臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞專調訴字第2號

原　　告　簡淑惠

000000000000000000

訴訟代理人　李欣倫律師

被　　告　舒好國際企業有限公司

000000000000000000

兼　　上

法定代理人　楊岷泰

上列當事人間請求撤銷調解之訴事件，經本院於民國111年2月7日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有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在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查原告原起訴聲明撤銷調解，嗣原告於民國（下同）111年9月12日具狀依據侵權行為之規定，追加被告乙○○給付精神賠償新台幣(下同)30萬元(見本院卷第204-205頁)，另以111年10月11日具狀追加請求短少工資5662元及資遣費2088元，並自111年4月21日起算之法定遲延利息，被告舒好國際企業有限公司(以下簡稱被告舒好公司)應開立勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項事由之非自願離職證明書予原告(見本院卷第278頁)。查原告請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，避免重複審理，故原告訴之追加，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自111年2月24日起受雇於被告公司，擔任包裝人員，被告於應徵時係以時薪計算薪資，但原告收受薪資卻以月薪計算，被告卻於111年4月20日片面將原告退保，被告有不依勞動契約給付工作報酬、雇主違反勞動契約或勞工法令，致損害原告權益，遂依勞基法第14條第1項第5款及第6款，於111年4月20日終止勞動契約，原告自得向被告請求短少工資5662元及資遣費2088元。原告於111年4月29日向新北市政府勞工局申請調解(以下簡稱系爭調解)，111年5月27日召開第2次勞資爭議調解中原告主張被告公司應給付短少薪資、資遣費並依勞基法第14條第1項第5款及第6款之規定開立非自願離職證明書，惟被告公司卻主張係依勞基法第11條第5款之事由終止雙方勞動契約且僅願給付1萬5798元（非全額給付）。會議最末簽署調解紀錄時，原告只想讓一切盡快結束，系爭調解之調解委員吳雪娥遮掩資方主張非自願離職證明書之法條為勞基法第11條第5款，以手指出勞基法第14條第1項第之5之位置，原告遂以為被告公司同意開立勞基法第14條第1項第5款事由之非自願離職證明書給原告，才於調解紀錄上簽名。惟而後被告並未履行於111年5月30日前以掛號方式將非自願離職證明寄給原告之承諾，遲延寄出為此，依據民法第738條之規定，因重要爭點有錯誤，依法撤銷之。被告乙○○復於會議中即朝調解委員丟原告之履歷資料，口吻不佳地對原告稱「因為妳工作不穩定」、「像妳這種人我看太多，肯定待不久，所以我才先把妳的勞健保退保」，被告乙○○明知原告子宮切除，竟以嘲諷語氣對原告做人身攻擊，指責原告「妳思想邪惡」、「妳永遠找不到工作」，甚至說出「好佳在妳沒有生」、「妳一輩子撿角、了然」等語。原告因體質緣故求子多年未果，被告乙○○明知膝下無子一直是原告心中最大遺憾，竟刻意在公開場合大聲斥責、嘲笑原告，致原告於調解會議中大哭；期間調解委員吳雪娥將兩造分開，被告乙○○留在會議室，而原告則由調

解委員吳雪娥帶往勞工局辦公室，因原告情緒激動，身心俱疲。爰依民法第738條第3款、第89條、第92條第1項、第184條第1項、第195條、兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：民國111年5月27日新北市政府勞資爭議調解紀錄（案號：86865)應予撤銷。被告舒好國際企業有限公司應給付原告7,750元及自111年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告舒好公司應開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書予原告。被告乙○○應給付原告30萬元及自訴狀繕本送達起至清償日止，按年息5%計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告由被告乙○○面試，當日被告乙○○已告知於104人力銀行登錄之徵才資料是時薪制，待上班2~3天之後即會改成月薪制25250(含全勤獎金1000元、午餐費上班天60元)，與原告要求最低薪資2萬6000元相差無幾，再待原告工作熟練後，再以增加午餐費之方式計算薪資，經原告同意，此計薪方式在甄選報名表上有註記。被告公司對原告之計薪方式已如上述，故被告公司完全沒有短少給付薪資亦無高薪低報勞保，被告並無試用3個月之規定，此為原告個人想法。且被告已於111年4月11日將3月份薪資匯款至原告指定帳戶，並無未給付薪資之情形，自無違反勞基法第14條第1項第5、6款之問題，且原告對薪資有疑問，被告同意以時薪補算差額給付，原告卻直接向勞工局檢舉被告未發3月薪資，導致本件訴訟。故原告於111年4月20日提出離職係自行離職，要無資遣費之問題，被告從未向原告表示終止契約之意思表示。於111年5月27日勞資爭議調解會議，被告公司因調解人之說明稱被告並未明確定義「熟練」之時間，已做退讓，願意給付原告4月薪資15798元給原告亦完成匯款，其餘均配合調解人之流程，況原告於新北市政府勞工局親自填寫非自願離職證明書，如填表日期、出生日期、姓別、身分證字號、住址、電話、離職當月工資（新臺幣）月薪25250

