

臺灣橋頭地方法院民事簡易判決

112年度勞簡字第38號

原告 余旻昱

訴訟代理人 周志龍律師

被告 長倚國際有限公司

法定代理人 余美好

訴訟代理人 張維文律師

上列當事人間請求僱傭關係存在等事件，本院於民國112年11月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國111年6月13日起受僱於被告，並由被告派遣至駐龍精密機械股份有限公司（下稱駐龍公司），擔任作業員，平均工資為新臺幣（下同）35,000元，又加計其他獎金後每月工資應為37,990元（下稱系爭勞動契約）。惟被告公司竟於111年12月22日開立資遣通知書，原告迫於壓力下，只得於當日簽名同意，是上開資遣同意書應屬無效，後原告又於112年1月12日依據上開資遣同意書，再簽立相同內容之資遣同意書，亦應認為無效。被告未就原告不能勝認工作之情事提出任何證據，被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款為由單方面終止系爭勞動契約並不合法，兩造間之系爭勞動契約應繼續存在，又原告已於112年3月13日覓得新職，爰請求被告給付112年1月1日至112月3月12日之薪資90,686元（計算式： $37,990 \times 2 + 37,990 \div 31 \times 12 = 90,686$ ）；復被告尚應提撥5,471元（計算式： $2,292 \times 2 + 2,292 \div 31 \times 12 = 5,471$ ）至原告之勞工退休金個人專戶；另被告於農曆過年前違法解僱原告，藉此不發放年終獎金，爰請求被告給付50,527元之年終獎金（計算式： $37,990 \times 1.33$ 個

01 月＝50,527元）。為此，爰依系爭勞動契約及勞工退休金條
02 例（下稱勞退條例）等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：
03 (一)被告應給付原告90,686元，及自各期應給付之翌日起至清
04 償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應提撥5,471元
05 至原告之勞工保險局勞工退休金個人專戶。(三)被告應給付原
06 告50,527元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
07 年利率5%計算之利息。(四)願供擔保，請准宣告假執行。

08 二、被告則以：原告於111年6月13日至12月31日期間，工作效率
09 不佳又時常請假，經勸導仍未改善，被告雖於111年12月22
10 日時以員工資遣通知書告知原告上情，原告對該資遣同意書
11 並無爭議，兩造遂合意於111年12月31日終止勞動契約，再
12 經被告重新核算應給付之資遣費後，被告於112年1月12日再
13 簽署修正後之資遣通知書，是兩造之勞動契約業已於111年
14 12月31日終止，原告自無得請求112年1月1日至112月3月12
15 日之薪資或請求提撥退休金，又兩造並無給予年終獎金之約
16 定，原告自無從請求被告給付年終獎金，況原告所簽署之員
17 工資遣同意書已載明勞方對資方無其他金錢請求權（包括但
18 不限於工資、加班費、獎金、資遣費）等語，是原告應已拋
19 棄對被告之年終獎金請求權等語，資為抗辯。並聲明：(一)原
20 告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利判決，願供擔保
21 請准宣告免為假執行。

22 三、本院之判斷：

23 (一)兩造有無合意以資遣方式終止勞動契約？

24 1.按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效。但其規定並
25 不以之為無效者，不在此限，民法第71條定有明文。又非有
26 左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：……
27 五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。勞基法第11條第
28 5款亦定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論其
29 為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明
30 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
31 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（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。次按契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨。準此，勞雇雙方得以合意終止勞動契約，法無明文禁止以資遣方式達成合意，惟應由主張雙方合意終止契約者，盡其舉證責任（最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照）。

2. 查原告主張其自111年6月13日起受僱於被告，並由被告派遣至駐龍公司，擔任作業員等語，業據其提出長倚國際有限公司員工工作合約書、派遣員工工作規則等件為證（見本院卷第111-113頁），且為被告所不爭執，堪信為真實。

3. 又原告主張被告於111年12月22日無端主張原告派遣至駐龍公司時常出錯、時常臨時請假，逕以原告不能勝任工作為由，開立資遣通知書予原告，命原告於111年12月31日離職云云，然為被告所否認，辯稱：兩造係合意終止勞動契約等語，經查：

(1) 原告於111年12月22日在被告員工資遣通知書上簽名，資遣理由為勞工對於所擔任之工作確不能勝任，預計離職日111年12月31日，並約定雙方合意終止勞動契約，資方（即被告）應給付勞方（即原告）資遣費，將於終止勞動契約60日內發放，且除前條金額外，雙方確認已無其他基於勞動關係所生之待處理事項，勞方對資方亦無其他金錢請求權（包括但不限於工資、加班費、獎金、資遣費等）。原告另於112年1月12日簽署被告員工資遣通知書，其中資遣理由、預計離職日與前開資遣通知書相同，於第1條資遣費用明細約定

