

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第17號

原告

即反訴被告 張珮璿

訴訟代理人 郭季榮律師(法扶律師)

被告

即反訴原告 丞信營造有限公司

法定代理人 連毓麒 同上

訴訟代理人 王瑞甫律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年5月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間僱傭關係存在。

被告應自民國111年2月5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告新臺幣25,250元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第二項各期清償期屆至後得假執行。但被告如以每期新臺幣25,250元為原告預供擔保，得免為假執行。

反訴原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

反訴訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

甲、程序事項：

按被告於言詞辯論終結前，得在本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴；反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起，民事訴訟法第259條、第260條第1項分別定有明文。所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連

關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係。本件原告主張兩造簽立之資遣協商同意書暨收據證明（下稱系爭同意書）違反強制規定而屬無效，被告違法解僱，起訴請求確認兩造間僱傭關係存在。被告於言詞辯論終結前，對原告提起反訴，主張兩造為合意資遣，原告向被告提起請求確認僱傭關係存在訴訟，違反系爭同意書第四條之規定，爰依系爭同意書第五條請求原告給付賠償金。是兩造所主張之權利，均係就系爭同意書是否有效成立有所爭執，其反訴與本訴之標的及其攻擊防禦方法互相牽連，兩訴言詞辯論之資料亦可相互利用，被告於言詞辯論終結前對原告提起反訴，合於前揭規定，應予准許。

乙、實體事項：

壹、本訴部分：

一、原告主張：原告自民國109年7月27日起受僱於被告，擔任管理部行政人員，每月薪資新臺幣（下同）25,000元，於次月5日給付。原告因懷孕關係於110年4月6日至同年6月1日請產假，同年6月2日至同年12月1日請留職停薪育嬰假，同年12月2日復職上班。原告於復職當日上午9時30分，被告公司主管甲○○即告知原告目前無職缺，要資遣原告，並要求原告當場簽署系爭同意書，該同意書乃原告同意被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款資遣，雙方勞動關係至110年12月11日止，原告放棄所有法律請求權，若有違反和解條件，原告需給付被告100倍賠償金，顯係以雇主之優勢及雙方不對等之地位，令原告簽署系爭同意書，原告於惶恐無助與資訊不足之情況下始為簽署，系爭同意書之約定造成原告

01 重大不利益，對原告顯失公平，依民法第247條之1規定，應
02 屬無效。原告於簽署後即於當日上午10時30分向被告要求返
03 還系爭同意書，並要求甲○○更改系爭同意書第二、三、五
04 條之內容，若不願更改即不同意資遣，惟遭被告拒絕。原告
05 並無勞基法第11條第1項第5款不能勝任工作之情形，亦無性
06 別工作平等法（下稱性平法）第17條第1款至第4款不能復職
07 之情形，系爭同意書違反性平法第17條之規定，依民法第71
08 條，應屬無效。被告終止勞動契約不合法，爰以本件起訴狀
09 繕本之送達，向被告請求回復工作，被告於拒絕受領後，應
10 負受領勞務遲延之責，原告無補服勞務之義務，自得請求被
11 告給付薪資。並聲明：(1)確認原告與被告間僱傭關係存在。
12 (2)被告應自111年2月5日起至原告復職之前一日止，按月於
13 次月5日給付原告25,000元，及自應給付日起至清償日止，
14 按年息5%計算之利息。

