

臺灣高等法院高雄分院民事判決

107年度勞上易字第65號

上訴人 蔡珀璋
訴訟代理人 鍾義律師
被上訴人 豐成電機股份有限公司
法定代理人 宋聖容
訴訟代理人 柳聰賢律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年6月21日臺灣高雄地方法院106年度勞訴字第93號第一審判決提起上訴，本院於107年12月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國94年7月12日起受僱於被上訴人擔任水電工。被上訴人以關係企業捷恒股份有限公司（下稱捷恒公司）為其勞、健保之投保單位，遲至98年3月2日始為被上訴人。被上訴人於兩造之勞動契約期間（至105年12月底止），以上訴人之薪資繳納原應由被上訴人所負擔之勞、健保之保險費及應提繳退休金，受有不當得利76萬4,660元（其中勞保費26萬3,452元、健保費22萬5,539元、退休金提繳27萬5,669元），扣除被上訴人於105年12月30日所給付15萬元後，尚應返還61萬4,660元（下稱系爭數額）。上訴人雖於105年12月29日簽署載有上訴人為被上訴人臨時人員，並同意由被上訴人給付15萬元補償上訴人勞、健保費及退休金提繳，上訴人同意收受15萬元後，日後不得再以任何理由要求被上訴人賠償或給付等語之和解書（下稱系爭和解書），然係遭訴外人即被上訴人之總經理陳皆森以上訴人如不同意簽署系爭和解書，被上訴人立即終止兩造之勞動契約等語脅迫所致（下稱系爭和解）。況系爭和解書違反勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項、勞工保險條例第15條第1款、全民健康保險法第27條第1項第1款第2目、勞工退

01 休金條例第6條第1項及第14條第1項（下稱系爭規定），
02 依勞工保險條例第72條第2項、全民健康保險法第84條第3
03 項、勞工退休金條例第53條第1項規定，系爭規定均屬強制
04 規定而無效；如認系爭規定非屬強制規定，系爭和解書亦悖
05 於公共秩序，亦屬無效。另上訴人係受陳皆森脅迫始成立系
06 爭和解，依民法第92條第1項規定，以準備書狀繕本送達予
07 被上訴人，為撤銷系爭和解之意思表示，被上訴人自應返還
08 系爭數額等情。為此，爰依據民法第179條規定，提起本件
09 訴訟等語。並聲明求為判決：（一）被上訴人應給付上訴人61萬
10 4,660元，及自訴狀繕本送達翌日即106年4月25日起至清
11 償日止，按年息5%計算之利息。（二）願供擔保，請准宣告假執
12 行。（上訴人於原審另請求預告期間工資及資遣費部分，經
13 原審判決部分勝訴、部分敗訴，未據兩造聲明不服，及上訴
14 人於本院減縮請求返還106年1月、2月之退休金提繳5,04
15 0元部分，均非本院審理範圍）。

16 二、被上訴人則以：上訴人係自98年3月2日起始任職於被上訴
17 人處。上訴人所請求之勞、健保保險費及6%退休金提繳金額
18 ，至少應扣除94年7月12日起至98年3月1日止之勞保保險
19 費4萬9,721元、健保保險費5萬1,778元及6%退休金提繳
20 金額6萬4,818元，上訴人所得請求數額為59萬8,344元。
21 兩造已達成系爭和解，依民法第738條規定，上訴人不得再
22 爭執工作年資、勞健保費用及退休金提繳金額，進請求給付
23 系爭數額等語，資為抗辯。

24 三、原審判決駁回上訴人關於不當得利即系爭數額之請求。上訴
25 人提起上訴，上訴聲明求為判決：（一）原判決關於駁回上訴人
26 後開第（二）項之訴部分廢棄。（二）上開廢棄部分，被上訴人應再
27 給付上訴人61萬4,660元及自106年4月25日起至清償日止
28 ，按年息5%計算之利息。被上訴人答辯聲明：駁回上訴。

29 四、兩造不爭執之事項：

30 （一）本件訴訟適用勞動基準法暨相關勞工法令。

31 （二）上訴人自94年7月12日以捷恒公司為其勞、健保之投保單位

，至98年3月2日始轉以被上訴人為投保單位。

(三)被上訴人於106年3月6日終止兩造之勞動契約。

(四)上訴人於105年11月1日最後投保薪資為4萬2,000元，平均薪資為4萬0,733元。

(五)被上訴人自94年7月12日至105年12月底止，未為上訴人提繳6%退休金，係自上訴人之薪資中扣抵。

(六)兩造於105年12月29日簽立系爭和解書，依系爭和解書約定上訴人自106年1月1日起為正式員工，106年1月1日前之工作年資不算入上訴人之工作年資，被上訴人並以15萬元作為勞、健保費用、6%退休金攤提費用之補償。上訴人已收訖15萬元。

