臺灣桃園地方法院民事判決

114年度勞訴字第136號

原　　告　辰佳健康顧問股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　耿詩佳

訴訟代理人　吳于安律師

　　周信愷律師

被　　告　黃音綸

000000000000000000

訴訟代理人　施泓成律師

上列當事人間請求侵權行為損害賠償等事件，本院於民國115年7月21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

一、原告主張：被告自民國113年4月1日至114年2月28日間，擔任原告「勞工健康服務護理師」一職，負責為原告執行客戶委託之勞工健康保護職務（下稱系爭職務），並約定被告應隨時依原告指示提供勞務，工時及時段均在前一個月15號排班，並簽訂顧問委任契約書（下稱系爭契約）。詎被告任職期間多次遲到早退，均高達30分鐘以上。另於113年10月14日，更因遲到導致無法準時抵達客戶大潤發八德店指定地點服務已預約案件，進而無法依原告規定請已預約之人員於服務完成確認單（下稱系爭確認單）上簽名，被告恐遭原告依工作規範手冊第38點記缺點、視為曠職並酌扣獎金，竟隱瞞原告所屬主管，而於該日自行偽造簽名蒙騙原告，所涉刑事部分業由臺灣桃園地方檢察署檢察官偵辦中。後續該名客戶發覺遭被告偽簽系爭確認單，方質問原告信用欠佳、員工控管不當而提出嚴重指控，原告為重建客戶信任，緊急召開檢討專案而作成申訴案件處理紀錄表（下稱系爭處理表），則

被告所為顯係重大違法之犯罪行為且影響原告聲譽（下稱系爭偽簽事件），原告除於114年2月28日依約終止兩造合約外，亦可依系爭契約第6條第1項約定請求被告支付相當於最高單月薪資即113年12月薪資新臺幣（下同）82,015元5倍計算之懲罰性違約金410,075元、律師費150,000元及商譽損害500,000元，共計1,060,075元等語。並聲明：㈠被告應給付原告1,060,075元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告為具有護理師資格之醫師人員，原告原為承辦勞工健康服務事項之公司，惟原告於111年5月18日經勞動部撤銷其職業安全衛生顧問服務機構認可資格，故其不得辦理職業安全衛生法規所定勞工健康服務事項。兩造簽立之系爭契約，不以勞動契約為名，即意圖規避勞動基準法（下稱勞基法）之規定而迴避之。被告經原告指示派駐天成醫院協助系爭職務，因原告已不得辦理該業務，為規避法令而要求被告以天成醫院受僱人身分代其履行工作，天成醫院於被告離職時並開立離職證明書。又天成醫院因承接大潤發八德店健檢業務，被告協助天成醫院至大潤發進行系爭職務，然該業務係天成醫院與大潤發間契約關係，與原告無關。被告於114年2月18日主動向原告申請於同年月28日離職，並於該日後向原告終止勞動契約，被告未遭原告認有違反系爭契約為由終止勞動契約。嗣因原告違法扣薪、使被告額外負擔補充保費及未給付被告特休未休折算工資，被告因此申請勞資爭議調解，嗣於114年5月12日調解成立（下稱系爭調解），由原告給付被告17,800元，兩造並同意不就爭議事項提出民刑事及行政法請求權。嗣原告稱被告有遲到早退並偽造訴外人即大潤發八德店預約人員高彩珍之簽名，然被告從未冒簽高彩珍簽名，原告應負舉證責任，原告恐係不滿調解結果藉詞報復而請求損害賠償，亦有違誠信原則，倘被告確有偽造高彩珍簽名，原告於調解時為何未向被告求償，反而同意給付

