臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第95號

原　　告　吳鎮圻
　　陳嘉清
　　張煜亨
　　李明堂
　　江倩瑋
上五人共同
訴訟代理人　黃慧敏律師
被　　告　興華電子工業股份有限公司
法定代理人　李憲宇
訴訟代理人　吳婕華律師
　　尹景宣律師
　　楊明瑜律師

上列當事人間請求請求給付酬勞等事件，經本院於民國110年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255 條第1 項第2 、3 款定有明文。查原告起訴之第一項聲明為：「被告應給付原告等人關於民國（下同）108 年度之員工酬勞，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」等語（見本院卷第11頁），嗣原告於110 年3 月22日變更聲明為：「被告應給付原告吳鎮圻、陳嘉清、張煜亨、李明堂、江倩瑋各新臺幣（下同）99,704元、132,543元、34,524元、58,746元、190,446元，及自本起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。」等語（見本院卷第271頁），原告上

開所為，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

被告公司於109年8月間業已決定進行清算，因而分兩批次資遣職員。原告等人為被告公司資遣之第一批人員，均已依規定辦妥離職手續，並簽署勞動契約終止確認書（下稱系爭確認書）。然被告公司訂有「員工激勵辦法」，被告公司於108年度業績良好確有盈餘，董事會亦已同意發放員工酬勞，而原告等人於該年度皆仍在職，被告公司自不得於發給員工酬勞時，以原告等人已於109年10月23日資遣離職而拒絕發給。何況，被告公司第二批資遣職員於109年10月27日業已經領取員工酬勞，原告等人自得比照其他員工請求被告發給員工酬勞。為此，原告主張基於平等原則及誠信原則，依照勞動基準法（下稱勞基法）第29條規定以及被告「員工激勵辦法」第6條規定，請求被告發給原告等人108年度之員工酬勞。至於被告以原告等人業已於109年10月23日簽署系爭確認書，主張無義務再支付任何金額，惟系爭確認書為被告公司單方製作擬定，其中第2條、第5條違反民法第247條之1規定應屬無效，且經原告等人主張受詐欺而撤銷所為之意思表示，即無法拘束原告等人。並聲明：1.被告應給付原告吳鎮圻、陳嘉清、張煜亨、李明堂、江倩瑋各99,704元、132,543元、34,524元、58,746元、190,446元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告等人願供擔保，請准予宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠系爭確認書之性質非屬定型化契約

系爭確認書簽屬對象僅為包含原告在內之員工，並非針對不特定多數人，且確認書上之內容為依法所應確認之內容，在每個勞動關係中具有類同性，不得因形式上相類則逕認為定型化契約。而其內容包括被告應給付之資遣費、所欠工資、預告期間工資、特休未休工資及非自願離職證明等所有原告

等因勞雇關係所衍生之其他勞動法權益，原告等之義務僅為依其職位所應遵守之保密義務及應依被告既有之離職手續辦理離職，並無「加重他方當事人之責任」或「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」之情形，即無適用民法第247之1條規定。何況，被告與原告等人各別進行面談，針對雙方權利義務逐條確認，並就金額之計算方式一一釐清，待原告等人確認無誤後簽署。如原告等人對於金額計算方式或項目有疑義，本可拒絕簽署，並有磋商餘地，惟原告等人仍然簽署系爭確認書，即無顯失公平之情事，則雙方之勞動關係應認為已合意終止，應受確認書內容拘束，被告公司並無義務支付原告員工酬勞。原告事後反悔而要求被告另增加給付，才是嚴重違反誠信原則。

