臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第12號

原　　告　徐鏡傳
訴訟代理人　陳夢麟律師
被　　告　立益紡織股份有限公司
法定代理人　蘇東榮
訴訟代理人　唐永洪律師
　　楊雅馨律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國108 年7 日4 日言詞辯論終結，本院判決如下：

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

一、原告主張：伊自民國93年3 月1 日起任職被告，負責紡織機台維修工作，嗣於106 年3 月間經被告以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2 款虧損或業務緊縮為由資遣，雖陸續給付伊舊制資遣費新臺幣（下同）38萬8,932 元、新制資遣費2 萬8,389 元，預告工資3 萬4,067 元、加班費11萬3,100 元，合計56萬4,488 元，惟被告同意舊制資遣費關於平均工資加給0.4 %、新制資遣費按平均工資加給0.1 %。經伊計算，伊平均工資3 萬4,677 元，依勞基法第17條，舊制年資至104 年7 月31日，被告應給付舊制年資資遣費11年5 月合計55萬4,254 元，尚負欠差額16萬5,322 元。另應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）給付伊新制年資1 年8 月資遣費3 萬4,677 元，尚負欠6,288 元。又伊於102 年至106 年計有80天特休假未休，被告應給付伊特休假未休工資9 萬2,472 元。再者，伊101 年1 月至104 年12月休假日上班188.5 天，被告應加倍給付伊工資，伊日薪為1,200 元，被告應給付休假日加班費45萬2,400 元，扣除被告已給付11萬3,100 元，尚積欠加班費33萬9,300 元。被告自行計算加班費後於106 年6 月22日匯款11萬3,100 元予伊，並於同年7 月分以

事先擬定之同仁協議備忘錄交伊簽名，並告知假日加班費已計算如附件，惟並未交付附件予伊審閱，嗣伊取得休假天數表格，發現被告未給付全數加班費，而該協議備忘錄係被告為減輕自身責任，並使伊受有重大不利益，且未與伊溝通、協調，對伊顯屬過苛，依民法第247 條之1 規定，顯失公平而約定無效。為此，爰依兩造間之契約約定、勞基法第38條、第39條等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告60萬3,382 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息；㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：伊提供之資遣費及預告工資核算單及協議備忘錄，性質上為勞資雙方各為退讓所達成之和解，並未使原告事前放棄勞基法及勞退條例規定之請求權，自無違反強制規定而無效之情事。原告於106 年3 月31日離職前伊即提出資遣費及預告工資核算單請原告計算，經原告計算同意後，伊始依約定時間匯入議定金額，後雙方對於休假日上班或應休未休應找補金額有爭議，遂由伊將未休天數表及計算金額依伊償付能力提出於106 年7 月10日前1 次給付11萬3,100 元及原告拋棄其餘主張條件，雙方簽立協議備忘錄，伊確認無訛後即於106 年6 月22日匯入約定金額予原告。原告提出訴外人即伊另一員工鄧仙鳳之核算單與其不同，乃因鄧仙鳳之前並未曾於伊退休，原告前曾於93年2 月退休，已領取退休金，故無未曾退休員工之優惠。再原告101 年至106 年間計有188.5 日休假日上班，伊均已於休假日該月補足約定日薪，雖未給付雙倍薪資，惟兩造就此已和解如協議備忘錄，伊並已履約完畢，原告主張顯無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回；㈡如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自93年3 月1 日起受僱於被告，嗣被告於106 年3 月31日以勞基法第11條第2 款虧損或業務緊縮為由資遣原告，並陸續給付原告舊制年資資遣費38萬8,932 元、新制年

資資遣費2萬8,389元，預告工資3萬4,067元、加班費11萬3,100元，合計56萬4,488元，又原告資遣後兩造曾簽訂協議備忘錄等情，提出離職證明書、資遣費及預告工資核算單、協議備忘錄等為證（見本院卷第33、43、53頁），並為被告所不爭執，堪信為真實。

