

勞動法領域專題研究報告

從德國法發展檢視我國合意終止勞動契約之實務見解^{*}

壹、前言——研究動機、目的及方法	頁 1~2
貳、合意終止勞動契約之行使界線	頁 2~6
一、限制必要性	頁 2
二、強制禁止規定之違反或規避	頁 3~4
三、公共秩序與善良風俗	頁 4~5
四、誠實信用原則之遵循	頁 5~6
參、德國法之發展與借鑑	頁 7~12
一、消費者保護規範之引進	頁 7~8
二、雇主資訊義務	頁 8~9
三、公平協商原則	頁 10~11
四、撤回權之適用與否	頁 11~12
肆、研究結果與問題討論——實務爭議案件與評析	頁 13~21
一、合意資遣？	頁 13~14
二、留職停薪期滿後無合適職位	頁 14~15
三、勞工配合雇主要求辦理離職交接手續	頁 16~17
四、勞工簽收資遣費支票或實際兌領花用	頁 17~18
五、勞工請領失業給付	頁 19~20
六、優惠退休或優惠離職方案	頁 20~21
伍、建議與結論	頁 21~22
陸、參考文獻	頁 22~24

【註：第貳章至第參章為研究過程】

^{*} 報告人：國立政治大學法律學系（勞動法與社會法組）碩二鄭晴予

壹、前言——研究動機、目的及方法

遍查我國民法與勞動基準法（下稱勞基法）等相關規範，皆無合意終止勞動契約之明文規定。就此，曾有論者¹基於保護勞工之立場，認為合意終止勞動契約存有勞雇雙方經濟地位不平等之危險，故而思考是否應全面禁止之，惟其復考量合意終止勞動契約之存在，能夠保留終止勞動契約之手段多樣性，因此，最終仍選擇以限制手段代替全面禁止。

此外，我國學界普遍認為，既然當事人基於契約自由原則，得自行約定以後契約解除或終止前契約，則同為契約類型之一的勞動契約，當然也可透由後契約（終止勞動契約）之約定終止前契約（勞動契約），僅該合意終止受到憲法保障之平等權、工作權、結婚自由等基本權，及民法上強制禁止規定、公序良俗、誠信原則之拘束爾。另應特別留意者，係勞雇雙方簽訂合意終止勞動契約，與雇主單方行使終止權之法律性質不同²。

次參行政機關解釋令³可知，雖行政實務同樣肯定勞雇雙方得合意終止勞動契約，然其亦指出雇主不得藉由合意終止勞動契約規避勞基法之強制義務，致勞工權益受損，為勞雇雙方合意終止勞動契約設下了界線。至於司法實務見解⁴，則以法無明文禁止勞雇雙方合意終止勞動契約之強制規定，否認合意終止勞動契約為脫法行為，並肯認勞雇雙方得成立之。

¹ 郭玲惠，勞動契約法論，頁 273~277，2011 年 9 月。

² 楊通軒，個別勞工法理論與實務，頁 335~336，2010 年 5 月。其他贊同勞雇雙方得合意終止勞動契約之學者如郭玲惠，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，第 24 期，頁 41~78，1996 年 11 月；林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，頁 96，2014 年 8 月，7 版；王沛元，勞動契約之合意終止，司法新聲，第 128 期，頁 45~61，2018 年 10 月。

³ （舊）行政院勞委會民國 94 年 3 月 23 日勞資 2 字第 0940014449 號解釋函：「查勞動基準法是規定勞動條件的最低標準，勞雇雙方約定的勞動條件不得低於勞動基準法的標準；如果低於標準者，該約定標準無效；無效部分以勞動基準法所定之標準為準。又勞雇雙方以合意方式終止勞動契約，不得違反法律強制、禁止規定或有背於公序良俗；且其權利之行使，不得違反公共利益，亦不得加以濫用，更不得以合意終止勞動契約規避勞動基準法之強制義務……。」

⁴ 最高法院 96 年度台上字第 2138 號判決：「查所謂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而言。因法律並無禁止勞雇雙方合意以資遣方式終止勞動契約之強制規定，即難認此合意終止勞動契約係脫法行為。」

綜上所述，針對「勞雇雙方得否合意終止勞動契約？」⁵之疑問，我國學說、行政與司法實務通說見解基於「私法自治」與「契約自由」精神，皆採肯定立場。然法無明文規範之後果，即為實務爭議不斷，又司法院與各級法院針對此類案例，亦未形成統一見解，則應如何克服勞動關係中，勞雇雙方經濟地位不平等之現象，進而確認合意終止勞動契約之界線及範圍，以免契約自由原則淪為規避法律之工具，實為當務之急⁶。

為解決前述提及之問題，本文於下會先針對限制合意終止勞動契約之必要性進行探討，次以民法第 71 條強制禁止規定、第 72 條公序良俗、第 148 條第 2 項誠信原則等概括條款作為基本原則，建構現行法下合意終止勞動契約之行使界線；續論及德國法在勞動契約中，引進消費者保護規範之發展，輔以雇主資訊義務、公平協商原則及撤回權之適用與否等多個面向予以借鑑；最後評析實務上常見之爭議案件，並得出結論。

貳、 合意終止勞動契約之行使界線

一、 限制必要性

按合意終止勞動契約就繼續性契約而言，確有存在必要，又自私法自治與契約自由原則等立場觀之，若勞雇雙方係以合意之方式，決定終止勞動契約者，原則上不應限制之，然考量到勞動契約常存有勞雇雙方經濟地位不平等之情形，為免雇主濫用其優勢地位，使原本應由勞雇雙方協議訂立者，成為雇主單方面之決議，致勞工喪失相關法律保障，本文以為，應對合意終止勞動契約之行使界線予以適當限制，作為衡平勞雇雙方議約能力之手段。

⁵ 臺灣勞動法學會主編（葛百鈴律師執筆），勞動基準法釋義——施行 40 年之回顧與展望，頁 585~587，2024 年 7 月。

⁶ 郭玲惠，同註 1，頁 261。

二、 強制禁止規定之違反或規避

按我國勞基法中，關於終止勞動契約之規定，僅侷限於雇主或勞工單方行使終止權之情形，故原則上勞雇雙方合意終止勞動契約之情形不受該強制規定之拘束。次觀民法僱傭契約之章節，亦未見有就合意終止勞動契約為相應規範者。則民法第 71 條針對法律行為所為之原則性規範，對合意終止勞動契約似無用武之地。

