

臺灣嘉義地方法院民事判決

115年度勞訴字第7號

原告 煜立生技有限公司

法定代理人 張育嘉

訴訟代理人 陳傑明律師

複代理人 吳榮昌律師

被告 郭睿宏

訴訟代理人 林威融律師

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年3月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣230,000元；及自民國114年12月24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。

訴訟費用由被告負擔百分之三十三，其餘由原告負擔。

本判決第一項，於原告以新臺幣77,000元為被告預供擔保後，得為假執行。但被告如果在於執行標的物拍定、變賣前，以新臺幣230,000元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事 實

甲、原告方面

壹、聲明：

一、被告應給付原告新臺幣(下同)700,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之五計算之利息。

二、訴訟費用由被告負擔。

三、原告願供擔保，請准宣告假執行。

01 貳、陳述：

02 一、緣被告前受僱於原告公司，兩造於民國113年12月18日經社
03 團法人嘉義市勞動暨人力資源發展協會勞資爭議調解成立，
04 調解成立內容載明：「1.資方(即原告)給付勞方(即被告)
05 230,000元雙方達成和解，原告依約定於114年1月10日前匯
06 款至被告薪資轉帳帳戶。2.資方當場用印提供勞方育嬰留職
07 停薪津貼及續保申請書，勞方領收無誤。3.資方同意勞方申
08 請留職停薪始於113年12月18日至114年6月17日止，於114年
09 6月18日進行復職，雙方合意於114年6月30日合意解消勞動
10 契約，並由資方於114年7月7日前掛號郵寄非自願離職證明
11 書(勞基法第11條第5款；離職日：114年6月30日)至勞方
12 住所，前項約定以郵戳為憑，逾期需負賠償責任。4.雙方合
13 意於114年6月30日合意解消勞動契約。5.前(上)揭事項及金
14 額經資方履行後，雙方同意就契約期間所衍生之包含但不限
15 於民事、刑事及行政救濟等法律關係請求權，勞雇雙方皆同
16 意拋棄，包含調解前已提起之行政申訴，連同撤銷，並不再
17 為其它主張；雙方並就本案申訴過程及結果等內容互負誠信
18 保密義務，及事後不得對他方有不利之言論或舉措，違反
19 者，應給付他方700,000元之違約金，如有損害，應另負賠
20 償責任。」等語，有調解紀錄可參(原證1)。詎被告於114
21 年間以原告未據實依被告之實際薪資投保勞保，致被告之留
22 職停薪育嬰津貼短少為由，又向臺灣臺南地方法院對於原告
23 提起訴訟，且將上開調解內容洩漏予原告前員工陳明樟、甘
24 軒等二人(原證2：陳明樟、甘軒職員卡及員工離職申請
25 書)，顯然違反調解方案之保密義務而有違約洩密之行為，
26 原告爰起訴請求被告應依調解方案之約定，賠償原告違約金
27 70萬元。

28 二、依系爭調解方案第5條約定，於原告履行系爭調解方案第1條
29 至第3條內容後，被告不得再對原告有為不利之言論或舉
30 措，否則，應賠償原告懲罰性違約金70萬元。查兩造就僱傭
31 期間所衍生之權利義務關係，除達成第1至4條內容外，其餘

01 權利義務則予以拋棄，兩造應不得再就前開勞雇關係所生之
02 任何請求，再向他方為主張，應無疑義（見原證3臺灣臺南
03 地方法院114年度南勞小字第16號判決）。故被告於前開調
04 解成立後，又起訴向原告主張勞工退休金之差額及留職停薪
05 育嬰津貼之損失，既係因為前開勞雇關係所生之事由，即屬
06 違反系爭調解方案第5條約定。

