臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度重勞上字第8號

上訴人即附
帶被上訴人　馬玉
訴訟代理人　吳文琳律師
被上訴人即
附帶上訴人　好市多股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　趙建華
訴訟代理人　郭銘濬律師
　　沈以軒律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於民國111年5月31日臺灣高雄地方法院110年度重勞訴字第13號第一審判決提起上訴，被上訴人並為附帶上訴，本院於113年4月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴及附帶上訴均駁回。

第二審訴訟費用由兩造各自負擔。

事實及理由

一、上訴人即附帶被上訴人甲○（下稱甲○）起訴主張：甲○於民國94年12月起受僱於被上訴人即附帶上訴人好市多股份有限公司（下稱好市多），負責組織管理、商品採購等工作，每月薪資新臺幣（下同）126,384元。惟好市多於108年7月2日要求終止僱傭關係，簽署已繕打離職原因「自願離職」之離職申請書、合意終止契約及取消門禁卡、員工識別卡。無奈簽署離職申請書及合意終止契約，在「自願離職」後繕寫「GMM. Seted up for this up since Dec.00 0000 that I am forced signed this by top management, many time. 霸凌，身心俱疲，但仍被逼迫簽屬（簽署之誤繕）〝自願離職〞不准申請內轉部門，事出有因，完全無勞方辯解機會，而擅自逼迫離職，若可能，希望有機會辯解，真相始末！」

惟未獲好市多回應，兩造間僱傭契約未經合法終止而仍存在。好市多拒絕甲○請求回任工作，足認甲○已依勞動契約本旨準備提供勞務，好市多應負受領遲延責任，甲○無補服勞務義務，仍得請求好市多給付薪資報酬，依民法第487條前段、第235、234條規定，提起本件訴訟等情。並於原審聲明求為確認兩造間僱傭關係存在；命好市多應自108年7月2日起至甲○復職之日止，按月於每月30日給付126,384元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算利息之判決。至好市多反訴主張合意終止契約第8條約定，不問好市多請求或訴訟是否合於勞動基準法，一律拋棄任職期間或擔任員工有關或所生權益為任何請求或主張，已違民法第247條之1第1項第3、4款規定，應認無效。況好市多要求甲○簽訂合意終止契約，並於即日要求離開，顯未給予個別磋商變更一般條款之餘地，亦未給予諮詢專業人員或詳讀內容之相當時間，有違憲法平等原則及保障契約自由。又合意終止契約第12條約定未詳列義務內容，應限縮解釋，好市多依合意終止契約第12、2條約定，請求甲○返還離職金，為無理由。縱認前開約定為有效，合意終止契約第2條約定之離職金與勞動基準法規定之資遣費計算方式相同，以資遣費作為違約金，顯屬過高，應酌減至離職金3%等語置辯。並於原審聲明：駁回好市多之反訴；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

二、好市多則以：兩造間係合意終止勞動契約，非好市多單方解僱甲○。甲○於離職前擔任採購經理，合意終止勞動契約前數年間，工作表現多未符好市多期許，遂進行數次績效輔導改善與合意調動工作措施，復因工作表現未見起色，仍需進行績效輔導改善，好市多另向甲○提出以給付優惠離職金方式合意終止之要約，經兩造於108年7月2日當面進行溝通協商後，合意終止勞動契約，並於當日簽訂離職申請表與合意終止契約。甲○自兩造合意終止之日起近2年，未曾以任何形式通知好市多準備提供勞務，或就合意終止乙事提起調解

或訴訟，更向財政部高雄國稅局就退職所得為爭執，益徵其對於合意終止勞動契約已無異議，竟提訴請求確認僱傭關係存在，顯悖於誠信原則，有權利失效原則之適用。又兩造於108年7月2日合意終止契約後，甲○不但配合簽署離職申請表等離職手續，且已受領好市多給付之離職金共計3,538,752元，足徵甲○應受合意終止契約所拘束等語，資為抗辯。另反訴主張：甲○既已簽訂合意終止契約，承諾依第2、8、12條約定放棄對好市多關於終止契約所生一切訴訟或請求，自應受拘束，詎甲○仍提訴請求確認與好市多間僱傭關係存在，好市多應按月給付薪資，有違合意終止契約第8、2條約定，依第12條約定，甲○應支付好市多違約金 ，並應返還離職金3,538,752元及利息等情。並於原審反訴聲明求為命甲○應給付好市多3,538,752元，及自反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；願供擔保請准宣告假執行之判決。