有鑑於此，在「合意終止勞動契約是否為脫法行為」之爭點中，司法實務見解⁷即以法律並無明文禁止勞雇雙方合意終止勞動契約之強制規定，自亦無從以迂迴方式達成與該強行法規所禁止之相同效果之可能為由，否認合意終止勞動契約為脫法行為。惟若仔細探究其他與終止勞動契約之相關實務判決，即可推得事實並非如此。

早期曾有雇主以「結婚或懷孕即須離職」（俗稱單身或禁孕條款）作為解除勞動契約效力之條件⁸，又因民法第 71 條之概括條款，對於合意終止權（按：此為郭玲惠教授之用語）之行使，無法達成如同勞基法之於單方行使終止權之嚴格規範效果，故有論者⁹認為，在判斷合意終止勞動契約之法律行為是否有違強制禁止規定時，應向上追溯至憲法層次¹⁰，始能進行完整評價。

由前可知，合意終止勞動契約並非無成立脫法行為之可能，甚至其所違反或規避之標的，可能是高於法律位階之憲法層級。然而，該等情形係發生於西元 1990 年代者，時至今日，已無雇主敢以單身或禁孕條款作為解除勞動契約效力之條件，更何況並非每一案件皆可捨

⁷ 臺灣高等法院 95 年度重勞上字第 35 號民事判決（本案業經最高法院 96 年度台上字第 2138 號民事判決駁回上訴，而為確定判決，至本案法院之相關論述請參註 4）。

⁸ 郭玲惠，同註 2，頁 43。

⁹ 郭玲惠，同註 1，頁 270~273。

¹⁰ 就此，郭玲惠教授認為，應特別就憲法第 15 條之工作權（尤其是職業選擇自由）、第 7 條之平等權，乃至於第 22 條未明文列舉之其他基本權利（如結婚自由）進行全面審查。

法律規定不用，直接跳到憲法層次進行判斷，故似應再探究有無其他合意終止勞動契約係因違反強制禁止規定，而遭法院依民法第 71 條之規定，宣告合意終止勞動契約無效之情事。

經本文網羅相關判決後，發現目前司法實務至少會在下列兩種情形發生時，以該合意終止勞動契約違反民法第 71 條規定為由，使之無效。第一種是公司規定「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為員工自願離職並配合辦理離職程序」¹¹；第二種則是雇主濫用其經濟上之優勢地位，以形式合意之方式，規避勞基法單方行使終止權之相關規定¹²。基此，即可確定雖民法第 71 條規定有其抽象性，惟仍構成合意終止勞動契約之行使界線之一。

三、 公共秩序與善良風俗

按所謂公序良俗，亦為一般性之概括條款，應依個案情況作具體認定，又民法第 72 條並未進一步解釋其明確定義，僅規定其違反時之法律效果。學說上有參最高法院判決，將其區分為三大類型者¹³，即（一）法律行為有悖於國家社會一般利益，而違公共秩序（如競業禁止條款）；（二）法律行為有悖於一般道德觀念，而違善良風俗（如從事性交易工作）；（三）法律行為有同時違背公共秩序與善良風俗之

¹¹ 最高法院 109 年度台上字第 1753 號民事判決：「系爭留職停薪辦法乃上訴人單方擬定之附合契約，違反勞動基準法（下稱勞基法）第 11 條、第 12 條之法定解僱事由，規避資遣費給付，依民法第 71 條、第 148 條、第 247 條之 1 第 1 款、第 3 款、第 4 款規定，應屬無效。」

¹² 最高法院 110 年度台上字第 12 號民事判決：「按勞基法第 11 條規定，非有該條第 1 款至第 5 款所列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約。此為民法第 71 條所稱禁止規定，如有違反，自不生終止之效力。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款之禁止規定。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，以落實勞基法依憲法第 15 條、第 152 條及第 153 條規定而制定之本旨。」

¹³ 王澤鑑，勞動契約法上之單身條款，基本人權與公序良俗，律師通訊，第 133 期，頁 56-57，1990 年 10 月。

情形（如單身或禁孕條款），並認除發生第（三）種情形外，應依前述具體化之判斷基準，分別就該法律行為究係違反公共秩序，抑或是善良風俗進行認定。

然而，此一文獻內容同樣存有與上述強制禁止規定之違反或規避相似之問題，即其所探討之對象為西元 1990 年代常發生之單身條款，惟隨時代變遷，現行職場已無此一條款之存在，則一樣是高度不確定法律概念的「公共秩序」與「善良風俗」，在合意終止勞動契約之案件類型中，是否還有繼續存在之必要，而得作為行使合意終止勞動契約界線之一環，即非無疑。

在查詢相關判決之前，本文思及一種情狀，或可適用民法第 72 條違反善良風俗，進而使該合意終止勞動契約無效，即公司規定「若有辦公室戀愛，則其中一方應無條件自願離職」。惟輸入關鍵字後，僅尋得具實質同一性之多間公司，透過條約解釋之文字遊戲，使該離職之員工無從請領相關保險費用之情事，係有違公序良俗者¹⁴。就此，本文猜想，或係因本文最初即將搜尋對象限縮於「案經最高法院」之判決，抑或是實務上尚無此類爭議進入法院進行實質審理之故。

四、誠實信用原則之遵循

民法第 148 條第 2 項規定之誠信原則，為相當抽象之概念，故有論者¹⁵以其機能著手，提出「正當信賴」與「手段相當性」之判斷基準。前者係指權利人因己之行為，使相對人誤信，進而衍生之信賴期待（如權利失效），又誠信原則之產生，本即源自信賴關係，故權利

¹⁴ 最高法院 111 年度台上字第 2309 號民事判決：「被告等三間公司終止系爭人壽保險，致原告喪失按年各領取 6 萬元之權益，應認係以損害原告之權利為目的，顯然背於公序良俗，上○田公司應分別與禾○公司、三○公司依共同侵權行為關係，各給付原告 86 萬 1437 元本息。」（另就本案是否成立合意終止勞動契約，最高法院認為原審法院未詳予細究，故廢棄該部分之判決主文，並發回原審法院，惟本案尚未作成更審判決。）

¹⁵ 郭玲惠，同註 1，頁 285~287。

人行使權利時，須不違反相對人之正當信賴。後者則係以勞雇間利益衡量進行認定，亦即，縱勞雇雙方具有合意終止勞動契約之權限，然其所採行之方式，仍不得逾越必要程度（即禁止權利濫用）。