(七)如上訴人以年資11又7/12年（即自94年7月12日至105年12月底）計算，被上訴人應給付上訴人之勞、健保、提繳退休金合計為76萬4,660元；如以98年3月2日至105年12月底計算，被上訴人應給付上訴人之勞、健保、提繳退休金合計為59萬8,344元。

五、上訴人主張其自94年7月12日起即受僱於被上訴人擔任水電工，被上訴人以捷恒公司為其勞、健保之投保單位，遲至98年3月2日始變更為被上訴人。被上訴人於兩造之勞動契約期間至105年12月底止，以上訴人之薪資繳納原應由被上訴人所負擔之勞、健保之保險費及提繳退休金，受有不當得利76萬4,660元，扣除被上訴人於105年12月30日所給付15萬元後，尚應返還系爭數額。上訴人雖於105年12月29日簽立系爭和解書，與被上訴人達成系爭和解，惟系爭和解書違反系爭規定屬無效，縱系爭規定非屬強制規定，依民法第72條規定，亦悖於公序良俗而為無效；上訴人其係受陳皆森脅迫始成立系爭和解，以準備書狀繕本送達予被上訴人，為撤銷系爭和解之意思表示等情，業據上訴人提出勞工保險被保險人投保資料、勞工保險投保單位分擔金額表、全民健康保險保險費負擔金額表、勞工退休金個人專戶及系爭和解書為憑（見原審司勞調卷第9至27頁、第49頁）。被上訴人就兩造成

立系爭和解一情，不予爭執，可信此部分事實屬真實，則本
件之爭點應為：(一)系爭規定是否屬強制規定？系爭和解書是
否違反系爭規定而為無效？(二)上訴人簽立系爭和解書是否出
於自由意志，有無因遭脅迫而得撤銷意思表示情事？(三)如認
系爭和解書確屬無效或得撤銷，上訴人依據不當得利之法律
關係，得請求被上訴人給付勞、健保費用及退休金提繳之數
額為何？茲逐一析論如下：

(一)系爭規定是否屬強制規定？系爭和解書是否違反系爭規定或
公序良俗而為無效？

1. 按依勞基法第9條第1項規定：「勞動契約，分為定期契約
及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為
定期契約；有繼續性工作應為不定期契約。」，核其立法理
由係因勞動契約為勞雇雙方約定其權利義務之契約，特以法
律條文限制其定期契約之範圍，有助於勞雇利益之調協，促
進勞雇關係之和諧。再按凡符合勞工保險條例所規定之勞工
，應以其雇主或所屬團體為投保單位全部參加勞工保險，為
勞工保險條例第6條第1項所規定，另依同條例第15條第1
款亦規定：「一、第六條第一項第一款至第六款及第八條第一
項第一款至第三款規定之被保險人，其普通事故保險費由被
保險人負擔百分之二十，投保單位負擔百分之七十，其餘百
分之十，由中央政府補助；職業災害保險費全部由投保單位
負擔。」；另全民健康保險法第27條第1項第1款第2目規
定：「第十八條及第二十三條規定之保險費負擔，依下列規
定計算之：一、第一類被保險人：(一)第十條第一項第一款第一
目被保險人及其眷屬自付百分之三十，投保單位負擔百分之
七十。但私立學校教職員之保險費，由被保險人及其眷屬自
付百分之三十，學校負擔百分之三十五，其餘百分之三十五
，由中央政府補助。」；再勞工退休金條例第6條第1項、
第14條第1項規定：「雇主應為適用本條例之勞工，按月提
繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。」、
「雇主應為第七條第一項規定之勞工負擔提繳之退休金，不

得低於勞工每月工資百分之六。」。並依勞工保險條例第74條第2項、全民健康保險法第84條第3項及勞工退休金條例第53條第1項規定，如投保單位或雇主違反上揭規定，課予行政罰鍰、滯納金等處罰，可認勞工保險條例第15條有關投保單位應負擔之勞工保險費及全民健康保險法第27條所定雇主應負擔之保險費，不得以任何方式轉嫁由勞工負擔，為屬保護勞工之規定；另關於雇主就勞工退休金之提繳義務，亦為保護勞工而設，均為強制規定。

