臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度上字第511號

上　訴　人　曾堉誠
　　陳盈蓁
共　　同
訴訟代理人　翁瑋律師（法扶律師）
被　上訴人　嘉里大榮物流股份有限公司
法定代理人　沈宗桂
訴訟代理人　孫碩駿律師

上列當事人間請求給付違約金事件，上訴人對於中華民國107年8月2日臺灣臺中地方法院106年度訴字第3237號第一審判決提起上訴，本院於108年2月19日言詞辯論終結，茲判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人連帶負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊與上訴人曾堉誠（下稱曾堉誠）前因勞資爭議，經勞動部於民國106年1月6日作成裁決（下稱系爭裁決）後，於同年2月20日達成和解，簽訂協議書（下稱系爭協議書），約定為消弭雙方有關勞動契約而生之一切紛爭，由伊給付協議金新台幣（下同）300萬元予曾堉誠，曾堉誠則於同日辦理離職，如任一方違反該協議書之任何約定，應賠償2倍協議金予他方，上訴人陳盈蓁（下稱陳盈蓁）並於該協議書簽名擔任曾堉誠之連帶保證人。其後，勞動部仍依程序將系爭裁決送交法院，經臺灣士林地方法院（下稱士林地院）於106年5月31日作成審核書核定（下稱系爭審核書）。詎料，曾堉誠竟罔顧上述和解及協議書，不僅持系爭審核書對伊聲請強制執行，已違反系爭協議書第3條之約定（如原判決附表【下稱附表】編號1）；復又於附表編號2至11所列時間及處所，有違反系爭協議書第4條約定之行為。爰依系爭協議書提起本件訴訟，聲明求為命上訴人應連帶給付伊320萬元，及自106年11月20日起至清償日止，按年息5%加計

利息之判決；並陳明願供擔保，請准宣告假執行（原審判命上訴人如數給付，並依兩造陳明分別酌定相當擔保金額，為准、免為假執行之宣告。上訴人聲明不服，提起上訴。未繫屬本院部分，不予贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：（一）被上訴人委請楊文慶律師與曾堉誠協商時，屢對曾堉誠為威脅、恐嚇及誆騙，曾堉誠始簽署系爭協議書；且系爭協議書為定型化契約，第4條又約定限制曾堉誠之言論自由、行動自由及勞資爭議權利，背於公序良俗，該約定無效。（二）系爭協議書未以系爭裁決為和解內容，被上訴人亦未將系爭協議書陳報勞動部，導致勞動部依法將系爭裁決送交法院核定，顯然被上訴人亦不認為系爭裁決及系爭審核書受系爭協議書效力範圍限制，故曾堉誠並無違背系爭協議書第3條之約定。（三）曾堉誠參與其他員工與被上訴人間勞資爭議調解，是被動受邀請，非主動鼓勵或煽動勞資對立的行為。又被上訴人所提出之系爭審核書、聲請強制執行狀均屬法院公文書內容，曾堉誠對於法院公文內容為客觀的傳述，係為保護自己之合法利益，何況被上訴人確實未讓曾堉誠辦理復職，故曾堉誠對於可受公評之事為適當的評論，自無違背系爭協議書第4條之約定。（四）被上訴人於106年2、3月間將系爭協議的事實外洩給其他員工知悉，並於106年8月間將曾堉誠離職申請書於記者會對外公開，乃違反系爭協議書第5條保密義務，因被上訴人非「未違約方」，依系爭協議書第6條約定，不得請求違約金。（五）縱使系爭裁決為系爭協議書效力所及，但被上訴人未向曾堉誠告知，亦未將系爭協議書向勞動部陳報，致曾堉誠陷於錯誤，被上訴人有違誠信原則，且直至法院核定系爭審核書後，被上訴人始請求違約金，為權利濫用。再者，被上訴人請求之違約金過高，應審酌系爭協議書簽訂前，被上訴人對曾堉誠提起確認僱傭關係不存在訴訟，之後作成系爭裁決及系爭審核書等、兩造勞資糾紛全貌、曾堉誠所為未造成被上訴人實質損害及兩造經濟實力等一切情況，請求將違約金酌減甚

或酌減至零等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利上訴人部分廢棄；(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及其假執行之聲請均駁回。

