

臺灣高等法院高雄分院民事判決

113年度勞上易字第8號

上訴人 黃曉瑜
訴訟代理人 蔡尚宏律師
被上訴人 臺灣雀巢股份有限公司

法定代理人 羅台青
訴訟代理人 方金寶律師
吳文淑律師
吳冠龍律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，上訴人對於中華民國113年1月4日臺灣高雄地方法院112年度重勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於113年6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88年7月1日起任職於被上訴人，擔任南區醫院醫務專員，負責行銷被上訴人之奶粉等嬰兒用品產婦或其家人，工作時間為上午9時至下午6時（午休1小時），工資項目包括基本月薪、伙食津貼、誤餐津貼、專業技能計劃-月（即銷售工資），每月薪資新臺幣（下同）7、8萬元不等，任職期間之業績皆名列南區第二名。然於107年間，被上訴人政策變更為不與婦產科醫院正式簽約合作，上訴人在主管劉美幸要求下，不得不以不當方法取得行銷管道，以達到銷售目的。上訴人於110年間因無法自醫院護理人員取得銷售管道，劉美幸為督促上訴人業績達標，不斷逼迫上訴人尋找可以提供管道之人，並常於上訴人下班後要求撰寫計畫方案，完成後又以各種理由否定，日復一日致上訴人身心俱疲。上訴人下班後仍需向主管彙報及回覆當日工作

01 情況，並到醫院進行推廣等工作，惟被上訴人未給付上訴人
02 自107年11月30日至110年9月27日之加班費248萬3,798元，
03 爰依勞動契約，請求被上訴人給付其中150萬元。聲明請求
04 被上訴人應給付上訴人150萬元，及自起訴狀繕本送達翌日
05 起至清償日止，按年息5%計算之利息（上訴人另依侵權行為
06 法律關係，請求被上訴人給付精神慰撫金600萬元部分，經
07 原審判決駁回，未據其上訴，非本院審理範圍，不予贅
08 述）。

09 二、被上訴人則以：上訴人於110年間即向被上訴人表示其無法
10 繼續工作，請求被上訴人資遣，經被上訴人勸解後，雙方同
11 意上訴人請假3個月，上訴人復職後仍表示希望被上訴人資
12 遣，惟遭被上訴人婉拒，上訴人遂於110年8月12日申請勞資
13 爭議調解並主張終止勞動契約、加班費及心理疾病等，經被
14 上訴人同意協商後，上訴人即於110年8月16日撤回調解申
15 請。嗣上訴人在其委任之劉玟欣律師陪同、協助審閱、處理
16 及充分時間下與被上訴人進行協商，經雙方詳細溝通討論協
17 議書內容後，兩造於110年8月27日簽立合意終止勞動契約協
18 議書（下稱系爭協議書），以合意資遣方式終止勞動契約而
19 解決上開爭議。被上訴人係為尊重上訴人意願，與其合意終
20 止勞動契約，並無上訴人所稱被上訴人認為其無利用價值而
21 終止勞動契約，上訴人於簽署系爭協議書時，亦同意拋棄各
22 項基於兩造間勞動契約關係存續時發生及終止勞動關係後所
23 生之一切權利及請求，包含加班費請求權及所有其他金錢給
24 付及其他非金錢性質之請求權，上訴人應受協議書拘束，不
25 得再向被上訴人請求給付加班費。況上訴人若因業務上需要
26 而有加班必要，依公司員工手冊第19條規定應經主管事前核
27 准，然上訴人從未為之等語，資為抗辯。

28 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人僅就請求加班費150萬元
29 部分提起上訴，聲明：(一)原判決關於後開不利於上訴人部分
30 廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人150萬元，
31 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利

01 息。被上訴人答辯聲明：(一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願
02 供擔保免為假執行。

03 四、兩造不爭執事項：

04 (一)上訴人自88年7月1日起任職於被上訴人公司，擔任南區醫院
05 之醫務專員，負責推廣被上訴人之奶粉。

06 (二)上訴人於110年8月12日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調
07 解，於110年8月16日撤回該勞資爭議調解之申請；嗣兩造於
08 110年8月27日簽署系爭協議書，以合意資遣方式終止勞動契
09 約，離職生效日為110年10月1日。

10 (三)系爭協議書之內容有記載：「本人（即上訴人）謹同意於簽
11 署本協議書後，拋棄本人因與公司間之聘僱關係或其終止所
12 得對公司及其關係企業及其股東、董事、監察人、經理人、
13 代理人、員工主張或可能主張的各項請求權，包括但不限於
14 各項津貼、獎金、紅利、加班費、薪資、代墊款、資遣費、
15 退休金或其他金錢給付及其他非金錢性質之請求權…」。

16 五、本件爭點：

17 系爭協議書效力如何？上訴人得否請求被上訴人給付加班費
18 150萬元？

19 六、本院判斷：

20 (一)按和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭
21 執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事
22 人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737條
23 分別定有明文。換言之，和解成立以後，其發生之法律上效
24 力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消滅，在積極方
25 面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，且和解契約合
26 法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而
27 受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係
28 再行主張。