三、原審就本訴與反訴各為敗訴之判決，兩造皆不服，各提起上訴及附帶上訴。甲○於本院聲明：㈠原判決不利於甲○部分均廢棄。㈡上開廢棄部分，確認兩造間僱傭關係存在。㈢好市多公司應自108年7月2日起至上訴人復職日止，按月於每月30日給付甲○126,384元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈣第3項請求，願供擔保請准宣告假執行。㈤駁回好市多之上訴。好市多於本院聲明：㈠駁回上訴。㈡原判決不利於好市多部分廢棄。㈢甲○應給付好市多3,538,752元，及自反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。

四、兩造間之不爭執事項：

㈠合意終止契約（勞專調卷頁25至33之聲甲證2）約定之給付款項，係包括1個月預告工資126,384元、相當於法定資遣費884,688元、競業禁止義務補償2,527,680元。（重勞上卷一頁207）

㈡好市多D44短期商展部、D45客製化商品部均屬非食品，原由

訴外人黃一林兼任採購處長管理，於105年4月1日訴外人徐子平升任非食品採購處長後，即成為甲○之直屬主管。而訴外人莊雅婷於105年5月9日升任為副處長，亦為甲○之直屬主管。（重勞上卷一頁466至467、484）

㈢兩造簽署之合意終止契約，敘明：「雙方合意終止勞動契約亦即離職，故雙方當事人同意簽訂本契約以共同終止雙方間之關係」、「台端確認，於簽署本契約時，以徹底審閱本契約，其簽名表示乃自願接受本契約之所有條款。於簽署本契約後，台端可取得一份正本。」（勞專調卷頁25至31之聲甲證2）。（重勞上卷一頁468至469、485）

㈣甲○於110年3月4日書立綜合所得稅更正申請書（重勞訴卷頁102之被證5），向國稅局主張更正之理由為：「…與好市多的合意終止企約(契約之誤繕），給付款項①預告期間工資$126,384元②競業禁止義務之補償金$2,527,680（無需繳所得稅）不算收入」。（重勞上卷一頁469、485）

㈤好市多2018、2019年主任及經理績效評估表第5頁(重勞上卷二頁31之被上證10、重勞上卷二頁45之被上證12）均為甲○親自簽名。（重勞上卷二頁108）

五、爭點：

㈠兩造間是否於108年7月2日合意終止勞動契約之法律關係？好市多是否故意濫用其經濟優勢地位，使甲○於該日未處於締約完全自由之情境，影響其決定及選擇可能，而簽立離職申請書、合意終止契約？

㈡甲○於108年7月2日前，是否對於所擔任之工作確不能勝任之情事？

㈢兩造簽立合意終止契約第8條「請求權放棄」條款，是否有民法第247條之1第3、4款所定顯失公平之情形？如否，則甲○提起本件訴訟，有無違反該條款之約定？

六、本院判斷：

㈠按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。

所謂即受確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言；或因法律關係之存否不明確，致原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於被告之確認判決予以除去者而言。甲○主張：兩造間僱傭契約未經合法終止而仍存在云云，為好市多所否認。則兩造間僱傭契約關係是否存在，殊有影響甲○得否續依僱傭契約提供勞務，受領工資，而甲○此種法律上地位不安之狀態，非不得以確認兩造間僱傭契約關係存在之判決除去。是揆諸前揭條文及說明，甲○應有即受確認判決之法律上利益。

㈡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153條第1項定有明文。法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。好市多向甲○提出以給付優惠離職金3,538,752元〔含相當於1個月預告期間工資126,384元、相當於法定資遣費884,688元（新制工作年資14年，即7個月平均工資）及遵守契約競業禁止義務之補償2,527,680元〕方式合意終止勞動契約之要約，經甲○、代表好市多之訴外人王友玫及甲○直屬主管徐子平於108年7月2日當面進行溝通協商73分鐘後，簽訂合意終止契約及離職申請表（勞專調卷頁23至33、153），並有甲○提出之其當場錄音之內容為證（重勞訴卷頁139之證物存置袋），兩造各自提出錄音譯文可參（重勞訴卷頁117至137、155至174 ）。甲○於簽訂合意終止契約及離職申請表後，已依合意終止契約第2條約定受領上開離職金；且其就好市多開立108年度各類所得扣繳暨免扣繳憑單所載其他所得2,654,064元遭財政部臺北國稅局核定應補稅款889,892元，嗣於110年1月18日、3月4日提出綜合所得稅更正申請書，敘明其

