

勞動契約之合意終止

■第 58 期學習司法官 王沛元*

目次

壹、前言

貳、合意終止之成立

一、契約解釋之方法

二、合意終止之明確表示

三、常見客觀事實之評價傾向

參、合意終止之效力

一、意思表示之瑕疵

二、強制或禁止規定之違反

三、濫用經濟上優勢地位

肆、結語

參考文獻

壹、前言

勞動基準法（下稱勞基法）係以僱用保障為宗旨，故而就不定期勞動契約限定列舉了雇主得單方終止勞動契約之事由、亦即解僱事由之規定（勞基法第 11、12 條），限制雇主之解僱，期待勞工能夠長久、安定地受僱而維持生活基礎。勞工遭解僱時，勞基法則設有預告期間（勞基法第 16 條）、資遣費

（勞基法第 17 條、勞工退休金條例第 12 條）等規定，使勞工在二度就業前之生活基礎得獲得確保。此外，勞基法亦設有退休金之規定，要求雇主於勞工年齡、工作年資達一定程度後給與勞工相當數額之退休金，以保障勞工之老年生活，此即俗稱之「勞退舊制」（勞基法第 55 條以下）。即便在勞工退休金條例於民國 94 年施行後，已新設「勞退新制」，於在職期間由雇主將退休金定

* 第 58 期學習司法官、國立台灣大學法學碩士。



期提繳制勞工個人帳戶，勞工之退休金已不由特定單一雇主負擔，亦不以長期受僱為請領之要件，轉職已不致於影響勞工之老年生活，惟現今勞退新、舊制並行，仍有不少在 94 年已受僱之勞工仍適用勞退舊制，對此等適用勞退舊制之勞工而言，僱用保障不僅涉及當下生活之維持，更攸關老年生活之安定。是以僱用保障之精神，實係我國勞動法制之核心。

然而，僱用保障之落實，僅依靠勞基法上解僱之規定，仍有不足。蓋勞基法僅限制雇主之單方終止，就勞僱雙方合意終止勞動契約並無直接之限制。勞動契約合意終止後，勞工不僅無法再領取工資，亦無法定資遣費請求權¹，倘係適用勞退舊制之勞工，其年資中斷後，更將危及將來之退休金。因終止合意之存否，攸關勞雇雙方利益甚鉅，幾乎所有之解僱訴訟中，兩造就此均爭執甚烈。此際，法院就合意終止之認定務

須審慎，倘動輒寬認勞雇雙方已合意終止勞動契約，無異於架空勞基法規定，破壞僱用保障之基本目標。

勞動契約之合意終止，乃實務上一大課題。惟相關之研究文獻較少²，與勞動法學中解僱研究之蓬勃³相比，更顯單薄，實有拓深之必要。為此，本文以下擬以司法實務為中心，分析勞動契約之合意終止如何認定（貳）、以及在何等情形下將否定此等終止合意之效力（參）。因上述議題同時涉及法律適用與事實認定，故本文除最高法院判決外，亦盡量整理、分析高等法院判決，以期周全。

貳、合意終止之成立

一、契約解釋之方法

勞動契約之合意終止，乃勞雇雙方意思表示合致，而使雙方之勞動契約關係向後消滅，而雙方意思是否合致，

¹ 臺灣高等法院 98 年度勞上字第 49 號判決。

² 據筆者所知，約僅有郭玲惠，勞動契約之合意終止與附解除條件勞動契約之限制，《台灣社會研究季刊》，1996 年 11 月，24 期，41 頁以下；王松柏，勞動法上合意終止契約、調職、同時履行抗辯權與雇主不依契約給付報酬之認定與適用問題之研究：評高等法院八十六年度勞上易字第一號判決，《東吳法律學報》，2000 年 12 月，12 卷 2 期，89 頁以下；葛百鈴，合意終止之濫用：評最高法院 103 年度台上字第 2700 號判決，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心編，《個別勞動法精選判決評釋》，元照，2018 年 7 月，197 頁以下。

³ 解僱相關之學說史，參王能君、王沛元，解僱，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心編，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，元照，2017 年 9 月，147 頁以下。

必須依其言行舉止認定之，換言之，此屬於意思表示之解釋問題。按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句（民法第98條）。而在契約之解釋上，必須考量契約當事人雙方之共同認知為何，「故在解釋有對話人之意思表示時，應以在對話人得了解之情事為範圍，表意人所為表示行為之言語、文字或舉動，如無特別情事，應以交易上應有之意義而為解釋，如以與交易慣行不同之意思為解釋時，限於對話人知其情事或可得而知，否則仍不能逸出交易慣行的意義。解釋意思表示端在探求表意人為意思表示之目的性及法律行為之和諧性，解釋契約尤須斟酌交易上之習慣及經濟目的，依誠信原則而為之」⁴。是以，在契約當事人已立有字據，且「契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不能反捨契約文字更為曲解」⁵，當事人以口頭為明確

之表示者亦同，此即意義明確原則⁶；至當事人所用字句詞義模糊、甚或未以言語、文字明示者，則必須參酌上述交易慣行、經濟目的乃至於社會一般人之通念⁷，評價雙方間之各項客觀事實，認定是否雙方意思是否合致，此即綜合判斷原則。勞動契約是否經勞雇雙方合意終止，亦應基於上述方法而認定之。

二、合意終止之明確表示

依意義明確原則，倘勞雇雙方曾就勞動契約之終了有何書面約定，即應以該書面約定為起點，判斷勞動契約是否已合意終止。如勞雇雙方曾簽署資遣協議書，且當中記明「雙方同意（於00年00月00日）終止雙方之僱傭關係／勞動契約」之旨，因意義已明確，可即認定有終止合意⁸。

