臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞訴字第21號

原　　告　牛威康
訴訟代理人　邵允亮律師
被　　告　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

上列當事人間確認僱傭關係存在事件，本院於民國110年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項定有明文。經查，原告之勞務提供地即被告中華航空股份有限公司高雄分公司地址為「高雄市○○區○○路○○號6樓」，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、次按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又分公司係總公司分設之獨立機構，就其業務範圍內之事項涉訟時，自有當事人能力。原告對分公司起訴後於訴訟進行中，將被告更正為總公司應認為訴之變更（最高法院40年台上字第105號判例要旨參照）。本件原告原對中華航空股份有限公司高雄分公司提起本件確認僱傭關係存在之訴（本院卷第9頁），嗣以109年4月17日民事追加被告暨聲請調查證據狀主張原告係受中華航空股份有限公司僱用並派駐在高雄分公司工作，而追加中華航空股份有限公司為被告（本院卷第53、54頁），又於本院109年12月10日審理時當庭撤回對被告中華航空股份有限公司高雄分公司之起訴，並經該被告同意（本院卷第261、262頁）。核原告所為

訴之追加與原請求之基礎事實同一，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：

(一)原告自90年1月19日起受僱於被告，並經被告派駐在其高雄分公司擔任飛機維修工作，原告於108年12月19日簽署「中華航空公司（EMO）員工自請離職預告書」（下稱離職預告書）時係處於民法第75條所稱「無意識或精神錯亂」之狀態，其意思表示應屬無效，則兩造間之僱傭關係未經有效終止，應繼續存在。且被告令原告簽署離職預告書前，明知如依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止與原告間之勞動契約，則原告得依同法第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，將更有保障，詎被告卻未對原告表示有資遣方案存在，反而對原告表示僅有A方案「1/1-2/18病假30天，特休假25天，福利補休3天。生效日期為2020/3/31」及B方案「1/1-1/18病假12天，特休假25天，福利補休2天。生效日為2020/3/4」兩種方案可供選擇，原告因遭被告欺瞞才簽署離職預告書，原告亦得依民法第92條規定撤銷108年12月19日簽署離職預告書之意思表示。是如認原告於簽署離職預告書時，尚未達無意識或精神錯亂狀態，則原告以109年7月9日民事準備㈠暨聲請調查證據㈡狀之送達，撤銷於108年12月19日簽署離職預告書之意思表示。

(二)依最高法院105年度台上字第256號民事判決，民法第75條所稱「精神錯亂」之狀態，並未以「表意人主觀上毫無認識其行為之意義及法律上之效果」為前提，而只要達到「辨識意思表示效果能力不足」即足當之。本件依花蓮慈濟醫院覆函，可知「精神醫學無精神錯亂之專有名詞，相對的，當患者呈現現實感喪失或思考混亂之病理現象，稱為〝精神病狀態(Psychotic disorder)〞，這類臨床表現應可與〝精神錯亂〞互通呼應…牛員符合短期精神病疾患（Brief psychotic

disorder）之診斷，核心症狀為被害妄想」、「牛員的社會職業功能明顯的障礙」、「對簽離職這件事無法正常的認識，有扭曲偏離現實之想法」、「因精神疾病之被害妄想的影響，對簽離職的想法受到扭曲，大幅度地傾向做出離職之決定」、「大幅度，呼應法律上顯著之形容詞，是指臨床經驗上同樣情況的患者10位大概有8-9位都會受妄想影響而離職」、「牛員簽訂離職書時，應受被害妄想大幅度之影響，意思能力達到顯著減弱下降」等語。從而原告於簽署離職預告書時，因罹有短期精神疾病，無法對離職具有正常識別，欠缺正常判斷離職與否之精神能力，對於自己行為之利害得失已陷於不能了解，而不能辨識其意思表示之效果，足見原告簽署自請離職預告書時，欠缺健全之意思能力，已陷於精神錯亂之狀態，其意思表示應屬無效，故兩造間僱傭關係未有效終止，仍應繼續存在。又被告明知原告於病假期間曾被診斷「認知功能異常」、「憂鬱症」等病症，而未處於締約完全自由之情境，卻誘使欠缺健全之意思能力、已陷於精神錯亂之原告簽署離職預告書，則不論依民法第71條或第75條後段，原告均得主張該合意終止契約為無效。

