

臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第37號

原告 林大欽

訴訟代理人

(法扶律師) 陳欣怡律師

被告 東曹石英科技股份有限公司

法定代理人 大野秀樹

訴訟代理人 吳小燕律師

吳文賓律師

黃家豪律師

上一人

複代理人 范嘉怡律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，於民國115年5月19日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)伊自民國95年起任職於被告，服務逾18年，歷任製造三課MC組長，被告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止勞動契約，然伊於任職期間無重大考績不良、懲處或長期不適任之紀錄，被告係於伊主張權利並發生職場爭議後，始於勞動契約終止時提出被告不能勝任工作，此不影響伊主張遭到職場不當對待及人格權侵害之判斷。伊於112年4月28日於下班途中遭闖紅燈之第三人撞傷後，被告即對伊進行報復性人事調動，將伊調離專業製程單位，改派至非專業職務，等於實質降職而為不當調動，調職初期原課長陳志欽與組長於工作面談稱「你現在就是公司眾失之的」羞辱伊，並稱「若請病假將派人監視」言行具貶抑性質之職場不法侵

01 害。伊調任後，遭資深員工排擠，訓練受阻，並於114年11
02 月遭新進員工以「沒人要教你」等語言羞辱。此環境導致伊
03 長期精神壓力，最終經精神科診斷為「焦慮及憂鬱情緒適應
04 障礙症」。此外，伊於調職後申請特別休假時，代理課長楊
05 添能多次要求伊提供一般特休通常無須檢附之證明文件，致
06 原告請假程序受阻。上開行為並非單一偶發事件，而係發生
07 於前述不當調職及羞辱言行之後，客觀上足以使伊持續承受
08 心理壓迫，並加深敵意工作環境之形成。伊之病情與前述職
09 場不當對待具直接因果關聯，並經醫師診斷證實。被告未盡
10 合理照顧義務，放任敵意工作環境存在，致伊身心受損。依
11 勞基法第14條第1項第6款規定，雇主有不當行為致勞工難以
12 繼續工作者，勞工得終止契約，伊業已依法終止契約，被告
13 並核發「非自願離職證明」。被告前述行為已侵害伊人格尊
14 嚴及精神健康。

15 (二)按依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，
16 為左列各款之約定，按其情形顯失公平者，該部分約定無
17 效：「三、使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。
18 四、其他於他方當事人有重大不利益者。」（民法第247條
19 之1第3、4款）。兩造雖有於114年11月25日簽署合意資遣協
20 議書（下稱系爭協議書），被告同意支付資遣費及預告工資
21 共計35萬8750元，其中第二條第(四)項約定：勞動契約存續期
22 間及終止契約後所衍生之一切可得向他方主張請求權均互相
23 拋棄，不得對他方為任何民事請求（包含損害賠償）、訴
24 訟。然系爭協議書第二條第(四)項屬定型化契約條款，依民法
25 第247條之1規定應屬無效；縱認其約定有效，亦應限縮解
26 釋，而不包括本件人格權侵害損害賠償請求。前開條款係由
27 被告預先擬定之定型化契約條款，原告對其內容並無實質磋
28 商餘地，依民法關於定型化契約之解釋原則，自應作有利於
29 勞工之限縮解釋，尚難逕認原告已就人格權受侵害所生之損
30 害賠償請求一併拋棄。又所謂職場霸凌所涉者，非僅一般勞
31 動契約上權利義務爭議，尚包含人格權、身心健康權之侵

01 害。此類人格法益是否得以概括、預先拋棄，非無疑義。尤
02 其原告主張其於任職期間長期處於精神壓力狀態，並有就診
03 服藥情形，於簽署系爭協議書時，對自身所受精神損害及相
04 關法律效果，未必能充分理解及評估，尚難僅憑前開概括條
05 款，即認原告已明確拋棄本件人格權侵害之損害賠償請求
06 權。再者，前開條款係以「一切請求權均互相拋棄」等概括
07 文字記載，並未具體表明包含職場霸凌、人格權侵害或精神
08 慰撫金等請求，依定型化契約從嚴解釋原則，自不得逕為擴
09 張解釋，而認當然包含本件人格權侵害損害賠償請求。是被
10 告抗辯原告已因簽署系爭協議書而不得再行主張本件損害賠
11 償，尚非可採。爰依侵權行為法律關係，請求被告賠償。

12 (三)並聲明：被告應給付原告新台幣（下同）80萬元，及自起訴
13 狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之
14 利息。