實務上另常見雇主引用勞基法上之解僱事由，表明欲「資遣」勞工，而勞工亦表明同意者，例如在資遣協議上

⁴ 最高法院88年度台上字第1671號判決。

⁵ 最高法院86年度台上字第3873號判決。另最高法院103年度台上字第432號判決亦側重於契約字句之文意。

⁶ 王澤鑑，《民法總則》，自版，2014年2月，456頁。

⁷ 關於社會一般人通念作為契約解釋之標準，參最高法院86年度台上字第1843號判決意旨。

⁸ 如臺灣高等法院103年度勞上字第87號判決、103年度勞上字第35號判決（最高法院106年度台上字第1209號判決維持）。另臺灣高等法院100年度重勞上字第22號判決中，雙方簽署離職同意書（Separation Agreement），記載：「The parties hereto agree that the Employee's employment will terminate」，亦同。部分案例中，勞雇間已有勞資爭議，而透過和解了結雙方之關係，於和解契約記明雙方合意終止之旨，亦可作此認定，參臺灣高等法院102年度勞上更（一）字第5號判決、臺灣高等法院臺南分院105年度勞上字第28號判決。



記載：

- ①「雇主因原單位業務性質變更之故，且無合適之單位任用，於不得已情況下需將勞工資遣。」⁹
- ②「勞工與資方依勞動相關法令及以下資遣條件協商終止勞動契約：一、資方於 00 年 0 月 00 日依勞動基準法第 11 條預告終止勞動契約，雙方合意於同日零點（契約終止日）起終止雙方之勞動契約。」¹⁰
- ③「為因應…勤務體制變更作業，雇主於事前與勞工面談討論輪班事宜，勞工表示無法配合輪班，……經雇主、勞工雙方協議，勞工同意由〔雇主〕依勞基法第 11 條第 4 款之規定資遣乙方。」¹¹

此類記載，雖援引勞基法第 11、12 條關於解僱（亦即雇主單方終止）之規範，仍宜認定為合意終止，而非解僱¹²。蓋勞工已明示同意終止勞動契約之意思，而與雇主達成意思合致。

至於勞工填具離職申請表，遞交

與雇主者，因實務上企業常製備固定格式之離職申請表，凡勞工離職前均要求填寫，因此不能遽認勞工已明確表示同意終止勞動契約，仍應參酌其表格內所用詞語、離職原因之記載以為判斷。勞工如以離職申請表表示「自請離職」、或於離職原因表示「換工作」¹³等語，固可認定勞工已明確表示同意終止。勞工在離職原因填載「環境（氣氛）不佳」，法院有認為係同意終止勞動契約之意思¹⁴，惟仍宜參酌勞工所稱「環境不佳」真意何在、是否指涉雇主有何違反勞動契約、該當於勞基法第 14 條第 1 項各款之情事，以釐清勞工之真意究係同意終止、或係依同條規定行使終止權¹⁵。倘勞工確有同意終止勞動契約之表示，則雇主嗣後不再要求提出勞務、辦理退保、結算資遣費等行為，即可解釋為默示同意終止勞工契約，雙方意思即告合致。

又因勞動契約之合意終止並非要式行為，縱使資遣協議書或離職申請書未

⁹ 臺灣高等法院高雄分院 94 年度重勞上更（一）字第 2 號判決。

¹⁰ 臺灣高等法院 100 年度勞上易字第 109 號判決。

¹¹ 臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 21 號判決。

¹² 除參見同前註 9-11 之判決外，並參臺灣高等法院 99 年度勞上字第 86 號判決。

¹³ 臺灣高等法院 90 年度勞上易字第 30 號判決。

¹⁴ 臺灣高等法院 86 年度勞上易字第 1 號判決。

¹⁵ 王松柏，同前註 2，94-97 頁。

填載完備，倘確係勞工親簽，仍無礙於其效力¹⁶。勞雇雙方甚且不必簽立一份具體之書面契約，縱使透過口頭表示、或雇主公司內部之簽呈往返，只須雙方意思明確，仍可認定有終止之合意¹⁷。

相對於此，倘勞雇雙方所簽署之同意書中，僅記載資遣條件及離職、移交相關事項，並未記明合意終止之旨，即應從嚴認定勞工僅就該等資遣條件及離職、移交相關事項表示同意，不能遽認雙方已合意終止勞動契約¹⁸。最高法院曾指摘此點而將高院判決廢棄發回，實值注意¹⁹。

又勞雇雙方已以書面明確約定合意終止勞動契約者，實務上雇主仍常開具非自願離職證明，於離職原因記載：依勞基法資遣等旨。此乃為便利勞工請

領失業給付（參就業保險法第 11 條、第 25 條），故不能執此離職證明，推翻勞雇間之約定，認定雙方並未合意終止勞動契約²⁰。

三、常見客觀事實之評價傾向

倘若勞雇雙方並未以文字、口頭明確表示「合意終止」之旨，而至終勞工已不再為雇主工作，則雙方勞動契約究係因合意終止、或係由雇主單方終止，即應依綜合判斷原則，就其他各項客觀事實，本於交易習慣、經濟目的、誠信原則予以評價。以下，擬就實務上較常見之客觀事實，分析法院之評價傾向。

1. 協商過程：就協商過程之開啟而言，倘係勞工首先提出辭呈、而雇主慰留不成之情形，因勞工方面終止之意思較為明確，固可認定雙

¹⁶ 臺灣高等法院 90 年度上字第 621 號判決認為，「按契約之成立，係以兩造之意思合致為要件，本不以署名畫押為必要，至於書面之形式雖不完全，亦無妨契約之成立及發生法律上之效力」，故勞工既已自行書寫離職申請書上姓名、單位、申請日期、工作地點、預定離職日期及離職原因等欄位，縱使未填妥離職日期、未蓋章，亦生合意終止之效力。臺灣高等法院 98 年度勞上字第 91 號判決則認為，「查離職協議依法並無以書面為之之限制，亦無副本必須留給對造之規定，是以僅須兩造對協議內容達成合意，契約即已成立」，故離職協議雖未蓋雇主公司大小章，惟係由管理人事之主管與勞工所簽定，仍發生合意終止之效力。

