訴駁
回。就郭意平之上訴，並答辯聲明：(一)上訴及追加之訴均駁
回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、查下列事項業為兩造於原審所不爭執，應認為真實：

(一)郭意平自85年7月1日起任職全球公司，最後職務為業務一部
台北通訊處保險業務員，職級為LP（壽險規劃師），每月薪
資係依招攬業績而定，並以基本工資為最低保障，於次月15
日匯入薪轉帳戶（見原審卷一第13頁、58頁、91頁、卷二第
39頁至43頁、108頁）。

(二)郭意平之業績考核標準為每季FYC（即First Year Commis
sion，首年佣金）5萬元，全年20萬元（見原審卷一第89
頁）。

(三)郭意平於109年4月9日向臺北市政府勞工局申請勞資爭議調
解，於109年4月23日召開第1次調解會議，於109年4月30日
召開第2次調解會議，結果為調解不成立（見原審卷一第155
頁至156頁）。

(四)全球公司於109年4月30日將郭意平之勞保辦理退保（見原審
卷一第21頁）。

(五)全球公司於109年4月30日開立離職原因為勞基法第11條第5
款規定之離職證明書予郭意平（見原審卷一第371頁）。

(六)郭意平之父即訴外人郭成都於109年5月4日死亡（見原審卷
一第23頁）。

(七)郭意平於109年5月13日寄發存證信函請求全球公司回復其工
作，並通知其復職時間，經全球公司於同年月15日收受（見
原審卷一第157頁）。

(八)全球公司於109年5月15日寄發存證信函通知郭意平同意恢復

兩造間之僱傭關係，請郭意平於109年5月18日正常出勤，並返還資遣費（見原審卷一第161頁至167頁）。

(九)郭意平於109年5月27日取回其原於同年5月26日繳交予全球公司之保險業務員登錄申請書及個人身分證影本等文件（見原審卷一第75頁、卷二第613頁、617頁、619頁）。

(十)全球公司給付郭意平之資遣費為157萬4,676元、預告工資6萬6,070元（見原審卷二第409頁）。

五、本院之判斷：

(一)郭意平提起本件確認訴訟，有無確認利益：

1.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者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。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確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言；又原告有無提起確認訴訟之法律上利益，自應以原告於事實審言詞辯論終結前之事實狀態為認定之基準；倘於事實審言詞辯論終結前，因事實狀態之變更致原告已無確認訴訟之法律上利益時，即應為其不利之判決（最高法院112年度台上字第323號判決、112年度台上字第115號判決意旨參照）。

2.查本件郭意平起訴主張全球公司於109年4月30日依勞基法第11條第5款終止系爭勞動契約，非屬適法，兩造間僱傭關係應仍存在等語，本為全球公司所否認；嗣郭意平於原審判決後之111年4月13日，持原判決要求全球公司讓其復職，全球公司在本院審理時就此陳稱：全球公司同意郭意平於111年4月13日暫時復職，嗣郭意平於112年6月19日退休，兩造間111年4月13日至112年6月18日間之僱傭關係存在等語（見本院卷二第385頁），則全球公司既於事實審言詞辯論終結前，已不爭執兩造間於111年4月13日起至112年6月18日間之僱傭關係存在，郭意平就此部分自無法律上地位有不安之狀態存在，無受確認判決之法律上利益，此部分請求自應駁回。

3.至就郭意平請求確認兩造間於109年5月1日起至111年4月12

01 日間之僱傭關係存在部分，因仍為全球公司所否認（見本院
02 卷二第385頁），則兩造間該部分僱傭關係之存否即屬不明
03 確，郭意平主觀上認其在私法上之地位有受侵害之危險，而
04 該不安之狀態，得以本判決除去之，按諸上開說明，郭意平
05 提起此部分確認訴訟，應具確認利益。

06 (二)兩造業於109年4月30日合意以資遣方式終止系爭勞動契約：

07 1.按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此合意不以明
08 示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就
09 終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動
10 契約（最高法院第112年度台上字第1280號判決意旨參
11 照）。再所謂合意終止契約，係指契約之雙方當事人，依合
12 意訂定契約，使原屬有效之契約，嗣後歸於無效而言，而當
13 事人雙方如就終止契約已達成合意時，均應受其拘束，不得
14 事後藉詞反悔再事爭執，除有特別約定外，自不得依原來之
15 勞動契約再請求履行。