15 二、被告抗辯：

16 (一)兩造簽立系爭協議書第二條第(四)項已約定明「勞動契約存續
17 期間及終止動契約後所衍生之一切可得向他方主張請求權均
18 互相拋棄，不再對他方為任何民事請求(包含損害賠償)、訴
19 訟與刑事告發、告訴、自訴等，亦不得為任何行政上之申
20 訴、檢舉、訴訟等」等語，原告應受系爭協議書之拘束，不
21 得再行主張。按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終
22 止爭執或防止爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權
23 利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力（民法第
24 736條、第737條），兩造承諾嗣後不再執兩造間勞動契約存
25 續期間對他方提出相關陳情、檢舉或訴訟等，可認系爭協議
26 書就原告離職所生相關一切糾紛作一徹底解決，更欲防止將
27 來就此離職事件再發生後續糾紛，是以凡屬兩造就此離職事
28 件所可能主張之權利，均應受系爭協議書之拘束，不得再行
29 主張。又本件係雙方以系爭協議書合意依資遣終止勞動契
30 約，原告起訴又稱依法終止契約，係對於合意終止之契約再
31 為終止，顯非適法。被告所為之職務調動，實乃基於原告之

01 身體狀況、專業能力及業務產能調整等考量所為，不僅適
02 當、必要，亦未逾越雇主合理之管理權限，不構成不當調
03 動。原告所指之職場不法侵害情事，僅屬原告主觀感受，並
04 無具體事證，亦經職場不法侵害調查結果審認無構成職場霸
05 凌，更無所謂敵意工作環境存在，進而造成原告之身心受損
06 之情。原告主張被告應就其人格尊嚴及精神健康負損害賠償
07 之責，被告否認之。

08 (二)原告於114年11月18日寄發存證信函（下稱系爭存證信函）

09 予被告，表示終止兩造間勞動契約，並於函文要求被告應開
10 立非自願離職證明書及給付資遣費，足見原告發函請求之目的
11 係請被告開立非自願離職證明書及給付資遣費。嗣被告收
12 受系爭存證信函後，隨即依原告函旨安排兩造於114年11月2
13 5日進行協調，並就資遣費部分，除依原告主張計算外，另
14 再加計預告工資之數額，並進一步提供詳細計算表供原告確
15 認及簽名，雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致。原告
16 於協調及簽署過程中並非無商議能力，惟其對於各項給付金
17 額既未曾表示異議，亦未就系爭協議書所載各項條款內容提
18 出任何反對或保留意見。系爭合意資遣協議書係按照原告存
19 證信函所載請求事項及雙方協商結果所形成。原告係於充分
20 瞭解協議內容、給付計算方式及法律效果後，方由其自行於
21 上開訪談紀錄表及系爭協議書上簽名確認其真意。至原告同
22 意拋棄部分權利，亦係基於即已將各項得請求之金額納入整
23 體評估後，與被告互相讓步所達成之和解結果，更係按照原
24 告之意，實現其來函之請求。系爭協議書第二條第(四)項之約
25 定，難認有何顯失公平之情，與民法第247條之1規定要件不
26 符。本件並無定型化契約之適用。

27 (三)並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告
28 假執行。

29 三、按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
30 爭執發生之契約；又和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使
31 當事人取得和解契約所訂明權利之效力，民法第736條、第7

01 37條分別定有明文。次按當事人互相表示意思一致者，無論
02 其為明示或默示，契約即為成立，民法第153條第1項定有明
03 文。又法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契
04 約，勞雇任一方初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終
05 止勞動契約，但嗣後倘依雙方之舉動或其他情事，足以間接
06 推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂非合
07 意終止勞動契約。經查：

08 (一)原告曾因與被告產生勞資爭議（包括①交通事故及公傷假申
09 請遭拒，②調職不當、違法降職及專業貶抑，③主管侮辱、
10 羞辱及職場不法侵害，④新單位工作排程緊湊致無法勝任，
11 ⑤生產部長兼代理課長對請假權益不當阻礙，⑥長期不當對
12 待造成健康傷害），於114年11月18日寄發系爭存證信函向
13 被告表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約並請
14 求被告發給非自願離職證明書及資遣費、失業給付及其他相
15 關權益（勞專調卷27-29頁）。而就原告存證信函所述勞資
16 爭議部分，被告抗辯並無原告指稱之情形，亦提出原告不爭
17 執真正之2023年8月16日員工訪談記錄表、原告及製三課員
18 工異動意願調查表、製三課其餘員工之職務異動申請書、原
19 告之教育訓練紀錄、訪談紀錄表、115年1月21日被告職場不
20 法侵害事件通報表、處置表及原告112-114年度之請假統計
21 表等件為證（被證1至5）。

