臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞簡上字第4號

上　訴　人　陳俊魁
訴訟代理人　許名志律師（法扶律師）
複代理人　袁瑋謙律師
被上訴人　新竹物流股份有限公司
法定代理人　許育瑞
訴訟代理人　江禾畬

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年11月20日臺灣新北地方法院板橋簡易庭107年度板勞簡字第28號第一審判決提起上訴，經本院於108年5月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：

㈠上訴人前受僱於被上訴人公司擔任收送貨員，民國（下同）103年12月1日上班途中發生車禍事故(下稱系爭職災事故)，致受有「左膝前十字韌帶及半月軟骨損傷、右肩旋轉肌袖傷害合併上盂唇前後病變」等傷害(下稱系爭傷害)，被上訴人及勞保局業已發給105年6月30日前之工資補償、職業傷害傷病給付。嗣上訴人於105年7月1日至11月30日，因系爭傷害繼續接受復健治療，惟被上訴人尚未給付上開期間(即105年7月1日至11月30日)，共5個月工資補償新台幣（下同）325,445元；另外上訴人於104年5月20日至105年12月19日期間，前往醫院就診、治療，醫療費用共14,582元，為此依勞基法第59規定請求被上訴人給付工資補償325,445元、醫療補償14,582元，合計340,027元。

㈡被上訴人雖提出退職合意書，主張上訴人不得再有任何請求，然退職合意書之「退職金」28萬元，給付項目僅係以年資計算相當之資遣費及特別休假未休工資數額，當時並未就職

災補償有任何協議。何況，勞工於職災就醫期間，若合意終止勞動契約，約定勞工拋棄對於雇主請求補償之權利，或為低於補償義務標準之約定，應屬無效，故上訴人請求5個月工資補償325,445元及醫療費14,582元，合計340,027元，而被上訴人僅給付退職金28萬元，顯低於依勞基法應負之職災補償義務，違反勞基法強制規定，該約定自屬無效。

㈢再者，上訴人於105年11月2日至臺大醫院就診時，醫師仍囑言應持續休養四周，核屬職業災害期間，且與被上訴人於薪資單內記載上訴人為職災相符，足認勞動部勞工保險局函覆不認同上訴人職災補助之請求，實與勞動基準法第59條規定工資補償之性質不同，故上訴人自不得以勞工保險局已核定不予給付上訴人傷病給付為由，即拒絕給付職業災害補償予上訴人。

㈣併聲明：1.原判決廢棄。2.被上訴人應給付上訴人340,027元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被上訴人抗辯略以：

上訴人不符合被上訴人公司的退職條件，公司當時考量他無法再申請職災的勞保給付，還有他生活困難，需要經濟援助，因為公司在制度上無法正式引用退職管理辦法，所以破例跟上訴人協商，最後雙方同意用28萬元補償上訴人，也包括職業災害，並終止雙方間勞動關係，也不得再為請求，不然上訴人根本無法適用退職辦法。並聲明：請求駁回上訴。

三、兩造不爭執之事項：（見本院卷第68頁）

㈠上訴人之前受僱於被上訴人擔任收送貨員及駕駛工作，於103年12月1日發生職業災害。

㈡被上訴人及勞保局已經就105年6月30日前的工資，發給傷病給付及工資補償。

㈢上訴人最後在職日為105年11月30日，並於105年12月2日提出離職申請書及退職合意書予被上訴人，雙方合意終止勞動契約。

㈣被上訴人並未給付從105年7月1日到105年11月30日的工資，金額共325,445元。

四、本件爭執點：

㈠上訴人所簽立的退職合意書，範圍是否包括本件職業災害補償請求？

㈡本件退職合意書是否有違反強制規定而屬無效的情形？

五、本院判斷如下：

㈠上訴人所簽立的退職合意書，範圍應包括本件職業災害補償請求：

1.上訴人之前受僱於被上訴人擔任收送貨員及駕駛工作，於103年12月1日發生職業災害後，已向勞保局請領103年12月4日至105年6月30日共計575日之職業傷病給付及工資補償，有勞保局函文可稽（見原審卷第97頁），且為上訴人所不爭執，自應認定屬實。