¹⁷ 最高法院 93 年度台上字第 572 號判決中，勞工以口頭向上司表達請求公司資遣，經上司製作簽呈報予負責人簽准，法院認定構成合意終止。

¹⁸ 臺灣高等法院 96 年度重勞上更（一）字第 3 號判決（最高法院 98 年度台上字第 368 號判決維持）：「勞工因單純辦理離職或是處理後續相關問題，原則上仍應認為是雇主單方終止勞動契約，非當然解釋為雙方合意終止」。另參臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上字第 5 號判決（最高法院 101 年度台上字第 366 號判決維持）、臺灣高等法院 104 年度勞上更（一）字第 13 號判決、105 年度重勞上字第 25 號判決。

¹⁹ 參最高法院 95 年度台上字第 2786 號判決、95 年度台上字第 2963 號判決。

²⁰ 參臺灣高等法院 100 年度重勞上字第 22 號判決、103 年度勞上字第 87 號判決。



方乃經協商而合意終止²¹。至雇主先行表示欲予解僱之情形，最高法院曾指出，「雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約」²²。就雙方溝通、協調之情形，又可再予細分，倘勞雇雙方已就離職條件（如資遣費、離職金等）進行協商，當可認定最終離職乃雙方協商後合意之結果²³；倘勞雇雙方並未就離職條件另為協商，僅就是否終止勞動契約一節進行協商，而勞工

於協商中並未為反對終止之表示，仍可視情形認定其已同意終止²⁴。反之，倘雇主並未給予勞方留任之選擇權，無協商之實質，縱使形式上作成意義明確之書面，法院亦可能認定雙方未合意終止²⁵。

2. 勞工損益：此須比較勞工倘不合意終止可預期之利益狀態、以及合意終止後之利益狀態，以判斷勞工因合意終止所受損益得失如何。蓋理性之人於交易前當衡量自身利害，徒損自身利益之事，乃常人所不為，認定終止勞動契約之合意存否，亦宜依此常情而推論之²⁶。首先就勞工因合意終止所得之利益而

²¹ 臺灣高等法院 98 年度勞上字第 49 號判決。

²² 最高法院 95 年度台上字第 889 號判決。

²³ 同前註 22 最高法院 95 年度台上字第 889 號判決中，勞工將職章、識別證交給公司人員，但就資遣費部分仍有疑義，表示：要帶回家看，但一定會簽等語。最高法院認為此有構成合意終止之可能，蓋勞工僅爭執離職條件，對其他事項不予爭執。其餘如臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 37 號判決（最高法院 106 年度台上字第 819 號裁定駁回上訴確定）、臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 62 號判決中、106 年度勞上字第 15 號判決、106 年度勞上字第 79 號判決，勞工均與雇主就離職條件有具體協商。

²⁴ 臺灣高等法院高雄分院 100 年度勞上字第 16 號判決中，勞工原任總經理秘書，因新任總經理無須秘書協助，雇主公司之經理協助安排安置之職務但無結果，勞工表示「可以理解且不會讓伊為難」等情，被當作認定合意終止之間接事實之一。

²⁵ 臺灣高等法院臺南分院 104 年度重勞上字第 5 號判決，雇主因業務緊縮，發放意見調查表，僅有①「不願意接受外籍勞工現有之工作，並同意於 00 年 00 月 00 日被資遣，且已領取資遣費 00 元整無誤。」、②「願意擔任公司外勞之工作，工作項目為：…，工資為…（比照行政院勞工委員會公告國內勞工招募之合理聘僱標準）」等 2 個選項，勞工雖勾選①，且其中明文表示「同意被資遣」，因該調查表「未給予〔勞工〕有何是否留任或是否同意終止勞動契約之選擇權」，法院仍認定此「僅係在徵詢〔勞工〕是否願意任外勞工作」，勞工勾選亦非承諾終止勞動契約。

²⁶ 王松柏，同前註 2，97 頁：「雙方就終止契約之意思表示一致，甚至有給予對價時，才宜判斷為真正的合意終止」，亦同此旨。

言，倘勞工於終止契約之際所受領之利益，已優於其遭解僱時依法所得請求之利益，如領取高於勞基法規定之資遣費²⁷、預先支領退休金²⁸、享有較長謀職假或延後契約終止時點²⁹等情形，因勞工將來喪失之工資利益已獲填補，可據以認定勞工與雇主已合意終止勞動契約。惟勞工僅受領其於遭解僱時依法本得請求之利益（例如法定之資遣費、預告工資、覓職假）者，則不宜遽認勞工已同意終止契約³⁰，蓋勞工既未獲得較高之利益，何須主動放棄自己將來繼續任職所得獲得之利益？此非理性之人所為，不合常理；況此等法定利益乃為維持勞工失業期間之生活，倘「勞工或迫

於無奈接受，即發生合意或同意終止之效果」，反之「勞工不接受，除非有抵禦抗衡之資財，否則將危及生存之憑藉」，實已架空勞基法之立法意旨，使勞工陷於過苛之境³¹。部分判決雖將勞工受領法定資遣費作為認定合意終止之間接事實之一³²，惟應注意此等案件中勞雇雙方多已簽立意義明確之書面、或勞工已明確表示願意離職³³，故不宜過分看重受領法定資遣費之事實。此外，勞工雖請領勞工保險之老年給付，因老年給付只須辦理離職退保即可請領（參勞工保險條例第58條），而離職退保僅係勞工保險上之程序，與勞動契約並無當然之牽連關係，故亦不得遽認勞工已同意終

