



有瑕疵的意思表示與法律行為之效力

✍ 意思表示之成立與生效

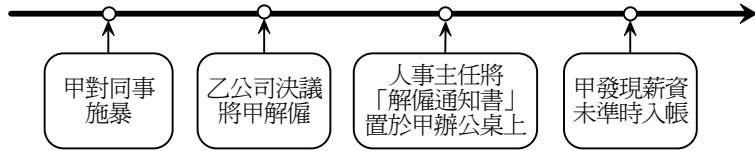
• 試題 1

基 本 觀 念 題

甲受僱於乙公司擔任採購組長，某日，甲因工作細故，與同事發生爭吵，情緒失控下，施暴於同事，造成該同事嚴重骨折，住院多日，嗣後，乙公司負責人召開人事評議委員會，決議即刻將甲予以解僱，並責由公司人事主任將正式的「解僱通知書」面交由甲收執。人事主任依指示攜帶「解僱通知書」到甲的辦公室時，因甲不在，乃直接將「解僱通知書」放在甲的辦公桌上，隨即離開。其後，甲雖然曾經數度出入辦公室，但對桌上的「解僱通知書」完全不以為意，既未取走，也未拆開閱讀。幾個星期之後，甲發現當月薪資並沒有準時入帳，於是找公司負責人瞭解情況，才獲知已經被解僱之事。公司主張，甲與公司間的契約關係，自人事主任攜帶「解僱通知書」到其辦公室的翌日起，已經消滅。甲不服，主張人事主任並沒有將「解僱通知書」當面交付給他，自己從未收到該「解僱通知書」，更沒有閱讀該「解僱通知書」，完全不清楚通知書內容，所以契約關係仍繼續存在。請問：何人的主張有理由？

(94年臺大法研所)

圖示



您該如何看待這個問題

好久不曾看到這樣生活化又實用的題目了！「意思表示」的議題，在所有法律人初次接觸民法時，即以極度抽象的規範型式呈現在吾人面前，讓人感到似懂非懂，真要說是心領神會，面對實際案例時又不知如何運用。像在本題中，一連串活生生的事實，或許大多數的讀者都可以感受到：本題爭點所在乃是意思表示的生效方式與時點，然而在解析這個問題時，卻很容易一下子直接跳躍式地「直搗黃龍」，在尚未弄清楚乙公司是否享有合法的契約終止權之前，就已經開始論述該行使終止權的意思表示是否已經「達到」相對人而生效力了。

藉由這個題目，正好讓讀者們了解到，每一個意思表示均有其特殊性，像是行使終止權或解除權的意思表示，除了該意思表示本身必須具備應有的成立與生效要件（包括：法效意思、表示行為等）外，更重要的是，該行使終止權或解除權之意思表示欲生終止或解除契約的法律效果，非表意人享有合法的意定或法定終止權或解除權不可。在表意人取得合法的終止權或解除權後，接下來才是談到行使的方式。依民法第二百五十八條及第二百六十三條等規定，其行使的方式就是以「意思表示」為之，那麼民法第八十六條以下的規定，包括民法第九十四、九十五條等生效時點的規範，於是當然可以派上用場。

最後，關於乙公司的人事主任將「解僱通知書」置於甲的辦公桌上，是否可以認為該意思表示已經進入甲得以支配的範圍，並處於甲隨時得了解的狀態下，而已經「達到」相對人甲了呢？這當中的判斷牽涉到許多事實的認定與佐證，可能會隨著每個工作屬性的不同而有不同的結論。有些工作的性質，雖然在辦公室內有固定的辦公桌或辦公場所，但實際上其工作的地點經常「遷移」，當事人根本鮮少在辦公桌前駐足停留，更遑論查

看或翻閱辦公桌上的文件。果如是，經當事人舉證證明，當可推翻該意思表示已經「達到」該當事人的認定。本題事實並未詳細交待甲的工作方式，故筆者以一般常態而為判斷，甲對於自己辦公桌上的所有物品、文件，均處於隨時得查看與支配的狀態，因而認定該解僱的意思表示已經達到甲而生效力了。

■ 擬答

(一)關於乙公司之契約終止權：

1. 按甲受僱於乙公司擔任採購組長，則甲、乙之間應存在民法第四百八十二條以下之僱傭契約。而關於契約之終止，可分為意定終止權與法定終止權兩種，本題事實中並未交付甲、乙之僱傭契約是否有意定終止權的約定，因而吾人只好先從民法第四百八十二條以下規定著手，探討乙公司得否終止系爭僱傭契約。
2. 首先依民法第四百八十八條規定：「僱傭定有期限者，其僱傭關係於期限屆滿時消滅。（I）僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習慣。（II）」惟民法第四百八十九條第一項又進一步規定：「當事人之一方，遇有重大事由，其僱傭契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」甲、乙之僱傭契約是否定有期限，本題事實中並無交待，惟縱使是定有期限者，依民法第四百八十九條第一項規定，只要有「重大事由」存在，當事人之一方仍得於期限屆滿前終止。而今甲因工作細故，與同事發生爭吵，並施暴於同事，造成該同事嚴重骨折，住院多日，此等重大傷害行為應可認為已該當民法第四百八十九條第一項所稱「重大事由」，故乙公司得依本條項規定終止僱傭契約。

