

臺灣橋頭地方法院民事判決

112年度勞訴字第85號

原告 陳明孝
訴訟代理人 鄧氏專
被告 瑞師科技股份有限公司

法定代理人 王讚壽
訴訟代理人 許偉政
鄭樑任
林俊寬律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年5月23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、程序方面：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言（最高法院52年台上字第1240號判決先例要旨參照）。本件原告主張被告終止兩造間之僱傭契約不合法，兩造間之僱傭關係仍存在一節，為被告所否認，則兩造間是否有僱傭關係存在，即陷於不明確之狀態，致原告可否依僱傭契約行使權利負擔義務之法律上之地位有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，徵諸上開說明，原告提起本件確認之訴，即有受確認判決之法律上利益，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國111年10月17日起，經昇揚人力資源

01 顧問有限公司（下稱昇揚公司）仲介並受僱於被告擔任現場
02 作業員，兩造約定工作時間為上午8時至下午5時，中午12時
03 至下午1時為休息時間，約定工資111年度為新臺幣（下同）
04 25,250元、112年度為26,400元。詎原告於112年4月17日上午
05 7時45分至50分許打卡進入公司後，因剛好有朋友要拿東
06 西給原告，原告便自公司停車場的側門出去跟朋友拿東西，
07 約1至2分鐘後即返回公司準備上班，竟遭被告於同年月19日
08 以原告違反公司請假規定為由予以解僱。惟原告不假外出之
09 時間，非兩造約定之工作時間，且被告之內部管理規則亦無
10 不假外出即予解僱之規定，縱原告違反公司管理規定，然被
11 告未先採取較輕微之警告或懲戒手段，即逕予終止勞動契
12 約，亦違反解僱最後手段性原則，其解僱不生契約終止之效
13 力。再原告係移工，對臺灣勞動相關法令存有文字、語言及
14 文化上之認知落差，故對仲介公司之翻譯人員所翻譯內容皆
15 信以為真，誤以為翻譯人員傳達其因常請假或請長假即被解
16 僱係屬合法，而為同意終止勞動契約之意思表示，致損害自
17 身勞動權益而不自知。又原告固有簽署同意轉換雇主相關文
18 件，然係被告透過仲介公司之翻譯人員向原告傳達因原告被
19 發出三個警告單，如不同意轉換雇主，就要把原告遣送回越
20 南，原告始為簽署，自得依民法第88條第1項前段、第89條
21 之規定，撤銷同意終止勞動契約之意思表示，兩造間之勞動
22 契約仍繼續存在。另被告固於112年4月19日委由仲介與原告
23 簽署轉出文件，惟並非原告不願繼續工作，而係被告已違法
24 解僱而拒絕受領原告提供之勞務，原告自得請求被告自112
25 年4月19日起至原告復職之日止，按月於每月固定發薪日即1
26 0日給付原告26,400元，及自各該應給付日之翌日起至清償
27 日止，按年息5%計算之利息。為此，爰依上開規定，提起本
28 件訴訟等語。並聲明：(一)確認兩造間僱傭關係存在。(二)被告
29 應自112年4月19日起至原告復職之前一日止，按月於每月10
30 日給付原告26,400元，及自各該應給付日之翌日起至清償日
31 止，按年息5%計算之利息。

01 二、被告則以：原告除未依程序事先提出請假手續外，復未穿著
02 符合標準工作衣裝底鞋便進入廠區、在出勤時間未向主管請
03 示或請假即擅離工作崗位，經被告委由仲介公司轉知原告促
04 其改善，否則將有後續懲處，原告卻表達沒有繼續工作之意
05 願，原告亦尊重其意願，兩造遂合意終止勞動契約，並非被
06 告依勞基法規定行使契約終止權。至原告稱若不按仲介公司
07 之翻譯人員所述書寫聲明書等相關文件，即會被遣送回越南
08 一節，僅係其個人之主觀認知，並非事實等語置辯。並聲
09 明：原告之訴駁回。