四、原告另主張被告曾允諾舊制年資資遣費依勞基法第17條按平均工資、年資加給0.4％；新制年資資遣費依勞退條例第12條按平均工資、年資加給0.1％，是被告尚負欠原告舊制資遣費16萬5,322元、新制資遣費6,288元；又原告102年至106年間有特休假80天未休，得請求被告給付特休假未休工資9萬2,472元，及101年1月至104年12月間休假日上班共188.5天，尚得請求被告給付加班費差額33萬9,300元等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯，是本件爭點即為：（一）被告是否應給付原告除依勞基法第17條、勞退條例第12條按平均工資、新舊制年資給付資遣費外，另按前開規定分別加給0.4％、0.1％之新舊制資遣費？原告請求被告給付按前開方案計算之新舊制年資資遣費差額，有無理由？（二）兩造簽訂之協議備忘錄性質為何？原告主張協議備忘錄依民法第247條之1為無效，有無理由？被告請求特休假未休工資、加班費差額部分，有無理由？茲分述如下：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院106年度台上字第298號、105年度台上字第2317號判決意旨參照）。原告主張被告同意其資遣費依勞基法第17條、勞退條例第12條按平均工資及年資各加給0.4％、0.1％為計算等情，為被告所否認，是原告自應就主張有利於己之事實，負舉證責任。原告固提出被告另名退休員工鄧仙鳳資遣費及預告工資核算單為證（見本院卷第47頁），惟為被

告所否認並辯稱原告所指之優惠限未曾退休之人員始有適用，原告前曾退休故無此優惠等語；復觀諸證人即任職被告擔任會計一職之陳金英證述：「在公司有領過退休金是不給予這樣的優惠資遣費」等語，是被告辯稱應為可採。且原告前開舉證僅得證明被告與鄧仙鳳以該優惠資遣費方案達成和解之事實，而未能證明兩造間確有被告同意另給付原告優惠之資遣費之事實。原告既無法證明被告有允諾給付其按勞基法及勞退條例加給優惠資遣費一事，則其依兩造約定之契約關係請求被告給付資遣費差額，難謂有據。

㈡次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約所訂明權利之效力，民法第737 條定有明文。且和解原由兩造互相讓步而成立，和解之後任何一方所受之不利益均屬其讓步之結果，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張（最高法院19年上字第1964號判例意旨參照）。勞基法內關於工作年資、資遣費、退休金之規定，固為保護勞方所設之強制規定，倘勞資雙方於勞方工作前，事先約定不計年資、資遣費、退休金，該項約定因違反強制規定而無效，然若於勞方取得計算年資與資遣費或退休金之請求權後，自願減少請求資遣費或退休金額，甚或拋棄請求，因係對既得權利之處分，該拋棄之意思表示，自屬有效（最高法院85年度台上字第2254號、77年度台上字第1407號判決意旨參照）。換言之，勞雇雙方如事先約定勞工拋棄退休金等請求權，因違反勞動基準法規定，依民法第71條規定固屬無效，惟勞工之退休金等請求權一旦發生，即為獨立之債權，勞工可任意處分其權利而為拋棄，是依契約自由原則，勞雇雙方自得互相讓步，以成立和解。

1.查，被告已於106 年3 月31日資遣原告，為兩造所不爭執，是原告主張102 年至106 年期間特休假未休工資、101 年1 月至104 年12月休假日上班加班費之請求權，均已為獨立之債權，然其與被告簽署協議備忘錄記載「…一、乙方（被告