㈡被告並無對原告等人有詐欺之情事

被告未曾向原告等人主動表示或承諾是否發放員工酬勞予原告等人，僅回覆尚未決定發放時間，亦未曾說明原告等人有無資格領取，回覆時被告確實未確定實際發放金額與方案，縱使有所謂「原方案」，亦僅為「尚未確定、決定」之方案，被告未有故意以不實之事，使原告等陷於錯誤，故原告等之錯誤並非肇因於被告。故原告等所謂「係基於認知被告公司僅是暫未發放或延後發放時間之前提簽署系爭勞動契約終止確認書」，實為原告等之動機錯誤下所為之意思表示，且原告等人為學經歷豐富之人員，其本可於簽署前逕向被告公司表示意見，更得於辦理離職時註記因其關於員工酬勞之部分尚未與被告公司結清，當場作為不同意系爭確認內容之紀錄，惟原告竟因基於自身錯誤之動機與認知而簽署系爭確認書，該內心之意思並無法拘束被告公司，不容許嗣後因被告公司所為之決定而反悔且主張欲撤銷意思表示。故依實務見解及民法第88條第1項但書，原告等人之意思表示應不容撤銷之。何況，原告欲主張受到詐欺而撤銷意思表示，亦應負實質舉證責任。

㈢被告公司已另有給付原告等人年終獎金，依勞基法第29條意

旨，該員工酬勞之分配方式應屬合法

被告公司已發放年終獎金予原告等人，故被告已符合勞基法第29條之要求發給員工獎金。至於員工酬勞部分，於法並未要求一併給付之義務，其亦非勞工給付勞務之對價，屬於公司之恩惠性給予，公司得依具體公司營運狀況及與員工協力共創利益之範圍內，斟酌調整之部分，屬公司自治事項，故被告公司針對系爭員工酬勞之分配方式應屬合法。當時因公司解散、清算之故，將有許多繁複的收尾工作，此部分於被告詢問員工轉任被告母公司或續留協助解散、清算工作之合作意願後，始由時任經理人提出員工酬勞發放之其他方案，參酌被告公司解散、清算因素而衍生之工作量，針對多付出之同仁，給予員工酬勞作為勉勵。

㈣併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利之判決，願供擔保免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠被告公司於110年1月8日為解散登記（新北府經司字第1108001541號）。

㈡被告公司分別與原告吳鎮圻、陳嘉清、張煜亨、李明堂、江倩瑋於109年10月23日簽署勞動契約終止確認書。

㈢系爭確認書第2條規定「有關於10月份工資、預告期間工資、特休未休工資、資遣費及因雙方勞雇關係所衍生之其他勞動法上權益(包括但不限於退休金等)，雙方同意以資遣費及工資計算表所載金額結算之。」；第5條規定「除第二條金額外，乙方願拋棄因本勞動關係所衍生而得對甲方所得主張之一切法律上請求及任何訴訟權利」。

㈣被告公司經董事會同意於109年10月27日發放108年度員工酬勞，金額共1,477,786元，原告五人均未獲領取。

四、本件爭執點：

㈠系爭確認書（第2、5條）有無適用民法第247條之1而無效？

㈡原告主張受詐欺而撤銷系爭確認書，是否成立？

㈢原告依勞基法第29條及員工激勵辦法第6條規定請求發給員

工酬勞，有無理由？

以下分別說明

五、就系爭確認書（第2、5條）有無適用民法第247條之1而無效而言：

㈠按契約之一方當事人為與不特定多數相對人訂立契約，而預先就契約內容擬定交易條款，經相對人同意而成立之契約，學說上稱為附合契約或定型化契約，民法第247條之1也明文規定：「依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無效：一、免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者。二、加重他方當事人之責任者。三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。四、其他於他方當事人有重大不利益者。」。

㈡關於定型化契約效力之規定，須定型化契約之條款係由一方預定用於同類契約而作成，他方當事人僅按該預先之一般契約條款與提出人（契約利用人）訂立契約，並未就其內容進行磋商，始有其適用；如當事人之一方基於與特定相對人訂立契約之目的，預先擬就相關條款，作為商議之張本，嗣經雙方當事人對其內容為個別磋商而合意議定者，即非該條規定適用之範圍（最高法院106年度台上字第1166號民事判決參照）。又民法第247條之1第1款所謂：「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者」，及第3款所謂：「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，應係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。而該法條所稱「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院96年度台上字第168號民事判決參照）