2.又上開勞保局函文同時記載上訴人「嗣以同一傷病續請105年7月1日至8月31日期間職業傷害傷病給付，前經本局以據醫理見解，認台端之傷病經上開期間之治療應可恢復工作，核定後續所請期間不予給付」、「依上開醫理見解，台端以同一傷病續請105年9月1日至105年11月30日期間職業傷害傷病給付，本局仍核定不予給付」等語（見原審卷第97頁）。

3.而觀上訴人於105年12月2日提出之離職申請書所載離職原因手寫為：「合議(意)退職」，此有員工即上訴人本人簽名（見原審卷第163頁），而觀同日退職合意書之「退職資格合意內容」所載：「退職金：貳拾捌萬元整；一、申請人同意公司退職條件，領取退職金280,000元，合意辦理及終止勞動契約，爾後並不得再就勞動契約權益義務提出主張暨請求。二、特休天數未休假15日，未休假獎金21,975元，特休未休假天數依最後實際天數計算之。三、申請人退職金與特休未休金以匯入薪資帳戶方式發放。」，上訴人亦於下方文字「以上請確認無誤再行簽章」處親

筆簽名（見原審卷第165頁），足認兩造間已就上訴人退職條件達成合意，並約定有終止爭執或防止爭執發生之契約條款，性質上應核屬民法之和解契約無疑。

4.兩造間簽立系爭退職合意書後，被上訴人業已依照合意內容給付上訴人退職金280,000元，此為上訴人所不爭執，是客觀上難認被上訴人有未履行和解契約之情形。上訴人雖主張上開條款內容並不包括其依法得請求之職災補償一語，然查：

⑴自文義解釋上可知，所謂「勞動契約權益」自應含括工資、加班費、特休未休補償薪資、勞工退休金、勞工職業災害補償金、資遣費等事項均屬之，故兩造契約約定條款既已約定「不得再就勞動契約權益義務提出主張暨請求」，自應認有包括拋棄有關職災補償金請求權之意思，故上訴人既已於退職合意書上核對無誤後簽名確認，事後又無法舉證當時和解內容並不包含職業災害補償在內，此部分主張，即無依據。

⑵解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥所用之辭句，民法第98條定有明文。本件被上訴人公司抗辯上訴人不符合公司退職規定，但公司考量他無法再申請職災補助，公司為了體恤他而特別破例等語，並檢附「員工優惠退職管理辦法」為證（見本院卷第83頁，下稱系爭辦法），且觀系爭辦法第2條規定：「適用對象：下列二款皆符合者，得提出申請。一、本公司司機職者，其年齡加年資達60(含)且年資15年(含)以上者，非司機職者，其年齡加年資(含)以上且年資滿15年(含)以上者。二、任支援司機者不得申請，若轉回SD者須滿一年，始符合申請資格。」、第5條第4項：「合意退職者，不得再提出退休金、資遣費或其他費用之給付，及不開立非自願離職書（申請失業給付）。」，本件上訴人之年資條件明顯不符合被上訴人退職之規定。另外，上訴人於本院審理時也陳稱：「九月份我又再申請一次傷病給

付，公司也沒有相關回應，後來跟勞保局確認，勞保局說他們八、九月才收到申請書，審核還要一、兩個月時間，家庭經濟根本無法負擔醫藥費，我才跟公司詢問是否有什麼辦法可以解決，公司才說有退職金的辦法可以幫助我」（見本院卷第69頁），可知上訴人自陳尋求公司給予協助與被上訴人抗辯破例適用公司退職辦法間，二者互核相符，顯然雙方已退職一事，已依照系爭辦法規定內容達成協議之情形。

⑶從而，上訴人既然依照系爭辦法與被上訴人達成退職協議，則無論從文義解釋或契約解釋，並參照系爭辦法第5條第4項規定：「合意退職者，不得再提出退休金、資遣費或其他費用之給付，及不開立非自願離職書（申請失業給付）。」，且於退職合意書上記載：「爾後並不得再就勞動契約權益義務提出主張暨請求」等文字，均足以證明兩造間已就退職條件達成和解共識，上訴人雖主張上開條款內容並不包括其依法得請求之職災補償云云，顯不足採信

