

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上易字第22號

上訴人 黃湘婷

訴訟代理人 林嘉榮

被上訴人 亞洲漢威螺帽股份有限公司

法定代理人 韓思樂

訴訟代理人 楊博勛律師

上列當事人間請求履行契約事件，上訴人對於民國114年9月22日臺灣橋頭地方法院114年度勞訴字第58號第一審判決提起上訴，本院於115年1月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按關於訴訟之法定代理及為訴訟所必要之允許，依民法及其他法令之規定；本法關於法定代理之規定，於法人之代表人、第40條第3項之代表人或管理人、第4項機關之代表人及依法令得為訴訟上行為之代理人準用之；訴訟代理人應委任律師為之。但經審判長許可者，亦得委任非律師為訴訟代理人，民事訴訟法第47條、第52條、第68條第1項分別定有明文。上訴人辯稱被上訴人之法定代理人韓思樂長年居住德國，故未授權提起本件訴訟，訴訟代理人亦未受委任云云。惟為被上訴人所否認。而參以被上訴人之廠長劉淑仁前以電子郵件向被上訴人之法定代理人韓思樂報告兩造於民國113年12月26日勞資爭議調解後，與上訴人之糾紛處理事宜（包含對上訴人聲請強制執行，返還違約金，若有需要，則進行訴訟等事），已獲韓思樂回覆電子郵件批准用印等節，有電子郵件原文及中譯本附卷可參（見原審卷第203至205頁、本院卷第95-103），堪認被上訴人確有由其法定代理人授權及

01 委任訴訟代理人進行本件訴訟，該委任程序合法。而上訴人
02 抗辯被上訴人之訴訟代理人未受合法委任云云（見本院卷第
03 70、71頁），所陳尚乏憑據，自無足可採，合先敘明。

04 貳、實體部分：

05 一、被上訴人主張：兩造前就僱傭關係存續中所生之勞資爭議，
06 於113年12月26日在國家科學及技術委員會南部科學園區管
07 理局（下稱南科管理局）成立勞資爭議調解（下稱系爭調
08 解），並於系爭調解第3點約定就本爭議、勞動契約存續期
09 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
10 均互相拋棄，不再對他方為任何民事請求等語。因系爭調解
11 上開內容性質上屬和解契約，兩造應受系爭調解所拘束。詎
12 上訴人又於114年4月10日提出另案勞資爭議調解（下稱另案
13 勞資爭議調解）之申請，主張被上訴人未依實際工資投保勞
14 工保險，並請求被上訴人返還健保費云云，然此係因上訴人
15 在任職期間未告知其有身心障礙者身分所致；又上訴人申請
16 另案勞資爭議調解，已違反系爭調解第3點約定，被上訴人
17 自得請求其依系爭調解上開約定，給付懲罰性違約金新臺幣
18 （下同）550,000元等情。爰依系爭調解第3點約定，並聲
19 明：(一)上訴人應給付被上訴人550,000元，及自起訴狀繕本
20 送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)願
21 供擔保，請准宣告假執行。

22 二、上訴人則以：另案勞資爭議調解與系爭調解之原因事實及標
23 的不同；又上訴人於成立系爭調解時，未能及時知悉被上訴
24 人有高薪低報及未退還扣繳之健保費，致有業務登載不實及
25 業務侵占等節，故系爭調解未針對此部分為調解，此部分即
26 非在系爭調解範圍內。又系爭調解係填補勞工於受僱期間所
27 受不利，如被上訴人可請求上訴人給付550,000元，是否形
28 同無填補？此外，倘上訴人有認知錯誤，亦請求考量此非故
29 意情節，依民法第252條規定，將違約金酌減至相當之數額
30 等語置辯。

31 三、原審判決上訴人應給付被上訴人550,000元，及自114年6月1

01 7日起之法定遲延利息，並附條件准、免為假執行之宣告。

02 上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上
03 訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人答辯聲
04 明：上訴駁回。