29 (二)上訴人主張其受僱被上訴人，請求被上訴人給付所欠107年1
30 1月30日至110年9月27日加班費中之150萬元等語，提出投保
31 資料表、薪資單、上訴人與劉美幸之LINE對話紀錄及光碟為

01 據。被上訴人則抗辯：上訴人申請勞資爭議調解（嗣後撤回）
02 ），並在其律師協助下與被上訴人協商，簽立系爭協議
03 書，兩造合意終止勞動契約，上訴人並拋棄加班費之請求
04 權，應受協議書拘束，不得反悔再向被上訴人請求加班費等
05 語，並以系爭協議書、電子郵件、高雄市政府勞工局110年8
06 月17日函（撤回調解通知）為證（見原審卷一第95、189至1
07 92頁）。經查，上訴人受僱於被上訴人擔任南區醫院之醫務
08 專員，委任劉玫欣律師自110年8月3日起與被上訴人總監接
09 洽協商，提出上訴人之診斷證明書予該總監，上訴人並於11
10 0年8月11日檢附診斷證明書為證據，以遭被上訴人逼迫達成
11 業績，等同逼迫上訴人無法承受下自請離職，影響其資遣
12 費、退休等權益，且強制其於夜間逾時工作，未給付加班
13 費，上訴人並因工作壓力罹患急性壓力反應症為由，向高雄
14 市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被上訴人給付資遣費
15 110萬元，精神慰撫金、提供非自願離職證明書。嗣後劉律
16 師續與被上訴人總監聯繫，上訴人於110年8月16日以雙方已
17 達成和解為由，撤回調解申請，經勞工局於110年8月17日通
18 知兩造同意上訴人申請撤回與被上訴人有關終止勞動契約、
19 加班費等爭議調解案等情，有高雄市政府勞資爭議調解申請
20 書、勞資爭議撤回申請書、110年8月17日同意撤回調解通知
21 函、劉玫欣律師與被上訴人總監之LINE對話紀錄可參（原審
22 卷二第49至53頁、卷一第189、327至332頁），顯見兩造就
23 和解內容已有共識，上訴人方以達成和解為由撤回調解申
24 請。嗣經被上訴人總監提供劉律師系爭協議書草稿，劉律師
25 於110年8月18日對系爭協議書草稿內容僅回覆將「精神」修
26 改為「身體」無法負荷，對協議書其他內容未曾異議或其他
27 意見，並約定於110年8月27日上午10時由上訴人前往被上訴
28 人會議室簽署協議書，有電子郵件及LINE對話紀錄可憑（見
29 原審卷一第192、334頁），足認上訴人於簽立系爭協議書
30 前，對於協議書之內容，業已委任劉玫欣律師為代理人與被
31 上訴人聯繫洽談，並經劉律師修改後確立系爭協議書內容，

01 始約定由上訴人前往被上訴人公司簽署協議書，堪認系爭協
02 議書確係經兩造協商、確認雙方應行使或負擔之權利義務
03 後，互為讓步之結果，屬和解契約之性質，兩造均應受該契
04 約之拘束。

05 (三)系爭協議書內容記載：「本人（即上訴人）因身體無法負
06 荷，對於所擔任工作無法勝任，同意接受公司依據勞動基準
07 法第11條規定所辦理之終止勞動契約安排，並同意以2021年
08 10月1日為終止生效日，自該日起終止本人與公司間的勞動
09 契約。」、「本人了解，公司將於終止生效日後30日內，給
10 付本人下列款項，款項將於扣除各項法定扣除項目後，直接
11 匯入本人所指定之受領薪資銀行帳戶：1. 依法律規定計算之
12 資遣費：1,114,440元。2. 代扣6%應稅資遣費所得稅：1,033
13 元。總計金額1,113,407元正。」、「本人謹同意於簽署本
14 協議書後，拋棄本人因與公司間之聘僱關係或其終止所得對
15 公司及其關係企業及其股東、董事、監察人、經理人、代理
16 人、員工主張或可能主張的各項請求權，包括但不限於各項
17 津貼、獎金、紅利、加班費、薪資、代墊款、資遣費、退休
18 金或其他金錢給付及其他非金錢性質之請求權，但有明確單
19 據證明本人為公司墊付之款項者，不在此限。本人並同意於
20 簽署本協議書後，不得就此終止勞動契約的合法性為任何爭
21 議。」（見原審卷一第95頁），即上訴人就其申請勞資爭議
22 調解之訴求，經委任律師與被上訴人磋商後，被上訴人同意
23 合意終止勞動契約並給付上訴人資遣費，上訴人則同意拋棄
24 因兩造勞動契約或終止該契約所得對被上訴人主張之各項津
25 貼、獎金、紅利、加班費、資遣費、退休金或其他金錢給付
26 之請求權，其文義內容並無艱澀難以理解之情，事前復經兩
27 造確認修改內容，足認於系爭協議書簽立後，上訴人已因拋
28 棄而喪失加班費債權之請求權，自不得再就因和解而消滅之
29 權利起訴請求加班費。上訴人雖稱簽署時律師未陪同、未詳
30 究內容云云，然協議書經上訴人委任律師事先確認內容，並
31 對被上訴人提出修改意見，衡情上訴人委任律師當已告知上