(三)聲明：確認原告與被告間僱傭關係存在。

二、被告則以：

(一)原告自90年1月19日起受僱於被告，擔任飛機維修工作。原告於108年11月24日工作為K6班（22:00至次日早上6:00），因工作精神狀況不佳，請假提早下班，被告基於照護及關心同仁，於同年11月26日由吳佳祥組長至原告住處探視，當時原告家人（母親、妹妹、姪女）均在場，同年12月5日吳佳祥組長再次前往探視，原告當時精神狀態良好並數次表達要辦理退職終止契約，原告妹妹在旁也表示原告多次表達不想工作，將依其意願辦理退職。因原告及其家人多次表達要辦理退職終止契約以靜養休息，並要求被告提供離職書，吳佳祥組長於探視後，均將情況回報予被告知悉，依吳家祥108年12月6日、同年月13日郵件，均表示原告辦理退職意願強

烈並未改變，被告遂依原告要求，由吳佳祥組長於同年12月19日將離職預告書提供給原告簽署，原告簽署時精神狀態良好，亦有其胞妹陪同，如原告精神不佳無辨識能力，依常理原告妹妹應會阻止原告簽署，且被告基於照護員工已給予最好的離職方案，告知可以先排定有薪病假30天、特別休假25天以及福利補休3天，故原告選擇在109年3月31日終止勞動契約而簽署離職預告書。

(二)本件自原告所稱的發病時間108年11月24日至同年12月19日簽署離職預告書期間將近一個月，雙方多次會面洽談，以及確認離職方案為有薪病假、特休、福利補休等用畢後才退職，可證即使有原告所稱精神不佳情況，但非無意識或欠缺辨識能力。且雙方洽談離職時，吳佳祥組長曾詢問原告如果不願外出，要如何辦理離職，原告表示可由其妹妹協助在家中辦理，因此吳佳祥組長才將離職預告書帶到原告家中讓其填寫。由此可知原告於簽署該離職預告書時意識清楚，原告執其罹患憂鬱症，而推論簽署離職預告書時不具意識能力，顯然將憂鬱症等同無意識或精神錯亂，此將嚴重影響交易安全的判斷。再者，原告稱起訴後已恢復而能從事工作，顯有矛盾，蓋簽署離職預告書後至起訴不過2個月，原告如何能從無意識恢復至具備辨識能力。又花蓮慈濟醫院之精神鑑定程序有瑕疵，不得作為判決基礎，蓋原告簽署離職預告書距離鑑定日期109年9月2日及補充鑑定日期同年10月9日，相隔近一年，如何在現在時間點反推回去判斷簽署離職預告書時之精神狀況？且鑑定醫師主要依原告、原告姪女、原告妹妹描述108年11月19日後原告生活情況，然單純依個人稱述而判斷精神狀況，操縱可能性大，原告在起訴後，於會談中難免會擴大或渲染精神疾病情況，並無客觀可言，而花蓮慈濟醫院以原告簽署離職預告書時不在場之原告姪女為鑑定資料之一，卻未將在場之吳佳祥組長納入鑑定判斷，該鑑定報告瑕疵重大，實難作為判決依據；另在一般情況下，罹患疾病首要之務係好好養病，而非關心房貸等事情，原告及其家屬是