10 三、兩造不爭執事項：

11 (一)原告自111年10月17日起，經昇揚公司仲介並受僱於被告擔
12 任現場作業員，工作地點在高雄市○○區○○路000巷00
13 號。兩造約定工作時間為上午8時至12時、下午1時至5時
14 (中午12時至下午1時為休息時間)，約定工資111年度為2
15 5,250元、112年度為26,400元。

16 (二)原告於112年4月19日簽署如本院卷第63至69頁所示之外國人
17 同意轉換雇主或工作證明書(中越雙語版)、切結書、聲明
18 書、說明書(下合稱系爭文件)。

19 (三)原告受僱被告期間，曾收受如本院卷第71至75頁所示之警告
20 單。

21 (四)原告受僱期間的出勤紀錄如本院卷第77至79、127至137頁所
22 示；工資清冊如本院卷第139至151頁所載。

23 (五)如認原告請求確認僱傭關係自112年4月19日起繼續存在為有
24 理由，被告願按月於每月10日給付原告26,400元。

25 四、本件爭點：

26 (一)原告依民法第88條第1項、第89條規定，撤銷其所為同意終
27 止兩造間勞動契約之意思表示，有無理由？

28 (二)原告請求確認兩造間僱傭關係繼續存在，並請求被告自112
29 年4月19日起至復職之前一日止按月於每月10日給付26,400
30 元，有無理由？

31 五、本院之判斷：

01 (一)原告依民法第88條第1項、第89條，主張撤銷其同意終止勞
02 動契約之意思表示，為無理由：

03 1.按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思
04 表示者，表意人得將其意思表示撤銷之。但以其錯誤或不知
05 事情，非由表意人自己之過失者為限。意思表示，因傳達人
06 或傳達機關傳達不實者，得比照前條之規定撤銷之。民法第
07 88條第1項、第89條定有明文。所謂錯誤係指意思表示之內
08 容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之
09 情形有別（最高法院51年台上字第3311號判決先例要旨參
10 照）。申言之，所謂錯誤，乃指意思表示之人對於構成意思
11 表示內涵之效果意思，與其表示於外之表示內容，因錯誤或
12 不知而致生齟齬而言。至於形成表意人內心效果意思之原
13 因，則稱為動機，導致表意人內心效果意思之動機十分繁
14 雜，且只存在表意人之內心，不表示於意思表示中，難為相
15 對人所查覺；亦即表意人在其意思形成之過程中，對於就其
16 決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實，認識不正
17 確，並非意思表示內容有錯誤；是除當事人之資格或物之性
18 質有誤，且為交易上認為重要者，始可視為意思表示內容之
19 錯誤外，其餘動機錯誤若未表示於意思表示中，且為相對人
20 所明瞭者，不受意思表示錯誤規範之保護，否則法律之安定
21 性及交易之安全無法維護，此觀民法第88條之規定自明。

22 2.原告固不爭執確有不假外出，且曾接獲被告以此警告等情
23 （本院卷第116至117頁），然主張係因受仲介公司翻譯人員
24 誤導，誤信此已構成被告終止勞動契約之合法事由，始與被
25 告合意終止僱傭關係等語。觀諸被告所提「瑞師一長宏團
26 隊」群組聊天紀錄，原告因於112年3月25日未到班亦未事先
27 請假、同年4月00日下午未到班亦未事先請假、同年4月6日因
28 未穿安全鞋而離開公司回宿舍，但無中途離廠打卡及回廠打
29 卡紀錄、同年4月17日上班打卡後外出購買早餐被管理部專員
30 蔡琇婷發現，而於蔡琇婷進廠打卡上班時（08:00:49）原告
31 尚未返回公司應視同遲到等情，迭經蔡琇婷、被告採購部門

