

臺灣新竹地方法院民事判決

107年度勞訴字第55號

原告 黃建翔

訴訟代理人 林仕訪律師

複代理人 蔡頤奕律師

被告 松城機械股份有限公司

法定代理人 杜坤城

訴訟代理人 徐國楨律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年7月25日辯論終結，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、擴張或減縮應受判決事項之聲明、或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限；被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款、第2項分別定有明文。又原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回，被告於期日到場，未為同意與否之表示者，自該期日起；其未於期日到場或係以書狀撤回者，自前項筆錄或撤回書狀送達之日起，10日內未提出異議者，視為同意撤回。查：(一)原告起訴時主張其遭被告詐騙而簽署原證1協議書，其已為撤銷簽訂協議書之意思表示，故請求被告給付加班費、特休未休工資、資遣費共計新臺幣（下同）883,811元，並請求被告提撥10萬元至原告之勞工退休金專戶，及請求被告開立非自願離職證明。(二)嗣因被告已給付並補提撥原告勞工退休金，而撤回提撥10萬元至原告之勞工退休金專戶之請求，並重新計算延時工資金額而變更聲明為：1.被告應給付原告1,059,

180 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。2. 被告應開立非自願離職證明書與原告（見本院卷三第 197 頁、卷四第 31、37 頁），核與首揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一) 原告自民國 93 年 9 月 7 日起任職於被告公司擔任研磨組長，關於薪資、加班費、獎金、勞保提撥等均由被告計算，原告因信任被告，故未再自行核算加班費及查詢勞退提撥情形。然 107 年 7 月 5 日前後，被告突然要求原告簽立原證 1 協議書（下稱系爭協議書），表明日前提撥之退休金尚有短缺，且有短少撥付加班費之情形，經計算結果，願給付原告 105,480 元彌補過往短缺之勞退提撥、願給付原告 91,452 元彌補應給付而未給付之加班費，但原告領取後，日後不得向被告請求加班費、退休金等語，原告一時不察方簽立系爭協議書。事後，原告多次於同事間耳聞被告短少給付加班費之情形嚴重，因而起疑加班費計算之正確性，自行核算後，發現被告未將績效獎金列入所得薪資計算，致加班費短少給付外，休假日工資亦未依勞動基準法（下稱勞基法）計算，且 107 年 3 月至 5 月之薪資單均未計算加班費，而以表現獎金項目搪塞。經原告與被告理論，被告仍置之不理，原告迫於無奈，遂於 107 年 7 月 28 日以新豐山崎郵局第 232 號存證信函撤銷前開遭詐欺之意思表示，並以被告違反勞基法第 14 條第 5、6 款規定單方終止勞動契約，經被告於 107 年 7 月 31 日收受，堪認兩造間之僱傭契約於 107 年 7 月 31 日終止。

(二) 原告以遭詐欺及錯誤為由，依民法第 92 條第 1 項、第 88 條第 1 項規定，請求撤銷簽訂系爭協議書之意思表示：

1 依兩造簽立之系爭協議書第 3 條所示：「甲方前以乙方底薪計算加班費，尚有違誤，應包括伙食、交通、階級獎金、全勤等經常性支付之薪資為計算基準，甲方同意補足」，是依上開內容，被告業已同意加班費之計算應包含伙食、交通、

01 階級獎金、全勤等經常性支付之薪資。而就加班費倍率，兩
02 造既無特別約定，自應依勞基法所示之計算方式計算。

03 2 參以兩造簽立系爭協議書之過程，依據證人羅鳳玉所述：「
04 協議書上的金額是因為我們有跟員工說不要超時加班，按照
05 超時加班的金額我們可以不要給他，因為我們有說加班要先
06 申請，否則可以不用給加班費，過去會計在做薪資時，有把
07 加班費給付給原告，所以新台幣91,452元是用一般沒有倍數
08 計算的正常上班時間付給原告，而不要原告退還加班費。
09 上開內容並沒有跟原告說明，但一直有跟原告說加班要申請
10 」。可見被告明知加班費之計算方式屬原告是否簽立系爭協
11 議書之重要考量，亦知倘原告知悉被告實際上應支付之加班
12 費至少為384,413元，原告自無可能同意被告僅需給付原告
13 91,452元，後續未給付之加班費即可一筆勾銷。顯見原告簽
14 立系爭協議書時，確係遭被告詐欺所為。是原告以遭詐欺為
15 由，請求撤銷系爭協議書，自有理由。

16 (三)被告應再給付103年1月至107年7月之加班費合計475,36
17 9元：

18 1 依被證4原告打卡紀錄，雖被告認定原告於103年1月至10
19 5年2月每月均有請假，進而於原告之加班時數中扣除請假
20 時數，然每月仍會核發全勤獎金，且參照兩造所簽訂之系爭
21 協議書第3條約定，被告每月核發之全勤獎金既經認定屬經
22 常性給予，自屬勞基法第2條第3款規定之平日工資，是原
23 告主張上開期間之平均薪資應將全勤獎金3,000元納入時薪
24 計算。

25 2 原告同意以被告民事準備二狀附表所示之加班時數計算加班
26 費，以同附表所示請假時數自每月薪資扣除。因勞基法第24
27 條於105年12月21日增訂第3項：「前項休息日之工作時間
28 及工資之計算，4小時以內者，以4小時計；逾4小時至8
29 小時以內者，以8小時計；逾8小時至12小時以內者，以12
30 小時計」，並於106年1月1日施行，再於107年3月1日
31 廢除，故於106年1月至107年2月間，凡於休息日加班者

