

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度重勞訴字第72號

原告 韓竹安

訴訟代理人 柯俊吉律師（法扶律師）

被告 三福氣體股份有限公司

法定代理人 莫煒邦（WILBUR MOK）

訴訟代理人 陳錦隆律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年1月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國86年6月2日起受僱於被告，擔任製程操作人員工作。約定每月工資新台幣（下同）85,000元；而被告公司製程操作人員，經被告公司區分早（上午7點至下午3點）、中（下午3點至晚上11點）、晚（晚上11點至次日凌晨7點）三班，原本有四位製程操作人員輪流，詎料，其中一名王姓製程操作人員於106年7月不幸發生車禍，須休養多月，然原告主管古宇琮卻指示剩餘三員輪流值三班，導致原告發生當月超時加班達到71小時之情況，違反勞基法加班上限，身體不堪負荷，原告反應上情，期間課長呂健賓兩次向原告言語諷刺不想幹大可離開之類似表示，原告向主管古宇琮反應，要求處理，竟予漠視，毫無改正作為。

(二)原告因長期受告主管刁難及言語厲斥，加上超時加班超出勞基法上限甚鉅，身心俱疲，復於107年5月12日晚上11點至翌日凌晨45分間左右，原告主管古宇琮無端當面指摘原告不適合此一工作團隊云云，藉故逼迫原告離職，原告被迫於107年5月14日簽署離職申請書，離職日填寫107年6月15日，然隨即於107年5月16日向被告明確表示撤回離職申請；詎料，被告突然於107年5月21日於原告執勤時，直接要求原告就做

到當天為止，明日不必再來上班，事發突然，原告根本不知如何反應，然原告勞保退保日期仍為107年6月15日，被告顯然假藉此手法羅織雙方已經合意於107年6月15日終止勞動關係之假象，隱瞞107年5月21日另以突襲方式迫使原告離職之不法手段。因此，被告解僱顯不合法，兩造僱傭法律關係繼續存續。

(三)且原告係在被告桃園之龍潭廠區上班，惟參系爭離職申請書所載，谷協理在被告台南廠區上班，人力資源處主管許宗儀則在被告台北總公司上班，系爭離退申請單於被告古廠長107年5月15日簽署後，慮及桃園、台南與台北間之客觀距離，被告應無法於原告107年5月16日撤回離職申請書前，完成該離職簽呈之行政流程，因此被告在完成離職簽呈之前，原告即已撤回申請，兩造並未就終止勞動契約乙節達成合意，故未發生任何終止效力。此參系爭離退申請單上谷協理與人力資源處主管許宗儀署名處，均未記載日期，足徵原告所言非虛。

(四)設若原告該終止表示已到達被告，則於107年6月15日預告期間屆滿前，勞動契約終止之效力仍未發生，原告自得撤回該尚未生效之終止表示，雙方勞動契約關係仍舊存續，而在預告期間屆滿時始生終止效力，預告期間內仍維持通常勞雇關係無疑。被告亦承認「預告期間屆滿始生離職效力，預告期間內仍維持完整勞雇關係」，否則被告何須於預告期間屆滿前之107年5月21日要求原告提前離職，而工資仍計算至同年6月15日即預告期間屆滿時，於107年6月15日預告期間屆滿前，尚未發生終止效力，原告自得撤回該尚未生效之終止表示，雙方勞動契約關係仍舊存續。

(五)況勞基法規定預告期間之目的在於維護勞動關係之安定性，維護勞雇雙方之權益。於雇主預告終止場合，賦予勞工緩衝期間可另謀工作，安排後續職涯，避免收入中斷影響生活。於勞工預告終止場合，則是賦予雇主緩衝期間找人接替及處理業務交接事宜，避免無人接替該職位之工作，影響雇主業

01 務順利運作，而就本案情況以觀，原告於107年5月14日上午
02 9點27分索取離職申請書，於同年5月16日上午7點39分撤回
03 離職申請，間隔還不足兩日，依理，尚未發生原告已另覓接
04 替人員、著手業務交接，被告又撤回離職申請，導致原告虛
05 耗無謂人事資源之情況，揆諸前開說明，原告撤回離職申請
06 ，就本案之個案情況以觀，未影響勞動關係之安定性。

07 (六)又原告遭被告違法解雇後，隨即於107年6月7日向桃園市政
08 府聲請勞資爭議調解，請求被告應恢復僱傭關係，原告顯然
09 已經以準備給付之情事通知被告無疑，自斯時起，被告已處
10 於受領遲延之狀態，是以，依民法第487條，原告除無需補
11 服勞務外，並得請求此段期間工資，爰為起訴聲明第二項。

12 (七)並聲明：

13 (1)確認兩造間僱傭法律關係存在。

14 (2)被告應自107年5月22日起至准許原告復職之日止，按月於每
15 月5日給付原告85,000元，及自各其應給付日之次日起至清
16 償日止，按週年利率5%計算之利息。

