

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞訴字第94號

原告 陳建甫

訴訟代理人 陳重地
連亨嘉

被告 國瓏花園廣場管理委員會

法定代理人 張金燕
訴訟代理人 洪永志律師
複代理人 廖柏豪律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國114年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍拾捌萬參仟捌佰貳拾玖元，及自民國一一三年十二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用(除減縮部分外)由被告負擔十分之九，並應自本判決確定之翌日起至清償日止，加給按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣伍拾捌萬參仟捌佰貳拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：原告自民國109年7月1日起任職於被告擔任管理員，工作時間為12小時，做四休二，109年間之月薪為新臺幣(下同)23,800元、110年間之月薪為24,000元、111年間之月薪為25,500元、112年間之月薪為26,400元、113年間之月薪為27,500元。而原告於113年4月19日經被告告知將於同年月29日終止勞動契約，惟原告已在職3年10月，依

01 勞基法第16條之規定，被告應於30日前告知，然被告僅提前
02 10日告知，應給付原告20日之預告期間工資23,340元。又原
03 告每月之工作時數為240小時，超過正常工作時間66小時，
04 被告自應給付加班費565,496元予原告。準此，被告所應給
05 付原告之金額共計588,836元(計算式：23,340元+565,496元
06 =588,836元)。為此，爰依勞動基準法(下稱勞基法)第16
07 條、第24條、第30條、第32條等規定提起本訴等語。並聲
08 明：被告應給付原告588,836元，及自113年12月13日起至清
09 償日止，按週年利率5%計算之利息。

10 二、被告則以：原告於113年4月26日簽立員工自願離職單(下稱
11 系爭自願離職單)，兩造勞僱關係存續期間所生之權利義
12 務，同意以55,000元達成和解，且經被告於當日以現金交付
13 給原告，而原告也同意拋棄所有對被告之訴訟權利，承諾不
14 得以任何理由再向被告作任何請求或不利於被告之行為，是
15 原告自無權再請求被告給付任何款項。原告固主張被告應補
16 足預告期間之工資18,333元，然原告係自願離職而非遭被告
17 資遣，無從依勞基法第16條規定請求被告給付預告期間之工
18 資。再原告雖請求被告給付加班費云云，然保全人員每月正
19 常工時為240小時，原告既為保全人員，應逾240小時部分方
20 屬加班，且僅每日2小時為超過部分，原告以每月174小時計
21 算正常工時並非正確；又原告係上班4天休息2天，則原告每
22 月休假日數10天，一般週休2日每月休假日數平均為8.6天，
23 原告每月休假日數較週休2日天數多1.4天，上開多出部分應
24 屬勞基法第32條之1規定以加班時數抵補休之方式，原告所
25 主張每月加班時數並未扣除加班補休部分，至少浮報33小
26 時；況且，原告之主張是以其未曾請假為前提，然原告身體
27 不好經常請假，且非每月完整工作20天，因此原告主張其上
28 班時數均為240小時，顯非事實，故原告就加班費之主張顯
29 不可採等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

30 三、兩造不爭執事項：

31 (一)原告自109年7月1日起任職於被告擔任管理員，每天工作

01 時數12小時，109年間之月薪為23,800元、110年間之月薪為
02 24,000元、111年間之月薪為25,500元、112年間之月薪為2
03 6,400元、113年間之月薪為27,500元。