22 (二)嗣兩造於114年11月25日簽立系爭協議書（勞專調卷33
23 頁），而觀諸系爭協議書主要記載：兩造同意依勞基法第11
24 條第5款，於114年11月25日「合意」終止勞動契約，被告開
25 立非自願離職證明書予原告，並同意支付原告資遣費、預告
26 工資、特休未休工資，並約定兩造雙方自勞動契約終止日
27 起，因該勞動契約所生之權利義務，除有特別約定者外，亦
28 告終止。勞動契約存續期間及終止動契約後所衍生之一切可
29 得向他方主張請求權均互相拋棄，不再對他方為任何民事請
30 求（包含損害賠償）、訴訟與刑事告發、告訴、自訴等，亦
31 不得為任何行政上之申訴、檢舉、訴訟等語，並有原告簽名

01 之114年11月25日員工訪談紀錄表詳載資遣費及預告工資計
02 算方式及金額，經原告確認無誤（勞訴卷25頁）。

03 (三)由上可知，兩造於簽立系爭協議書前即發生本件原告所主張
04 之勞資爭議事項，且原告亦寄發存證信函向被告表示終止勞
05 動契約，之後兩造才簽立系爭協議書，合意約定勞動契約於
06 114年11月25日終止，且就資遣費、預告工資請領金額核算
07 確認無誤，原告並已領取完畢，兩造自應受系爭協議書之拘
08 束。又勞資雙方本可依其自主意願，而合意約定雙方間之權
09 利義務內容，縱有因此為部分之權利拋棄，亦非法所不許。
10 原告既未提出證據證明本件請求係排除於上開概括拋棄條款
11 之外，或系爭協議書有何得撤銷或無效之瑕疵，則其於系爭
12 協議書成立後，復依侵權行為之法律關係提起本件請求，洵
13 屬無據。

14 (四)至原告主張系爭協議書有違民法第247條之1第3款、第4款規
15 定，應屬無效云云。按依照當事人一方預定用於同類契約之
16 條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形顯失公平
17 者，該部分約定無效：使他方當事人拋棄權利或限制其行使
18 權利者；其他於他方當事人有重大不利益者，第247之1條第
19 3、4款固有明文。而前開規定關於定型化契約效力之規定，
20 須定型化契約之條款係由一方預定用於同類契約而作成，他
21 方當事人僅按該預先之一般契約條款與提出人訂立契約，並
22 未就其內容進行磋商，始有其適用；如當事人之一方基於與
23 特定相對人訂立契約之目的，預先擬就相關條款，作為商議
24 之張本，嗣經雙方當事人對其內容為個別磋商而合意議定
25 者，即非該條規定適用之範圍。經查，綜觀原告提出之存證
26 信函、系爭協議書、非自願離職證明書，以及被告提出之員
27 工訪談紀錄表等證據資料（被證1至7），可知原告主張本件
28 請求原因事實始於112年間陸續發生，非單一偶發事件，原
29 告於存證信函表明依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終
30 止契約，且明示多項爭議事項（包含本件請求），然兩造最
31 終以合意資遣方式終止租約（勞基法第11條第5款），並有

01 就資遣費、預告工資金額進行確認，且約定兩造「勞資雙
02 方」均拋棄其餘請求權不得再對他方求償（記載包含「損害
03 賠償」），自係經過兩造磋商協議為之，即非民法第247之1
04 條規定適用之範圍。再者系爭協議書文義明確，不難閱讀、
05 理解，原告主張系爭協議書第二條第(四)項之約定條款依民法
06 第247條之1第3、4款之規定，應屬無效云云，難認可採。

07 四、綜上所述，兩造合意終止勞動契約，應依系爭協議書認定兩
08 造間之權利義務關係，又依系爭協議書內容觀之，兩造就原
09 告本件請求業已拋棄，不得再為請求。從而，原告依侵權行
10 為法律關係，請求被告賠償如聲明所示，為無理由，應予駁
11 回。本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證
12 據，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

13 五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 115 年 6 月 5 日

15 勞動法庭 法官 蔡雅惠

16 以上正本係照原本作成。

17 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。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 6 月 5 日

20 書記官 陳尚鈺