最高法院民事判決

109年度台上字第1008號

上　訴　人　陳文德
訴訟代理人　林石猛律師
　　陳建宏律師
被 上訴 人　台灣應用材料股份有限公司
法定代理人　余定陸
訴訟代理人　呂曼蓉律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，上訴人對於中華民國107年11月27日臺灣高等法院臺南分院第二審判決（106年度勞上字第8號），提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第三審訴訟費用由上訴人負擔。

理　由

上訴人主張：伊於民國101年8月間至被上訴人處任職，擔任資深供應商品質工程師，負責雷達系統管理、品質異常問題判定及改善追蹤。102年3 月至4月間，直屬主管楊勝德多次要伊改變判定結果，伊未配合，嗣伊於102年4月10日因身體不適，未到公司，楊勝德以聯繫不到為由，將伊病假單退件，進而對伊進行強制檢討，更以電子郵件傳送含有不實內容之績效改善計畫書（Performa nce Improvement Plan，簡稱PIP），要求伊於6 個工作小時內簽名回傳。伊請求更正未果，未予簽名，伊於同年4 月22日就PIP 之內容提出解釋亦不被接受。人事主管即人力資源經理邱金隆於同年月25日寄發電子郵件要求伊選擇簽署特別離職方案或接受資遣。因伊不簽署特別離職方案，邱金隆即於同年月30日以電子郵件通知伊已被資遣，並擅自以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款向主管機關通報資遣。伊於同年5月16日知悉後，隨即向邱金隆等人表示要對被上訴人提告，其等始將資遣事由修改為同條第4 款。伊原任職之職缺尚未被裁撤，被上訴人資遣伊並不合法，且違反勞基法第74條、民法第71條、第73條規定而無效。爰依僱傭之法律關係，先位之訴請求判決　確認兩造間之僱傭關

係存在，　被上訴人按原判決附表（下稱附表）先位聲明欄編號1至4所示之方式，按期給付各項金額及利息；　合約中加註領取2個月額外薪資需在職之內容自始無效。如認兩造間僱傭關係不存在，備位之訴則依民法第101條、第486條及第487條之1等規定，求為被上訴人給付新臺幣（下同）71萬4000元，及自102年7月21日起加計之法定遲延利息等語。

被上訴人則以：上訴人經常逾越職權，屢次與同事發生爭執，於102 年4月9日會議中，再次與主管楊勝德及同事發生爭執，翌日即不假缺勤，楊勝德於同年 4月12日約談上訴人，並以電子郵件寄送績效改善計畫書予上訴人，要求應於同年月15日中午前簽名交回。未料上訴人於同年月15日當日接連發送電子郵件予楊勝德及邱金隆，表示願意離職、接受資遣。伊考量上訴人年資甚短、資遣費不多，又係自願被資遣，故於同年月23日提出特別離職方案供上訴人選擇。惟上訴人拒絕簽署該協議，並於同年月25日寄發電子郵件表示要依法請謀職假，邱金隆於翌日再次確認上訴人之意思後，即依勞基法第11 條第5款規定通報資遣。上訴人於同年月30日親自在離職書上簽名，兩造間之僱傭關係於102 年5月6日終止，自同年月7 日起發生離職效力。嗣上訴人於發現伊以勞基法第11條第5 款向主管機關通報資遣後，仍接受資遣，僅要求更改資遣事由為同條第4 款，後續並享有被資遣者之權利及義務，包括申請謀職假、接受就業輔導、領取失業給付等，兩造確係合意以資遣方式終止僱傭關係。附表編號2之加發2個月薪資限於發放時仍在職始得領取；附表編號3 之績效獎金需經年度評估，且限於發放時仍在職始得領取；附表編號4 之旅遊補助須有當年度旅遊事實，且取得與旅遊事實相符之申請期限前之單據，並經申請，始得領取。另上訴人備位請求，因伊並無故意使條件不成就之情形，自無民法第101 條適用之餘地，其請求亦無理由等語，資為抗辯。

原審審理結果，以：上訴人於101年8月間任職被上訴人處，擔任資深供應商品質工程師，負責雷達系統管理、品質異常問題判定及改善追蹤。被上訴人於102年4月12日提出績效改善計畫書，要