15 二、被告則以：原告於109年7月27日到職，因其具會計背景，原
16 本即從事會計相關業務，然其到職後兩週，被告即發現原告
17 對數字敏銳度及報表呈現、發票開立等，均與其資歷不相符
18 合，表現不盡理想，於同年8月17日即調整職務為管理部職
19 務，工作內容為104人力銀行招募管理、車隊卡查詢、檔案
20 室整理打包、辦公室用品採購、公司員工勞健保及團保業務
21 等，然原告仍不時發生失誤。嗣因負責會計之人員離職，乃
22 於110年1月29日起請原告負責會計相關工作，包含公司保固
23 金、廠商請款、薪資計算等，然其依然無法勝任工作，原告
24 自到職至110年4月6日開始請產假間，工作表現一直未達公
25 司要求，期間多次約談亦無法改善，顯然無法勝任工作，原
26 告之情形已符合勞基法第11條第5款之資遣事由。法無明文
27 規定依性平法申請育嬰留職停薪後不得合意終止僱傭契約，
28 兩造於110年12月2日達成共識，合意以資遣方式終止僱傭契
29 約，原告在簽署系爭同意書前，被告公司員工甲○○已向原
30 告解釋系爭同意書之內容，包含資遣費用之計算、協商資遣
31 之事由等，說明完畢後再交由原告瀏覽整體內容，並無資訊

不對等之情形，被告亦未要求原告須當場簽署，若原告就系爭同意書之內容有疑義，當下亦可提出討論或表示須經諮詢後再簽署，然當時原告對系爭同意書內容並無異議且欣然應允而簽署，並領取資遣費，要與性平法之規定無涉。又當事人雙方就契約達成合意，均應受其拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，因此在契約中約定放棄法律上請求權，避免契約之一方出爾反爾率然違約，浪費雙方協商時所支出之成本，並對他方造成損害，系爭同意書第四條、第五條係在確保契約之履行，難認有何顯失公平之情形，縱認所約定之違約金過高，亦屬是否得予酌減之問題。並聲明：(1)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(2)若受不利判決，被告願供擔保，請准免為假執行。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：兩造間業已簽署系爭同意書，今反訴被告向反訴原告提起請求確認兩造間僱傭關係存在等訴訟，違反系爭同意書第四條之約定，爰依系爭同意書第五條約定，請求反訴被告給付資遣費100倍之賠償金189萬5,800元（ $18,958 \times 100 = 1,895,800$ ）。並聲明：(1)反訴被告應給付反訴原告189萬5,800元，及自反訴起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。(2)反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：系爭同意書，應屬無效；又系爭同意書第三條所載資遣費等之金額為18,958元，惟第五條所稱之100倍賠償金，並無記載係依資遣費之金額為計算標準，反訴原告之請求，尚乏依據；另反訴被告之月薪為25,000元，然反訴被告109年之投保薪資為23,800元、110年為24,000元，均係高薪低報，反訴原告以此計算資遣費乃屬有誤，反訴被告僅領最低基本薪資，賠償金額達100倍，顯超出反訴被告之能力，反訴原告顯為權利濫用等語。並聲明：(1)反訴原告之訴駁回。(2)若受不利判決，反訴原告願供擔保，請准免為假執行。

01 參、本院之判斷：

02 一、本訴部分：

03 (一)原告主張其自109年7月27日起受僱於被告，擔任管理部行政
04 人員，每月薪資25,000元，於次月5日給付，其因懷孕關係
05 於110年4月6日至同年6月1日請產假，同年6月2日至同年12
06 月1日育嬰留職停薪，於同年12月2日復職，其於復職當日簽
07 署系爭同意書等情，業據原告提出員工在職證明書、系爭同
08 意書存卷為證（本院卷第33、37頁），且為被告所不爭執
09 （本院卷第70頁），自堪信為真實。是本件首應審究者為系
10 爭同意書之約定是否合法有效？

11 (二)按法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，
12 而雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契
13 約資遣勞方，倘嗣後經雙方溝通、協調結果，達成共識，就
14 該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致時，仍可認為雙
15 方合意終止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號、96
16 年度台上字第2749號、96年度台上字第2138號判決參照）。
17 勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優
18 勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情
19 形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法院
20 109年度台上字第 1008號判決參照）。雇主倘故意濫用其經
21 濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處於
22 「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而與
23 勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致對勞工顯
24 失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或以
25 迂迴方式規避禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違反
26 禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依據
27 憲法第15條、第152條及第153條規定而制定之本旨（最高法
28 院103年台上字第2700號判決參照）。次按性平法第17條規
29 定：「前條受僱者於育嬰留職停薪期滿後，申請復職時，除
30 有下列情形之一，並經主管機關同意者外，雇主不得拒絕：
31 一、歇業、虧損或業務緊縮者。二、雇主依法變更組織、解