元、離職日期、實際工作地等欄位，並親自勾選離職原因為勞基法第11條第5款，自不可能由調解人吳雪娥任意遮住文件導致原告誤認之虞。且因被告誤以為須由勞工局核發非自願離職證明書，且被告誤將非自願離職證明書寄至勞工局，致遭退回，並非有意延誤寄發非自願離職證明書。被告乙○○並無對原告有何不當言語等語置辯。並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見111年10月11日筆錄，本院第263頁）：

(一)原告於111年2月22日上午至被告公司應徵包裝作業員，並自111年2月24日起受雇於被告。原告最後上班日為111年4月20日。

(二)兩造於111年5月27日成立勞資爭議調解，被告同意支付1萬5798元(含111年3月、4月工資及資遣費、薪資明細)，並開立非自願離職證明書，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第25~27頁），其中有關原告離職原因，原告部分陳述記載:「會中因公司違反勞基法第14條第5及6款，故本人依法於111年4月20日終止勞動契約」。被告部分之陳述記載「經會中協商，同意依勞基法第11條第5款，於111年4月19日終止勞動契約」（見本院卷第25~27頁）。

(三)被告交付原告之非自願離職證明書之離職原因為「勞基法第11條第5款」。

(四)原告提出證據2為原告甄選報名表為真正(見本院卷第105頁)。

四、本件爭點應為：(一)原告依據民法第738條、第89條、第92條第1項，請求撤銷係爭勞資爭議調解紀錄，並請求被告舒好國際企業有限公司給付薪資5662元、資遣費2088元，及開立非自願離職證明書為勞基法第14條第1項第5款或第6款，是否有理由？(二)原告依據侵權行為，請求被告法定代理人乙○○賠償30萬元，是否有理由？茲分述如下:

(一)原告依據民法第738條、第89條、第92條第1項，請求撤銷係爭勞資爭議調解紀錄，並請求被告舒好國際企業有限公司給付薪資5662元、資遣費2088元，及開立非自願離職證明書為勞基法第14條第1項第5款或第6款，是否有理由？

原告主張依據民法第738條、第89條、第92條第1項之規定，請求撤銷系爭勞資調解紀錄云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1. 證人吳雪娥即系爭調解之調解委員於本院審理時證述:「（法官問:兩造於勞資爭議當時，是否有協商非自願離職證明書之條款為何?）有。」「（法官問:依據調解筆錄記載，兩造主張之條款不同，於調解方案為何未記載終止契約之條款?）其實是有，只是說勞方主張14條，資方經協調主張11條，因為勞保退保已經在4 月19日退保，勞方堅持要離職證明書，失業給付沒有辦法聲請，所以只能是4 月19日那天的事情。我們有說資方退保有爭議，勞方的非自願沒有用，所以才會協商19日的非自願，才用11條的非自願。我有告訴原告非自願離職證明書就是勞基法11條。當場調解成立要補資遣通報，所以我把補資遣通報的資料給他們寫，我有請勞方寫。我們打字的是另外一個承辦人員，在複製貼上的時候忘記貼了勞基法第11條，但是勞方確實有同意資方的和解調解。資遣通報的事由是勞方寫的，所以勞方知道是11條第5 款，所以有資遣通報為證。」等語（見本院卷第265頁），核與被告陳述「 調解時，證人吳委員依據勞基法11跟14條，逐條跟我解釋，解釋的非常清楚。證人吳委員說用11條對原告有利，對被告沒有傷害，我想說能夠和解，又能夠對原告有幫忙，所以我同意用11條。」「（法官問:兩造在簽調解筆錄，有再確定非自願離職證明書的條款是11條還是14條？）有。」、「吳委員有跟我很清楚說明，拿法條逐條跟我解釋，我同意，這是吳委員跟我告知的，她會拿這個法條給原告看，原告同意了，吳委員請原告當場簽名，不是打勾，是用簽名的，文字化在上面，所以吳調解人遮住不讓

