

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第174號

原告 張偉信

訴訟代理人 侯冠全律師（法扶律師）

被告 萬通國際人力開發股份有限公司

法定代理人 侯佑霖

訴訟代理人 蔡政峯律師

複代理人 陳孟琪

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年12月18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)原告於民國106年8月1日起受僱於被告，且受被告派遣至訴外人台灣水泥股份有限公司台北水泥製品廠（下稱台泥台北廠）擔任事務員，兩造並簽訂勞動契約，約定每月薪資為新臺幣（下同）27,000元，工作期間自106年8月1日起至107年7月31日止，嗣契約期滿，被告仍持續派遣原告至台泥台北廠工作，詎台泥台北廠業務副理呂進輝突要求原告於107年12月底離職，被告亦誤導原告，令原告誤認自身為定期契約勞工，派遣期間屆滿即須離職，致原告於107年10月15日填具「萬通國際人力開發公司派遣人員離職申請單」（下稱系爭離職申請單），並以107年10月31日為最後工作日；而依勞動部頒布之勞動派遣權益指導原則第3點第7項、第8項、第5點第5項分別規定「有繼續性工作應為不定期契約。派遣單位僱用派遣勞工從事經常性工作，不得配合要派單位之需求與派遣勞工簽訂定期契約」、「要派單位與派遣單位終止要派契約，不影響派遣勞工為派遣單位工作之受僱者權益。派遣單位無適當工作可供安置者，有關勞動契約之終止，應依勞動基準法等相關規定辦理」、「要派單位認

01 為派遣勞工有無法勝任工作情事者，應要求派遣單位依要派
02 契約改派適任勞工，不得決定派遣勞工之任用」，可知兩造
03 間勞動契約應為不定期契約，且台泥台北廠不能要求原告離
04 職，被告並應為原告安排其他派遣工作，或依勞動基準法（
05 下稱勞基法）辦理資遣，惟被告要求原告簽署之勞動契約為
06 定期契約，且台泥台北廠要求原告離職後，被告未再為原告
07 派遣其他工作，亦未依勞基法辦理資遣，使原告誤認係定期
08 契約人員進而申請離職，致勞動派遣權益受有重大侵害，故
09 依民法第88條規定提起先位之訴，撤銷原告申請離職之意思
10 表示，或至多只能解釋係申請要派工作終止，非終止與被告
11 間之勞動契約，故請求確認兩造間僱傭關係自仍存在。

12 (二)備位之訴部分，被告係依勞基法第11條第4款規定終止兩造
13 間勞動契約，即應依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條
14 規定給付原告資遣費，依勞動部資遣費計算表所示，被告應
15 給付原告資遣費16,875元。又原告已繼續工作滿1年以上且
16 未滿3年，依勞基法第16條第1項規定，被告應給予原告20
17 日預告期間工資18,000元【計算式：27,000÷30×20=18,0
18 00】。另被告亦應依勞基法第19條、就業保險法第11條第3
19 項規定發給原告非自願離職證明書。

20 (三)並聲明：

21 1.先位聲明：確認兩造間僱傭關係存在。

22 2.備位聲明：

23 (1)被告應給付原告34,875元，及自起訴狀繕本送達翌日起至
24 清償日止，按週年利率5%計算之利息。

25 (2)被告應發給原告非自願離職證明書。

26 (3)聲明第1項，願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)兩造簽訂勞動契約，派遣原告至台泥台北廠任職，嗣原告於
29 107年10月16日自行填寫系爭離職申請單申請自願離職，經
30 被告慰留無效後，同意原告於107年10月31日離職，是兩造
31 確已就合意終止之要約與承諾達成意思表示一致，而發生合

意終止勞動契約之效力。又系爭離職申請單係原告依其自由意志填寫並簽名後交由被告，被告從未有任何脅迫原告離職之行為，且於107年10月16日至31日期間，被告亦未曾聽聞原告有不願離職之情事，甚至被告曾善意詢問原告是否願意接受改派其他工作，皆遭原告拒絕，被告遂同意原告離職。況系爭離職申請單上載明係「萬通國際人力開發公司派遣人員離職申請單」，原告應可明確理解其所欲終止的契約標的係與被告間之勞動契約，且原告於離職原因欄位中勾選「請辭（自請離職、自願離職）」，足證原告無任何意思表示錯誤或誤用其表示方法之情事，核與民法第88條第1項要件不符。縱原告係基於其他被告不知悉之理由請辭，應僅屬形成其內心效果意思之動機錯誤，而非意思表示之內容錯誤，亦非就當事人之資格或物之性質有所誤認，原告自不得以此意思表示之動機錯誤而撤銷該意思表示。另系爭離職申請單非僅有台泥台北廠之簽名，而係經被告人才招募部招募管理師李文模簽名同意後，兩造方達成終止勞動契約之合意。是兩造間勞動契約既係因合意而終止，則原告自無資遣費請求權，亦不得請求預告期間工資，更不得請求被告發給非自願離職證明書。

(二)並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、原告受僱於被告，兩造間簽立勞動契約；自106年8月1日起至107年7月31日止，被告派遣原告至台泥台北廠，擔任事務員，每月薪資27,000元，待屆期後，台泥台北廠要求原告工作至107年底；嗣原告於107年10月16日填寫系爭離職申請單，載明最後工作日期為107年10月31日，離職原因為請辭（自請離職、自願離職）等情，有勞動契約、系爭離職申請單（見勞訴卷第45頁、第83頁）在卷可稽，並為兩造所不爭執（見勞訴卷第98-99頁），此部分事實首堪認定。