16 2.關於兩造間終止系爭勞動契約之協商及調解情形，經查：

17 (1)依卷附郭意平與徐俊煌間之LINE通訊軟體訊息紀錄顯示，徐
18 俊煌於109年3月27日傳送業績承保表予郭意平，並與其於同
19 年月31日通話，郭意平並傳訊稱：「我業績還有四張，會在
20 4/8前扣到款」等語；後郭意平於同年4月9日主動聯繫徐俊
21 煌，請其將季業績報表拍給郭意平，徐俊煌拍照並傳送給郭
22 意平後，郭意平稱：「來談吧～」、「幾點？」，其等並約
23 好時間碰面；同年月13日徐俊煌傳送離職相關金額計算表格
24 截圖給郭意平，經郭意平表示明天看並核對，並提出「Aego
25 n的離退福利帳戶沒有出現」、「2019未休假太少，應全額
26 計算，並算入6個月內平均工資」、「2020未休假也應折現
27 後平均在6個月內的工資」等意見，後郭意平於同年月15日
28 傳送訊息稱：「我還沒空核對3月薪資明細 但麻煩你跟他們
29 說：1)109.1發的不休假獎金我要求全數計入我被資遣前六
30 個月大總工資，109.1-3的未休假獎金，則以109.3的薪資為
31 基礎x24（天）全數計入我這六個月的總工資中 2)Aegon的

01 退離金若公司不希望我走訴訟（我若拿不到，我一定會走訴
02 訟）把事情鬧大到勞動部勞動庭，那就把它（約65萬）除以
03 23個基數後，加計入我這六個月的總工資，意即：換名目給
04 我，不要讓我透過未來可能勝訴的官司先開例，造福後來離
05 開的Aegon人。」等語；另徐俊煌於同年月16日、17日再請
06 郭意平進公司時找其討論，並稱有新方案，郭意平嗣回應有
07 傳真給律師、等律師消息，並於同年月19日表示律師稱「64
08 萬多可以拿回來」，並於同年月20日再稱其想法為：「有將
09 64萬多的那份計入，109.1的未休折現總額計入108.10.1-10
10 9.3.30總工資、4月續佣、109未休24天全折現（以109.3薪
11 資為基礎）、預告工資一個月（以109.3月為計算基礎）」
12 等語，徐俊煌則詢以：「早上會進公司嗎？我們再確認一
13 下」，2人並聯絡見面細節，惟後續迄109年5月4日止，其等
14 均未再使用LINE為對話等情（見原審卷一第113頁至137
15 頁）。核與證人徐俊煌於本院前審證稱：郭意平係伊下屬，
16 其於109年之業績目標為每季達成FYC5萬元，第1季業績結算
17 日為109年4月8日，伊於同年3月27日有傳送業績承保表供郭
18 意平參考，於同年3月31日另以電話告知郭意平業績尚有差
19 距，郭意平表示沒有問題會完成目標，迄至109年4月8日承
20 保結果出來，發現郭意平之109年第1季業績為4萬9千餘元；
21 全球公司針對業績未達標準，會請業務員選擇留任或資遣，
22 伊於109年4月9日與郭意平商談，告知其業績未達標，有何
23 想法，其當日面談時並無提到對業績未達考核標準反對或不
24 同意之意見，公司業務準則上有寫未達標可以選擇留任或資
25 遣，郭意平一開始就向伊表示要接受資遣，本件伊未代表全
26 球公司說要用勞基法任一規定與郭意平終止勞動契約，只是
27 跟其講定用資遣方式。伊請相關部門即SPA（即業務行政規
28 劃部）計算資遣費與計算方式後，提供予郭意平確認，郭意
29 平向伊表示要將108年全年未休假獎金計入平均工資及領取
30 離職金，伊就郭意平所提出之計算方式請教SPA是否符合資
31 格，SPA回覆表示郭意平無領取離職金之資格，且不休假獎

01 金應依郭意平任職月份比例計算，郭意平一直爭取離職金與
02 未休假獎金等語（見前審卷二第74頁至79頁、81頁）；及證
03 人即全球公司業務規劃行政處副理林敬榕在本院前審證述：
04 郭意平係與其主管徐俊煌面談，伊負責試算資遣費後，將試
05 算結果交給徐俊煌轉交予郭意平確認，郭意平要求將108年
06 度未休假工資納入平均工資計算，並要求公司給付離職金等
07 語（見前審卷二第18頁），均屬相符。