為讓原告安心養病才提出離職，如患病時擔心房貸如何處理，始與現實不符，足見花蓮慈濟醫院109年12月18日回函稱原告對於離職無正常判斷云云，亦有謬誤。高雄榮總為原告最早就診之醫院之一，其既已稱依「現有鑑定方式」無法判斷，依其醫學專業及與原告就診的關係，自應以高雄榮總之認定為準。縱認為原告於簽署離職預告書時有若干精神疾病，但原告於行為時均有家屬輔助陪同，類似監護人或輔助人，足以補足原告辨識能力可能不足之處，該法律行為應為有效。又本件是由原告本人主動提出離職，除非有勞基法第14條相關事由，被告才有給付資遣費之必要，被告已善盡照顧員工之責任，讓原告選擇先休完特休或病假再終止契約，並無原告所稱民法第92條撤銷之情況。

(三)聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告自90年1月19日起受僱於被告，擔任飛機維修工作，其於108年11月24日晚間上班（22時至翌日上午6時）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，被告公司吳佳祥組長曾於108年11月26日及同年12月5日前往原告家中探視，並於同年12月19日持員工自請離職預告書至原告家中，由原告於員工簽名欄親自簽名等情，業據原告提出高雄榮總診斷證明書（本院卷第17至21頁），被告提出原告妹妹及姪女與吳佳祥使用通訊軟體對話截圖、吳佳祥向被告回報原告狀況之郵件、中華航空公司（EMO）員工自請離職預告書等件影本（本院卷第37至41頁）存卷可按，且為兩造所不爭執，自堪信為真實。惟原告主張其簽署離職預告書時係處於精神錯亂狀態，其所為自請離職之意思表示應屬無效，或係受被告詐欺而為簽署，爰撤銷其所為離職之意思表示。被告則否認原告自請離職之意思表示有何無效或得撤銷之事由，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為原告於簽署離職預告書時是否處於精神錯亂狀態，或係

受被告詐欺而簽署。

(二)按無行為能力人之意思表示，無效。雖非無行為能力人，而其意思表示，係在無意識或精神錯亂中所為者，亦同。民法第75條定有明文。此項規定，旨在兼顧表意人權益及交易安全，在98年11月23日修正之民法第15條、增訂之同法第15條之1等規定施行前，未受禁治產宣告之成年人，即非無行為能力人，其所為之意思表示，原則上應屬有效，僅於意思表示係在無意識或精神錯亂中所為，方得謂為無效。而所謂無意識，係指全然無識別、判斷之能力；精神錯亂，則指精神作用發生障礙，已達喪失自由決定意思之程度而言。故未受禁治產宣告之成年人，於行為時縱不具正常之意思能力，惟如未達上述無意識或精神錯亂之程度，要難謂其意思表示無效（最高法院99年度台上字第1994號判決參照）。又雖非法律上無行為能力人，惟其所為意思表示，係在無意識或精神錯亂中（例如睡夢中、泥醉中、疾病昏沈中、偶發的精神病人在心神喪失中等）者，其對於自己行為或其效果，欠缺正常判斷、識別及預期之精神能力，即無從以自己獨立之意思表示為有效法律行為，故其所為意思表示之效力，與無行為能力人之行為並無區別，亦當然無效（最高法院105年度台上字第256號判決參照）。

(三)原告主張其簽署離職預告書時係處於民法第75條所稱「無意識或精神錯亂」狀態，並提出高雄榮總及文鳳診所診斷證明書為證。查原告固於108年11月29日前往高雄榮總就診，經診斷為「認知功能異常，疑代謝性腦病變，疑顱內病灶，疑早發性失智症。」；同年108年12月13日則經該院診斷為憂鬱症，建議休養一個月，其病歷記載，當時就醫時自述症狀為憂鬱情緒，易怒，失去活力，注意力不集中，精神運動遲滯等症狀，有高雄榮總診斷證明書可按（本院卷第17、19、21頁），然上開診斷內容均不能證明原告於108年12月19日簽署離職預告書時係處於無意識或精神錯亂狀態。原告另自108年12月28日起持續至文鳳診所就診，經診斷為適應障礙