㈡本件退職合意書並無違反強制規定而屬無效之情形：

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、737條分別定有明文。上訴人雖援引台灣高等法院台中分院89年度勞上易字第10號判決，主張兩造間所簽訂之系爭退職合意書顯低於被上訴人依勞基法應負之職災補償義務，顯然違反強制規定而無效云云。然查：

1.按勞基法第1條明定該法之制定目的為：「為規定勞動條件最低標準」，係指勞資雙方於勞動條件設定時，不得為低於勞基法標準之約定，此係為避免勞工為獲取工作機會及謀生之金錢，而預先拋棄法律上之勞工權利，屈就雇主低於勞動法令之勞動條件，致勞基法形同具文。故如雇主以低於勞基法第59條補償標準規定先行納入與勞方工作契

約中，因該勞動條件與保障勞工權益相悖，是參諸勞基法第1條規定，該約定自屬無效。

2.但兩造間倘若已有依勞動契約關係或勞基法所發生之債權債務關係，則勞工考量受償時間、舉證難易、訴訟成本、訴訟後實際獲償之可能性後，而與雇主為或低於勞基法之和解，致已經發生之請求權（即既得權）部分拋棄，難認屬預先放棄勞動條件。換言之，若於具體之勞資爭議發生後，不允許勞雇雙方以低於勞基法之條件達成和解，雖可達成「保障勞工權益」之立意，但未經法院確定判決前，勞雇雙方也無從知悉「依勞基法標準」之給付數額究竟是多少，致使部分雇主情願經法院確定判決後，才願意給付法院判定之金額，而喪失調解、和解之動機，最終造成勞工於勞資爭議事件無從依訴訟外之紛爭解決機制獲得給付，亦與民事訴訟法第403條第1項第8款所定「雇用人與受雇人間因僱傭契約發生爭執」屬強制調解事件、勞資爭議處理法所規定之勞資爭議調解，均為促進訴訟外解決勞資爭議之機制背道而馳。

3.況且，受職業災害之勞工若不願接受雇主所提出之和解條件，尚得依勞工保險條例之規定向勞工保險局申請職業災害保險給付，或向行政機關申請職災勞工補助、津貼，不致因無從自雇主獲得所需金錢而立即陷入生活困境，之後再以訴訟認定雇主所需給付之補償即可。因此，若認定勞雇雙方於勞工已有依勞動關係或勞基法所發生之請求權後，為低於勞基法之和解均為無效，最終將反而損害勞工權益，亦將使勞資爭議調解機制、法院之訴訟上調解、和解之功能減損。

4.本件中，上訴人雖主張被上訴人僅給付上訴人退職金28萬元，而低於被上訴人依勞基法第59條應負之職災補償義務（5個月工資補償325,445元及醫療費14,582元，合計340,027元），惟如前述說明，因該權利屬於上訴人得自由處分之範圍，本於契約自由原則，該和解契約自屬有效

（台灣高等法院高雄分院89年度勞上字第7號民事判決、107年度勞上易字第67號民事判決、本院107年度勞訴字第128號民事判決、106年度勞訴字第180號民事判決參照）。從而，兩造所簽訂之退職合意書，即無上訴人所指因違反強制規定而無效之情形。

六、綜上所述，上訴人既已簽訂退職合意書拋棄其他基於勞動契約所生之權益，其再主張依勞基法第59條第1項之規定，請求被上訴人給付上訴人340,027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，為無理由，無法准許。原審為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法與所舉證據，核與本件判決結果不生影響，爰不再逐一論駁，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　17　　日

民事勞工法庭　審判長法　官　范明達

法　官　吳幸娥

法　官　劉以全

以上正本證明與原本無異

不得上訴

中　　華　　民　　國　　108　　年　　5　　月　　17　　日

書記官　蔡忠衛