臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

108年度重勞小字第5號

原　　告　翁山恩

被　　告　國光汽車客運股份有限公司

法定代理人　陳麒盛

訴訟代理人　耿秉瑞

上列當事人間請求給付薪資等事件，於民國108年3月14日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：緣原告自民國105年11月起至107年5月止，受僱於被告擔任駕駛員之職務，每月薪資（含加班費）約新臺幣（下同）45,000元至55,000元不等，薪資項目包含本薪19,000元及每月不等之獎金（含加班費），依105年11月份薪資明細資料，總工時195時56分，扣除超一加班時數（23時40分）及超二加班時數（34時20分），正常工時為137時56分（約138時），本薪19,000元，據此推算，平日每小時工資為138元（計算方法：19,000元/138小時＝138元，元以下四捨五入，下同），然原告任職於被告公司期間，除被告時常要求原告超時工作，明顯違反勞動基準法等相關規定之情形外，被告對於原告薪資之計算亦有短少及未給付情事，故被告應給付原告之項目有：(一)逾越正常工時138小時之延長2小時工時薪資57,746元。(二)休息日及假日延長工時之薪資115,763元。(三)106年度特休假於年度未休畢之應給付薪資17,664元。（四）被告於106年11月停派原告32小時工時之薪資4,416元。上開金額合計為195,589元（計算式：57,746＋115,763＋17,664＋4,416＝195,589元），扣除被告已給付部分休息日加班及假日加班薪資88,053元及被告溢付薪資7,877元後，被告仍積欠原告之薪資金額為99,659元（計算式：195,589元－88,053元－7,877元＝99,659元），

迭經原告催討，仍未獲置理。為此，爰依勞動基準法第24條、第39條、第38條第1項及第4項、第59條第1項第2款立法精神、民法第487條法理及第482條等規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付上開積欠薪資等語，並聲明為：被告應給付原告99,659元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則請求駁回原告之訴，並以：本件兩造之勞資關係業經新北市政府調解成立，依據該紀錄調解結果第二項「勞資雙方（即本件兩造）同意就本爭議案及勞僱關係存續期間所衍生爭議之民、刑事及行政上權利均拋棄，不得再為任何主張請求及申訴，且勞方（即本件原告）不得再向任何行政單位檢舉」所示等語，顯見勞方不得再對資方為任何民事上請求，本件原告起訴請求被告給付系爭積欠薪資，自屬違反上開約定及勞資爭議處理法第23條之規定，原告上開請求顯無理由，且關於計算加班費之方式應以被告所制訂之標準區間工時來計算，原告主張以總工時來計算加班費之方式，顯係有誤，亦屬無理由等語置辯。

三、本件原告主張兩造間成立勞動契約關係，並自105年11月起至107年5月止擔任被告駕駛員職務之事實，業據提出105年度扣繳憑單、薪資明細表各乙份為證，復為被告所不爭執，堪信為真實。至於原告主張被告積欠延長工時薪資、休息日及假日加班薪資及特休假未休薪資等共計99,659元等語，則為被告所否認，並以上開情詞置辯。經查：

(一)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；再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；勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間之契約，民法第736條、第737條、勞資爭議處理法第23條前段分別定有明文。又民法上所稱之和解，如當事人係以他種法律關係或以單純無因性之債務約束等由，替代原有之法律關係而成立者，乃「創設性之和解」，倘以原來而明確之法律關係為基礎而成立者，則屬「認

定性之和解」。該以原來明確之法律關係為基礎而成立之認定性和解，因僅有認定效力，債權人固非不得依原來之法律關係，訴請債務人為給付，祇法院不得為與和解結果相反之認定而已，惟苟係以他種法律關係或單純無因性之債務約束等由，替代原有之法律關係而成立之創設性和解，即無容再依原來明確之法律關係，請求債務人為給付之餘地（最高法院99年度台上字第2195號判決意旨、88年度台上字第143號判決意旨、83年台上字第620號判例意旨參照）。是以，勞資雙方所生之勞資爭議如經調解成立，雙方就調解成立範圍內明確之勞動關係，即已成立「認定性和解契約」，而勞資雙方就當受和解契約內容之拘束，不得再為相反之主張，法院也不得做出與和解結果相反之認定。

(二)本件兩造曾以「本人（即本件原告）在公司（即本件被告）正常排班外，公司調度要求本人頂替別人補班，然因本人工作時數太長會精神不濟，向調度反映，然調度人員不願處理並要求本人自行解決問題，本人認為調度人員態度不良，最後調度要求本人離職，故本人填寫離職申請書，本人主張該離職書係屬無效，要求資方（即本件被告）給付本人預告工資、資遣費並開立非自願離職證明書」為由，向社團法人新北市勞資權益維護促進會申請調解，兩造調解之調解方案為：「1.勞資雙方（即本件兩造）合意於107年6月1日終止勞動契約。2.資方同意給付勞方（即本件原告）離職慰問金20,000元。」，經調解成立結果為：「1.資方同意給付勞方離職慰問金20,000元，並於107年6月5日前匯入勞方原領薪資帳戶。2.勞資雙方同意雙方就本爭議案及勞雇關係存續期間所衍生爭議之民、刑事及行政上權利均拋棄，不得再為任何主張、請求及申訴，且勞方不得再向任何行政單位檢舉。3.勞資雙方並對本調解會內容互負保密義務，除依法律規定外，不得向第三人洩漏之。」，而經兩造確認後簽名，此有107年6月1日新北市政府勞資爭議調解紀錄乙份附卷可稽，且原告對於該紀錄上簽名之真正亦不爭執（參見本院108年3月14

日言詞辯論筆錄），是依上開調解內容，除使被告對原告負20,000元之給付義務外，原告亦已同意拋棄所有其餘「勞動契約存續期間之權益」即民、刑事及行政上等權利，前述權益自然也包含原告原可向被告請領之延長工時薪資、休息日及假日加班薪資及特休假未休薪資之本件請求，揆諸上開說明，原告自應受上開調解之約定內容所拘束。是原告主張被告應給付延長工時薪資、休息日及假日加班薪資及特休假未休薪資等語，洵非有據。

四、從而，原告依勞動基準法第24條、第39條、第38條第1項及第4項、第59條第1項第2款立法精神、民法第487條法理及第482條等規定及勞動契約之法律關係，請求被告給付99,659元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

六、本件係適用小額訴訟程序所為之判決，爰依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定原告應負擔之訴訟費用額，為原告業已繳納之第一審裁判費1,000元。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

台灣新北地方法院三重簡易庭

法　　官　彭松江

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明1、原判決所違背之法令及具體內容。2、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　19　　日

書　記　官　王麗智