01 經理邱良福向仲介公司人員曾冠齊（LINE通訊軟體顯示名稱
02 「長宏宿舍-Eric」）反應，請其溝通協調處理，曾冠齊於
03 同年月17日上午8:29於群組回覆稱「好的 將教育人員」，
04 嗣於翌日下午4:27向被告報告其訪談原告情形，原告承認11
05 2年4月17日上班刷卡未進公司而是在外面處理個人問題，並
06 表示不適應公司作業，提出提前解約，最後工作至同年月18
07 日，後續將會在台轉出作業等語（本院卷第81至83、205至2
08 06、212至213頁），核與原告之出勤紀錄、請假紀錄相符
09 （本院卷第133、137頁）。而稽之原告所填載之請假事由，
10 竟有以「學開車」、「外出」為由補請事假（本院卷第137
11 頁），然此非不得事先安排而向被告提出請假申請，是以原
12 告多次不假外出、刷卡後外出購買早餐、進出廠區未確實打
13 卡等未能恪遵被告工作規範情形，屢經提醒仍無法確實遵
14 守，則曾冠齊回報被告稱其訪談原告之結果，原告稱不適應
15 公司作業而提出提前解約之要求，應非虛構。又原告於112
16 年4月19日於系爭文件簽名，均有中越文可資對照，並無意
17 義難以理解之處，顯見就合意終止契約內容，確有同意之意
18 思與於系爭文件簽名確認之表示行為，並無不一致之處，或
19 其意思與表示之內容有何錯誤之情形。況原告心中之真意為
20 何，至多僅係其內心形成效果意思之原因，一般人無從得
21 知，原告既於系爭文件上簽名，而完成合意終止契約，足見
22 原告明知簽立系爭文件將產生同意合意終止契約結果並受其
23 拘束之外在效果，其內心亦對合意終止兩造勞動契約之結果
24 表示同意之意，自無意思表示錯誤之可言。

25 3.原告雖主張其簽署聲明書，係受仲介公司翻譯人員告知其如
26 不同意簽署，將遭受遣返越南之不利益，認仲介公司翻譯人
27 員有傳達不實之情，惟為被告所否認，原告自應就其締約不
28 自由之有利於己事實，負舉證之責任。然查，原告自108年1
29 0月15日自國外招募引進而受僱於訴外人基佑企業有限公司
30 從事金屬製造業工作，三年期滿後自111年10月16日起由被
31 告承接聘僱，有勞動部函復在卷可參（本院卷第103至106

01 頁)，顯然原告在台有相當工作經驗，並非完全不諳定期性
02 勞動契約提前終止之法律效果，此由原告所簽具有中越文對
03 照之聲明書亦載明其知悉於轉出期間無薪水，如轉出期間未
04 找到新雇主，亦同意自行負擔機票費用返回越南等語（本院
05 卷第67頁），顯見原告明確知悉於轉出後之等待期間倘未有
06 新雇主承接，即應自行負擔機票費用返回越南，其於本院主
07 張係因仲介公司翻譯人員告知不簽署即會將其遣返越南，與
08 其自行簽署的聲明書內容不符，且迄至本院言詞辯論終結
09 前，亦未能提出證據證明所為同意終止僱傭關係之意思表示
10 係於締約不自由下所為，或仲介公司有何傳達被告之意思表
11 示不實之情形。況原告自承有在系爭文件上簽名，而被告係
12 以上開文件主張兩造係合意終止勞動契約，難認原告係因傳
13 達人或傳達機關（指仲介公司）傳達不實，而為與被告合意
14 終止勞動契約之意思表示。

15 (二)從而，原告依民法第88條第1項、第89條規定，撤銷其112年
16 4月19日所為同意終止兩造間僱傭關係之意思表示，為無理
17 由，不生撤銷意思表示之效力。則原告同意終止勞動契約之
18 意思表示既未經合法撤銷，應認為兩造間之僱傭契約已依合
19 意終止之內容於112年4月19日失其效力。是以，原告訴請確
20 認兩造間僱傭關係存在，並請求被告給付自112年4月19日起
21 至復職前一日止之工資及遲延利息，均無理由。

22 六、綜上所述，原告起訴請求確認兩造間僱傭關係存在，並依兩
23 造間勞動契約及依民法第487條規定，請求被告自112年4月1
24 9日起至原告復職之前一日止，按月於每月10日給付原告26,
25 400元，及自各該應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%
26 計算之利息，均無理由，應予駁回。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
28 審酌後，認於判決結果無影響，爰不一一論列，併此敘明。

29 八、據上論結，本件原告之訴為無理由，判決如主文。

30 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

31 勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 113 年 6 月 21 日

05 書記官 黃盈菁