05 四、兩造不爭執事項如下：

06 (一)兩造於113年12月26日於南科管理局成立系爭調解，調解方
07 案為：1.勞資雙方合意於113 年12月31日終止勞動契約，資
08 方（即被上訴人）同意給付勞方（即上訴人）離職慰問金55
09 0,000元及113年12月份工資29,000元，勞方對於上開金額不
10 爭執。2.上開金額共分四期給付，資方應分別於113年12月3
11 1日前匯款第一期款229,000元（含113 年12月份工資）、11
12 4年1月31日前匯款第二期款150,000元、114年2月28日前匯
13 款第三期款100,000元、114年3 月31日前匯款第四期款100,
14 000元至勞方原薪轉帳戶。3.勞資雙方同意就本爭議、勞動
15 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
16 張之請求權均互相拋棄，不再對他方為任何民事請求（包含
17 損害賠償）、訴訟與刑事告發、告訴、自訴等，亦不得為任
18 何行政上之申訴、檢舉、訴訟等（以上如有已進行者，提起
19 之一方應於和解日起三日內，負責撤回）或透過任何管道對
20 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
21 保密責任，除相關承辦人外，不得對任何第三人告知與出示
22 調解紀錄與結果。上開約定若有任一方有違反者，應給付懲
23 罰性違約金550,000元予他方，並賠償他方之損失。

24 (二)上訴人於114年4月10日又向南科管理局申請勞資爭議調解，
25 主張被上訴人未依其實際工資投保勞工保險，有高薪低報之
26 情形，且因上訴人有身心障礙證明，健保費係為政府補助，
27 因而免繳，被上訴人每月均扣除健保費，並未退還，長達2
28 年4個月，請被上訴人返還健保費等語，嗣兩造於114年4月2
29 9日調解不成立。

30 五、兩造爭執事項為：(一)被上訴人依系爭調解第3點約定，請求
31 上訴人給付懲罰性違約金550,000元，有無理由？(二)若有，

01 上訴人請求依民法第252條規定酌減違約金，有無理由？茲
02 分述如下：

03 (一)被上訴人依系爭調解第3點約定，請求上訴人給付懲罰性違
04 約金550,000元，有無理由？

05 1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違
06 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償
07 總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債
08 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違
09 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害
10 之賠償總額，民法第250條定有明文。又民法第250條就違約
11 金之性質，區分為損害賠償預定性質之違約金，及懲罰性違
12 約金，前者乃將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，
13 亦即一旦有債務不履行情事發生，債務人即不待舉證證明其
14 所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定
15 違約金請求債務人支付，此種違約金於債權人無損害時，不
16 能請求。後者之違約金係以強制債務之履行為目的，確保債
17 權效力所定之強制罰，故如債務人未依債之關係所定之債務
18 履行時，債權人無論損害有無，皆得請求，且如有損害時，
19 除懲罰性違約金，更得請求其他損害賠償（最高法院83年度
20 台上字第2879號判決意旨參照）。

21 2.被上訴人主張上訴人於系爭調解後，又再就勞動契約存續期
22 間之爭議，申請另案勞資爭議調解，已違反系爭調解第3點
23 約定，自應給付約定之違約金等語，惟為上訴人以前詞否認
24 置辯。查，兩造於113年12月26日於南科管理局成立系爭調
25 解，系爭調解第3點約定「若有任一方有違反者，應給付懲
26 罰性違約金550,000元予他方，並賠償他方之損失。」等
27 情，為兩造所不爭執，足見上開約定之違約金性質為懲罰性
28 違約金。又上訴人於系爭調解成立後，於114年4月10日再向
29 南科管理局申請另案勞資爭議調解，主張被上訴人未依其實
30 際工資投保勞工保險，有高薪低報之情形，且因上訴人有身
31 心障礙證明，健保費係政府補助，而被上訴人每月仍均扣除

01 健保費，並未退還，長達2年4個月，請被上訴人返還健保費
02 等情，有兩造不爭執真正之另案勞資爭議調解紀錄在卷可參
03 （見原審卷第17至18頁），則上訴人於另案勞資爭議調解請
04 求之內容，均為上訴人任職期間所生之爭議，自屬兩造勞動
05 契約存續期間及終止勞動契約後所衍生一切可得向被上訴人
06 主張之請求權。申言之，上訴人另案勞資爭議調解請求之內
07 容，應為系爭調解第3點約定效力所及，上訴人自不得就已
08 拋棄之請求權對被上訴人再為主張之。故上訴人辯稱另案勞
09 資爭議調解請求（即有關高薪低報及健保費補助款退還），
10 與系爭調解之標的（即有關職場霸凌更換主管等事）不同，
11 即不受系爭調解係所為調解內容拘束云云，核與兩造於系爭
12 調解第3點之約定內容未合，所辯自非可採。至於上訴人引
13 用最高法院83年台上字第620號、51年台上字第2180號判決
14 先例、臺灣高等法院114年度勞上易字第8號判決為抗辯，因
15 上開判決之基礎事實與本件基礎事實不同，尚難採為有利於
16 上訴人之認定。從而，被上訴人主張因上訴人違反系爭調解
17 第3點約定，得依該約定請求上訴人給付懲罰性違約金550,0
18 00元，即屬有據。