，方有本項次適用。是原告於計算上開時期之加班時數，係以被告之附表所認定「以4小時計、以8小時計、以12小時計」逕行計入加班時數。

3 原告依勞基法第36條第1項、第24條規定，就加班費倍率，主張平日加班2小時內以1.34計算、超過2小時部分以1.67計算、休息日加班2小時內以2.34計算、超過2小時部分以2.67計算、假日加班則均以2倍計算。依原告主張之計算方式，被告應給付原告之加班費高達1,675,744元（1,651,156 + 24,588），扣除被告實際給付之加班費1,200,375元，被告尚須給付原告加班費475,369元。退步而言，縱使依被告自行核算應給付原告之加班費計算（參被證19），被告亦坦承應給付原告加班費達334,139元。是無論依原告或被告計算之加班費，其計算結果均遠高於被告實際給付之加班費。足見被告與原告簽訂協議書時，被告係本於詐欺之意思向原告表示經其計算之結果需再給付原告91,452元，遠低於其內部實際計算之334,139元，足認被告保管原告之打卡記錄，明知原告實際之出勤情形，其係基於資訊上之優勢地位，誑騙原告與其簽立協議書。原告於簽立後1個月內驚覺受騙，以存證信函撤銷該遭詐騙之意思表示，自屬有據。

(四)被告應給付5年內特休未休工資74,160元：

被告自102年9月7日起近5年來可請求之特別休假為81日（14 + 15 + 16 + 17 + 19，已休完或變現為51日），然被告長年來均向員工表示公司沒有特別休假制度，以致原告無從享有勞基法應有之權利，於105年後（即原告任職第11年），被告方同意原告請特別休假，然該年僅給予15日特別休假，而非勞基法第38條所定之16日特別休假。故以原告每日平均工資2,472元計算，可請求未休之特休工資74,160元（2,472 × 30）。

(五)原告主張被告違反勞基法第14條第5、6款規定而單方終止勞動契約，被告應給付原告資遣費509,651元及開立非自願離職證明書予原告：

01 1 被告明知就加班費之計算應依勞基法第24條規定為之，即加
02 班2小時內應以平均每小時工資乘以1.34以上計算方屬適法
03 ，詎被告僅以1.33計算，顯然低於勞基法第24條所規定之加
04 給3分之1「以上」，是被告對於加班費之計算無論係簽立
05 協議書前後均屬違法，原告以勞基法第14條第5、6款規定
06 單方終止契約，自屬有據。

07 2 原告每月平均薪資為74,583元，於93年9月7日任職至107
08 年7月31日止。原告資遣費之計算應橫跨94年7月1日勞退
09 新制，即93年9月7日至94年6月30日，共計9月又24日，
10 適用舊制，依勞基法第17條計算資遣費，被告應給付原告62
11 ,153元；94年7月1日至107年7月31日，共計13年又1月
12 ，適用新制，依勞工退休金條例第12條計算資遣費，被告應
13 給付原告447,498元，是依新舊制合併計算，被告應給付原
14 告資遣費共計509,651元。

15 3 原告單方終止僱傭契約係因被告未依勞動契約給付加班費，
16 爰依勞基法第19條請求被告應開立非自願離職證明書與原告
17 。

18 (六)綜上，爰聲明：

19 1 被告應給付原告1,059,180元，及自起訴狀繕本送達之翌日
20 起至清償日止按年息百分之5計算之利息。

21 2 被告應開立非自願離職書與原告。

22 3 訴訟費用由被告負擔。

23 4 原告願供擔保，請准宣告假執行。

24 二、被告則以：

25 (一)兩造簽立系爭協議書時，並無詐欺或錯誤情事：

26 1 被告公司前提撥員工退休金及給付加班費均以底薪為計算依
27 據，事後發現上揭計算有誤，未以底薪加上經常性支付之金
28 額為計算依據。另被告公司規定週六、週日不得加班，每月
29 加班時數定有上限，且員工加班需事先申請，惟原告為賺取
30 加班費，多未事先報請核准即擅自加班，被告公司本可拒絕
31 支付未核准加班之加班費，惟為勞資和諧，雙方各退一步，

協議由被告公司補付原告加班費共91,452元。其中被告公司退讓部分為承認原告加班時數，對原告未申報加班部分不予剔除；原告退讓部分則為補給之加班費計算方式只計入一部分經常性給付，即非將全部經常性給付均列入計算，因此協議上開補付加班費金額。因原告達成協議非意思表示之內容或表示行為有錯誤，原告主張因錯誤撤銷系爭協議，於法未合。

2 兩造簽立系爭協議書時，被告公司已事先將被證1應補金額之計算方式交付原告閱覽，原告同意採此折衷算法，即被告公司承認原告所有加班時數，但103年1月至105年3月之經常性給付部分只計入短報之全勤獎金3,000元，其餘經常性給付不計入；105年4月至107年5月則只計入全勤、伙食津貼、交通津貼、績效獎金等其中一部分經常性給付，每月均以6,500元計，作為補給加班費之計算依據，其餘之經常性給付不計入，且均不按1.33、1.66比例計算，而逕以該一部分經常性給付算出其應補時薪後，乘以加班時數。舉例而言，103年1月列入計算之經常性給付3,000元，其應補時薪為12.5元（ $3,000 \div 30 \div 8$ ），當月加班82小時，故補加班費差額1,025元（ 12.5×82 ）；而105年4月列入經常性給付6,500元，其應補時薪為27.08元（ $6,500 \div 30 \div 8$ ），當月加班104小時，故補加班費差額2,817元（ 27.08×104 ）。

3 依被證11對話內容所示，原告於107年7月5日已取得系爭協議書，訴外人即被告公司員工杜雲珊請原告「明天要記得帶回來」、原告於當日下午曾回答：「現在好點正在看協議」；杜雲珊稱：「有問題都可以詢問老闆喔！」、原告答：「昨晚有跟老大聊」等語，足以證明系爭協議書上之內容及應補付之金額、計算方式，兩造均已事先溝通並取得共識，故被告公司並無詐騙原告，原告之認知與系爭協議書內容亦無不符之錯誤情事。

4 依系爭協議書第四條約定：「前三項約定，係經由雙方核算

01 後確認，因時隔多年，若干薪資資料已逾保存期限，故無法
02 精確算出完全正確之數額，甲方日後若發現有溢發加班費、
03 溢提撥退休金，甲方同意捨棄對乙方請求返還溢發、溢提撥
04 之金額，若有短發、短提撥情事，乙方亦同意放棄不足之數
05 額，即乙方不再向甲方請求補足不足數額」，前開內容既已
06 約定雙方各退讓一步，達成和解，不管溢付或短付，雙方日
07 後均不得再另行請求，故原告請求無理由。況系爭協議書第
08 5條明確載明：「本協議書係由雙方基於意思自由下喜諾簽
09 立，乙方若認協議條件或協議內容不符事實，得拒絕簽署，
10 對乙方目前工作條件將無任何影響」，原告於被證11對話中
11 亦稱：「（有問題都可以詢問老闆喔）有，昨晚有跟老大聊
12 」，足徵協議書內容係經原告仔細詳閱討論後同意簽署，原
13 告主張有錯誤及被詐欺，尚無可採。

