

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第365號

原告 劉奕成

訴訟代理人 蕭品丞律師

被告 台灣羅德史瓦茲有限公司

法定代理人 Markus Becker

訴訟代理人 江孟貞律師

蔡宇峰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年5月1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：伊自民國105年1月25日起受僱於被告，擔任資深
應用工程師，兩造約定保障年薪13個月，以每年7月至隔年6
月為計算週期，薪資結構係每月給付Base、Meal、Non-leav
e pay、Pension Fund、Car Allowance、Mobile Allowanc
e、Parking Allowance，並國泰世華銀行按月提撥5%薪資
之久任福利金（下稱久任金）為Monthly Salary，以及每年
定期給付之IPB（個人績效獎金）、年終獎金等。被告於111
年12月22日通知以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款
事由資遣伊，兩造並簽署終止勞動契約協議書（下稱系爭協
議書），約定以112年1月19日為離職日，被告則給付伊資遣
費新臺幣（下同）43萬8,445元、謀職金10萬7,769元、農曆
年節獎金7萬2,476元及久任金9萬5,834元。惟經伊嗣後核算
發覺因被告計算伊平均工資時未計入年終獎金、IPB、久任
金等經常性給付，致給付予伊之數額尚有短缺，被告就：（一）
依被告員工退休金暨久任福利金提撥管理辦法（下稱久任辦

法)第5條第1項規定，久任金係按伊基本工資核算而按月提撥，屬經常性給付、為工資，被告僅給付其中30%，尚應給付其餘70%共42萬6,197元；(二)伊保證年薪為13個月，被告就111年度年終獎金短付3萬6,491元；(三)被告就111年度短付IPB差額13萬4,398元；(四)伊月平均工資應為17萬6,021元，伊尚有175小時特別休假（下稱特休）未休，按此計算，被告尚應給付特休未休折算工資12萬8,275元；(五)被告依法應給付之資遣費尚短少17萬6,895元，合計被告尚應給付伊90萬2,256元。又被告係以不合勞基法規定之方式計算伊資遣費、且未充分告知計算方式及影響，致伊於簽署系爭協議書時未能清楚了解自身權益受損，被告並於系爭協議書第10條約定片面剝奪伊合法權益，依民法第71條、第247條之1第3、4款規定，應屬無效，伊自不受拘束；再伊簽署系爭協議書時，正逢家庭突遭鉅變、身心俱疲，面對被告突如其來之協議要求，無力思考是否合理，亦無餘力尋求法律協助，被告利用伊急迫、輕率、無經驗所為不自由意思表示，伊得依民法第92條第1項規定撤銷，另被告未計入固定之年終獎金、IPB與久任金，明知其錯誤卻積極隱瞞，顯有意欺瞞伊，伊所為之意思表示係受詐欺，亦得撤銷之。爰依久任辦法第5條、勞基法第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，請求被告給付前開尚欠之款項等語，聲明：(一)被告應給付原告90萬2,256元，暨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)如獲有利判決，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：伊於111年12月12日與原告開會向原告提議合意終止勞動契約，伊為使原告能同意，提議給付總額高於法定資遣費之一次性給付計61萬8,690元，並外加伊額外提供之恩惠性給予之久任獎金，伊已向原告說明前開給付之組成內容，且提供系爭協議書予原告攜回審閱，嗣原告於同年月22日簽回表示同意，兩造確已合意依系爭協議書之條件終止勞動契約，伊並依系爭協議書第4條約定於112年2月4日給付原