㈢本件中，

1.系爭確認書之內容係因被告公司解散、清算而應與包含原告在內之「特定員工」終止勞動契約，其簽署對象可得而

確定，而並非針對「不特定多數人」，性質上與實務見解認為簽署對象應有「不特定多數人」之情形有別，此有系爭確認書可稽（見本院卷第23-31頁）。且系爭確認書上條文只有12條，文義清晰明瞭，並非複雜繁瑣、難以理解之情形，而所載之內容也是雙方依勞基法規定所應結算確認之權利義務關係，在每個勞動關係中具有同類性，故不得因形式上相同而認定系爭確認書即為定型化契約。

2.又依系爭確認書所載之內容，為雙方就勞動關係之各項義務之確認與結清，包括被告應給付之資遣費、所欠工資、預告期間工資、特休未休工資及非自願離職證明等所有原告等因勞雇關係所衍生之其他勞動法權益，原告等之義務僅為依其職位所應遵守之保密義務及應依被告既有之離職手續辦理離職，並無「加重他方當事人之責任」或「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利」之情形。

3.原告五人108年度平均薪資均有不同（金額見本院卷第301頁），故系爭確認書第2條所載「資遣費及工資計算表」上有關「10月份工資、預告期間工資、特休未休工資、資遣費」等金額，每人應不相同，需各別計算核對，故被告辯稱是以個別形式與原告等人分別協商討論每人就終止勞動契約後所應得之金額，並由原告等人確認無誤後簽署等情，應可採信。如原告等人於簽署過程中認為金額有疑義或項目有遺漏者（如本件所主張之員工酬勞），本得拒絕簽署或當場表示不同意，或於系爭確認書上註記，以為紀錄供被告調整金額。換言之，原告等人於簽署系爭確認書時，可逐一核對其「資遣費及工資計算表」上所列的項目有無遺漏及金額是否正確，並非無磋商變更之餘地，故系爭確認書並無顯失公平之情事。

㈣從而，原告主張系爭確認書（第2、5條）應適用民法第247條之1規定而屬無效，即無法成立。

六、就原告主張受詐欺而撤銷系爭確認書之效力而言：

㈠按民法第92條第1項規定：「因被詐欺或被脅迫而為意思表

示者，表意人得撤銷其意思表示。」此所謂詐欺，「係欲相對人陷於錯誤，故意示以不實之事，令其因錯誤而為意思表示，始足當之」（最高法院95年台上字第2625號民事判決參照）。

㈡又所謂「錯誤」，係指表意人為意思表示時，因認識不正確或欠缺認識，造成內心之效果意思與外部之表示行為不一致。惟表意人在其意思形成過程中，對其決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實認識不正確之「動機錯誤」，若未表示於外部成為意思表示之內容，對該意思表示之效力，應無影響。

㈢本件中，

1.依原告所提出的員工激勵辦法第6條所載，員工酬勞之提撥由財管部每月依公司規定於該其財務報表中預先提撥，每年12月視該年度營運達成程度作成「分紅評估報表」，提報母公司財務單位主管表達意見後，簽呈提請董事長決定該年度員工酬勞發放比例，發放時間則為股東會決議後6個月內發放，發放標準則由總經理依員工前一年度之績效表現提出提案，由董事長召集除經理人以外之董事審議決定（見本院卷第45頁）。相較於「員工酬勞」之規定，該員工激勵辦法第5條另設有「成長獎金」之規定（包括季度成長獎金、年度成長獎金），就獎金發放標準、個人基數、發放比例、獎金金額、發放時間等事項都有詳細規定，足見該「員工酬勞」性質上應為「員工分紅」，屬於恩惠性給予。

2.被告公司曾於109年6月12日召開109年股東常會，決議有關108年度員工酬勞及董監事酬勞分配情形（即提撥1,477,786元(12%)作為員工酬勞），此有股東常會議事錄可稽（見本院卷第145頁）。依照上述員工激勵辦法第6條規定，原則上應於決議後6個月內（即109年12月12日前）發放。而原告於起訴狀自陳「被告公司於109年8月間業已決定進行清算」一語（見本院卷第13頁），續於言詞辯論