²⁷ 臺灣高等法院 86 年度勞上字第 30 號判決（最高法院 88 年台上字第 1773 號判決維持）、臺灣高等法院 100 年度重勞上字第 22 號判決。

²⁸ 如臺灣高等法院 103 年度勞上字第 35 號判決（最高法院 106 年度台上字第 1209 號判決維持），勞工因職災而工作能力降低，提早退休之情形。另臺灣高等法院臺南分院 100 年度重勞上字第 2 號判決（最高法院 102 年度台上字第 1306 號裁定駁回上訴）中，兩造不爭執雇主發給之資遣費係「按其服務年資依退休標準之方式」計給，當亦優於法定資遣費標準。

²⁹ 臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 21 號判決。

³⁰ 臺灣高等法院 93 年度勞上字第 31 號判決（最高法院 94 年度台上字第 1443 號裁定駁回上訴）、臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上字第 5 號判決（最高法院 101 年度台上字第 366 號判決維持）、臺灣高等法院 100 年度勞上字第 115 號判決、臺灣高等法院臺中分院 102 年度勞上字第 5 號判決、臺灣高等法院臺南分院 104 年度重勞上字第 5 號判決、臺灣高等法院高雄分院 103 年度勞上字第 25 號判決等。學說上，葛百鈴，同前註 2，203 頁同旨。

³¹ 同前註，臺灣高等法院 93 年度勞上字第 31 號判決（最高法院 94 年度台上字第 1443 號裁定駁回上訴）。

³² 如臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 35 號判決（最高法院 96 年度台上字第 2138 號判決維持）、臺灣高等法院高雄分院 100 年度勞上字第 16 號判決。

³³ 同前註 32 之 2 件判決中，均有證人證述勞工曾明確表示願意離職一情。



止勞動契約³⁴。

次就勞工因合意終止所失之利益而言，適用勞退舊制之勞工，倘年資甚長、即將符合退休條件，仍與雇主合意終止勞動契約，將喪失鉅額之資遣費或退休金，顯不符常理下理性人之判斷，故法院多以此反推勞工並無（不可能有）終止勞動契約之意思³⁵，甚或將勞工之真意解為自請退休³⁶。惟在此情形以外，尚不得以「失業給付遠少於勞工原本領取之薪資」為由，遽認勞工未同意終止，蓋勞工應能二度就業，僅就其待業期間而言，放棄原本之工資、領取失業給付之損失，並非如喪失退休金、資遣費一般巨大，勞工確有可能因對雇主「業務將來展望之認知、個人生涯規劃或停損點之設定等因素」而願意承受³⁷。

3. 離職手續：一般而言，僅憑勞工配合雇主辦理離職手續，交接業務，返還業務上持有之證件、工具、物

品，並將個人用品搬離工作場所等情，均不得遽認勞工有同意終止勞動契約之意思表示³⁸。蓋勞工不論係被解僱、或係合意終止，於離職時本即負有交接業務、財物之附隨義務³⁹，自不能憑此附隨義務之履行，反推勞工有同意離職之意思。否則將來勞工為免被認定為合意終止，以保留救濟之機會，均不配合交接，將使雇主之業務發生障礙，長久而言於雇主亦無利益可言。又雇主之工作規則中縱有離職手續之規定，惟「此僅因管理上需要為離職之程序，屬於契約終止後之義務，並非終止系爭勞動契約之要件，非勞工未依規定辦理即不生離職效力」⁴⁰，故勞工縱未辦理離職手續，亦不能遽認其未同意終止勞動契約。

4. 離職或轉職：早期之判決似認為，

³⁴ 最高法院 95 年台上字第 354 號判決雖係勞工保險條例修正前所作成，於今日應仍有援用餘地。

³⁵ 勞工行將退休之例，如最高法院 95 年台上字第 1312 號判決、臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 3 號判決。勞工年資較長之例，如臺灣高等法院臺中分院 103 年度勞上字第 26 號判決。

³⁶ 臺灣高等法院臺南分院 100 年度勞上易字第 23 號判決中，勞工滿 60 歲、工作滿 15 年，因受傷而向雇主表示：「不要做了」等語，法院將其真意解為自請退休。

³⁷ 參臺灣高等法院臺南分院 100 年度重勞上字第 2 號判決。

³⁸ 參最高法院 101 年度台上字第 842 號判決之發回意旨，以及臺灣高等法院 89 年度勞上字第 33 號判決、92 年度重勞上字第 9 號判決、臺灣高等法院臺南分院 101 年度勞上更（二）字第 1 號判決、106 年度勞上字第 14 號判決。

³⁹ 參臺灣高等法院 104 年度勞上字第 6 號判決。

⁴⁰ 臺灣高等法院 107 年度勞上字第 3 號判決。

勞工倘離職而停止工作，將所有特別休假一次休畢、或於離職後隨即轉至其他公司任職，足認勞工已與雇主合意終止勞動契約⁴¹。惟近年之判決中，僅將此等情事作為次要之論據，倘勞工未曾明確表示欲終止勞動契約之意思，已不單憑此等情事遽認勞工有同意終止之意思⁴²。蓋雇主不論係解僱勞工、或與勞工合意終止勞動契約，勞工均因勞動契約終止而不再負有提供勞務之義務，亦無法再受領工資，故其離職或轉職，毋寧係當然之結果，尚無從據以分辨終止是否出於勞雇雙方合意。

5. 爭執或請求救濟：勞工於雇主表示

欲終止勞動契約後，倘於短期內加以爭執，向勞工主管機關申訴⁴³或申請勞資爭議調解⁴⁴，又別無其他事證足認勞工已明確表示同意終止而事後翻異⁴⁵，應可認定勞工並未同意終止勞動契約。反之，勞工倘未向雇主表示異議，或時隔甚久始申請調解⁴⁶，則較可認定勞工並無反對終止勞動契約之意思。蓋目前勞工向勞工主管機關申訴或申請調解，均無須繳納費用，倘勞工果無終止之意思，請求救濟並無困難，當無隱忍之理。又勞工於勞資爭議調解中，縱未爭執勞動契約存在、未請求雇主回復工作，因勞工於調

