

臺灣臺南地方法院民事判決

109年度勞簡上字第10號

上訴人 唐月綉

訴訟代理人 蔡東泉律師（法律扶助律師）

被上訴人 新市紡織股份有限公司

法定代理人 王茂德

訴訟代理人 田雅文律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年5月22日本院新市簡易庭第一審判決（108年度新勞簡字第20號）提起上訴，本院於110年8月25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、上訴人於原審起訴及本院主張：上訴人自民國92年2月14日至被上訴人公司上班，工作型態為三班制，每班工作時間均為8小時，惟上訴人於任職被上訴人公司期間，被上訴人公司並未依勞動基準法之規定給予國定例假日薪資150,702元、特休未休工資77,710元，復於107年2月15日上訴人原欲結束舊制年資，並非申請退休，然被上訴人公司竟提供員工退休申請書（下稱系爭申請書）、退休金申請同意書（下稱系爭同意書）予上訴人簽署，並於系爭同意書中載明在職期間如有未領取者之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及其他一切權利金，均聲明放棄，顯不利於上訴人，而上訴人於簽署系爭申請書及系爭同意書後，仍持續於被上訴人公司工作，嗣被上訴人公司於108年3月5日未經上訴人同意擅自將上訴人由正職人員轉為一年一聘人員，損及上訴人權益，故上訴人未同意，並以被上訴人違反勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之規定而離職，兩造

於108年5月30日於臺南市政府進行勞資爭議調解未果，並於同日終止勞動契約，被上訴人公司竟於108年6月6日將上訴人退出勞保，然未給付資遣費148,914元、預告工資24,540元。為此，爰依僱傭之法律關係及勞動基準法第16條第3項、第17條、第36條、第37條、第39條、勞工退休金條例第12條等規定，提起本件訴訟等語。

二、被上訴人則辯以：上訴人於92年2月14日至被上訴人公司上班，已於107年2月15日辦理自請退休並請領退休金，而終止該勞動契約（下稱舊勞動契約），並於系爭同意書簽名同意，如有在職期間未領取之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資等權利金，均拋棄之，且系爭申請書及系爭同意書均由上訴人攜回家中審閱數日後所簽立，是上訴人對於退休申請書上所載內容難以諉稱不知，自無再請求就勞動契約期間國定例假日薪資及特別休假薪資之理。嗣因被上訴人公司仍有人力聘僱需求，因而於上訴人退休之翌日再度聘用上訴人回任，另成立勞動契約（下稱新勞動契約），惟被上訴人公司因經營不善而於108年3月5日提出變更勞動條件契約書，由不定期聘任改為定期聘任，並交予上訴人收受，則上訴人於收受該契約之日即知由正職人員變更為約聘人員，倘該行為有侵害上訴人權益之虞，則上訴人當日即可知悉，是上訴人遲至108年5月30日調解時始表示欲以上開事由終止新勞動契約，顯已逾勞基法第14條第2項之除斥期間，不生合法終止效力等語置辯。

三、上訴人於原審起訴聲明：(一)被上訴人應給付上訴人401,866元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應提撥56,795元至上訴人之勞工退休金個人專戶。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。(四)願供擔保請准宣告假執行。被上訴人於原審答辯聲明：(一)上訴人之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。原審為被上訴人一部勝訴，一部敗訴之判

01 決，即判命：被上訴人應提撥56,795元至上訴人之勞工退休
02 金個人專戶，並就上訴人勝訴部分為假執行之宣告，而駁回
03 上訴人其餘之訴及假執行之聲請。上訴人就其敗訴部分之一
04 部提起上訴，於本院上訴聲明為：(一)原判決不利於上訴人部
05 分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人358,322
06 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
07 5%計算之利息。被上訴人則於本院答辯聲明：上訴駁回。

08 四、不爭執事項：

09 (一)上訴人自92年2月14日至被上訴人公司任職，工作型態為三
10 班制，每班工作時間為8小時，嗣上訴人簽署系爭申請書及
11 系爭同意書，系爭申請書及系爭同意書均載有退休日期為10
12 7年2月15日，系爭申請書及系爭同意書經被上訴人公司審核
13 後，發給上訴人舊制退休金132,010元，上訴人已領得上開
14 退休金。

