

臺灣高等法院民事判決

114年度勞上字第24號

上訴人 許峰彰
訴訟代理人 唐行深律師
被上訴人 凌巨科技股份有限公司

法定代理人 田村隆幸
訴訟代理人 謝智硯律師
李萱
謝奇宏

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113年8月21日臺灣桃園地方法院113年度勞訴字第63號第一審判決提起上訴，本院於114年10月14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97年1月1日起受僱於被上訴人公司，擔任八德模組廠修配組副工程師，離職前月薪為新臺幣（下同）5萬2,447元。伊於107年間罹有心臟病，並施作支架手術，身體變差，112年12月間復因急性支氣管炎、急性鼻炎致發燒，陸續於同年月4日、7日、15日、18日、23日就診，於同年月20日至心臟科回診，上開就診日伊均有以LINE通訊軟體通知主管並請假，事後亦有補提就診證明予被上訴人，被上訴人並無不准假或拒絕伊請假之事，伊自無勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款曠職之情形。又依被上訴人規定第2次符合曠職解雇標準始得解雇之要件，自不得僅以伊第1次達1個月內6日曠職為由終止勞動契約。詎被上訴人竟於112年12月28日告知伊請假日數已逾公司請假規則之上限，伊誤認經理及副廠長已為伊談妥留職停薪之相關事

01 宜，即在被上訴人提出之離職暨留職停薪單（下稱系爭離職
02 單）上簽名，簽署完畢後，被上訴人告知需將停車證及識別
03 證繳回，伊始知遭被上訴人以欺瞞之手法要求離職。是伊非
04 屬自願離職，且被上訴人解僱伊顯不合法，兩造間僱傭關係
05 仍存在，爰請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩造間勞動
06 契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14
07 條第1項規定，求為判決：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被
08 上訴人應自112年12月29日起至上訴人復職之前1日止，按月
09 於次月5日前給付上訴人5萬2,447元，及自各應給付之次日
10 起至清償日止，按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應自112
11 年12月29日起至上訴人復職之前1日止，按月提撥3,180元至
12 上訴人勞工退休金專戶。

13 二、被上訴人則以：上訴人自107年12月間施作心臟支架手術
14 後，伊為體恤上訴人，上訴人均無須加班。然上訴人自111
15 年起即頻繁以身體不適為由經常性請假，112年間在將所有
16 可請假別共計65日休畢後，又於同年11月至12月間出現曠職
17 9日之情形。伊於112年12月28日前幾日即向上訴人表示曠職
18 日數已達解僱標準，將依據勞基法第12條第1項第6款規定終
19 止兩造間之勞動契約，上訴人雖有經其主管向被上訴人爭取
20 「優退」方案，但被上訴人並無此制度，故上訴人於112年1
21 2月28日至人力資源部（下稱人資部門）簽署系爭離職單，
22 終止兩造間之勞動契約。縱上訴人否認系爭離職單之效力，
23 伊仍得依勞基法第12條第1項第6款終止勞動契約等語，資為
24 抗辯。

25 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴。上訴聲
26 明：(一)原判決廢棄。(二)確認兩造僱傭關係存在。(三)被上訴人
27 應自112年12月29日起至上訴人復職之前1日止，按月於次月
28 5日前給付上訴人5萬2,447元，及自各應給付之次日起至清
29 償日止，按年息5%計算之利息。(四)被上訴人應自112年12月
30 29日起至上訴人復職之前1日止，按月提撥3,180元至上訴人
31 勞工退休金專戶。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

01 四、兩造不爭執事項（見本院卷第183頁）：

02 (一)上訴人自97年1月1日起受僱於被上訴人公司，擔任八德模組
03 廠修配組副工程師，離職前月薪為5萬2,447元，每月薪資於
04 次月5日給付。

05 (二)上訴人自112年1月1日起至112年11月20日止，已將其當年度
06 所有假別（特別休假21日、病假30日、事假14日，共計65
07 日）均全數請休完畢，自112年11月21日起至同年12月20日
08 止上訴人缺勤9日（即同年11月21日、24日、28日、同年12
09 月4日、7日、13日、15日、18日、20日），上訴人於112年
10 12月28日在系爭離職單申請人簽名欄中簽名。