次參民法第 148 條於民國 70 年增訂第 2 項之立法理由：「誠信原則，應適用於任何權利之行使及義務之履行」可知，無論權利人係雇主還是勞工，於勞動案件，皆有誠信原則之適用。因此，若勞工於合意資遣（按：此為司法實務判決之用語）後，即將所簽領之資遣費支票兌現使用，歷經九年餘皆無異議，亦未退回資遣費或要求回復工作權，事隔多年復又提起訴訟，屬悖於誠信原則，而應有權利失效原則之適用¹⁶。

另於上述提及之「留職停薪條款」一案，最高法院認為，縱處於留職停薪期間，勞雇雙方之原勞動契約仍舊存續，故勞雇雙方皆應本於誠信原則，履行其他契約義務。於勞工申請復職時，雇主非有正當理由，不得任意拒絕，且因雇主掌握企業內部職缺之資訊，故自負有將資訊告知勞工，供其選擇及決定是否復職之義務。亦即，若公司定有「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，無適當職缺將視為員工自願離職並配合辦理離職程序」之條款，則該解除勞動契約效力之條件，將因違反誠信原則而無效¹⁷。

¹⁶ 最高法院 102 年度台上字第 1732 號民事判決：「衡酌兩造於原告資遣九年餘後主客觀因素之變化，依上說明，原告請求確認其與被告公司間之僱傭關係存在，是否無背於誠信原則而無權利失效原則之適用？即非無再行研酌之餘地。原審未遑詳為深究，徒以權利失效理論以適用於雇主為宜而未說明其所憑以認定之依據，即遽以上述理由而為此部分被告公司不利之判決，尚嫌速斷。」

¹⁷ 最高法院 109 年度台上字第 1753 號民事判決：「按勞動契約上之『留職停薪』，係指在契約存續中，勞工暫時免除提供勞務，雇主暫時中止給付工資，勞動關係之主給付義務暫時中止之謂。勞動契約之主給付義務雖暫時中止，但勞動契約既未消滅，勞雇雙方仍應本於誠信原則，履行其他契約義務，於勞工申請復職時，雇主非有正當理由，自不得任意拒絕；且雇主掌握企業內部職缺之資訊，自負有將資訊告知勞工，供其選擇及決定是否復職之義務。」

參、德國法之發展與借鑑

一、消費者保護規範之引進

西元 2002 年，德國以「債法現代化」為目標，對其民法典（Bürgerliches Gesetzbuch，簡稱 BGB）進行大幅度改革，包括轉化多項歐盟消費者保護指令、單行法律法典化¹⁸、判例法制度成文化（如積極侵害債權），並全面修訂債務不履行規則與時效制度。

其中，與本文密切相關者，係德國聯邦勞動法院曾於判決中明確表示，勞工就勞動契約本身，具有德國民法第 13 條¹⁹之「消費者」特性²⁰。復又考量勞工於勞雇關係中，係結構上之弱勢者，故為保障勞工權益，德國聯邦勞動法院肯認部分消費者保護規範所提供之優惠（如定型化契約約款之管制），得擴張至勞動關係而為適用²¹。

基此，若將前述情形套用至我國法規，則可資運用者，如消費者保護法（下稱消保法）第 11 條之平等互惠原則，及有疑義時，應為有利於消費者之解釋、第 11 條之 1 的審閱期間、第 12 條之定型化契約約款控制，與第 19 條之 2 第 3 項解除契約後之回復原狀約定。

有關於此，本文以為，既勞動關係本質上即存有不對等之情形，則適當運用相關衡平規範（如上述之消保法），似無不可。惟查閱相關實務見解後，本文發現，縱勞工主動提出「定型化契約應有消保法之

¹⁸ 如訪問交易解約法（Haustürwiderrufsgesetz，簡稱 HWiG）、遠距交易法（Fernabsatzgesetz，簡稱 FernAbsG）、消費者信用法（Verbraucher kreditgesetz，簡稱 VerbrKrG）、一般交易條款規制法（Gesetz zur Regelung des Rechts der Allgemeinen Geschäftsbedingungen，簡稱 AGB-Gesetz）。相關德國法律之用語，係參周伯峰，論德國民法之消費者概念，政大法學評論，第 175 期，頁 95、96、98，2023 年 12 月。

¹⁹ 德國民法第 13 條：「稱消費者，謂所有主要非為營業或獨立執行業務活動之目的而訂立法律行為之自然人。」

²⁰ 有關勞工有無消費者性質之各種法律解釋分析，請參游進發，德國民法上勞動契約之消費者契約特性，法令月刊，第 59 卷第 1 期，頁 58-80，2008 年 1 月。

²¹ 周伯峰，同註 18，頁 134-137。

適用」作為攻擊方法，法院仍以「勞動契約與消保法之定型化契約有所扞格」為由，全面駁斥適用可能²²，十分可惜。

值得額外說明者，係雖法院未接受勞工適用消保法之主張，惟其有附帶提及民法第 247 條之 1 的定型化契約約款控制，並以極其簡易之方式進行審查。就此，至少可以推斷，法院並不排斥相關民事普通法規之適用。則本文以為，民法第 245 條之 1 的締約過失責任，亦得作為合意終止勞動契約發生認定爭議時之重要審查依據。

二、 雇主資訊義務

德國在西元 2011 年前原有所謂民法資訊義務命令 (BGB- Informationspflichten-Verordnung, 簡稱 BGB-InfoV), 規範特定類型之消費契約廠商應遵守之資訊義務，作為民法的重要補充。該命令雖已遭廢止，但有許多內容納入民法施行法 (Einführungsgesetz zum Bürgerlichen Gesetzbuche, 簡稱 EGBGB), 可見其並未失去重要性²³。

無論係早期對此民法資訊義務命令之適用經驗，抑或是德國目前的學理解釋，均認在合意終止勞動契約之類型，雇主當負資訊義務，作為雇主本於勞動契約之附隨義務。亦即，雇主應告知勞工有關「合意終止勞動契約帶來之不利益與風險」，實務上常見者為勞工是否知悉自願離職者無法請領失業給付。惟論者²⁴亦提及，有關此資訊義務的範圍事項，確實存在不少的爭議。

²² 臺灣高等法院臺中分院 99 年度勞上易字第 46 號民事判決：「查上訴人係受僱於被上訴人公司擔任現場作業人員，並非以消費為目的而為交易、使用商品或接受服務之人，兩造間非消費者與企業經營者間就商品或服務所發生之法律關係，縱系爭『留職停薪申請單』為被上訴人預先所擬定，亦非消費者保護法所稱之定型化契約。且勞動契約與一般商品、服務交易之契約內容差異甚大，相關勞動法規就勞動契約之內容已設有諸多規制，若就勞動契約之內容有所爭執，亦應依相關勞動法規予以判斷。本件乃兩造間就系爭勞動契約之爭議，自無類推適用性質迥異之消費者保護法之餘地。」