15 (二)上訴人嗣仍繼續在被上訴人公司工作，被上訴人後於108年3
16 月5日提出變更勞動條件契約書，將上訴人由正職人員轉為
17 一年一聘之聘僱人員，惟上訴人並不同意。

18 (三)上訴人於108年5月30日在臺南市政府進行勞資爭議調解未
19 果，而以存證信函向被上訴人表示於同日依勞基法第14條第
20 1項第5款、第6款規定主張終止兩造間勞動契約。

21 (四)被上訴人公司於108年6月6日將上訴人之勞保退保，復於同
22 年6月12日以上訴人無正當理由連續曠職3日為由，依勞基法
23 第12條第6款規定終止兩造間勞動契約。

24 (五)被上訴人於終止兩造僱傭關係前6個月之月平均薪資為新臺
25 幣24,819元，每日平均薪資為新臺幣818元。

26 五、兩造爭執事項：

27 (一)上訴人於107年2月15日係自請退休，並聲明拋棄在職期間薪
28 資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞工保險差額及其
29 他權利金，抑或僅是與被上訴人結清舊制退休金，並無辦理
30 自請退休，且無拋棄上開權利之意思？

(二)上訴人請求被上訴人給付資遣費148,914元、預告工資24,540元、特休未休之工資75,256元、國定例假日薪資109,612元，共計358,322元，有無理由？

六、得心證理由：

(一)上訴人於107年2月15日已自請退休，並自願拋棄未請領之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資等其他權利金權利，是上訴人主張被上訴人公司應給付國定例假日薪資150,702元、特休未休工資77,710元，即無理由，析述如下：

1.按勞工有下列情形之一，得自請退休：一、工作15年以上年滿55歲者。二、工作25年以上者。三、工作10年以上年滿60歲者，勞基法第53條定有明文。又按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院109年度台上字第3060號判決參照）。

2.經查，上訴人為49年6月13日生，於92年2月14日任職於被上訴人公司，迄至107年2月15日已年滿57歲，工作年資亦已達15年，業已符合勞基法第53條規定之自請退休之條件。又稽之上訴人所簽名之系爭申請書上係載明「一、申請人姓名：唐月綉；工務課織布員；出生年月日：49年6月13日；到職日：92年2月14日；申請退休日：107年2月15日；舊制提撥期間：92年2月14日至94年6月30日，合計年資：2年4月16日；新制提撥期間：94年7月1日至107年2月15日，合計年資：12年7月15日；二、申請事由：根據公司規則及符合勞基法規定申請，提起公司准予107年2月15日退休」（見新簡卷第165頁），另於系爭同意書上亦記載：「到職日期92年2月14日；退休日期107年2月15日；工作年資自92年2月14日迄107年2月15日；合計：15年0月0年；申請事由：1.工作年資已滿15年，年滿55歲；2.工作年資已滿15年0月；申請金額新台幣：壹拾叁萬貳仟零壹拾元整。NT\$132,010元」

（見新簡卷第167頁），是依系爭申請書及系爭同意書所載之文字，均係為計算上訴人在被上訴人公司任職期間之年資（包含新舊制），上訴人已年滿55歲且工作年資已達15年，符合勞基法自請退休之條件，而向被上訴人公司申請退休，別無隻字片語提及系爭申請書、系爭同意書僅係為結算舊制之退休金所為，是上訴人主張並無自請退休之意，即難憑採。佐以，依證人陳玫瑜於原審時具結證稱：伊自77年開始任職於被上訴人公司，擔任過會計、總務、人事，也會處理退休之業務，被上訴人公司不會主動幫員工計算是否符合退休資格，而是當符合退休條件的人來跟被上訴人公司提出申請退休時，伊才會調出資料，交付1張已經打好內容之退休申請書，由員工簽名後經由經理簽核，再由伊交給董事長，而上訴人當初於收到伊所交付之系爭申請書時，並未當下立刻簽名，對公司而言，上訴人已經符合退休條件，且已申請退休，並非僅是結清舊制退休金的部分，至新制退休金部分，公司也都依法提撥到勞工個人退休金帳戶，另關於系爭同意書上有計算舊制退休金2年4個月部分，是因為上訴人既然要申請退休，自然要結清上訴人在舊制結清應領得之退休金額，所以才會由伊計算書寫上去，且系爭同意書上已經詳載相關之權利義務，如果有疑問當事人要自己提出來，但伊對於上訴人是否有針對系爭申請書或系爭同意書提出問題，並無特別印象等語綦詳（見新簡卷第265頁至第267頁），核與系爭申請書、系爭同意書上所載之文字相符（見新簡卷第165頁至第167頁），益徵若非上訴人先向公司提出退休之申請，陳玫瑜自無可能主動依照上訴人之資料填載系爭申請書及系爭同意書後，交予上訴人簽名，從而上訴人辯稱僅係為結清舊制退休金，並無退休之真意，洵屬無據。