14 (二)原告不得請求加班費及特休未休工資：

15 1 依系爭協議書第二條載有：「為使員工進入公司即能領得較
16 優厚之薪資，新進員工雖未具備上開技術或技術尚待加強，
17 甲方為照顧員工及使公司人力妥善運用，於僱傭員工時，均
18 與員工事先達成協議，將特休假未休工資平均併入每月薪資
19 ，員工同意每日上班時間為上午8時到12時，下午1時至5
20 時30分（即週一至週五每日加班0.5小時），週六每月第2
21 、4週休假（即第1、3週上班，故於104年6月3日之前
22 每月週六共計加班9小時，於104年6月3日之後每月週六
23 共計加班17小時），以使員工得領較優厚之薪資，有關前開
24 加班時數及員工特休假未休工資均併入薪資乙節，均經雙方
25 確認後由甲方僱傭。乙方前來應徵時，亦由甲方詳述上揭條
26 件，經乙方審酌同意後成立雙方僱傭契約，故乙方日後不得
27 以甲方薪資未分列前揭加班時數之加班費及特休假未休之工
28 資項目為由，請求甲方再另行給付上開費用」，迄105年3
29 月起，被告公司未減員工薪資，改為每日上班8小時，每週
30 週六均為休息日，員工得請特休假。

31 2 原告起訴狀亦稱「被告公司長年來，均向員工表示公司沒有

特別休假制度」，故對於被告公司與員工於應徵時約定每日加班0.5小時，單週週六加班及特休假未休併入薪資乙節，原告並未否認，僅主張上揭約定違反勞基法等語，惟被告公司給付員工之薪資，遠高於基本薪資加上前開加班費及特休假未休金額，雙方事先既已約定前開多出上班時數及特休假未休金額列入薪資，被告公司亦給付該當之薪資，自無違法可言。

3 退萬步言，鈞院若認原告主張加班費有理由，依被告核算之加班費（如被證19，103年1月至105年2月雙方約定員工每日上班8.5小時，故計算時薪應以每日8.5小時計算；105年3月以後，則以每日8小時計算），短付金額應為334,139元。

4 另原告於103年1月至105年2月共計26個月，每月均有請假，本不應領取全勤獎金3,000元，被告溢發78,000元（3,000×26）；105年3月起，被告改為依請假時數比例酌減全勤獎金，即縱有請假，亦發部分全勤獎金，故105年3月起，即無溢發全勤獎金情事。原告將全勤獎金計入薪資，作為計算加班費之基準，亦有未合。

5 承前所述，被告公司員工應徵時，公司與員工約定特休假未休金額平均併入工資，105年3月才改為可請特休假，故原告不得請求105年3月之前特休未休工資。而105年3月1日至同年9月6日可請求之時間約為6個月，若依比例計算，可請求之天數僅約8日，原告已請15日，超過可請之8日多出7日，原告主張上開期間尚有1日未請，顯無足採。

6 倘本件原告請求為有理由，被告主張以已付105,480元之勞工退休準備金、91,452元之加班費、3萬元之補貼、全勤獎金78,000元（103年1月至105年2月共計26個月之全勤獎金）為抵銷抗辯。

(三)原告請求資遣費無理由：

兩造簽立系爭協議書後，原告正常上班，未曾因薪資、加班費、特別休假、退休金提撥等問題與被告公司爭執，107年

01 7月30、31日原告無故曠職未來上班，同年月31日被告公司
02 突接獲原告來函表示誤簽系爭協議書，要求撤銷，並請求資
03 遣費，此後均未來上班，亦未辦理請假或離職手續，被告公
04 司不得已，乃於同年8月3日寄發存證信函，以原告連續曠
05 職5天，終止雙方勞務契約，故原告請求給付資遣費無理由
06 。

07 (四)綜上，爰答辯聲明：

08 1 原告之訴駁回。

09 2 訴訟費用由原告負擔。

10 3 如受不利判決，願供擔保免為假執行。

11 三、兩造不爭執之事項：

12 (一)原告自93年9月7日起任職於被告公司，擔任研磨組長，自
13 107年7月28日起即未至被告公司提供勞務，被告給付薪資
14 至107年7月31日止，原告月平均工資為78,454元，有原告
15 之投保資料表、薪資明細可稽（見本院卷二第11、197-202
16 頁）。

17 (二)原告於107年7月間與被告簽署協議書，約定如下，有兩造
18 簽署之協議書足憑（見本院卷三第97-99頁）：

19 一、按勞工退休金條例規定雇主應為勞工負擔提繳之退休金，
20 不得低於勞工每月工資百分之六，因法規迭有修正，致甲
21 方（指被告）誤解實質工資內容，依規定乙方（指原告）
22 每月工資百分之六，應包括伙食、交通、加班、績效獎金
23 、全勤等經性支付金額，故甲方前提撥乙方短缺之退休金
24 共105,480元，前揭金額甲方應於107年7月30日前支付
25 乙方現金或存入薪資帳戶內。

26 二、甲方為機械技術產業，員工需具一定技術水平，惟為使員
27 工進入公司即能領得較優厚之薪資，新進員工雖未具備上
28 開技術或技術尚待加強，甲方為照顧員工及使公司人力妥
29 善運用，於僱佣員工時，均與員工事先達成協議，將特休
30 假未休工資平均併入每月薪資，員工同意每日上班時間為
31 上午8時到12時，下午1時至5時30分（即週一至週五每