合併焦慮，建議議宜持續接受門診規律追蹤治療並休養至少兩個月，有該診所109年1月3日診斷證明書及初診紀錄可考（本院卷第23頁、第163至166頁），然此為原告簽署離職預告書後之就診紀錄，亦無從證明原告簽署離職預告書當下之精神狀況。又原告於108年11月24日因精神狀況不佳提早下班，其主管吳佳祥組長於同年11月26日、12月5日前往原告家中探視，其於108年12月6日、12月13日寄發電子郵件向被告經理報告原告狀況，其內容略以「昨日前往牛威康住處探視牛員，其姪女及妹妹告知，牛威康近日精神狀況有比較穩定…。牛員表情嚴肅不主動與人交談，問及其近日精神狀況與往後工作上如何打算，牛員簡短表示近日精神狀況好，但多次表達要辦理退職。牛員妹妹亦表示哥哥近日多次表達不想再工作，將依哥哥之意願幫忙辦理退職。」、「牛威康今日由家人陪同至高雄榮總回診看報告…目前牛員續請假至12/31。其家人表示牛員辦理退職意願並未改變，會持續給予關懷並協助辦理請假及退職等相關事宜。」（本院卷第39頁）。證人吳佳祥並到庭證稱：伊受僱於被告總公司，擔任修護工廠航線運行部高雄維護組組長，負責高雄飛機維修業務，被證2之電子郵件是伊寄給上級經理報告的內容，郵件內容均屬實，因為原告108年11月24日上班時精神狀況有些異常，提早請假下班回家，當班主管有打電話給原告，原告第一次接電話後說他家裡有急事要處理，所以要趕快回去；108年11月26日伊去原告家裡探望他，伊詢問原告在工作上有無遇到困難，了解他當時的工作情況，他比較沈默，108年12月5日、108年12月19日都有再去原告家裡拿醫生證明，伊一直跟原告妹妹有聯繫，如果沒有醫生證明，公司請假會有問題；第一次看完原告後，伊請原告妹妹趕快帶原告去看醫生，原告妹妹說原告在家不太願意出門、不願意去上班，如果沒有請假會有曠職的問題，如果有醫生證明就有辦法請假；伊去看原告時，原告認得伊，他平常就比較沈默，伊問話他會點頭或搖頭或簡短回答，伊問他在工作上有無遇到困難

，他回答是沒有，伊有問他說要不要談一談工作的情況，他表示說不用；108年11月底原告妹妹打電話給伊，說原告一直跟她說要離職，她說要幫她哥哥辦理離職；108年12月5日伊有去看原告，原告有跟伊講他要離職；原告沒有告知離職原因，伊有請原告再考慮一下，伊當初去原告家裡探視他的目的是希望他就醫改善他的狀況；因為原告個人及原告妹妹都說要辦離職，中間伊有請他們再做考慮，因為他們要辦理離職的意願一直沒有改變，依照公司規定要在離職前一個月要寫離職預告書，原告妹妹有請伊詢問人事那邊要如何辦理，伊詢問人事之後就把離職預告書在108年12月19日拿到原告家裡讓他們填寫；離職預告書是在原告家裡簽署，是原告妹妹要伊帶過去的，員工簽名確定是原告本人簽的，其餘內容不確定是原告本人或他妹妹填寫的，當時伊有再次詢問原告是否確定要辦理離職，當時離職預告書是放在公文夾裡面，還沒有拿出來，伊有告知原告說離職辦理後就無法撤回，原告跟伊說他確定要辦理離職；離職生效日109年3月31日是原告妹妹要伊詢問人事部門原告休假及請病假的部分，當時伊詢問人事部門，人事部門給伊A、B方案，伊把這兩個方案給原告妹妹做選擇，他們選擇的是109年3月31日的方案；伊在歷次與原告訪談過程中，原告沒有答非所問，也沒有語無倫次的情況；原告原本就比較沈默，以伊個人角度來看沒有什麼異常的地方；簽署的時候，原告妹妹有把離職原因念給原告聽，離職生效日期是他們選擇的方案，離職預告日期是簽署當日，原告應該有聽到，所以才會在員工簽名的地方簽名；一開始離職是由原告妹妹提出，伊在108年12月5日、108年12月19日去原告家裡，伊都有再詢問原告，他都說確定要辦理離職等語（本院卷第70至77頁）。證人即原告胞妹牛玉芬則證稱：員工自請離職預告書上面的筆跡是伊寫的，簽名是原告簽的，當時在場有三個人，組長吳佳祥、伊還有原告；在簽署自請離職預告書之前，吳佳祥都是問伊，都是透過伊，伊再向他回答，他沒有直接跟原告聯絡；108年11月