求上訴人填寫後簽名。上訴人則於同年4 月15日寄送電子郵件予直屬主管楊勝德，表示其拒絕簽署上開績效改善計畫書，接受被上訴人因此決定資遣之意。被上訴人雖收受上開郵件後，再於102年4月23日對上訴人提出特別離職方案，作為兩造終止僱傭契約方式之要約，惟上訴人拒絕簽署特別離職方案，被上訴人上開特別離職方案之要約，已失其效力。上訴人另於102年4月26日早上10時59分寄發予邱金隆之電子郵件載明：「關於我們先前的討論，我已經告知你我的看法。同樣地，我的家人包含我的父母也支持我的看法。他們都同意"名譽／榮譽"是比較重要的，即使它不能成為食物」，明確表達其接受以資遣之方式終止僱傭契約，被上訴人乃告知於102年5月6日僱傭契約終止，並於102 年4月26日做成資遣員工通報，同年月30日將該通報送達行政院科技部南部科學園區管理局（下稱南科管理局）。因上訴人不同意被上訴人告知就業輔導站之解僱事由為勞基法第11條第5 款，被上訴人為配合上訴人之請求，且因其公司組織有更動，乃於102年5月11日向南科管理局申報資遣事由變更為勞基法第11條第4 款等情，業據證人即被上訴人南科廠人力資源經理邱金隆證述明確，核與上訴人102年5月17日之電子郵件內容記載：「昨天我獲知AMAT向STSP通報的理由是第11條第5 款勞工對於所擔任之工作確不能勝任，我很難過，而且我必須請AMAT務必改變條款。如我先前所說，我可以接受AMAT以任何理由資遣，但僅限於對AMAT，我有接到你的電話，依照我們的討論，需要你幫忙修改勞基法第11條的條款」之內容相符，是被上訴人雖配合上訴人之請求，向南科管理局申報資遣事由變更為勞基法第11條第4 款，惟此並不影響兩造終止僱傭契約之合意。兩造係合意終止僱傭關係，並非資方單方面終止，則上訴人主張被上訴人違反解僱最後手段、正當信賴原則、誠實信用原則及手段正當性等重要原則云云，自屬無據。上訴人亦未舉證證明其已於102年4月及8、9月間，依民法第92條規定撤銷其意思表示，是兩造間之僱傭關係自102 年5月6日起終止。另被上訴人錄用通知書記載明其公司於每年6 月及12月發薪日加發2 個月薪資，係限於員工在職始得領取，並無顯失公平，及違

反民法第247條之1各款規定而無效之情形。上訴人於獎勵計劃終止日前已非在職員工，其不得依被上訴人台灣DBIP/AIP變動獎金獎勵辦法3-5 條規定請求給付績效獎金。另上訴人未曾提出與旅遊事實相符之收據向被上訴人申請旅遊補助，亦不得依被上訴人FY13旅遊補助辦法規定請求給付旅遊補助。兩造既係以合意方式終止僱傭契約，且合約中加註領取2 個月額外薪資需在職之內容並無無效之事由等情，則被上訴人無民法第101 條以不正當行為阻其條件成就之情形，上訴人亦無因非可歸責於自己之事由，致受損害可言。從而，上訴人依僱傭契約之法律關係，以先位之訴為上開先位聲明，備位之訴依民法第101條、第486條及第487 條之1等規定，求為命被上訴人給付伊71萬4000 元本息之判決，均無理由，爰維持第一審所為上訴人敗訴之判決，駁回上訴人之上訴，經核與法並無違誤。

按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形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。查上訴人於102年4月15日拒絕簽署被上訴人所提出績效改善計畫書，並表達願意接受被上訴人因此決定資遣之意，被上訴人再提出特別離職方案，作為兩造合意終止勞動契約之方式，復為上訴人所拒，並於同年月26日重申其接受以資遣之方式終止僱傭契約，被上訴人乃告知於102 年5月6日終止契約等情，為原審確定之事實。查被上訴人提出績效改善計畫書，上訴人既自主選擇拒絕簽署，並表示可接受終止僱傭契約，顯非立於不對等地位而無自由決定之可能，原審認其合意生效，並不違背法令。次按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，基於誠信原則，雇主固不得隨意改列解僱事由，惟兩造合意資遣以終止勞動契約者，尚不在此限。被上訴人因上訴人不同意被上訴人告知就業輔導站之解僱事由為勞基法第11條第 5款，其為配合上訴人之請求，且因其公司組織有所更動，乃於102年5月11日向南科管理局申報資遣事由變更為勞基法第11條第 4款等情，為原審認定之事實。兩造既係合意以資遣方式終止勞動契約，並非被上訴人單方面終止勞雇關係，且解

僱事由乃基於兩造協商改列，被上訴人變動解僱事由，無違反誠信原則及民法第71條強制規定可言，自不影響終止勞動契約之效力。本院95年度台上字第2720號、103 年度台上字第2700號民事判決所闡述之法律見解，其事實與本件有異，自難以比附援引。上訴論旨，猶執前詞，並就原審取捨證據、認定事實之職權行使，指摘原判決不當，求予廢棄，非有理由。

據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第481條、第449條第 1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　29　　日

最高法院勞動法庭

審判長法官　高　孟　焄

法官　彭　昭　芬

法官　蘇　芹　英

法官　邱　璿　如

法官　徐　福　妙

本件正本證明與原本無異

書　記　官

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　15　　日