臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度勞小字第5號

原　　告　黃新月即明錡企業社

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　張碇葳

000000000000000000

上列當事人間請求履行調解契約事件，本院於民國115年6月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣3,000元；及自民國115年3月26日起，至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元，由被告負擔新臺幣500元；由原告負擔新臺幣1,000元。

本判決第一項得假執行。

事　實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣（下同）9,000元，並自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

貳、陳述：

一、被告張碇葳前受僱於原告黃新月即明錡企業社，任職在7-ELEVEN鼎鑫門市擔任店員，然竟無正當理由，於排定之工作日即民國114年11月28日至同年月30日，繼續3日曠職未到班，致令原告受有諸多不便及損失，並影響營運，經原告解僱在案，合先敘明。

二、嗣被告對前開解僱不服，向臺南市政府勞工局檢舉勞動檢查及申請勞資爭議調解，雙方於114年12月30日就勞資爭議成

立和解，條件如下：

(一)資方願給付勞方9,000元整，前項金額，資方同意於調解會議當場交付勞方收訖（勞方簽名：張碇葳已收9,000元）。

(二)資方應於115年1月5日前開立服務證明寄至勞方居住所。

(三)勞資雙方確認上述條件達成和解，則本案及勞雇關係存續期間因權利義務衍生爭議之行政及民、刑事權利均拋棄不得再為任何主張、請求、申訴，且雙方及出席會議之人員不得再向任何行政單位檢舉，如有檢舉者應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案；並互負誠信保密義務，且不得散播不利於他方之言論，或洩漏本案調解及和解內容。

(四)前項條款，若任一方有違反，雙方同意一方應給付他方懲罰性違約金9,000元。

三、惟查：

(一)被告於勞資爭議和解成立後，竟違反和解條款第3項之約定，未遵期於3日內撤銷對原告勞動檢查之檢舉，致令原告於115年1月30日遭臺南市政府勞工局以115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書，裁處罰鍰40,000元。

(二)對此，被告應依和解條款第4項之約定，給付原告懲罰性違約金9,000元。

四、請求權基礎：

(一)被告未遵守114年12月30日勞資爭議調解筆錄第3項所定內容，於調解成立之日起3日內撤銷申訴檢舉案。從而，應依調解筆錄第4項之規定，給付原告懲罰性違約金9,000元。

(二)況系爭調解係為終結雙方勞資爭議所為，違約金之約定在於確保當事人遵守調解內容，避免再生爭端，其性質具有預防及嚇阻違約之功能，是系爭違約金屬懲罰性質的違約金，非屬賠償總額預定性之違約金，先予敘明。

(三)按民法第153條第1項規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立」。又勞資爭議處理法第23條前段規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方

當事人間之契約」。另民法第250條第1項規定：「當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金」。

(四)原告依據民法第153條、第250條之規定及調解筆錄第4項約定，請求被告支付9,000元違約金，於法有據。

參、證據：提出臺南市政府勞工局114年12月30日勞資爭議調解紀錄及臺南市政府勞工局115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書等資料。

乙、被告方面

壹、聲明：

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

貳、陳述：

一、本件債權係源於雙方勞資爭議，性質上屬有爭議之法律關係，並非確定且無爭議之金錢債權。雙方已於114年12月30日經臺南市政府勞工局調解成立，並約定資方給付被告9,000元，該款項已實際給付並簽收完畢，雙方債權債務關係業已結清。被告亦已依調解內容撤銷相關的申訴案件，並經主管機關確認結案在案，並無違反調解內容之情事。

二、原告主張被告未於期限內撤銷申訴，縱有行政處理時間差，亦非可歸責於被告，不得據此主張違約責任或請求金錢給付。

三、於調解完當下114年12月30日就已撤銷對於明錡企業社一切之申訴，且於勞工局打電話確認過後於115年1月6日收到電子信箱訊息告知已結案，且在調解過程中調解委員有提到撤銷後如原告有受到勞工局任何罰鍰與我無關互不往來。

四、文中提到原告被罰鍰日期於115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書，時間差異甚大，且本人有致電於臺南勞資基金會詢問說金額不可能巨大。

五、被告已依和解內容履行義務。被告於同日（12月30日）即向主管機關提出撤銷申訴之申請，並於115年1月6日收到結案通知。被告已於約定當日完成撤銷申請之行為，並無怠於履