17 (3)前項請求，願供擔保請准宣告假執行。

18 二、被告則答辯主張：

19 (一)本件原告於107年5月14日自行填具簽署「員工離職申請單」
20 ，載明「申請日期：107.5.14」、「擬離（退）日期：107
21 年6月15日」，因符合勞動基準法第15條第2項、第16條第1
22 項第3款預告期間30日之規定，因此，原告終止勞動契約之
23 意思表示已於107年5月14日到達被告時即已生效，而兩造間
24 勞動契約於預告期間屆滿日即107年6月14日消滅，於此情形
25 下，均不生原告嗣後得撤回終止勞動契約契約意思表示之問
26 題。

27 (二)至被告公司各級職人員在「員工離職申請單」簽署，僅為被
28 告內部之簽呈作業程序而已，離職本無庸取得被告同意，因
29 此並不影響原告終止意思表示之效力，倘若終止契約須要對
30 方同意，已屬雙方合意終止契約，並非單方終止勞動契約。

31 (三)且按勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項規定之預

告期間，其性質係在保護僱用人即被告之權益，使雇主即被告能在預告其間內得以人事安排、調配員工或招募新員工，以替換離職員工之工作，故解釋上，雇主應得以拋棄此項權益，要求員工提早離職，是以被告通知原告提早於107年5月21日離職，但薪津仍係給付至107年6月15日止，對原告並無不利，原告於預告期間之權益完全未受影響；再者，本件實乃原告自行終止兩造間勞動契約，並非被告終止，原告主張並不可採。

(四)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自86年6月2日起受僱於被告，擔任製程操作人員工作，約定每月工資85,000元。

(二)原告於107年5月14日填寫「員工離職申請單」，內容則記載「申請日期：107.5.14」、「擬離（退）日期：107年6月15日」等語，並提交被告公司。

(三)原告於107年5月16日以電子郵件向被告公司經理表示「撤銷離職申請」等語。

四、得心證之理由：

(一)原告主張之事實，業據其提出出勤資料明細、電子郵件等文件為證（調解卷第5、6頁），被告則否認原告之主張，並以前詞為辯，並提出原告填寫之「員工離職申請單」、電子郵件等文件為證（卷第29-33頁），是本件所應審究者為：原告提出離職申請究否需雇主即被告同意？原告主張預告期間屆滿時始生終止效力，有無理由？原告得否撤回終止離職之意思表示？以下分別論述之。

(二)按勞工工作15年以上年滿55歲者，或工作25年以上者，得自請退休，勞動基準法第53條固有明文，惟該條之立法精神，無非基於勞工之立場，為防止雇主不願核准已達一定年資、年齡之勞工自請退休之弊端，而賦予勞工得自請退休之權利，使符合該條規定要件之勞工於行使自請退休之權利時，即

發生終止勞動契約之效力，而無須得相對人即雇主之同意。故勞工依該法自請退休時，勞雇雙方之勞動契約即可終止，勞工自請退休之權利為契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，與自請退休之終止並無不同，均為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號判決、98年度台上字第2381號判決等意旨及司法院第14期司法業務研究會參照）。

(三) 因此，本件原告既於107年5月14日自行填具、簽署「員工離職申請單」，載明「申請日期：107.5.14」、「擬離（退）日期：107年6月15日」（本院卷第29頁），並將之交付被告公司，揆諸上揭最高法院之見解，勞工預告僱傭契約之終止權為形成權，則於原告於提出「員工離職申請單」之意思表示已於到達被告公司時，即已發生勞工單方終止契約之效力，原告自無從再予以撤回。

(四) 而勞基法規定預告期間之目的在於維護勞動關係之安定性，維護「勞雇雙方」之權益，勞工預告終止場合，則是賦予雇主緩衝期間找人接替及處理業務交接事宜，避免無人接替該職位之工作，影響雇主業務順利運作，因此尚在勞雇雙方權益均受保障之狀況下，僱主已支付勞工預告期間之薪資後，勞工於預告期間之生活已不虞匱乏，已無收入中斷影響生活之問題，自無不許雇主要求勞工先行離職，以利雇主招募新員工之理，況本件屬勞工即原告預告終止僱傭契約之情形，原告已依勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項第3款規定於30日前預告雇主即被告，且被告亦已給付一個月之預告期間工資，對原告預告期間之生活已受保障，自無不許被告要求原告先於107年5月21日提前離職，以利被告另行招募新員工之理，原告主張「預告期間屆滿時始生終止效力，預告期間內仍維持通常勞雇關係」，即屬無據。

五、綜上所述，原告於107年5月14日提出「員工離職申請單」予

01 被告公司時，即已生勞工終止僱傭契約之效力，縱使原告事
02 後反悔撤回，亦不影響兩造間僱傭契約已終止之效力，因此
03 原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，以及請求被告自107年5
04 月22日起至准許原告復職之日止，按月於每月5日給付原告
05 85,000元，及自各其應給付日之次日起至清償日止，按週年
06 利率5%計算之利息，均無理由，應予以駁回。又原告之訴既
07 經駁回，其假執行聲請亦乏所據，爰併予駁回之。

08 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
09 斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，
10 附此敘明。

11 七、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判
12 決如主文。

13 中 華 民 國 108 年 3 月 27 日
14 勞工法庭 法官 蘇嘉豐

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 108 年 3 月 27 日
19 書記官 曾東紅