

臺灣高雄地方法院民事裁定

108年度勞簡上字第21號

上訴人 沈富國

訴訟代理人 趙家光律師

陳姿樺律師

被上訴人 長泰興機械工程股份有限公司

法定代理人 李春輝

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國
109年5月4日本院第二審判決提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理 由

一、上訴意旨略以：

(一)上訴人固於被上訴人105年12月7日告知以勞動基準法第11條
第5款之事由終止兩造之勞動契約後，曾書寫被證2之書面手
稿交予被上訴人，然此係因上訴人認為被上訴人若要資遣上
訴人，被上訴人必須依照勞動法規給予上訴人在職期間之薪
資、未休假工資、因長期搬重物、超時工作所生之底薪45個
基數之職業病補償、資遣費、私人交通工具作為公務車之補
償等費用及開立非自願離職書，惟並無載明上訴人同意被上
訴人予以資遣或兩造合意以資遣方式終止勞動契約等字語，
被上訴人亦未全盤答應上訴人書寫之手稿內容；況被上訴人
於106年1月9日以資遣離職為由申報上訴人退保及發給離職
證明書後，上訴人旋即於同日向高雄市政府勞工局申請勞資
爭議調解，益徵兩造並未就以資遣方式終止勞動契約一事達
成合意。原判決逕以上訴人書寫之書面手稿認定上訴人同意
被上訴人以資遣之方式終止勞動契約，已有就證據取捨確定
事實悖於證據法則，而適用法規顯有錯誤之情。

(二)兩造於106年1月20日於高雄市政府勞工局進行勞資爭議調解
時，上訴人曾當場向被上訴人表示欲復職，惟仍遭被上訴人
拒絕。又該次勞資爭議調解紀錄中僅記載上訴人主張：「資

01 方於105年12月7日口頭告知無適當職務將資遣本人，本人本
02 應於105年12月9日復職，資方請本人無需復職，承諾將給予
03 一個月底薪作為預告工資…」，雖當時上訴人僅就未休假工
04 資、職業病補償、私人交通工具作為公務車之補償、加班費
05 等費用予以爭執，未提出兩造間僱傭關係仍存在之類似主張
06 ，然此係因上訴人不甚瞭解法律相關規定所致，且由上訴人
07 之陳述可知，其有表達復職工作之意願，但經被上訴人單方
08 面告知資遣，上訴人並未表示其同意以資遣方式終止勞動契
09 約，實難以上訴人未於勞資爭議調解程序中主張兩造僱傭關
10 係應繼續存在，遽認上訴人有終止兩造間勞動契約之意思。
11 況且，上訴人於書面手稿提出之私人交通工具作為公務車之
12 補償、未休假工資、職業病補償、加班費等費用之爭議，實
13 係以被上訴人倘片面終止勞動契約，上訴人認知其基於被資
14 遣之勞工應得主張之權益，嗣兩造於勞資爭議調解時，就上
15 開事項仍有爭執，因而調解不成立，足見兩造就資遣之細項
16 條件內容亦未達成共識，要難謂上訴人業已同意以資遣方式
17 終止兩造間之勞動契約。而上訴人事後持被上訴人開立之非
18 自願離職證明書向勞保局申領失業給付之舉，僅係實行其勞
19 工權益，且為維持生計所不得已之舉，與上訴人有無同意終
20 止兩造間勞動契約無關。原判決未詳酌上情，逕以兩造之勞
21 資爭議調解紀錄、上訴人申領失業給付等情，認定上訴人有
22 終止勞動契約之意思，兩造合意於106年1月8日終止勞動契
23 約云云，亦有適用法規顯有錯誤之違法。

24 (三)上訴人於105年12月8日留職停薪期間終了前，曾向被上訴人
25 表明欲於12月9日復職，但被上訴人拒絕上訴人復職，並向
26 上訴人表示將以其不能勝任工作為由終止勞動契約，足認上
27 訴人有向被上訴人表示欲提供勞務之意思表示，被上訴人陷
28 於受領勞務遲延，且一審判決認定兩造僱傭關係存在後，上
29 訴人復於108年8月28日寄發存證信函向被上訴人表示已準備
30 好回被上訴人處工作，亦即再為提供勞務之意思表示，被上
31 訴人仍予以拒絕，益證被上訴人確有受領勞務遲延之情。是

01 以，上訴人主張被上訴人應自108年9月25日起至上訴人復職
02 前一日止，按月於次月25日給付45,567元，及自次月25日起
03 至清償日止，按週年利率5%計算之利息，應屬可採。原判決
04 逕以兩造已合意以資遣方式終止勞動契約為由，認定上訴人
05 請求被上訴人給付工資無理由云云，亦有適用法規顯有錯誤
06 之違法。