04 (二)原告於113年4月26日簽署被證1之員工自願離職單，並於
05 113年4月30日離職，並給付資遣費55,000元。

06 四、得心證之理由：

07 (一)原告是否已拋棄對被告所有之權利而不得再為本件請求？

08 1、按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
09 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
10 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力(最高法院
11 109年度台上字第1008號判決意旨參照)。雇主倘故意濫用
12 其經濟上之優勢地位，藉「合意終止」之手段，使勞工未處
13 於「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，而
14 與勞工締結對勞工造成重大不利益之契約內容，導致對勞工
15 顯失公平，並損及誠信與正義者，即屬以間接之方法違反或
16 以迂迴方式規避禁止規定。於此情形，勞工自得比照直接違
17 反禁止規定，主張該合意終止契約為無效，以落實勞基法依
18 據憲法第15條、第152條及第153規定而制定之本旨(最高法
19 院103年度台上字第2700號判決意旨參照)。次按，「非有左
20 列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：…五、勞
21 工對於所擔任之工作確不能勝任時。」，勞基法第11條第5
22 款定有明文。又「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動
23 契約者，其預告期間依左列各款之規定：…三、繼續工作
24 三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，
25 為另謀工作得於工作時間請假外出，其請假時數，每星期不
26 得超過2日之工作時間，請假期間之工資照給；雇主未依第1
27 項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
28 資。」，勞基法第16條亦載有明文。是以，雇主於有勞動基
29 準法第11條各款規定之情形而欲終止勞動契約時，應依同法
30 第17條規定發給資遣費，並應依同法第16條規定預告期間終
31 止勞動契約，或給付預告期間工資。即謂依勞基法第1條規

01 定，該法係屬勞動契約之勞動條件最低標準，故雇主與勞工
02 所訂勞動契約之勞動條件不得低於上開最低標準，故勞基法
03 中有關保障勞工權益之規定乃屬民法第71條所稱強制禁止之
04 規定，雇主與勞工之勞動契約所約定之勞動條件自不得抵觸
05 以上規定，否則依法應屬無效。

06 2、原告主張其並非自願離職，而係遭被告終止僱傭關係，僅係
07 因為怕領不到薪資而影響生計，不得已方簽署系爭自願離職
08 單等語(參本院卷第289頁)。經查，原告係於113年4月26日
09 簽署系爭自願離職單一情，業據兩造不爭執如前(即上開不
10 爭執事項(二))，而觀原告於該日仍有前往被告處上班，此有
11 出勤紀錄可佐(參本院卷第392頁)，尚難認原告於簽署系爭
12 自願離職單前已有自願離職之意思。復依系爭自願離職單之
13 內容：「該員任職以來，屢次或違反工作原則之事項，有規
14 勸過、住戶抱怨聲浪大。1、上班期間不斷有發生打瞌睡/睡
15 覺，大部分住戶都有看過，且一直向各屆委員們反應過，不
16 計其數，可能會導致出入管理及住戶安全受影響。...6、以
17 上列舉為較嚴重事項，除有規勸過也有當事人承認，照片、
18 影片佐證。7、依『約聘書』內容載明：受僱期間期間表現
19 不佳，規勸無改善，有權予以解雇，依年資計算資遣費為
20 \$55000，於113年4月26日親自交予陳建甫。」等語觀之(參
21 本院卷第127頁)，並無任何原告表達自願離職之文字，均係
22 被告描述原告之缺失、無法勝任工作而「有權予以解雇」，
23 難謂符合該離職單上所載「員工自願離職」之意思。再依證
24 人即在場之住戶翁治翔到庭證稱：原告簽系爭自願離職單的
25 時候伊有在現場，因為當時的主委、財委都是女性，伊基於
26 幫忙才過去，萬一有什麼事情就可以幫忙處理，過程是主委
27 拿出系爭自願離職單向原告說明他的工作缺失等等之後，然
28 後系爭自願離職單中間偏下方有請原告放棄權利，請原告簽
29 名，並當場點交協議金額之後，達成雙方的合意；主委當場
30 直接跟原告說工作缺失的問題，委員會願意補貼這樣的金
31 額，並且跟原告說如果同意這樣的金額，要放棄其他權利，