07 三、次查，系爭調解方案第5條已明文記載：「…雙方並就本案
08 申訴過程及結果等內容互負誠信保密義務……違反者，應給
09 付他方700,000元之違約金，如有損害，應另負賠償責
10 任。」足認被告於簽立勞資爭議調解紀錄時，已明知調解方
11 案內容不得洩漏予他人，惟被告不僅指定原告前員工陳明樟
12 為給付勞退金差額訴訟之送達代收人（見原證2），抑且使
13 陳明樟、甘軒等二人知悉兩造給付勞退金差額訴訟之開庭日
14 期，若非被告告知，原告之前員工陳明樟、甘軒顯無可能在
15 兩造給付勞退金差額訴訟中言詞辯論庭期恰好在場，使原告
16 前員工陳明樟、甘軒得以知悉系爭勞資爭議調解之具體內容
17 及履行細節，亦屬違反調解方案第5條保密義務之約定。

18 四、綜上所述，被告兩次違反調解方案第5條之約定，原告自得
19 依同條約定，請求被告給付原告懲罰性違約金70萬元。

20 參、證據：提出嘉義市政府113年12月18日勞資爭議調解紀錄、
21 訴外人陳明樟及甘軒的職員卡及煜立生技有限公司員工離職
22 申請書影本及臺灣臺南地方法院臺南簡易庭114年度南勞小
23 字第16號民事判決等資料。

24 乙、被告方面

25 壹、聲明：

26 一、原告之訴駁回。

27 二、訴訟費用由原告負擔。

28 三、如受不利判決，被告願供擔保請准宣告免為假執行。

29 貳、陳述：

30 一、本件緣由：113年12月18日嘉義市政府勞資爭議調解成立
31 後，被告向勞保局申請育嬰留職停薪津貼時，始發現原告公

01 司將被告之勞保高薪低報，造成被告之勞工退休金及育嬰留
02 職停薪津貼短少。被告認為此部分不在系爭調解範圍內，故
03 向臺南地方法院提起訴訟【被證1】，請求原告公司給付勞
04 工退休金及育嬰留職停薪津貼之差額，即臺灣臺南地方法院
05 114年度南勞小字第16號案件。

06 二、被告並無違反系爭調解紀錄第5點，原告公司請求違約金無
07 理由，以下分述之：

08 (一)被告提起給付勞退金差額訴訟，不應認定為「對原告公司不
09 利之言論或舉措」：

10 1、系爭調解紀錄第5點所約定：「雙方…事後不得對他方有不
11 利之言論或舉措」，甚為空泛抽象，解釋上不應僅以形式上
12 有對立行為或原告公司主觀上認對其不利，即解為違反上開
13 約定，仍應探究該行為是否具有實質上之不法性，典型者例
14 如在網路上散布不利於他方之言論等。

15 2、以下判決殊值參考，臺灣高等法院臺中分院104年度上易字
16 第383號民事判決：「查系爭和解書第3條後段約定：『乙方
17 不得向任何機關為任何不利甲方之指控』，所稱『不利予甲
18 方（飛固公司）之指控』，甚為空泛抽象，顯然不能以飛固
19 公司主觀上認對其不利，即解為違反和解書約定；又訴訟權
20 為憲法第16條保障之基本權利，調解則為私人間基於息紛止
21 爭之考量，用以作為訴訟替代手段之重要途徑，系爭和解書
22 第3條後段就此不得予以限制，此為私人契約應具合憲性之
23 當然解釋，是以徐木發等2人聲請調解、起訴，倘係就雙方
24 因勞資關係及和解書履行所生疑義，為息紛止爭及維護自身
25 權利，本於自身主觀之認知予以陳述、主張，即難謂有何違
26 反系爭和解書第3條後段約定可言」。

27 3、被告主觀認為勞保高薪低報不在系爭調解範圍，始提起給付
28 勞退金差額訴訟，而原告公司於該訴訟之答辯狀【被證2】
29 亦自稱「當下調解紀錄未明確記錄【瑕疵】」，可見勞保高
30 薪低報是否在系爭調解範圍非無爭議，且攸關係爭調解紀錄
31 第2、3點原告公司促成被告申請育嬰留職停薪津貼之和解目

01 的能否完整實現，故被告乃提起給付勞退金差額之訴訟，循
02 正當民事訴訟程序尋求法院解決系爭調解後續爭議，自不應
03 解為違約，否則顯已不當限制被告之訴訟權利。

