

臺灣臺南地方法院民事判決

113年度勞訴字第136號

原告 陳家汶
陳慕哲

上一人

訴訟代理人 陳金翅

原告 吳啟安

上三人

訴訟代理人 蘇文斌律師

許婉慧律師

方彥博律師

劉宗樑律師

被告 瀚宇彩晶股份有限公司

法定代理人 焦佑麒

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

李瑞敏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告於民國92、93年間於1111人力招募網站徵才，見被告公司刊載「保障年薪14個月及親子假」之福利吸引而前往應徵，原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別於93年4月6日、92年7月21日、93年8月23日任職於被告公司，後被告公司依勞動基準法（下稱勞基法）11條第2款分別於113年8月24日、113年8月17日、113年8月17日與原告陳家汶、陳

01 慕哲、吳啟安終止勞動契約。然因被告公司未加入保障14個
02 月年薪及加班補休代金方式計算離職前6個月之平均工資，e
03 致短少給付原告資遣費及預告工資，且被告公司積欠原告11
04 3年年終獎金、105年至113年之親子假代金、107年7月1日至
05 資遣前一日之加班費。被告應分別原告陳家汶735,074元
06 （資遣費新臺幣221,379元、預告工資差額23,410元、113年
07 度年終獎金81,210元、親子假代金15,615元、加班費393,46
08 0元、原告陳慕哲913,244元（資遣費340,136元、預告工資
09 差額38,266元、113年度年終獎金76,928元、親子假代金19,
10 300元、加班費438,614元）、原告吳啟安1,084,834元（資
11 遣費336,229元、預告工資差額43,505元、113年度年終獎金
12 89,341元、親子假代金20,470元、加班費595,289元）。並
13 聲明：被告應分別給付原告陳家汶735,074元、原告陳慕哲9
14 13,244元、原告吳啟安1,084,834元，及均自起訴狀繕本送
15 達之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息。

16 二、被告則以：

17 （一）原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別於113年8月16日、113
18 年8月13日、113年8月14日簽屬終止勞動契約確認書（下
19 合稱系爭確認書），資遣生效日分別為113年8月24日、11
20 3年8月17日、113年8月17日，被告業已給付原告陳家汶舊
21 制及新制資遣費合計457,830元及預告工資48,414元、原
22 告陳慕哲舊制及新制資遣費合計586,376元及預告工資65,
23 967元、原告吳啟安舊制及新制資遣費合計513,630元及預
24 告工資71,120元，兩造已合意資遣，依系爭確認書第4
25 條、第6條之記載，原告已明確確認及同意被告於本次資
26 遣所應為之全部給付項目，原告不得再提出其他請求，據
27 此，原告提起本件訴訟請求給付資遣費差額、預告工資差
28 額、按比例給付年終獎金、親子假代金或加班費等云云，
29 法律上均屬無據。

30 （二）原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安任職初始各自簽署之勞動契
31 約書（下合稱系爭勞動契約），其中第3條約定薪資以新

進人員報到通知書所載為定，再依被告公司發給原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安之新進人員報到通知書（下合稱系爭通知書），就薪資部分從未載明有保障14個月年薪之約定，至於1111人力銀行招募訊息，固有提及保障年薪14個月，惟該保障年薪14個月係置於福利制度之項下，亦非如原告所稱保障年薪之概念。且被告公司發放之年終績效獎金，性質上屬於恩惠性給與，依法不需計入資遣費平均工資及預告工資計算。

（三）依據被告公司薪資作業辦法（下稱系爭薪資作業辦法）第9.1.3.1.1條、第9.1.3.1.3規定，發放年終績效獎金之條件，必需是發放之日仍在職之正式員工，而本件原告請求按比例發給之113年度年終績效獎金，一則發放時間點為114年農曆除夕日之前二星期，目前尚未屆發放時間點，且被告公司亦尚未決定發給員工之年終績效獎金之數額。再者，原告已分別於113年8月離職，迄114年農曆除夕日之前二星期之年終績效獎金發放時間點，原告早已不在職，被告依法並無按比例給付113年度年終獎金予原告之義務。