19 (二)若有，上訴人請求依民法第252條規定酌減違約金，有無理
20 由？

21 1.按約定之違約金額過高者，法院得依職權減至相當之數額，
22 為民法第252條所明定。次按契約當事人約定之違約金是否
23 過高，應依一般客觀之事實、社會經濟狀況、當事人實際上
24 所受損害及債務人如能如期履行債務時，債權人可享受之一
25 切利益為衡量標準。違約金屬懲罰性違約金者，並應參酌債
26 務人違約之情狀以為判斷（最高法院114年度台上字第800號
27 判決意旨參照）。再按違約金之約定，為當事人契約自由、
28 私法自治原則之體現，雙方於訂約時，既已盱衡自己履約之
29 意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客
30 觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，除非債務人主
31 張並舉證約定之違約金額過高而顯失公平，法院得基於法律

之規定，審酌該約定金額是否確有過高情事及應予如何核減至相當數額，以實現社會正義外，當事人均應同受該違約金約定之拘束，法院亦應予以尊重，使符契約約定之本旨（最高法院96年度台上字第1065號判決意旨可資參照）。

2.經查：

(1)上訴人前以職場霸凌為由，提出系爭勞資爭議調解，嗣兩造於系爭調解時，合意終止勞動契約，由被上訴人給付離職慰問金55萬元予上訴人等情，有系爭調解之勞資爭議調解紀錄在卷可參（見原審卷第13至14頁），並為上訴人所不爭執（見原審卷第76頁），堪認被上訴人前以給付上開55萬元之離職慰問金數額，以解決勞資爭議，且對上訴人並無不利，上訴人之勞工權益已獲相當保障。又兩造當時並合意於113年12月31日終止勞動契約，且於系爭調解第3點約明雙方拋棄就系爭調解之爭議、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，日後不得再為民、刑事及行政事件為請求、提出告訴、申訴、訴訟等情。而以系爭調解條款文義並非難以理解，上訴人又係委由曾任公司法務人員（見原審卷第77頁）而常處理調解、訴訟案件之配偶處理系爭調解，上訴人及配偶亦係具有社會經驗及智識之成年人，並於本院具狀主張權利之人，衡情並非無締約磋商能力，是上訴人委由配偶於系爭調解中就調解之金額、違約金之約定，均經斟酌個人履約意願、經濟能力、違約所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，自應受系爭調解約定之拘束。惟上訴人竟在領取系爭調解之上開慰問金全額後，迅即於翌月提起另案勞資爭議調解，明顯違反系爭調解第3點之約定，此顯係故意為之甚明。

(2)上訴人雖以其領有身心障礙證明，健保費可由政府補助，請求被上訴人返還扣繳之健保費，及以被上訴人有高薪低報等情，申請另案勞資爭議調解，此與系爭調解標的不同，並以卷附另案勞資爭議調解紀錄為佐。惟本院審酌上訴人自承自

