臺灣臺北地方法院民事判決

114年度勞小上字第9號

上　訴　人　黃茹芬

被上訴人　　統揚公寓大廈管理維護有限公司

000000000000000000

法定代理人　林金和

訴訟代理人　林忠輝

　　劉冠良

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國114年8月14日本院114年度勞小字第45號第一審判決不服，提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣貳仟貳佰伍拾元由上訴人負擔。

事實及理由

一、按對於小額程序之第一審裁判之上訴，非以其違背法令為理由，不得為之；小額程序之第二審判決，依上訴意旨足認上訴為無理由者，得不經言詞辯論為之，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之29第2款分別定有明文。又所謂判決違背法令，係指原判決有不適用法規或適用不當之情形，而取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其取證、認事並不違背法令及經驗法則、論理法則或證據法則，即不許任意指摘其採證或認定不當，以為上訴理由。

二、上訴人主張略以：

㈠上訴人自民國113年11月15日起受僱於被上訴人，受派任至新北市○○區○○路0段00號之「碧波白」社區擔任財務秘書，約定月薪新臺幣（下同）38,000元。被上訴人於114年2月12日以不適任為由通知將資遣上訴人，因上訴人尚有1.5日之加班補休時數未休，故被上訴人安排上訴人工作至同年月14日，自同年月15日起補休1.5日，是上訴人最後工作日為同年月16日。嗣被上訴人開立非自願離職證明書予上訴

人，並於114年2月25日匯付當月工資及資遣費予上訴人，惟被上訴人發現上訴人未依法預告、高薪低報致上訴人得請領之失業給付短少而受有損失，及短提繳上訴人勞工退休金之情事，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第16條第1項及第3項、就業保險法第38條第3項、勞工退休金條例第31條規定，請求被上訴人給付預告期間工資8,821元、失業給付差額20,106元，並補繳勞工退休金804元至上訴人設於勞工保險局之勞工退休金專戶。

㈡兩造於114年2月18日簽署之協議書（下稱系爭協議書）違反勞基法第2條、第14條、第16條、第17條規定，資遣及工資給付為勞工基本權益，不得以契約或合意放棄，且系爭協議書係在不對等地位下，由被上訴人單方擬定，未具合意之要件，依最高法院判例，應屬無效。其次，民法所稱和解必須雙方對「爭執或不確定事項」以互相讓步而成立，然系爭協議書僅涉及「資遣費與工資金額確認」，雙方並無實質爭議，遑論互有讓步，又系爭協議書約定「放棄日後一切權益」，此部分顯然超出金額確認範圍，已構成片面加諸勞工之不當條款，依法無效。再者，上訴人簽署系爭協議書時，被上訴人未明示其法律效果，且同時以將安排職缺為誘因，致上訴人於錯誤認知下簽署，依民法第92條規定該瑕疵意思表示，不得作為免除雇主責任之依據。另外，依勞基法第84條之1規定，任何協議、契約若結果使勞工權益低於法定標準應為無效；實務見解亦強調，勞工於弱勢地位下簽署拋棄或減損權益之合意，不影響雇主應依法律負擔之義務。

三、被上訴人則以：

㈠上訴人係自113年11月16日起任職，最後工作日為114年2月14日，上訴人任職期間未滿3個月，無勞基法第16條第1、3項之適用，不得請求預告工資；又上訴人同意113年11月之勞工保險投保薪資按實際受領薪資總額，自應受約定拘束，伊並無高薪低報或短提繳勞工退休金之情事；再者，上訴人提起本件訴訟時確定存在之失業給付請求權僅有114年3月份，

上訴人並未舉證其餘8個月有受領失業給付之權，無損害可言；況依系爭協議書第5條之約定，原告已放棄兩造間勞動契約存續期間所衍生之權利，不再為任何民事請求，自不得再為本件請求。

㈡上訴人之主張係以原審所未認定之事實指摘原審判決之錯誤，並自行創造和解之法律定義，且對於所主張之受詐術及重大誤解之事實未負舉證責任，更曲解勞基法之規定而主張與本件無關之勞基法第84條之1，自無可採。

四、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴並聲明：㈠原判決廢棄；㈡上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人28,927元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；㈢被上訴人應提繳804元至上訴人之勞工退休金專戶。被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

五、本院之判斷：

㈠本件上訴人提起上訴，既已指摘原審判決有前揭違背法令之情形，依形式上審核，應認已符合民事訴訟法第436條之24第2項之規定，揆之前揭說明，其上訴具備合法要件，合先敘明。

㈡上訴人固主張系爭協議書並非和解，系爭協議書係在不對等地位下單方擬定，應屬無效，且不得以契約或合意放棄勞工基本權益，使勞工權益低於法定標準應為無效，且簽署系爭協議書時，被上訴人公司未明示其法律效果，並以安排職缺為誘因，致上訴人於錯誤認知下簽署云云。惟按，取捨證據、認定事實屬於事實審法院之職權，若其取證、認事並不違背法令及經驗法則、論理法則或證據法則，即不許任意指摘其採證或認定不當，以為上訴理由（最高法院110年度台上字第2239號判決意旨參照）。查，原審就兩造已就上訴人受僱於被上訴人期間之勞動契約關係及所衍生之相關勞資爭議，達成和解，認定系爭協議書之和解內容成立且有效，原告顯有相當能力評估系爭協議書內容、決定是否簽署等節，業於原判決詳予敘明取捨證據、認定事實之理由。且依系爭

協議書兩造所約定之和解內容即第5條：「甲方（即上訴人）放棄本爭議案及勞動契約存續期間所衍生之權利及義務，不再為任何民、刑事之請求及行政上之申訴權」（即勞動爭議調解中常見之斷尾條款）等約定，亦核與一般勞資爭議調解、和解內容相仿，難認有何違背法令強制規定及經驗法則、論理法則或證據法則之處。是上訴人以上開主張原判決違背法令，並無理由，洵無從採認。

六、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令之情事，依其上訴意旨已足認其上訴為無理由，爰不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

七、上訴人應負擔之第二審訴訟費用共計為2,250元，爰確定如主文第2項所示。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之32第1項、第2項、第436條之19第1項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

勞動法庭　審判長法　官　薛嘉珩

法　官　許容慈

法　官　陳仁傑

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　吳珊華