（四）親子假為被告公司早年之福利措施，被告公司享有隨時停止該福利措施之權利，被告公司早自103年4月1日即已向員工公告取消親子假，嗣後在103年4月23日經第五屆第七次勞資會議決議取消。當時原告對於取消親子假福利措施未表示異議，顯見原告對於被告公司取消親子假福利措施至少已有默示同意之舉，原告自不得事後爭執再為本件起訴之請求。被告公司早自103年4月1日起取消親子假制度，迄原告提起本件訴訟已超過10年，原告在職期間對於取消一事從無表示異議，卻在被告資遣後始提起本件訴訟請求，實有違誠信且有權利失效原則之適用。縱認原告請求親子假代金有理由，就超過5年請求部分，被告主張時效抗辯。

（五）依被告公司工作規則（下稱系爭工作規則）第26條、被告

01 公司加班辦法（下稱系爭加班辦法）第8.1.2.1規定，顯
02 見被告公司實施加班申請制，即員工如未事先申請加班，
03 勞雇雙方即無加班之合意，勞工即不得請求加班費。而原
04 告就本件請求加班費之日期未見有提出加班申請，且原告
05 於在職期間也從未向被告公司表示有未給付加班費之情
06 形，再者，原告在被告公司資遣後始提起本件訴訟請求，
07 實有違誠信且有權利失效原則之適用，縱認原告請求加班
08 費有理由，就超過5年請求部分，被告主張時效抗辯等
09 語，以資抗辯。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁
10 回。如受不利益判決，被告願供擔保請准宣告免為假執
11 行。

12 三、兩造不爭執之事實：

13 （一）被告公司於2004年2月4日在1111人力招募網站徵才，就福
14 利制度部分刊載「保障年薪14個月」、「親子假」。

15 （二）原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別自93年4月6日、92年7
16 月21日、93年8月23日起任職被告公司，並與被告公司簽
17 立系爭勞動契約，系爭勞動契約第3條「薪資之議定與調
18 整：（一）乙方（即原告）之薪資以『新進人員報到通知
19 書』所載為定，但甲方（即被告公司）得視公司發展與乙
20 方專長及工作狀況，調整乙方職務，或視乙方工作表現與
21 潛力，按甲方績效考核結果調整乙方職務。」。被告公司
22 核發予原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安系爭通知書。

23 （三）被告公司分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月
24 14日依據勞基法第11條第2款規定向原告陳家汶、陳慕
25 哲、吳啟安為資遣預告，資遣生效日分別為113年8月24
26 日、113年8月17日、113年8月17日，被告公司業已給付原
27 告陳家汶舊制及新制資遣費合計457,830元及預告工資48,
28 414元、原告陳慕哲舊制及新制資遣費合計586,376元及預
29 告工資65,967元、原告吳啟安舊制及新制資遣費合計513,
30 630元及預告工資71,120元。原告陳家汶、陳慕哲、吳啟
31 安分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日簽

署終止勞動契約確認書（即系爭確認書）予被告公司。

（四）系爭確認書第4條「除資方（即被告公司）另有表示外，本人（即原告）確認資方於本次終止勞動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次終止勞動契約對資方有任何請求。」、第6條「本人同意因勞動契約及勞動契約存續期間所衍生之民、刑事及行政申訴或檢舉之權利均拋棄，不得再為其他主張、請求或申訴。如已申訴或檢舉者，應於契約終止日起5日內負責撤回」。

（五）系爭薪資作業辦法9.1.3.1.個人年終績效獎金「9.1.3.1.1年績效獎金依當年度績效評核結果，作為獎金發放依據，原則上為每年農曆除夕日之前二星期發放獎金。…9.1.3.1.3 前一年度12月31日前到職且依發放公告規定在職之正式員工始得支領。外勞技術員發放金額另訂之；定期契約人員不予發放。」。

（六）被告公司於103年4月1日在公佈欄公告「親子假：自103年4月1日起取消親子假規定，現行在職同仁已產生103年親子假者，使用期限至103年12月31日止。」。被告公司於103年4月23日第五屆第七次勞資會議就工作規則第34條請假規定就親子假部分修改後為「八、親子假：刪除親子假給假規定。」。

（七）系爭工作規則第26條「加班申請：因工作需要，事前經主管指派加班時，加班人員應填寫加班單，並經權責主管核准。申請時間應於加班日後2週內完成簽核程序。」。

（八）系爭加班辦法第8.1.2.1規定「應於事前至“加班及假日輪值申請系統”詳細填寫加班原因完成簽核程序，並於事後依據實際發生加班時數完成核實作業，經權責主管核准後，得申請補休或加班費。」。

