臺灣臺中地方法院民事簡易判決

109年度勞簡字第111號

原　　告　彭桂連
被　　告　台灣諾華股份有限公司
法定代理人　尹旭東
訴訟代理人　李天惠律師
　　洪國勛律師
　　陳秋華律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國（下同）109年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

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3款定有明文；依同法第436條第2項規定，上開規定於簡易訴訟程序亦適用之。本件原告起訴原聲明請求被告給付新臺幣（下同）11萬6,913元，及自離職日起至清償日止按年息1.035%（台銀利率）計算之利息；嗣於本院109年9月23日言詞辯論期日當庭減縮請求本金部分為10萬6,913元（利息不變，見本院卷第64頁），核與上開規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自86年2月27日起受僱於被告，於105年2月14日辦理離職，離職前平均月薪13萬3,642元。原告於105年度依法享有特別休假24日，惟被告於兩造勞動契約終止時未就原告特休未休之日數折算工資，爰依兩造間勞動契約之法律關係及勞動基準法第38條第4項規定提起本件訴訟，請求被告給付24日特休未休工資10萬6,913元（計算式：133,642元÷30天x 24天＝106,913元）等語。並聲明：被告應給付原告10萬6,913元，及自105年2月14日即離職日起至清償日

止按年息1.035%計算之利息。

二、被告則以：原告係於105年2月14日申請提前退休離職，不得依事後105年12月21日方增訂之勞動基準法第38條第4項規定請求特休未休工資。再依原告離職時所簽提早退休協議書，被告已給付原告特休未休工資4萬7,528元，原告並已拋棄兩造僱傭契約之一切權利，不得再向被告為任何請求等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第65頁）

（一）原告於自86年2月27日起受僱於被告，於105年2月14日因提早退休而離職。

（二）原告於105年1月26日有簽署本院卷第43至46頁提早退休協議書（含附件1提早退休金明細，下合稱系爭協議）。

（三）被告已給付系爭協議提早退休金明細所載821萬2,161元，包含特別休假未折抵工資4萬7,528元（是否為105年之特休未休工資有爭執）。

四、本件兩造爭執之點，應在於：㈠原告主張有105年特休未休工資請求權，有無法律依據？㈡原告是否已拋棄上開特休未休工資請求權？㈢如原告尚未拋棄特休未休工資之請求權，得請求之金額為何？茲分述如下：

（一）按勞動基準法第38條之特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前之勞動基準法施行細則第24條第3款定有明文。本件兩造間勞動契約於105年2月14日終止，有關特休未休工資之請求，固無事後於105年12月21日增訂勞動基準法第38條第4項規定（與上開細則規定內容相同）之適用，惟仍應適用上開細則規定。故依該規定，原告於兩造契約終止時即取得105年度特休未休工資請求權。

（二）原告已拋棄上開特休未休工資請求權：

1. 按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解（最高法院97年

度台上字第1676號判決意旨參照）。

2. 系爭協議第1條約定：「雙方同意僱傭契約自（西元）2016年2月15日起終止。…」、第2條約定：「基於員工對本公司的貢獻及同意遵守本協議書條款，本公司於終止僱傭契約後，將支付員工詳如附件1所示之提早退休金…」、第3條約定：「員工確認本契約所列各項給付無誤，並確認本公司依僱傭契約應履行義務已全部履行，員工茲承諾拋棄以任何名義向本公司或本公司之關係人（定義如下）請求任何因雙方間僱傭契約或其終止所發生之費用或補償。前述拋棄之權利包含主張非法終止僱傭契約關係、違反明示或默示的僱傭契約條款、僱傭契約中所生之侵權行為、或個人傷害（不論是生理或心理，抑不論是職業災害或非職業災害所致），亦包含一切有關離職金、退休金、資遣費、公務費用補償、未付薪資及加班費或勞、健保、失業保險之相關權利或主張。…」；另附件1提早退休金明細（預估）包含：「提早退休金7,957,922元、預告期間工資109,750元、（西元）2016年終獎金（第13及第14個月薪資；依比例計算）26,988元、（西元）2016銷售獎金（依比例計算）69,973元、（西元）2016STI績效獎金（依比例計算）0元、特別休假未休折抵工資47,528元，總計8,212,161元。」有提早退休協議書、提早退休金明細（預估）各1份附卷可參（見本院卷第43至46頁），為兩造所不爭執，堪信為真。

3. 依首揭規定，原告固於兩造勞動契約終止時取得未休特休工資請求權；惟依系爭協議內容，原告已承諾拋棄以任何名義向被告請求「任何」因兩造間「僱傭契約或其終止」所發生之費用或補償，且無明列任何保留之權利。則依契約文義解釋，因兩造僱傭契約終止所生105年度特休未休工資請求權自屬原告拋棄之範圍。參以上開提早退休金明細明列「特別休假未休折抵工資47,528元」為被告給付內容；復觀諸該明細中有關年終獎金、銷售獎金、績效獎金

均明載係按西元2016年（即民國105年）原告在職期間比例計算，可知該給付明細乃以105年2月15日兩造勞動契約終止日為結算各項請求之基準時，益徵兩造已就契約終止日前所有特休未休工資請求權以4萬7,528元達成協議，原告始拋棄其餘特休未休工資請求權。因契約終止所生特休未休工資請求權既無涉人倫秩序、第三人交易安全等社會公益事項，權利人自得自由處分其取得之請求權，則依系爭協議第2條約定，無論係104年度以前或105年度因契約終止所生一切特休未休工資請求權，均因原告拋棄而消滅，不得向被告再事請求。

4. 原告雖主張系爭協議僅為保密協定，與勞基法無關等語。惟原告任職被告期間約20年，為兩造所不爭執；而原告已看過系爭協議內容始簽署之，亦據其供陳在卷（見本院卷第66頁）。系爭協議既已敘明原告承諾拋棄兩造僱傭契約及其終止所生一切請求，依一般具20年工作經驗及閱讀能力成年人之智識經驗，客觀上顯無從誤認其明文約定之真意，是原告此節主張，亦屬無據。

5. 至於原告提出臺北市政府勞動局108年7月31日北市勞動字第10860337892號函及裁處書1份（見本院卷第69至73頁），主張被告未將未休特休折抵工資而遭臺北市政府勞動局裁罰等語，惟該裁處書乃就被告與訴外人吳麗華間終止勞動契約時未折算特休工資乙事裁罰，依該裁處書之記載，未提及吳麗華與被告就勞動契約終止後有簽訂如系爭協議或類似約定等情，與本件兩造就此有簽訂系爭協議之情況顯然有別，無從比附援引，自不足為原告有利之認定。

（三）本件原告既已拋棄所有特休未休折工資請求權，即不得請求被告給付，本院自無庸論述原告得請求之金額為何之爭點，併予敘明。

五、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係及勞動基準法第38條第4項規定，請求被告給付未休特休工資10萬6,913元，及自105年2月14日即離職日起至清償日止按年息1.035%計

算之利息，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　14　　日

勞動法庭　　法　官　劉奐忱

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　　109　　年　　10　　月　　14　　日

書記官　王薇葶