²³ 林佳和，以契約終止勞動契約：多少的自由是必要或容許的？——臺灣高等法院 111 年度勞上字第 138 號判決評析，月旦裁判時報，第 135 期，頁 33，2023 年 9 月。

²⁴ 林佳和，同前註，頁 33。

就此，德國聯邦勞動法院於諸多判決中表明之立場，或可作為該義務範圍之補充。其認為，原則上締結合意終止勞動契約之勞工，應自行理解帶來之不利益，不能任意於嗣後而為相反主張²⁵。惟若該合意終止勞動契約係由雇主提出要約，即應進一步考量是否存在明確的信賴要件²⁶、對勞工是否存有重大危害可能²⁷、勞工是否因不可歸責於己之事由，而不知存在於社會法上不利變動之重大資訊等情事²⁸。

至於雇主違反上述資訊義務之後果，德國司法實務見解認為，應參德國民法第 249 條第 1 項²⁹有關回復原狀之規定，使勞工所為之法律行為無效，即消保法上所謂「符合其理解智識行為之推定」（Vermutung des aufklärungsgemäßen Verhaltens）³⁰。又回歸我國司法實務，雖少有論及雇主資訊義務者，惟就前述曾提及之留職停薪條款一案，最高法院有稍稍敘明雇主資訊義務之範圍³¹。另若雇主自始未向勞工表明其欲終止勞動契約之意思表示，則最高法院亦認為，此時兩造似無成立合意終止勞動契約之可能³²。

²⁵ Bund-Verlag GmbH, Aufhebungsvertrag: Sperre wahrscheinlich, Arbeit und Recht, Vol. 60, No. 10, S. 398~399, Oktober 2012.

²⁶ 相同見解請參郭玲惠，同註 1，頁 286~287。又根據郭玲惠教授之見解，雇主是否盡到資訊義務，是用來輔助判斷誠信原則「正當信賴」的基準之一。

²⁷ 諸如本於勞工個人智識能力與職業經驗，雙方是否委任代理人（如律師或工會幹部）。惟亦有論者認為，若課與雇主資訊義務，或有過度保護勞工之嫌，又相關反對見解請參吳宜珍，合意終止勞動契約之研究，中國文化大學法律學系碩士論文，頁 65，2007 年。

²⁸ 有關德國各級勞動法院之見解彙整，請參林佳和，同註 23，頁 33~34。

²⁹ 德國民法第 249 條第 1 項：「負損害賠償義務者，應回復至如同使賠償義務發生之情事未發生時之狀態。」

³⁰ 林佳和，同註 23，頁 34。

³¹ 最高法院 109 年度台上字第 1753 號民事判決（同註 17）。

³² 最高法院 109 年度台上字第 1907 號民事裁定：「被上訴人前曾以上訴人解僱不合法，起訴請求給付違約金；而上訴人以匯款方式給付預告工資、資遣費，被上訴人逕受匯付，難認為默示同意，自難以上訴人之業務經理蔡○圳向被上訴人告知終止勞動契約之意思表示時，被上訴人未當場異議，即謂兩造已默示合意終止勞動契約。」

三、 公平協商原則

按合意終止勞動契約的核心問題，始終是當事人（尤其是勞工）的意思決定自由。就此，我國司法實務³³認為，若雇主故意濫用其經濟上之優勢地位，以合意終止為手段，使勞工處於締約非完全自由之情境，影響其決定及選擇之可能，進而締結顯失公平或有損誠信、正義之契約內容，則因該終止勞動契約會對勞工造成重大不利益，故縱其形式上為合意，仍應認係以間接方法或迂迴方式違反規避勞基法之禁止規定者，而屬無效。

針對前述判決，有論者³⁴提及，本案實係基於勞雇雙方存有協商權利不對等情形所為之個案判決，若雇主有給予勞工充分時間考量、使其得向專業人士（如律師或工會幹部）尋求建議，或勞工係因自身涉有刑事犯罪責任始拋棄部分權益者，則該合意之終止勞動契約未必無效，故應以勞雇雙方實際協商之情形作為輔助判斷基準。

然而，本文卻認為，勞雇雙方實際協商之情形本即與判斷雇主是否濫用其經濟上優勢地位，抑或勞工是否處於締約非完全自由之情境密不可分，又上述論者所舉之例，亦無勞工締約不自由之情事，故現行實務見解所形成之判斷基準，即（一）當事人決定自由³⁵；與（二）內容是否對勞方產生重大不利益而顯失公平，似無問題。

³³ 最高法院 103 年度台上字第 2700 號民事判決：「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（按：此係指勞基法第十二條第一項規定）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）。」

³⁴ 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，載：個別勞動法精選判決評釋，頁 206，2018 年 7 月。

³⁵ 就此，學說上有建議得自「雇主經濟上強勢地位之濫用」、「契約之公平正義」、「雇主有無規避法律保護規定意圖」等原則加以判斷者。參郭玲惠，同註 1，頁 268-269。

就此，須再進一步考量者，係是否要參照隨英美法領域之「不當影響」(undue influence)概念發展而生之德國法「公平協商原則」(Grundsätze über faires Verhandeln)，來處理合意終止勞動契約中意思決定不自由之情形，進而使該意思決定不自由之勞工就其合意終止勞動契約之意思表示取得撤回權³⁶。

由於我國法並未如同德國民法般，使勞工就部分消費契約中尚未生效之法律行為享有撤回權，故本文就合意終止勞動契約能否直接引進撤回權之法律效果持相對保留之立場。惟本文亦肯認德國文獻³⁷中，針對合法說服(persuasion)和過度說服(over persuasion)的界線設定(即是否扭曲他人意志)，及類型化過度說服之情形(如在不尋常或不合適的時間或地點進行談判、給予時間壓力³⁸、或談判之一方有數人，另一方卻缺乏諮詢機會)，得作為法院判斷時之參考依據。

四、 撤回權之適用與否

按德國民法第 312 條已就得適用撤回權(Widerrufsrecht)之消費契約(Verbraucherverträge)類型及其適用範圍進行規定，故勞動關係中之合意終止勞動契約有無適用餘地？德國學說與實務上迭有爭議。

³⁶ 林佳和，同註 23，頁 31~33。

³⁷ Stephan Lorenz, Arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag, Haustürwiderrufsgesetz und „undue influence“, JuristenZeitung, Nr. 6, S. 282, März 1997.

