最高法院民事判決

111年度台上字第831號

上　訴　人　牛威康
訴訟代理人　邵允亮律師
複　代理　人　蔡文元律師
被　上訴　人　中華航空股份有限公司
法定代理人　謝世謙
訴訟代理人　蔡尚宏律師

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12月30日臺灣高等法院高雄分院第二審判決（110年度勞上字第20號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

一、本件上訴人主張：伊自民國90年1 月19日起受僱於被上訴人，經派駐在其高雄分公司擔任飛機維修工作（下稱系爭契約）。伊雖於108年12月19日簽署中華航空公司（EMO）員工自請離職預告書（下稱系爭離職預告書），惟斯時處於精神錯亂狀態，該意思表示應屬無效，且系爭職離預告書違反勞動基準法（下稱勞基法）第11、12條規定，亦屬無效。縱認伊於簽署時未達精神錯亂狀態，惟被上訴人明知如依勞基法第11條第5款規定終止系爭契約，伊得依同法第16條第1項第 3款、第3 項、第17條等規定，請求預告工資及資遣費，其竟僅表示有A、B兩關於病假、特休假、福利補休不同天數，生效日期分別為109年3月31日、同年月4 日之離職方案供伊選擇，伊遭被上訴人欺瞞始簽署系爭離職預告書，自得依民法第92條規定撤銷簽署系爭離職預告書之意思表示，是兩造間僱傭關係仍繼續存在等情。爰依系爭契約，求為確認兩造間僱傭關係存在之判決。嗣於原審為訴之追加，求為命被上訴人自收受民事聲明上訴狀翌日起至上訴人復職之日止（下稱系爭期間），按月給付新臺幣（下同）8 萬6227元，及自各

月給薪日翌日起加付法定遲延利息，並按月提繳5256元至上訴人設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶（下稱系爭勞退專戶）之判決。

二、被上訴人則以：上訴人於108 年11月24日晚間上班時，因精神狀況不佳，請假提早下班。訴外人即上訴人主管吳佳祥組長於同年月26日至上訴人住處探視，其家人均陪同在旁；同年12月5 日再次前往，上訴人當時精神狀態良好，數次表達欲辦理退職終止契約，訴外人即上訴人妹妹牛玉芬亦表示將依其意願辦理退職，並要求伊提供離職書，遂由吳佳祥於同年12月19日提供系爭離職預告書予上訴人簽署。彼時上訴人精神狀態良好，牛玉芬亦在旁陪同，伊告知可先排定有薪病假30天、特別休假25天及福利補休3天，上訴人乃選擇於109年3 月31日終止系爭契約，兩造間僱傭關係已終止等語，資為抗辯。

三、原審審理結果，以：上訴人自90年1 月19日起受僱於被上訴人，經派駐在其高雄分公司擔任飛機維修工作。上訴人於108 年11月24日晚間上班時，因精神狀況不佳，請假提早下班，並於同年11月29日、12月13日至高雄榮民總醫院（下稱高雄榮總）就診，經診斷為認知功能異常、憂鬱症。吳佳祥於同年11月26日、12月5 日前往上訴人住處探視，並於同年12月19日持系爭離職預告書至上訴人住處，由上訴人於員工簽名欄親自簽名等情，為兩造所不爭，堪信為真實。上訴人除曾前往高雄榮總就診，另自108 年12月28日起持續至文鳳診所就醫，經診斷為適應障礙合併焦慮，有診斷證明書可稽，均不能證明上訴人於108 年12月19日簽署系爭離職預告書時係處於精神錯亂狀態。綜觀證人吳佳祥、牛玉芬之證詞、吳佳祥於108年12月6日、13日寄發予被上訴人經理之電子郵件，及系爭離職預告書之內容，上訴人及牛玉芬向吳佳祥表達及轉達上訴人離職意願，請其協助辦理退職事宜，吳佳祥乃詢問公司人事部門後，提供A、B方案予上訴人選擇，牛玉芬告知選定A 方案後，吳佳祥方持系爭離職預告書至上訴人住