11 五、得心證之理由：

12 (一)上訴人是否為自願離職：

13 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
14 時，發生效力。又僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目
15 的定期限者，各當事人得隨時終止契約。民法第95條第1項
16 本文、第488條第2項本文分別定有明文。又不定期契約之勞
17 工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表示，係形成
18 權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效力。此項勞工
19 之權利，不得以勞雇雙方之特約約定勞工自請離職須待雇主
20 核准始生效力而限制之，縱有此特約，亦違反法令而無效。
21 是不定期契約之勞工向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非
22 對話意思表示，以通知達到雇主，發生效力。

23 2.觀諸系爭離職單之內容，其於第1頁之申請類別記載「離
24 職」、離職欄位之離職日期記載「2023/12/28」、離職原因
25 記載「身體不適休養」，且同頁中就留職停薪欄位之起迄
26 日、總日數、預計復職日、保險項目、續保項目等部分均空
27 白未填載等情，有系爭離職單在卷可稽（見勞專調字卷第12
28 3頁）。是細譯該等內容所載之客觀文義，乃上訴人因身體
29 不適必須休養而申請於112年12月28日離職，並經上訴人簽
30 署該離職單予被上訴人，則依據前揭說明，該自請離職之意
31 思表示，已於同日即到達被上訴人時，發生終止兩造間勞動

01 契約之效力。

02 3.上訴人固主張：伊係誤認經理及副廠長已為伊談妥留職停薪
03 之相關事宜，始簽署系爭離職單，待簽署完畢後，被上訴人
04 告知需將停車證及識別證繳回，伊才知遭被上訴人以欺瞞之
05 手法要求被上訴人離職云云。惟查：

06 (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
07 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。為民法第88條第1
08 項本文所明定。復按所謂「錯誤」，係指表意人為意思表示
09 時，因認識不正確或欠缺認識，造成內心之效果意思與外部
10 之表示行為不一致。惟表意人在其意思形成過程中，對其決
11 定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正確之動
12 機錯誤，若未表示於外部成為意思表示之內容，對該意思表
13 示之效力，應無影響。再按因被詐欺或被脅迫而為意思表示
14 者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1項本文亦有
15 明定。民法上所謂詐欺，係欲相對人陷於錯誤，故意示以不
16 實之事，令其因錯誤而為意思表示。

17 (2)參之證人即被上訴人人資部門主管江柏青到庭證稱：因上訴
18 人一個月缺勤達6日，人資部門本來是要曠職解雇，上訴人
19 主管有來詢問是否有其他方案，例如優退，但被上訴人沒有
20 優退制度，就向該主管表示是否辦理自請離職，不然就要以
21 曠職解僱上訴人。伊於112年12月28日通知上訴人主管，請
22 上訴人來人資部門辦理離職，該日下午5點半時，上訴人即
23 到人資部門辦公室，承辦人員是伊部屬，座位在伊隔壁，承
24 辦人員當場有說離職日期是哪一天，並在系爭離職單圈起
25 來，及請上訴人簽名，上訴人沒有做任何表示，簽完名後就
26 離開辦公室等語（見本院卷第226至235頁）。本院審酌證人
27 江柏青為參與上訴人離職相關程序之人，且上開證述均無明
28 顯瑕疵之處，亦與卷附證人江柏青與上訴人主管詹勳蒼於11
29 2年12月20日至28日間，以LINE通訊軟體及電子郵件討論、
30 確認被上訴人因缺勤事由欲解雇上訴人之內容（見本院卷第
31 245、247至254頁）大致相符，堪信前揭證詞應屬真正而堪

01 予採信。是由此足見被上訴人初因上訴人曠職多日，本有意
02 以此為由終止與上訴人之勞動契約，經上訴人主管與被上訴
03 人人資部門確認後，上訴人無法向被上訴人申請優退方案，
04 然可選擇自行離職以代公司解雇之程序，上訴人即於112年1
05 2月28日至被上訴人之人資部門簽署系爭離職單，為自請離
06 職之意思表示，並以該日為離職日。從而，上訴人簽署系爭
07 離職單之意思形成過程，既經自行考量利弊得失及權衡輕
08 重，依其自由意志選擇自請離職，而未受不真實事實影響，
09 自難認上訴人係受詐欺簽署系爭離職單。

