臺灣臺中地方法院民事判決

108年度簡上字第270號

上　訴　人　林園酒店股份有限公司
法定代理人　林協健
訴訟代理人　張仲良
　　何琬婷
被　上訴人　施佑達

上列當事人間給付違約金事件，上訴人對於中華民國108年4月30日本院臺中簡易庭108年度中簡字第691號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國108年10月5日辯論終結，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

一、被上訴人（即原審原告）部分：

㈠被上訴人起訴主張：被上訴人自民國103年11月1日起受雇於上訴人，期間並無不能勝任或違反工作規則情事。107年11月底上訴人主管人員突以被上訴人有勞動基準法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任為由，要求被上訴人於其制作之協議書（下稱系爭協議書）簽名用印，以辦理資遣手續。依系爭協議書第一項約定被上訴人同意以新臺幣（下同）66,666元之資遣費，接受上訴人之預告終止勞動契約，上訴人另再給予20日預告工資。而第二項約定上訴人應於108年1月8日以前將上開款項匯至被上訴人合作金庫之薪資帳戶。第六項則約定任一方如違反本協議之約定，應按次給付他方相當於第一條所定資遣費10倍之懲罰性違約金。詎108年1月8日前，上訴人並未將約定之資遣費及預告工資匯入被上訴人薪資帳戶，經被上訴人於108年1月8日、108年1月11日、108年1月14日三次以電話向上訴人人資單位催告，均未獲回應。迄勞資爭議調解會議中，上訴人出席人員始表示已於108年1月15日將資遣費66,666元及預告工資21,677元，合計88,343元匯入被上訴人薪資帳戶，惟仍難解免違反

系爭協議書第二項約定而遲延給付之事實，是依系爭協議書第六項約定，被上訴人得向上訴人請求給付懲罰性違約金。又上訴人係具有相當規模之企業，內部設有人資單位，就其承諾給付離職員工之款項，自應本於專業妥為處理，要無以某一負責處理員工之個人事由，作為遲延給付之託辭。況兩造於107年11月30日簽訂系爭協議書迄約定最遲給付資遣費之108年1月8日，長達一個月又八天，非無充裕之履行時間，上訴人竟仍遲延給付。經被上訴人電話催告，亦消極以對，迄被上訴人表示擬申請勞資爭議調解後，始於翌日匯付款項，有失誠信。另考量上訴人為中部地區大型餐飲集團，系爭協議書第六項懲罰性違約金之約定係上訴人擬定等節，被上訴人僅請求上訴人給付以資遣費66,666元五倍計算之懲罰性違約金333,330元，尚無過當。爰依兩造間契約約定，提起本件訴訟等語。

㈡另補稱略以：兩造就系爭協議書第六條之懲罰性違約金達成合意，自屬有效，而生拘束兩造之效力。則無論被上訴人有無具體損害或損害金額多寡，依系爭協議書約定請求上訴人給付違約金，核屬有據。被上訴人雖於108年1月7日有領到款項16,707元，但因未註明上訴人公司名稱，所以伊不清楚。被上訴人當時並無找錯窗口，打3次電話都是旅館人資所接聽，程序要經過人資，離職時也是人資拿協議書給伊。原審判決已審酌上訴人履約難易度，兩造履約之意願、經濟能力、約定違約金金額等主客觀因素，而酌定違約金數額為33,333元，並無不當。

二、上訴人（即原審被告）部分：

㈠於原審抗辯：被上訴人之資遣案件原係由上訴人人事單位之訴外人辜姝萍所承辦。惟辜姝萍於107年11月30日簽訂系爭協議書當日，即因車禍而住院治療至同年12月4日始出院，又出院後乃在家休養至同年12月11日始回復上班。而辜姝萍於前開車禍住院期間，誤認被上訴人資遣案件會由同單位其他同仁接手處理，故住院期間未將被上訴人資遣案件交接予

其他同仁，回復上班後，亦未將相關資料提供予上訴人財務單位辦理匯款事宜，致發生未能在108年1月8日前匯款之情事。然上訴人人事單位於接獲被上訴人之來電表示後，隨即釐清原因後補辦程序，並於108年1月15日將款項全數匯予被上訴人。由上訴人僅延遲7日即完成匯款，顯見上訴人並非蓄意遲延付款，而被上訴人因此所受損失至多僅為85元之法定遲延利息，卻請求333,330元之違約金，顯有不相當而過高之情事，請鈞院依民法第252條減至相當之數額等語，資為抗辯。

