

最高法院民事判決

111年度台上字第1681號

上訴人 聯合骨科器材股份有限公司

法定代理人 林延生

訴訟代理人 陳欽煌律師

吳哲華律師

被上訴人 張祐菁

訴訟代理人 劉思龍律師

張雨萱律師

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111年4月27日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（109年度勞上字第1號），提起上訴，本院判決如下：

主 文

原判決除假執行部分外廢棄，發回臺灣高等法院高雄分院。

理 由

一、本件被上訴人主張：伊於民國106年5月2日起受僱於上訴人，擔任高雄廠生產部技術員，月薪新臺幣（下同）3萬1500元（本薪2萬8700元、伙食津貼1800元、全勤獎金1000元）。伊懷有身孕，預產期為107年5月26日，詎於同年月15日腹痛不適，向上訴人請產假，上訴人僅同意伊自該日起至17日請病假（半薪），並須親自辦理請假手續，否則以曠工3日解僱伊。伊乃於107年5月17日至上訴人處辦理請假手續，竟遭要求簽立內容載有伊擅自將他人報工資料刪除、修改、重新報工至其名下之錯誤，因犯錯願意無條件接受處分等內容之切結書（下稱系爭切結書）。伊因斯時懷孕38週，生理及心理均難承受長時間面談，考量如不簽立切結書會遭資遣之締約不自由情形下，而簽立該切結書。然上訴人規避勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條規定，該切結書應為無效；縱認有效，內容並無兩造終止僱傭關係之合意，伊於臨盆之際遭上訴人終止契約，違反勞基法第50條第1項、第13條及性別工作平等法第11條、第15條第1項規定，不生終止

01 契約效力，況已逾30日除斥期間，兩造間僱傭契約自仍存在
02 ，伊有提起確認之訴之法律上利益。上訴人依約應給付產假
03 8週（自107年5月27日起至同年7月21日止）期間工資5萬880
04 0元、生育補助3000元（共6萬1800元）；且上訴人預示拒絕
05 受領伊提供勞務，伊無補服勞務義務，仍得請求上訴人給付
06 自107年7月22日起至同年8月31日止（共4萬2000元），暨自
07 同年9月1日起至復職前1日止之薪資等情。爰依系爭勞動契
08 約，求為確認兩造間僱傭關係存在；並求為命上訴人給付10
09 萬3800元，及自起訴狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息，
10 暨自107年9月1日起至復職前1日止，按月於末日給付3萬150
11 0元之判決。

12 二、上訴人則以：被上訴人有不法刪除他人之工單報表，不實登
13 載於自己工單報表之犯行（下稱系爭不法行為），業經刑事
14 法院判決有罪。該犯行嚴重影響伊之營運及管理，又未反思
15 行為不當，危害兩造間信賴基礎，符合兩造間所簽聘僱合約
16 書第10條及伊之人事管理規章第12章第2節規定，情節重大
17 。上訴人亦自知有系爭不法行為，本有離職意思，出於自由
18 意志簽立切結書，同意兩造以資遣方式，合意終止兩造間僱
19 傭契約。縱認兩造未合意終止僱傭契約，被上訴人有系爭不
20 法行為，伊依勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造間僱
21 傭契約，自屬適法。另伊未針對被上訴人懷孕身分而為不公
22 平差別待遇，其請求確認兩造間僱傭關係存在，尚屬無據；
23 被上訴人之本薪為2萬8700元，其請求給付離職後按3萬1500
24 元計付薪資及生育補助，為無理由等語，資為抗辯。

25 三、原審廢棄第一審所為被上訴人敗訴之判決，改判如其聲明，
26 無非以：

27 (一)被上訴人於106年5月2日起受僱於上訴人，擔任高雄廠生產
28 部技術員，月薪3萬1500元（本薪2萬8700元、伙食津貼1800
29 元、全勤獎金1000元）。其於107年5月17日在系爭切結書上
30 簽名，上訴人給付107年5月份薪資予被上訴人時，包括給付
31 資遣費2萬8358元等情，為兩造所不爭。

01 (二)被上訴人有擅自將上訴人其他員工之報工資料刪除、修改，
02 報至自己名下之系爭不法行為，犯無故刪除及變更他人電腦
03 之電磁紀錄罪，業經臺灣橋頭地方法院於110年3月10日以10
04 8年度訴字第431號刑事判決，判處有罪（有期徒刑參月，如
05 易科罰金，以壹仟元折算壹日），有該刑事判決可稽。綜合
06 被上訴人簽署之系爭切結書載有「被上訴人因犯錯願意無條
07 件接受處分」等字，及證人郭育昌證述，被上訴人未證明上
08 訴人利用優勢地位脅迫其簽署，難認該切結書係屬無效。系
09 爭切結書另有「本人甲○○同意因違反人事規章，而犯了上
10 述之錯誤，願意無條件接受公司任何處分，無異議」之內容
11 ，可見被上訴人為系爭不法行為，同意接受上訴人之處分。
12 而一般人認知「處分」，係指申誡、記過、降職、減薪或其
13 他非去職之懲罰，不包含同意終止勞動契約。再參被上訴人
14 與訴外人卓虹君間107年5月12日LINE對話，被上訴人是否自
15 願離職尚屬未定；其於同年月17日發訊息予郭育昌、胡志明
16 （同事），僅係詢問是否被資遣及辦理離職手續，難認兩造
17 已合意終止僱傭契約。