行之情形。

六、後續結案時間係主管機關之行政處理流程，並非被告所能控制。自申請提出至完成期間，包含例假日及連續假期，該等期間是否計入所謂「三日內」期限，和解書並未明確約定，應依一般法律原則，作有利於履行義務一方之解釋。被告已實質履行和解內容，難認有違反和解之情形。原告僅以形式上時間差異主張違約，顯與實際履行情形不符。

七、原告另主張因被告申訴致其遭主管機關裁罰，然該裁罰內容係關於「未給付雙倍薪資」事項，與被告原申訴內容並不相同，兩者間並無直接因果關係。主管機關之裁罰係依其調查違規事實所為，並非因被告是否撤銷申訴所直接導致。

八、縱認被告於期間計算上存有爭議，原告依和解書主張之違約金9,000元，亦顯屬過高。依民法相關規定，違約金如過高者，法院得酌減之。本件被告已於當日履行主要義務，並無故意或重大過失，原告請求全額違約金，顯失公平。

九、綜上所述，被告並未違反和解內容，原告請求並無理由，應予駁回。

參、證據：提出臺南市政府勞工局114年12月30日勞資爭議調解紀錄及臺南市政府聯合服務中心115年1月6日回覆主管機關結案通知等資料。

理　由

一、按民法第153條第1項規定：「當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立。」同法第250條第1項規定：「當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金」。另查勞資爭議處理法第23條第1項前段規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約」。

二、本件被告張碇葳於之前曾經受僱於原告黃新月即明錡企業社，任職在7-ELEVEN鼎鑫門市擔任店員，因於排定之工作日即114年11月28日至同年月30日連續3日未到班，經原告解僱。被告對原告前開解僱不服，向臺南市政府勞工局提出申訴、檢舉及申請勞資爭議調解，雙方於114年12月30日經調解

成立，原告當場給付被告金額9,000元，並約定被告不得再為任何主張、請求、申訴，且不得再向任何行政單位檢舉，如有檢舉者應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案；並互負誠信保密義務，且不得散播不利於他方之言論，或洩漏本案調解及和解內容，若有違反，同意給付他方懲罰性違約金9,000元。惟嗣後原告於115年1月30日因被告之前的申訴、檢舉，而收到臺南市政府勞工局以115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書，被裁處罰鍰40,000元。上情為兩造不爭執之事實。本件兩造主要的爭執事項，在於：㈠被告於勞資爭議調解成立後，有無依照調解條款第3項之約定，於三日內撤銷對原告勞動檢查之申訴或檢舉？㈡原告主張被告違反前揭契約義務，依據調解條款第4項之約定，請求被告應給付違約金，有無理由？㈢兩造所約定之違約金9,000元，金額是否過高？

三、被告於勞資爭議調解成立後，未完全依照調解條款第3項之約定撤銷對原告勞動檢查之申訴或檢舉：

(一)原告主張：

被告於勞資爭議和解成立後，未遵守114年12月30日勞資爭議調解筆錄第3項之約定，未遵期於3日內撤銷對原告勞動檢查之申訴檢舉案，致令原告於115年1月30日遭臺南市政府勞工局以115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書，裁處罰鍰40,000元。

(二)被告抗辯：

１、被告已經依調解內容撤銷相關申訴案件，並經主管機關確認結案在案，並無違反調解內容之情事。

２、後續結案時間係主管機關之行政處理流程，並非被告所能控制。自申請提出至完成期間，包含例假日及連續假期，該等期間是否計入所謂「三日內」期限，和解書並未明確約定，應依一般法律原則，作有利於履行義務一方之解釋。