處由牛玉芬填寫並朗讀後，由上訴人本人親自簽名，故上訴人係經多日慎重考慮後方在其妹妹陪同下簽署。證人牛玉芬事後雖稱上訴人並未向家人或吳佳祥表示要離職，係因上訴人狀況不好，渠詢問吳佳祥有何方案可讓上訴人安心就醫，被上訴人即提供A、B離職方案等語。然吳佳祥身為上訴人主管，前往探視，衡諸常情，如非上訴人或其家人向吳佳祥表達或轉達上訴人擬離職意願，促請協助，吳佳祥僅須持上訴人診斷證明書代為辦理請假即可，應無擅自向人事部門查詢後提供退職方案要求上訴人退職之理。法院另依上訴人聲請，委送花蓮慈濟醫院（下稱慈濟醫院）鑑定上訴人彼時狀況，作成鑑定報告書，亦記載上訴人曾對其妹表示不想上班，要辦優退等語可明。再者，上揭鑑定報告書表示上訴人經診斷為短期精神病疾患，以被害妄想為核心症狀，導致社會職業功能顯著退化，簽署系爭離職預告書時，很可能在被害妄想影響下，同意簽署離職；又謂上訴人簽署系爭離職預告書，已無明顯人時地混淆或說話混亂之狀況，故不考慮瞻妄之診斷等語。嗣經法院詢問，又發函表示上訴人簽署時，意思能力未達完全喪失之程度，亦即並未因其精神上之被害妄想而陷於全無識別能力或意思能力之狀態。上訴人係先由牛玉芬朗讀離職原因後，才於系爭離職預告書簽名，足認上訴人應知悉其簽署系爭離職預告書之行為及該行為在法律上將產生離職效果之意識（意思）能力，非處於主觀上毫無認識其離職行為之意義及法律上效果，或心神喪失致不能處理自己事務之狀態。則上訴人主張其簽署系爭離職預告書時係處於精神錯亂狀態，其自請離職之意思表示應屬無效；且系爭職離預告書亦違反勞基法第11、12條規定，應屬無效云云，自屬無據。又被上訴人依勞基法第11條第5 款規定終止系爭契約之權利，非上訴人所得請求，自不能以被上訴人未主動表達欲行使終止權，並告知倘行使終止權後上訴人得領取多少款項，即認被上訴人有何詐欺行為。且被上訴人係因上訴人及其家人主動表達離職意願始提供方案，由上訴人自行決定

選擇於109年3月31日離職之方案，自難認上訴人係受被上訴人詐欺方簽署系爭離職預告書。則上訴人主張其得依民法第92條規定撤銷離職之意思表示云云，亦難憑採。從而，上訴人依系爭契約，請求確認兩造間僱傭關係存在，及於原審追加請求被上訴人於系爭期間按月給付8萬6227元，及自各月給薪日翌日起加付法定遲延利息，並按月提繳5256元至系爭勞退專戶，為無理由，應予駁回，為其心證所由得。因而維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回其上訴及追加之訴。

四、按民法第75條後段所謂精神錯亂，指精神作用發生障礙，已達喪失自由決定意思之程度。原審相互參酌上訴人之診斷證明書及慈濟醫院鑑定報告書暨函文內容，並綜合吳佳祥、牛玉芬之證詞及系爭離職預告書之內容等訴訟資料，判斷上訴人於簽署系爭離職預告書時，並未處於精神錯亂狀態，其自請離職之意思表示非屬無效，且說明得心證及不採上訴人主張之理由，尚無判決不適用法規或適用不當之情。又上訴人係自請離職，並無勞基法第11、12條規定之適用，原審認其主張系爭離職預告書違反前開規定，應屬無效云云，無足採信，難謂為違法。至上訴人所舉本院105年度台上字第256號、96年度台上字第922號、95年度台上字第877號、103年度台上字第2700號等判決，與本件事實並不相同，自不能比附援引。原審本於認事、採證之職權行使，合法認定系爭契約係因上訴人自請離職而於000年0月00日生終止之效力，因以上揭理由，為不利上訴人之判決，經核於法並無違誤。上訴論旨，指摘原判決違背法令，聲明廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　5　　月　　26　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　袁　靜　文

法官　林　金　吾

法官　陳　靜　芬

法官　石　有　為

法官　許　秀　芬

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　111　　年　　6　　月　　9　　日