

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度重勞訴字第20號

原告 黃曉瑜
訴訟代理人 蔡尚宏律師(法扶律師)
被告 臺灣雀巢股份有限公司

法定代理人 羅台青
訴訟代理人 吳冠龍律師
吳文淑律師
方金寶律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年12月21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

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件被告公司事務所雖設於臺北市，然原告前受僱於被告，擔任南區醫院醫務專員，其工作執行醫院包括義大醫院大昌分院(設高雄市○○區○○路000號)等，原告以本院為其勞務提供地之管轄法院，向本院提起訴訟，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、原告主張：原告自民國88年7月1日起任職於被告公司，擔任南區醫院之醫務專員，負責行銷被告之奶粉等嬰兒用品給產婦或其家人，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，被告公司政策變更為不與婦產科醫院正式簽約合作，原

告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。嗣於110年間，原告因無法自醫院護理人員取得銷售管道，而劉美幸為督促原告業績達標，不斷逼迫原告尋找可以提供管道之人，並常於原告下班後要求撰寫計畫方案，完成後又以各種理由否定，日復一日致原告身心俱疲。原告下班後仍需向主管彙報及回覆當日工作情況，並到醫院進行推廣等工作，惟被告未給付加班費。嗣因部分醫院人員拒絕提供產婦資訊予原告，被告認原告已無利用價值，竟與原告洽談終止勞動關係，原告因該不當銷售方式恐有觸法風險，不願事情鬧大，遂與被告達成終止契約，雙方於110年8月27日簽立合意終止勞動契約協議書，並由被告開立離職證明書予原告。然原告長年受主管指示以不當方法取得具商業價值之客戶資訊，並以此方式銷售嬰兒奶粉，致原告精神長期受到折磨及自責，又遭被告以此方式被迫離職，原告在多重壓力下，經醫師診斷為罹患焦慮症，且因被告對外向相關業者稱原告違法云云，致原告離職迄今仍無法就業，精神疾病至今無法康復，爰依民法侵權行為之法律關係請求被告給付精神慰撫金600萬元。另原告自107年11月30日至110年9月27日之加班費為248萬3798元，爰依勞動契約關係，請求被告給付其中之150萬元。並聲明：被告應給付原告750萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、被告則以：原告於110年間即向被告表示其無法繼續工作，請求被告資遣，經被告勸解後，雙方同意原告請假3個月，原告復職後仍表示希望被告資遣，惟遭被告婉拒，原告遂於110年8月12日申請勞資爭議調解並主張終止勞動契約、加班費及心理疾病等，經被告同意協商後，原告即於同年8月16日撤回調解申請。嗣原告在其委任之劉玟欣律師陪同、協助審閱、處理及充分時間下與被告進行協商，經雙方詳細溝通討論協議書內容後，雙方於110年8月27日簽立合意終止勞動契約協議書（下稱系爭協議書），以合意資遣方式終止勞動

01 契約而解決上開爭議。是被告係為尊重原告意願，而與原告
02 合意終止勞動契約，並無原告所稱被告認為原告無利用價值
03 而終止勞動契約，原告於簽署系爭協議書時亦同意拋棄各項
04 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生
05 之一切權利及請求，包含加班費請求權及所有其他金錢給付
06 及其他非金錢性質之請求權等在內，原告自應受系爭協議書
07 拘束，不得再行向被告請求給付加班費及慰撫金。另原告雖
08 提出診斷證明書，主張其因工作壓力導致罹患焦慮症云云，
09 惟診斷證明書之記載乃基於醫病關係，依原告主觀自述所
10 為，並無任何證據證明與原告從事工作相關，且現代人生活
11 壓力大，原告縱有焦慮症，亦非必然因從事工作或被告行為
12 所致，該診斷證明書並未確認是否有業務以外之心理負荷或
13 個人因素導致發病，故無從證明原告確實患有焦慮症，且與
14 職業傷害間有因果關係存在。又依該診斷證明書所示，原告
15 於110年5月17日即因所謂工作壓力而看診，則原告自110年5
16 月17日起即得知其患有焦慮症，卻遲至112年8月1日方起訴
17 請求，已罹於2年消滅時效期間等語。並聲明：(1)原告之訴
18 駁回。(2)若受不利判決，被告願供擔保，請准宣告免為假執
19 行。