³⁸ 最高法院 110 年度台上字第 12 號民事判決：「查張○雯於 105 年 6 月 15 日下午 2 時許經通知進入公司會議室後，橫○公司即提示終止通知書及終止合約書，要求於當日下午下班前簽署，否則將予解僱，張○雯顯無法在短時間內詳細審閱終止通知書及終止合意書之內容，亦無從判斷橫○公司所告知解僱事由是否合法，而未能取得充分資訊判斷簽署終止合意書之利弊得失；橫○公司實無勞基法第 11 條第 4 款所定解僱事由，其顯係濫用其經濟上之優勢地位，以其已決定解僱張○雯，張○雯最有利的選擇為簽署終止合意書自願離職為由，要求張○雯於當日決定是否簽署終止合意書，張○雯因任職已逾 23 年，為避免突遭解僱而受不利益，於未處於『締約完全自由』之情境而簽署終止合意書，同意於同年 30 日自願離職。橫○公司所為，實難符合誠信與正義，且規避勞基法第 11 條規定之適用，藉此達使張○雯去職之目的，張○雯主張依民法第 71 條規定，所簽署終止合意書為無效，即為可採，則其與橫○公司間之勞動契約並未合意終止。」

就此，即有論者³⁹認為，在接受前述「勞動關係得被視為消費關係」的脈絡下，只要該合意終止勞動契約之情形符合德國民法第 312 條規定所描述之要件，則當然會有撤回權之適用⁴⁰。

續應說明者，係上述所稱德國民法第 312 條之適用要素為何？又經論者⁴¹統整，其適用之前提要件，應包含消費關係與契約有償性。至於適用情狀，德國實務見解認為，因其係在防止一方之結構性劣勢被利用，故應目的性限縮至與「防止突襲」有關者。亦即，須特別審查場所關聯性（如口頭協商）與奇襲影響（如無思考時間）。

此外，若有雇主利用勞工行為經驗不足之情形發生，且客觀上足認勞工無法擺脫該影響領域，則亦該當德國民法第 312 條，進而使勞工取得撤銷權。又實務上常見之情況為，雇主突然造訪勞工家中，要求勞工獨自面對多數資方主管、於不合適之時點提出協商請求等。另法院可參酌前述之公平協商原則，就有無施壓之情事進行認定⁴²。

綜上所述，從引進消費者保護規範，至建構雇主資訊義務與公平協商原則，再到肯認撤銷權之適用可能，德國法可謂就合意終止勞動契約之「意思自主」，佈下了緊密的防護網。然誠如前述，我國司法實務發展未臻完善，則貿然採用相關見解，或生扞格之處⁴³。因此，本文建議自實務培訓下手，逐步導入相應看法，借法官之口（即實務判決之積累），將德國法保護結構上劣勢者之精神發揚光大。

³⁹ 林佳和，同註 23，頁 32。

⁴⁰ 採相同立場者，如 Einiko Franz, Aufhebungsvertrag und Widerrufsrecht nach §§ 312, 355 BGB: nicht nur eine Frage des Arbeitsrechts!, Juristische Rundschau, Heft 3, S. 89~95, März 2007.

⁴¹ 林佳和，同註 23，頁 32。

⁴² 林佳和，同註 23，頁 32~33。

⁴³ 就此，本文最先思及者，係我國司法實務向來皆對勞工欲以民法第 88 條或第 92 條規定撤銷承諾終止勞動契約之意思表示，予以極為嚴格之審查標準（最高法院 95 年度台上字第 2948 號民事判決參照），則似難想像法院就法未明文之「撤回權」，有欣然接受之可能。

肆、 研究結果與問題討論——實務爭議案件與評析

一、 合意資遣？

按勞基法第 11 條所稱之資遣，係由雇主之單方行為（即終止權）為之者，惟合意終止勞動契約須由「要約」與「承諾」之意思表示組合而成。故自形式觀之，無須經過勞工同意之法定資遣，與勞雇雙方合意終止勞動契約之情形，似有未合之處。然實務上不乏以合意資遣（按：此為司法實務判決之用語）之方式終止勞動契約，則探究我國司法實務對此係如何進行認定者，即具實益。

首應敘明者，係若勞雇雙方合意約定以一筆金額作為終止勞動契約之條件，不應將其稱為合意資遣。蓋誠如上述所言，資遣是由雇主單方行使終止權後所生之補償，則其與終止勞動契約之雙方合意性質，在本質上即有差異。故本文認為，或可參考中國勞動法上之用語，將此種情形稱作「合意經濟補償⁴⁴」。

至於「合意資遣」一詞，於我國司法實務中出現，可謂是其來有自。按勞雇之間發生爭執後，進入法院審理階段時，雙方往往各執一詞，故而，雇主多以解僱符合勞基法之法定要件作為先位請求，後再以縱不符合勞基法規定，雙方亦已合意終止勞動契約為備位請求。又在此種先資遣後合意終止之情形下，法院一時不察，誤將性質並不一致之兩種情況混淆，則「合意資遣」之用語即應運而生。

另就法院之認定標準，大致上可分為兩類。一為肯認雇主得先以勞基法第 11 條規定之法定資遣事由行使終止權，若不成則得將其轉化為終止勞動契約之要約意思表示，又經勞雇雙方協商溝通，且勞工同意或不與爭執時，即認勞工已為承諾之意思表示，進而使該終止

⁴⁴ 經濟補償為《中華人民共和國勞動合同法》之用語。

勞動契約之意思表示合致⁴⁵。另一情形則更激進，認為在合意資遣之情形，雇主於客觀上未必需要具備勞基法第 11 條各款事由，只要勞工知悉雇主係以資遣之方式，提出要約之意思表示即可⁴⁶。

然而，前述兩種情形皆有可其議之處。簡言之，前者有混淆行使終止權及合意終止勞動契約之性質之嫌⁴⁷；後者則根本與資遣無關，僅雇主以意定方式提出相當於資遣費額度之要約意思表示爾。則法院在進行個案判斷時，似應將焦點放在雇主是否已盡「資訊義務」，即使勞工知悉其正處於終止勞動契約之協商過程中，而非恣意認定。

二、 留職停薪期滿後無合適職位

按所謂留職停薪，係指於勞動契約關係存續之情形下，雇主同意暫時免除勞工提供勞務之義務，勞工亦同意在該段期間內，雇主不負給付工資之義務，屬對勞動契約中雙方主給付義務之暫時中止措施。實務上常見的留職停薪事由，諸如育嬰（性別平等工作法第 16 條第 1 項）、服兵役（兵役法第 44 條第 1 項第 1 款）、勞工普通傷病久未痊癒（勞工請假規則第 5 條）、職業災害久未認定（勞工職業災害保險及保護法第 88 條）等。又考量到企業人力資源調整、員工個人因素或