01 訴人並與其確認協議書內容，經上訴人同意後，始願與被上
02 訴人成立和解，約定簽署協議書之日期，上訴人前揭所辯與
03 常情不符，自非可取。

04 (四)上訴人另稱：系爭協議書僅就資遣費達成和解，未就加班費
05 協議，不能認兩造已達成合意等語。查協議書固僅記載被上
06 訴人應給付資遣費，惟依上訴人申請勞資爭議調解內容可
07 知，上訴人主張被上訴人迫其自請離職影響其資遣費、退休
08 權益、強制其工作而未給付加班費、因工作罹患急性壓力反
09 應症應負精神賠償責任（見原審卷二第51頁），就加班費爭
10 議有所主張，其並委任律師與被上訴人洽談和解事宜，就協
11 議書中明列同意拋棄加班費等其他金錢給付之請求權，自無
12 不知之理，倘上訴人並無拋棄加班費請求權之意，當會要求
13 修改或刪除此有影響自身權利之文字，然其並未為之，顯見
14 上訴人知悉且同意此約定條款之內容。又按勞動契約合法終
15 止之情形，可分為：(1)單方片面終止：即勞動基準法（下稱
16 勞基法）第11條至第15條所定分別由雇主或勞工一方終止勞
17 動契約之情形；(2)雙方合意終止：即勞工自請辭職經雇主同
18 意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求。而在合意
19 終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工並無資遣費
20 之請求權。本件被上訴人同意與上訴人合意終止兩造間之勞
21 動契約，依前開說明，原無給付資遣費之義務，惟被上訴人
22 經協議同意另行給付資遣費，上訴人則拋棄因勞動契約或終
23 止該契約所生包含加班費等各金錢給付之請求權，此即為兩
24 造磋商後所為讓步，上訴人執前詞否認未就加班費協議，不
25 能認兩造已達成合意云云，殊無可採。

26 (五)上訴人復主張：勞基法第24條延時工資規定為加班費最低保
27 障，如雙方約定勞動條件低於法定標準自屬無效，舉輕明
28 重，系爭協議書約定全然拋棄加班費請求權，依民法第71條
29 本文規定，應屬無效等語。然查，縱認上訴人取得加班費請
30 求權，然該請求權發生後，即為獨立債權，本得由其自由處
31 分權利，其經與被上訴人協商後，自願拋棄該項請求權，即

01 屬對於既得財產權之處分，上訴人就此一債權讓步，成立和
02 解，並無違反勞動法規可言，其同意拋棄加班費請求權之意
03 思表示，自屬有效，此與勞基法第24條係規範雇主計付加班
04 費之最低標準，並不相同，且上訴人係因與被上訴人協議合
05 意終止兩造勞動契約，而同意拋棄加班費請求權，並非被上
06 訴人於議定勞動條件時，就勞動契約關於計付加班費基準之
07 勞動條件違反法定標準，難認協議書有違反強制規定而無效
08 之情形。上訴人主張依民法第71條本文規定，該拋棄加班費
09 請求權之約款應屬無效云云，顯屬無據。至上訴人援引本院
10 105年度勞上易字第26號民事判決為據，主張就勞資間約定
11 以本薪計算加班費而不計入具工資性質之給付，經法院判決
12 該約定無效者所在多有云云。然該案件非因勞僱雙方合意終
13 止勞動契約，經勞工拋棄因勞動契約所生金錢給付請求權之
14 爭議，該另案與本案事實不同，無從比附援引。

15 (六)依上開說明，兩造就上訴人之資遣費及基於勞動契約或因終
16 止該契約所生之加班費及其他金錢給付請求權，業已互相讓
17 步意思合致而成立和解，上訴人自不得再依兩造和解前之勞
18 動契約請求被上訴人給付加班費。

19 七、綜上所述，上訴人依兩造勞動契約，請求被上訴人給付150
20 萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
21 算之利息，不應准許。原審就上開不應准許部分為上訴人敗
22 訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄
23 改判，為無理由，應駁回上訴。

24 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及舉證，經審酌後認
25 不影響判決結果，爰不逐一論述，附此敘明。

26 九、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

27 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日

28 勞動法庭

29 審判長法 官 許明進

30 法 官 蔣志宗

31 法 官 周佳佩

01 以上正本證明與原本無異。

02 本件不得上訴。

03 中 華 民 國 113 年 7 月 16 日

04 書記官 蔡佳君