01 散或轉讓者。三、不可抗力暫停工作在一個月以上者。四、
02 業務性質變更，有減少受僱者之必要，又無適當工作可供安
03 置者。雇主因前項各款原因未能使受僱者復職時，應於三十
04 日前通知之，並應依法定標準發給資遣費或退休金。」；其
05 立法理由載明：「為確保受僱者於育嬰留職停薪期滿復職
06 時，得順利回到工作崗位，特明定雇主非有第一項所列各款
07 之正當理由時，不得拒絕受僱者復職之申請。二、為保障受
08 僱者權益，當雇主因第一項所列理由，無法使受僱者復職
09 時，應依法發給資遣費或退休金。」；同法第3條第9款規
10 定：「復職：指回復受僱者申請育嬰留職停薪時之原有工
11 作。」。是勞工於育嬰留職停薪期滿後申請復職，除有該法
12 第17條第1項所規定4款情形之一，並經主管機關同意，雇
13 主不得拒絕，此為民法第71條所稱之禁止規定，如有違反，
14 自不生效力。準此，倘雇主故意濫用其經濟上之優勢地位，
15 藉合意終止之手段，以規避性平法第17條禁止（效力）規定
16 適用，而其契約內容對勞工造成重大不利益，對勞工顯失公
17 平而損及誠信與正義者，勞工自得比照直接違反禁止規定，
18 主張該合意終止契約為無效。

19 （三）經查，就原告簽署系爭同意書之過程，依證人甲○○證稱：
20 伊在被告公司擔任管理部副主任，原告復職前一日，公司決
21 議原告不能勝任工作，所以在12月2日請伊跟原告談合意資
22 遣，如果原告不同意，公司還是要資遣原告；系爭同意書在
23 原告復職之前，就已經製作完成；原告111年12月2日報到當
24 天，伊先請她到辦公室坐一下，後來伊就帶她到隔壁的會議
25 室，同時伊帶著資遣協商同意書及非自願離職證明書在身
26 上，公司想跟原告協商資遣，原告說因為快要過年了，工作
27 不好找，公司應該要提早跟她說，伊說因為照勞基法，公司
28 不能在育嬰期間資遣她，公司沒有要請她復職，接著伊就跟
29 原告說系爭同意書的內容，從第一條開始，於12月2日預告
30 資遣以及資遣費都會算給她，針對其中第二條第五款非自願
31 離職的資遣事由是指不能勝任工作，伊講不出口，所以伊沒

01 有告訴她第五款的內容，10天的預告工資以及資遣費，伊是
02 用勞工局的試算軟體試算出來，第四、五條伊有特別說明，
03 因為有些員工簽署了非自願離職的員工，但仍回來跟公司
04 吵，原告當下回答，她不會這樣，這個沒有關係，伊沒有感
05 覺她當下有驚恐；原告在伊講完之後並瀏覽內容才簽名，簽
06 完之後就回到辦公室，原告問伊可否先掃描同意書給她，伊
07 就用LINE傳給她，但是原告接完電話後，問伊可否先拿回同
08 意書，伊回答這個要繳回公司，沒有辦法給她，她又問可否
09 回到剛剛的會議室，原告就去早餐店叫她先生，原告先生
10 一開始要跟伊拿回同意書，他說原告簽名的不算，他們要拿
11 回去看，伊說這個要交回公司沒有辦法給他，後來伊就說影
12 本你們先拿去看，有問題再跟公司反應；原告在簽署時，並
13 不知道同意書第二條是指不能勝任的條文，後來原告傳LINE
14 給伊，她要修改的部分主要是資遣的事由改成不能用第五
15 款，但公司確實是因為第五款要資遣她等語（本院卷第313
16 至317頁）。原告則陳稱：伊有先用LINE詢問是否可以回去
17 上班，主管甲○○有說可以回去上班，她說回原部門，但原
18 部門有行政，也有會計，甲○○一直都沒有明確告訴伊，伊
19 的職務是什麼，因公司可能會有資遣伊的情形，伊先生不放
20 心，所以復職當天在公司外面等伊；伊是早上八點半到公
21 司，主管甲○○請伊到公司隔壁會議室，並詢問伊及伊先生
22 的狀況，主管說目前伊的職位有人代理，叫伊簽合意資遣
23 書，公司已經擬好合意資遣書，主管拿給伊時，日期、金額
24 等都已经記載完成，伊說如果有人代理伊的位子，伊可以接
25 受公司的資遣，伊有問違約金的部分可以刪除嗎，主管說公
26 司不會真的去告伊這件事情，所以伊就當場簽了這份同意
27 書，回辦公室之後，伊打電話給老公說合意資遣書的事情，
28 伊先生說資遣費是如何計算，伊回答說是公司事先擬好的，
29 伊也不知道怎麼算的，後來去問甲○○主管，她才打開電腦
30 算給伊看，伊問勞基法第11條第5款是什麼原因資遣伊，她
31 才說是指工作不能勝任，後來伊就跟主管去會議室討論簽的