⁴⁵ 最高法院 95 年度台上字第 889 號民事判決：「惟按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第一百五十三條第一項定有明文。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，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。」

⁴⁶ 臺灣高等法院 97 年度勞上易字第 1 號民事判決：「勞動基準法第 11 條固列舉雇主單方預告勞工終止勞動契約之前提要件。惟揆諸勞工尚得無條件與雇主合意終止勞動契約，則勞工明知雇主所為資遣之表示不符合上開法定要件之一，但勞工表示願意接受雇主之資遣，既較勞資雙方合意終止僱傭契約之結果，更有利於勞工，自應肯認僱傭契約因雇主資遣而終止。」

⁴⁷ 相同立場之實務見解諸如最高法院 107 年度台上字第 2225 號民事判決、最高法院 110 年度台上字第 2705 號民事判決；學說見解請參邱羽凡，九十五年度勞動判決見解回顧，全國律師，第 11 卷第 3 期，頁 91~93，2007 年 3 月；林佳和，勞工主動辦理離職或雇主終止勞動契約之真意？——最高法院判決九八台上三六八，台灣法學雜誌，第 127 期，頁 242~245，2009 年 5 月。

其他企業經營策略，法律並未就留職停薪之事由明文列舉或禁止，另就留職停薪期間，勞雇雙方之具體權利義務，係由雙方當事人自行商討、擬定並簽署者。

就此，實務上即出現公司片面訂定留職停薪辦法，並定有「員工有責任在留職停薪到期前找尋復職職位」，甚或是「留職停薪結束時，公司不保證提供工作機會，若無適當職缺將視為自願離職並配合規定辦理離職程序」等不公平條款，試圖將雇主於勞工要求復職時，應盡力協調企業內部人力，提供適當職缺與機會之責任，全盤移轉至勞方，且有規避勞基法法定解僱事由及資遣費給付規定之嫌。

針對此一爭議，最高法院⁴⁸明確指出，雖勞動契約之主給付義務因留職停薪暫時中止，然原有之勞動契約並未消滅，雙方仍應本於「誠信原則」，履行其他契約義務。因而，於勞工申請復職時，雇主無正當理由，不得任意拒絕，復考量雇主掌握企業內部職缺資訊，則其自應負有將資訊告知勞工，供其選擇及決定是否復職之義務。至該留職停薪辦法，實係減輕雇主義務，加重勞工責任，且顯失公平者，故依民法第 247 條之 1 第 1 款、第 2 款規定，應為無效。

對於上述最高法院以誠信原則作為認定勞雇雙方合意終止勞動契約之行使界線，並明確雇主資訊義務之範圍，本文深表認同。蓋勞工當初選擇「留職停薪」而非「離職」，本身即有告知雇主其欲再度返回職場之意，又雇主既然同意勞工留職停薪之申請，自不得於事前藉由片面擬定附合契約之方式免責，或於事後反悔，否則將有前述規避強行規定，及違反誠信原則子原則——禁反言原則之虞。

⁴⁸ 最高法院 109 年度台上字第 1753 號民事判決。

三、 勞工配合雇主要求辦理離職交接手續

無論是雇主單方行使終止權，抑或勞雇雙方合意終止勞動契約，於勞動關係消滅之當下，皆無人可知該解僱或終止勞動契約究竟是否合法，又法院最終所為之判決，亦僅為事後諸葛。故在事實上發生「離職」情事時，勞工往往會配合公司要求，辦理相關交接手續，諸如交代承辦業務、註銷公司帳號、繳回門禁通行卡與停車證等。然此等情形並不表示勞工一定有意與雇主成立終止契約，毋寧仍需以其他輔助情形加以認定，就此，我國司法實務存有不同見解。

肯認勞工配合雇主要求辦理離職交接手續，實屬勞工自願與雇主成立合意終止勞動契約之一環者，除以上述交接手續為據，更進一步提出，由於勞工在資遣薪資明細上，未附保留意見簽名，且已實際受領相關費用（包含資遣費與工資）。又法院認為，依該勞工之智識及社會經驗可以推得，若勞工不願使該勞動關係趨於消滅，則其應立即於資遣後訴請法院確認僱傭關係存在，而非直至離職 2 年後始為之。因此，縱勞工未從其他公司獲取工資，法院亦將其解為係為領取失業給付之故，而非無意為終止勞動契約之意思表示者⁴⁹。

反之，採否定說見解之法院則以為，既然雇主是依勞基法第 11 條第 2 款之法定解僱事由，單方行使終止權者，則其在性質上即與合意終止勞動契約有所未合。縱使勞工辦理離職，抑或處理後續問題（如於資遣通知書上簽名並領取資遣費），皆不得直接將其定性為終止勞動契約之承諾意思表示。又因勞工被解僱時，仍不知該解僱合法與否，自難強責其應於當年度提起訴訟，故勞工於申請回復工作未果後，始一併就前階情形提出質疑，並無可議之處⁵⁰。

⁴⁹ 臺灣臺北地方法院 104 年度勞訴字第 178 號民事判決。

⁵⁰ 最高法院 98 年度台上字第 368 號民事判決。

就此，本文支持前述否定說之法院看法。蓋無論意思表示係明示或默示，皆須該表意人有為該法律效果之意思者，始足該當法律效果之規定⁵¹，又勞工配合雇主要求辦理離職交接手續，僅單純踐行原有之勞動契約附隨義務⁵²，當不得以此行為作為藉口，逕行認定勞工內心真意。且上述之肯定說見解，實有先前提及「混淆行使終止權及合意終止勞動契約性質」之嫌，況本文實難想像究應搭配何種情境，才會發生法院所謂勞工為領取 3 萬多元的失業給付，自願放棄高達 12 萬元月薪之情事。另自法院指明勞工得請領因「非自願離職」所生之失業給付情況觀之，若勞工已就終止勞動契約為承諾意思表示，則其如何能夠申請失業給付？綜上所述，本文以為，該採肯定立場之法院見解似有速斷之虞。

四、 勞工簽收資遣費支票或實際兌領花用

誠如前述，我國實務上常發生雇主先片面依勞基法第 11 條規定，以法定解僱事由單方行使終止權，後再向法院主張該提出資遣條件之行為，實為終止勞動契約之要約意思表示，並以勞工簽收資遣費支票或實際兌領花用等情事，認定勞工已為承諾意思表示，進而使雙方之意思表示一致，成立合意終止勞動契約。