01 也有當場把錢交給原告請原告點收，從主委跟原告說到原告
02 簽署完成，大約半小時前後就完成等語(參本院卷第304頁至
03 第307頁)，足見被告係因原告工作有缺失，而偕同證人、財
04 委向原告表明終止意思，並非原告主動向其等表示離職之
05 意，且自原告經主委告知工作缺失及終止僱傭關係並補貼資
06 遣費，至原告簽署系爭自願離職書並領取資遣費完成之過程
07 僅短暫半小時許，難認原告於簽署系爭自願離職書前已有充
08 分時間及機會審閱系爭自願離職書之內容，並取得充分資訊
09 判斷其中利弊得失，相對於經濟上具優勢之被告對系爭自願
10 離職書上之內容已事先詳為討論，並繕打「員工自願離職
11 單」、「本人...並承諾自離職申請日起終止雙方勞僱關
12 係，相關權利義務亦隨同消滅，並拋棄所有對公司請求與訴
13 訟權利」等文字於其上，更處於不利之地位。況依當時之客
14 觀情狀，原告並非系爭自願離職書上所載之「自願離職」，
15 然原告仍於系爭自願離職書上簽名，則其恐未完全了解其非
16 屬「自願離職」，抑或縱明瞭其非屬自願離職，然仍迫於經
17 濟壓力而簽立，是原告主張其係因恐懼拿不到薪資方簽署系
18 爭自願離職單，尚非全然無稽。再觀系爭自願離職單上所
19 載：「員工自願離職單」、「本人...並承諾自離職申請日
20 起終止雙方勞僱關係，相關權利義務亦隨同消滅，並拋棄所
21 有對公司請求與訴訟權利」等語(參本院卷第127頁)，均係
22 以打字方式記載其上，且為單方有利於被告之條款，難認原
23 告於當時有就該條款之文字予以磋商變更之餘地，況依上開
24 勞基法規定，被告終止勞動契約應給予30日之預告期間，或
25 補足預告期間之工資，惟被告藉由經濟上之優勢地位，事先
26 擬定「員工自願離職單」之合意資遣方式，使原告未處於
27 「締約完全自由」之情境，影響其決定及選擇之可能，以規
28 避上開預告期間等相關勞基法規定之適用，對原告顯失公
29 平，並損及誠信原則，是該等約定應屬違反勞基法規定而無
30 效。

31 3、被告雖提出原告於113年4月26日之監視錄影畫面光碟為證，

01 然經本院當庭勘驗該光碟內容，僅可看見原告就被告依系爭
02 自願離職單所交付之資遣費進行點鈔並確認數額無誤(參本
03 院卷第307頁至第309頁)，並未見系爭自願離職單簽立之過
04 程為何，自難據此為有利於被告之認定。

05 4、從而，系爭自願離職書上單方要求原告拋棄所有權利之約款
06 無效，被告抗辯原告不得為本件請求云云，並非可採。

07 (二)原告請求被告給付預告期間之工資、加班費，有無理由？

08 1、預告期間之工資部分：

09 查原告受僱被告繼續工作3年以上，預告期間為30日。又依
10 勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令所載預
11 告工資之給付標準，為「雇主應預告期間之日數乘以勞工一
12 日工資；該一日工資，為勞工契約終止前一日之正常工作時
13 間所得之工資。其為計月者，為契約終止前最近一個月正常
14 工作時間所得之工資除以30所得之金額。」，而原告於113
15 年間之月薪為27,500元，業據兩造不爭執如前，從而，原告
16 請求被告給付20日預告期間工資應為18,333元(計算式：2
17 7,500元 \div 30 \times 20=18,333元)，逾此範圍之請求則無理由。

18 2、加班費部分：

19 (1) 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過4
20 0小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工
21 資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，
22 按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間
23 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。

24 三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時
25 工資額加倍發給，勞基法第30條第1項、第24條第1項分別載
26 有明文。

27 (2) 復按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方
28 另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請
29 當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條
30 、第49條規定之限制。一、監督、管理人員或責任制專業人
31 員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作

01 ；前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得
02 損及勞工之健康及福祉，勞動基準法第84條之1 定有明文。
03 由上開條文規定可知，欲適用變形工時之前提，除勞雇雙方
04 須另有約定外，尚須該約定以書面為之，且報請主管機關許
05 可始生效力，並非雇主單方或勞雇雙方所得任意決定甚明（
06 最高法院97年度台上字第1667號判決意旨參照）。經查，本
07 件兩造間之勞動契約未依上揭規定報請當地主管機關核備一
08 情，業據被告陳述在卷（參本院卷第283頁），揆諸前開判
09 決意旨，自不得適用變形工時規定而排除勞動基準法第30條
10 之適用，合先敘明。