24日到108年12月19日簽署自請離職預告書期間，原告的狀況不是很好，所以所有的聯絡事項都是伊去跟組長聯絡，或是組長直接用手機跟伊聯絡；公司組長電話詢問原告接下來要怎麼辦，是伊主動跟組長說華航有什麼方案讓原告後面可以好好的去看醫生；原告沒有授權伊代他與被告談離職的事情，也沒有對伊表示過他已經不想在被告公司工作、想要離職；因為原告狀況不好，他沒辦法上班，華航就提供方案，在LINE上面給伊看，該方案伊沒有給原告看過，因為沒有辦法看，原告的精神狀態非常不好；組長有來探望原告三次，是組長聯絡伊要拿診斷證明書，因為原告的假不夠；原告的狀況是在12月底恢復了意識，因為他當時跟伊提出為什麼要讓他簽離職預告書，伊才知道他簽的當下精神是有問題的；108年11月至109年1月期間，原告認得伊，平常生活由家屬買飯，因為他都關在家裡；在簽署離職預告書時，原告沒有反應，所以伊一定要在場，組長也都是對伊講話，那時候叫他簽他就簽；原告發病是108年11月24日，由公司聯絡家屬，當天不知道在公司發生什麼事情才發病，之後陸陸續續狀況都不OK，到12月底精神恢復正常；108年11月24日發病的那兩個禮拜情況最不好，108年11月24日發病時他一直關在房間裡面，一直到12月初他才肯跟伊講在公司發生什麼情況，因為他願意跟我們說話，伊才會在LINE上面跟吳佳祥說他的情況有比較好；組長跟伊說原告不能一直請病假，因為假不夠，組長才跟伊提離職的方案，伊覺得伊可以幫他；（問：妳稱原告簽署離職書時原告的精神狀況不佳，為何妳沒有反對原告簽署離職書？）因為伊怕原告曠職被公司開除，而且公司只有提出這份離職預告書，沒有提出其他方案；吳佳祥三次來訪伊都有在場，原告並沒有跟吳佳祥表示他要辦理退職等語（本院卷第191至196頁、第323頁）。是關於原告簽署離職預告書之始末，依證人吳佳祥證詞，係原告及其妹妹向其表達及轉達原告離職意願，請其幫忙辦理退職事宜，經其詢問公司人事部門後提供A、B方案予原告選擇，原告妹

妹告知選定109年3月31日退職方案後，其乃將離職預告書持至原告家中由原告妹妹填寫並朗讀後由原告本人親自簽名。原告妹妹牛玉芬雖否認原告有向家人或吳佳祥表示要離職，其係因原告狀況不好，無法上班，故詢問吳佳祥有何方案讓原告可以好好就醫，被告即提供A、B方案，原告於簽署離職預告書時，並無反應，叫他簽他就簽等語。然吳佳祥身為原告主管，其因原告精神狀況不佳提早下班，故而前往原告家中探視，衡諸常情，如非原告或原告家人向其表達或轉達原告擬離職意旨並請其協助辦理退職事宜，其僅須持原告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原告退職之理，此觀本院依原告聲請囑託花蓮慈濟醫院鑑定（詳如後述），該鑑定報告書亦有記載「牛員並曾對妹妹說『我不想上班，我要辦優退』」等語可明。是證人吳佳祥證稱原告本人及原告妹妹均有向其表達、轉達原告離職意願請其協助辦理等情，應屬可信。