對此，有以雖雇主係單方提出資遣通知函予勞工者，惟雙方協商時間長達 1 小時，又雇主除針對通知函上記載之勞基法第 11 條第 5 款及其工作規則等多項條文進行解釋，亦詳細說明資遣費之計算方式，

⁵¹ 最高法院 101 年度台上字第 842 號民事判決：「次按意思表示無論其為明示或默示表示，須表意人有為該法律效果之意思者，始足以該當該法律效果規定。本件上訴人雖曾前往被上訴人公司辦理離職手續，惟其是否以同意終止該勞動契約之意思為之，或另有其他法律效果意思，自須查明，原審竟以上訴人已為前開辦理離職手續行為，即認係同意終止兩造勞動契約，兩造勞動契約已經合意終止，進而駁回上訴人先位請求確認兩造間僱傭關係存在及按月給付薪資，尚嫌速斷。」

⁵² 相同學說見解請參臺灣勞動法學會主編（葛百鈴律師執筆），同註 5，頁 590。

且與勞工就離職條件（包括平均工資數額、資遣費基數及數額、預告工資數額、離職給付總額、給付方式等）反覆討論始達成合意，未以勞工在通知函、資遣費計算書、資遣費支票簽收單上簽名，並收受資遣費支票作為證明，肯認勞雇雙方合意成立終止勞動契約⁵³。

另有肯認雇主得以召開會議之方式，一次向全體勞工說明資遣決定，並發放資遣費收據，作為合意資遣（按：此為司法實務判決之用語）之要約意思表示。此時，若勞工僅單純離席，未明確就雇主之資遣行為表明反對之意，抑或雖爭執資遣費計算數額，惟事後仍將其提示兌現，則該等未為反對意思表示，且實行因合意資遣所得權利之行為，即可作為認定勞工已有承諾意思表示之意思實現事實⁵⁴。

然而，若勞工已明確拒絕受領資遣費，僅因嗣後有其他請求（如欲自請退休），始於收受1年後，將支票提示兌現，則法院傾向否認其有成立合意終止勞動契約之可能⁵⁵。更有甚者，以勞工於勞動關係中係處於結構上劣勢之受薪階級，日常開銷多需依靠工資收入，故若其認雇主解僱違法，自可先行受領資遣費，並兌領離職儲金，以濟生活用度，再於日後依循調解或訴訟等法律途徑主張其權利，即法院亦否認該兌領資遣費之行為得為承諾意思表示⁵⁶。

針對此一爭議類型，本文不採肯定說，亦不採否定說。此乃因如上述所言，雇主單方行使終止權，與勞雇雙方合意成立終止勞動契約之情形，本質上即屬二事，不應混為一談。易言之，前述之各該判決實係涉及「法定解僱合法與否」之爭議者，非本文欲探討之合意終止勞動契約⁵⁷，故自無續行探究應採何種立場之必要。

⁵³ 臺灣高等法院 102 年度重勞上字第 37 號民事判決。

⁵⁴ 臺灣高等法院臺中分院 108 年度勞上字第 16 號民事判決。

⁵⁵ 臺灣高等法院 93 年度勞上易字第 76 號民事判決。

⁵⁶ 臺灣高等法院 100 年度勞上字第 115 號民事判決。

⁵⁷ 相同學說見解請參臺灣勞動法學會主編（葛百鈴律師執筆），同註 5，頁 593。

五、勞工請領失業給付

按失業給付之請領條件之一，即為「非自願離職」⁵⁸（就業保險法第 11 條第 1 項第 1 款規定參照）。又既該申請失業給付之勞工並非自願離職，則雇主究應如何主張，才能使雙方因成立合意終止勞動契約，消滅原有之勞動關係？本文對此可謂是百思不得其解，惟查閱相關實務判決，仍可見採肯定立場之見解，茲於下續行論述之。

本案原係由雇主依勞基法第 11 條第 2 款「業務緊縮」作為法定解僱事由，並單方發給勞工資遣通知函者。然而，法院卻以勞工收受資遣通知函後，未向雇主為任何反對或請求繼續至銀行提供勞務之意思表示，並已辦妥離職交接手續，且就雇主匯入銀行帳戶之資遣費予以提領等情事為由，認既合意終止勞動契約為非要式行為，則上述行為即足認定勞工已同意雇主所提資遣條件，亦即，堪認雙方對終止勞動契約已達意思表示一致之合意（或至少有默示合意）⁵⁹。

針對前述之法院見解，本文存有三大疑慮：（一）誠如法院所言，雇主係單方行使終止權，何以該雇主提出之資遣條件，能直接被定性為終止勞動契約之要約意思表示？；（二）又承前所述，勞工配合雇主要求辦理離職交接手續，僅單純踐行原勞動契約之附隨義務，則該等行為如何成為（默示）承諾意思表示？；（三）另在判決內文中，法院提及勞工離職後，曾向勞工保險局（下稱勞保局）領取長達 9 個月之失業給付，惟請領失業給付之前提要件，須為屬「非自願離職」者。此時，究應如何解釋勞保局核發失業給付之處分行為？況法院竟以勞工請領失業給付為由，論證其具（默示）合意，豈不荒謬？

⁵⁸ 就業保險法第 11 條第 3 項：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」

⁵⁹ 臺灣高等法院臺南分院 100 年度重勞上字第 2 號民事判決。

就雇主單方行使終止權遭勞工反對之情形，另有法院以相對正確的論理方式予以闡述。又雖該法院亦將雇主以相當於勞基法上資遣費計算方式予以經濟補償之類型，誤認為係合意資遣，惟其以勞工始終未就該終止勞動契約表明承諾意思表示、事後即向市政府申請勞資爭議調解，及其有請領失業給付等情事為由，否認雙方有成立終止勞動契約之可能。另就勞工為何乖乖配合辦理離職交接手續一事，其亦推測或因勞工認為暫時難與公司抗衡，又採取法律途徑解決彼此之勞動爭議曠日費時，故以此作為短期間內不得不為的權宜措施⁶⁰。