3. 另依證人林俊宏於原審時具結證稱：伊原為被上訴人公司工務課長，因被上訴人公司結束營業而離職，於任職期間，上訴人要退休時，有拿系爭申請書給伊看，詢問記載之內容有

01 無問題，伊回答若有問題要直接跟公司反應，上訴人也未曾
02 向伊提及僅為結清舊制年資，而未包含新制及其他權利等語
03 明確（見新簡卷第262頁至第264頁），可認上訴人於取得系
04 爭申請書後，曾向林俊宏詢問內容，亦經林俊宏提醒若有問
05 題應向公司反應，核與上開證人陳玫瑜證述上訴人並無未當
06 下立刻簽名之情節相符，衡情上訴人取得系爭申請書及系爭
07 同意書後，既並未當場簽名，而以其多年之工作經驗，亦非
08 屬全無辨識能力之人，倘非經自己判斷或詢問他人認無疑義
09 後，當不致於貿然簽名於系爭申請書及系爭同意書上，惟由
10 上訴人於系爭同意書下方欄位記載「茲本人唐月綉因與公司
11 協議退休，並於中華民國107年2月15日為退休日，今本人同
12 意向公司請領台幣壹拾叁萬貳仟零壹拾元整之退休金，另本
13 人在職期間之薪資、獎金、津貼、加班費、不休假薪資、勞
14 工保險差額及其他一切權利金均已含在本項金額中領取，如
15 有未領取者，亦聲明拋棄，爾後絕不再向貴公司要求其他任
16 何權利，恐口無憑，特立此退休申明書」（下稱系爭協議）
17 處親筆簽名（見簡上卷第165頁），足證上訴人對於簽署系
18 爭協議將產生拋棄權利之法律效果應已瞭解，自應受系爭協
19 議之拘束，且從被上訴人公司提供系爭申請書、系爭同意書
20 供上訴人審閱、簽署之過程，亦未見有何詐欺或隱瞞之情
21 事。至上訴人雖稱係上訴人公司有公告，要求年滿55歲以上
22 者，要提出辦理舊制退休之申請云云，惟就此部分上訴人並
23 無提出任何證據以實其說，自難採為有利之認定。

- 24 4.按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
25 為免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者之約定，按其
26 情形顯失公平者，該部分約定無效，民法第247條之1第1款
27 定有明文。所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任
28 者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋
29 商變更之餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，
30 則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以

01 綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上
02 字第2017號判決參照）；另定型化契約應受衡平原則限制，
03 係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款
04 訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則
05 之法理，以排除不公平之「單方利益條款」，避免居於經濟
06 弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他
07 方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平
08 等互惠原則。職是，當事人如無「無締約之可能，而須忍受
09 不締約之不利益」時，自亦無該條款之適用。上訴人雖稱系
10 爭協議係被上訴人公司所擬之定型化契約條款，對於上訴人
11 顯失公平，此部分應屬無效云云。查系爭協議固屬被上訴人
12 公司單方預先擬定之契約條款，屬於定型化契約，惟系爭協
13 議係上訴人有給付相當金額之退休金為對價，且系爭同意書
14 亦經上訴人攜回確認系爭協議無訛後，始簽名繳回，倘上訴
15 人對於系爭協議有所質疑，當可向被上訴人公司反應，於被
16 上訴人公司所應給付之金額中予以調整，惟迄至本院審結
17 前，均未見有何上訴人曾對系爭協議提出質疑，而經被上訴
18 人公司要求若不簽屬則不能退休之情事或證據，反係上訴人
19 既係基於自由意志簽署系爭協議，要難謂系爭協議有何顯失
20 公平之虞，自為有效之約定。