08 (2)再依卷內本件由中華民國勞資關係協進會（下稱勞資協進
09 會）進行勞資調解之相關資料，可知郭意平於109年4月9日
10 申請勞資爭議調解，其填載之爭議要點係「109.4.9被通知
11 資遣，要釐清細節」，並概述稱其於該日下午被通知109年
12 第一季業績未達考核，要被資遣，但未取得業績明細，資遣
13 費計算細節，及當年荷商Aegon留下的留才計畫離退金是否
14 同時給付等，請求調解事項則勾選「非自願離職聲明」、
15 「預告工資」、「資遣費」、「休假（國定假日、例假、特
16 別休假）」等項，嗣於109年4月23日第一次調解時則主張全
17 球公司以未達考核標準將其資遣，但平均工資計算錯誤，請
18 全球人壽給付預告工資7萬9,638元、資遣費189萬8,039元、
19 特休未休工資7萬9,638元，全球公司則主張經核算平均工資
20 為6萬4,858元，應付資遣費為154萬5,783元；109年4月30日
21 第二次調解時，郭意平仍維持相同金額之主張，全球公司則
22 願給付共計184萬746元（含「基於勞資和諧額外給付20萬
23 元」），調解人並記載：「勞方於會後閱覽會議紀錄時，變
24 更主張為不同意資遣但未獲資方同意」，調解結果為不成立
25 等語，有勞資協進會109年4月16日勞資調解字第1094037號
26 開會通知單、同年月23日與30日之勞資調解會議紀錄等件存
27 卷足參（見原審卷一第147頁至150頁、155頁至156頁）。此
28 與證人徐俊煌證稱：109年4月23日第一次調解伊有參加，雙
29 方一直談資遣費內容，調解委員提出建議提高資遣費之方
30 案，後續伊有跟長官爭取30萬元獎金，109年4月30日第二次
31 調解伊未參加，由相關同仁參加，事後得知郭意平不同意等

語（見前審卷二第74頁至79頁），及證人林敬榕證以：109年4月23日會議，委員先確認要留任或談資遣費，郭意平同意資遣後，始進行資遣費金額之討論，但郭意平表示全球公司所計算之資遣費少於其計算之金額，因此協調不成立，委員表示針對金額定於同年月30日再次協調，徐俊煌有幫郭意平多爭取一筆額外獎金，但郭意平對於金額依然不滿意，所以協調不成立，伊在看會議紀錄時，郭意平跟委員說伊要更改會議紀錄為不同意資遣，當場委員跟伊都很錯愕也很傻眼等語（見前審卷二第18頁至20頁），亦互核一致。

(3)是綜上各節，可見徐俊煌於109年4月8日起，即代表全球公司與郭意平討論以資遣方式終止系爭勞動契約之事，惟兩造就資遣費及離職金之金額未有共識，郭意平並為此向臺北市府勞動局申請勞資爭議調解，經2次調解後因郭意平不同意全球公司所提出之資遣條件，乃於調解會議後主張表示不同意資遣等事實。

3.又查依證人林敬榕證稱：第二次協調會當天會議結束後，郭意平還是有返回公司完成離職手續，業務員離職必須把登錄證繳回，郭意平表示登錄證遺失，所以簽署業務人員登錄證遺失切結書（下稱系爭切結書）代替繳回登錄證，這樣才可以註銷登錄，且上訴人表示因為還要整理東西，所以會晚點繳回識別證，業務員離職要完成以上動作才可以離職。若業務員不是要離職，而是遺失登錄證，需要填寫系爭切結書及補辦登錄證申請書，重新辦理新的登錄證，郭意平當天沒有提出補辦登錄證申請書等語（見前審卷二第18頁至20頁、24頁至25頁），並有卷附郭意平於109年4月30日所簽立之系爭切結書可佐，觀諸系爭切結書係載明略以：本人郭意平因不慎遺失人身保險業務員登錄證，茲聲明如有他人冒用或其他原因而牽涉法律或金錢等糾紛時，本人願負完全責任，原證件自遺失日起即喪失效力，若經尋獲，本人仍應負責繳回銷毀，以維護個人及公司權益等語（見前審卷一第529頁）。郭意平雖就其簽立系爭切結書之原因陳稱：訴外人即業務行