更正理由為：「與好市多的合意終止企約（契約之誤繕），給付款項①預告期間工資$126,384元②競業禁止義務之補償金$2,52 7,680（無需繳所得稅）不算收入」、「由好市多職工福利委員會支出的是薪資嗎？不是薪資為何須納入綜合所得稅？以國稅局官網所示，若為退休金或資遣則無須繳納稅金…… 」，有財政部高雄國稅局110年3月16日函暨綜合所得稅更正申請書2件等為證（重勞訴卷頁101至103），足徵甲○認為上開離職金中，僅1個月預告期間工資126,384元係屬其他所得，以遵守競業禁止約定作為條件給付之補償2,527,680元不屬應徵綜合所得稅之收入，顯見甲○於簽訂合意終止契約與離職申請書後逾1年半期間，未曾積極提出異議或爭執兩造所簽訂合意終止契約之效力，且於財政部臺北國稅局核定其應補稅款後，仍據以力爭上開離職金（除預告期間工資外）免繳納綜合所得稅。此外，甲○自承：其簽訂合意終止契約及離職申請書後，身心遭受極大創傷，亟需休息，適逢其居住在美國之母親重病，疲於處理母親之醫療事宜，先後3度前往美國照顧母親，直至109年9月19日母親病逝，處理喪葬事宜至同年10月7日返臺等情（重勞上卷一頁45至46、重勞訴卷頁75之入出國日期紀錄），足見甲○於簽訂合意終止契約後已無繼續提供勞務之意願。益徵兩造間就終止勞動契約之意思表示係趨於一致，難謂非合意終止勞動契約。

㈢甲○主張：好市多故意濫用其經濟優勢地位，使其未處於締約完全自由情境，未有充分審閱時間，影響其決定及選擇可能，而簽立離職申請書、合意終止契約云云，為好市多所否認。甲○雖於簽立一式兩份之離職申請書時，在其留存離職申請書印刷「自願離職」後之空白欄緊接書寫「GMM. Seted up for this up since Dec.00 0000 that I am forced signed this by top management, many time.霸凌，身心俱疲，但仍被逼迫簽屬（應為簽署之誤繕）〝自願離職〞不准申請內轉部門，事出有因，完全無勞方辯解機會，而擅自

逼迫離職，若可能，希望有機會辯解，真相始末！」（勞專調卷頁23），並在好市多留存離職申請書印刷「自願離職」後之空白欄緊接書寫「GMM. Seted up for this since Dec.27 2017. I am forced. top management; Vexldal bully.（霸凌）身心俱疲，但仍被逼離職，不準（應為不准之誤繕）申請內轉部門，事出有因，并無聽任何勞方理由而擅自逼離，若有可能希望有機會辯解，真相始末！」（同卷頁153）。惟細繹其旨，乃甲○就其任職期間所生之管理歧見或不愉快心情，表達其不滿並希望內轉部門、辯解澄清，殊未表明其拒絕簽訂合意終止契約；而兩造於簽訂合意終止契約及離職申請書前，已經當面溝通協商73分鐘，足認甲○已有充分審閱合意終止契約之時間，不能因此遽認好市多有何故意濫用其經濟優勢地位，使甲○未處於締約完全自由之情境，影響其決定及選擇可能。是故甲○此部分主張，要無可採。

㈣甲○復主張：好市多以合意終止方法，規避勞動基準法第11條第5款之禁止規定，應屬無效云云，為好市多所否認。然勞雇雙方本得以合意方式終止勞動契約，且無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約。本件兩造係以合意終止勞動契約，洵非好市多片面終止勞動契約，已如前述，自無以合意終止方法規避勞動基準法相關雇主片面終止勞動契約之可言。故甲○此部分主張，應有誤會。