和解金，是原告主張不可採。另被告僅有於系爭職務完成後因客戶遲未出現，又超過兩造約定之下班時間，而簽署代稱「A」表示工作完成，系爭處理表記載並非真實呈現被告遭訪談之所述。又被告並無工作不力，而係以天成醫院護理師身分為大潤發八德店進行健檢工作，縱有疏失，也不可能影響原告聲譽，原告對此亦未舉證證明。再被告係主動終止系爭契約，並非原告終止，原告主張被告有違約情事並依約請求賠償，顯然無據，縱認被告有違約，亦未達勞基法第12條第1項第4款違反勞動契約或情節重大情事等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（本院卷131-132、293-294、315-317、373頁）：

㈠兩造於113年4月3日簽立系爭契約，原告另與天成醫院於112年12月1日簽立合作契約，全聯實業股份有限公司(下稱全聯公司)則於113年4月17日與天成醫院簽立勞工健康服務醫護人員臨場服務合約書（本院卷219-222、227-232頁）。

㈡被告任職期間，單月最高薪資為113年12月薪資82,015元（本院卷67頁）。

㈢被告曾因服務大潤發八德店時，曾簽立載有「1.服務八德大潤發時，仿冒客戶承辦人簽名、2.服務八德大潤發時，臨場服務早退30分鐘以上，超過兩次」等內容之系爭承諾書（本院卷37頁）。

㈣被告曾因特休未休折算工資、二代健保扣款及薪資扣款爭議，於114年4月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年5月12日召開調解會議，兩造同意以17,800元調解成立。

㈤對下列資料形式真正不爭執：

1.系爭契約。

2.離職證明書。

3.原告工作規範手冊。

4.系爭處理表。
5.被告在職期間薪資匯款紀錄。
6.員工離職申請單。
7.原告未具勞動部認可之職業安全衛生顧問服務機構資格而經勞動部撤銷認可資格之勞動部網站訊息（本院卷95-99頁）。
8.天成醫院114年2月19日開立之離職證明書（本院卷101-103頁）。
9.113年10月14日大潤發八德店勞工健康服務執行紀錄表（本院卷105-108頁）。
10.桃園市政府勞資爭議調解申請書（本院卷109-110頁）。
11.薪資單（本院卷111-127頁）。
12.原告與鴻安法律事務所於114年3月25日簽訂之委任契約（本院卷173頁）。
13.醫事人員報備支援申請或核准書（本院卷205頁）。

四、得心證之理由：

㈠系爭調解之效力並不及於系爭偽簽事件：

1.按勞資爭議經調解成立者，視為爭議雙方當事人間之契約；當事人一方為工會時，視為當事人間之團體協約，勞資爭議處理法第23條定有明文。是成立勞資爭議調解者，於當事人間僅生和解契約之效力，與依勞動事件法第26條第2項規定成立之勞動調解與確定判決有同一之效力不同。惟勞資爭議處理法第59條，准予勞資爭議調解成立之一方當事人，於他方不履行其義務時，得向法院聲請裁定強制執行，而許其於裁定准許後得為強制執行之執行名義。次按和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終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736條及第737條分別定有明文。是於和解中已拋棄之權利，自不容當事人事後另行提起民事訴訟為請求。又和解之範圍，應以當事人相互間欲求解決之爭點為限，至於其他爭點，或尚未發生爭執之法律關係，雖與

和解事件有關，如當事人並無欲求一併解決之意思，要不能因其權利人未表示保留其權利，而認該權利已因和解讓步，視為拋棄而消滅（最高法院57年台上字第2180號判決先例意旨參照）。是否屬於當事人和解之範圍，則應探求當事人之真意。再按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度台上字第1925號判決意旨參照）。前述解釋契約原則，於和解契約之解釋，亦有適用。

