

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第12號

原告 鄭炳桂
被告 豐隆大飯店股份有限公司
法定代理人 郭令明
訴訟代理人 王慧豐
蔡宛伶

追加被告 軒信企業有限公司
法定代理人 馮小輝
訴訟代理人 范瑞杏

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國109年2月26日言詞辯論終結，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

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項、第2項分別定有明文；查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明原為「被告豐隆飯店股份有限公司（下稱豐隆公司）應賠償原告10萬元」（卷第11頁），復於民國109年2月13日以民事補充申請狀追加軒信企業有限公司（下稱軒信公司）為被告，並變更聲明為「被告應連帶給付原告10萬元。」（卷第63頁），而軒信公司於109年2月26日言詞辯論期日為本案言詞辯論（卷第64頁），是故軒信公司已視為同意原告之追加，合先敘明。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

（一）被告豐隆公司（即君悅飯店）實質上操縱指令被告軒信公司開除原告，造成原告失業，導致生計無著，原告已73歲，要找安定正常之洗碗打工環境極為不易，現在每月只能巴望子

01 女給予生活零用金，以前在軒信公司工作穩定，每周工作5
02 天，月平均工資為新台幣（下同）20,000元，為此請求被告
03 給付失業賠償金100,000元。

04 (二)且軒信公司老闆娘黃美坤說「是我黃某要開除鄭炳桂的」，
05 因此原告推斷他是為被告豐隆公司擋責，因為軒信公司不敢
06 得罪雇主豐隆公司，開除實是君悅李協理下令的，據此軒信
07 公司應為共同被告，由軒信公司共同負擔連帶賠償責任。

08 (三)請求法院同意當初所為自願辭職的表態，因為經理說不這樣
09 寫就不給原告工資，當時同情經理的地位，所以填了自願離
10 職，請求金額10萬元之計算方式為：每月工資2萬元，請求5
11 個月賠償，10萬元為失業賠償金及指甲的損害。理由為原告
12 拿兩個小麵包就開除，不符合比例原則，且原告拿麵包的原
13 因是有個人需求，要帶去下一餐用。

14 (四)並聲明：請求被告連帶給付原告10萬元。

15 二、被告則以：

16 (一)被告軒信公司部分：(1)當初有公告員工餐飲只可以內用不能
17 外帶，若違反以革職論或罰款，但原告不依工作規則，軒信
18 公司對君悅飯店無法交代，也造成公司對其他員工無法落實
19 規範，因此無法允許原告之行為。(2)而且，本件已與原告協
20 商以6,000元賠償達成和解，原告也在調解筆錄上簽名，原
21 告承諾後又不斷訴訟，依據協商第3款，據此不能再訴訟請
22 求，原告一直告。(3)協商過程是兩造都看過文件，協商過程
23 沒有人強迫原告簽名，離職書也是原告自願簽名的，不是軒
24 信公司開除原告。(4)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回
25 ；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

26 (二)被告豐隆公司部分：(1)豐隆公司並非原告雇主，調解過程並
27 未參與，係在案發後瞭解過程時軒信公司告知，此由台灣台
28 北地方法院108年度北勞小更一字第1號判決內容之記載可以
29 得知，故沒有失業賠償金問題。(2)且原告請求被告給付失業
30 賠償金10萬元部分，業經台灣台北地方法院台北簡易庭108
31 年度北勞小更一字第1號判決審認後駁回其請求，其再次提

起本訴請求，顯為原判決效力所及，應以同一事件駁回。(3)
況原告係於107年4月4日自願自軒信公司離職，其後並與軒
信公司以6,000元達成調解，並於調解紀錄上簽名確認無誤
。 (4)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決
，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)經查，原告主張遭被告開除，並請求被告就失業賠償10萬元
部分負擔連帶給付責任，惟遭被告所否認，並以前詞資為抗
辯，並提出台灣台北地方法院108年度北勞小更一字第1號小
額民事判決、社團法人中華民國勞動法推廣協會勞資爭議調
解會議紀錄、中華郵政國內匯款執據、中華民國勞資關係協
進會勞資爭議調解紀錄（卷第51-56、67-71頁）等文件為證
，是本件所應審究者為：被告主張原告請求失業賠償金經法
院判決確定，不得再提起本件訴訟，有無理由？被告主張兩
造間業經調解成立，原告不得提起本件訴訟，有無理由？以
下分別論述之。