04 4、再者，給付勞退金差額訴訟既經法院駁回，並無不利於原告
05 公司，故非屬對原告公司不利之言論或舉措。

06 (二)被告未將系爭調解內容洩漏予他人知悉：

07 1、被告提起給付勞退金差額訴訟，起訴狀及證物完全未提及系
08 爭調解內容（見被證1），被告指定陳明樟為送達代收人，
09 係因被告不想讓家人知道有訴訟以免家人擔心，故商請陳明
10 樟代為收信，不能以此推論被告有將系爭調解內容洩漏予陳
11 明樟知悉。

12 2、給付勞退金差額訴訟於114年7月14日開庭時，陪同被告出庭
13 之旁聽者為陳明樟及被告一名友人（不是甘軒），被告對伊
14 二人均未透露系爭調解內容。法院開庭本就開放旁聽，係原
15 告公司自己提出系爭調解內容作為抗辯，才使旁聽者得以知
16 悉，並非被告洩漏。假如原告公司不欲旁聽者知悉系爭調解
17 內容，本可當庭請審判長禁止旁聽，但原告公司自己在旁聽
18 者面前提出系爭調解內容，豈可反指被告洩密。

19 3、退步言，假設被告帶同第三人旁聽開庭構成違約洩密（被告
20 否認之），則當日開庭時，原告公司亦帶同法定代理人張育
21 嘉之兒子到庭旁聽，使張育嘉之兒子得以知悉系爭調解內
22 容，原告公司亦屬違反系爭調解紀錄第5點，而應給付被告
23 違約金70萬元，被告並主張以兩造互應給付之違約金債務互
24 相抵銷。

25 三、退萬步言，縱假設被告有違反調解紀錄第5點，違約金70萬
26 元顯屬過高，請求鈞院予以酌減：

27 (一)按約定之違約金額過高者，法院得依職權減至相當之數額，
28 為民法第252條所明定。契約當事人約定之違約金是否過
29 高，應依一般客觀之事實、社會經濟狀況、當事人實際上所
30 受損害及債務人如能如期履行債務時，債權人可享受之一切
31 利益為衡量標準。違約金屬懲罰性違約金者，並應參酌債務

01 人違約之情狀以為判斷(最高法院114年度台上字第800號民
02 事判決意旨參照)。

03 (二)系爭調解紀錄第5點之違約金金額70萬元，在調解過程中從
04 未經兩造討論磋商合意，係調解委員直接套用例稿列印，且
05 違約金70萬元高達被告所受給付23萬元之三倍，不符合比例
06 原則，其相當性本有疑義。

07 (三)被告提起給付勞退金差額訴訟，乃係合法之爭議解決途徑，
08 兩造之紛爭僅限於法庭之內，被告並未公開散布不利於原告
09 公司之言論，對於原告公司之商譽、形象或利益未造成任何
10 影響。

11 (四)原告公司因給付勞退金差額訴訟所受之實際損害，至多僅有
12 撰寫一份答辯狀(被證2)以及訴訟代理人吳秀陵(即法定
13 代理人張育嘉之妻子)出庭之時間花費，除此之外並無其他
14 損失。

15 (五)被告主觀上認為勞保高薪低報不在系爭調解範圍，為尋求合
16 法解決爭議，始提起給付勞退金差額訴訟，縱使事後經法院
17 駁回，但被告之動機究非出於惡意違約。況原告公司確實就
18 員工之勞保有高薪低報之情事，經勞保局查明並裁處罰鍰在
19 案，被告並非憑空捏造。因此被告縱有違約，其違約情節絕
20 非重大。

21 (六)綜上情事，違約金70萬元顯屬過高，請求鈞院依法酌減。

22 參、證據：提出被告114年5月請求給付勞退金差額之民事起訴狀
23 及附件證物影本、原告公司在臺灣臺南地方法院114年度南
24 勞小專調字第32號事件訴訟中所提出之民事答辯暨聲請調查
25 證據狀影本等資料。

26 理 由

27 甲、程序部分

28 按民事訴訟法第255條規定：「訴狀送達後，原告不得將原
29 訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：
30 一、被告同意者。二、請求之基礎事實同一者。三、擴張或
31 減縮應受判決事項之聲明者。四、因情事變更而以他項聲明