㈤甲○更主張：其並無不能勝任工作情事，應係遭職場霸凌，主管刻意阻擾開發新商品及廠商所致云云，為好市多否認。雇主為其事業之發展及永續經營，對於所僱用人員制訂一定量能之業績目標，倘所定業績目標與受僱人之職級、薪級相當，並無顯然高估，致受僱人無法達成之情形，且其業績表現與其附隨工作所提供客戶之專業服務息息相關，則受僱人長期無法達成業績目標，經雇主給予相當改善期間仍無法達到，且無法轉任其他職缺者，雇主即非不得以受僱人之業績表現不佳，不能勝任工作為由，終止雙方之勞動契約。觀諸

好市多於106年3月14日至107年3月13日考核甲○之績效評估表，SMART目標未完全達成，工作績效尚待加強，在重要技能評估方面，其直屬主管認為其管理績效、細心度、自我管理、策略目標、人才培養、鼓勵融合風氣、人際交往能力、誠實、商業知識等項目，均評估為I（即「需改進」，下同），並經甲○簽認（重勞上卷二頁27至32）；再於107年3月14日至108年3月13日考核甲○之績效評估表，SMART目標仍未完全達成，工作績效兩部門連續兩年業績都是負面趨勢，在重要技能評估方面，甲○就其管理績效、細心度、自我管理、策略目標、人才培養、鼓勵融合風氣等項目，均自評為I，其直屬主管則再將其會員服務、人際交往能力、誠實、商業知識等項目均評核為I（同卷頁41至48），堪認甲○對於其所擔任工作應有不能勝任之疑慮。嗣經兩造於108年3月25日同意簽署Progress Improvement Plan以進行績效改善（重勞上卷一頁271至277），載明：「Yuli（即甲○）need to have immediate improvement on points listed and must perform full position requirement. Two performance review will set to evaluate progress」，並經甲○簽認（同卷頁277），足證甲○應立即改善所列各點，並須執行完整之職業需求，好市多將設立兩次執行審查以評估績效。好市多復於108年4月26日及同年6月14日審核上訴人之績效輔導改善計劃（重勞上卷一頁287至293、303至309），惟甲○均未通過（同卷頁293、309）。輔以，徵諸甲○提出其於108年7月2日兩造溝通協商之錄音內容之譯文，「（甲○）我想要申請轉部門」、「（王友玫）沒有這個機會，你已經歷經那麼多部門了，你升遷（應為生鮮之誤繕）待過，對不對，然後待過，那些人都曾經是你的老闆嘛，可是現在沒有這個機會」（重勞訴卷頁120），足見好市多曾協助甲○轉調若干部門，甲○仍未能改善其績效。益徵甲○對於其所擔任工作確有不能勝任之情事。至於甲○主張：其遭主管刻意阻擾開發新商品及廠商等職場霸凌云云，

而其所舉105至107年綜合所得稅納稅證明書（同卷頁239至241）、好市多在網路賣場販售商品網頁（同卷頁337至387）、好市多美國公司人員確認甲○成立D45部門之電子郵件（同卷頁507至508）、甲○每周開會提出短期商展產品分析表（同卷頁509）等，均不足以證明其此部分主張之事實。顯見其此部分主張，尚無所憑。

㈥好市多反訴主張甲○違反合意終止契約第8條之約定，好市多得依同契約第12、2條約定，請求甲○應支付懲罰性違約金，返還其已給付之離職金3,538,752元等情，為甲○所否認。經查：

1.細繹合意終止契約內容，除甲○個人資料、合意終止生效日、離職金（含相當於1個月之預告工資、相當於法定資遣費及遵守契約競業禁止義務補償）之數額與計算外，概為好市多預定用於關於終止其與勞工間勞動契約之條款而訂定終止服務、給付款項、稅金與其他扣繳款項、歸還公司財物、保密義務、競業禁止義務、禁止招攬、請求權放棄、過渡期間、公司聲譽、合作事項、損害賠償、完整協議與修訂、可分割性、準據法及管轄法院等相關權利義務之印刷式定型化契約，自應受民法第247條之1所列各款情形檢驗，按其情形是否顯失公平而應歸於無效。