六、優惠退休或優惠離職方案

按事業單位為使終止勞動契約之意思表示能夠合致，常設有優惠退休或優惠離職之方案供勞工選擇。基於私法自治之精神及契約自由原則之展現，我國實務見解⁶¹大多肯認該優惠退休或優惠離職方案，得為勞雇雙方成立合意終止勞動契約之基礎。實務上常見之運行模式如（一）先由雇主向全體勞工公布該優惠退休或優惠離職方案，再由勞工主動進行申請，復由雇主同意之；或（二）雇主針對欲使其離職之勞工，以優惠退休或優惠離職方案作為合意終止勞動契約之條件。

在第（一）種情形中，吾人似應將雇主公布優惠退休或優惠離職方案之行為，定性為「要約引誘」，至於勞工提出申請及雇主同意，則分別為「要約」與「承諾」。如此，即與我國民事法領域就契約成立過程所發展出的學理及實務見解完全合致。惟得進一步探討者，係勞工是否僅能依雇主公布之方案提出終止勞動契約之要約意思表示，抑或其得就部分條件予以修改，並以提出「新要約」之方式為之？

⁶⁰ 臺灣基隆地方法院 95 年度重勞訴字第 4 號民事判決。

⁶¹ 臺灣高等法院 106 年度勞上易字第 24 號民事判決、臺灣臺北地方法院 108 年度勞訴字第 305 號民事判決。

另在第（二）種情形中，應特別留意雇主是否已盡「資訊義務」。

亦即，勞工須就已正處於終止勞動契約之協商過程有所瞭解，且雙方討論時，皆應符合「公平協商原則」。故而，若雇主以優惠退休或優惠離職方案為由，強迫勞工離開職場，則因該勞工並無承諾終止勞動契約之可能，自不得將其視為成立合意終止勞動契約之類型。

伍、 建議與結論

綜上所述，本文先自合意終止勞動契約之行使界線出發，以勞雇關係具有勞工處於結構上劣勢之社會性特色為由，適用民法第 71 條強制禁止規定之違反或規避、第 72 條公序良俗，以及第 148 條第 2 項誠信原則等一般性概括條款，構成限制範圍與基本原則。就此，或有認為該等抽象概念僅能予以相當寬鬆之管控程度，無法達成如同勞基法上針對勞雇雙方個別行使終止權嚴格控制之效。惟本文以為，雖強制禁止規定、公序良俗及誠信原則皆屬高度不確定之法律概念，然仍可結合個案情形，進行適當法律解釋，故自非不得作為論理之基礎。

次就德國法之發展與借鑑，本文選擇從西元 2002 年「債法現代化」之改革開始，論及引進部分消費者保護規範之特色，並以雇主資訊義務、公平協商原則、撤回權之適用與否進行論述。回歸我國相關爭議案件，可知實務在認定勞雇雙方是否成立合意終止勞動契約時之參考依據頗多，又經論者⁶²統整，法院首重雙方明確表示；其次為協商過程、勞工損益、是否予以爭執或請求救濟等情事之衡酌；再次始為離職手續、離職或轉職情形等次要佐證依據，惟其不宜作為決定性因素。就此，本文認為，此等類型化客觀標準，對合意終止勞動契約之效力認定有所助益，值得參考。

⁶² 王沛元，同註 2，頁 49~54。

最後，亦有論者⁶³就法院已窮盡所有解釋途徑或其他一般性之法律原則，仍無法達成個案正義衡平之情形，提出德國法中關於勞動契約之「衡平性控制」，並以（一）雙方當事人之間是否存在結構上的不平等？；（二）所為之約定內容是否偏離法律之「典範」？；（三）前述之偏離是否重大且不適當？；（四）雙方當事人之間的利益衡量；（五）是否符合「約定透明化」的要求？作為基本檢驗步驟。又雖其非合意終止勞動契約有效與否之通案判斷基準，惟本文認為，此等標準將有助於我國實務之發展，故於文末簡易提及之。

陸、 參考資料

一、 專書

- （一）林豐賓、劉邦棟，勞動基準法論，7版，2014年8月。
- （二）郭玲惠，勞動契約法論，2011年9月。
- （三）楊通軒，個別勞工法理論與實務，2010年5月。
- （四）臺灣勞動法學會主編，勞動基準法釋義——施行40年之回顧與展望，2024年7月。

二、 專書論文

- 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，載：個別勞動法精選判決評釋，頁197~206，2018年7月。

三、 期刊論文

- （一）王沛元，勞動契約之合意終止，司法新聲，第128期，頁45~61，2018年10月。

⁶³ 林佳和，社會保護、契約自由與經營權——司法對勞動契約的衡平性控制，臺灣勞動法學會學報，第6期，頁59，2007年6月。

- (二) 王澤鑑，勞動契約法上之單身條款，基本人權與公序良俗，律師通訊，第 133 期，頁 51~59，1990 年 10 月。
- (三) 邱羽凡，九十五年度勞動判決見解回顧，全國律師，第 11 卷第 3 期，頁 73~99，2007 年 3 月。
- (四) 林佳和，社會保護、契約自由與經營權——司法對勞動契約的衡平性控制，臺灣勞動法學會學報，第 6 期，頁 33~112，2007 年 6 月。
- (五) 林佳和，勞工主動辦理離職或雇主終止勞動契約之真意？——最高法院判決九八台上三六八，台灣法學雜誌，第 127 期，頁 242~245，2009 年 5 月。
- (六) 林佳和，以契約終止勞動契約：多少的自由是必要或容許的？——臺灣高等法院 111 年度勞上字第 138 號判決評析，月旦裁判時報，第 135 期，頁 30~36，2023 年 9 月。
- (七) 周伯峰，論德國民法之消費者概念，政大法學評論，第 175 期，頁 89~164，2023 年 12 月。
- (八) 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，第 24 期，頁 41~78，1996 年 11 月。
- (九) 游進發，德國民法上勞動契約之消費者契約特性，法令月刊，第 59 卷第 1 期，頁 58~80，2008 年 1 月。

四、學位論文

吳宜珍，合意終止勞動契約之研究，中國文化大學法律學系碩士論文，2007年。

五、德文文獻

- (一) Bund-Verlag GmbH, Aufhebungsvertrag: Sperre wahrscheinlich, Arbeit und Recht, Vol. 60, No. 10, S. 398~399, Oktober 2012.
- (二) Einiko Franz, Aufhebungsvertrag und Widerrufsrecht nach §§ 312, 355 BGB: nicht nur eine Frage des Arbeitsrechts! , Juristische Rundschau, Heft 3, S. 89~95, März 2007.
- (三) Stephan Lorenz, Arbeitsrechtlicher Aufhebungsvertrag, Haustürwiderrufsgesetz und „undue influence“, JuristenZeitung, Nr. 6, S. 277~282, März 1997.