11 (3) 經查，兩造均不爭執原告於在職期間，每日工作時間為12小
12 時，做四休二，每月工作時數240小時等情(參本院卷第363
13 頁)，則就超過正常工作時間4小時部分，原告請求被告依勞
14 基法上開規定給付加班費，即非無據。本院參酌原告之出勤
15 紀錄，計算其所得請求之加班費金額共計571,434元(詳如附
16 表所示)，而原告僅請求565,496元，未逾上開金額，應予准
17 許。

18 五、綜上所述，原告請求被告給付20日之預告工資18,333元，及
19 加班費565,496元，共計583,829元，暨自113年12月13日(參
20 本院卷第362頁)起至清償日止，按週年利率5%計算之利
21 息，為有理由，應予准許；至逾此範圍之請求，則無理由，
22 應予駁回。

23 六、又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
24 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
25 行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執
26 行。

27 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
28 擊防禦方法，經本院審酌後，認均與本件判斷結果無影響，
29 爰不予一一詳予論述，附此敘明。

30 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

31 中 華 民 國 114 年 6 月 17 日

勞 動 法 庭 法 官 呂 佩 珊

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 114 年 6 月 17 日

書記官 解景惠

附表：

時間	出勤天數	加班時數 (4/3)	加班時數 (5/3)	時薪 (計算 式：基本 工資÷30÷ 8)	加班費	出勤紀錄 出處	備註
109年7月	21	2	2	99	12,474	P129	
109年8月	21	2	2	99	12,474	P131	
109年9月	20	2	2	99	11,880	P133	
109年10月	20	2	2	99	11,880	P135	
109年11月	20	2	2	99	11,880	P137	
109年12月	20	2	2	99	11,880	P139	
110年1月	21	2	2	100	12,600	P141	
110年2月	19	2	2	100	11,400	P143	
110年3月	20	2	2	100	12,000	P145	
110年4月	16	2	2	100	9,600	P147	原告請假6天(參本院卷P281)
110年5月	21	2	2	100	12,600	P149	
110年6月	20	2	2	100	12,000	P151	
110年7月	21	2	2	100	12,600	P153	
110年8月	21	2	2	100	12,600	P155	
110年9月	20	2	2	100	12,000	P157	
110年10月	21	2	2	100	12,600	P159	
110年11月	20	2	2	100	12,000	P161	
110年12月	20	2	2	100	12,000	P163	

(續上頁)

01

月							
111年1月	19	2	2	105	11,970	P165	
111年2月	20	2	2	105	12,600	P167	
111年3月	20	2	2	105	12,600	P169	
111年4月	20	2	2	105	12,600	P171	
111年5月	10	2	2	105	6,300	P173	原告請假13天(5/16、17、19-29)
111年6月	20	2	2	105	12,600	P175	
111年7月	21	2	2	105	13,230	P177	
111年8月	21	2	2	105	13,230	P179	
111年9月	20	2	2	105	12,600	P181	
111年10月	20	2	2	105	12,600	P183	
111年11月	22	2	2	105	13,860	P185	
111年12月	20	2	2	105	12,600	P187	
112年1月	20	2	2	110	13,200	P189	
112年2月	20	2	2	110	13,200	P191	
112年3月	20	2	2	110	13,200	P193	
112年4月	20	2	2	110	13,200	P195	
112年5月	20	2	2	110	13,200	P197	
112年6月	20	2	2	110	13,200	P199	
112年7月	21	2	2	110	13,860	P201	
112年8月	21	2	2	110	13,860	P203	
112年9月	20	2	2	110	13,200	P205	
112年10月	21	2	2	110	13,860	P207	(有給付加班費214元,參本院卷P239)
112年11月	20	2	2	110	13,200	P209	(有給付加班費1700元,參本院卷P240)
112年12月	19	2	2	110	12,540	P211	
113年1月	20	2	2	115	13,800	P213	
113年2月	20	2	2	115	13,800	P215	

(續上頁)

01

113年3月	19	2	2	115	13,110	P217	3/24 病假 (參本院卷P 281)，故 扣除該日後 出勤19天
113年4月	14	2	2	115	9,660	P219	113.4.23 未 出勤
小計					573,348(扣 除112年10 月、11月已 給付之加班 214元、170 0元，參本 院卷第239 頁，尚應補 給付571,43 4元)		