

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度重勞訴字第8號

原告 莊偉城

訴訟代理人 侯銘欽律師

林清漢律師

被告 亞智科技股份有限公司

法定代理人 曼斐赫萊 Manfred Franz Hochleitner

訴訟代理人 洪國勛律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國113年2月16日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國96年7月16日起任職於被告公司，被告公司於112年7月17日以業務減縮需裁員為由，終止兩造間僱傭關係，並開立離職原因為勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2款之離職證明書予原告，兩造另簽訂僱傭關係終止協議書一紙（下稱系爭終止協議書），被告依系爭終止協議書給付資遣費新臺幣（下同）784,998元。然原告事後始知被告公司組織並無異動，業務亦無減縮，被告公司並無勞基法第11條第2款之事由，故系爭終止協議書已違反勞基法第11條第2款之規定，合於民法第71條應為無效。另原告亦得依民法第88條撤銷系爭終止協議書之同意終止僱傭關係之意思表示。又原告離職時工資為每月130,833元，而原告於112年9月5日起之新工作工資為每月8萬元，是自112年7月17日起至原告強制退休年齡之126年12月19日（原告為00年00月00日生，65歲為強制退休年齡）共計14年5月又1日，工資差額為8,794,109元【計算式： $(130,833 - 80,000) \times 173 = 8,794,109$ 元】

01 4,109】，為此爰依民法第71條、第113條、第184條第1項前
02 段及第2項前段及第91條、第213條及第216條等規定提起本
03 件訴訟，並聲明：(一)被告應給付原告8,794,109元，及自聲
04 請調解狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之
05 利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：原告於96年7月16日起任職於被告公司，先後歷
07 任設計工程師、副理、高級專員，並於110年3月1日晉升為
08 產品規劃部經理，負責平板顯示器之產品規劃。然被告公司
09 自112年起受市場景氣影響，112年1月至6月之整體銷售業績
10 較前一年同時期下降84.02%，112年度第一季及第二季之訂
11 單量亦較111年度同時期下滑62.35%，113年度之訂單預測亦
12 呈現全面下滑之現象，而原告任職之平板顯示部門又為所有
13 產品類別中萎縮程度最大，112年平板之訂單量較前一年度
14 下降85.84%。本件因原告為部門中最資深但績效考核卻為年
15 度最末位，故被告公司決議以較優渥之計算方式（加計非屬
16 工資之年終獎金計算平均工資，即以130,833元為計算基
17 礎）給予資遣費及優於勞基法規定之60日之預告期間工資，
18 而與原告達成合意資遣之協議，是原告自不得於事後主張終
19 止僱傭關係無效。又原告自112年7月17日即未提供勞務，亦
20 未向被告提出任何願提供勞務之意思表示，是被告並無受領
21 勞務遲延，故原告請求被告給付至65歲期間工資短少部分，
22 實屬無據，並聲明：(一)請求駁回原告之訴。(二)如受不利判
23 決，願供擔保請准免為假執行。

24 三、本件原告主張被告公司並無業務緊縮，被告公司終止兩造僱
25 傭關係並不合法，被告公司應給付原告任職新工作之工資差
26 額云云；被告公司則以兩造簽立系爭終止協議書，兩造間已
27 於112年7月17日合意終止僱傭關係等語置辯，是本件應審究
28 者應為：系爭終止協議書是否有無效或得撤銷之情形？

29 四、得心證之理由：

30 本件原告係先於112年7月5日簽立員工離職申請書（見專調
31 卷第139頁），嗣於同月17日再簽立系爭終止協議書（見專

調卷第13頁），又依兩造間對話譯文可知，兩造於溝通對話過程中，均未見原告有何拒絕終止僱傭關係之意，加以，被告除依勞基法之規定將本薪及經常性給予之交通津貼納入計算外，亦將年終獎金107,000元加入計算，提高原告平均工資至130,833元，使原告可領取更高額之資遣費，並給予原告優於勞基法之60日預告期間工資，且開立非自願離職證明書以供原告請領失業補助等情觀之，足認兩造經溝通協商後，業已達成給與原告上開較優厚之資遣費、預告工資及開立非自願離職書之共識，原告始同意簽立離職申請書及系爭終止協議書，是兩造間係以系爭終止協議書為合意終止兩造僱傭關係無訛。縱離職證明書中離職原因載有勞基法第11條第2款之非自願離職，亦僅係為使原告得以請領非自願離職之失業補助，而非被告係片面以勞基法第11條第2款資遣原告。再查，原告雖主張被告公司並無業務緊縮或虧損，且原告離職後尚有他人到職，益徵被告公司並無業務緊縮之情，是被告資遣原告已違反民法第71條無效，且原告亦得依民法第88條錯誤之意思表示撤銷系爭終止協議書云云。惟被告公司於112年起整體之銷售額、訂單量均有下滑趨勢，被告公司112年1月至10月之銷售額僅為297,523,677元，僅佔前一年度即111年1至10月之銷售額為1,743,073,682元之17.0689%，原告任職之平板顯示器部門之訂單量亦下降85.84%，此有被告提出之401表格及個別產品訂單量統計表在卷可稽（見勞專調卷第131頁及第135頁），足認被告公司業務量確有緊縮下滑之情況，而時任被告公司部門經理之原告，對於公司當時業務之狀況，理應當知之甚詳，豈有毫不知情而任憑被告公司欺瞞之理，是原告以遭被告公司以業務緊縮等不實事由詐騙，致陷於錯誤，始同意被告資遣，而於本件主張因意思表示錯誤欲撤銷系爭終止協議書等語，應屬無據。又查，原告離職後新進員工之工作內容，核與原告之薪資異動單上所列舉之工作內容不盡相同（見勞專調卷第126頁、勞訴卷第30頁），是該新進員工是否係即為取代原告，而有足

01 認被告公司業務並無緊縮之部分，原告並未舉證以實其說，
02 本院要難逕以採信。末查，本件兩造間係以系爭終止協議書
03 合意終止兩造僱傭關係，而非被告單方以業務緊縮為由片面
04 資遣原告，是縱被告公司之業務未達重大虧損，亦難認有何
05 構成民法第71條無效之情。原告上開主張均難謂有據。

06 五、綜上所述，兩造於112年7月17日既已合意終止兩造僱傭關
07 係，則原告已無何權利遭受侵害，是原告請求被告給付至其
08 65歲退休退休時之工資差額，均屬無據，均應予駁回。又原
09 告之訴既經駁回，其假執行之聲請，即失所附麗，應併予駁
10 回。

11 六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張及陳述，核於判決結果不
12 生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

13 七、依民事訴訟法第78條，判決如主文。

14 中 華 民 國 113 年 2 月 29 日
15 勞動法庭 法官 游璧庄

16 正本係照原本作成。

17 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 3 月 1 日
20 書記官 劉明芳