18 (三)依聘僱合約書第10條約定及上訴人訂定之人事管理規章第12
19 章第2節「獎懲」第1條、第3條第4款、第3之1條第9款、第3
20 之2條第7款、第4條等規定，上訴人對員工之懲罰依違犯情
21 節，有處以申誡、記小過、大過之別。被上訴人為系爭不法
22 行為，詐取獎金3000元，業已返還上訴人，對上訴人及所營
23 事業所生危險及損失非鉅，難認係重大違背忠實義務，上訴
24 人仍應斟酌採用其他如申誡、記過、降職、轉調他職或扣薪
25 等懲戒手段，於採行其他措施，被上訴人仍無法改善時，始
26 得終止與被上訴人間僱傭契約。上訴人未如此為之，逕以被
27 上訴人違反上開規定，且情節重大為由，依勞基法第12條第
28 1項第4款規定，終止兩造間僱傭契約，尚非有據。

29 (四)依上，兩造未合意終止僱傭契約；上訴人依勞基法第12條第
30 1項第4款規定終止僱傭契約，亦非合法，被上訴人訴請確認
31 兩造間僱傭關係存在，洵屬有據。被上訴人進而依兩造間僱

01 傭契約約定，請求上訴人給付產假8週（自107年5月27日起
02 至同年7月21日止）薪資5萬8800元、生育補助3000元，及同
03 年7月22日起至同年8月31日止薪資4萬2000元，總計10萬380
04 0元本息；暨自同年9月1日起至復職前1日止，按月於末日給
05 付薪資3萬1500元，均為有理由等詞，為其判斷之基礎。

06 四、本院判斷：

07 (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
08 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又勞雇雙方得以合
09 意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，此合
10 意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推
11 知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意
12 終止勞動契約。

13 (二)查被上訴人受僱擔任上訴人高雄廠生產部技術員後，有系爭
14 不法行為，業經判處有罪，其於107年5月17日在系爭切結書
15 上簽名，該切結書難認無效，為原審確定之事實（見原判決
16 第3、5頁）。依系爭切結書記載「1.本人…擅自將同部門人
17 員楊雅婷及朱曉楓之當日報工共四筆資料進行刪除，並擅自
18 再修改二員之其他工單報工工時，並於同日…將此工單重新
19 報工至個人工號下。…本人同意因違反人事規章，而犯了上
20 述之錯誤，願意無條件接受公司任何處分，無異議」等語（
21 見一審審勞訴卷第90頁）。對照上訴人訂定之人事管理規章
22 第12章第2節「獎懲」第1條後段：「懲罰區分為開除、大過
23 、小過、申誡」，第4條：「有下列情事之一經查證屬實或
24 有具體實證者，得不經預告予以免職…」等規定（同上卷第
25 106、110頁）。參以證人（上訴人生產部組長）郭育昌證述
26 ：「每人工作都有標準工時，再以其工作數量、時間計算產
27 出效率，評核是否達標或有無落後。績效獎金每季會做評核
28 ，挑選績效好的人發給…可能是前5%且符合要求規定的人才
29 會發給」、「5月17日有告知原告（被上訴人）針對她刪改
30 工單部分公司已經決定如何做『懲處』，經理有告訴原告，
31 公司是要以開除方式處理，後來決定用資遣方式處理。雙方

01 同意下資遣」、「原告在未發生這件事情之前，在公司表現
02 也算良好，且最後願坦承犯這些錯誤，所以公司決定用較優
03 渥的方式資遣原告」、「過程中我們有不斷詢問原告是否有
04 意見，沒有意見的話再簽名，原告也同意」等語（見一審卷
05 二）第39、42、43頁）。再佐以被上訴人當日（107年5月17日
06 ）與胡志明、郭育昌於下午3時06分、5時58分之LINE對話分
07 別提及：「我被遣職了」、「他剛剛都沒有給我簽離職手續
08 」，「育昌請問離職手續剛剛都沒有辦理。不是應該要辦理
09 離職手續嗎？育昌離職手續我想自己辦理」（見一審卷一）第
10 86、87頁）；且上訴人製作之被上訴人107年5月員工薪資明
11 細亦載明「資遣費28358」（見一審審勞訴卷第92頁）等各
12 情。倘若非虛，似見上訴人於107年5月17日已告知被上訴人
13 欲以資遣而非開除方式，處理被上訴人之系爭不法行為事件
14 ，被上訴人於系爭切結書上簽名表示同意，當天稍晚旋即詢
15 問辦理離職手續乙事，表達欲親自辦理之意。果爾，以兩造
16 於上開歷程之言詞及舉措，是否不足以推知雙方就終止僱傭
17 契約之意思表示趨於一致？自滋疑義。上訴人於事實審一再
18 抗辯：被上訴人為取得公司諒解，獲取較有利之離職機會，
19 而簽立切結書，係自願與伊合意終止勞動契約；兩造以資遣
20 方式達成合意終止契約等語（見一審卷二）第83、107頁反面
21 ，原審卷二）第313、361頁），是否毫無足取？非無詳予研求
22 餘地。原審未詳查細究，逕以系爭切結書未記載合意終止契
23 約，遽認兩造間僱傭關係仍存在，進而為不利上訴人之判決
24 ，自嫌速斷。上訴論旨，指摘原判決違背法令，求予廢棄，
25 非無理由。

26 五、據上論結，本件上訴為有理由。依民事訴訟法第477條第1項
27 、第478條第2項，判決如主文。

28 中 華 民 國 111 年 7 月 21 日

29 最高法院勞動法庭

30 審判長法官 袁 靜 文

31 法官 陳 靜 芬

01						法官	石	有	為	
02						法官	許	秀	芬	
03						法官	林	金	吾	
04	本件正本證明與原本無異									
05							書	記	官	
06	中	華	民	國	111	年	8	月	10	日