01 政助理吳惠雲（下逕稱其名）跟伊要登錄證，伊說搞丟了，
02 她說要簽切結書，沒有拿補辦申請書給伊，伊不知道她跟伊
03 要登錄證是要辦離職手續，認為簽遺失切結書給吳惠雲無
04 妨，實務上業務員拜訪新客戶時，僅給名片就可展開會談，
05 伊的新客戶皆由老客戶推薦，不會要求看保險業務員登錄證
06 云云。然按業務員非依本規則辦理登錄，領得登錄證，不得
07 為其所屬公司招攬保險，保險業務員管理規則第3條第1項定
08 有明文，以郭意平自85年7月1日即加入全球公司擔任保險業
09 務員（見兩造不爭執事項(一)），至109年4月30日已有23年
10 餘，已屬資深，其對相關之保險業務員規範自應嫻熟，而當
11 時兩造間已在協商終止系爭勞動契約之情形，甚或有郭意平
12 所主張，全球公司於109年4月12日已不接受郭意平再送新要
13 保申請文件，與全球公司於109年4月30日第二次調解會議當
14 日，已先將郭意平門禁卡消磁等節（見原審卷二第59頁、71
15 頁、第421頁、437頁至447頁），顯見全球公司當時已因與
16 郭意平討論合意資遣事宜，且已進行勞資爭議調解，而限制
17 郭意平之業務員權限，則全球公司由吳惠雲向郭意平要求收
18 回保險業務員登錄證之目的，應在於與郭意平終止系爭勞動
19 契約，並依保險業務員管理規則第10條第1項規定，向有關
20 工會申報註銷登錄，以避免郭意平再以全球公司保險業務員
21 名義對外招攬保險，此應為郭意平明確知悉，且郭意平於本
22 件訴訟中，係在全球人壽於111年9月14日以民事上訴理由(三)
23 暨調查證據聲請狀，向本院前審首次提出系爭切結書，並以
24 此為郭意平同意資遣之證據方法前（見前審卷第377頁、397
25 頁），即在原審以110年10月8日民事陳述狀(三)自陳：「在被
26 告公司（按即全球公司）合意（誤載為「合議」）資遣員工
27 時，員工需要繳回員工證磁卡及人身保險登錄證」等語（見
28 原審卷二第59頁），顯然郭意平實對全球公司員工辦理離職
29 時應完成之相關程序知之甚詳，且依其所提出之人身保險業
30 務員登錄證影本，其反面已明確記載注意事項為「1. 本證係
31 依主管機關公布之『保險業務員管理規則』核發，業務員須

01 隨身攜帶本證，於招攬保險時，應出示本證，並告知授權範
02 圍。2. 本證遺失或記載事項變更，應向本公司申請補換發。
03 3. 本證不可轉借他人，離職時應立即將本證歸還。」等語
04 （見原審卷二第69頁），益證郭意平就吳惠雲要求其繳回人
05 身保險業務員登錄證，並因其陳稱遺失而以系爭切結書代
06 之，係為辦理離職手續，並向保險商業同業公會註銷郭意平
07 之保險業務員登錄乙節實已知悉，然郭意平仍願簽立系爭切
08 結書，且並未要求申請補辦人身保險業務員登錄證，應可由
09 其舉動，推知其願意自全球公司離職，而辦理相關離職手
10 續，應足論斷兩造就終止系爭勞動契約之意思表示，於109
11 年4月30日已趨於一致，而屬勞雇雙方以資遣方式合意終止
12 勞動契約。