(四)又原告於108年12月19日簽署離職預告書時之精神狀況及意思能力如何，經本院囑託花蓮慈濟醫院鑑定結果，其結論為：「1.牛員診斷為短期精神病疾患（Brief psychotic disorder DSM-5），以被害妄想為核心症狀，導致社會職業功能顯著退化，持續時間約自108年11月24日至同年12月底，現在完全緩解。2.牛員在108年12月19日簽署離職預告書時，很可能在被害妄想的影響下，同意簽署離職。3.牛員因罹患短期精神病疾患（原因成分），導致因被害妄想而判斷異常與社會職業功能退化（功能成分），做出與過去價值截然不同、違反個人利益之決定，很可能達到意思能力顯有不足的程度。4.牛員於鑑定當下，精神病症狀已完全緩解，未偵測到有相關後遺症。」。其理由略以：「1.牛員過去健康狀況良好，否認特殊精神病史，未有頭部外傷或癲癇等病史，也否認過去曾使用非法物質，平時行為無異常，工作表現良好。據案姪女與妹妹所述，牛員約於108年11月19日急性發作精神病症狀，病理現象描述如下：疑神疑鬼，質疑『姪

女為何一直在笑，你為何帶另一個人，傳怪異內容之簡訊』。被害妄想內容：『有人故意說我壞話，故意撞我桌子』、『認為自己被霸淩，是被很多人霸淩，因為我在公司說不支持綠，被情報局調查，危及工作』；『綠營要對自己不利，蔡英文把我的卡凍結了』等與現實不符之內容。牛員自11月24日晚上未請假回家，鎖在家裡不出門，電話不接也不上網，經常躺床。牛員生活功能下降，每天由家人買飯，定期整理環境、倒垃圾、幫忙洗衣服…等事務，家人替其使用提款卡領錢繳費，牛員可告知密碼。牛員尚可自行微波食物、自行進食及自行洗澡，看電視，可以認得人時地，話少但家人大致可以聽得懂，家人關心問話，牛員多不回答或簡短回答『不要管』。11月27日夜間2-3AM，深夜不睡，大哭，把大門打開對外自言自語『叫人趕快進來！』，11月28日，姪女與妹妹帶牛員去看耳鼻喉科，牛員在治療椅上張嘴說牙齒痛，無法辨識環境，候診時牛員表示『很危險，趕快離開』拉著家人想要往外逃，加耳鼻喉科醫師表示可能是瞻妄，建議轉診，但牛員自行坐計程車離開。11月29日在高雄榮總神經科，當天牛員很生氣，認為『姪女要霸占他的財產』，對於後續作電腦斷層，抽血檢查，牛員有印象。12月13日看身心科，但當天牛員完全不講話不配合，至被動回答心情不好，初步診斷為憂鬱症，有服藥。牛員之精神病狀態，以被害妄想為主要症狀，急性發作，持續時間約為11月10日至108年12月底，之後完全緩解至今。綜合以上，牛員因持續被害妄想1個月，造成社會職業功能顯著下降，暫可排除器質性與物質濫用，診斷應符合短期精神病疾患（Brief psychotic disorder DSM-5）。2.牛員曾被診斷憂鬱症，認知功能異常，疑似瞻妄等，但鑑定認為診斷應該是短期精神病疾患（Brief psychoticdisorder），說明如下：…鑑定認為，牛員從頭到尾皆無明顯憂鬱症狀，如悲傷、失落、難過等主觀症狀報告皆無，主要症狀為被害妄想。…，因此鑑定不認為主診斷是憂鬱性疾患。認知功能異常，係高雄榮總11月29日

