

臺灣橋頭地方法院民事判決

114年度勞訴字第70號

原告 林家亨

被告 詳芳營造有限公司

法定代理人 劉芸姍

訴訟代理人 張耀天律師

陳朝輝

林秉緯

吳俊道

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國114年9月30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

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一者；擴張或減縮應受判決事項之聲明者；不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款、第7款定有明文。所謂請求之基礎事實同一，係指變更或追加之訴與原訴之主張爭點有其共同性，各請求利益之主張在社會上可認為同一或關連，而就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有同一性或一體性，得期待於後請求之審理予以利用，俾先後兩者請求在同一程度加以解決，避免重複審理，進而為統一解決紛爭者，即屬之。原告起訴原聲明：被告應給付原告新臺幣（下同）84,666元。嗣於審理中變更訴之聲明為：被告應給付原告926,500元。核其所為訴之變更，均係

01 基於兩造間僱傭關係存續中所發生之同一基礎事實，且無礙  
02 被告之防禦及本件訴訟之終結，揆諸前引規定，洵屬有據，  
03 應予准許。

04 貳、實體事項：

05 一、原告主張：被告要求原告在上午7時30分前在高雄料廠刷  
06 卡，再自行前往高雄市楠梓區台積電廠區內開工具箱會議，  
07 工時卻自上午8時計算，則以原告時薪250元，每月工作26  
08 日，每日提早0.5小時，以加班2個月計算，原告得向被告請  
09 求加班費6,500元。又原告於被告處工作期間共計5月又12  
10 日，故得向被告請求資遣費20,000元。另原告有如附表所示  
11 之職場霸凌行為，使原告受有精神上之損害，故請求被告給  
12 付900,000元之精神慰撫金。爰依民法侵權行為損害賠償、  
13 勞動基準法及勞工退休金條例之規定提起本訴等語，並聲  
14 明：被告應給付原告926,500元。

15 二、被告則以：原告所請求之職場霸凌精神慰撫金、資遣費及加  
16 班費，均為兩造間所簽署之114年度勞簡專調字第5號勞動調  
17 解筆錄（下稱系爭勞動調解筆錄）效力所及，又原告遭退出  
18 群組為被告內部行政管理規劃，且原告仍得與被告管理人員  
19 聯繫，而加班費之認定及發放，兩造已調解成立，其餘原告  
20 所指事項，均難認有職場霸凌之情狀等語置辯，並聲明：原  
21 告之訴駁回。

22 三、本院之判斷：

23 (一)按調解經當事人合意而成立；調解成立者，與訴訟上和解有  
24 同一之效力。和解成立者，與確定判決有同一之效力，為民  
25 事訴訟法第416條第1項、第380條第1項所明定。再者，調解  
26 成立在實質上仍屬雙方當事人以終止爭執為目的而互相讓步  
27 所為之合意，與民法第736條所規定和解係當事人約定互相  
28 讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約相符，故調解成立  
29 在實體法上，應認為即屬民事上和解。而和解之效力，在消  
30 極方面，有使當事人所拋棄之權利而為消滅，在積極方面，  
31 有使當事人取得和解契約所訂明之權利，此觀民法第736

01 條、第737條之規定自明。準此，和解契約合法成立，兩造  
02 當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結  
03 果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張。又  
04 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之  
05 辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如  
06 兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事  
07 實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事  
08 人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原  
09 則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符  
10 合公平正義（最高法院96年度台上字第286號裁判意旨參  
11 照）。

12 (二)查原告前於民國114年1月14日提出勞動調解聲請書狀，於  
13 114年1月24日提出勞動調解補正狀，於114年2月17日提出勞  
14 動調解補正狀(二)，於114年2月26日提出勞動調解補正狀(三)，  
15 上開書狀調解請求之內容略以：原告應徵項目是司機，但實  
16 際工作內容卻是雜工及粗工，且工作時間是上午7時30分刷  
17 卡後開會，工時卻以上午8時起算，又原告右腳側韌帶受  
18 傷，但未收到團保、勞保金額，請被告提供富邦團保出險序  
19 號。而原告受有右腳側韌帶之職業災害，自113年10月14日  
20 起至同年11月1日止、另自同年11月7日起至同年月20日止不  
21 能工作，被告應補償33日薪資共66,000元。另原告於113年  
22 12月31日滑倒導致左手腕挫傷，亦應補償。此外，被告員工  
23 經常故意不安排原告出勤，原告無填寫假單卻在群組說原告  
24 請假，共有9日發生這種狀況。又被告員工在114年1月3日經  
25 原告告知左手腕受傷，仍叫原告工作，導致左手腕受傷惡化  
26 需要開刀，原告出院即告知被告員工可以工作，但被告員工  
27 已讀不回，並於114年2月3日將原告退出line群組，使原告  
28 心灰意冷。由於原告在工地因兩次工傷，被告都不關心不負  
29 責，還認為原告無工作能力，時常職場霸凌原告，例如出勤  
30 圖都很晚上傳、時常無安排原告出勤、對原告右腳側韌帶職  
31 業災害受傷一直無送件，也都是職場霸凌。並聲明請求給付