13 4. 上訴人雖主張：依證人徐俊煌所述其不知全球公司資遣流程
14 為何，也從未代表公司資遣員工，可證明全球公司從未為資
15 遣行為，不可能以資遣方式合意終止僱傭關係，且資遣費應
16 為兩造間合意資遣必要之點，兩造就郭意平資遣之條件既未
17 相合致，難認兩造已達成以資遣方式終止系爭勞動契約之合
18 意；並依全球公司規定，離職需填載經簽核完成之離職程序
19 單，且郭意平並未循往例簽署合意資遣之書面文件，不能僅
20 以郭意平簽署系爭切結書，即認其已完成離職程序。再者，
21 郭意平僅係因避免重要客戶因更換業務員而有權益受損或服
22 務不周之情事，而預防性將保單轉給信任同事，並無離職之
23 意願；縱認兩造已達成資遣之合意，然此係因徐俊煌提供未
24 通過業績考核之錯誤資訊，且無留任之選項，使郭意平為錯
25 誤之意思表示，郭意平已依民法第88條第1項規定為撤銷云
26 云。惟查：

27 (1) 證人徐俊煌在本院前審證稱：全球公司若要跟業務員終止勞
28 動契約都是由業務員主管通知，本件伊沒有代表全球公司跟
29 郭意平講說要用勞基法任一規定終止勞動契約，當時只是跟
30 郭意平講定用資遣方式，所以才請SPA去核算資遣費，因為
31 伊任職以來並沒有代表公司以勞基法的相關規定去向業務員

01 終止契約，所以伊不知道正確流程等語（見前審卷二第81
02 頁），並參以徐俊煌前開與郭意平間之LINE訊息紀錄，可見
03 全球公司由徐俊煌與郭意平討論終止系爭勞動契約之事宜
04 時，係自始即以兩造合意資遣之方向為洽談，並未談及全球
05 公司應以何等勞基法資遣規定之名義為之，未涉及勞雇任一
06 方之單方終止權發動，既為兩造合意終止勞動契約，即與全
07 球公司終止勞動契約是否符合法定情事及最後手段性原則均
08 無涉。

09 (2)按當事人對於必要之點，互相表示意思一致者，無論其為明
10 示或默示，契約即為成立，且不以訂立書面為必要；對於非
11 必要之點，未經表示意思者，推定其契約為成立，關於該非
12 必要之點，由法院依其事件之性質定之，此觀民法第153條
13 規定自明。且除法律另有規定外，基於私法自治及契約自由
14 原則，當事人得自行決定契約之種類及內容，以形成其所欲
15 發生之權利義務關係。所謂必要之點，係指契約之要素而
16 言；是否必要之點應依當事人訂約之性質、目的、綜合判斷
17 之（最高法院110年度台上字第2728號判決、100年度台上字
18 第1841號判決、97年度台上字第396號判決意旨參照）。查
19 徐俊煌因郭意平之109年度第一季業績未達標準，而與郭意
20 平討論以資遣方式終止系爭勞動契約之事，雖始終就資遣費
21 及離職金之數額未有共識，郭意平並申請勞資爭議調解，經
22 2次調解後仍不同意全球公司所提出之資遣條件，乃於調解
23 會議後主張不同意資遣，然郭意平仍於該次調解會議結束後
24 返回全球公司，並願簽立系爭切結書，而完成業務員註銷登
25 錄之相關程序，業如前所認定，已堪認兩造間均有以資遣方
26 式合意終止勞動契約之意，即屬對於契約必要之點，亦即由
27 全球公司給付資遣費給郭意平，而終止系爭勞動契約，業已
28 互相表示意思一致，且由郭意平自願簽立系爭切結書之舉以
29 觀，未見其於當時有資遣費如未達其要求之數額，即不予離
30 職之表示，難認資遣費、離職金之數額屬系爭勞動契約合意
31 終止必要之點，尚不得以兩造就郭意平所得領取之資遣費未

達共識，即認兩造未達成以資遣方式終止系爭勞動契約之合意。至郭意平雖執全球公司所提出，107年9月21日修正公布之「同仁手冊」，及同年月28日修正公布之「業務人員離職作業」規範（見本院卷一第327頁至347頁、349頁至362頁），認全球公司業務人員離職時須填寫「業務人員自請離職、退休申請書」與「註銷登錄申請書」，並完成簽核後繳交至人力資源處，始完成離職程序云云，然查，全球公司同仁手冊第10條「三、資遣」固規定「資遣之同仁應完成離職程序」等語（見本院卷一第344頁），但依前揭業務人員離職作業文件之「作業流程圖」所示，上開申請書係於「業務人員自行離職時」始有其適用（見本院卷一第351頁），與本件係由兩造合意以資遣方式終止系爭勞動契約之方式有所差異，本難比附援引，且依卷內「業務人員自請離職、退休申請書」，係載明各級業務人員應繳回之項目包含登錄證（若遺失，請填寫業務人員證件遺失【申請單誤載為「移失」】切結書）、註銷申請書、員工識別證、保單等（見本院卷一第353頁、355頁），堪認完成相關手續之目的應在避免離職業務員尚持有該等物品而生爭議，並非約定以訂立合意資遣之書面為必要，自難以未完成相關離職程序，而論斷郭意平無自全球公司離職之意。