89年3月6日即領有身心障礙證明（見原審卷第77頁），惟其於111年間任職被上訴人時，填寫之面試資料表及基本資料表中，卻均勻選無任何疾病或未曾罹患重大疾病（見原審卷第23至26頁），即其任職之初即未告知被上訴人，致被上訴人於其任職期間，按一般員工扣繳健保費方式作業。而縱認上訴人於法律上並無告知被上訴人罹患身心障礙之義務，然其在兩造已達成系爭調解，同意相互拋棄其在職期間衍生之各請求權後，其卻在領取系爭調解慰問金後，迅即再申請另案勞資爭議調解，請求返還在職期間扣繳之健保費，顯然有違誠信原則。況上訴人尚於另案勞資爭議調解不成立後，又分別向衛生福利部中央健康保險署（下稱健保署）及勞動部勞工保險局（下稱勞保局）檢舉，被上訴人並因而遭勞動部裁罰98,952元、勞保局裁罰5,000元，被上訴人亦將上訴人溢繳之健保費12,963元返還予上訴人等情，有健保署114年5月13日健保高字第1140110138號函、勞保局114年5月14日保納行二字第11413036120號函、電匯單、勞動部裁處書、勞保局裁處書附卷可佐（見原審卷第93至111頁）；而上訴人尚以被上訴人就其身心障礙補助款涉及業務侵占及被上訴人就勞保投保薪資有高薪低報，涉及業務登載不實等由，向臺灣橋頭地方檢察署（下稱橋頭地檢署），對被上訴人及廠長劉淑仁提出業務侵占及業務登載不實之刑事告訴（見原審卷第77頁），此有橋頭地檢署開庭通知及提出刑事告訴狀可佐（見原審卷第113至115頁、本院卷第169頁）。則上訴人明顯違反系爭調解第3點約定，又再申請另案勞資爭議調解、行政檢舉及刑事告訴等，致被上訴人需一再派員及委任律師說明相關緣由，並準備上訴人在職期間之相關訟爭資料，與前往另案勞資爭議調解，且需支出委任律師費用3萬元、聲請准許系爭調解強制執行違約金之費用6萬元及相關案件委任費（如本件一、二審訴訟委任費各8萬元）等情，上訴人對被上訴人有支出此等費用亦未爭執，而此等耗費被上訴人之時間及勞務費用，自係被上訴人實際上所受損害。上訴人

01 雖辯稱律師費依法不得請求等語，惟此係指就民事第一、二
02 審訴訟中並非律師強制代理，故委任費不得計算為訴訟費用
03 而言；然就本件審酌兩造約定之懲罰性違約金是否過高時，
04 係因被上訴人本可期待兩造已無任何相互請求，可免除為處
05 理另案勞資爭議調解、行政檢舉、刑案訴訟及本件訴訟等事
06 宜而需支出律師委任費、裁罰金額、退還健保費等至少計36
07 6,915元；又被上訴人及廠長劉淑仁亦無慮及上訴人會另提
08 起刑事告訴涉訟，致另需支出勞費與請假應訊，造成影響日
09 常廠務運作。是因上訴人違反系爭調解第3點約定，而為另
10 案勞資爭議調解、提出刑事告訴及行政檢舉等，致被上訴人
11 仍需耗費勞費非微，益徵被上訴人主張其實際所受損害，核
12 與兩造懲罰性違約金約定之55萬元數額應屬相當等語，信屬
13 有據。故上訴人抗辯，其所為係因認知錯誤，並非故意，上
14 開違約金數額過高，應予酌減云云，尚非可採。

15 (3)上訴人雖又辯稱其於原審受有身孕0個月（並已於000年00月
16 生產），且母親長年洗腎等情，請求得酌減違約金云云。惟
17 上訴人委由配偶代理出席系爭調解，堪認其已知悉明瞭系爭
18 調解第3點約定之內容及法律效果，如前所述，惟上訴人仍
19 違反上開第3點約定，再委任配偶出席另案勞資爭議調解，
20 嗣再向行政機關檢舉，及另向橋頭地檢署提起前開刑事告
21 訴，顯係故意為之，並非出於對系爭調解第3點內容認知錯
22 誤所為，違約情節非輕；又縱其當時受有身孕0個月（其子
23 女於000年00月已生產），及母親長年洗腎等節，然此並非
24 得酌減違約金之事由，故上訴人以上開辯詞請求酌減違約金
25 云云，洵無足採。

26 六、綜上所述，被上訴人依系爭調解第3點約定，請求上訴人給
27 付550,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年6月17日起
28 至清償日止（見原審卷第33頁），按週年利率5%計算之利
29 息，為有理由，應予准許。原審判決被上訴人勝訴，並各附
30 條件准、免假執行宣告，於法尚無不合，上訴意旨指摘原審
31 判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。又兩

01 造其餘攻防暨訴訟資料，經審酌後，認不影響判決結果，爰
02 不逐一論述，附此敘明。

03 七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

04 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日

05 勞動法庭

06 審判長法官 洪能超

07 法官 張琬如

08 法官 楊淑珍

09 以上正本證明與原本無異。

10 本件不得上訴。

11 中 華 民 國 115 年 2 月 25 日

12 書記官 李佳旻