⁴¹ 最高法院 88 年台上字第 1742 號判決：「查〔勞工〕經匯慶公司資遣後既轉至宏基電腦公司、明基電腦公司任職，並向〔雇主〕請求資遣費，原審以此為由，認定〔勞工〕已於七十八年八月三十一日與〔雇主〕合意終止僱傭契約，而為〔勞工〕不利之論斷，經核於法尚無違誤。」

⁴² 參臺灣高等法院 98 年度勞上易字第 33 號判決、105 年度重勞上字第 25 號判決。另臺灣高等法院 100 年度勞上字第 52 號中判決，勞工已簽立離職同意書，且曾表示自願離職，法院僅以勞工曾於離職前休畢特休一情佐證其意思之真摯、非出於脅迫而已。

⁴³ 如臺灣高等法院臺中分院 95 年度勞上字第 18 號判決（最高法院 96 年度台上字第 2749 號判決維持）中，勞工當日即向主管機關申訴。另臺灣高等法院 90 年度勞上易字第 30 號判決中，勞工自承於知悉遭減薪之事後，為擔心一家生計產生困難，即利用特休假以尋覓新工作，且勞工於其所提離職申請表中亦表明因「換工作」，嗣於離職之同日再受僱於其他公司，法院認定已合意終止勞動契約。

⁴⁴ 如臺灣高等法院臺中分院 103 年度勞上字第 26 號判決（翌日）、臺灣高等法院臺南分院 101 年度勞上更（二）字第 1 號判決（8 日後）、臺灣高等法院高雄分院 103 年度勞上字第 25 號判決（13 日後）。

⁴⁵ 足認勞工事後翻異之例，如臺灣高等法院高雄分院 99 年度勞上字第 12 號判決中，勞工畢業於大學法律系，於簽署資遣同意書、領取資遣費後，另聲請調解，法院認定：勞工「既係經與〔雇主〕溝通、脅（應為協）調後，達成共識而簽立資遣同意書，則伊嗣後縱有再向原高雄縣政府勞工局申請調解，請求協調被上訴人回復其工作及薪資，並曾申請失給付等情，亦無礙於兩造已合意終止勞動契約之認定」。

⁴⁶ 如臺灣高等法院 98 年度勞上字第 49 號判決（近 1 年後始申請調解）、98 年度重勞上字第 27 號判決（近 11 個月後）。



解中之陳述與讓步，不得採為裁判基礎⁴⁷，亦不宜憑勞工於調解程序中之主張或陳述，遽認其已與雇主合意終止勞動契約⁴⁸。

綜上所述，法院在認定勞雇雙方是否合意終止勞動契約，首重雙方明確之表示，其次將衡酌協商過程、勞工損益、爭執或請求救濟等情事，以為判斷。至於離職手續、離職或轉職情形，則僅宜作為次要之佐證，不宜作為決定性之因素。在民事訴訟中，勞工倘主張勞動契約仍然存在，而與雇主有爭執時，就勞動契約業經勞雇雙方合意終止之事實，應由雇主負舉證責任⁴⁹。

參、合意終止之效力

勞雇間雙方縱有終止勞動契約之合意，仍可能因其他無效、得撤銷事

由，不生終止之效果。以下分就常見之無效、得撤銷事由，亦即詐欺、脅迫，以及強制或禁止規定之違反等，加以整理、歸納。此外，因最高法院近年提出「經濟上優勢地位」之判斷標準，本文亦將分析其射程為何。

一、意思表示之瑕疵

勞工被脅迫或被詐欺而為同意終止勞動契約之意思表示者，得撤銷其意思表示（參民法第 92 條）。所謂脅迫，乃以言語、文字或舉動對他人表示將為不法之危害，使其心生恐怖致為意思表示⁵⁰。基此，脅迫須有惡害之告知，雇主向勞工要約合意終止，許以高額之資遣費，並表示：如不同意終止，日後可能仍將解僱，且無此高額資遣費等語，僅係提供選擇方案，並非表示將為危害，非屬脅迫⁵¹。脅迫之內容須有不法性，因勞工有犯罪或違紀行為，雇

⁴⁷ 臺灣高等法院 93 年度勞上易字第 33 號判決：「惟按民事訴訟法第 422 條規定，調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案訴訟，不得採為裁判之基礎。上開規定雖係就法院調解程序所為，然勞資爭議調解亦係由第三人介入促成當事人雙方達成合意或讓步，本於相同法理，上開民事訴訟法之規定於勞資爭議調解程序中亦有其適用。」

⁴⁸ 參臺灣高等法院 100 年度勞上字第 34 號判決。另臺灣高等法院臺南分院 99 年度重勞上字第 1 號判決中，雖以勞工僅於勞資爭議協調中請求給付資遣費一情，作為認定合意終止之理由之一，惟該案中勞工已有簽署離職申請書，則協調中之請求僅屬次要之論據而已。

⁴⁹ 臺灣高等法院 89 年度勞上字第 33 號判決、93 年度勞上字第 31 號判決（最高法院 94 年度台上字第 1443 號裁定駁回上訴）、104 年度勞上字第 54 號判決。

⁵⁰ 參最高法院 54 年度台上字第 2955 號判決、87 年度台上字第 2173 號判決。

⁵¹ 臺灣高等法院 103 年度勞上字第 6 號判決、105 年度重勞上字第 57 號判決。



主表示：如不同意終止勞動契約即行提出告訴⁵²、或予以懲戒或懲戒解僱⁵³等語者，該等惡害並非不法，亦非脅迫。又脅迫須使人心生恐怖，在勞工協商過程中，縱要求勞工1人至主管辦公室，與多名主管、人資人員協商⁵⁴，該等人員態度強硬地重申立場⁵⁵、拍桌⁵⁶、當眾指責批評⁵⁷，或要求勞工於短時間內當場簽署合意終止勞動契約之書面⁵⁸，於一般情形尚難使人心生恐怖，固非脅迫。惟利用勞工因傷病、懷孕而身心疲累之際，施加壓力，強要其同意終止勞動契約，即有害於其意思形成自由，該當於脅迫⁵⁹。

