

臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事簡易判決

107年度板勞簡字第30號

原告 呂培妤

訴訟代理人 呂厚德

Isaac Evans

蔡菘萍律師

被告 邁點國際有限公司

法定代理人 陳奕璇

訴訟代理人 呂靜玟律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國108年3月15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、原告起訴聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）501,000元，及自民事擴張應受判決事項聲明暨準備（三）狀送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。願供擔保，請准宣告假執行。並主張如下：

（一）原告自民國106年10月18日起於被告公司任職、擔任國際部門行政助理一職，約定每月薪資為35,000元，惟被告於106年3月26日以原告「不能勝任工作」為由，要求原告選擇資遣或自願離職，原告告知需考慮、嗣於同年月27日告知被告選擇資遣，原告最後上班日為106年3月30日，被告則給付薪資至106年4月5日。

（二）惟被告終止兩造間之勞動契約並不合法，兩造間之勞動契約仍然存在：

1. 被告雖辯稱原告於任職期間工作上曾出現諸多錯誤，顯見原告有不能勝任工作之情事云云；然被告所指事由多為原告與主管間溝通上誤解或認知上之差異，且縱有錯誤，亦未見被告舉證原告之行為就有何造成被告重大損害？又被告未提出如何考核原告工作能力之紀錄，亦未見原告有遭被告懲處之

紀錄，是被告主張原告有不能勝任工作之情事，已乏依據；另被告終止勞動契約前公司尚有社群影片拍攝、後製剪接員、產品經理、行銷主管、社群企劃主管等職缺可供原告調任，然被告未將原告調任前開職缺即終止勞動契約，則被告未踐行指正、懲處及調職等手段即解雇原告顯然違背解雇最後手段性原則，是被告依勞動基準法第11條第5款終止兩造勞動契約自不合法。

2. 新北市就業歧視評議委員會評議雖以審定書（下稱系爭就業歧視審定書）認定原告申訴被告違反性別工作平等法第11條第1項部分不成立，然其評議內容係處理被告行使勞動契約終止權之行為是否基於原告為懷孕工作者乙事，判斷之重點在於被告有無「懷孕歧視之行為」而非解雇是否合法，是被告資遣原告是否合於勞動基準法第11條第5款之規定，仍應回歸勞動基準法重新認定。又勞工單純沉默之行為不表示有默示之同意，被告公司是單方面將資遣費匯到原告帳戶不表示原告同意資遣，是被告辯稱原告已同意由被告資遣之方式終止兩造勞動契約並無可採。

3. 被告終止勞動契約既不合法，兩造勞動契約仍然存在，原告自得請求被告給付107年4月6日起至108年6月30日止之薪資，以上共請求被告給付501,000元。

二、被告則聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。並答辯如下：

(一) 被告對原告主張之任職期間、擔任職務、每月薪資、最後工作日及被告已給付薪資至106年4月5日之事實均不爭執。又原告前以被告存有懷孕歧視而將原告解雇違反性別工作平等法第11條第1項為由所提之申訴事件，業經新北市就業歧視評議委員會評議認定原告申訴被告前述違反性別工作平等法第11條第1項部分不成立，此有系爭就業歧視審定書可佐，堪認被告並非因原告懷孕而違法終止兩造勞動契約。

(二) 原告擔任職務為國際部門行政助理，應就主管交付事項處理完成，惟原告任職期間對於主管所交辦之執掌事項均無法於

期限內完成且錯誤不斷，導致被告公司國外業務延宕，又因原告過度依賴同事完成其份內工作而影響其他同事工作進度，且另有洩漏主管交辦不得洩漏之商業機密等情形，經被告一再訓練並給予原告改善機會均未獲改善，是原告確有不能勝任被告公司指派工作之情形；又依原告任職期間之工作情形以觀，兩造勞動契約終止時被告公司並無原告得勝任之職缺，被告已無其他職務可安置原告，故被告於107年3月26日告知原告因其不能勝任所擔任職務符合勞動基準法第11條第5款雇主終止勞動契約之要件，原告亦同意由被告資遣而與被告合意終止兩造間勞動契約，並約定最後工作日為107年3月30日，被告並加計預告期間工資故給付薪資至107年4月5日，亦已給付資遣費與原告，是兩造勞動契約已由兩造合意於107年4月5日終止，故原告依兩造勞動契約法律關係起訴請求原告給付107年4月6日之後即契約終止後之薪資，為無理由。

三、兩造不爭執原告自106年10月18日起於被告公司任職、擔任國際部門行政助理一職、每月薪資為35,000元、原告最後上班日為106年3月30日，被告已給付薪資至106年4月5日等事實，均堪認為真實。惟兩造間就勞動契約是否終止存有爭執，茲判斷如下：

(一)按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。且法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，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。是雇主於依據勞基法第11條各款規定片面終止契約後，不論事實上是否有該等法定終止事由之存在，如雙方經協調、溝通後之結果，勞工亦同意以資遣方式終止勞動契約，應可認為勞工已針對契約終止一節，與雇主達成合意，則該勞動契約當然發生終止之效力。

(二)依原告提出之其與被告公司法定代理人（下稱被告法代）對話錄音之譯文，其中原告向被告法代表示：「就昨天我有跟我先生討論」、「...那我就想說我還是選擇資遣好了，因為這樣子的話就是會有一點費用可以過一下日子這樣子」、「然後，那我這邊就一樣做到禮拜五嗎？還是？」，被告法代：「可以呀，但是如果到禮拜五的話，你就在這之前把你的你要交接的內容，手上手頭的東西，像一些密碼...」，原告：「禮拜五，就是30號。」，...，原告：「那我勞健保轉出就會在30號嗎？」等語，已堪認被告抗辯兩造前已合意以資遣之方式終止勞動契約一節，並非全然無據；又佐以原告業以民事起訴狀自陳「資方於106年3月26日無預警告知本人離職，資方要求本人選擇資遣或自願離職，本人告知需考慮，故於107年3月27日告知資方選擇資遣...。」等語，足認就被告公司所提出終止兩造間勞動契約之要約，原告亦已同意，則依民法第153條第1項之規定及前開說明，不論事實上是否有無勞動基準法第11條第5款法定終止事由之存在，被告既同意以資遣方式終止勞動契約而與被告達成合意，則該勞動契約當然發生終止之效力。至原告雖於本院審理中否認就終止勞動契約一事與被告達成合意，惟其就此有利於己之事實並未提出相當證據為證而未盡舉證之責，其空言否認，本院自難遽予採信，是本件應以被告辯稱兩造勞動契約已由兩造合意於107年4月5日終止較為可採，故原告請求被告給付107年4月6日之後即契約終止後之薪資，為無理由，應予駁回。

四、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付107年4月6日起至108年6月30日止之薪資51,000元，及自民事擴張應受判決事項聲明暨準備(三)狀送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。至其假執行之聲請，亦失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

01 中 華 民 國 108 年 4 月 9 日

02 臺灣新北地方法院板橋簡易庭

03 法 官 黃俊雯

04 以上正本係照原本作成。

05 如不服本判決，應於送達後20日內向本庭(新北市○○區○○路0
06 段00巷0號)提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達
07 前上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書(須附繕本)。

08 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 108 年 4 月 9 日

10 書記官 王昱平