資遣費為11,556元，第2條約定雙方合意終止勞動契約，資
方給付勞方資遣費，已於112/1/11與111/12薪資一同發放，
第3條約定除前條金額外，雙方確認已無其他基於勞動關係
所生之待處理事項，勞方對資方亦無其他金錢請求權（包括
但不限於工資、加班費、獎金、資遣費等），第5條則約定
勞方於112/1/12領取非自願離職書一紙等情，有被告公司員
工資遣通知書可查（見本院卷第141頁、第147頁），原告亦
不否認在上開兩紙員工資遣通知書上簽名（見本院卷第153
頁），佐以原告復於112年1月16日主動以line訊息詢問被告
員工林佳紋是否已經將其健保退保，更進一步要求被告將原
告之健保退保一節，有原告提供之line訊息照片可查（見本
院卷第333頁、第341頁），亦堪認原告已無繼續與被告維繫
勞動契約之意，是被告辯稱兩造已合意終止勞動契約等語，
尚非無據。

(2)原告固主張被告未給予充分時間詳細審閱，亦未告知原告何
以不能勝任工作，即要求原告於當日簽名，甚至當原告表示
不願意簽名時，要盯到原告下班，原告自得依民法第71條、
勞基法第11條之規定，主張合意終止勞動契約無效云云，並
提出原告與被告員工林佳紋之對話錄音為證，然經本院當庭
勘驗其二人之對話錄音，被告員工林佳紋並無以其經濟地位
上之優勢，逼迫原告簽署員工資遣通知書之情事（見本院卷
第188-193頁、第218-235頁），核與證人林佳紋證稱：原告
簽署資遣通知書時，我沒有威脅或恐嚇原告等語相符（見本
院卷第290頁），且其中112年1月12日原告所簽署之員工資
遣通知書，更係原告於112年1月4日經歷高雄市政府勞工局
勞資爭議調解程序後（見本院卷第17-18頁），再於同年月
11日上午9時許，先行以line訊息通知被告員工林佳紋要前
往拿取非自願離職證明後，隔日（112年1月12日）再簽署員
工資遣通知書，而原告於112年1月12日所簽署之員工資遣通
知書，與111年12月22日所簽署之員工資遣通知書，內容大
致相同，均有資遣理由、預計離職日、雙方合意終止勞動契

01 約、資方應給付勞方資遣費、勞方對資方其他金錢請求權拋
02 棄等文字，且內容簡要，並無艱澀難懂之法律文字，堪認原
03 告於112年1月12日簽署員工資遣通知書時，已歷經勞動調解
04 程序，且有充足時間思考，卻仍願簽署員工資遣通知書，則
05 原告於112年1月12日簽署員工資遣通知書，顯係基於自由意
06 識而為之甚明，並無原告所稱其係受被告經濟上優勢地位而
07 簽署員工資遣通知書之情況。

08 (3)原告雖另主張若為合意終止，被告應無給付資遣費之理云
09 云，然要派單位駐龍公司之主管趙家弘到庭證稱：我認識原
10 告，她是我的組員，原告平時要做的工作大概是飛機的零件
11 去毛頭，111年10月13日前針對原告關於6個輔導改善建議都
12 是我寫的，也有在集體開會時對大家宣導，去毛頭就是把尖
13 銳處去除掉，讓工件摸起來不會有銳角，去毛頭就是最簡單
14 的工作，如果工件做不好就會被退貨，製程就會受到影響，
15 在111年10月13日後，原告還是有發生去毛頭的問題，之後
16 沒記載是因為當我一件事情一講再講，講到我不要再講時就
17 是我放棄了，如附表所示的低績效員工平時工作考核紀錄表
18 是我親眼目睹後，當天記載的，經過最後考核之結果，原告
19 不適任等語（見本院卷第273-285頁），核與如附表所示之
20 考核紀錄表記載之內容大致相符，原告雖質疑該考核紀錄表
21 係臨訟杜撰，然本件被告係派遣公司，證人趙家弘係要派公
22 司駐龍公司之員工，證人趙家弘應無甘冒偽證之風險，配合
23 派遣公司杜撰原告考核紀錄表之理由，且原告並未對證人趙
24 家弘證述之內容表示有何虛偽不實之處，堪認原告於要派公
25 司駐龍公司工作時，確有如附表輔導改善建議欄所示之缺失
26 存在。而被告考量原告行為缺失之嚴重程度，以給付資遣費
27 為合意終止勞動契約之條件，原告亦同意以領取資遣費之方
28 式與被告合意終止勞動契約，是要難僅因被告給付原告資遣
29 費，即認定兩造間無合意終止勞動契約之意。

