

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第41號

原告 林俊宏
訴訟代理人 陳世杰律師（法扶律師）

被告 兆瑞電子有限公司

法定代理人 王明發

訴訟代理人 陳中聖

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年8月11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、原告主張：

原告於民國（下同）108年7月15日起受雇於被告，擔任業務及銷售人員，每月薪資新台幣（下同）50,000元。109年8月28日，被告主管告知因原告無法勝任工作已決定解雇原告，並通知最後上班日為109年8月31日。惟被告事後不僅未給付資遣費及預告期間工資，並表示原告須簽立自請離職的文件，被告才會給付薪資（8月份薪資有給付）。原告不甘權益受損，經聲請勞資爭議調解不成立，故提起本件訴訟，依勞動基準法（下稱勞基法）第16條、第17條及勞工退休金條例第12條等規定，請求被告給付預告工資28,334元及資遣費28,288元。併聲明：（一）被告應給付原告56,622元，及自起訴狀送達日起至清償日止按年利率百分之五計算之利息。（二）願供擔保請准予假執行。

二、被告辯稱：

原告所述與實際協商結果，完全不符，原告任職一年多來，因工作表現不佳，能力不符合公司期望，再加上績效不好，公司屢次透過開會方式和原告溝通，未得成效。被告於109年6月17日最後一次和原告開會協商，如原告表現再無法達成公司標準，雙方預定於109年8月31日合意終止勞動契約，

原告同意且簽名確認。之後，原告工作仍未改善，雙方依照上述離職協商同意書合意終止契約，原告於109年8月10日簽立英文離職單，並於同年8月31日離職，原告為自願離職。併聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請。2.如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執的事項：（見本院卷第121-122頁）

（一）原告自108年7月15日起至109年8月31日止受僱於被告公司，擔任業務及銷售人員，約定薪資為50,000元。

（二）雙方曾於109年7月1日簽訂離職協商同意書。

（三）原告曾於109年8月10日英文辭職書上簽名。

四、本件爭執點：

（一）兩造終止勞動契約的事由為何（因不能勝任工作遭解雇、合意終止、或自請離職）？

（二）原告請求被告給付資遣費28,288元及預告工資28,334元有無理由？

以下分別說明

五、就兩造終止勞動契約的事由而言：

（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（最高法院95年度台上字第889號判決、臺灣高等法院109年勞上字第57號、108年重勞上字第14號、107年重勞上字第41號民事判決參照）。

（二）依被告提出經原告於109年7月1日簽立之離職協商同意書上記載：「茲聲明本人林俊宏與兆瑞電子有限公司於2020/6/17開會協商，並取得資方同意留職觀察，於因下述原因。本人經年度考核，未能達到工作及業績標準；經溝通後主動要求再續任本工作一職；並同意協商後如後續未能達

01 到工作本質之最低標準，資方即隨決定不再續約，並訂離職
02 日2020/08/31，且同意不再提出異議。爾後雙方將不會再有
03 任何關係，及後續任何要求追討賠償事宜，且一切符合勞基
04 法規定之範疇。離職時間暫訂於2020/08/31，雙方同意後，
05 本人無任何異議，在此期間需努力完成工作交接事務，並保
06 證後續不得影響本公司在外聲譽及銷售權力，後續如有違法
07 之事，本公司將追朔法律責任。特立此聲明為憑」等語（見
08 本院第39、69頁），

09 (三)再依被告訴訟代理人陳中聖（即原告主管）與原告line對話
10 內容略以：（2020/6/17）原告：「Jimmy讓我今天在家想整
11 個事情，我的工作我的婚姻都面臨危機，工作快丟了，婚姻
12 也要離了，整個事情積在一起我真的快喘不過氣了」、陳中
13 聖：「那你在家休息吧，明天再找我談……」、原告：「不
14 是我不想工作，是真的堆在一起，我真的喘不過氣」、陳中
15 聖：「工作歸工作，家事歸家事，希望你能處理完美……」、
16 「不必要的話，我不多講……」；（2020/ 6/19）原告：「
17 Jimmy我想繼續做，請幫我約老闆談一談……」等語（見本
18 院卷第85頁）。

19 (四)由上證據對照可知，109年6月17日當時，原告同時面臨婚姻
20 及工作雙重危機，被告公司因原告業績及工作沒有達到年度
21 考核，認為原告有不適任事由，經與原告溝通後，原告「主
22 動要求」被告公司讓其再續任原工作，並同意以「留職觀察
23 」的方式讓原告有能夠繼續工作的機會（觀察期限為2個月
24 ，從109年7月1日至同年8月31日），如原告後續未能達工作
25 本質之最低標準，被告公司即可不再續約，並以109年8月31
26 日為原告離職日，雙方並於109年7月1日簽訂離職協商同意
27 書。顯見兩造是經由溝通協商後，就「原告留職觀察、如後
28 續工作未達工作本質最低標準，同意於109年8月31日離職」
29 一事達成合意，依照前述最高法院見解，應認定原告就勞動
30 契約終止一事，與雇主即被告達成合意終止之約定，則於所
31 約定的條件成就時（原告未達工作本質之最低標準），該勞