他看其他，有點威脅強迫性，我認為不是這樣子，因為吳委員給我看的時候，是整張攤開，讓我看得到每條法條，逐條跟我說，而且跟我解釋哪個法條對我們雙方有所保障。」等情相符，另參以證人甲○○即系爭調解會議之紀錄於本院審理時證述:「(法官問:依據調解筆錄，雙方主張的條款不同，為何沒有具體在調解方案上記載終止契約之條款？是否為吳雪娥有告知證人具體條款，但證人複製貼上時忘了或漏調貼第11條？）1.行政人員的疏失，就是我的疏失，我們行政人員在檢查調解人員的會議，我們要去確保調解方案可以被執行。我們是確認調解成立，沒有詳細詢問就是哪一條成立非自願離職證明書。2.吳雪娥沒有告訴我具體的條款，不是我忘了複製漏貼。」等語（見本院卷第381-382頁、111年11月29日筆錄），因證人甲○○既未全程在場聽聞會議之經過，自應以證人吳雪娥之前開證詞為真實。

2. 又被告於111年4月19日將原告退保，有卷附之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按(見本院卷第頁)，原告於111年4月29日向新北市政府聲請勞資爭議調解，僅請求被告給付薪資，並未依據勞基法第14條第1項之規定終止勞動契約，有原告之勞資爭議調解申請書可按（見本院卷第419頁），嗣於111年5月16日進行第一次勞資爭議調解時，被告並未到庭，原告經由調解委員即證人吳雪娥之告知，原告始追加勞基法第14條第1項第5款、第6款，並記載於勞資會議紀錄，於第二次111年5月27日調解時，被告到庭，因此，原告於111年5月16日依據勞基法第14條第5款、第6款終止勞動契約之當時，被告已將原告退保，如由被告開立111年5月16日離職日期之離職證明書，原告無法聲請失業給付，故證人吳雪娥始與被告協調，要求被告退讓，改以勞基法第11條5款為離職原因，離職日期為111年4月19日，以方便原告聲請失業給付，此經證人吳雪娥證述「因為勞保退保已經在4 月19日退保，勞方堅持要離職證明書，失業給付沒有辦法聲請，所以只能是4 月19日那天的事情。我們有說資

方退保有爭議，勞方的非自願沒有用，所以才會協商19日的非自願，才用11條的非自願」等語，互核相符，亦與原告自行填寫本院卷第435頁之離職證明書之離職日期為111年4月19日，並交付被告攜回使用公司大小章等情，參互以觀，從而，證人吳雪娥於系爭勞資調解當時，均係維護原告之利益，方便原告聲請失業給付，並無故意偏袒被告之情形，亦無偏袒被告之必要，其證詞與事實相符，應可採信。

