

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第317號

原告 郭震邦

訴訟代理人 詹文凱律師

複代理人 張維軒律師

被告 宇暘科技股份有限公司

法定代理人 沈耀明

上列當事人間給付加班費事件，本院於民國109年2月19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

一、原告主張：

(一) 原告於民國106年6月7日起受僱於被告公司，兩造約定每日工作4小時月薪新臺幣(下同)2萬元，而被告於108年4月30日非法解僱原告，迄今仍積欠原告加班費。原告自106年6月7日至108年4月30日之工作天數合計473天(106年146天、107年249天、108年78天)；原告之上班時間為9時30分至20時30分，扣除中午休息1小時，原告每日工作10小時，再扣除約定之工作4小時，則每日加班6小時；又以兩造約定薪資是工作4小時20,000元而論，原告之時薪為167元(20,000元÷30天=667元，667元÷4小時=時薪167元)，則依勞動基準法第24條第1項規定之加班費給付標準計算，原告在職期間之加班費總數為736,934元。

(二) 由於被告片面違法解僱原告，原告之前向臺北市政府勞動局請求勞資爭議調解，經該局於108年5月30日召開調解會議，原告於會議中要求被告須依法給付預告工資、資遣費、特別休假、補償勞退金提繳差額、開立非自願離職證明書等，被告同意給付5萬元，已匯入原告帳戶中，非自願離職證明書於會議中交由原告收執，原告提出被告應給付加班費，調解委員認為未勾選無法調解。本件加班費之請

01 求未列為該108年5月30日調解會議之爭點，故原告再就本
02 件之加班費向臺北市政府勞動局申請調解，經該局於108
03 年7月25日召開調解會議，惟無法成立調解，故原告提起
04 本件訴訟等語。

05 (三) 並聲明：被告應給付原告736,934元，並自起訴狀繕本送
06 達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

07 二、被告答辯：

08 (一) 原告自106年6月7日起任職於被告，雙方原約定薪資為2萬
09 元，且如有達業績額時另有業績獎金。然原告自任職時起
10 至離職止，皆無達業績要求，而無任何業績獎金發給；且
11 原告於工作期間，並無向被告提出任何加班費請求，亦無
12 任何業績係產生於正常工作時間以外之情況，合先敘明。

13 (二) 兩造前於108年5月30日之調解會議中調解成立，該調解方
14 案實已明確記載「勞資雙方同意就本爭議所衍生之一切請
15 求，雙方同意拋棄，不再對他方為任何民事請求、訴訟與
16 刑事告訴、自訴等，亦不得為任何行政上之申訴、檢舉、
17 訴訟等（如有已進行者，提起之一方應負責撤回）」，且
18 被告已於108年6月5日依雙方所達成之調解結論，給付原
19 告5萬元，原告並已拋棄其他請求，故原告不能再對被告
20 為任何民事請求。故原告請求被告給付加班費，自屬無理
21 由等語。

22 (三) 並聲明：原告之訴駁回；如受不利之判決，被告願供擔保
23 請准宣告免予假執行。

24 三、本院之判斷：

25 (一) 按勞資爭議經直轄市主管機關調解委員會作成調解方案，
26 爭議雙方當事人同意在調解紀錄簽名者，為調解成立，視
27 為爭議雙方當事人間之契約，此有勞資爭議處理法第19條
28 第1項本文，第23條前段規定可參。次按當事人約定，互
29 相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，為和解，有
30 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
31 明權利之效力，民法第736條、第737條分別定有明文。是

01 依勞資爭議處理法第19條調解成立者，性質屬和解契約。
02 又和解契約成立後，兩造當事人均應受該契約之拘束，不
03 得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。

04 (二) 本件兩造前於108年5月30日就兩造間之勞資爭議在臺北市
05 政府勞動局成立調解，有調解紀錄在卷可憑（下稱系爭調
06 解紀錄，見本院卷第39、40頁），此為兩造所不爭執；原
07 告主張本件加班費之請求未列為該108年5月30日調解會議
08 之爭點，故其得再請求被告給付加班費等語，被告抗辯本
09 件加班費請求為該調解成立內容所涵蓋等語。經查：