３、於調解完當下114年12月30日就已撤銷對於明錡企業社一切之申訴，且於勞工局打電話確認過後於115年1月6日收到電

子信箱訊息告知已結案。被告已於約定當日完成撤銷申請之行為，並無怠於履行之情形。

(三)本院判斷：

1、經查，本件被告張碇葳於114年12月30日經勞資調解成立後，隨即於同日即114年12月30日透過經由臺南市政府聯合服務中心，通知臺南市政府勞工局，被告之前所提出申訴的案件「B-348373　B-348562　B-348532　B-348334　以上案件要撤銷申訴」。而查，嗣後臺南市政府勞工局也已經由臺南市政府的聯合服務中心，向被告回覆內容如下：「親愛的張先生/小姐您好：有關您反映事項，市府非常重視，經交由勞工局處理，茲將查處結果敬復如下：一、查本案經本局轉介民間團體指派調解人，並業於114年12月30日召開調解會議，為調解成立在案，台端陳述擬撤銷B-348373、B-348562、B-348532、B-348334等申訴案，本局已收悉，並予以結案。二、倘您對本案處理結果還有任何疑問，可與本府勞工局勞資關係科承辦人吳小姐(電話00-0000000#6943)聯繫，市府同仁將會詳細為您說明。敬祝您　身體健康、萬事如意　臺南市政府勞工局關心您」【詳本院卷第57頁】。依前揭臺南市政府勞工局的回覆內容，可以認定被告張碇葳於114年12月30日經勞資調解成立後，隨即於同日通知臺南市政府勞工局撤銷對原告明錡企業社所為「B-348373　B-348562　B-348532　B-348334」的申訴案。而且，依臺南市政府勞工局回覆內容，也說明被告擬撤銷B-348373、B-348562、B-348532、B-000000◯個申訴案件，臺南市政府勞工局已經收悉，並予以結案。

2、次查，本院於115年5月15日發函臺南市政府勞工局查詢下列事項：㈠請查明案件編號B-348373、B348562、B-348532、B-348334號之申訴或檢舉案（下稱上開四案），是否為本案被告張碇葳檢舉，且與原告黃新月即明錡企業社有關？㈡請分項說明上開四案之查處結果各為何？各查處結果作成之時點為何？㈢上開四案是否經撤銷申訴？承前，如有撤銷申

訴，請一併檢附相關事證。嗣後，本件經臺南市政府勞工局於115年5月19日以南市勞資字第1150722724號函，回覆本院如下內容：一、來函所述四案陳情人為張碇葳君，陳情內容係申訴與明錡企業社間有關終止勞動契約之勞資爭議；二、依本局115年1月23日南市勞安字第1150132495號裁處書所載，上開四案查處結果，受處分人分別違反勞動基準法第24條第2項及第39條規定，依據同法第79條第1項第1款及第80條之1第2項規定，合計裁罰4萬元整；三、另查，上開四案本局未受理撤銷申訴，併予敘明。而上述內容，其中臺南市政府勞工局115年5月19日函覆本院上開四案，臺南市政府勞工局未受理撤銷申訴的部分；此部分記載內容，因為與被告在本件審理中所提出之臺南市政府勞工局曾經由臺南市政府聯合服務中心，已曾經於115年1月6日向被告回覆稱「台端陳述擬撤銷B-348373、B-348562、B-348532、B-348334等申訴案，本局已收悉，並予以結案。」【詳本院卷第57頁】，兩者顯然未盡相符。因此，臺南市政府勞工局115年5月19日南市勞資字第1150722724號函，就該部分回覆所記載未受理撤銷申訴云云，不應採認作為不利於被告之證據資料。

3、惟另查，臺南市政府勞工局在於115年5月19日以南市勞資字第1150722724號函回覆本院，同時檢附陳情案件回覆情形的內容資料中，其中有一份臺南市政府勞工局114年12月22日南市勞安字第1141734249號寄給被告張碇葳的書函中，記載臺南市政府勞工局對於被告張碇葳在之前所提出申訴的案件B-348230案件及B-348334、B-348532案件部分，已完成勞動檢查程序及妥善處理，發現事業單位涉有違反勞動基準法之相關規定，後續將依法定程序辦理【詳本院卷第81頁】。則本件依據臺南市政府勞工局114年12月22日南市勞安字第1141734249號書函所記載的內容，被告張碇葳在之前所提出的申訴案件中，除已撤銷的B-348373、B-348562、B-348532、B-348334的四個申訴案之外，應該另還有一個申訴的案件「B-348230」的案號存在，被告就「B-348230」案號的部分

漏未向臺南市政府勞工局申請撤銷。因此，本件就被告漏未撤銷的申訴案件「B-348230」的部分而言，被告未完全履行兩造勞資爭議調解條款第3項中所記載之「如有檢舉者應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案」之約定，因此，被告在於客觀上，有違反兩造調解條款約定的情形存在。

