臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞小字第4號

原　　告　黃勇誌
被　　告　華辰保全股份有限公司
法定代理人　張姿玲
訴訟代理人　黃文欣

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110 年4 月29日言詞辯論終結，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、原告主張：原告自民國103 年12月2 日起受僱於被告，擔任保全，派駐地點為新北市板橋遠東百貨公司，薪資採時薪制，約定時薪為新臺幣（下同）107 元，嗣原告於105 年3 月19日離職。惟原告任職期間，被告未依法給付原告例假日出勤之工資，且原告尚有7 天特休假未休。爰依兩造間之勞動契約法律關係及勞動基準法（下稱勞基法）第38條、第39條規定，請求被告給付：㈠特別休假未休工資5,992 元；㈡104 年春節出勤加班費8,560 元等語，並聲明：㈠被告應給付原告14,552元，及自本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。㈡前項判決，請依職權為假執行之宣告。

二、被告則以：原告就本案之請求給付工資事件，前經本院105年度板勞簡字第24號判決原告之訴駁回，原告不服提起上訴，業經本院105 年度勞簡上字第29號駁回原告之上訴，是原告請求之訴訟標的為前案確定判決效力所及，應依據民事訴訟法第249 條第1 項第7 款裁定駁回原告之訴；又原告所請求之104 年2 月之春節假期例假日未休加班費5,750 元，兩造曾於105 年1 月21日達成調解，被告已經給付調解金額完畢，況原告所請求之104 年2 月之春節假期例假日未休加班費5,750 元已罹於消滅時效，被告亦為時效之抗辯等語，資

為抗辯。答辯聲明：㈠駁回原告之訴。㈡如受不利之判決時，請准供擔保，免予假執行。

三、本院之判斷：

（一）特別休假未休工資5,992 元部分：

1.按訴訟標的於確定之終局判決中經裁判者，除法律別有規定外，有既判力，當事人不得就該法律關係，更行起訴，此觀民事訴訟法第249 條第1 項第7 款及第400 條第1 項規定自明。又所謂既判力，不僅關於其言詞辯論終結前所提出之攻擊防禦方法有之，即其當時得提出而未提出之攻擊防禦方法亦有之（最高法院95年度台上字第2925號判決意旨參照）。再按確定判決所生之既判力，除當事人就確定終局判決經裁判之訴訟標的法律關係，不得更行起訴或為相反之主張外，法院亦不得為與確定判決意旨相反之裁判。否則將使同一紛爭再燃，即無以維持法之安定，及保障當事人權利、維護私法秩序，無法達成裁判之強制性、終局性解決紛爭之目的（最高法院93年度台上字第1432號判決意旨參照）。復按確定判決之既判力，雖以訴訟標的經表現於主文判斷之事項為限，判決理由並無既判力，但法院於判決理由中，就訴訟標的以外當事人所主張或抗辯足以影響判決結果之重要爭點，本於當事人完足舉證及辯論之結果，已為實質之判斷者，基於當事人之程序權業受保障，可預見法院對於該爭點之判斷將產生拘束力而不致生突襲性裁判，仍應賦予該判斷一定之拘束力，以符程序上誠信原則及訴訟經濟。是同一當事人間就該重要爭點提起之其他訴訟，除有原判斷顯然違背法令、或當事人提出新訴訟資料足以推翻原判斷、或原確定判決之判斷顯失公平、或前訴訟與本訴訟所得受之利益（即標的金額或價額）差異甚大等情形，可認當事人為與原判斷相反之主張，不致違反誠信原則外，應解為當事人及法院就該經法院判斷之重要爭點之法律關係，均不得為相反之主張或判斷（最高法院100 年度台上字第1582號判決意旨參照）。

2.經查，原告前於105 年4 月19日，向被告提起民事訴訟，依勞動契約之法律關係，請求被告給付360,389 元，其中包含原告依修正前勞基法第38條、修正前勞基法施行細則第24條第3 款規定，請求被告給付特休未休工資7,140 元，經本院板橋簡易庭以105 年度板勞簡字第24號民事判決判命原告之訴及假執行之聲請均駁回，嗣經原告上訴，經本院合議庭以105 年度勞簡上字第29號民事判決上訴駁回確定，有上開民事判決附卷可參（見本院卷第97至145 頁，下稱前案確定判決）。本件原告請求被告給付特別休假未休工資5,992 元，而依前案確定判決所認定：「上訴人請求被上訴人應給付特別休假未休之工資補償7,140 元，為無理由，應予駁回。」等語，足見本件係就同一訴訟標的即特別休假未休工資5,992 元求為與前案內容相同之判決，而為前案判決既判力所及，仍在民事訴訟法第253 條禁止重訴之列，本院亦不得為與確定判決意旨相反之裁判。因此，本件原告請求被告給付特別休假未休工資5,992 元，並無理由。