3. 參以原告親自填寫自願離職證明書之各項記載包括姓名、填表日期、出生日期、性別、身分證字號、住址、電話、離職當月工資（新臺幣）月薪25250元、離職:111年4月19日、實際工作地:新北等情，有被告提出之本院卷第435頁之離職證明書可按，且為原告所不爭(見本院卷第470頁、112年2月7日筆錄)，且依據證人吳雪娥之證詞所知，原告知悉離職日期須記載為111年4月19日，始能聲請失業給付，始由原告親自手寫填寫如本院卷第435之離職證明書，載明離職日期為111年4月19日，以方便其聲請失業給付，且據證人吳雪娥證述，原告親自於資遣通報上亦勾選離職原因之條款為勞基法第11條第5款等情，而證人吳雪娥為中立之調解委員，為維護原告聲請失業給付之權益，盡心盡力耗費二次調解期日，並告知原告勞基法之法律上主張，希冀原告得以聲請失業給付，維護原告之勞動法上之利益，顯無可能偏頗被告之可能，故意要求原告為錯誤之登載。從而，原告主張證人吳雪娥遮掩被告之主張，並故意告知錯誤之法條為勞基法第14條第1項第5款云云，顯與事實不符，亦未舉證以實其說，自難採信。

4. 又原告於111年4月11日聲請勞資爭議調解時，係主張「補3月薪資儘快入戶，這段時間為此事甚為煩惱，請求4月整工資及4月薪資單明細」等語，有新北市政府111年12月9日新北勞資字第1112351361號函所附之新北市政府勞資爭議調解申請書可按（見本院卷第419頁），並參以證人甲○○於本院審理時證述:「我有跟原告講過話，我跟調解人都有跟他

確認要不要和解。因為原告的情緒很激動，我不確定他當時的表示，我的感覺是他想趕快結束那個會議，最後是和解了，因為他有簽名。」等語（見本院卷第383頁），足見，原告當時僅要求被告給付4月分工資，儘快結束紛爭，並參以原告當時亦熟悉依據勞基法第11條或第14條之非自願離職證明書，均得依法聲請失業給付等情，則原告系爭調解當時，是否仍堅持何款法條為勾選之離職原因，自有疑問。

5.按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保險，投保單位不依本法之規定辦理加保手續者，勞工因此所受之損失，應由投保單位依本法規定之給付標準賠償之，另按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第5條、第38條、第11條第1項第1款定有明文。然查，原告於111年4月19日前三年，僅有110年3月2日起至110年3月25日（24日）、110年6月15日起至11年6月25日止（11日）、110年7月7日起至110年9月3日止（1個月又27日）、111年2月24日起至111年4月19日止（1個月又26日）之勞工保險之投保記錄，有卷附之司法院暨所屬機關勞保局電子閘門網路資料查詢表可按（見本院卷第453-464頁），原告於111年4月19日退保前，合計工作日數僅4個月又28日，尚未滿1年，不符合前開聲請失業給付之要件，原告不得聲請失業給付。況原告自認知悉依據勞基法第14條或第11條均得聲請失業給付(見原告於本院卷第478頁之書狀內容)，則依據何項條款聲請，均無礙於原告聲請失業給付，原告之後取得被告交付之非自願離職證明書後，卻未依法聲請，自應知悉其聲請失業給付不合前開法定要件，而無法聲請，與被告開立非自願離職證明書依據何項條款，顯無關聯性。

6.原告主張被告提出本院卷第435頁之離職證明書之離職原因為被告勾選云云，並以被告於110年10月24日提出答辯狀為據。然查，被告於110年10月24日答辯狀係記載「吳調解人拿了一張勞基法的表單，上面列了5-7條並跟乙○○逐條詳細說明，要我選擇適合的法條，我勾選後就歸還吳調解人，乙○○看到吳調解人也拿了一張（上面有什麼文不清楚），請丙○○自己填寫適合勞基法非自願離職證明，你也可以領取失業補助」等語（見本院卷第322頁），準此，被告之答辯狀在於說明進行勞動調解當時，調解委員吳雪娥說明勞基法之相關法條後，請兩造各自自行勾選各自所主張之勞基法之法律上依據，並記載於勞資會議紀錄上，並非被告自行於離職證明書勾選離職原因，原告前開主張，顯有誤會，不足採信。

7.再者，原告於系爭勞資爭議調解時係主張被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之事由，被告係主張勞基法第11條第5款，兩造於系爭調解時就離職原因之法定條款已有爭執，有卷附之勞資爭議調解紀錄可按，況原告自應熟知勞基法之相關規定，則原告勾選離職證明書，自應知悉應勾選勞基法第14條第1項5款及6款等「2」款，自無可能任由調解委員以手比並要求原告勾選勞基法第11條第5款之「1款」，原告主張調解委員任意告知錯誤之法條要求原告勾選云云，顯與常情不符，自難採信。

