

臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞簡上字第14號

上訴人 黃烱熙
被上訴人 捷飛運通股份有限公司
法定代理人 陳偉利
訴訟代理人 史馨律師
郭哲華律師

上列當事人間請求給付獎金事件，上訴人對於中華民國108年3月7日本院內湖簡易庭107年度湖勞簡字第79號第一審判決提起上訴，本院於108年9月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、本件上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、上訴人主張：伊自民國88年4月19日起任職服務於被上訴人公司，迄107年4月26日遭被上訴人依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定不能勝任工作為由，終止兩造間之勞動契約。伊離職前月薪為新臺幣（下同）9萬3,028元，依被上訴人公司之規定，公司有獲利則每位員工皆可領取績效獎金，故被上訴人仍應發放106年度績效獎金即相當於2個月之薪資（下稱系爭績效獎金）計18萬6,000元給伊。詎被上訴人拒不給付，爰依勞基法第29條規定請求被上訴人如數給付。原審判決上訴人全部敗訴，其提起上訴，並聲明：廢棄原判決，被上訴人應給付上訴人18萬6,000元。

三、被上訴人則以：上訴人先前係以其個人健康因素為由，向被上訴人提出離職申請，嗣經協商，兩造合意終止雙方之勞動契約，簽有合意終止勞動契約書（下稱系爭契約書），被上訴人已依系爭契約書第2條之約定，一次性稅前給付上訴人離職金207萬5,210元作為對價，依系爭契約第3條約定，前

開離職金包含上訴人原先得領取之各項獎金在內，另依系爭契約第4條、第5條約定，上訴人承認和同意其領取前揭離職金後，被上訴人即未積欠上訴人任何種類或性質之款項，故系爭契約書為兩造終止勞動契約之和解方案，上訴人當無權利再向被上訴人請求系爭績效獎金。退步而言，上訴人106年度之工作績效，經評比為「表現欠佳」，依公司規定，上訴人亦無領取106年度績效獎金之資格等語，資為抗辯。答辯聲明：上訴駁回。

四、本件爭點判斷分述如下：

(一)、被上訴人抗辯兩造107年4月26日簽立系爭契約書，依系爭契約書第3條、第4條、第5條之約定，上訴人不得再向被上訴人請求各式獎金，為可採：

1. 按和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第737條定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，最高法院87年台上字第312號判決要旨參照。
2. 上訴人主張其依勞基法第29條規定，得領取系爭績效獎金一事，為被上訴人否認，並抗辯上訴人106年工作表現欠佳，又兩造簽立之系爭契約書具和解契約之性質，其給付一次性離職金，業已包括上訴人基於系爭勞動契約或法令所得向被上訴人主張之任何獎金在內，已無其他請求權，並提出被上訴人公司通知函、系爭契約書為憑（原審卷第25頁至第33頁）。依前開通知函雖尚不足證明上訴人有何過失行為，惟觀諸上訴人不爭執簽名真正之系爭契約書（見原審卷第57頁），其中第3條前段約定「根據本合約所支付之離職金構成雙方之間有關勞動關係之全部及最終和解方案，並涵蓋員工對公司得主張及行使之所有法定及約定之權利、費用和利益，包括但不限於資遣費、退休金、未休年假補償、未簽勞動合約之補償、認股（選擇）權利、工資、第13個月薪、勞動報

01 酬、補貼、津貼、獎金、加班費、社會保險費和住房公積金
02 等。員工在此進一步確認，如根據任何及所有適用法律規定
03 享有任何其他補償時，離職金的支付應視為包含對該法定補
04 償的支付」。第4條約定「員工特此確認並同意公司按照上
05 述第2條支付離職金後，雙方就員工受雇於公司之所有相關
06 問題及主張已達成合意，並已完全解決雙方就上述可能存在
07 之所有問題和主張。員工在此進一步承認和同意，公司對員
08 工並未積欠根據勞動契約及任何適用法律應當向其支付的任
09 何種類或性質之付款。員工確認，有關其與公司之間的勞動
10 關係或該勞動關係之終止，其在法律或其他層面上均無權對
11 公司和/或其任何前任公司、關聯公司、母公司、子公司、
12 繼任者、受讓人或它們以前的或現在的任何管理人員、董事
13 、股東或員工（以下合稱被免除責任人）提出任何主張，法
14 律行動和/或要求（無論根據勞動法或其他法律，也無論係
15 發生在中華民國境內或其他國家）」，是依系爭契約書第3
16 條約定，上訴人領取系爭契約書第2條之一次性離職金，即
17 已包含上訴人離職前本於兩造間勞動契約及勞基法等相關法
18 律得向被上訴人請求之一切金錢上給付（包含各式獎金在內
19 ），依系爭契約書第4條約定內容，上訴人亦已拋棄本於兩
20 造間勞動契約或勞動法或其他法律上可得主張之其餘請求權
21 利。準此，系爭契約書即為兩造終止勞動契約之最終和解方
22 案，業已約定被上訴人以一次離職金給付涵蓋所有上訴人之
23 請求，上訴人其餘請求拋棄，兩造均應受該和解契約之拘束
24 ，是上訴人不得再依勞基法第29條規定請求系爭績效獎金。

25 (二)、被上訴人抗辯上訴人所為撤銷已罹除斥期間，為可採：

- 26 1. 因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表
27 示；前條之撤銷，應於發見詐欺或脅迫終止後，一年內為之
28 。但自意思表示後，經過十年，不得撤銷，民法第92條前段
29 及第93條分別定有明文。
- 30 2. 上訴人於108年7月9日主張因受詐欺而簽署系爭契約書（本
31 院卷第33頁），然其於107年4月26日簽署系爭契約書後，直

到該日始主張受詐欺而簽署系爭契約書，是被上訴人抗辯上訴人所為撤銷已逾越1年除斥期間，是為可採。上訴人主張受詐欺之撤銷權業已消滅。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第29條規定，請求被上訴人給付18萬6,000元，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄，為無理由，應予駁回。

六、本件訴訟事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論述，至於上訴人聲請調查離職申請書之筆跡云云，惟究竟是上訴人以身體健康因素或者是被上訴人先依勞基法第11條第5款提出終止契約後與上訴人達成合意終止勞動契約，即離職原因為何，核與上訴人系爭績效獎金之請求無涉，是上訴人請求鑑定離職申請書之筆跡真偽，核無必要，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中	華	民	國	108	年	10	月	1	日
			民事勞工法庭	審判長	法官	黃欣怡			
					法官	辜漢忠			
					法官	絲鈺雲			

以上正本係照原本作成。

本件判決不得上訴。

原定宣判日為108年9月30日，因米塔颱風順延1日。

中	華	民	國	108	年	10	月	4	日
						書記官	蘇俊憲		