

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第452號

原告 邱志強

訴訟代理人 陳文祥律師

被告 台灣聯想環球科技股份有限公司

法定代理人 鄧震球

訴訟代理人 蔡嘉政律師

許維帆律師

蔡嘉政律師

上列當事人間給付加班費事件，本院於民國114年9月9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、原告主張：伊於民國106年5月1日起至113年3月31日期間受雇於被告公司，擔任顧問工程師（Advisory Engineer），約定每月工資為新臺幣（下同）159,408元。伊於108年1月1日至113年3月31日期間均有加班事實，參照勞動部103年05月08日勞動條2字第1030061187號函明揭「三、事業單位如於工作規則內規定勞工延長工時應事先申請，經同意後其工作時間始准延長，該工作規則如無其他違反強制禁止規定等情事，應無不可。惟勞工於工作場所超過正常工作時間自動提供勞務，雇主如未於當場為反對之意思表示或防止之措施者，其提供勞務時間仍屬工作時間，並依勞動基準法計給工資。又勞動基準法（下稱勞基法）第30條第5項規定，雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。爰勞工延長工作時間提供勞務，雇主尚不得謂不知情而主張免責」。依此，被告公司應依法給付伊自108年1月1

01 日起至113年3月31日期間之加班費共計2,192,574元，且不
02 得逕以勞工未完備加班申請程序為由拒絕給付。另依被告所
03 提出之僱傭關係終止及免責契約（下稱系爭終止契約）附件
04 所示被告之給付項目僅有：法定資遣費、預告工資、合議離
05 職金三項，可見協議效力未含加班費，且被告曾於調解程序
06 時表示俟原告提交相關加班資料後，再來核實給付等語，嗣
07 竟臨訟稱原告無加班費請求權，顯違反誠信原則，爰依勞基
08 法第24條、第39條等規定，提起本件訴訟。並聲明：被告應
09 給付原告2,192,574元，及自113年6月19日起至清償日止，
10 按年息百分之5計算之利息。

11 二、被告則以：伊因業務緊縮之故，於113年3月4日與原告簽署
12 之系爭終止契約，已約定兩造之勞動契約於113年3月31日18
13 時終止。依系爭終止契約第三條明確約定原告放棄對於被告
14 關於雙方僱傭關係所生之一切契約及法定之給付請求。加班
15 費之給付既規定於勞基法第24條，依系爭終止契約第三條，
16 自己包含於原告放棄請求之範圍內，原告自不得再行請求系
17 爭終止契約所定給付以外之請求。況被告本有設立加班申請
18 規範，並公告於員工可見之公司網頁中，原告難以諉為不
19 知；而加班申請規範中亦明揭「如因重要業務請求而須加
20 班，請依照以下程序申請加班……」。本件原告向被告請求
21 108年1月1日起至113年3月31日止之加班費，卻從未依照前
22 開程序申請加班，被告自無給付義務。原告又以被告曾於調
23 解後表示俟原告提供相關加班事實，令其確認內容並核實給
24 付等語，誤解為被告對於原告之加班費請求未有拒絕給付之
25 情形，然因原告提出之證物並無法證明其確有加班之事實及
26 必要，被告自無給付加班費之義務等語，資為抗辯。並聲
27 明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告
28 免為假執行。

29 三、本院之判斷：

30 (一)原告自106年5月1日起至113年3月31日止任職於被告公司，
31 離職前每月薪資為159,408元，兩造於113年3月4日簽署系爭

01 終止契約，約定原告最後在職日為113年3月31日等情，有系
02 爭終止契約附卷可稽（本院卷第297至300頁），且為兩造所
03 不爭執（本院卷第382頁），堪信為真實。

04 (二)原告主張其受僱於被告，請求被告給付伊於任職期間自108
05 年1月1日起至113年3月31日止之加班費共計2,192,574元，
06 並提出加班時數表及光碟、加班事實之電郵資料等件為佐，
07 然為被告所爭執，並以前詞置辯。經查：

08 1.按和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭
09 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
10 人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條
11 分別定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效
12 力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方
13 面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，且和解契約合
14 法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而
15 受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係
16 再行主張。