至於詐欺，指故意示以不實之事，使人陷於錯誤而為意思表示者而言⁶⁰。雇主倘於協商過程中，告知勞工其已具

備某項解僱事由，勞工因而同意終止勞動契約者，因雇主主觀上所認定之情事是否符合勞基法及實務見解所界定之解僱事由，乃客觀評價之問題，尚難因事後客觀評價，認定雇主所認定情事並不符合勞基法解僱事由之規定，即遽認雇主有詐欺之故意⁶¹。

二、強制或禁止規定之違反

勞工同意合意終止之意思表示雖屬自由，惟是否適法而有效，仍應分就各項強制規定之意旨而為判斷。

1. 勞基法上解僱事由（勞基法第11、12條），並在解僱時設有預告期間（勞基法第16條）、資遣費（勞基法第17條、勞工退休金條例第12條）等規定，目的僅在於規範解僱，合意終止本不在規範範圍內，

⁵² 臺灣高等法院104年度勞上字第66號判決中，勞工涉犯業務侵占罪嫌，雇主表示欲追究民刑事責任。

⁵³ 最高法院87年度台上字第2173號判決中，雇主因勞工與女友有感情糾紛，影響公司形象，由主管要求勞工自行離職，否則仍予以解僱，法院認定此乃為其「分析利弊得失，供其自行研判，並非不法之危害」，故非脅迫。

⁵⁴ 臺灣高等法院100年度勞上易字第109號判決、102年度重勞上字第62號判決。

⁵⁵ 臺灣高等法院臺中分院104年度勞上字第21號判決。

⁵⁶ 臺灣高等法院高雄分院94年度重勞上更（一）字第2號判決（最高法院96年度台上字第890號判決維持）。

⁵⁷ 臺灣高等法院100年度勞上易字第147號判決。

⁵⁸ 臺灣高等法院高雄分院99年度勞上字第12號判決。惟此種情形仍可能因雇主濫用經濟上優勢地位而淪為無效，詳後述。

⁵⁹ 臺灣高等法院103年度勞上字第88號判決中，勞工懷孕而有出血、早產之跡象，其主管予以刁難，不許其請產假，強要其自請離職，被法院認定為脅迫。

⁶⁰ 最高法院18年上字第371號判例。

⁶¹ 臺灣高等法院臺南分院99年度重勞上字第1號判決。



自無違反之問題⁶²。

2. 職災保護規定：受職業災害之勞工，在醫療期間內，不得解僱；非在醫療期間，除歇業、重大虧損或因天災、事變或其他不可抗力因素，致事業不能繼續經營，報經主管機關核定者，或勞工職業災害勞工經醫療終止後，經公立醫療機構認定心神喪失或身體殘廢不堪勝任工作者外，不得解僱（參勞基法第 13 條、職業災害勞工保護法第 23 條）。雖曾有高等法院判決認為，與受職業災害之勞工合意終止勞動契約是否違反上述規定，「應視其終止契約之條件為斷」，倘合意終止時「約定勞工拋棄對於雇主請求補償之權利，或為任何低於補償義務標準之約定，應屬無效」⁶³。惟最高法院

認為，上開規定僅限制雇主單方終止契約，勞雇雙方合意終止契約不在限制範圍內，並未違反上開規定⁶⁴。

3. 育嬰假規定：受僱者任職滿 6 個月後，於每 1 子女滿 3 歲前，得申請育嬰留職停薪，期滿後除有性別工作平等法第 17 條第 1 項各款之情形，且經主管機關同意者外，雇主不得拒絕其復職（參性別工作平等法第 16 條第 1 項、第 17 條第 1 項）。惟實務上雇主為免調度人力之煩，常與有育嬰需求之勞工合意終止勞動契約。雖有部分判決認為，此等合意終止乃為規避主管機關之審查，屬於脫法行為而無效⁶⁵，多數見解仍認為，此等合意終止乃法所不禁，並非脫法行為⁶⁶。衡酌上開規定中，主管機關之審查與同意，僅

⁶² 最高法院 95 年度台上字第 889 號判決：「經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約」據此，勞基法第 11、12 條解僱事由之規定並未限制合意終止。就預告期間，臺灣高等法院 105 年度勞上字第 82 號判決。就資遣費部分，臺灣高等法院 102 年度勞上易字第 129 號判決、103 年度勞上字第 91 號判決雖係以：勞工合意終止而不領取法定資遣費，係嗣後拋棄，未違反勞基法規定等語作為論據，理由構成略有不同，惟結論相同。

⁶³ 臺灣高等法院臺中分院 89 年度勞上易字第 10 號判決。該案中，勞雇雙方切結書記載：「甲○○，右手掌受傷，年勝公司道義上支付貳拾萬元，往後不得再有所要求。亦不得有任何異議，雙方終止主顧（僱）關係，特立此據。」等語。法院認定，雇主欲藉所謂「道義責任」之履行，免除依勞動基準法第 59 條規定應負之基本補償義務，雙方合意終止勞動契約，亦不生效，勞動契約仍屬存在。

⁶⁴ 最高法院 96 年台上字第 2088 號判決、臺灣高等法院高雄分院 94 年度重勞上更（一）字第 2 號判決（最高法院 96 年度台上字第 890 號判決維持）。

⁶⁵ 臺灣高等法院 105 年度勞上字第 20 號判決。

⁶⁶ 臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 35 號判決（最高法院 96 年台上字第 2138 號判決維持）、臺灣高等法院臺中分院 104 年度勞上字第 21 號判決。

係為確認雇主確有得解僱之事由、而得拒絕勞工復職而已，其目的僅在於限制雇主不得任意解僱，並未限制勞雇雙方合意終止，則合意終止本無再經主管機關審查之必要，自無規避之可言，自不生脫法行為之問題，應以後說為可採。

