

臺灣橋頭地方法院民事裁定

114年度勞執字第17號

聲 請 人 亞洲漢威螺帽股份有限公司

法定代理人 韓思樂

代 理 人 楊博勛律師

相 對 人 黃湘婷

上列當事人間聲請勞資爭議執行裁定事件，本院裁定如下：

主 文

聲請駁回。

聲請程序費用由聲請人負擔。

理 由

一、聲請意旨略以：兩造間關於相對人主張遭職場霸凌之勞資爭議事件，於民國113年12月26日經國家科學及技術委員會南部科學園區管理局勞資爭議調解成立（下稱第一次調解），其中調解方案3.記載略以：勞資雙方同意就本爭議、勞動契約存續期間及終止勞動契約後所衍生之一切可得向他方主張之請求權均互相拋棄，不再對他方為任何民事請求（包含損害賠償）、訴訟與刑事告發、告訴、自訴等，亦不得為任何行政上之申訴、檢舉、訴訟等（以上如有已進行者，提起之一方應於和解日起三日內，負責撤回）或透過任何管道對公司有任何不利之言行。雙方另同意對本調解程序之結果負保密責任，除相關承辦人外，不得對任何第三人告知與出示調解紀錄與結果。上開約定若有任一方有違反者，應給付懲罰性違約金新臺幣（下同）55萬元予他方，並賠償他方之損失等語。詎相對人以聲請人投保勞保高薪低報，且於工資中扣除相對人無庸繳納之健保費為由，於114年4月10日申請勞資爭議調解（下稱第二次調解），已違反第一次調解之調解方案3.，爰依勞資爭議處理法第59條第1項規定，聲請裁定就上開關於懲罰性違約金之調解內容准予強制執行等語。

二、按勞資爭議，指權利事項及調整事項之勞資爭議；權利事項

之勞資爭議，指勞資雙方當事人基於法令、團體協約、勞動契約之規定所為權利義務之爭議；調整事項之勞資爭議，指勞資雙方當事人對於勞動條件主張繼續維持或變更之爭議；權利事項之勞資爭議，得依本法所定之調解、仲裁或裁決程序處理之；調整事項之勞資爭議，依本法所定之調解、仲裁程序處理之；勞資爭議經調解成立或仲裁者，依其內容當事人一方負私法上給付之義務，而不履行其義務時，他方當事人得向該管法院聲請裁定強制執行並暫免繳裁判費；有下列各款情形之一者，法院應駁回其強制執行裁定之聲請：(一)調解內容或仲裁判斷，係使勞資爭議當事人為法律上所禁止之行為。(二)調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關或性質不適於強制執行。(三)依其他法律不得為強制執行，勞資爭議處理法第5條第1款至第3款、第6條第1項、第7條第1項、第59條第1項前段、第60條分別定有明文。是以，僅於前揭勞資間權利事項、調整事項爭議，依勞資爭議處理法經調解成立時，當事人始得依同法第59條第1項前段規定逕向法院聲請裁定強制執行。

三、本件兩造於113年12月26日第一次調解調解成立，其勞資雙方爭議事項係勞方主張有霸凌事件並請求調離原單位，或更換主管，經成立調解，調解方案略以：1.雙方同意於113年12月31日終止勞動契約，聲請人同意給付離職慰問金55萬元及113年12月份工資29,000元；2.聲請人分期給付之方式；3.勞資雙方同意就本爭議、勞動契約存續期間及終止勞動契約後所衍生之一切可得向他方主張之請求權均互相拋棄，不再對他方為任何民事請求（包含損害賠償）、訴訟與刑事告發、告訴、自訴等，亦不得為任何行政上之申訴、檢舉、訴訟等（以上如有已進行者，提起之一方應於和解日起三日內，負責撤回）或透過任何管道對公司有任何不利之言行。雙方另同意對本調解程序之結果負保密責任，除相關承辦人外，不得對任何第三人告知與出示調解紀錄與結果。上開約定若有任一方有違反者，應給付懲罰性違約金55萬元予他

01 方，並賠償他方之損失等語，有聲請人提出之調解紀錄在卷
02 可稽。足見兩造係就相對人請求調離原單位之調整事項經調
03 解成立，至於聲請人主張因相對人另行申請第二次調解而得
04 請求相對人給付懲罰性違約金部分，本不該當前開勞資爭議
05 處理法所定義之權利事項及調整事項，亦非上開爭議標的，
06 已不該當勞資爭議處理法第59條第1項所定「『勞資爭議』
07 經調解成立或仲裁者」之規定，亦有勞資爭議處理法第60條
08 第2款所定「調解內容或仲裁判斷，與爭議標的顯屬無關」
09 之情形，揆諸前開規定，聲請人聲請裁定強制執行，即於法
10 未合，應予駁回。

11 四、依勞資爭議處理法第60條，非訟事件法第21條第2項，民事
12 訴法第95條、第78條，裁定如主文。

13 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
14 勞動法庭 法 官 林昶燁

15 以上正本係照原本作成。

16 如對本裁定抗告須於裁定送達後10日內向本院提出抗告狀，並繳
17 納裁判費新臺幣1,500元。

18 中 華 民 國 114 年 5 月 22 日
19 書記官 林慧雯