- (3)另依卷附全球公司業務員轉換同意書所示，於109年4月29日、30日，曾有數名要保人填載業務員轉換同意書，上均載明因「原業務離職」，而由保戶要求並親見承接服務員後，同意將保單轉由訴外人周美娟（下逕稱其名）提供後續服務等語，並經要保人、原服務員郭意平、新業務員周美娟皆親簽於上，並已遞送由相關單位簽核完畢而於系統執行（見本院卷一第441頁、443頁至444頁、446頁、451頁至454頁）。郭意平雖在原審提出部分保戶之陳述書面，上略稱109年4月時自郭意平處得知其被全球公司通知資遣，公司要逼她離開，正在談判中，若被資遣恐無法安排合適接手服務人選，怕日後服務有問題，故同意郭意平安排，而為提前預防作

業，遂簽署業務員轉換同意書由周美娟接續服務等語（見原審卷二第99頁、211頁），縱或為真，然依郭意平與周美娟間之LINE通訊軟體紀錄顯示，周美娟稱109年4月30日遞送之業務員轉換同意書都是在當日下午2時前交件等語（見本院卷二第311頁），足見前開各業務員轉換同意書均係於郭意平簽立系爭切結書，而與全球公司以合意資遣方式終止系爭勞動契約前所為，自不得以郭意平先前尚在與全球公司間協調資遣時之轉移保單行為，遽論郭意平於簽立系爭切結書時，無與全球公司合意終止系爭勞動契約之意願。

(4)又按民法第88條第1項規定，意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。所稱表意人若知其事情即不為意思表示，係指表意人對其「表示行為」欠缺認識，即表意人在客觀上雖曾為表示行為，使一般人得依其行為了解為某種意思，但表意人主觀上並無該效果意思，且不知其所為行為，已構成某種意思表示之「表示行為」錯誤而言。再按民法第88條第1項所定「表意人若知其情事，即不為意思表示」，係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，民法第88條之規定，係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院111年度台上字第1407號判決、109年度台上字第286號判決意旨參照）。查郭意平於109年4月30日交付系爭切結書予全球公司，且並未要求申請補辦人身保險業務員登錄證，應得推知其已有終止系爭勞動契約之意思表示，業如前述，足認郭意平對於合意資遣之內心效果意思，與其表示於外之行為，並不存在任何錯誤或齟齬之情，自不構成意思表示內容錯誤可言，則郭意平主張依民法第88條第1項規定，撤銷其合意資遣而終止系爭勞動契約之意思表示，自屬無據。

(三)是由上各節，系爭勞動契約已於109年4月30日以資遣方式合意終止，應堪認定，依上說明，即不得依原來之勞動契約再

請求履行。又本件認全球公司先位辯稱兩造間已於109年4月30日合意終止系爭勞動契約為有理由，則全球公司另備位抗辯係依勞基法第11條第5款規定，於109年4月30日終止勞動契約，即毋庸論述，附此敘明。從而，郭意平主張依系爭勞動契約，請求確認兩造間於109年5月1日起至111年4月12日間之僱傭關係存在，並請求給付該段期間僱傭關係存在下之薪資及遲延利息（如附表編號1至23所示，及附表編號24自111年4月1日至同年月12日部分），即屬無據。又系爭勞動契約既於109年4月30日終止，則依勞保條例第6條第1項第1款規定，全球公司即無於郭意平離職後續為其投保勞保之義務，則郭意平以全球人壽於109年4月30日將其勞保退保，致郭意平於其父於109年5月4日死亡後，未能向勞保局請領喪葬給付之損害負賠償責任，於法亦屬無據，不應准許。