四、原告依系爭調解方案和解條款第4項之約定，請求被告給付違約金，為有理由：

(一)原告主張：

被告應依系爭調解方案和解條款第4項之約定，給付原告懲罰性違約金9,000元。

(二)被告抗辯：

１、被告已實質履行和解內容，難認有違反和解之情形。原告僅以形式上時間差異主張違約，顯與實際履行情形不符。

２、原告另主張因被告申訴致其遭主管機關裁罰，然該裁罰內容係關於「未給付雙倍薪資」事項，與被告原申訴內容並不相同，兩者間並無直接因果關係。主管機關之裁罰係依其調查違規事實所為，並非因被告是否撤銷申訴所直接導致。

(三)本院判斷：

１、經查，原告於115年1月30日遭臺南市政府勞工局以南市勞安字第1150132495號裁處書，裁處罰鍰40,000元；是因臺南市政府勞工局在於114年12月22日南市勞安字第1141734249號書函中，已說明臺南市政府勞工局已經完成勞動檢查程序，發現原告事業單位涉有違反勞動基準法之相關規定，後續將依法定程序辦理【詳本院卷第81頁】。因臺南市政府勞工局已經完成了勞動檢查程序，發現原告違反勞動基準法第24條第2項及第39條規定，依照勞動基準法第79條的規定，兩個違法行為，應各處新臺幣2萬元以上100萬元以下罰鍰。

２、按勞動基準法第74條第1項規定：「勞工發現事業單位違反本法及其他勞工法令規定時，得向雇主、主管機關或檢查機構申訴。」第3項規定：「主管機關或檢查機構於接獲第1項

申訴後，應為必要之調查，並於六十日內將處理情形，以書面通知勞工」。而查勞工向主管機關或檢查機構申訴或檢舉後，雖然可以申請撤銷或撤回申訴、檢舉，但勞動基準法的規定，在定性上，學者及實務大多認為是屬於公法性質，因為勞動基準法主要規範內容，有國家行政機關即主管機關之監督、強制、處罰的規定，是國家與雇主之間的法律關係，而非僅是勞工與雇主之間的私法關係而已。雖然勞動基準法在某些情況下會產生私法效果，或轉化成為私法勞動契約的內容，但多數學者及實務認為本質上應仍屬於公法。雖然也有部分學者認為勞動基準法兼具公法與私法的混合性質，但總歸而言，勞動基準法非屬單純私法的性質，因勞動基準法規定內容，很多是屬於有國家行政機關即主管機關監督、處罰的強制規定，並非係申訴人或檢舉人撤銷或撤回申訴、檢舉，雇主就可以完全免責。如果主管機關在申訴人或檢舉人撤銷或撤回申訴、檢舉以前，就已經實施勞動檢查，而搜集到雇主明確的違法事證，則縱然申訴人或檢舉人撤銷或撤回申訴、檢舉，主管機關仍然得依法對雇主裁處罰鍰。因雇主違法的事實，並不會因為撤銷或撤回申訴、檢舉而消失，故縱然嗣後撤銷或撤回申訴、檢舉，雇主違法的事實還是仍然存在。又因為主管機關裁處雇主罰鍰是屬於行政罰，而撤銷或撤回申訴、檢舉，並非屬於行政罰法規定得予減輕或免除處罰之情形，因此，如果主管機關或檢查機構已經取得確實證據，雇主仍然還是會遭受主管機關裁處罰鍰。因此，被告張碇葳有無撤銷申訴案件，僅是主管機關依勞動基準法第80條之1第2項規定，於裁處罰鍰時，得審酌為量罰輕重之標準而已，並非屬於行政罰法或其他法規所定得減輕或免除處罰之情事。而且，原告違反勞動基準法第24條第2項及第39條的規定內容，依勞動基準法第79條規定，兩個違法行為，至少應各處2萬元以上，是屬於勞動基準法第79條所規定最低罰鍰。因此，縱然被告張碇葳除撤銷B-348373、B-348562、B-348532、B-348334申訴案外，也同時撤銷B-348230案號，