(二)除別有規定外，確定之終局判決就經裁判之訴訟標的，有既
判力。民事訴訟法第400條第1項定有明文。查原告前於108
年間以被告軒信公司請求給付失業賠償金10萬元部分，業經
本院於108年12月31日以108年度北勞小更一字第1號小額民
事確定判決審認後駁回原告之請求，而原告所提起之本件訴
訟，亦係基於其與被告軒信公司間之僱傭關係遭豐隆公司逼
迫辭職之事實提起訴訟，並以損害賠償請求權為訴訟標的，
請求豐隆公司給付失業賠償金10萬元，兩件訴訟之訴訟標的
及當事人均相同，因此本件訴訟應受上開確定判決效力所及
，是故原告復以相同理由，再次請求被告豐隆公司給付失業
賠償金10萬元，顯有違一事不再理原則，其訴為無理由，應
予以駁回。

(三)次按勞資爭議經調解成立者，視為爭議當事人間之契約，勞
資爭議處理法第23條定有明文，查本件依軒信公司與原告間
之勞資爭議調解紀錄之記載，調解方案為「(1)勞資雙方同意

於107年4月4日合意終止勞動契約。(2)勞資雙方同意就本爭議事項（含資遣費、其他因洗鍋之洗碗精造成指甲6指毀壞之賠償金等）以和解金6,000元整達成和解，前項和解金額資方應於107年5月28日前匯至勞方原薪資帳戶。(3)勞資雙方及列席人員任一方對於上開協議負有保密義務，不得對與會外之第三人透露本次會議之調解方案及內容，倘致他方受有損害，應負賠償責任。如有一方違反者，須支付另一方違約金20,000元。(4)前開事項及金額經雙方履行後，日後勞資雙方就勞雇關係存續期間所衍生之民、刑事及行政之申訴權利等皆拋棄，不得再為其他主張、請求或申訴，雙方就本案調解過程及結果等內容互負誠信保密義務及事後不得對他方有不利之言論或舉措。如有一方違反者，須支付另一方違約金20,000元」等語（卷第68頁），而此調解方案並經原告及軒信公司之代理人黃美坤、范瑞吉簽名確認，被告軒信公司並已於107年5月25日匯款予原告（卷第69頁），而原告就上開經勞資爭議調解成立之調解契約，雖主張「當初協議書記載我以後不能訴訟，這是調解委員加上去的，我無法擋他」云云，然原告既已自被告軒信公司收取6,000元之資遣費、其他因洗鍋之洗碗精造成指甲6指毀壞之賠償金額，並於上開調解方案結果之欄位處簽名確認，自無從僅以原告再為相反主張而有所影響，且原告亦非主張上開調解契約有無效或得撤銷之原因，更未就此部分提出證據以實其說，則其在提起本件訴訟請求被告軒信公司給付失業賠償金及指甲的損害合計10萬元，即非有據，應予以駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

五、綜上所述，原告請求被告連帶給付10萬元，為無理由，應予以駁回。

六、又按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依民事

01 訴訟法第78條之規定，以附表之訴訟費用明細確定本件訴訟
02 費用額如主文第2項所示。

03 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日
04 勞 動 法 庭 法 官 蘇 嘉 豐

05 以上正本係照原本作成。

06 如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向
07 本院提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師
08 提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 109 年 3 月 25 日
10 書 記 官 曾 東 紅

11 附表：訴訟費用明細

12 項 目	金 額（新臺幣）	備 註
13 第一審裁判費	1,000 元	
14 合 計	1,000 元	