21 5.至上訴人復稱其不可能拋棄工作15年可得之權利，僅為領取
22 舊制退休金而辦理退休云云，惟申請退休之原因多端，各種
23 動機均有可能，而上訴人因申請退休，除已領取舊制退休金
24 132,010元外，關於新制退休金亦已存於其個人勞工專屬帳
25 戶內而可依法提領，自難僅以上訴人尚未領取新制退休金，
26 遽認上訴人上開所稱為有理由。

27 6.從而，上訴人基於自請退休之意，向被上訴人公司申請退
28 休，並同意系爭協議而簽名，自己發生拋棄薪資、獎金、津
29 貼、不休假薪資等權利之效果，則上訴人主張被上訴人應給
30 付國定例假日薪資150,702元、特休未休工資77,710元部分，
31 即屬無據，尚難允許。

01 (二)上訴人依勞動基準法第14條第1項第5款、第6款規定終止新
02 勞動契約為無理由，復經被上訴人公司以上訴人無正當理由
03 連續曠職3日為由而終止新勞動契約，從而上訴人主張被上
04 訴人公司應給付資遣費148,914元及預告工資24,540元，亦無
05 理由，論證如下：

06 1.按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
07 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給
08 充分之工作者；六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損
09 害勞工權益之虞者；勞工依前項第6款規定終止契約者，應
10 自知悉其情形之日起，30日內為之，勞動基準法第14條第1
11 項5款、第6款、同條第2項分別定有明文。上訴人固主張被
12 上訴人公司未依勞動基準法規定，給付國定例假日薪資、特
13 休未休工資，且被上訴人公司於108年3月5日未經上訴人同
14 意擅自將上訴人由正職人員轉為一年一聘人員，而有勞動基
15 準法第14條第1項第5款、第6款所定之情事，上訴人基此已
16 於108年5月30日勞資爭議調解時終止勞動契約，並提出存證
17 信函、臺南市政府勞資爭議調解紀錄為證（見新簡卷第39頁
18 至第41頁、第47頁至第48頁），惟上訴人所稱被上訴人公司
19 未給付國定例假日薪資及特休未休工資之情事，姑且不論上
20 訴人已拋棄該等請求被上訴人公司給付之權利，已如前述，
21 縱如上訴人所述，被上訴人公司有未給付國定例假日薪資及
22 特休未休工資之事由，上訴人亦僅能以此事由終止舊勞動契
23 約，而不得以舊勞動契約取得之終止權，主張終止新勞動契
24 約；又上訴人於108年3月5日既已收受變更勞動條件契約
25 書，而於斯時即已知悉其由正職人員轉為一年一聘之約聘人
26 員而侵害其權益，然卻遲至108年5月30日始依勞基法第14條
27 第1項第6款規定主張終止新勞動契約，顯然已逾同條第2項
28 所定之30日除斥期間，是上訴人依勞動基準法第14條第1項
29 第5款、第6款規定終止新勞動契約，洵屬無據。

30 2.按勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契

約；有第12條規定終止勞動契約者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，勞動基準法第12條第6款、第18條第1款分別定有明文。查上訴人自108年5月30日起，即未至被上訴人公司上班，被上訴人公司復於同年6月12日以上訴人無正當理由連續曠職3日為由，依勞基法第12條第6款規定終止兩造間新勞動契約，即屬有據，則依前揭勞動基準法第18條第1款之規定，上訴人主張被上訴人公司應給付資遣費148,914元及預告工資24,540元部分，即無理由，應予駁回。

七、綜上所述，上訴人依僱傭之法律關係及勞動基準法之規定，請求被上訴人給付358,322元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，核無違誤，上訴意旨猶執前詞，指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

八、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院斟酌後，認為均不足影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中	華	民	國	110	年	9	月	22	日
			勞動法庭		審判長法官		劉秀君		
					法官		李杭倫		
					法官		施志遠		

以上正本證明與原本無異。

本判決不得上訴。

中	華	民	國	110	年	9	月	23	日
					書記官		李慈容		