2. 系爭規定雖屬強制規定，而依民法第71條規定，勞雇雙方不得事先拋棄，如事先拋棄，因違反系爭規定，應屬無效。然勞工依系爭規定之請求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法契約自由原則，勞雇雙方自得就此一債權互相讓步成立和解，自無違反強制規定之情形。查，兩造係於105年12月29日就勞、健保及退休金提繳等達成協議，並簽訂系爭和解書，依據系爭和解書所載：「一、乙方（即上訴人）前係甲方（即被上訴人）之臨時人員。．．．二、甲方同意給付乙方以新台幣壹拾伍萬元補償乙方自付之勞、健保費用、6%退休金攤提費用，乙方同意收受壹拾伍萬元後，日後不得再以任何理由要求甲方賠償或給付。三、雙方同意和解息事，乙方日後不得以任何理由向勞工局、法院向甲方請求或訴請給付或賠償。．．．」等語（見原審司勞調卷第49頁）。依系爭和解書所載，上訴人就法律上之權利為部分拋棄，非事先預為拋棄，兩造間之權利義務關係應以此為規範，並無牴觸系爭強制規定而屬無效。

3. 民法第72條所謂法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者無效，乃指法律行為本身有背於公序良俗之情形而言（最高法院60年台上字第584號判例意旨參照），即法律行為有背於國家社會之一般的要求或利益，或社會一般道德觀念之情形而言。承上，系爭和解書關於上訴人就系爭規定相關權利之部分拋棄，並非事先預為拋棄，且依系爭和解書第四點復規定：「四、甲方同意自106年1月1日僱用乙方為正式員工，

並比照甲方正式人員，由甲方負責支付單位負擔比例之勞、健保、退休金6%攤提部分：．．」等語，對於上訴人並無不利可言，顯認系爭和解書與國家社會利益或社會一般道德觀念無涉，遑論有相背情形。故上訴人主張悖於公共秩序，亦屬無效云云，自無可採。

4.從而，上訴人主張系爭和解書違反強制規定、公序良俗應屬無效云云，洵非可採。

(二)上訴人簽立系爭和解書是否出於自由意志，有無因遭脅迫而得撤銷意思表示情事？

1.上訴人主張係受陳皆森之脅迫，始簽立系爭和解書。按民法上所謂脅迫，係以預告惡害，使被脅迫人心生畏懼，處於心理上之強制狀態。且被脅迫而為意思表示者，依民法第92條第1項之規定，表意人固得撤銷其意思表示，惟主張被脅迫而為表示之當事人，應就此項事實負舉證之責任。

2.上訴人於原審已自承：「系爭和解係陳皆森總經理主導的，我去陳總經理的車內時，他就將和解書拿出來，並說公司為了正常營運下去，不敢做違法的事，叫我簽一下和解書，並說從106年1月1日起變為正職員工，但是薪水都一樣，如果不簽和解書的話，月底就會叫我們走，所以不得已我只好簽了。」、「陳皆森總經理說如果不簽的話，公司已經準備一筆錢要資遣不想做的人。」、「工地主任沒有逼我、恐嚇或脅迫，也沒有人無在我旁邊。」、「系爭和解書第四點係幫公司走正當化而已，因為我們這種特殊契約關係僅有24個人，公司怕我們去跟他催討，所以公司才要把我們包裝成跟一般員工一樣，但是薪水都一樣，又我也不願意成為正職員工。」等語（見原審卷第100至104頁）。依上訴人上開所述，其簽立系爭和解書，並無遭受陳皆森施以脅迫，況上訴人顯然知悉其非屬正式員工。再上訴人如簽訂系爭和解書，將成為正式員工，衡情對上訴人並無不利可言，難認上訴人簽訂系爭協議書，有遭到被上訴人脅迫情形。此外，上訴人復未能舉證明被上訴人有何施以脅迫之行為，其請求撤銷前

揭勞資協議書之意思表示，即屬無據。

(二)按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執之契約，民法第736條定有明文。且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條亦有明文。上訴人既簽署系爭和解書，同意被上訴人之給付條件，並依系爭和解書「二」、「三」所載，於上訴人收受被上訴人所給付用以補償上訴人所自付之勞、健保費用、6%退休金攤提費用之15萬元後，上訴人不得再以任何理由要求被上訴人賠償或給付，此舉乃係對上訴人既得權利之處分，該拋棄之意思表示，應屬有效。從而，被上訴人既已依約給付15萬元完畢，上訴人亦同意拋棄其對被上訴人之任何權利。則上訴人依系爭和解書之約定，自己不得向被上訴人請求。

六、綜上所述，上訴人依據民法第71條、第72條主張系爭和解書違反強制規定及公序良俗為無效，及依民法第92條第1項規定，以準備書狀繕本之送達予被上訴人，為撤銷系爭和解之意思表示，均無理由。上訴人應受系爭和解書之拘束，不得再對被上訴人為任何賠償或請求。從而，上訴人請求被上訴人給付系爭數額，為無理由，應予駁回。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴論旨指摘原審此部分判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 1 月 15 日
勞 工 法 庭

審判長法官 簡色嬌
法 官 郭慧珊
法 官 張維君

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 108 年 1 月 15 日

04 書記官 戴志穎