01 內容，伊跟主管說，剛剛簽署的合意資遣書伊不同意，主管
02 表示簽了就簽了，沒有辦法還給伊等語（本院卷第307至308
03 頁）。證人即原告配偶乙○○則證稱：原告原本是復職上
04 班，原告打電話給伊，公司直接告訴她今天被資遣了，當下
05 就已經簽立資遣同意書，同意書第四、五條不合理，伊隨原
06 告進公司之後，要求取回資遣同意書及刪除第四、五條，甲
07 ○○說已經交給公司無法取回；關於復職第一天就被資遣是
08 否合法，公司稱沒有職缺，第二條事後有去勞工局查詢，才
09 知道是工作不適任，第三條有關資遣費的計算，也是事後到
10 勞工局去查詢，才知道有一些費用並沒有計入，公司沒有給
11 足夠的時間去了解條款的內容及金額的計算等語（本院卷第
12 319至320頁）。原告於同日下午2時45分許以LINE傳送訊息
13 給甲○○，表示其詢問勞工局後，發現資遣事由有違法，第
14 二條離職原因應改為第4款，第四條、第五條應刪除，否則
15 不同意資遣等語，此有雙方LINE對話紀錄存卷可按（本院卷
16 第39頁）。

17 （四）由證人甲○○之證詞可知，被告並無讓原告復職之意，並於
18 原告復職報到當日前即預先計算預告工資及資遣費之金額並
19 擬具系爭同意書，於原告報到後立即由證人甲○○與原告協
20 商資遣事宜。原告雖因被告始終未告知其復職後之職務內容
21 而擔心被告拒絕其復職申請，故而於復職當日請其配偶在外
22 等候，然原告尚不知被告於當日即會提出系爭同意書，要求
23 與其協商終止勞動契約，而縱屬熟諳法律之人突然面對此攸
24 關其勞動契約是否繼續存在，重大影響其工作權益、經濟利
25 益之情事，亦需相當時間思考，詳細審閱系爭同意書條款內
26 容，徵詢親友或相關專業人士意見，以利作出決定，遑論原
27 告並非熟諳法律之人，實難謂其得以在短暫時間內詳細審閱
28 系爭同意書條款內容，並取得充分資訊判斷其中利弊得失，
29 此由系爭同意書第二條僅記載資遣事由為勞基法第11條第5
30 款，證人甲○○亦未告知該條款內容為勞工對於所擔任之工
31 作確不能勝任，原告於簽署後詢問甲○○得知其內容後，旋