17 2.查兩造於113年3月4日共同簽署系爭終止契約，約定兩造僱
18 傭關係於同年3月31日終止，此為原告所不爭執（見本院卷第
19 382頁）。依系爭終止契約第三條約定：「乙方（即原告）茲無
20 條件及不可撤回地放棄、免除、豁免且同意賠償甲方及/或
21 其關係企業……免受有關或因乙方於甲方及/或其關係企業
22 服務或終止僱傭關係所生之任何允諾、請求、義務、承諾、
23 債務、契約、協議（明示或暗示）之損害，並使其免受損
24 害，不論是已主張、未主張、絕對、或有、已知或未知或其
25 他各種種類及性質者，包括但不限於所有法律及衡平法下之
26 請求及請求權基礎，……。前述包括但不限於依據民法、公
27 司法、勞動基準法、勞工保險條例、全民健康保險法、勞工
28 職業災害保險及保護法、就業保險法及其他中華民國相關法
29 令，或其他國家法令下之請求。就乙方於本契約日期或之前
30 已發生，而有關乙方服務或僱傭終止事件或行動已提出或可
31 能提出之請求或指控，乙方放棄並免除乙方得以透過訴訟或

01 程序回復之所有權利，……」等語，已明確約定原告放棄對
02 被告關於雙方僱傭關係所生之一切契約及法定之給付請求
03 權；且審以加班費之給付既規定於勞基法第24條，自己包含
04 於原告放棄請求之範圍內。足認系爭終止契約乃雙方合意於
05 終止僱傭關係下對於渠等所得行使及負擔之權利義務，互為
06 讓步之結果，自具有和解契約之性質，雙方應受系爭終止契
07 約之拘束；原告既已約定拋棄關於終止僱傭關係所生之一切
08 權利者，自不得再事翻異，更行請求被告給付加班費。

09 3.原告雖以勞動部103年05月08日勞動條2字第1030061187號函
10 意旨及勞基法第30條規定，主張被告不得逕以原告未完備加
11 班申請程序為由拒絕給付云云。然查，縱認原告前已取得加
12 班費請求權，然該請求權發生後，即為獨立債權，本得由其
13 自由處分權利，其經與被告協商終止僱傭關係後，自願拋棄
14 該項請求權，即屬對於既得財產權之處分，原告就此一債權
15 讓步，成立和解，並無違反勞動法規可言，其同意拋棄加班
16 費請求權之意思表示，自屬有效。

17 4.原告復稱由系爭終止契約中被告支付之項目僅有：法定資遣
18 費、預告工資、合議離職金三項，可見協議效力不包含加班
19 費，且被告於調解程序時表示俟原告提交相關加班資料後，
20 再來核實給付，確臨訟拒付，顯違誠信原則云云。惟按勞動
21 契約合法終止之情形，可分為：(1)單方片面終止：即勞基法
22 第11條至第15條所定分別由雇主或勞工一方終止勞動契約之
23 情形；(2)雙方合意終止：即勞工自請辭職經雇主同意，或勞
24 工同意雇主所提出終止勞動契約之要求。本件兩造係合意終
25 止勞動契約及其他任何關係（合稱「僱傭關係」），依系爭
26 終止契約第二條約定：「因本終止，甲方（即被告）將依法
27 支付乙方法定資遣費、預告期間不足之代金及法定特別休假
28 未休畢之給付，以及雙方當事人依本契約合意終止之合議離
29 職金（下稱恩惠性給予）。」等語，可見原告因雙方合意終
30 止僱傭關係，而得受領法定離職給付以外之合議離職金，被
31 告既經同意另行給付原告該恩惠性給予，則原告拋棄因終止

01 僱傭關係所生包含加班費等各金錢給付之請求權，此即為兩
02 造磋商後所為讓步，原告自應受其拘束。是原告執前詞否認
03 加班費不包含在其所拋棄之權利，及將兩造調解時被告所為
04 之陳述逕自解讀為被告違反誠信云云，殊無可採。

05 四、綜上所述，兩造既已就終止僱傭關係所生之加班費及其他金
06 錢給付請求權，業已互相讓步意思合致而成立和解，原告自
07 不得再依勞基法第24條、第39規定請求被告給付加班費。從
08 而，原告請求被告給付2,192,574元，及自113年6月19日起
09 至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予
10 駁回。

11 五、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後認
12 不影響本判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

13 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

15 勞動法庭 法官 潘英芳

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日

20 書記官 李文友