01 代最初之聲明者。五、該訴訟標的對於數人必須合一確定
02 時，追加其原非當事人之人為當事人者。六、訴訟進行中，
03 於某法律關係之成立與否有爭執，而其裁判應以該法律關係
04 為據，並求對於被告確定其法律關係之判決者。七、不甚礙
05 被告之防禦及訴訟之終結者。被告於訴之變更或追加無異
06 議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加」。又不
07 變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述，於訴
08 之變更或追加無礙。此民事訴訟法第256條亦定有明文。查
09 原告於114年10月30日具狀起訴時，訴之聲明原本為：

10 「一、被告應給付原告新臺幣700,000元，及自起訴狀繕本
11 送達翌日起按週年利率百分之五計算之利息。二、訴訟費用
12 由被告負擔」。嗣後，原告於115年3月30日言詞辯論時更正
13 訴之聲明為：「一、被告應給付原告新臺幣700,000元，及
14 自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率百分之五計算之利
15 息。二、訴訟費用由被告負擔。三、原告願供擔保，請准宣
16 告假執行」。因為原告只是增加聲明「原告願供擔保，請准
17 宣告假執行」的部分，僅是屬於補充法律上之陳述，於訴之
18 變更或追加無礙，應予准許，合先敘明。

19 乙、實體部分

20 一、按民法第153條第1項規定：「當事人互相表示意思一致者，
21 無論其為明示或默示，契約即為成立」。又勞資爭議處理法
22 第23條前段規定：「勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方
23 當事人間之契約」。另民法第250條第1項規定：「當事人得
24 約定債務人於債務不履行時，應支付違約金」。故違約金，
25 係當事人約定契約不履行時，債務人應支付之懲罰金或損害
26 賠償額之預定，以確保債務之履行為目的。無論係懲罰性質
27 抑賠償額預定性質，必須當事人間有所約定，始得請求給付
28 違約金。惟若當事人所約定之違約金過高者，為避免違約金
29 制度造成違背契約正義，法院得參酌一般客觀的事實、社會
30 經濟狀況及當事人所受損害情形，依據民法第252條規定以
31 職權減至相當之數額。

01 二、經查，兩造於113年12月18日經嘉義市政府委託之社團法人
02 嘉義市勞動暨人力資源發展協會調解成立，內容包含原告應
03 給付被告23萬元、雙方合意解消勞動契約，及約定互負誠信
04 保密義務、與不得對他方有不利言論或舉措，違反者應給付
05 違約金70萬元。被告於調解成立後，另向臺灣臺南地方法院
06 對原告公司提起訴訟，主張原告公司未據實投保勞保，致使
07 被告的育嬰津貼短少，請求原告公司給付勞退金差額及津貼
08 損失，並經臺灣臺南地方法院臺南簡易庭114年度南勞小字
09 第16號受理在案，被告在該案請求給付勞退金差額之訴訟
10 中，另指定原告公司前員工陳明樟為送達代收人，於114年7
11 月14日臺南地院開庭時，原告前員工陳明樟及被告之另一名
12 友人也到場旁聽。上情為兩造不爭執之事實。兩造主要爭執
13 的事項僅在於：(一)被告向臺灣臺南地方法院提起給付勞退金
14 差額之訴訟，是否違反調解紀錄第5點「不得對他方有不利
15 之言論或舉措」的約定？(二)被告是否違反調解紀錄第5點所
16 約定之「誠信保密義務」？(三)兩造調解紀錄第5點所記載之
17 違約金700,000元，是否過高而應予酌減？

18 三、被告向臺灣臺南地方法院提起給付勞退金差額之訴訟，已經
19 違反調解紀錄第5點「不得對他方有不利之言論或舉措」的
20 約定：

21 (一)原告主張：

22 1、被告於調解成立後，仍然向法院提起訴訟，主張原告有勞保
23 高薪低報等情事，並據此請求原告給付相關差額。被告上開
24 主張，不僅係就和解前之法律關係再行主張，實質上亦屬對
25 原告不利之指摘與攻擊，已經違反調解紀錄中「不得為不利
26 言論或舉措」之約定。