三、依據兩造於原審、本院之主張，整理兩造不爭執事項及本件爭點如下（參見原審卷一第183頁，本院卷第80頁背面及第81頁）：

(一)兩造不爭執事項：

1.被上訴人及曾堉誠間前因勞資爭議事件，勞動部（不當勞動行為裁決委員會）於106年1月6日作成105年勞裁字第35號裁決決定（即系爭裁決）（見原審卷二第66頁），被上訴人分別於106年2月6日支付曾堉誠106年1月份薪資；106年2月10日支付曾堉誠105年7月13日至105年12月31日薪資並加計利息；106年3月6日支付曾堉誠106年2月1日至20日薪資，共32萬1390元（見原審卷一第25至29頁）。

2.對於曾堉誠在106年2月6日與被上訴人委任律師楊文慶之通話譯文不爭執（見原審卷一第82至84頁）。

3.曾堉誠於106年2月11日在其公開的Facebook頁面上發文「岡山所勞工，三月一日後，如果有勞資爭議，歡迎與我或自救會聯絡!!」（見原審卷一第52頁）。

4.被上訴人及曾堉誠就雙方勞資爭議於106年2月20日簽訂系爭協議書，由陳盈蓁擔任系爭協議書的連帶保證人，被上訴人並當場開立且交付票號ND0000000、金額290萬1300元之支票乙紙予曾堉誠（見原審卷一第14至17頁）。

5.系爭協議書第3條約定：「乙方（按即曾堉誠，下同）保證就甲（按即被上訴人，下同）、乙間之勞資爭議不再對甲方及甲方所屬人員主張或提起其他之一切包括但不限於民、刑事上之請求、行政上之申訴權或對主管機關之訴願、仲裁等」。第4條約定：「乙方同意立即撤除所有在網路上包括但不限於Facebook、YouTube、line、PTT等不利於甲方之所有影音、貼文、留言、評論，並保證爾後絕不再以任何形式，在虛擬或實體網路、社群、媒體、甲方各站所及總公司等，

由乙方直接或間接對甲方有任何誹謗、舉牌、抗爭等行為，乙方亦不得鼓勵、幫助、暗示、教唆、煽動或慫恿其他第三人為上述或其他可能造成勞資對立、爭議之一切行為。甲方同負以上義務」。第6條約定：「任一方若有違反本協議書之任何約定，須於收到未違約方通知後七日內無條件賠償兩倍協議金予未違約方。如通知係以書面方式寄發者，應採掛號郵件方式寄發，並以寄發日之隔日為送達日。」（見原審卷一第14至15頁）。

6.曾堉誠於106年2月20日簽署「嘉里大榮物流股份有限公司－員工離職申請書－營業所站」（見原審卷一第30至31頁）。

7.士林地院於106年5月31日以106年度核字第1225號審核書（系爭審核書）核定勞動部作成之系爭裁決，其後，曾堉誠以被上訴人積欠薪資為由，持系爭審核書向原法院民事執行處（下稱執行法院）聲請強制執行，經以106年度司執字第84940號受理；被上訴人不服提起債務人異議之訴，經原法院以106年12月20日106年度訴字第2435號判決認定曾堉誠取得系爭裁決後，另與被上訴人簽訂系爭協議書，系爭裁決所生請求權及執行力已經消滅，因而判決撤銷上開106年度司執字第84940號執行事件對被上訴人所為之強制執行程序（見原審卷一第19至24頁、第142至145頁）；曾堉誠不服，提起上訴，經本院以107年8月1日107年度勞上易字第3號判決駁回其上訴（見本院卷第73頁至第77頁）。

8.曾堉誠於附表所示時間及處所，有為附表所載之行為。

9.被上訴人於106年8月4日向曾堉誠寄發臺北光華郵局第000000號存證信函，稱曾堉誠私下鼓勵、幫助被上訴人公司暨關係企業員工，對被上訴人提起爭議，造成勞資對立，已違反系爭協議書第 4條之約定，併有第 6條之違約效果（見原審卷一第55頁）。

10.被上訴人於106年8月17日向上訴人寄發臺北光華郵局第000000號存證信函，請求上訴人撤回強制執行，並於文到 7日內給付違約金（見原審卷一第67頁）。

11.曾堉誠於106年間以被上訴人違反系爭協議書第5條為由，向被上訴人提出給付違約金 600萬元之訴訟，經臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）以106年11月29日106年度重訴字第649號判決曾堉誠敗訴，案未經上訴而確定（見原審卷一第136至137頁）。