01 日加班0.5小時），週六每月第2、4週休假（即第1、
02 3週上班，故於104年6月3日之前每月週六共計加班9
03 小時，於104年6月3日之後每月週六共計加班17小時）
04 ，以使員工得領較優厚之薪資，有關前開加班時數及員工
05 特休假未休工資均併入薪資乙節，均經雙方確認後由甲方
06 僱用。乙方前來應徵時，亦由甲方詳述上揭條件，經乙方
07 審酌同意後成立雙方僱用契約，故乙方日後不得以薪資未
08 分列前揭加班時數之加班費及特休假未休之工資項目為由
09 ，請求甲方再另行給付上開費用。

10 三、甲方前以乙方底薪計算加班費，尚有違誤，應包括伙食、
11 交通、階級獎金、全勤等經常性支付之薪資為計算基準，
12 甲方同意補足乙方加班費91,452元。

13 四、前三項約定，係經由雙方核算後確認，因時隔多年，若干
14 薪資資料已逾保存期限，故無法精確算出完全正確之數額
15 ，甲方日後若發現有溢發加班費、溢提撥退休金，甲方同
16 意捨棄對乙方請求返還溢發、溢提撥之金額，若有短發、
17 短提撥情事，乙方亦同意放棄不足之數額，即乙方不再向
18 甲方求補足不足數額。

19 （三）被告已依協議書內容匯給原告105,480元之勞工退休準備金
20 、91,452元之加班費及3萬元之補貼，另為原告補提撥退休
21 準備金99,502元至其勞工退休金專戶，有原告之存摺內頁影
22 本、已繳納勞工個人專戶明細資料、本院公務電話紀錄可參
23 （見本卷三第233頁、卷四第5-17、28頁）。

24 （四）原告於107年7月28日寄發存證信函予被告，內容為：「資
25 方於107年7月5日及6日洽談內容並過急本人簽署，本人
26 用以任職公司14年資持誠心信認心態相信公司董事長以對外
27 查證並也回答本人所提問題，並無所在目前勞基法內規則所
28 講下讓本人誤導簽議，但在事後30日內間時查證當時內容和
29 調出當時錄音內容對照，以存照協議書內容對照勞基法有落
30 差，於民國107年7月28日要求撤銷協議書。因松城機械股
31 份有限公司有違勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之

情形，本人依法不經預告終止勞動契約，請松城機械股份有限公司給付資遣費和非自願離職證明書」，有存證信函及收件回執足憑（見本院卷一第17-20頁）。

(五)原告自107年7月28日起即未至被告公司提供勞務，被告遂於107年8月3日寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款規定之事由，終止雙方之勞動契約，有存證信函乙紙可查（見本院卷一第21頁）。

(六)兩造於107年8月15日進行勞資爭議調解不成立，有勞資爭議調解紀錄可稽（見本院卷一第22-23頁）。

四、本院之判斷：

原告主張：其自93年9月7日起任職於被告公司擔任研磨組長，關於薪資、加班費、獎金、勞保提撥等均由被告計算，原告因信任被告，故未再自行核算加班費及查詢勞退提撥情形，107年7月5日前後，被告突然要求原告簽立協議書，原告一時不察，簽立系爭協議書後，多次於同事間耳聞被告短少給付加班費之情形嚴重，因而起疑加班費計算之正確性，自行核算後，發現被告短少給付加班費，休假日工資亦未依勞基法計算，經原告與被告理論，被告仍置之不理，原告迫於無奈，以存證信函撤銷簽署系爭協議書之意思表示，並以被告違反勞基法第14條第5、6款之規定終止勞動契約，爰請求被告給付加班費475,369元、特休未休工資74,160元、資遣費509,651元，並發給非自願離職證明書等情。被告則以：被告公司規定週六、週日不得加班，每月加班時數定有上限，且員工加班需事先申請，惟原告為賺取加班費，多未事先報請核准即擅自加班，被告本可拒絕支付未核准加班之加班費，惟為勞資和諧，雙方各退一步，協議由被告補付原告加班費共91,452元；兩造簽立系爭協議書時，被告已事先將被證1應補金額之計算方式交付原告閱覽，原告同意採此折衷算法，即被告公司承認原告所有加班時數，但103年1月至105年3月之經常性給付部分只計入短報之全勤獎金3,000元，其餘經常性給付不計入；105年4月至107月

5 月則只計入全勤、伙食津貼、交通津貼、績效獎金等其中一部分經常性給付，每月均以 6,500 元計，作為補給加班費之計算依據，其餘之經常性給付不計入，且均不按 1.33、1.66 比例計算，而逕以該一部分經常性給付算出其應補時薪後，乘以加班時數，兩造均已事先溝通並取得共識，故被告公司並無詐騙原告，原告之認知與系爭協議書內容亦無不符之錯誤情事，故原告不得請求加班費及特休未休工資，亦不得請求被告給付資遣費、發給非自願離職證明書等語，資為抗辯。本件兩造之爭點厥為：(一)原告主張遭被告詐欺及意思表示錯誤，依民法第 92 條第 1 項、第 88 條第 1 項之規定，撤銷簽訂系爭協議書之意思表示，是否合法？(二)原告請求被告給付加班費 475,369 元、特休未休工資 74,160 元，有無理由？原告請求如有理由，被告就已付 105,480 元之勞工退休準備金、91,452 元之加班費、3 萬元之補貼、全勤獎金 78,000 元（103 年 1 月至 105 年 2 月共計 26 個月之全勤獎金）為抵銷抗辯，應否准許？(三)兩造勞動契約終止事由為何？原告主張依勞基法第 14 條第 1 項第 5、6 款之規定終止勞動契約；被告抗辯以勞基法第 12 條第 1 項第 6 款之規定終止勞動契約，何者有理由？原告請求被告給付資遣費 509,651 元，應否准許？(四)原告請求被告發給非自願離職證明書，有無理由？茲分述如下：

(一)原告主張遭被告詐欺及意思表示錯誤，依民法第 92 條第 1 項、第 88 條第 1 項之規定，撤銷簽訂系爭協議書之意思表示，為無理由：

1 被告並未以詐欺之方式使原告簽署系爭協議書：

(1) 查原告於簽署不爭執事項第(二)點所示協議書後，於 107 年 7 月 28 日寄發存證信函予被告，以協議書內容與勞基法之規定有落差，被告誤導其簽署系爭協議書為由，撤銷簽署系爭協議書之意思表示，並依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款、第 6 款之規定終止勞動契約（參不爭執事項第(四)點）。惟被告否認有詐欺原告之情事。經查，證人羅鳳玉（即被