27 2、被告辯稱其提起訴訟與調解內容無關，顯係刻意割裂契約之
28 義務與行為間之關聯，不足採信。

29 (二)被告抗辯：

30 1、被告主觀認為勞保高薪低報不在系爭調解範圍，始提起給付
31 勞退金差額訴訟，而原告公司於該訴訟之答辯狀亦自稱當下

01 調解紀錄未明確記錄【瑕疵】，可見勞保高薪低報，是否在
02 系爭調解範圍非無爭議，而且攸關係爭調解紀錄第2、3點，
03 原告公司促成被告申請育嬰留職停薪津貼之和解目的是否能
04 完整實現，故被告乃提起給付勞退金差額訴訟，循正當民事
05 訴訟程序尋求法院解決系爭調解後續爭議，不應解為違約，
06 否則顯已不當限制被告之訴訟權利。

07 2、給付勞退金差額訴訟既經法院駁回，並無不利於原告公司，
08 故非屬對原告公司不利之言論或舉措。

09 (三)本院判斷：

10 1、經查，兩造於113年12月18日在嘉義市政府委託之社團法人
11 嘉義市勞動暨人力資源發展協會調解時，被告當時主張任職
12 期間原告公司未依法給付加班費、未給婚假，造成權益有所
13 損失，請求原告公司給付加班費、特休未休轉換工資、婚假
14 工資、資遣費，合計230,000元。而查，原告公司當時同意
15 依照原告請求，與原告達成共識，調解成立，內容如下：

16 「1. 資方給付勞方新台幣230,000元雙方達成共識進行和
17 解，資方依約定於114年1月10日前匯款至勞方薪資轉帳帳
18 戶。2. 資方當場用印提供勞方育嬰留職停薪津貼及續保申請
19 書，勞方領收無誤。3. 資方同意勞方申請留職停薪始於113
20 年12月18日至114年6月17日止，於114年6月18日進行復職，
21 雙方合意於114年6月30日合意解銷勞動契約，並由資方於11
22 4年7月7日前掛號郵寄非自願離職證明書（勞基法第11條第5
23 款；離職日：114年6月30日）至勞方住所，前項約定以郵戳
24 為憑，逾期需負賠償責任。4. 雙方合意於114年6月30日合意
25 解銷勞動契約。5. 前(上)揭事項及金額經資方履行後，雙方
26 同意就契約期間所衍生之包含但不限於民事、刑事及救濟等
27 法律關係請求權，勞雇雙方皆同意拋棄，包含調解前已提起
28 之行政申訴，連同撤銷，並不再為其它主張；雙方並就本案
29 申訴過程及結果等內容互負誠信保密義務，及事後不得對他
30 方有不利之言論或舉措，違反者，應給付他方700,000元之
31 違約金，如有損害，應另負賠償責任」。

01 2、次查，兩造於113年12月18日調解成立後，被告向臺灣臺南
02 地方法院對於原告公司提起訴訟，主張伊自112年1月1日起
03 任職於原告公司，每個月薪資為38,000元，原告公司未據實
04 投保勞保、高薪低報，於112、113年為伊所投保之薪資，僅
05 分別為26,400元、27,470元，致伊留職停薪育嬰津貼短少，
06 而且原告未足額提撥勞工退休金至伊退休金個人專戶，請求
07 原告公司給付伊短領育嬰津貼50,544元，並補提繳13,794元
08 至退休金個人專戶。查該案經臺灣臺南地方法院臺南簡易庭
09 受理後，已於114年7月25日以114年度南勞小字第16號民事
10 判決，將被告之訴駁回。