意旨狀也自陳「由於在被告公司決定清算之際，原告等人即有多次詢問關於108年度員工酬勞之發放時間，當時得到回覆是被告公司『尚未決定發放時間，要到年底才能確定發放時間』等語；而被告公司亦未曾說明原告等人無資格領取108年度員工酬勞。因而當原告等人辦理離職手續並簽署系爭勞動契約終止確認書，係基於認知被告公司僅是暫未發放或延後發放時間之前提」等情（見本院卷第107、109頁）。

3.由原告上述陳述可知，被告公司並未向原告等人主動明確表示或主動承諾是否發放員工酬勞予原告等人，於原告多次詢問時，被告公司回覆為「尚未決定發放時間」，亦未曾說明原告等人有無資格領取，顯然被告公司並未故意表示不實之事實，使原告等陷於錯誤而簽署系爭確認書。再者，原告等人簽署系爭確認書時間均為109年10月23日（應為白天上班時間），而被告公司總經理是於109年10月20日才提出簽呈，請求三位董事及董事長就「108年員工酬勞分配案」核示擇一方案（即將原分配方案調整成方案1、方案2、方案3，其中方案1、方案2均包含原告等及其他人共10人在內，方案3則不包含原告等及其他人共10人在內），其中兩位董事及董事長都在108年10月22日簽名表示意見，另一位董事則是到108年10月23日晚上20時才簽名，此有簽呈及分配方案可稽（見本院卷第253-254頁）。顯然被告公司是在108年10月23日晚上20時，才依照員工激勵辦法第6條規定（由董事長召集董事審議決定），完成決定員工酬勞的分配方案的法定程序，該時間已在當日原告等人白天上班時間簽署系爭確認書之後，也足以佐證被告並無詐欺之情事。

4.此外，原告等人簽署系爭確認書既然是「基於認知被告公司僅是暫未發放或延後發放時間之前提」，且於簽署系爭確認書、核對第2條所載「資遣費及工資計算表」之際，也未向被告公司表示保留任何意見，顯然屬於前述「動機

錯誤」之情形，依法對於簽署系爭確認書之效力，並無影響。

㈣綜上，原告等人簽署系爭確認書，被告均無表示不實之事實使原告陷於錯誤而為意思表示，系爭確認書應認定合法有效成立，故原告等人主張受詐欺而撤銷所為之意思表示云云，即無法採信。

七、就原告依勞基法第29條及員工激勵辦法第6條請求發給員工酬勞而言：

㈠查系爭確認書第2條約定「有關於10月份工資、預告期間工資、特休未休工資、資遣費及因雙方勞雇關係所衍生之其他勞動法上權益(包括但不限於退休金等)，雙方同意以資遣費及工資計算表所載金額結算之。」；第5條也約定「除第二條金額外，乙方願拋棄因本勞動關係所衍生而得對甲方所得主張之一切法律上請求及任何訴訟權利」。

㈡由上可知，原告等人基於勞動法或勞雇關係所衍生而得請求之權利，均以系爭確認書第2條所稱「資遣費及工資計算表」所載金額結算，原告也拋棄其他得主張之一切法律上請求及任何訴訟權利，顯然雙方已經結算完畢，並無保留。而如前所述，系爭確認書並無適用民法第247條之1規定而屬無效之情形，原告等人亦無法依民法第92條規定主張受詐欺而撤銷所為之意思表示，故系爭確認書應認定合法有效，雙方權利義務已告終結。從而，原告再主張依勞基法第29條及員工激勵辦法第6條請求被告應發給員工酬勞云云，無法准許。

八、綜上所述，原告等人依勞基法第29條及員工激勵辦法第6條規定，請求被告應給付原告吳鎮圻、陳嘉清、張煜亨、李明堂、江倩瑋各99,704元、132,543元、34,524元、58,746元、190,446元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　27　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　10　　月　　27　　日

書記官　許慧禎