8.證人吳雪娥於本院審理時證述:「（法官問:兩造如何協商出15798元？）勞方確實有主張加班，工資有差額，資方一直認為沒有差額，後來雙方在會中自己協商用這個金額，這個是用資方提出來的金額和解，勞方同意這個金額，我們沒有介入。我不知道怎麼算的。」等語（見本院卷第265頁），足見，和解金額為兩造協商而得之金額，並無重要爭點有合錯誤可言。

6.和解不得以錯誤為理由撤銷之。但有左列事項之一者，不在此限，當事人之一方，對於他方當事人之資格或對於重要之

爭點有錯誤，而為和解者。民法第738條第3款定有明文。綜上述，原告對於系爭調解紀錄，重要爭點並無錯誤可言，原告依據前開規定，請求撤銷系爭調解，並無理由，應予駁回。另原告雖然遲延收受被告寄交之非自願離職證明書，並非得做為撤銷調解之理由，附此敘明。

(二)原告依據侵權行為，請求被告法定代理人乙○○賠償30萬元，是否有理由？

證人吳雪娥於本院審理時證述:「(法官問:原告主張被告乙○○於勞資爭議調解時有告知原告之內容為「因為工作不穩定」「像她這種人我看太多，肯定待不久,所以我才把她的勞健保退保」「「活該我沒有生」「永遠找不到工作」「思想邪惡」「你一輩子檢角」「了臉」，調解人當場是否有聽到?）我沒有聽到這些話。」「（法官問:有無聽到乙○○講到當時原告有不舒服的話？）調解完之後我們要出去打字，我們離開，所以沒有聽到他們講什麼。」等語（見本院卷第265頁），核與證人甲○○於本院審理時證述:「(法官問:是否有見聞到被告乙○○對原告揚言「因為你工作不穩定」、「像你這種人我看太多，肯定待不久，所以我才先把你的勞健保退保」、「活該你沒有生」、「你思想邪惡」、「你永遠找不到工作」、「好佳在你沒有生」、「你一輩子撿角、了然」侮辱性等語？）沒有。　　」「（法官問:是否有見聞到被告乙○○對原告說出其他不禮貌或不理性之言語？）沒有。」「（法官問:是否有見聞到原告於111年5月27日哭泣或情緒激動？是否知悉原因？）1.我忘記有沒有看到他哭，因為是戴口套我看不到他的表情，但我可以感受到他情緒很激動。2.應該是跟資方有爭執，但真正爭執的內容我不清楚。調解人員有把雙方分開，勞方在單邊的時候就在我的辦公室前面，我有跟原告講過話，我跟調解人都有跟他確認要不要和解。因為原告的情緒很激動，我不確定他當時的表示，我的感覺是他想趕快結束那個會議，最後是和解了，因為他有簽名。 」等語（見本院卷第382頁），互核相符，準

此，原告主張被告乙○○有前開侵權行為事實，並未舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。

五、綜上述，原告依據民法第738條第3款、第89條、第92條第1項、第184條第1項、第195條、兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，請求民國111年5月27日新北市政府勞資爭議調解紀錄（案號：86865)應予撤銷。被告舒好公司應給付原告7,750元及自111年4月21日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被告舒好公司應開立離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款事由之非自願離職證明書予原告。被告乙○○應給付原告30萬元及自訴狀繕本送達起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由，應予駁回。

六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。原告聲請向新北市政府勞工局調取111年5月27日上午10時至中午13時之同時段其他調解會議之民眾人別，據以證明證人吳雪娥並未告知原告勞基法第11條第5款之事由、及證人吳雪娥證述被告乙○○並未侮辱原告等證詞並非事實云云。然其他調解案件之當事人未必了解勞基法之相關規定，況進行調解民眾均在調解室外，並為全程參與系爭調解過程，自無可能知悉原告之調解內容及乙○○陳述之內容，顯無調查之必要，附此敘明。

八、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　21　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　21　　日

書記官　王思穎