10 (3)又依系爭離職單之內容，可知上訴人係申請離職而非留職停
11 薪等情，業如前述，且衡以上訴人簽署系爭離職單時既擔任
12 被上訴人八德模組廠修配組副工程師一職，斯時亦已逾50歲
13 （上訴人於00年00月生，見勞專調卷第21頁），自有相當智
14 識能力了解僅有2頁篇幅之系爭離職單文義，始在其上簽名
15 向被上訴人提出離職之申請，是上訴人事後空言否認其不知
16 或誤認系爭離職單之文義云云，洵非可採。再衡以上訴人於
17 本院自承：伊之副課長（即伊之胞妹）於112年12月28日前
18 一日告知伊曠職超過6日，叫伊寫檢討報告，不要再犯，後
19 來被上訴人叫副課長不要管伊事情，交由公司處理，112年1
20 2月28日下午上班時，副廠長及經理向伊表示因為曠職超過6
21 日，被上訴人可能要解僱伊，並說會盡量幫伊確認能否辦理
22 優退或留職停薪，其等就僅有這樣表示，當日下午下班後，人資
23 部門打電話叫伊過去，並拿系爭離職單給伊簽名，伊簽名後
24 因人資部門有要求伊去警衛室撕掉停車證，伊才知悉簽署的
25 是自願離職，自願離職依照公司規定應交付勞退證明等語
26 （見本院卷第181至182頁）。足見上訴人於簽署系爭離職單
27 前，即被告知被上訴人認定上訴人有曠職6日之事，而欲解
28 雇上訴人等情，且其亦知悉留職停薪與自請離職具有不同之
29 程序，則上訴人若確有申請留職停薪之意，豈會對系爭離職
30 單中關於留職停薪欄位均為空白，並記載離職等事項不予聞
31 問，即逕為簽名之理，由此益證上訴人確無申請留職停薪之

01 意。

02 (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
03 而為意思表示，上訴人復未舉證證明其簽署系爭離職單之意
04 思表示內容有錯誤或受詐欺之情形。且上訴人於112年12月2
05 8日簽立系爭離職單後，始終未撤銷該項意思表示，則系爭
06 離職單自屬有效。故上訴人主張其係因誤認或受欺瞞而簽署
07 系爭離職單，兩造僱傭關係仍然存在云云，並不可採。

08 4.上訴人另主張：伊尚未依據被上訴人之離職作業辦法辦理離
09 職程序，且被上訴人亦未開立離職證明及勞工保險退保申請
10 表，故上訴人視同未完成離職程序云云。然勞動契約之終
11 止，並不以有無交接或辦理離職程序為必要，蓋工作交接或
12 離職程序之性質，係據以檢核勞動契約終止前之履行狀況，
13 俾使兩造權利義務關係具體明確，充其量僅能認為係勞動契
14 約終止後之義務，並不影響兩造勞動契約終止之效力；至上
15 訴人於終止兩造間之勞動契約後，是否依據相關規定請求被
16 上訴人開立離職證明等文書，亦與勞動契約是否業經終止一
17 事無涉。故上訴人執上開情由主張兩造勞動契約未經終止云
18 云，自無理由。

19 (二)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
20 付薪資及提撥勞工退休金，有無理由：

21 查本件上訴人於112年12月28日在被上訴人之人資部門簽署
22 系爭離職單，則上訴人自請離職之意思表示，於同日即到達
23 被上訴人，並發生終止兩造勞動契約之效力，已如前述。從
24 而，上訴人請求確認兩造間僱傭關係存在，及被上訴人應給
25 付自112年12月29日至伊復職前1日止之每月薪資5萬2,447元
26 本息、每月提撥3,180元至勞工退休金專戶，均為無理由。

27 (三)本院既認定兩造間之勞動契約因上訴人簽署系爭離職單而終
28 止，則被上訴人可否依據勞基法第12條第1項第6款規定終止
29 兩造之勞動契約部分，即無庸審酌，附此敘明。

30 六、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、勞退條例第6條第1
31 項、第14條第1項規定，求為判決確認兩造僱傭關係存在，

01 並請求被上訴人給付工資與提撥勞工退休金，非屬正當。原
02 審為上訴人敗訴之判決，並無不合，上訴意旨指摘原判決不
03 當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及未經援用之證
05 據，經核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘
06 明。

07 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第78條，判決
08 如主文。

09 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日
10 勞 動 法 庭

11 審 判 長 法 官 邱 琦

12 法 官 高 明 德

13 法 官 溫 祖 明

14 正本係照原本作成。

15 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
16 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
17 （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
18 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
19 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
20 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
21 者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 114 年 10 月 28 日
23 書 記 官 林 虹 雯