據此，原則上「法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約」⁶⁷，勞動契約之合意終止乃法律所允許。

三、濫用經濟上優勢地位

除上述具體之強制規定外，最高法院近年在台灣默克事件判決⁶⁸中提出「濫用經濟上優勢地位」之判斷標準，以下先簡介該判決之事實概要、法律見解，再予以分析。

在該案中，原告勞工自79年1月1日起受僱於雇主公司，於100年間已升任為業務經理，因原告勞工於99年至100年間陸續向雇主以私人使用之單據申請公務停車補助共1,885元，雇主公司之總經理及人事處長遂於100年5月20日約談原告勞工，當場提出預先委由律師撰擬、並經雇主公司內部討論修改之離職協議書，其內容略以：原告

勞工同意自請離職並於100年5月31日終止與雇主間之勞動契約，雇主給付離職金500萬元，原告勞工同意其無權向雇主主張或請求資遣費、或除離職金外任何其他給付等旨。雇主提出上開協議書與原告勞工閱覽，要求原告勞工在當次會議結束前，即決定簽或不簽，並告以：如不簽署離職協議書，將依勞基法規定逕予解僱並為相關法律責任之追訴等語，原告勞工於爭執未果後，於3小時內簽署離職協議書，並領取離職金完畢。又原告勞工於簽訂離職協議當時，已符合自請退休之要件，且據法院計算，其得領取之退休金達909萬餘元⁶⁹。嗣勞工以上述離職協議書無效為由，以起訴狀繕本之送達為自請退休之意思表示，請求雇主給付退休金909萬餘元。

一、二審法院均以：原告勞工身為中高階主管，屢次申報私人費用，違反工作規則情節重大。雇主所稱：倘不離職仍依勞基法規定予以解僱等語，並非詐欺脅迫。原告勞工簽署離職協議書，對其「法律效果，應知之甚明，其於權衡利弊得失而決定簽署，應係基於自由意志所為之選擇」，非受雇主詐欺

⁶⁷ 最高法院95年度台上字第889號判決。

⁶⁸ 最高法院103年度台上字第2700號判決。

⁶⁹ 同案更二審，臺灣高等法院107年度重勞上更二字第1號判決之計算。



脅迫所為等為由，判決駁回原告勞工之退休金請求⁷⁰。

惟最高法院判示，「按勞基法第十二條第一項規定，勞工有該條項所列情形之一者，雇主得不經預告終止契約。故雇主非有該項各款之事由，不得任意不經預告終止契約，此為民法第七十一條所稱之禁止規定，如有違反，自不生終止之效力（效力規定）。準此，雇主倘故意濫用其經濟上之優勢地位，藉『合意終止』之手段，使勞工未處於『締約完全自由』之情境，影響其決定及選擇之可能，而與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以迂迴方式規避上開條項之禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據憲法第十五條、第一百五十二條及第一百五十三條規定而制定之本旨（勞基法第一條參照）」。⁷¹據此，最高法院指摘：①原告勞工申報之私人費用僅 1,885 元，在原告勞工申報後，雇主始於 100 年 4 月間明令不得申報私人費用，其餘員工類似情事似未受懲處，且離職協議書上另

約定：離職金乃競業禁止之補償等語，則「究竟〔雇主〕有無故意濫用其經濟上之優勢地位，藉由系爭協議書之簽署方式，以規避勞基法第十二條第一項第四款禁止（效力）規定適用？系爭約定是否造成〔原告勞工〕不得依退休辦法請求退休金之重大不利益？是否對〔原告勞工〕顯失公平而損及誠信與正義？即非無再予研求餘地」。②離職協議書乃雇主預先委由律師撰擬、並經公司內部討論修改，卻要求原告勞工伊在系爭會談結束前，即須決定簽署與否，則原告「於簽訂系爭協議書時，是否未處於『締約完全自由』之情境？是否因而影響其決定及選擇之可能？亦有再予審酌之必要」。並予以廢棄發回⁷¹。其後，該案進展至更二審，高院仍依最高法院上述見解，認定離職協議書無效，以雇主請求返還之離職金與原告勞工之退休金相互抵銷後，就退休金之餘額為原告勞工部分勝訴之判決⁷²。

關於最高法院上述「濫用經濟上優勢地位」理論，可為以下之分析。

(1) 在理由構成上，最高法院係以「以間接之方法違反或以迂迴方式規避」勞基法第 12 條此一禁止規定，

⁷⁰ 同案一審，臺灣士林地方法院 100 年度重勞訴字第 9 號判決。同案二審，臺灣高等法院 101 年度重勞上字第 42 號判決。

⁷¹ 最高法院 103 年度台上字第 2700 號判決。

⁷² 同案更二審，臺灣高等法院 107 年度重勞上更二字第 1 號判決。

亦即「脫法行為」之概念作為基礎。此一理由構成，似是採納郭玲惠教授之見解⁷³。誠然，民法上是否需要獨立之「脫法行為」理論，仍有爭議⁷⁴。惟勞動契約之合意終止原則上既未牴觸現行法中之強制、禁止規定⁷⁵，此際最高法院使用脫法行為之概念，當係強調上述「濫用經濟上優勢地位」理論係規範「以合意終止間接或迂迴違反強制禁止規定」之例外情形。因此，「經濟上優勢地位」理論，終究屬於個案判斷問題⁷⁶，法院必須依據個案事實，審查下述之要件。

(2) 在適用範圍上，最高法院在判旨援引勞基法第 12 條、亦即懲戒解僱之規定，且乃因本件之原因事實係勞工有違紀行為在先，合意終止乃替代（規避）懲戒解僱，並非限定判旨之適用範圍。倘雙方合意終止之背景，乃因雇主經營上困難、或勞