之神經科診斷…。牛員神經科之認知功能障礙之診斷，與精神科之急性精神病狀態，係在不同專科描述之現象不同，診斷上並不互斥。換言之，鑑定認為牛員同時符合神經科之認知功能障礙及精神科之短期精神病疾患。…牛員混亂大約在11/24起3至5日，但之後對人時地就比較清楚，講話簡短尚可切題，自己吃飯、洗澡、自己微波食物、曾自己坐計程車回家，正確提供提款卡密碼等行為觀察，後續應不符合譫妄。簽訂離職契約在12月19日，牛員已無明顯人時地混淆或說話混亂之狀況，因此也不考慮譫妄之診斷。短期精神病疾患，為具備至少一項精神病症狀如幻覺、妄想、解構的言語、混亂的行為等，持續1天至1個月，病後症狀完全緩解…。因此，鑑定診斷牛員是以被害妄想為核心症狀且持續1個月，導致社會職業功能退化，符合短期精神病疾患之診斷。3.牛員於12月19日簽約過程精神狀態如何？依家屬述，牛員當時症狀仍持續，沒有改變（要到12月底才恢復），生活仍然大部分封閉在房間，不理會家人，幾乎不語，需家人提供飲食與環境清潔，顯示牛員仍處於被害妄想影響，內容包括『被綠營霸淩危及工作』、『華航是綠營的』、『我被情報局調查』、『蔡英文把我的卡凍結了』、『很危險，趕快離開診所』。被害妄想會嚴重影響患者的判斷與行為，患者在妄想的世界中，會依照妄想的內容而改變行為，依照牛員被妄想內容，不難理解當時為何要躲起來不出門，不講話，牛員並曾對妹妹說『我不想上班，我要辦優退』，人不想在危險的環境工作而離開，是很有可能的。疾病期間牛員許多行為改變（不只是簽約）皆可以被害妄想來解釋。因此鑑定認為牛員在12月19日簽署離職時的精神狀態，很可能在被害妄想的影響下，同意簽署離職。4.又依過去牛員病前之價值觀（穩定的薪水繳房貸、只要再5年就可領退休金，領退職金不划算），及決定離職後之行為後果（107年才買預售屋，繳不出房貸，沒有第二專長），顯示於108年12月19日牛員之決定與過去價值截然異常，違反個人利益，而牛員精神健康的

時候很可能不會做這個決定。…以此案為例，經鑑定會談、家屬補充會談、心理衡鑑、他院病歷診斷書及卷宗之資料，鑑定認為牛員因罹患短期精神病疾患（原因成分），產生被害妄想導致認知功能下降與判斷力異常（功能成分），做出與過去價值截然不同、違反個人利益之決定，很可能達到意思能力顯有不足的程度。」此有該院109年11月5日慈醫文字第1090003296號函檢送司法精神鑑定報告書1份可稽（本院卷第211至227頁）。本院再向該院函詢原告於簽署離職預告書時是否達於喪失意思能力之程度？經該院以109年12月18日慈醫文字第1090003858號函覆略以「1.精神醫學無"精神錯亂"之專有名詞，相對的，當患者呈現現實感喪失或思考混亂之病理現象，稱為"精神病狀態（Psychotic disorder)"，這類臨床表現應可與〝精神錯亂〞互通呼應。2.牛員符合短期精神病疾患（Brief psychotic disorder)之診斷，核心症狀為被害妄想。被害妄想大幅度的改變牛員的情緒行為，使牛員的社會職業功能明顯的障礙（詳如鑑定報告）。妄想並不是喪失意識、看不懂字、不知道離職是什麼意思、或不知道簽名代表什麼意義，而是對於離職這件事無法正常的認識，有扭曲偏離現實之想法，甚至做出對自己不利的決定。針對簽訂離職書之意思能力，鑑定認為牛員因精神疾病之被害妄想的影響，對簽離職的想法受到扭曲，大幅度地傾向做出離職之決定。而鑑定者認為的大幅度，呼應法律上顯著之形容詞，是指臨床經驗上同樣情況的患者10位大概有8-9位都會受妄想影響而離職（這是鑑定者自己對顯著之判斷標準）。3.常情來說，中年離職是複雜決定，薪水、福利、工作量、人際關係等等皆會影響。去年年初牛員已有工作遭受不平對待之抱怨，認為能力較好的員工常被領班安排比較重的工作而心有不滿，曾詢問優退的方案，簽約時請假額度用完需倉促做決定等等，這些與疾病無關，或許佔有一小部分因素。4.因此，牛員簽訂離職書時，應受被害妄想大幅度之影響，意思能力達到顯著減弱下降，未達完全喪失的程度