11 3、本件被告於113年12月18日調解成立後，已經取得調解成立
12 內容所訂明權利之效力，其餘所拋棄之權利已消滅。而勞資
13 爭議經調解成立者，即視為爭議當事人間之契約，勞資爭議
14 處理法第23條亦有明文。因此，勞資爭議經調解成立以後，
15 當事人就約定之內容應受拘束，不得為相反之主張。而本件
16 被告另具狀向臺灣臺南地方法院對原告公司提起訴訟，主張
17 原告未據實投保勞保、高薪低報，致伊留職停薪育嬰的津貼
18 短少；及主張原告未足額提撥勞工退休金，請求原告給付伊
19 短領的育嬰津貼50,544元，並補提繳13,794元之退休準備金
20 云云。此等事項，是屬於兩造於勞動契約期間所衍生之民事
21 法律關係請求權，被告在於調解當時已經同意拋棄，不再為
22 主張。被告於調解成立後，卻仍向臺灣臺南地方法院對原告
23 公司提起訴訟，主張原告未據實投保勞保、高薪低報，致伊
24 留職停薪育嬰的津貼短少；及主張原告未足額提撥勞工退休
25 金，請求原告公司給付伊短領的育嬰津貼，並補提繳退休金
26 ，即屬於事後仍然對於原告公司有不利之言論或舉措，已經
27 明顯違反系爭調解成立內容第5項之約定。因此，被告應該
28 給付原告違約金。而且此項違約金，是懲罰性質的違約金，
29 非屬賠償總額預定性之違約金，在於被告違反約定時，原告
30 即得請求此項違約金；並不因為臺灣臺南地方法院臺南簡易
31 庭114年度南勞小字第16號民事判決已經將被告之訴駁回，

01 而能使被告主張免除此項違約金。

02 四、被告違反系爭調解紀錄第5點所定之「誠信保密義務」：

03 (一)原告主張：

04 1、被告不僅指定原告前員工陳明樟為給付勞退金差額訴訟之送
05 達代收人，抑且使陳明樟、甘軒等二人知悉兩造給付勞退金
06 差額訴訟之開庭日期，若非被告告知，原告前員工陳明樟、
07 甘軒顯無可能在兩造給付勞退金差額訴訟中之言詞辯論庭期
08 恰好在場，使原告前員工陳明樟、甘軒二人得知悉系爭勞資
09 爭議調解之具體內容及履行細節。

10 2、雖然法院審理原則上採公開程序，但具體開庭的時間及案件
11 資訊，通常僅當事人始得以知悉；倘非被告向該等人員透露
12 相關資訊，渠等自無從得知並到庭旁聽。

13 (二)被告抗辯：

14 1、被告指定陳明樟為送達代收人，係因被告不想讓家人知道有
15 訴訟以免家人擔心，故商請陳明樟代為收信，不能以此推論
16 被告有將調解內容洩漏予陳明樟知悉。

17 2、法院開庭本就開放旁聽，係原告公司自己提出系爭調解內容
18 作為抗辯，才使旁聽者得以知悉，並非被告洩漏。

19 3、退步言，假設被告帶同第三人旁聽開庭構成違約洩密，則當
20 日開庭時，原告公司亦帶同法定代理人張育嘉之兒子到庭旁
21 聽，使張育嘉之兒子得以知悉系爭調解內容，原告公司亦屬
22 違反調解紀錄第5點，而應給付被告違約金70萬元，被告並
23 主張以兩造互應給付之違約金債務互相抵銷。

24 (三)本院判斷：

25 1、本件被告於調解成立以後，仍然向臺灣臺南地方法院對原告
26 提起訴訟，請求原告公司給付勞退金差額及育兒津貼損失，
27 並在訴訟中指定原告公司前員工陳明樟為送達代收人，且於
28 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭114年度南勞小字第16號開庭
29 時，訴外人陳明樟及另一名友人也到場旁聽。

30 2、查被告指定原告公司前員工陳明樟為送達代收人，該名員工
31 在於兩造113年12月18日調解成立之後，仍然還在原告煜立

01 生技有限公司任職，迄至114年4月22日始離職。而查，被告
02 之前已承諾就調解案件申訴過程及結果等內容，負誠信保密
03 義務，被告即不應該將臺灣臺南地方法院臺南簡易庭114年
04 度南勞小字第16號請求給付勞退金差額等事件，指定由原告
05 公司前員工陳明樟為送達代收人。而且，兩造的開庭時間及
06 案件資訊，通常僅兩造當事人知悉；如果被告未向他人透露
07 資訊，則原告公司前員工陳明樟及另一名友人應無從得知並
08 到庭旁聽，而據此知悉兩造曾經勞資爭議調解之申訴過程及
09 結果等內容。因此，被告明顯違反系爭調解紀錄第5點所定
10 之「誠信保密義務」，故被告就此部分之事實，應給付原告
11 違約金。