2.兩造曾因特休未休折算工資、二代健保扣款及薪資扣款爭議，被告於114年4月29日向桃園市政府申請勞資爭議調解，經該市府於同年5月12日召開調解會議，兩造同意以17,800元調解成立〔兩造不爭執事項㈣〕。觀之該調解成立內容，雖未就原告得否另就系爭偽簽事件，請求被告損害賠償乙節，為具體約定，惟自其內容之記載，可知悉：被告當時主張之內容為特休未休折算工資、多扣二代健保費及薪資，而調解成立內容亦明確記載：「㈠雙方針對爭議標的同意以17,800元和解，資方（按即原告）於現場交付現金予勞方（按即被告）收訖……。㈡資方已履行上開付款義務，……，雙方同意不再就此爭議事項提出民刑事及行政罰之請求權（同意撤回勞檢），雙方達成協議……」（本院卷93-94頁），可知兩造係針對被告就前揭爭議事項之金額，為一次性之約定，且兩造就各自所拋棄民事請求權之範圍，既無特別約定，則揆諸契約之文義，自應解釋為概括的拋棄因前揭爭議所生之一切民事請求權，而無所保留，而該爭議內容顯未包括系爭偽簽事件，難認系爭調解之效力及於系爭偽簽事件，則原告自得依法另循訴訟管道向被告有所主張。

㈡無證據證明被告有偽簽高彩珍之姓名：

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文；又民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判決先例意旨參照）。原告主張被告於113年10月14日偽簽高彩珍姓名致原告商譽受損，自應就該等事實負舉證之責。

2.查，證人高彩珍證稱：113年10月14日「客戶簽名回報表_啟用」之「高彩珍」是我所簽等語（本院卷370頁），可知原告主張被告於該日自行偽造「高彩珍」簽名蒙騙原告云云，並非屬實。

3.原告又主張係因訴外人即原告客戶全聯公司大潤發八德店向原告反映系爭偽簽事件，原告始悉上情，惟系爭處理表之處理日期記載「2024/10/09」（本院卷35頁），而原告所提被告簽署之系爭承諾書亦記載「公司管理部113年10月9日已告知本人，確係本人因一時不慎誤犯……」，其上所載各該日期竟均早於原告所指系爭偽簽事件發生日「113年10月14日」，原告復未舉證系爭處理表、系爭承諾書與本件之關聯性，復未能提出其他證據以實其說，則原告主張被告有為系爭偽簽事件致其商譽受損等節，尚不足採。

㈢原告依系爭契約第6條第1項約定請求被告賠償懲罰性違約金、律師費及商譽損失，均無理由：

原告所舉事證無法證明被告係系爭偽簽事件之行為人，則原告依系爭契約第6條第1項約定請求被告賠償懲罰性違約金、律師費及商譽損失，誠無可取。

五、綜上所陳，原告所舉之證據皆不足以證明被告有何為系爭偽簽事件之行為，從而原告依系爭契約第6條第1項約定，請求判命如其聲明所述之事項，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，原告雖請求函詢三商電腦股份有限公司，有關外勤筋斗雲系統後台是否僅有原告有權限進行客戶簽名（本院卷373頁）。惟按勞動事件，法院應以一次期日辯論終結為原則。為言詞辯論期日之準備，法院應儘速釐清相關爭點，並得命當事人就準備書狀為補充陳述、提出書證與相關物證，必要時並得諭知期限及失權效果。勞動事件法第32條第1項前段、第2項第1款分別定有明文。查，本院於114年11月10日言詞辯論期日時即訊明兩造相關爭點（本院卷169頁），並於115年3月6日開庭通知中敘明如有相關事證、欲聲請調查之證據，倘未於115年3月27日前提出，將認有意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，法院得駁回並不採為判決之基礎（本院卷298頁），原告遲於上揭日期方聲請函詢，經核無正當理由，且復未敘明有何不符失權效適用之要件，況殊難想像雇主將企業經營所需相關資訊系統後台權限全權授予員工而自身毫無權限，前揭函詢亦無法證明被告有為系爭偽簽事件之行為，則其就前揭聲請調查證據，自不予審酌，暨兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　19　　日

勞動法庭　　法　官　謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　8　　月　　19　　日

書記官　劉明芳