告公司財務主管，亦為被告法定代理人之配偶）於本院結
證：我有參與這份協議書的簽訂，我們開會時有跟原告說
要簽這份協議，原告是簽署前幾天先把協議書拿回去，他
來簽名的那天是下班時間，我在煮飯跟帶孫子，原告說他
願意簽名，我說不急，明天早上上班再簽，原告說他已經
跟被告法定代理人說好沒問題，我還問原告說你不是拿回
去問你太太了嗎？原告說他太太說我算的都對，所以沒有
問題，所以就當下我看著原告簽名，日期就是上面記載的
107年7月6日。（問：原告上次開庭說他107年7月5
日把協議書拿回去，但被公司通知說不能帶出去，所以原
告在隔天拿回公司，之後是在107年7月9日禮拜一簽署
協議書，有無意見？）日期是原告寫的，我記得原告是看
牙齒隔一天簽名的，原告當下簽名時還有寫身分證字號跟
日期，我還問原告是要領現金還是轉帳，原告說要轉帳，
所以我還寫一個轉字；協議書的內容是被告訴訟代理人與
我協議草擬，都是我在負責，被告法定代理人沒有處理這
個部分，但被告法定代理人開會時跟全體員工說明協議書
的內容，被告法定代理人說我們對於法規不是很懂，以前
都說不能超時加班，但因為員工都有在加班，法規規定計
算加班費及退休金要加上伙食津貼、交通津貼，以總額做
投保薪資，所以我們才補員工退休金及加班費。（問：有
無說要補給員工的錢如何計算？）被告法定代理人跟員工
說用伙食津貼、交通津貼的差額補給他們…；原告的協議
書關於勞退提撥的計算表後面有手寫加3萬元，是因為原
告有加班，用協議書的方式計算會有誤差，老闆體恤員工
，所以多給原告3萬元，這3萬元不是單純勞退提撥差額
的補貼，是勞退及加班費兩者合計的補貼。（問：系爭協
議書約定：「加班時數及員工特休假未休工資均併入薪資
乙節，均經雙方確認後由甲方僱佣」，這是什麼意思？）
員工來面試時，被告法代有跟員工說我們的薪資比一般高
，所以沒有特休，一般的津貼都併入在薪資裡面，原告同

01 意才會來上班，當初原告來上班時還是夜校生，上班時間
02 不到8小時，是7小時，但是我們以8小時的薪水給原告
03 。（問：你講的薪資比一般高，是指比基本工資高嗎？）
04 是指比同行的薪資還要高，也有比基本工資高等語在卷（
05 見本院卷三第104-107頁）。

- 06 (2)原告則當庭對證人羅鳳玉之證詞表示：107年7月5日看
07 牙齒當天，早上被告法定代理人跟羅鳳玉開會說要準備協
08 議書給大家補償之前的金額落差，下午被告法定代理人及
09 證人逐一約談，簽訂協議書，快5點時，我跟被告法定代
10 理人說我要去看牙齒沒有辦法談很久，我問被告法定代理
11 人特休延長工時那個約款是違法的，被告法代說因為我們
12 是做傳統的，所以我們沒有這些東西，如果要給這些東西
13 我不如請時薪工讀生，後來我就帶走協議書去看牙齒，當
14 晚就被行政通知說要把協議書拿回去，我隔天就帶回去了
15 ；隔天107年7月6日被告法定代理人還有來找我談，問
16 我協議書是否有問題，我跟被告法定代理人說我大概看了
17 一下，勞退金額也不太對，怎麼金額都是一樣的，被告法
18 代跟我說他也有去外面問過，並擬定協議書計算過。到了
19 107年7月6日晚上，當晚因為牙齒不舒服要走了，但在
20 走前幾分鐘行政來說協議書不准帶出公司；到了107年7
21 月9日禮拜一，一大早有一個老師傅幫我影印協議書，要
22 帶去問懂勞基法的朋友，但當天被告法代一大早跟我說我
23 是全公司唯一一個還沒有簽協議書的人，如果金額落差太
24 大，他可以請律師來處理，我想一想之後就有點害怕，怕
25 被告法代跟我有爭執，所以我們就去辦公室，在辦公室再
26 聽一次被告法定代理人及羅鳳玉的解說，說明過程中加班
27 了多少小時，我記得是5,000多個小時，賠償的金額和賠
28 償方式，解說完之後我跟被告法定代理人說我不了解這塊
29 ，我聽被告法定代理人說完之後我說好吧，那我信你了；
30 被告法定代理人過程中有問我要不要回去問家人，我說等
31 我30分鐘，我打電話給我太太，我太太說你都在給人家請

了，如果你不簽的話，你可能會沒工作，所以我去找被告
法代，被告法代答應再多給我3萬元，被告法代說打官司
也不會落差3到5萬，所以他願意多給我3萬元，所以我
就去找老闆娘簽名等語（見本院卷三第108-109頁）。上
情並有原告與被告女兒杜雲珊於107年7月5日及6日之
如下LINE對話內容可佐（見本院卷三第290-296頁）：

雲珊：要麻煩現在到辦公室，只有你喔。

原告：雲珊，妳知道老闆娘找我怎事嗎？正在掛號看牙科
，很疼痛，看能打字別電話。

雲珊：老闆娘說資料明天要記得帶回來喔！

原告：明天我先送回資料要來牙科第二趟。

雲珊：還好吧！

原告：…明早拔完應該週六不能加班。

雲珊：OK。

原告：老大好的出發誠意補償處理，現在好點正在看協議
。

（傳送105,480元勞工退休金計算表之照片影像）
不過這最後金額剛請老婆看下對台灣銀行入帳金額
比下落差問題。

（傳送協議書之照片影像）

雲珊：有問題都可以詢問老闆喔！

原告：有，昨晚有跟老大聊。等等機器弄好我在拿去樓上
。其實老大以前太忙，法令一直改成怎樣他也不知
道，連我自己都懶得看改怎樣，所以我懂。

(3) 承上可知，雖證人羅鳳玉證述原告於107年7月6日星期
五簽署系爭協議書，核與原告主張係於107年7月9日星
期一簽署系爭協議書日期有所不同。惟原告確實已於簽署
協議書前將系爭協議書帶離公司審閱，並以手機拍照留存
。查系爭協議書第二條載明：「甲方（指被告）為照顧員
工及使公司人力妥善運用，於僱佣員工時，均與員工事先
達成協議，將特休假未休工資平均併入每月薪資，員工同