動契約當然發生合意終止的效力。從而，本件應認定雙方是合意終止勞動契約。

(五)原告雖主張是因不適任而遭被告解雇，被告事後也發給非自願離職證明書等情，被告則予以否認，辯稱開立非自願離職證明書僅是為協助原告領取失業給付等語。經查，

1.原告除簽訂前述離職協商同意書外，也於109年8月10日簽立英文離職書，記載「please accept this as resignation from my position Field Sales Application Engineer within Maxmega Electronics co . ltd, with effective immediately and last day of work will be 31 Aug2020. I regret the inconvenience it will cause. I will be in contact with Human Resources to make arrangements for my final paycheck. sincerely,」等語（見本院卷第41、71頁），此為原告所不爭執。

2.又依被告訟代理人陳中聖與原告line對話內容記載（見本院卷第79-81、93頁）：

① 2020/8/5，陳中聖：「先告訴你，明天不需要再安排客戶了，進公司聊聊如何交接客戶等後續。」原告：「你們的決定是我不適用」陳中聖：「沒關係，明天時間多，慢慢聊…」

② 2020/8/7，原告：「我今天不會去，我還是沒辦法釋懷，我怕我脾氣壓不下來，你就照昨天講的方式吧，下禮拜我會把交接用好」陳中聖：「我建議你來一下，事情早早解決，你下星期就放假啦！，我又沒有要逼你什麼…」

③ 2020/8/10，原告：「9：30有個面試我10：30再過去」陳中聖：「Ok」。

④ 2020/8/12，原告：「我這2天都有面試不會過去」陳中聖：「Ok」。

由上述對話內容可知，原告自109年7月1日後，歷經1個多

01 月，表現仍未達標準，故陳中聖於109年8月5日告知原告
02 不需要再安排客戶了，請原告進公司聊聊如何交接客戶等
03 後續事項，顯然符合前述離職協商同意書所載約定。而原
04 告於同年8月7日也告知陳中聖就照昨日講的方式處理，下
05 禮拜會把交接處理完，並於8月10日及12日都分別告知陳
06 中聖，要去面試不會去公司，再參以原告於8月10日簽立
07 上述英文離職書，顯然兩造於8月6日協談時，已就原告離
08 職事項有所討論，原告並於8月7日回覆「你就照昨日講的
09 方式吧」，可見兩造已對原告離職一事達成合意。因此，
10 原告才會於109年8月10日簽立英文離職書，並且於之後幾
11 天都傳訊息表示要去面試不會到公司，顯然兩造確實是經
12 由合意方式而終止勞動契約，被告抗辯開立非自願離職書
13 ，是為了幫助原告可以聲請失業給付一節，應可採信。

14 六、就原告請求給付資遣費及預告工資而言：

15 (一)按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，未
16 依同法第16條第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預
17 告期間之工資，同條第3項定有明文。又依勞退條例第12條
18 第1項規定，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書
19 、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規
20 定終止時，勞工得請求雇主按其工作年資發給資遣費。

21 (二)查本件兩造間勞動契約終止原因應為「合意終止」，已如前
22 述，自不符合上述法律規定。再者，雙方所簽定的離職協商
23 同意書，或原告所簽名的英文離職書上也均無支付資遣費、
24 預告期間工資之約定，故原告並無資遣費或預告期間工資之
25 請求權。況且，依原告109年8月10日所簽立之英文離職書，
26 離職日為109年8月31日，原告陳稱自109年8月7日後未再到
27 被告公司提供勞務（見本院卷第123頁），被告也給付109年
28 8月份整個月工資完畢。從而，原告請求被告給付資遣費
29 28,288元及預告工資28,334元，均為無理由。

30 七、綜上所述，原告依據勞基法第16條、第17條及勞工退休金條
31 例第12條等規定，請求被告給付原告56,622元，及自起訴狀

繕本送達日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息，
為無理由，應予駁回。又原告之訴已經駁回，其假執行之聲
請亦失去依據，應併駁回之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
與判決結果無涉，不再一一論述。

九、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項
、第78條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由原告負擔
。

中 華 民 國 110 年 9 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明
上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容
。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如
於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提
上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理
由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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 110 年 9 月 8 日
書 記 官 許 慧 禎