㈡另補稱上訴理由略以：

⑴原審認定之違約金為被上訴人所受損害（即85元）之392倍有餘，考量被上訴人所受損害甚微，上訴人並非出於故意且違約情節輕微的情況下，其金額當有過高之情事。被上訴人雖有打3次電話催款，但前2次找錯窗口，第3次遇到周末六日，被上訴人有任何問題程序上應先找部門主管，而非找人事主管。上訴人經由轉達14日確定尚未付款後，就立即處理，並無被上訴人指稱未獲積極回應等情。108年1月7日公司僅匯部分款項16,707元予被上訴人，經由被上訴人聯繫後才知道少付，之後也積極處理於1月15日匯款88,343元。本件上訴人認以違約金6,000元為補償方案，當屬合理。

三、本件經原審審理後，判決命上訴人應給付被上訴人33,333元，及自108年3月13日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並駁回被上訴人其餘之訴，被上訴人勝訴部分得假執行。上訴人不服提起上訴，上訴聲明求為：㈠原判決命上訴人給付被上訴人逾6,000元本息部分廢棄。㈡上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。被上訴人則聲明：駁回上訴。（上訴人就原判決命給付6,000元本息部分，及被上訴人就原審判決駁回其訴請求部分，未提起上訴，均已告確定）。

四、本院之判斷：

(一)查被上訴人前受雇於被上訴人，嗣兩造簽訂系爭協議書，約定被上訴人同意以66,666元之資遣費，接受上訴人之預告終

止勞動契約，上訴人另再給予20日預告工資，詎上訴人未依該協議書約定於108年1月8日前將資遣費及預告工資匯入原告薪資帳戶，經被上訴人屢次電話催告，上訴人始於108年1月15日將資遣費66,666元及預告工資21,677元匯入原告薪資帳戶等情，為兩造所不爭執，並有員工服務證明書、離職證明書、協議書、勞資爭議調解紀錄等附卷可稽（見原審卷第21-29頁），堪信為真正。

(二)觀諸系爭協議書第二項約定「第一項所定款項（指資遣費及預告工資），甲方（指上訴人）於108年1月8日以前匯至乙方（指被上訴人）於合作金庫之薪資帳戶」、第六項約定「任一方如違反本協議之約定，應按次給付他方相當於第一條所定資遣費10倍之懲罰性違約金」等語，又被上訴人於108年1月15日始將資遣費及預告工資匯入被上訴人帳戶，並未於108年1月8日前匯款，業經認定，上訴人違反系爭協議書第二項給付期限約定，應是無疑。上訴人雖抗辯稱因其人事單位作業疏失或上訴人撥錯電話催告云云，惟查其於簽訂系爭協議書前，即應已盱衡自己履約之意願、經濟能力，本諸自由意識及平等地位自主決定，原則上即應受系爭約定之拘束，始符契約約定之本旨，是其前開主張，自非不可歸責之正當事由，是被上訴人依系爭協議書第六項約定，請求上訴人給付違約金，自是有據。

(二)按違約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違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之賠償總額。約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額。民法第250條第2項、第252條分別定有明文。而違約金是否相當，應依一般客觀事實、社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為衡量之標準，若所約定之額數，與實際損害顯相懸殊者，法院自得酌予核減，並不因懲罰性違約金或賠償額預定性違約金而異。又懲罰性違約金之約定，是以

確保債務之履行為目的，而非為賠償當事人因債務不履行所受之損害，故當事人約定懲罰性違約金者，於一方不履行債務時，他方即得請求支付違約金，並得依法請求賠償損害，是懲罰性違約金之多寡，實與契約當事人因他方不履行債務所受之損害額若干無涉（最高法院82年度台上字第2529號及臺灣高等法院88年度上易字第22號民事判決意旨參照）。經查，被上訴人雖依系爭協議書第六項約定，請求上訴人給付資遣費66,666元五倍計算333,330元之懲罰性違約金，然原審審酌上訴人於接獲被上訴人之來電後，釐清遲付原因後即補辦程序，於約定期限7日後即108年1月15日將款項全數匯予被上訴人，並衡量履約之難易度、兩造履約之意願、經濟能力及約定主客觀因素，將被上訴人得請求之違約金數額酌減為33,333元，確已考量衡平原則，避免系爭違約金約定之數額過高，應屬適當。上訴人復未舉證證明原審依職權酌減違約金有何違誤，僅片面認為被上訴人損失至多僅為85元之法定遲延利息為由而主張違約金應酌減至6,000元云云，自是無據，並不足採。

五、從而，被上訴人本於兩造間協議書契約之法律關係，請求上訴人給付33,333元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年3月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。原審為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　18　　日

民事第二庭　審判長法　官　黃裕仁

法　官　蔡嘉裕

法　官　王怡菁

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　10　　月　　18　　日

書記官　陳綉燕