01 告61萬8,690元。又伊於原告簽回系爭協議書後，即提供離
02 職費用核算單予原告，並向原告說明原告離職前最後一個月
03 之薪資、特休天數及結算金額、久任金等費用之計算方式，
04 原告再於112年1月10日簽回離職費用核算單予伊，並證兩造
05 已合意依系爭協議書之條件終止兩造間勞動契約，系爭協議
06 書約明原告拋棄及基於兩造間勞動契約相關一切請求權，自
07 不得再向伊請求。況系爭協議書並無晦澀難解之處，原告具
08 博士學歷，又有10日審閱期，顯係於客觀上審閱期間及主觀
09 上審閱能力均十足充分之情形下簽署系爭協議書，本件亦無
10 原告指摘詐欺之情，又縱有，亦已逾1年除斥期間。再者，
11 年終獎金、IPB、久任金均非屬工資，本即不應列入平均工
12 資之核算基準中，伊並無違反勞基法之強制或禁止規定；又
13 伊曾於111年10月特別召開會議討論變更員工底薪及年節獎
14 金規定，原告亦為與會人員，依前開會議結論，就111年9月
15 已先行發放之中秋節金，將以多退少補方式於農曆年節獎金
16 併同計算（下稱年度調整方案），依伊彙算，原告於111年7
17 月至9月此3個月，採年度調整方案後之差額為5萬8,107元，
18 而原告111年度農曆年節獎金為10萬7,769元，二者相加為16
19 萬5,876元，惟尚須扣除伊於111年9月先行發放但在年度調
20 整方案後已無庸發給之中秋節金9萬3,400元，原告111年度
21 農曆年節獎金即為7萬2,476元，伊並無短付；IPB部分，倘
22 原告之績效均有達標，其績效獎金上限為18萬元，經伊彙總
23 原告111年度之IPB金額為11萬2,951元（未稅），原告並曾
24 於彙算表上簽名，顯見其已知悉，而伊已於111年11月15日
25 給付原告111年度之IPB金額10萬7,303元（稅後），並無短
26 少；原告離職前6個月之平均工資為11萬8,531元，得請求之
27 資遣費為41萬4,200元，縱計入農曆年節獎金7萬2,476元，
28 其平均工資亦僅為12萬4,603元，據此計算之資遣費為43萬
29 5,419元，無論如何均未超過伊實際給付之54萬6,214元；伊
30 已向原告說明其未休特休之天數及折算工資之計算方式，原
31 告並簽名確認，均無短付情事等語置辯，聲明：（一）原告之訴

駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造均不爭執：

原告自105年1月25日起受僱於被告，被告於111年12月12日向原告提議合意終止兩造間勞動契約，並提出系爭協議書予原告攜回審閱，嗣原告於111年12月22日在系爭協議書上簽名，復於112年1月10日在離職費用核算單簽名交予被告。被告業於112年2月4日依照系爭協議書之約定給付約定金額予原告。

四、本院之判斷：

(一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。次按被詐欺而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被詐欺而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任（最高法院97年度台上字第2084號民事判決參照）。查：

原告主張其簽署系爭協議書時，正逢家庭突遭鉅變、身心俱疲，面對被告突如其來之協議要求，無力思考是否合理，亦無餘力尋求法律協助，被告利用其急迫、輕率、無經驗，其有意思表示不自由之情云云，然未提出任何證據以實其說，已難採信。原告另主張系爭協議書係其受被告詐欺而簽署云云，同未提出任何證據證明被告有何施用詐術之行為，亦難採信。是原告主張依民法第92條第1項規定撤銷其為系爭協議書之意思表示云云，要屬無據。

(二)按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約；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736條、第737條分別定有明文。和解內容，倘以他種法律關係替代原有法律關係者，則係以和解契約創設新法律關係，故債務人如不履行和解契約，債權人應依和解創設之新法律關係請求履行，不得再依原有法律關係請求給付。查：

細譯系爭協議書之內容（見士院卷第32-33頁，茲不一一詳

載約定文字），可見兩造係就原告受僱於被告期間之勞動契約關係及所衍生之相關勞資爭議，達成和解，和解內容為：系爭協議書簽訂後，兩造間勞動契約關係終止，被告同意給付原告61萬8,690元，原告承諾收受款項後，不再就兩造間勞動契約關係對被告有任何請求。則系爭協議書已創設新法律關係亦即「兩造間之勞動契約關係終止，且原告拋棄因該勞動契約關係所生之一切權利，而取得61萬8,690元之債權請求權」，而兩造均不爭執被告已依系爭協議書之約定給付61萬8,690元完畢，原告自不得再依原有之勞動契約關係對被告為任何請求。故原告於兩造簽署系爭協議書、被告依照系爭協議書之約定給付約定金額予原告後，再依久任辦法第5條、勞基法第38條第4項、勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付其嗣後自行計算之久任金、年終獎金、IPB、特休未休折算工資及資遣費差額計90萬2,256元，即屬無據。

(三)至原告主張被告計算資遣費之方式不合勞基法規定、未充分告知計算方式及影響，致其於簽署系爭協議書時未能清楚了解自身權益受損，系爭協議書第10條令其拋棄法律上主張之約定剝奪其合法權益，依民法第71條、第247條之1第3、4款規定，應屬無效部分；經核系爭協議書之內容係兩造個別商議契約，而非定型化契約，並無牽就定型化內容之問題，況系爭協議書業經原告攜回審閱，審閱期達10日，衡酌原告之學經歷、工作經驗等，顯有相當能力評估系爭協議書約定之內容、決定是否簽署系爭協議書，縱原告嗣後對系爭協議書內容有所不滿，仍無礙於系爭協議書之效力。

五、綜上所述，原告本件請求，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，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 114 年 5 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 筠 媛

01 以上正本係照原本作成。

02 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。如
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 5 月 29 日

05 書記官 王曉雁