12 3、至於被告辯稱當日開庭時，原告公司亦帶同法定代理人張育
13 嘉之兒子到庭旁聽，使張育嘉之兒子得以知悉調解內容，故
14 原告公司亦屬違反調解紀錄第5點，應給付被告違約金70萬
15 元，被告主張以兩造互應給付之違約金債務互相抵銷云云。
16 惟查，臺灣臺南地方法院114年度南勞小字第16號請求給付
17 勞退金差額等事件，乃是由被告先主動提起訴訟，原告公司
18 才必須至法院應訴及答辯。當日原告法定代理人的兒子只是
19 開車帶原告法定代理人的配偶即訴訟代理人吳琇陵到庭，故
20 當時也在法庭旁聽，目的應僅為等候吳琇陵離開法庭再開車
21 一起回家，而且系爭調解紀錄第5點所定之誠信保密義務之
22 內容，主要是為了避免讓原告公司之其他員工知悉調解成立
23 的內容，導致公司難以完全相同的條件給付予其他的員工。
24 上情依被告當時主張加班費、特休未休轉換工資、婚假工
25 資、資遣費，合計數額230,000元；而原告公司當時也同意
26 全部依照被告請求，調解成立的內容還提供給被告育嬰留職
27 停薪津貼及續保申請書、非自願離職證明書，比被告原來所
28 聲請調解內容，更有利於被告。因此，上揭調解紀錄第5點
29 所定之誠信保密義務之內容，主要目的應該是為避免讓原告
30 公司的其他員工知悉調解成立之內容，而導致公司難以完全
31 相同的條件給付予其他的員工，故上揭調解紀錄第5點所定

01 之誠信保密義務，主要目的應該只是為保護原告公司。至於
02 原告公司法定代理人張育嘉之兒子，是原告的家人，而且，
03 是一等親屬的至親關係，顯然不是調解紀錄第5點所欲防止
04 及避免其知悉的對象，故應可以排除在調解紀錄第5點所定
05 保密義務所規範的對象範圍外。另外，原告公司訴訟代理人
06 吳琇陵，則是兩造於113年12月18日在社團法人嘉義市勞動
07 暨人力資源發展協會調解時，擔任原告公司的代理人，而與
08 被告進行調解程序，並成立調解內容之人，早已經知悉調解
09 內容，也不是調解紀錄第5點所欲防止及避免知悉的對象。
10 因吳琇陵與原告法定代理人張育嘉之兒子，都不是調解紀錄
11 第5點所定之保密義務所欲防止及避免知悉的對象，故被告
12 辯稱於開庭時原告公司亦帶同法定代理人張育嘉之兒子到庭
13 旁聽，使張育嘉之兒子得知悉調解內容，亦屬違反調解紀錄
14 第5點，應給付被告違約金70萬元，並進而主張以兩造互應
15 給付之違約金債務互相抵銷云云，所辯核屬無理由，難認為
16 可採，附此敘明。

17 五、本件違約金700,000元過高，應予酌減至230,000元：

18 (一)原告主張：

- 19 1、本件系爭調解係為終結雙方勞資爭議所為，違約金之約定在
20 於確保當事人遵守調解內容，避免再生爭端，其性質具有預
21 防及嚇阻違約之功能。
- 22 2、被告既明知其義務內容，仍違反約定提起訴訟，並洩漏相關
23 資訊，顯屬可歸責之違約行為，自應依約負擔違約金責任。
24 從而本件違約金之約定，係基於雙方意思自治所為，並未違
25 反比例原則，亦無顯失公平之情形，故被告請求酌減，顯無
26 理由。