01 意每日上班時間為上午8時到12時，下午1時至5時30分
02 （即週一至週五每日加班0.5小時），週六每月第2、4
03 週休假（即第1、3週上班，故於104年6月3日之前每
04 月週六共計加班9小時，於104年6月3日之後每月週六
05 共計加班17小時），以使員工得領較優厚之薪資，有關前
06 開加班時數及員工特休假未休工資均併入薪資乙節，均經
07 雙方確認後由甲方僱用。乙方（指原告）前來應徵時，亦
08 由甲方詳述上揭條件，經乙方審酌同意後成立雙方僱用契
09 約，故乙方日後不得以薪資未分列前揭加班時數之加班費
10 及特休假未休之工資項目為由，請求甲方再另行給付上開
11 費用」等語甚明（參不爭執事項第(二)二點）。原告並於本
12 院自承：「當時進被告公司時，只有說薪水兩萬多，兩萬
13 多裡面還有包含全勤、績效獎金，並沒有說加班費及特休
14 未休工資已計算在薪水裡面，後來工作1年之後，發現怎
15 麼沒有特別休假，去問老師傅，老師傅有說最早之前有跟
16 老闆協議工資裡面有包含加班費及特休未休工資」。「（
17 問：你聽到老師傅這麼說之後，有無去跟公司要求加班費
18 及特休未休工資或是要求特別休假？）沒有做任何處理」
19 。「（問：十幾年來，沒有跟公司要求加班費和特別休假
20 ？）是」等語在卷（見本院卷三第92頁）。由原告前揭陳
21 述足資佐證系爭協議書所載被告公司與員工協議「加班時
22 數及員工特休假未休工資均併入薪資乙節」堪信屬實，雖
23 原告主張被告於僱用之初並未與之為該等協議，惟其工作
24 1年後發覺無特別休假而就教資深同事時得悉上情，於獲
25 知被告公司將加班費及員工特休未休工資均併入薪資給付
26 後，從未要求被告給付加班費或特休未休工資，亦未要求
27 特別休假，歷時近13年，足以間接推知原告有承諾之效果
28 意思，故被告抗辯加班費及員工特休未休工資均併入薪資
29 給付原告乙情，應非虛妄。

30 (4) 原告另主張：依被告所製作的加班費計算表，其計算結果
31 （334,139元，參被證19）亦已超出協議書所示之加班費

91,452元（參被證1），顯見被告明知正確之加班費及計算方式，仍基於詐欺之故意，讓原告簽立協議書。惟查：

①依原告提出之被證1補發加班費91,452元計算表，被告係以全勤差額3,000元或以伙食、交通、階級津貼之差額合計6,500元為基礎，計出時薪再乘以加班時數之方式（僅乘以1倍，而未以1.34或1.67倍加乘計算），計算出協議書所載應補給原告之加班費91,452元（38,450+53,002）。此情並經證人羅鳳玉結證：協議書上的金額是因為我們有跟員工說不要超時加班，按照超時加班的金額我們可以不要給他，因為我們有說加班要先申請，否則可以不用給加班費，過去會計在做薪資時，有把加班費給付給原告，所以91,452元是用一般沒有倍數計算的正常上班時間付給原告，而不要求原告退還加班費等語在卷（見本院卷三第111頁）。被告並提出「嚴禁員工每日加班超過3小時、每月加班總時數不得超過54小時，需加班者請填寫加班申請單」之公告（見本院卷三第187頁）、加班不得超時之會議紀錄為憑（見本院卷三第297、304頁），原告對於被告曾先以口頭告知嗣於105年間以公告方式禁止員工超時加班乙情是認屬實（見本院卷三第103頁），且有原告之加班申請表可資佐證被告公司規定加班應提出申請乙情為真（見本院卷二第37頁）。而原告雖否認被告於其簽署協議書時曾交付被證1之補發加班費91,452元計算表，惟亦是認：「證人羅鳳玉有口頭說用全勤獎金再除以30天再除以8就是1小時的工資，再乘加班時數」、「在辦公室再聽一次被告法定代理人及羅鳳玉的解說，說明過程中加班了多少小時，我記得是5,000多個小時，賠償的金額和賠償方式」等語在卷（見本院卷四第32頁、卷三第108-109頁），上情核與被證1補發加班費計算表之計算方式、加班總時數為5,033小時相符（3076+1957），是被告縱未將被證1之補給加班費91,452元計算表交付予

原告，惟依原告之陳述，被告已於107年7月5日、7月6日、7月9日三度向原告詳為說明補給加班費之計算方式，並給予原告數日考慮時間，且於協議書第四條載明：「前三項約定，係經由雙方核算後確認，因時隔多年，若干薪資資料已逾保存期限，故無法精確算出完全正確之數額，甲方日後若發現有溢發加班費、溢提撥退休金，甲方同意捨棄對乙方請求返還溢發、溢提撥之金額，若有短發、短提撥情事，乙方亦同意放棄不足之數額，即乙方不再向甲方求補足不足數額」等語（參不爭執事項第(二)四點）。佐諸原告於本院亦自承：協議書第二條特休跟延長工時的問題，我問被告法代這條約定不是違法嗎？因為滿1年之後沒有特休，被告法代說因為我們是傳統產業，所以以前就沒有特休；延長工時的部分，依法律規定是兩週84工時，但是我們兩週都做到93.5工時，之前超時工作的部分不是應該拿回錢？被告法代回答我們是傳統產業，所以我們沒有這個部分，但是如果我們賺錢的話，會給員工更多獎金…，被告公司有按月發給我薪資單等語（見本院卷三第107-108、113頁）。顯見原告於簽署協議書前已知悉被告公司先前未給予特別休假、未給足延時工資有違勞基法之規定，亦知悉補給加班費91,452元之計算方式，並向被告法定代理人提出質疑，其經數日考量後仍決意簽署協議書，難認被告有何施詐使原告陷於錯誤之情形，此由系爭協議書第四條已記載：「…無法精確算出完全正確之數額，甲方日後若發現有溢發加班費、溢提撥退休金，甲方同意捨棄對乙方請求返還溢發、溢提撥之金額，若有短發、短提撥情事，乙方亦同意放棄不足之數額，即乙方不再向甲方求補足不足數額」等語，益足證明雙方均知悉補給加班費91,452元非依勞基法之規定計出之金額，原告以金額差異為由，主張遭被告詐欺，難認合法有據。