（二）104 年春節出勤加班費8,560 元部分：

1.按勞基法關於工資、加班費等之規定，雖係為保護勞工而設，屬強制規定，依民法第71條之規定，勞雇雙方自不得事先約定拋棄，如事先約定拋棄，即屬無效，然勞工之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法「契約自由」原則，勞工自非不得予以拋棄。

2.經查：兩造經新北市政府勞工局於105 年1 月21日進行勞資爭議調解，觀之協議會議紀錄記載：「1 月21日勞方主張：1.本人願放棄工資、年假未休工資（本院按，參照該協議會議紀錄所載105 年1 月7 日勞方主張：『4.本人過年期間從除夕夜開始至大年初五都沒休息，公司都不給雙薪。』，應為104 年春節出勤加班費）、颱風假未休工資及同時放棄於第一次會議第9 、10條所敘述的內容之請求權。…3.本人同意公司給付醫療相關費用金額是6,890 元

（部分職業災害補償）、年終慰問金10,000元，合計16,890元，以作為本爭議案標的之和解條件。」，嗣成立調解筆錄（案件編號：57389-1 號），其調解內容為：「1 、勞資雙方同意調解方案，達成和解共識，本案調解成立。2 、勞資雙方合意：資方給付新台幣16,890元予勞方黃勇誌，以作為本爭議案標的之和解條件。3 、上述款項新台幣16,890元，資方於105 年1 月29日前匯入勞方黃勇誌原留薪資帳戶內。」，此有被告提出之系爭新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可證（見本院卷第171 至175 頁）。揆諸前開說明，顯見原告已於105 年1 月21日進行勞資爭議調解時，拋棄104 年2 月之春節假期例假日加班費請求權，此要屬原告對於既得請求權利之處分，基於契約自由原則，自非不得予以拋棄。且對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力，民法第94條定有明文。而原告拋棄104 年2 月之春節假期例假日未休加班費請求權之單方意思表示，亦於105 年1 月21日進行勞資爭議調解時以對話向被告為之，而於被告了解之時立即生效。故原告既已拋棄該部分之請求權，其請求被告給付104 年2 月之春節假期例假日未休加班費8,560 元云云，自無理由。

3.次按，利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅；又時效因聲請調解或提付仲裁而中斷者，若調解之聲請經撤回、被駁回、調解不成立或仲裁之請求經撤回、仲裁不能達成判斷時，視為不中斷，民法第126 條、第133 條定有明文。而民法第126 條所謂一年或不及一年之定期給付債權，係指基於一定法律關係，因每次一年以下期間之經過順次發生之債權而言，亦經最高法院著有28年上字第605 號判決要旨可資參照。本件原告向被告請求104 年2 月之春節假期例假日未休加班費，惟被告對原告任職期間之薪資給付係按月為之，且於次月10日給付

，此為兩造所不爭執（見本院卷第435 至436 頁），被告既係依原告每月實際加班時數按月結算、給付，原告所享此一金錢給付債權即係於每月反覆且順次發生，核與民法第126 所示之利息、紅利、租金等具有同一性質，而其每期給付期間復在一年以內，依首揭說明，自屬民法第126 條所謂之「不及一年定期給付債權」，此一請求權因五年間不行使而消滅。經查原告係請求被告給付104 年2 月之春節假期例假日未休加班費，雖曾於105 年1 月21日進行勞資爭議調解，然因原告已於105 年1 月21日進行勞資爭議調解時，拋棄104 年2 月之春節假期例假日未休加班費，該部分之請求即非該次調解成立之範圍，依上開說明，時效視為不中斷，是原告至遲應於109 年3 月10日以前向被告請求給付，惟原告遲至109 年11月2 日始向本院提起本件訴訟（見本院卷第11頁之收狀戳），已逾五年之期間，而原告復未舉證證明其間有何其他中斷時效事由之發生，是被告抗辯原告之請求權已罹於時效而拒絕給付，即屬有理。

四、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係及勞基法第38條、第39條規定，請求被告給付原告14,552元，及自本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，兩造其餘主張陳述及所提之證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認為與本案判斷結果無影響，爰不予一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436條之19第1 項規定，以附表之訴訟費用計算書確定本件訴訟費用額如主文所示金額。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

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（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、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　　110　　年　　5　　月　　27　　日

書記官　陳又甄

附表：訴訟費用計算書

項　　目	金　　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	1,000 元	
合　　計	1,000 元	