(二)乙公司之契約終止權之行使方式：

1. 惟關於乙公司行使契約終止權的方式，是否已使該終止之意思表示合法地到達相對人甲？則有待進一步探究。首先依民法第二百六十三條規定：「第二百五十八條及第二百六十條之規定，當事人依法律之規定終止契約者，準用之。」經準用同法第二百五十八條第一項規定，

1-4 民法試題精選 (I)

終止權之行使，應向他方當事人以意思表示為之。而意思表示之成立生效時點，則因該意思表示係屬對話或非對話之意思表示而有所不同。依題意，乙公司經人事評議委員會決議即刻將甲予以解僱，並責由公司人事主任將「解僱通知書」面交由甲收執，由是可知乙公司行使甲終止權的方式，乃屬「非對話」之意思表示，依民法第九十五條第一項規定，該意思表示於通知「達到」相對人時，發生效力。

2. 而所謂「達到」，依多數學者見解，係指意思表示已進入相對人的支配範圍，置於相對人可了解的狀態而言；¹而最高法院於五十四年臺上字第九五二號判例亦採相同見解：「不必交付相對人本人或其代理人，亦不問相對人之閱讀與否，該通知即可發生意思表示之效力。」人事主任依指示攜帶「解僱通知書」到甲的辦公室時，因甲不在，乃直接將「解僱通知書」放在甲的辦公桌上，於一般情形，不論甲的工作性質是否長時間待在同一辦公室內，甲的辦公桌已屬於甲得任意支配的範圍，放置於甲的辦公桌上的文件，甲可以隨時翻閱、查看以了解內容，故應為當人事主任將解僱通知書置於甲的辦公桌上時，該行使終止權的意思表示已經到達相對人甲，並且發生效力。退萬步言，假設人事主任將「解僱通知書」於甲的辦公桌上時已臨近下班時間，至少可認甲於翌日即可了解該通知書的內容，該終止的意思表示即於翌日到達甲而生效力。

(三) 小結：

綜上所陳，乙公司得依民法第四百八十九條第一項規定，以有「重大事由」為由，終止與甲之僱傭契約。而乙公司之行使終止權的意思表示，因屬非對話的意思表示，故於乙公司人事主任將「解僱通知書」置於甲的辦公桌上時，已進入甲得支配的範圍，並可隨時了解的狀態，該意思表示因而已經到達甲而生效力。是以，乙公司主張，甲、乙間的契約關係，自乙公司之人事主任攜帶「解僱通知書」到甲的辦公室之翌日起，已生終止之效力而歸於消滅，應屬有理由。

¹ 王澤鑑著，民法總則，頁371，自刊，2010年4月版。

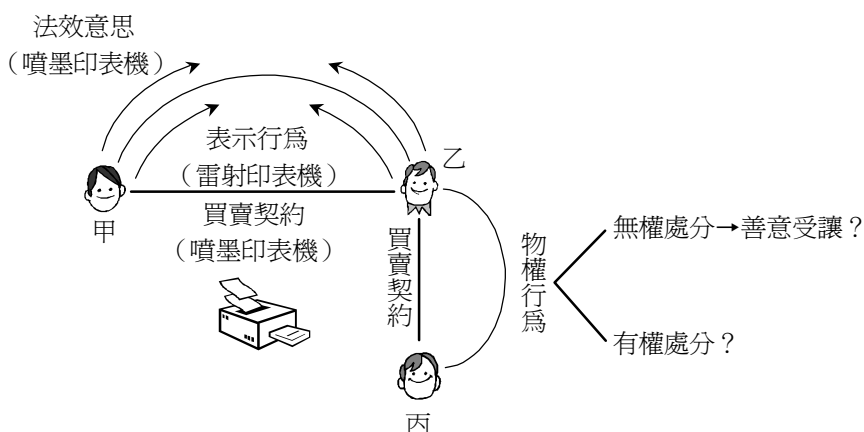
意思表示錯誤

• 試題 2

基 本 觀 念 題

乙向甲購買噴墨印表機，甲誤取雷射印表機交付，問甲在法律上應如何主張始能取回交付錯誤之雷射印表機？設乙已將雷射印表機轉賣於丙，則如何？試分別說明之。（91年律師考試第一題）

圖示



您該如何看待這個問題

從【試題1】裏，吾人學到了「法律行為」與「意思表示」之間的關係，同時更透析了意思表示與法律行為的組成架構。倘若意思表示和法律行為的每一個組成份子都謹守本分地，沒有發生任何意外，這個意思表示或法律行為當可順利有效成立；相對的，民法必須就各式各樣「意外」狀況，提供規範基礎，那麼就從本題開始，筆者將陸續介紹說明有瑕疵的意思表示的概念，同時討論有瑕疵的意思表示對於法律行為效力的影響。

這個題目很單純：「乙向甲購買噴墨印表機，甲誤取雷射印表機交付」，所以甲、乙間有兩個基本的法律行為：²

² 至於乙是否已經支付價金，並非本題重點，可略而不談。當然，如果乙已經支付價金，