四、得心證之理由：

01 (一)先位請求部分：

02 本件原告主張其與被告簽立之勞動契約使原告誤認其為定期
03 契約人員，嗣原告遭台泥台北廠要求離職，被告亦未派遣其
04 他工作給原告，並誤導原告簽立系爭離職申請單，原告係遭
05 嚴重誤導而受勞動權益侵害，爰依民法第88條規定將離職申
06 請之意思表示撤銷云云；惟此為被告否認，並抗辯如前，經
07 查：

- 08 1.按民法第88條第1項本文固然規定：「意思表示之內容有錯
09 誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其
10 意思表示撤銷之。」。惟按所謂「錯誤」，係指表意人為意
11 思表示時，因認識不正確或缺認識，造成內心之效果意思
12 與外部之表示行為不一致。惟表意人在其意思形成過程中，
13 對其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正
14 確之動機錯誤，若未表示於外部成為意思表示之內容，對該
15 意思表示之效力，並無影響。
- 16 2.本件原告主張其遭誤導為定期契約之員工而填寫系爭離職申
17 請單，惟依兩造簽立之勞動契約，前言及第1條記載「立約
18 人張偉信（以下簡稱甲方）萬通國際人力開發股份有限公司
19 （以下簡稱乙方），甲方同意由乙方派遣至台灣水泥股（份
20 ）有限公司（以下簡稱丙方）指定地點工作，甲乙雙方同意
21 以下相關規定（乙、丙方以下合稱公司）：第一條：薪資及
22 工作規範．．．（四）工作期間：民國106年8月1日起至
23 民國107年7月31日，試用期間2個月。」此有勞動契約1
24 份在卷可憑（見勞訴卷第45頁），由上開約定可知，原告係
25 與被告簽立勞動契約後，由被告派遣至台泥台北廠工作，派
26 遣期間為106年8月1日起至107年7月31日止，而非如原
27 告所述其與被告間之勞動契約為定期契約，原告未察，逕認
28 其與被告間為定期契約，係其主觀之誤認，難認被告有誤導
29 之舉；況依原告自陳，上開派遣期限屆至後，原告仍繼續在
30 台泥台北廠工作，亦足佐證原告並非定期勞動契約之勞工甚
31 明，是原告此部分主張難認有據。

01 3. 又證人李文模於本院審理時證稱：我聽到台泥的主管曾預告
02 原告做到年底，但原告執意於10月31日離職，台泥也有跟我
03 聯繫說原告有前開狀況，我收到系爭離職申請單後有簽名表
04 示完成，並辦理後續退保、開立離職證明等手續，因為原告
05 填寫系爭離職申請單係表示自被告公司離職，故被告無法幫
06 原告安排其他工作等語（見勞訴卷第116-118頁）；而原告
07 確實於107年10月16日填寫系爭離職申請單，離職原因欄則
08 勾選「請辭（自請離職、自願離職）」等情，有系爭離職申
09 請單1紙在卷可稽（見勞訴卷第83頁）；再參酌原告自陳：
10 台泥台北廠通知原告工作至年底，因年底不好找工作，故原
11 告為了找工作，提前最後工作日至107年10月31日等語（見
12 勞訴卷第92頁），核與證人李文模前開證述稱係原告執意於
13 10月31日離職之情大致相符；堪認原告於107年10月間經台
14 泥台北廠預告於年底離職後，為避免拖延至年底工作難尋，
15 遂主動將勞動契約提前至107年10月31日終止，並填寫被告
16 公司之系爭離職申請單後提出，足認原告實係考量自身之情
17 況、工作銜接之難易度後而主動終止勞動契約，當屬自願離
18 職甚明。原告主張台泥台北廠得要求其離職、被告未為其安
19 排工作，始填寫系爭離職申請單，其意思表示錯誤云云，然
20 原告上開主張無非其填寫系爭離職單之動機，係隱藏於原告
21 內心而未見表示於外，而為被告所不知，則依上說明，此屬
22 原告之動機錯誤，對其填寫系爭離職申請單自願離職之意思
23 表示並無影響，自屬不得撤銷。是原告此部分主張，仍為無
24 據。

25 4. 承上，原告自願離職之意思表示既不得撤銷，則其終止勞動
26 契約之意思表示業已到達被告而生效，原告請求確認兩造間
27 僱傭關係存在為無理由，應予駁回。

28 (二) 備位請求部分：

29 本件原告係自願離職乙節，業經本院認定如前，則原告主張
30 係遭被告依勞基法第11條第4款之規定予以解僱云云，即屬
31 無據。從而，原告請求被告給付資遣費、預告工資及開立非

01 自願離職證明書等，亦為無理由，應予駁回。

02 (三)綜上所述，原告先位請求確認兩造間僱傭關係存在；備位部
03 分則依勞基法第17條、勞工退休金條例第12條規定請求資遣
04 費16,875元；依勞基法第16條第1項規定請求預告期間工資
05 18,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲
06 延利息；另依勞基法第19條、就業保險法第11條規定請求開
07 立非自願離職證明書等，均非有理由，應予駁回。原告之訴
08 既經駁回，其假執行之聲請失所附麗，自應併予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
10 審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要
11 ，附此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 108 年 12 月 31 日
14 勞工法庭 法官 陳威帆

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 12 月 31 日
19 書記官 黃瑋婷