10 1.系爭調解紀錄之「勞方主張」欄位記載：「1.本人於106
11 年6月7日到職，擔任業務人員，約定薪資20,000元。最後
12 工作日108年4月30日。2.資方於108年4月30日通知不再聘
13 雇，未主動給付資遣費、預告期間工資、開立非自願離職
14 證明，直至108年5月2日本人與工會理事長前往公司後，
15 資方於108年5月7日將資遣費、預告期間工資匯入本人帳
16 戶。3.本人請資方補發在職期間薪資43,463元（資方給付
17 月薪資未達基本工資）、補償勞退金提繳（6%）差額211
18 元並開立非自願離職證明。4.本人同意資方以每年基本薪
19 資辦理本人的勞健保投保薪資以及提繳勞退金6%。5.資
20 方已給付本人特休假未休假工資，本人與資方已無特休假
21 未休假工資爭議。6.本人知悉資方開立非自願離職證明，
22 載明終止勞雇關係事由：勞動基準法第11條第5款。7.本
23 人請資方全數給付50,000元（給付明細：補發薪資43,463
24 元、補償勞退金提繳（6%）差額211元，其餘是精神賠償
25 ），並同意資方給付前述金額後，不再對資方有其他請求
26 （含民、刑事及行政請求權）。」

27 2.系爭調解紀錄之「資方主張」欄位記載：「1.資方對於勞
28 方主張之到職日、擔任職務、離職日等不爭執。2.資方同
29 意開立非自願離職證明予勞方。非自願離職證明載明終止
30 勞雇關係事由：勞動基準法第11條第5款。3.資方同意補
31 發在職期間薪資43,463元（資方給付月薪資未達基本工資

01)、補償勞退金提繳(6%)差額211元。4.為止爭執，資
02 方同意給付勞方50,000元(給付項目：補發薪資、補償勞
03 退金提繳短少及其他)，請勞方不再有其他請求(含民、
04 刑事及行政請求權)。」

05 3.系爭調解紀錄之調解成立內容記載詳如調解方案，又調解
06 方案記載：「(一)資方給付勞方5萬元(給付項目：補
07 發薪資、補償勞退金提繳短少及其他)。前述金額資方於
08 108年6月6日以銀行匯款方式匯入勞方原薪資帳戶(土地
09 銀行)。(二)資方開立非自願離職證明予勞方(載明終
10 止勞雇關係事由：勞動基準法第11條第5款、終止勞雇關
11 係日期108年4月30日)。非自願離職證明資方於調解會議
12 上直接交由勞方收執。(三)上揭事項與金額經資方履行
13 後，勞資雙方同意就本爭議所衍生之一切請求，雙方同意
14 拋棄，不再對他方為任何民事請求、訴訟與刑事告訴、自
15 訴等，亦不得為任何行政上之申訴、檢舉、訴訟等(如有
16 已進行者，提起之一方應負責撤回)。...」

17 4.又上開調解方案業經兩造閱畢確認後簽名，則依前引法條
18 規定，兩造間就該勞資爭議已成立和解契約。觀諸原告於
19 該調解會議中主張之內容，可知原告係以兩造約定月薪2
20 萬元未達法定每月基本工資為由，據以計算被告於其在職
21 期間尚積欠薪資43,463元；而法定每月基本工資係以每日
22 工作8小時為前提，換言之，原告已將其於本件所主張之
23 每日超過約定工時4小時之工作之勞務報酬，於該調解會
24 議中為主張及請求，是本件此部分之請求(指超過約定工
25 時4小時而在每日法定工時8小時以內之部分)顯與其於該
26 調解紀錄中所請求之薪資43,463元重覆，自受該和解契約
27 之拘束；至於原告於本件所主張每日工作時間超過8小時
28 部分之加班費，固與其前請求之薪資43,463元內涵不同，
29 惟觀諸系爭調解紀錄中調解方案(三)記載之文字及「勞
30 方主張」第7點之內容，可知兩造成立調解之真意是以由
31 被告給付總額5萬元之款項及開立非自願離職證明，作為

01 解決兩造間所有勞資爭議之條件，是兩造間和解契約之範
02 圍，自包括原告所主張之在被告公司任職期間所生之包括
03 加班費在內之一切請求權，是此部分亦受和解契約之拘束
04 ，而不得再行請求。

05 四、結論：

06 兩造間之勞資爭議，業於108年5月30日經臺北市勞動局勞資
07 爭議調解委員會調解成立，而達成和解，原告自應受該和解
08 契約之拘束，不得再行請求，是原告依和解前之兩造間僱傭
09 關係，請求被告給付加班費，為無理由，應予駁回。

10 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
11 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 109 年 3 月 12 日
14 勞 動 法 庭 法 官 戴 嘉 慧

15 以上正本係照原本作成。

16 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
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 109 年 3 月 12 日
19 書 記 官 石 勝 尹