07 (四)綜上所述，原判決有上開適用法規顯有錯誤之情，且所涉及
08 兩造間有無合意終止勞動契約之法律問題爭議，攸關司法實
09 務對勞工「合意」以資遣方式終止勞動契約要件之解釋，實
10 屬意義重大，而有統一闡釋之必要。爰提起上訴，並聲明：
11 原判決廢棄，發回臺灣高雄地方法院。

12 二、按對於民事訴訟法第427條第2項簡易訴訟程式之第二審判決
13 ，其上訴利益逾第466條所定之額數者，當事人僅得以其適
14 用法規顯有錯誤為理由，逕向最高法院提起上訴，民事訴訟
15 法第436條之2第1項定有明文。所謂適用法規顯有錯誤，係
16 指原第二審判決就其取捨證據所確定之事實適用法規顯有錯
17 誤而言，不包括認定事實不當之情形在內，或確定判決所積
18 極的適用之法規，顯然不合於法律規定，或與司法院現尚有效
19 及大法官會議之解釋，或最高法院現尚有效之判例，顯然
20 違反者而言，並不包括消極的不適用法規，或漏未斟酌證據
21 及認定事實錯誤之情形在內（最高法院80年台上字第1326號
22 判例意旨、63年台上字第880號判例意旨參照）。次按對於
23 簡易訴訟程式之第二審裁判，提起第三審上訴或抗告，須經
24 原裁判法院之許可。前項許可，以訴訟事件所涉及之法律見
25 解具有原則上之重要性者為限。第1項之上訴或抗告，為裁
26 判之原法院認為應行許可者，應添具意見書，敘明合於前項
27 規定之理由，逕將卷宗送最高法院；認為不應許可者，應以
28 裁定駁回其上訴或抗告。前項裁定得逕向最高法院抗告，民
29 事訴訟法第436條之3第1項至第4項分別定有明文。而所謂「
30 法律見解具有原則上之重要性」，係指該訴訟事件所涉及之
31 法律問題意義重大，而有加以闡釋之必要者而言。蓋適用簡

易程式之事件，因其訟爭金額不高，或通常不致牽涉複雜之法律問題，基於訴訟經濟之考量，本以不得上訴第三審為原則。惟若為避免法律見解歧異，維持法律之安定，倘訟爭之簡易事件中，涉有「原則上重要性」之法律爭議，遂例外准許提起第三審上訴，俾使第三審法院得有解決此等法律爭議之機會。因此，倘上訴之理由非屬訟爭之法律問題，或不具原則上之重要性，尚不得許其上訴第三審。

三、經查，原判決以上訴人於接獲被上訴人資遣通知後，即出具書面手稿，記載被上訴人應給付資遣費並開立非自願離職證明，及其勞保應投保至106年1月8日，薪資亦應計付至106年1月8日等內容，進而受領被上訴人所發給之預告期間工資、資遣費及非自願離職證明書，並持非自願離職證明書向勞保局申領失業給付，上訴人於同年1月9日聲請勞資爭議調解時，亦僅請求上訴人給付任職期間之加班費及特別休假未休工資等費用，並未主張被上訴人解僱不合法，應回復其職務，迄勞動契約終止1年半後始提起本件確認僱傭關係存在之訴，期間均未曾對被上訴人之解僱表示任何異議或有何提供勞務之意思表示，綜上情節以查，足認兩造確有合意以資遣方式於106年1月8日終止勞動契約。上訴人上訴論旨以原判決逕以其書面手稿、勞資爭議調解會議紀錄及上訴人持非自願離職證明書申領失業給付等情，認定兩造合意以資遣方式終止勞動契約，就證據取捨確定事實悖於證據法則，而適用法規顯有錯誤云云，乃係就原判決取捨證據、認定事實之職權行使指摘其為不當，要與適用法規是否顯有錯誤無涉；且兩造有無「合意」以資遣方式終止勞動契約，純屬就證據取捨結果所為事實認定之範疇，非屬法律問題之爭議，自無所涉及之法律見解具有原則上重要性之可言。是其上訴不符民事訴訟法第436條之2、第436條之3第1、2項之要件，本院礙難許可，應以裁定駁回其上訴。

四、依民事訴訟法第436條之3第3項、第95條、第78條，裁定如主文。

01 中 華 民 國 109 年 6 月 9 日

02 勞 動 專 業 法 庭 審 判 長 法 官 黃 悅 璇

03 法 官 何 佩 陵

04 法 官 鍾 淑 慧

05 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成 。

06 如 對 本 裁 定 抗 告 須 於 裁 定 送 達 後 10 日 內 向 本 院 提 出 抗 告 狀 ， 並 應

07 繳 納 抗 告 費 新 臺 幣 1,000 元 整 。

08 中 華 民 國 109 年 6 月 9 日

09 書 記 官 林 怡 君