工能力不能勝任工作，而雙方係以合意終止替代經濟性解僱（勞基法第 11 條第 1 至 4 款）或能力解僱（第 5 款），依個案情形，仍可能係「規避」勞基法第 11 條⁷⁷。此外，其他關於勞動契約終止之規定，如前述育嬰假規定，亦有適用餘地⁷⁸。

(3) 在構成要件上，最高法院提出 2 個要件，來判斷是否構僱主「濫用經濟上優勢地位」而規避勞基法。首先，即「協商過程」，亦即須「使勞工未處於『締約完全自由』之情境，影響其決定及選擇之可能」，此係考量其是否就僱主所提出合意終止之條件得以詳為考量、權衡，例如勞工是否有足夠之時間審閱契約內容、是否有機會尋求律師之專業諮詢等情⁷⁹。其次，即「勞工損益」，亦即須「與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致勞工顯失公平，並損及誠信與正義」，

⁷³ 郭玲惠，同前註 2，60-65 頁。

⁷⁴ 最高法院 80 年度台上字第 1412 號判決：「脫法行為係指當事人為迴避強行法規之適用，以迂迴方法達成該強行法規所禁止之相同效果之行為。」此外同院諸多判例、判決均使用脫法行為之概念。王澤鑑，同前註 6，324 頁則認為，脫法行為乃法律解釋問題，其無效或係基於其所違反規範之明示規定，或基於其所違反法規意旨之解釋，故無須另立脫法行為之概念。

⁷⁵ 參本文參、二、強制或禁止規定之違反。

⁷⁶ 葛百鈴，同前註 2，206 頁。

⁷⁷ 郭玲惠，同前註 2，61 頁。葛百鈴，同前註 2，206 頁。

⁷⁸ 臺灣高等法院 105 年度勞上字第 20 號判決。

⁷⁹ 參上述最高法院判決之指摘事項②。



此須考量勞工倘不合意終止可預期之利益狀態，以及合意終止後之利益狀態，包含雇主是否對勞工已有解僱權、勞工是否將退休而可期待領取退休金等情⁸⁰。本件勞工已符合自請退休之條件，合意終止後將其喪失之利益即為退休金與離職金之差額，達 400 餘萬元，其不利益甚為巨大⁸¹。惟自後續下級法院之判決觀之，協商過程應與勞工損益為綜合判斷，協商過程愈倉促，勞工選擇、決定之可能愈小，則勞工之不利益縱不如本件一般巨大，合意終止仍可能被認定係濫用經濟上優勢地位而為無效⁸²。

- (4) 就體系定位而言，「濫用經濟上優勢地位」理論之協商過程、勞工損益等 2 要件，均係向來法院認定合意終止成立與否之際所注重之客觀事實。與以往之實務相較，此一理論之突破在於：在極端不公平的狀況下，將協商過程及勞工損益 2 項客觀事實，賦予較「勞工明確表示同意終止」一情更為重要之地位。換

言之，法院原則上係以勞工明確之表示為優先，在意思表示解釋之層次上加以判斷。但在協商過程顯然失當、勞工損益顯然失衡之情形，則改在效力之層次上，藉由「濫用經濟上優勢地位」之理論加以處理。

肆、結語

勞動契約是否經勞雇雙方合意終止，攸關其等利益甚鉅，於訴訟上常為爭點所在。經本文分析可知，法院在認定勞動契約是否經合意終止之際，乃分為「成立」與「效力」二層次。在成立之層次，首重雙方明確之意思表示，在意思表示不明確之情形，則衡酌協商過程、勞工損益、爭執或請求救濟等情事，以為認定。至於離職手續、離職或轉職情形，則僅為次要之佐證，並非決定性之因素。其後，在效力之層次，則審查意思表示有無瑕疵，是否出於詐欺、脅迫。其中脅迫部分應注意雇主是否表示將為不法之危害，使勞工心生恐怖致為同意終止之意思表示。詐欺部

⁸⁰ 參上述最高法院判決之指摘事項①。

⁸¹ 另臺灣高等法院 106 年度勞上字第 74 號判決中，勞工之年資已達 24 年，合意終止勞動契約後即喪失鉅額退休金，法院亦認定係規避勞基法第 12 條規定，終止合意無效。

⁸² 同前註 78 臺灣高等法院 105 年度勞上字第 20 號判決中，勞工懷孕 5 個月而申請育嬰留職停薪，主管卻要求其同意資遣，前後討論過程僅 31 分鐘，其締約程序更為倉促，法院認定係規避性平法第 17 條第 1 項復職之規定。

分，則應注意雇主是否明知其所告知之訊息為虛偽、有無詐欺之故意。此外，合意終止雖原則上並未牴觸現行法之強制規定，惟最高法院已建立在「濫用經濟上優勢地位」理論，在協商過程顯然失當、勞工損益顯然失衡之情形，則例

外地認定合意終止係規避強制規定而無效。將來，待實務見解累積更為豐富後，或可分析「濫用經濟上優勢地位」理論之適用狀況，將協商過程與勞工損益兩項要件之判斷標準進一步具體化。

參考文獻

王澤鑑，《民法總則》，自版，2014年2月。

王松柏，勞動法上合意終止契約、調職、同時履行抗辯權與雇主不依契約給付報酬之認定與適用問題之研究：評高等法院八十六年度勞上易字第一號判決，《東吳法律學報》，2000年12月，12卷2期，89頁以下。

王能君、王沛元，解僱，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心編，《勞動法文獻研究：理解、分析與重構》，元照，2017年9月，147頁以下。

郭玲惠，勞動契約之合意終止與附解除條件勞動契約之限制，《台灣社會研究季刊》，1996年11月，24期，41頁以下。

葛百鈴，合意終止之濫用：評最高法院103年度台上字第2700號判決，收於臺北大學法律學院勞動法研究中心編，《個別勞動法精選判決評釋》，元照，2018年7月，197頁以下。