原告仍然還是會遭受臺南市政府勞工局裁處罰鍰40,000元，並不會再予減輕或免除處罰。

3、惟查，本件被告張碇葳既然漏未撤銷之前所提出的申訴案「B-348230」的案號，即屬於未完全履行兩造勞資爭議調解條款第3項中所記載「如有檢舉者應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案」之約定。因此，被告在客觀上確實有違反兩造調解條款約定的情形存在。而且，本件兩造在勞資爭議調解條款第4項所約定的9,000元違約金，是屬於懲罰性違約金，並非因不履行而生損害之賠償總額。因此，原告依勞資爭議調解條款第4項之約定，請求被告應給付違約金，核屬有據，為有理由。

五、兩造所約定之違約金9,000元，金額過高，應酌減為3,000元：

(一)原告主張：

系爭調解係為終結雙方勞資爭議所為，違約金之約定在於確保當事人遵守調解內容，避免再生爭端，其性質具有預防及嚇阻違約之功能，是系爭違約金屬懲罰性質的違約金，非屬賠償總額預定性之違約金。

(二)被告抗辯：

原告依和解書主張之違約金9,000元，顯屬過高。依民法相關規定，違約金如果過高者，法院得酌減之。被告已於當日履行主要義務，並無故意或重大過失，原告請求全額違約金，顯失公平。

(三)本院判斷：

1、按民法第252條規定：「約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額」。故約定之違約金如果有過高情事，法院即得依此規定核減至相當之數額。而且此項核減，法院得以職權為之，亦得由債務人訴請法院核減。至於是否相當，則須依一般客觀事實、個案具體內容及當事人經濟狀況等情形，以為斟酌之標準。

2、經查，本件兩造於114年12月4日調解成立，原告僅給付被告

金額9,000元。而此筆款項，是被告任職期間的特休未休假工資、原告對於被告退休準備金以多報少的補償、資遣費、預告工資等費用，被告原本是請求合計應給付22,707元，經勞資爭議以9,000元金額調解成立以後，原告僅須給付被告9,000元，並約定被告不得再為任何主張、請求、申訴，且不得再向任何行政單位檢舉，如有檢舉者應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案等義務，若有違反，被告即應給付9,000元之違約金，金額顯然過高。因為被告僅是一名勞工而已，掙錢不容易，被告在於勞資爭議調解時原本請求22,707元，嗣經調解成立後，原告僅須給付被告9,000元，而且還另約定被告應於調解成立之日起3日內負責撤銷申訴檢舉案，否則被告即必須要給付原告9,000元的違約金，此約定對被告而言，顯然未盡公平。因此，本院認為兩造約定9,000元的違約金，數額顯然是過高，而且，被告已依約定撤銷B-348373、B-348562、B-348532、B-000000○個申訴案，僅因一時疏忽而對於「B-348230」的案號漏未向臺南市政府勞工局申請撤銷，違約之情節，尚屬輕微，因此，本院認為被告應給付原告的違約金，應該酌減為3,000元，比較符合公平原則。

六、綜據上述，被告於兩造勞資爭議調解成立後，雖然於同日即已經向臺南市政府勞工局申請撤銷對原告提出之B-348373、B-348562、B-348532、B-000000○個申訴案，惟因另外還有一個申訴案件「B-348230」的案號，被告漏未向臺南市政府勞工局申請撤銷。因此，在客觀上，被告尚未完全依照調解條款第3項約定撤銷對原告勞動檢查之申訴或檢舉，故原告依勞資爭議調解條款第4項之約定，請求被告給付違約金，為有理由。惟兩造約定違約金9,000元，金額顯然過高，應酌減為3,000元。從而，原告依民法第153條第1項、第250條第1項、勞資爭議處理法第23條前段及兩造調解條款第4項之規定，於請求被告應給付原告3,000元，及自支付命令送達翌日即115年3月26日起，至清償日止，按年息百分之五計算

利息之範圍內，乃於法有據，屬有理由，應予准許。而原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，不應准許，應予駁回之。

七、本件係適用小額訴訟程序所為被告部分敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假執行。

八、本件為判決基礎之事實已臻明確，兩造其餘主張陳述及其他攻擊防禦方法暨所提出未經援用之資料，核與本件判決結果均無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第436條之19條第1項、第436條之20，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　27　　日

勞動法庭法　官　呂仲玉

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。

民事訴訟法第436條之24第2項規定：對小額程序之第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　7　　月　　27　　日

書記官　林秀惠