四、得心證之理由：

（一）原告3人於遭被告資遣後，有簽立系爭確認書予被告，系爭確認書均記載「本人（即原告）確認資方於本次終止勞

動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次終止勞動契約對資方有任何請求。」、

「本人同意因勞動契約及勞動契約存續期間所衍生之民、刑事及行政申訴或檢舉之權利均拋棄，不得再為其他主張、請求或申訴。如已申訴或檢舉者，應於契約終止日起5日內負責撤回」，業如前述，可見原告3人已拋棄系爭確認書所載被告同意給付之金額以外之請求，則原告3人請求被告給付資遣費差額、預告工資差額、113年度年終獎金、親子假代金、加班費，均屬無據。

(二) 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，民法第98條定有明文。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。原告雖主張原告3人於113年9月27日上午10時於南部科學管理局與被告人資進行勞資爭議協調會時，即與被告人資爭執被告保障年薪14個月，為何沒將2個月年終獎金計入工資範圍，並明確表示會以提告之方式爭取其權利，可見原告3人之真意為提起訴訟爭取權利而非依系爭確認書放棄自身之權利云云，惟查，原告3人簽立之系爭確認書均記載「本人（即原告）確認資方於本次終止勞動契約所應為之全部給付項目，均已載明於本同意書，本人不得再就本次終止勞動契約對資方有任何請求。」、「本人同意因勞動契約及勞動契約存續期間所衍生之民、刑事及行政申訴或檢舉之權利均拋棄，不得再為其他主張、請求或申訴。如已申訴或檢舉者，應於契約終止日起5日內負責撤回」，系爭確認書已明確記載除系爭確認書所載被告因終止勞動契約所應為之給付項目外，原告不得再就本次終止勞動契約對被告有任何請求，上開契約文字業已表示原告真意，自不得反捨契約文字而更為曲解。又原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日簽署終止勞動契約確認

書（即系爭確認書）予被告公司，業如前述，則縱使原告3人於113年9月27日上午10時於南部科學管理局與被告人資進行勞資爭議協調會時，即與被告人資爭執被告保障年薪14個月，為何沒將2個月年終獎金計入工資範圍，並明確表示會以提告之方式爭取其權利，亦係在原告簽署系爭確認書之後，自不能以此認原告簽署系爭確認書時，並無依系爭確認書放棄其餘權利之意思。原告上開主張，尚不足採。

（三）原告另主張原告3人之勞動契約最終日分別為113年8月23日、113年8月16日、113年8月23日，而原告3人係分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日簽立系爭確認書，顯然係在僱傭契約存續中所約定預先拋棄權利，該預先拋棄之約定係無效云云。惟查，被告公司分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日依據勞基法第11條第2款規定向原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安為資遣預告，資遣生效日分別為113年8月24日、113年8月17日、113年8月17日，原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日簽署終止勞動契約確認書（即系爭確認書）予被告公司，均業如前述，原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日知悉與被告間勞動契約何時終止，原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安並分別於113年8月16日、113年8月13日、113年8月14日簽立系爭確認書予被告，系爭確認書又已明確記載原告因終止勞動契約可領取之項目（包括補休代金、資遣費及預告工資）及數額，足見原告3人係於已確定勞動契約終止及其等於勞動契約終止後可領取之項目（包括補休代金、資遣費及預告工資）及數額時，表示拋棄系爭確認書所載被告於終止勞動契約所應為之給付項目以外之權利，係拋棄其等已確定發生之權利，並非在該權利確定發生前，即預先拋棄上開權利，原告所為拋棄之意思表示，自屬有效，原告上開主張，自不足

01 採。

02 五、綜上所述，原告陳家汶、陳慕哲、吳啟安分別請求被告給付
03 735,074元、913,244元、1,084,834元，及均自起訴狀繕本
04 送達之翌日起至清償日止，按年利率百分之5計算之利息，
05 為無理由，均應予駁回。

06 六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
07 據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

08 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 114 年 4 月 14 日
10 勞動法庭法官 蘇正賢

11 以上正本係照原本作成。

12 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 114 年 4 月 14 日
15 書記官 林容淑