27 (二)被告抗辯：

- 28 1、系爭調解紀錄第5點之違約金金額70萬元，在調解的過程中
29 從未經兩造討論磋商合意，係調解委員直接套用例稿列印，
30 而且違約金70萬元高達被告所受給付23萬元之三倍，不符合
31 比例原則，其相當性本有疑義。

01 2、兩造之紛爭僅限於法庭之內，被告並未公開散布不利於原告
02 公司之言論，對於原告公司之商譽、形象或利益未造成任何
03 影響。

04 3、原告公司確實就員工之勞保有高薪低報情事，經勞保局查明
05 並裁處罰鍰在案，被告並非憑空捏造。因此，被告縱有違約
06 ，其違約情節也絕非重大。

07 (三)本院判斷：

08 1、按民法第252條規定：「約定之違約金額過高者，法院得減
09 至相當之數額」。故約定之違約金如果有過高情事，法院即
10 得依此規定核減至相當之數額，並無應待至債權人請求給付
11 後始得核減之限制。而且此項核減，法院得以職權為之，亦
12 得由債務人訴請法院核減。至於是否相當，則須依一般客觀
13 事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以作為斟酌之
14 標準。

15 2、經查，本件兩造於113年12月18日調解成立，原告公司僅須
16 給付被告金額230,000元。而此筆款項，是被告任職期間的
17 加班費、婚假工資、特休未休轉換工資、資遣費等費用；至
18 兩造勞動契約期間所衍生之其餘民事、刑事及行政申訴救濟
19 等法律關係之請求權，被告都已經同意拋棄。而查，被告所
20 取得之金額只不過僅是230,000元而已。兩造約定如果違反
21 調解紀錄第5點約定之「不得對他方有不利之言論或舉措」
22 及「誠信保密義務」，即應給付700,000元之違約金，顯然
23 過高。被告僅是一名勞工而已，掙錢不容易，原告公司每月
24 給付被告薪資也僅38,000元，被告除自己生活費用支出外，
25 還必須要養育兒女及照顧家庭，實在難以存錢。因此，兩造
26 所約定的700,000元之違約金，數額顯然過高，故本院認為
27 應依職權減至被告於調解當時所取得的金額即230,000元，
28 比較符合公平原則。

29 六、綜據上述，本件兩造經社團法人嘉義市勞動暨人力資源發展
30 協會調解成立後，被告確實有違反系爭調解紀錄第5點所定
31 之「不得對他方有不利之言論或舉措」及所負應「誠信保密

01 義務」之約定，因此，原告請求被告應給付違約金，為有理由。
02 由。惟本件兩造約定違約金700,000元之數額，顯然過高，
03 應予酌減至230,000元。從而，原告依據民法第153條規定及
04 調解筆錄第5條約定，於請求被告給付違約金230,000元，及
05 自起訴狀繕本送達翌日即114年12月24日起，至清償日止，
06 按週年利率百分之五計算利息之範圍內，乃於法有據，屬有
07 理由，應予准許。惟原告逾上述範圍之請求，則屬無理由，
08 不應准許，應予駁回之；逾上述範圍所為假執行之聲請，亦
09 已失所附麗，應併予駁回。

10 七、本件原告勝訴部分，因原告非勞工，故不宜援引勞動事件法
11 第44條第1、2項規定依職權宣告假執行。惟原告陳明願提供
12 擔保，請准宣告假執行，經核無不合，爰酌定如主文所示之
13 相當擔保金額，併予宣告之。另被告亦陳明願供擔保，聲請
14 宣告免為假執行，亦無不合，爰酌定相當之擔保金額併准許
15 之。

16 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
17 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
18 均無影響，爰不逐一論駁，附此敘明。

19 丙、據上論斷，本件原告之訴，為一部有理由、一部無理由，依
20 民事訴訟法第79條、第390條第2項、第392條第2項，判決如
21 主文。

22 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

23 勞 動 法 庭 法 官 呂 仲 玉

24 以上正本係照原本作成。

25 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
26 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 115 年 5 月 22 日

28 書 記 官 林 恬 安