(四)至於郭意平雖於111年4月13日起至112年6月18日間與全球公司間存在僱傭關係，如前所述，而此部分法律關係為何，固經全球公司在本院言詞辯論時主張：原審判決後郭意平依照判決主張復職，雖然判決還未確定，但全球公司考量郭意平當時意願及狀況，同意於判決確定前暫時復職，復職的意思是恢復僱傭關係，109年4月30日前的年資都有計算，109年4月30日之後到復職前這段期間沒有計算年資，因為要讓郭意平併計年資，所以採恢復僱傭關係的方式云云；然揆諸前揭說明，系爭勞動契約既已終止，除有特別約定外，即不得依原來之勞動契約再請求履行，而依本件郭意平於本院主張：其自111年4月13日回任全球公司後，全球公司未恢復其原有勞退舊制，復擅自變更其原有薪資名目，及拒絕恢復先前所招攬保單之續期佣金，足見其回任期間未被恢復完整勞動條件，如同被重新聘僱等語（見本院卷二第118頁），顯然兩造間並無恢復系爭勞動契約之特別約定，應可認定兩造間於111年4月13日起至112年6月18日間，係存在與系爭勞動契約不同之新僱傭關係，僅係全球公司願意提供郭意平得依勞基法第10條併計年資規定之退休金給付而已。又兩造間既於11

01 1年4月13日起至112年6月18日間存在新僱傭關係，且全球公
02 司業依與兩造不爭執事項(一)相同之勞動條件，即郭意平之每
03 月薪資係依招攬業績而定，並以基本工資為最低保障，而按
04 月將薪資給付給郭意平，有其111年4月至112年6月間之業務
05 人員所得明細表在卷可憑（見本院卷一第251頁至265頁），
06 則郭意平主張仍應依系爭勞動契約，以109年4月30日前6月
07 平均工資6萬1,548元計算，而請求全球公司應給付如附表編
08 號24（111年4月13日至同年月30日部分），及附表編號25至
09 38所示之薪資及遲延利息，即乏所據。

10 (五)再按「勞工退休金之給與標準如下：一、按其工作年資，每
11 滿一年給與兩個基數。但超過十五年之工作年資，每滿一年
12 給與一個基數，最高總數以四十五個基數為限。未滿半年者
13 以半年計；滿半年者以一年計」，勞基法第55條第1項第1款
14 定有明文。同法第2條第4款前段則規定：「平均工資：指計
15 算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間之總
16 日數所得之金額」。查郭意平於112年6月19日向全球公司辦
17 理退休，兩造均主張郭意平之勞退金應適用勞基法計算而採
18 用勞退舊制，且年資自87年4月1日保險業適用勞基法時起算
19 （見本院卷一第182頁、197頁、213頁、247頁），而縱依全
20 球人壽從優將系爭勞動契約服務期間（自87年4月1日起109
21 年4月30日止，共22年1月）及回任期間（111年4月13日起至
22 112年6月18日止，共1年2月6日）併計，而計算退休金基數
23 為38.5（計算式： $15 \times 2 + 8 + 0.5 = 38.5$ ），並核算郭意平退
24 休前6個月之平均工資為4萬5,473元（見本院卷一第247頁，
25 計算式： $\langle 111 \text{年} 12 \text{月} 91,440 \text{元} + \text{未休假工資} 7,530 \text{元} \rangle + 11$
26 $2 \text{年} 1 \text{月} 26,402 \text{元} + 112 \text{年} 2 \text{月} 26,400 \text{元} + 112 \text{年} 3 \text{月} 68,703 \text{元} +$
27 $112 \text{年} 4 \text{月} 26,400 \text{元} + 112 \text{年} 5 \text{月} 25,960 \text{元} \div 6 = 45,473 \text{元}$ ，元以
28 下四捨五入，下同），則郭意平之退休金總數應為175萬711
29 元（計算式： $45,473 \text{元} \times 38.5 = 1,750,711 \text{元}$ ），全球公司已
30 如數給付，有銀行薪資入帳核對表可憑（見本院卷一第249
31 頁），則郭意平在本院另提起追加之訴，主張109年5月1日

01 至111年4月12日亦應計入工作年資，而以年資基數40.5及平
02 均工資6萬1,548元，計算退休金為249萬2,694元，據以請求
03 全球公司給付退休金差額之損失74萬1,983元，亦非有據。