）願意以下例方案給付合議相關費用于甲方（原告）…2、休假日薪資⑴休假日薪資爭議金額（如附件），雙方達成協議，依乙方計算金額11萬3,100元無須再議。⑵給付期限與方式：106年7月10日前匯入勞工約定薪資帳戶。二、甲方於收訖上開款項之日起，願拋棄其餘任何基於雙方勞雇關係以及本件勞資爭議所生請求權不得再向乙方為任何主張…」等語（見本院卷第54頁），其當時所為意思表示並非於資遣前即事先拋棄，且已明確表示原告於收訖上開達成協議之款項日起，願拋棄其餘任何基於雙方勞雇關係及本件勞資爭議所生請求權，核其性質，應屬原告對於其既得權利之處分，依契約自由之原則，與被告達成和解，足徵兩造簽訂該協議備忘錄之真意，乃用以解決雙方關於資遣費、加班費及應休未休特別休假工資之權利義務關係，故該協議備忘錄之性質為和解契約，堪可認定。復觀諸證人陳金英證稱：「（提示原證六，是否簽立備忘錄後才給原告這份文件？）不是，簽了時候就一起給原告，簽完後也給他了」、「簽署的時候有請原告要看清楚裡面的內容以及公司想要協商的東西請原告要看清楚」等語（見本院卷第157頁），可知原告於簽署該協議備忘錄時應已知悉被告核算兩造爭執休假日薪資為11萬3,100元，而其仍願為：「休假日薪資爭議金額（如附件）雙方達成協議，依乙方計算金額11萬3,100元無須再議…。甲方於收訖上開款項之日起，願拋棄其餘任何基於雙方勞雇關係及本件勞資爭議所生請求權」之意思表示，是兩造間自生請求權拋棄之意思表示，而無權再為關於兩造勞雇契約契約所生特休假未休工資、休假日上班工資差額之請求。

2.按「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。」民法第247條之1定有明文。又按「所謂定型化契約應受

衡平原則限制，係指締約之一方之契約條款已預先擬定，他方僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，始應適用衡平原則之法理，以排除不公平之『單方利益條款』，避免居於經濟弱勢之一方無締約之可能，而忍受不締約之不利益，是縱他方接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則。茲保證人既係擔保他人間之債務清償責任，並非經濟之弱者，且未自保證契約獲取任何利益，如認保證契約有違民法保護保證人之任意規定，自可不訂定保證契約，並不因其未為保證人而生不利益，或經濟生活受制於銀行不得不為保證之情形。是保證人如因同意某條款而訂定保證契約，該條款又屬當事人得依特約排除之任意規定，除另有其他無效之原因外，保證人即不得任指該契約條款為無效。上訴人執此抗辯保證契約顯失公平而無效，自不可取」（最高法院93年台上字第710 號判決參照）。經查，證人陳金英證稱：「（於106 年7 月是很多勞工都有簽立備忘錄？）我是6 月30日被資遣，所以是6 月份的時候替公司及很多勞工簽這份」等語（見本院卷第158 頁），雖堪認協議備忘錄之字句適用於被告同類退休人員而為被告預定用於同類契約之條款而訂定之契約；惟原告於簽立協議備忘錄時，與被告間已無僱傭關係存在，並未受制於被告，就備忘錄內容、是否簽立等事項，自可商議，且備忘錄內容關於原告之重要權益者即拋棄其他勞雇關係請求權等語僅有4 行文字，文義明確，非難以閱讀、理解，顯見原告係於充分了解協議備忘錄內容之情形下，始自願簽立，自難認協議備忘錄之約定，有任何顯失公平之情形。原告主張協議備忘錄之條款之約定違反民法第247 條之1 規定，顯屬無效云云，自無足取。

五、綜上所述，原告依兩造間契約之約定、勞基法第38條、第39條，請求被告給付舊制年資資遣費差額16萬5,322 元、新制年資資遣費差額6,288 元、特休假未休工資9 萬2,472 元、休假日加班工資差額33萬9,300 元，均無理由，應予駁回。

原告之訴既經駁回，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　19　　日

民事第一庭　　法　官　謝伊婷

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日之不變期間內，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　　108　　年　　7　　月　　19　　日

書記官　李韋樺