01 即為反對之表示，足見原告於簽署系爭同意書前並無充分時
02 間及機會審閱系爭同意書條款內容，且對資遣事由不清楚之
03 情況下，即倉促簽署系爭同意書，相對於經濟上具優勢地位
04 之雇主即被告就系爭同意書內容已事先詳為討論，並預先擬
05 具系爭同意書，其中第二條之資遣事由違反性平法第17條第
06 1項之禁止規定，第三條約定「雙方協議所達成和解應給付
07 之資遣總額（含資遣費、預告工資、特休未休工資、假日工
08 資、加班費及其他一切應計算於資遣費等錢款），合計1895
09 8元整…。」；第四條約定：「…本人（原告）日後絕不在
10 以任何藉口、理由向乙方（被告）再作任何勞動法令、民事
11 及勞保、健保、新制退休金行政上的主張要求，且不再有任何
12 異議，並同意放棄所有法律請求權。」；第五條約定「甲
13 方（原告）若有違反本項和解條件，甲方自願無條件賠償乙
14 方100倍之賠償金。」（本院卷第37頁），足見除預告工資
15 及資遣費係法律規定應為給付外，其餘均為單方有利於被告
16 之條款，上開第四、五條約定不僅使原告拋棄其所有法律上
17 之權利，免除被告之雇主責任，甚且約定原告如有違反應賠
18 償被告高達100倍之賠償金，片面加重原告責任，對原告顯
19 有重大不利益，原告於簽署前曾要求刪除上開條款亦為被告
20 所拒，顯見原告未與被告立於平等地位協商系爭同意書內
21 容，僅能接受系爭同意書之條款，毫無磋商變更之餘地，足
22 見被告違法拒絕原告復職，而濫用其經濟上之優勢地位，事
23 先擬定對原告有重大不利益之契約內容，藉由簽署系爭同意
24 書「合意資遣」之方式，使原告未處於「締約完全自由」之
25 情境，影響其決定及選擇之可能，以規避性平法第17條第1
26 項規定之適用，對原告顯失公平，並損及誠信與正義。依上
27 說明，原告主張系爭同意書之約定違反性平法第17條第1項
28 之禁止規定，依民法第71條規定，應為無效，兩造間僱傭關
29 係仍然存在，應屬有據。

30 (五)按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
31 請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提

01 出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人
02 之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提
03 出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自
04 提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條
05 分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之
06 意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受
07 領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞
08 務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號
09 判決參照）。次按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時
10 起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權
11 人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其
12 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第2
13 29條第1項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查
14 系爭同意書既為無效，兩造間僱傭關係仍存在，原告以本件
15 起訴狀繕本之送達，向被告請求回復工作，該起訴狀繕本於
16 111年1月19日送達被告，有本院送達證書可稽（本院卷第65
17 頁），被告拒絕受領原告勞務，應負受領勞務遲延之責，原
18 告依民法第487條前段規定，請求被告應自111年2月5日起至
19 原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告薪資25,000
20 元，及自各期應給付日之次日起至清償止，按年息5%計算
21 之遲延利息，即無不合；又債務人自期限屆滿時起，始負遲
22 延責任，故原告請求被告給付各期應給付日之遲延利息部
23 分，非有理由。

24 二、反訴部分：

25 承前所述，系爭同意書既屬無效，反訴原告主張反訴被告提
26 起請求確認兩造間僱傭關係存在等訴訟，違反系爭同意書第
27 四條之約定，依系爭同意書第五條約定，請求反訴被告給付
28 資遣費100倍之賠償金189萬5,800元，即非有理。

29 三、綜上所述，本訴部分，原告依民事訴訟法第247條及勞動契
30 約關係，請求確認兩造間僱傭關係存在；被告應自111年2月
31 5日起至原告復職之前一日止，按月於次月5日給付原告25,0

00元，及自各期應給付日之次日起至清償止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之利息請求，則屬無據，應予駁回。反訴部分，反訴原告請求反訴被告給付189萬5,800元及遲延利息，為無理由，應予駁回。反訴原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁回。

四、本件為勞動事件，就主文第2項勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項之規定，依職權宣告假執行；並同時酌定相當之金額，諭知雇主即被告得供擔保免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列。

六、訴訟費用負擔之依據：本訴部分依民事訴訟法第79條，反訴部分依民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 6 月 16 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾 淑 慧

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 111 年 6 月 16 日
書 記 官 蔡 蓓 雅