04 六、綜上所述，郭意平依系爭勞動契約、勞保條例第62條第1
05 款、第72條第1項、民法第487條、第184條規定，請求確認
06 兩造間僱傭關係存在，全球公司並應給付郭意平薪資231萬
07 4,205元本息，勞保喪葬津貼13萬7,400元本息，均無理由，
08 不應准許。原審為確認兩造間僱傭關係存在之判決，自有未
09 洽。全球公司上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改
10 判，為有理由，爰由本院將原判決此部分予以廢棄，改判如
11 主文第2項所示。至就上開其餘不應准許部分，原審判決郭
12 意平敗訴，並無不合，郭意平上訴意旨指摘原判決此部分不
13 當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。另郭意平於本院追加
14 請求全球公司應給付74萬1,983元本息，亦無理由，不應准
15 許。又郭意平之請求既經駁回，其於本院所為假執行之聲請
16 亦失所附麗，應予駁回。

17 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
18 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
19 逐一論列，附此敘明。

20 八、據上論結，本件郭意平上訴及追加之訴均為無理由，全球公
21 司之上訴為有理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 3 月 18 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 黃雯惠

25 法 官 林佑珊

26 法 官 宋泓璟

27 正本係照原本作成。

28 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
29 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
30 （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
31 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。

中華民國 114 年 3 月 18 日

書記官 簡素惠

附表：郭意平主張全球公司應給付薪資表

編號	薪資月份 (民國)	應給付日	應給付金額 (新臺幣)	遲延利息起算日
1	109年5月	109年6月15日	6萬1,548元	109年6月16日
2	109年6月	109年7月15日	6萬1,548元	109年7月16日
3	109年7月	109年8月15日	6萬1,548元	109年8月16日
4	109年8月	109年9月15日	6萬1,548元	109年9月16日
5	109年9月	109年10月15日	6萬1,548元	109年10月16日
6	109年10月	109年11月15日	6萬1,548元	109年11月16日
7	109年11月	109年12月15日	6萬1,548元	109年12月16日
8	109年12月	110年1月15日	6萬1,548元	110年1月16日
9	110年1月	110年2月15日	6萬1,548元	110年2月16日
10	110年2月	110年3月15日	6萬1,548元	110年3月16日
11	110年3月	110年4月15日	6萬1,548元	110年4月16日
12	110年4月	110年5月15日	6萬1,548元	110年5月16日
13	110年5月	110年6月15日	6萬1,548元	110年6月16日
14	110年6月	110年7月15日	6萬1,548元	110年7月16日
15	110年7月	110年8月15日	6萬1,548元	110年8月16日
16	110年8月	110年9月15日	6萬1,548元	110年9月16日
17	110年9月	110年10月15日	6萬1,548元	110年10月16日
18	110年10月	110年11月15日	6萬1,548元	110年11月16日
19	110年11月	110年12月15日	6萬1,548元	110年12月16日
20	110年12月	111年1月15日	6萬1,548元	111年1月16日
21	111年1月	111年2月15日	6萬1,548元	111年2月16日

22	111年2月	111年3月15日	6萬1,548元	111年3月16日
23	111年3月	111年4月15日	6萬1,548元	111年4月16日
24	111年4月	111年5月15日	6萬1,548元	111年5月16日
25	111年5月	111年6月15日	6萬1,548元	111年6月16日
26	111年6月	111年7月15日	6萬1,548元	111年7月16日
27	111年7月	111年8月15日	6萬1,548元	111年8月16日
28	111年8月	111年9月15日	6萬1,548元	111年9月16日
29	111年9月	111年10月15日	6萬1,548元	111年10月16日
30	111年10月	111年11月15日	6萬1,548元	111年11月16日
31	111年11月	111年12月15日	6萬1,548元	111年12月16日
32	111年12月	112年1月15日	6萬1,548元	112年1月16日
33	112年1月	112年2月15日	6萬1,548元	112年2月16日
34	112年2月	112年3月15日	6萬1,548元	112年3月16日
35	112年3月	112年4月15日	6萬1,548元	112年4月16日
36	112年4月	112年5月15日	6萬1,548元	112年5月16日
37	112年5月	112年6月15日	6萬1,548元	112年6月16日
38	112年6月1日至18日	112年6月18日	3萬6,929元	112年6月19日
總計			231萬4,205元	