20 四、本院之判斷：

21 (一)原告前曾受僱於被告，並曾於110年8月12日向高雄市政府勞
22 工局申請勞資爭議調解，又於同年8月16日撤回該勞資爭議
23 調解之申請；嗣兩造於110年8月27日簽署系爭協議書，以合
24 意資遣方式終止勞動契約，離職生效日為110年10月1日等
25 情，有高雄市政府勞工局勞資爭議調解申請書、勞資爭議撤
26 回申請書、系爭協議書附卷可稽（本院卷二第49至53頁、卷
27 一第95頁），且為兩造所不爭執，自堪信為真實。

28 (二)按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
29 爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
30 事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第737
31 條定有明文。是和解契約如合法成立，兩造當事人均應受該

01 契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後翻
02 異，更就和解前之法律關係再行主張。經查，原告前曾於11
03 0年8月11日向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，主張
04 「1. …近期對造人(即被告)南區主管將所負責之醫療院所家
05 數威嚇抽減，再逼迫其必須達成業績，否則罰款、將苛扣P
06 R，等同將逼迫申請人(即原告)無法承受下而自請離職，嚴
07 重影響申請人得主張資遣費、退休等權益。2. 長期命申請人
08 超過工作時間仍要求配合討論工作項目…未給付加班費。3.
09 申請人因遭受違法勞動環境、勞動條件致申請人業經醫生診
10 斷因工作壓力，有焦慮、恐懼、明顯手抖、心悸，罹患急性
11 壓力反應症」，請求資遣費100萬元及因遭對造人行為導致
12 受有損害之精神慰撫金暨開立非自願離職證明書(本院卷二
13 第51頁)，原告另於同年0月間委由劉玟欣律師(下稱劉律師)
14 與被告公司人員聯繫有關原告申請勞資爭議調解事宜，經雙
15 方溝通後，原告先於同年8月16日以雙方已達成和解，撤回
16 勞資爭議調解之申請(本院卷二第53頁)，嗣劉律師與被告公
17 司討論系爭協議書之內容，經修改完成後，兩造於同年8月2
18 7日簽署系爭協議書，雙方合意由被告依勞基法第11條規定
19 終止勞動契約，被告則應給付原告資遣費111萬4440元，此
20 有劉律師與被告公司人員LINE對話紀錄截圖、電子郵件及系
21 爭協議書可按(本院卷一第327至333頁、第191至192頁、第9
22 5頁)；系爭協議書並載明：「本人(即原告)謹同意於簽署
23 本協議書後，拋棄本人因與公司間之聘僱關係或其終止所得
24 對公司及其關係企業及其股東、董事、監察人、經理人、代
25 理人、員工主張或可能主張的各項請求權，包括但不限於各
26 項津貼、獎金、紅利、加班費、薪資、代墊款、資遣費、退
27 休金或其他金錢給付及其他非金錢性質之請求權…」等語，
28 顯見原告就申請勞資爭議主張資遣費、加班費及精神慰撫金
29 等，經委由律師與被告磋商後，雙方達成合意資遣之協議，
30 原告並於簽署系爭協議出後同意拋棄僱傭關係存續期間及終
31 止後所生之各項請求權，包含加班費及精神慰撫金之非金錢

01 性質之請求權等在內，足見系爭協議書乃雙方依前揭勞資爭
02 議所得行使及負擔之權利義務，互為讓步之結果，自具有和
03 解契約之性質，雙方均應受系爭協議書之拘束，原告自不得
04 再事翻異，更行請求被告給付加班費及精神慰撫金。

05 五、從而，原告請求被告給付僱傭關係存續期間所生之加班費及
06 精神慰撫金，為無理由，應予駁回。

07 六、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與本件判
08 決結果無涉，爰不一一論述。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 113 年 1 月 4 日
11 勞動法庭法 官 鍾淑慧

12 以上正本係照原本作成。

13 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
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 113 年 1 月 4 日
16 書記官 蔡蓓雅