01 ②再按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規
02 定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長
03 工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若
04 勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間
05 係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最
06 高法院101年度台上字第792號判決參照）。蓋民法上
07 僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由
08 受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給
09 付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供
10 勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質
11 之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常
12 上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成
13 工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱
14 人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於
15 正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同
16 意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟
17 與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之規定。
18 因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經
19 同意後始予准許，於法並無不合。倘若雇主並無使勞工
20 在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於
21 公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，因雇主無
22 法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞
23 工自不得向雇主請求給付加班費。經查，被告公司口頭
24 及書面公告「加班者請填寫加班申請單」、並於開會時
25 宣示「加班要提前告知辦公室及組長加班原因及工作內
26 容，要填寫清楚沒有必須勿超時加班，隔天必須拿給老
27 闆、二老闆、建宏、芸珊，該工作室組長簽名，若他們
28 不在則由辦公室其他負責人簽名」（見本院卷三第187
29 、304頁），原告並簽有工作不得超時之切結書（見本
30 院卷三第24頁），且有其加班申請表可佐（見本院卷二
31 第36-92頁），足見原告對於被告公司規定員工加班應

提出申請乙節，非不知情。惟原告以被證四之「打卡紀錄」為據請求給付加班費，而非依被證三之「加班費申請表」為據請求給付加班費（見本院卷三第91頁），依上開說明，原告在未提出加班申請之情況下，本不得向被告請求給付加班費，換言之，原告於正常工時外之打卡紀錄，究係出於其勞務指揮者即被告之要求，抑或係其個人工作習慣或能力等因素所致，是否所有時間均在公司工作等，仍有所不明，且本件即令原告確實有超逾每日正常工時，然此與勞工有無加班之必要，本屬二事，後者係依工作負荷予以判斷，前者則除工作負荷外，亦不能排除因個人之工作習慣、能力、時間安排、態度等多項因素所肇致之可能，本件尚難僅憑原告之「打卡紀錄」，即遽認被告有給付相對應加班費之義務。從而，兩造於訴訟中以被證四「打卡紀錄」計算加班費之結果，縱超出被證1之補給加班費91,452元計算表之金額甚多，亦難以此即認被告明知正確之加班費及計算方式，仍基於詐欺之故意，使原告簽立系爭協議書。

2 原告依民法第88條之規定撤銷簽署系爭協議書之意思表示，亦乏依據：

- (1) 按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之；但以其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限。當事人之資格或物之性質，若交易上認為重要者，其錯誤，視為意思表示內容之錯誤，民法第88條定有明文。所謂「意思表示內容」有錯誤，指表意人表示其所欲為之表示，但誤認其表示內容之客觀意義，所謂「表意人若知其事情即不為意思表示」者，則係指表示行為之錯誤，即表意人雖知表示行為之客觀意義，但於行為時，誤用其表示方法之謂，亦即表示方法有所錯誤，以致與其內心之效果意思不一致。至表意人在意思形成之過程中，就影響其是否發出特定意思表示之事實有錯誤認知，則屬動機錯誤，因未於意思表示

01 時提出，未成為雙方合意之契約內容，原則上不得撤銷，
02 例外於屬當事人之資格或物之性質錯誤，且交易上認為重
03 要者，始視為意思表示內容錯誤而得撤銷。

04 (2) 本件原告於簽署協議書前已知被告公司先前未給予特別休
05 假、未給足延時工資有違勞基法之規定，亦知悉補給加班
06 費 91,452 元之計算方式，並向被告法定代理人提出質疑，
07 其經數日考量後，仍決意簽署協議書，已如前述。經詢原
08 告：「（問：你認為你是被詐欺還是自己限於錯誤？）被
09 詐欺。（問：你是否認為自己沒有錯誤？）我認為我自己
10 也有錯誤，因為我對這個領域不熟悉。（問：你認為被詐
11 欺是因為被告法代講了什麼話還是協議書寫了什麼字？）
12 因為協議書的金額跟勞基法算的金額不同。（問：有無其
13 他原因你認為被詐欺？）就是金額跟法定的金額計算不同
14 ）」等語在卷（見本院卷三第 107-108 頁）。可見原告係
15 事後依勞基法規定以「打卡紀錄」核算加班費金額，發現
16 與系爭協議書補給之加班費金額不同，因而撤銷簽署協議
17 書之意思表示，並非於簽署協議書當下誤認簽署之客觀意
18 義，或無簽署之意思，核與民法第 88 條第 1 項規定之「意
19 思表示內容有錯誤」或「表示行為錯誤」有異，自難認原
20 告得依該條規定撤銷意思表示。縱原告與配偶商議後礙於
21 受僱被告之現實、簽署協議書前未以勞基法規定之方式精
22 算加班費金額，惟此充其量僅為原告在意思形成之過程中
23 ，就影響其是否簽署系爭協議書之事實有錯誤認知，而屬
24 動機錯誤，因此等動機只存在原告之內心，不表示於意思
25 表示中，難為被告所查覺，又非屬當事人之資格或物之性
26 質有誤，且為交易上認為重要者，稽諸上開說明，自不受
27 意思表示錯誤規範之保護。參以系爭協議書第五條已載明
28 ：「本協議書係由雙方基於意思自由下喜諾簽立，乙方（
29 指原告）若認協議條件或協議內容不符事實，得拒絕簽署
30 ，對乙方目前工作條件將無任何影響」等語（見本院卷三
31 第 99 頁），從而，原告因動機錯誤主張依民法第 88 條之規