30 4.綜上，被告已提出原告所簽署之員工資遣通知書，內容已記
31 載雙方合意終止勞動契約，而原告未能證明上開兩份員工資

01 遣通知書有何無效之事由，自應認定兩造合意以給付資遣費
02 為條件，終止兩造間勞動契約。

03 (二)原告請求被告給付112年1月1日至同年3月12日之工資、提撥
04 勞工退休金以及給付年終獎金，有無理由？

05 1.兩造已合意於111年12月31日終止勞動契約，並已約定拋棄
06 其他金錢請求權，已如前述，則原告自112年1月1日起，已
07 非被告之員工，又原告於112年1月16日主動要求被告將其健
08 保退保一節，堪認原告於兩造勞動契約終止後，並無繼續為
09 被告提供勞務之意，是原告請求被告給付112年1月1日至同
10 年3月12日之工資，以及請求被告為原告提撥勞工退休金，
11 應均屬無由。

12 2.原告固請求被告給付年終獎金云云，並提出工商時報新聞報
13 導、貝司特人力資源有限公司網路徵才廣告為證（見本院卷
14 第41頁、第163頁），然工商時報報導僅為統計國內年終獎
15 金平均數字，已難認定即為被告所應發給之年終獎金，又貝
16 司特人力資源有限公司網路徵才廣告固記載仁武飛機零件大
17 廠有年終獎金之福利，但該網路徵才廣告並非被告所張貼，
18 而依兩造間所簽訂之員工工作合約書，薪資之約定僅有基本
19 薪、伙食津貼、全勤及績效獎金等，並無年終獎金之約定，
20 對此原告雖質疑證人林佳奴已於本院審理時證稱有獎金之存
21 在（見本院卷第293頁），然證人林佳奴並未證稱兩造間有
22 年終獎金之約定，況全勤及績效獎金亦為被告所發之獎金，
23 是要難認定兩造間針對年終獎金之發放有任何約定。況原告
24 工作所在駐龍公司之主管趙家弘亦證稱：如附表所示之考核
25 紀錄表，會牽動到年終獎金之考核，原告考核結果為不適任
26 等語（見本院卷第285頁），更難認定以原告於要派公司之
27 表現，可得向要派公司或被告請求給付年終獎金，是原告請
28 求被告給付年終獎金云云，要屬無據。

29 四、綜上所述，原告依勞動契約、勞工退休金條例第6條第1項、
30 第14條第1項、第31條第1項規定，請求被告給付工資90,686
31 元及自各期應給付之翌日起至清償日止，按週年利率5%計

算之利息、年終獎金50,527元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及提撥5,471元至原告之勞工退休金專戶，均為無理由，應予駁回。至於原告假執行之聲請，因訴之駁回而失所附麗，應併予駁回。

五、兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，無庸逐一論列。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 112 年 12 月 19 日
勞動法庭 法官 吳保任

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 112 年 12 月 19 日
書記官 楊惟文

附表：

低績效員工平時工作考核紀錄表			
單位：打磨課		姓名：余旻昱	
日期	工作內容	輔導改善建議	考核人簽名
111年8月4日	工件去毛頭	報工時間打錯，已告知注意	趙家弘
111年8月16日	工件去毛頭	已告知去毛頭品質問題及工單報工相關問題，已要求注意	趙家弘
111年8月24日	工件去毛頭	去毛頭品質問題，已要求注意	趙家弘
111年9月6日	工件去毛頭	去毛頭完未清理，造成後製成困擾已要求該員要注意	趙家弘
111年9月27日	工件去毛頭	報工工時問題，已告知注意完工轉錯站，已告	趙家弘

		知注意	
111年10月13日	工件去毛頭	報工工時問題，已告知注意及毛邊沒去（未施工）	趙家弘
111年10月20日	工件去毛頭	每月工作量未達一定標準（已告知）	趙家弘
111年11月3日	工件去毛頭	工作態度散漫，工作時漫不經心	趙家弘
111年11月3日	工件去毛頭	報工時間打錯，已告知注意	趙家弘
111年11月15日	工件去毛頭	下班時間未到，已穿著好外套洗完手等下班	趙家弘
111年11月21日	工件去毛頭	下班時間未到，提著包包等下班	趙家弘
111年12月19日	工件去毛頭	下班時間未到，提早打掃	趙家弘
111年12月28日	工件去毛頭	請假次數多	趙家弘