01 加班費6,000元，職業災害工資補償66,000元，左手腕挫傷  
02 補償金額8,000元，被告故意不安排出勤24,000元，被告員  
03 工在群組說原告請假9日有多次偽造文書罪，應賠償18,000  
04 元，共計122,000元等語，有上開書狀在卷可佐（見本院114  
05 年度勞簡專調字第5號卷，下稱前案卷，第7至9頁、第21至  
06 22頁、第39至41頁、第53至54頁），又兩造於114年3月13日  
07 進行勞動調解程序，兩造於調解程序中調解成立，調解內容  
08 為「一、相對人（即被告）給付聲請人（即原告）14萬5000  
09 元（不含勞保局職災給付）。二、給付方法：於114年4月1  
10 日前，相對人以匯款方式匯入聲請人指定之帳戶（中國信託  
11 銀行岡山簡易型分行，戶名：甲○○，帳號：  
12 2745\*\*\*\*\*）。三、兩造合意僱傭關係於114年3月13日終  
13 止。四、相對人願協助聲請人就左手腕挫傷部分，向勞動部  
14 勞工保險局聲請勞保職災給付，勞動部勞工保險局若審核符  
15 合給付，職災給付由聲請人領取。五、兩造於僱傭關係存續  
16 期間，因勞動契約或因勞動契約所衍生之一切民、刑事及行  
17 政爭訟等權利均拋棄，不得再向他方為任何主張、請求、檢  
18 舉、告訴、告發、申訴或提起行政爭訟等。六、聲請人其餘  
19 請求拋棄。七、程序費用由兩造各自負擔。」一節，有本院  
20 系爭勞動調解筆錄在卷可查（見前案卷第95至96頁），是上  
21 情堪以認定。

22 (三)原告固主張被告應給付加班費6,500元等語，並提出出勤資  
23 料為證（見本院卷第141至146頁），然原告於本件訴訟中所  
24 主張之加班費部分，已於前案勞動調解程序中主張，並經調  
25 解成立，且被告亦已依勞動調解筆錄之內容給付完畢（見本  
26 院卷第59頁），是依上開見解，原告自不得再行向被告請求  
27 給付加班費。原告又主張被告應給付資遣費20,000元等語，  
28 然按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣  
29 費；此規定於勞工依勞基法第14條終止勞動契約者準用之，  
30 勞基法第17條第1項、第14條第4項分別定有明文。查兩造  
31 於前案勞動調解筆錄中已載明「兩造合意僱傭關係於114年3

01 月13日終止。」等語，已如前述，則原告自無從依上開規定  
02 請求被告給付資遣費，是原告請求被告給付資遣費20,000  
03 元，自屬無據。

04 (四)原告另主張被告有如附表所示之霸凌行為等語，並提出請領  
05 團保資料、群組截圖、施工日報、line截圖等件為證（見本  
06 院卷第161至162頁、第191至192頁、第195至199頁），然如  
07 附表編號一、二、五之行為，原告已於前案勞動調解程序時  
08 提及，並經兩造調解後約定「兩造於僱傭關係存續期間，因  
09 勞動契約或因勞動契約所衍生之一切民、刑事及行政爭訟等  
10 權利均拋棄，不得再向他方為任何主張、請求、檢舉、告  
11 訴、告發、申訴或提起行政爭訟等」等語，已如前述，是原  
12 告自不得再就如附表編號一、二、五之行為，主張被告有霸  
13 凌之行為而請求損害賠償。而如附表編號三之行為，原告雖  
14 未於前案勞動調解程序時提出，然被告縱有積欠原告薪資之  
15 情事，亦難逕認被告已有霸凌原告之行為，況兩造既已約定  
16 於僱傭關係存續期間，因勞動契約所衍生之一切民事權利均  
17 拋棄，原告自不得再行爭執被告於僱傭關係存續期間有積欠  
18 薪資之霸凌行為，是原告此部分之主張，亦屬無據。至如附  
19 表編號四之行為，未見兩造間就原告右腳扭挫傷，被告應提  
20 供請領團保序號給原告一事有何約定，且縱兩造間曾約定被  
21 告應提供請領團保序號給原告，於被告拒絕提供時，亦僅屬  
22 債務不履行之問題，要難認定被告即有職場霸凌之情事，是  
23 原告此部分之主張，亦屬無據。

24 四、綜上所述，原告依據民法侵權行為損害賠償、勞動基準法及  
25 勞工退休金條例之規定，請求被告應給付加班費6,500元、  
26 資遣費20,000元、精神慰撫金900,000元，共計926,500元，  
27 為無理由，應予以駁回。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之  
29 證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加  
30 論述，附此敘明。

31 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78

01 條。  
02 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日  
03 勞 動 法 庭 法 官 吳 保 任

04 以上正本係照原本作成。

05 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  
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 114 年 10 月 21 日  
08 書 記 官 楊 惟 文

09 附表：  
10

編號	內容概要
一	原告於114年2月6日至同年月10日因公而傷左手腕軟骨，手術出院後，被告不排原告工作，並於同年月13日17時56分，明知員工離職要先辦離職手續，卻故意將原告退出line群組。
二	被告無故不發放加班費6,500元。
三	於113年11月間，原告因帶手機入場被處罰不能入工地，遭罰掃業主停車場14小時，以及原告有上台積電課程3小時，故被告應給付17小時薪資給原告，被告卻無故未給付。
四	原告要求被告出示原告因公而傷右腳扭挫傷之請領團保序號，如無法出示，表示被告將原告團保金額私吞。
五	被告經常性對原告排休，且無證據在群組上散播原告請病假共9次。