2.是以，兩造間簽訂合意終止契約第8條有關「請求權放棄」約定，僅片面拘束甲○於簽名生效起，「無權再依台端任職本公司（即好市多，下同）期間或擔任本公司員工有關或所生之權益為任何之請求或主張，但本契約所明訂之款項除外。台端同意放棄對本公司、其關係企業及渠等前任或現任法定代理人、董事、監察人、股東、成員、母公司、合夥人、關係企業、顧問、代理人、承包商、經理人及員工，不論該等人員於現職或離職後，就台端任職於本公司及（或）終止職務有關或所生之任何相關訴訟或請求。以上所稱之訴訟及（或）請求包括但不限於：(i)與台端任職本公司及（或）關係企業，或與台端於本公司及

（或）關係企業之經驗或終止職務相關之訴訟或請求，包括薪資、獎金、佣金、年假、支出或費用之補償以及任何形式之給付；及(ii)任何福利、紅利或股票選擇權計畫」（審訴卷頁29），拋棄或限制甲○之請求及訴訟權，即有違平等原則及有侵害訴訟權之虞，並有背於公共秩序。且該約定之內容遍指任何可能之請求或訴訟，漫無標準、空泛，殊非合理；好市多併援用同契約第12、2條約定，違者則必須支付懲罰性違約金，返還已給付之離職金（含相當於1個月預告期間工資、相當於法定資遣費及遵守契約競業禁止義務之補償），及賠償好市多及關係企業因此所生全部損害及費用，包括律師費及專家費用，僅以甲○爭執合意終止契約，即以同契約第12條約定，必須返還同契約第2條約定之前開離職金，益徵其約定違反公平原則甚明。茲考量各該契約條款之內容及目的、締約當事人之能力、交易經過、風險控制與分配、權利義務平衡、客觀環境條件等相關因素，本於誠信原則，因認兩造間簽訂合意終止契約第8條之約定，使甲○拋棄權利及限制其行使權利，合於民法第247條之1第3款之規定，按其情形顯失公平，應歸於無效。

3.職是之故，好市多反訴主張：甲○質疑兩造間僱傭關係而訴請確認存在，請求給付復職前之薪資，違反合意終止契約第8條有關「請求權放棄」之約定，應依同契約第12、2條約定，支付懲罰性違約金，返還其已給付之離職金3,538,752元云云，洵無可採。

㈦好市多反訴主張：合意終止契約第8條之約定，為個別磋商後之特殊約定，非預定用於同類契約所訂定；甲○為採購經理，常與外部廠商談判交涉契約條件，依錄音譯文所示，磋商過程歷時於該約定亦非甲○所不及知云云，為甲○否認。然該條約定為預先印刷式之契約約款，僅片面拘束甲○於簽名後而為生效日，已如前述，縱認甲○離職前係常與外部廠商談判交涉契約條件之採購經理，好市多既未舉證該約定為

個別磋商訂定以實其說，益徵該條預先印刷式之約定係非經兩造個別磋商而擬定之約款，且為甲○所不及知。是故好市多此部分反訴主張，要無可採。

七、綜上所述，兩造間僱傭契約關係既係於108年7月2日經合意終止，則甲○殊無再依僱傭契約準備提供勞務之可言，好市多亦無依僱傭契約受領勞務並給付薪資之義務。從而，甲○依民法第48 7條前段、第235、234條規定，請求確認兩造間僱傭關係存在；好市多應自108年7月2日起至甲○復職之日止，按月於每月30日給付甲○126,384元，及自各月應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審為甲○此部分敗訴之判決，並無不合。甲○上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。至合意終止契約第8條有關放棄請求權，為民法第247條之1第3款所定之約定，按其情形顯失公平，該部分約定無效。從而，好市多反訴主張甲○違反合意終止契約第8條有關放棄請求權約定，應依合意終止契約第12條及第2條約定，返還離職金3,538,752元，及自反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，為無理由，應予駁回。原審為好市多反訴方面敗訴之判決，並無違誤。好市多附帶上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其附帶上訴。是本件事證已臻明確，兩造其餘主張、抗辯等攻防方法及卷附其他證據，經本院斟酌後，咸認與判決結果不生影響，均毋庸再予一一論述，附此敘明。

據上論結，本件上訴及附帶上訴均為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　113　　年　　5　　月　　22　　日

勞動法庭

審判長法　官　蘇姿月

法　官　郭宜芳

法　官　劉定安

以上正本證明與原本無異。

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，其未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書（均須按他造當事人之人數附繕本）。

上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。

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　　113　　年　　5　　月　　22　　日

書記官　王佳穎

附註：

民事訴訟法第466條之1：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。