01 定撤銷簽署系爭協議書之意思表示，難認正當。

02 3 綜上，原告以系爭協議書所載補給加班費91,452元與依勞基
03 法規定計算之延時工資金額不同，據以撤銷簽署協議書之意
04 思表示。惟查，本件充其量僅為動機錯誤，核與民法第88條
05 之錯誤意思表示有間，被告亦無施用詐術使原告陷於錯誤而
06 簽署協議書之情形，是以，原告主張遭被告詐欺及意思表示
07 錯誤，依民法第92條第1項、第88條第1項之規定，撤銷簽
08 訂系爭協議書之意思表示，於法無據。

09 (二)原告請求被告給付加班費475,369元、特休未休工資74,160
10 元，均無理由：

11 1 按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
12 約所訂明權利之效力，民法第737條定有明文。和解契約合
13 法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而
14 受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係
15 再行主張（最高法院19年上字第1964號判例參照）。又勞基
16 法關於延時工資之規定，固屬強制規定，而不得事先拋棄，
17 如事先拋棄，因違反強制規定，而屬無效，惟延時工資請求
18 權一旦發生，則為獨立之債權，依私法上契約自由之原則，
19 勞雇雙方自得就此一債權互相讓步，成立和解；換言之，勞
20 工自願減少請求延時工資金額，甚或拋棄請求，因係對既得
21 權利之處分，該拋棄之意思表示，自屬有效。

22 2 查系爭協議書第二條約定：「有關前開加班時數及員工特休
23 假未休工資均併入薪資乙節，均經雙方確認後由甲方僱用。
24 乙方前來應徵時，亦由甲方詳述上揭條件，經乙方審酌同意
25 後成立雙方僱傭契約，故乙方日後不得以薪資未分列前揭加
26 班時數之加班費及特休假未休之工資項目為由，請求甲方再
27 另行給付上開費用」；第三條約定：「甲方前以乙方底薪計
28 算加班費，尚有違誤，應包括伙食、交通、階級獎金、全勤
29 等經常性支付之薪資為計算基準，甲方同意補足乙方加班費
30 91,452元」；第四項則約定：「前三項約定，係經由雙方核
31 算後確認，因時隔多年，若干薪資資料已逾保存期限，故無

法精確算出完全正確之數額，甲方日後若發現有溢發加班費、溢提撥退休金，甲方同意捨棄對乙方請求返還溢發、溢提撥之金額，若有短發、短提撥情事，乙方亦同意放棄不足之數額，即乙方不再向甲方求補足不足數額」（參不爭執事項第(二)點），堪認系爭協議書係兩造約定互相讓步，以終結特休未休工資、延時工資給付責任之和解契約，揆諸上開說明，自有使原告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，據此，兩造既就特休未休工資、延時工資金額達成合意，並相互拋棄短付請求或溢發返還請求權，彼此均應受系爭協議書之拘束，從而，原告自不得再援引勞基法第24、39條或同法第38條之規定，請求被告給付延時工資、特休未休工資，或求為給付扣除和解金後之差額，故被告為抵銷抗辯，即無審究必要。

(三)被告抗辯以勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，為有理由；原告請求被告給付資遣費509,651元，不應准許：

原告簽署系爭協議書後，主張被證1之補給加班費91,452元計算表之金額與勞基法關於延時工資計算之金額不同，而於107年7月28日寄發存證信函予被告主張撤銷簽署協議書之意思表示，並以勞基法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬」、第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之事由終止勞動契約（參不爭執事項第(四)點）。惟原告依民法第92條第1項、第88條第1項之規定，撤銷簽訂系爭協議書之意思表示，於法未合，且原告應受系爭協議書之拘束，已如上述。是被告自無不依勞動契約給付工作報酬，或違反勞動契約或勞工法令致有損害勞工權益之虞等情事；從而，原告依上開事由終止勞動契約，難認合法有據。又原告自107年7月28日起即未至被告公司提供勞務，被告於107年8月3日寄發存證信函，以勞基法第12條第1項第6款規定之「無正當理由繼續曠工3日」事由，終止雙方之勞動契約，亦為兩造所不爭（參不爭執

01 事項第(五)點)，稽諸上開說明，被告終止兩造間之勞動契約
02 應屬合法，從而，原告請求被告給付資遣費，即乏所據，
03 無由准許。

04 (四)原告請求被告發給非自願離職證明書，為無理由：

05 未按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
06 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而就業保險法
07 所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
08 業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書
09 、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11
10 條第3項定有明文。本件係由被告以勞基法第12條第1項第
11 6款規定之「無正當理由繼續曠工3日」事由，終止雙方之
12 勞動契約，自未符合上開法條所稱「非自願離職」之定義，
13 故原告請求被告發給非自願離職證明書，為無理由，應予駁
14 回。

15 (五)綜上析述，原告主張遭被告詐欺及意思表示錯誤，依民法第
16 92條第1項、第88條第1項之規定，撤銷簽訂系爭協議書之
17 意思表示，難認合法；兩造既就特休未休工資、延時工資金
18 額達成合意，並相互拋棄短付請求或溢發返還請求權，彼此
19 均應受系爭協議書之拘束，原告自不得再援引勞基法第24、
20 39條或同法第38條之規定，請求被告給付延時工資、特休未
21 休工資，或求為給付扣除和解金後之差額。原告既不得撤銷
22 簽署協議書之意思表示，則其主張被告不依勞動契約給付工
23 作報酬、違反勞工法令有損其權益，而依勞基法第14條第1
24 項第5、6款之規定終止勞動契約，即於法未合；被告抗辯
25 以勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，則屬有
26 據，是原告請求被告給付資遣費或開立非自願離職證明書，
27 亦乏所據，不應准許。從而，原告請求被告給付1,059,180
28 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
29 5計算之利息，並開立非自願離職書，為無理由，應予駁回
30 。

31 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述、攻擊防禦方法及所

01 提之證據，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明
02 。

03 六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
04 如主文。

05 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
06 勞工法庭 法官 吳靜怡

07 以上正本證明與原本無異。

08 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。

09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 108 年 7 月 31 日
11 書記官 林琬茹