。」（本院卷第271至273頁）。是鑑定報告認為原告除108年11月24日起3至5日期間係處於瞻妄狀態，之後迄108年12月19日簽署離職預告書時，對於人時地等外界現實事物認知尚清楚，而由其曾對妹妹說「我不想上班，我要辦優退」，及對前往探視之吳佳祥表示要離職，及簽署離職預告書時，原告妹妹有將離職原因念給原告聽之後才由原告簽名，足見原告應知悉其簽署離職預告書之行為及該行為在法律上將產生離去被告公司任職之效果之意識（意思）能力，即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，然因受被害妄想之症狀影響，導致其認知功能下降與判斷力異常，而做出與過往價值觀不同及違反個人利益之離職決定，其意思能力雖有顯著減弱下降，惟未達完全喪失的程度，即原告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。況原告因被害妄想而決定離職，此應屬原告本身決定辭職之動機錯誤問題，尚與法律上所稱完全喪失判斷法律行為效果之意思能力之心神喪失、無意識或精神錯亂之情況有別。又原告當時罹患精神疾病，不僅無法工作上班，更嚴重影響其日常生活，，已持續有相當一段時間，其首要之務應係好好治療養病以恢復身心健康，兩相權衡之下，應已無暇慮及此時退職是否划算及日後房貸負擔、失業等問題，則原告及其家屬是否為讓原告能安心養病而提出離職，非無可能，亦未必全然出於被害妄想所致，且原告及其家屬當時根本無法預知原告之精神疾患於108年12月底即告緩解，則原告當時之離職決定亦難認係違反其個人利益。

(五)原告復主張被告明知如依勞基法第11條第5款終止與原告間之勞動契約，原告得請求預告工資及資遣費，將更有保障，詎被告卻未對原告表示有資遣方案存在，反而提供A、B離職方案予原告選擇，原告因遭被告欺瞞才簽署離職預告書，爰依民法第92條規定撤銷108年12月19日簽署離職預告書之意思表示等語。然被告是否依勞基法第11條第5款終止與原告

間之勞動契約，被告可自由決之，不能以被告未行使其終止權認有何欺瞞行為，且原告亦未說明其遭資遣相較於領取退職金如何對其更有保障；況本件係原告及其家人主動表達離職意願，被告始提供方案予原告選擇，並由原告自行決定選擇於109年3月31日離職之方案，難認被告有何詐欺可言。原告以受被告詐欺為由撤銷其簽署離職預告書之意思表示，自無可採。

四、綜上所述，原告主張其簽署離職預告書時係處於精神錯亂狀態，依民法第75條規定應屬無效，或係受被告詐欺而為簽署，依民法第92條規定撤銷其所為離職之意思表示，均非有理，則原告依此請求確認兩造間僱傭關係存在，自屬無據，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊及防禦方法，核與本件判決無影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　7　　日

勞動法庭　法　官　鍾淑慧

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　8　　日

書記官　林怡君