12.被上訴人於106年9月1日以曾堉誠傳述明知不實之言論（同原證1至原證11、原證18-1之事實），致被上訴人名譽受損為由，於臺灣臺中地方法院檢察署（下稱臺中地檢署）對曾堉誠提出妨害名譽告訴，案經檢察官偵查終結，以106年度偵字第24863號案件提起公訴（見原審卷一第138至141頁），經原法院以106年度易字第4739號刑事判決曾堉誠無罪（見原審卷二第7頁至第13頁「被證17」）。

13.本件如被上訴人主張曾堉誠違約為有理由，陳盈蓁應負連帶給付責任，其法定遲延利息為年息5%，均自 106年11月20日起算（見原審卷一第76-2至76-3頁之送達證書）。

(二)本件主要爭點：

1.系爭協議書是否無效？

2.曾堉誠有無違反系爭協議書第3條或第4條的約定？

3.被上訴人依系爭協議書第6條約定請求上訴人連帶給付600萬元違約金，有無理由？

4.被上訴人起訴是否權利濫用？如被上訴人請求有理由，違約金是否過高而應予酌減？

四、本院得心證之理由：

(一)系爭協議書有效成立：

1.按契約之一方當事人為與不特定多數相對人訂立契約，而預先就契約內容擬定交易條款，經相對人同意而成立之契約，學說上稱為附合契約或定型化契約。故契約若由當事人雙方就契約預定的條款逐一商議而成立，即屬一般意思表示合致而成立的契約，並非定型化契約。

2.查被上訴人與曾堉誠間係為解決雙方之勞資爭議始簽訂系爭協議書。依系爭協議書所約定之6條協議內容，其重點包括

：⑴被上訴人應給付曾堉誠協議金之數額，⑵曾堉誠同意撤回對被上訴人的民事訴訟（臺北地院105年度勞訴字第221號）、保證不再就雙方勞資爭議對被上訴人或其所屬人員為民、刑事的請求或行政上的申訴、仲裁、且同意撤除對被上訴人所發表不利之訊息，並保證不再對被上訴人為有關誹謗、舉牌、抗爭等行為，且⑶雙方均不再對對方為可能造成勞資對立、爭議的一切行為，⑷雙方並均負保密義務，不得洩漏系爭協議內容，否則對於未違約的一方有違約賠償的義務（見原審卷一第14-15頁），可見雙方係就勞資爭議所衍生的對立及相關訴訟，希望經由協議而弭平，系爭協議書第4、5條並同對雙方產生限制作用，由各該條款綜合觀察，其雙方之權利義務並無失衡之情。

3.況依曾堉誠所提出其與被上訴人委任之楊文慶律師之對話錄音譯文（下稱系爭錄音譯文，見原審卷一第82至84頁）顯示，雙方在簽訂系爭協議書之前，已有一定的協商過程，依該譯文內容，除無曾堉誠所指摘遭強逼或脅迫等情事，曾堉誠最後也表示會考慮其建議等語。至於楊律師於對話中除向曾堉誠說明被上訴人之和解條件約230萬元，希望曾堉誠可以接受，可以和解不用再鬧，其雖另表示公司後續有委託一些事項，有跟公司討論過等語，然現代法治社會，當事人遇有紛爭委請律師循法律途徑解決，本屬合法，自難憑此即認有恐嚇情事。另如系爭錄音譯文所示，律師楊文慶於106年2月初與曾堉誠洽談和解，起初提出之和解金額為230萬元，此和解條件未被曾堉誠接受，嗣納為系爭協議書之和解金額則為300萬元，有上開對話譯文及系爭協議書可證，足見曾堉誠對系爭協議書有為磋商變更之能力與空間，並無地位不對等之情形。再者，依證人何○○（臺中市議員，擔任系爭協議書之見證人）於原法院刑事庭於107年4月9日審理106年度易字第4739號妨害名譽案件時到庭證稱：曾堉誠請伊服務勞工問題，曾堉誠原本表示不想談了，勞工局亦有人反應資方也不太想談，伊勸曾堉誠勞資要和諧，又請勞工局長妥善處

理，故其後勞工局始安排在勞工局談；簽協議書當天，資方有提出一些條件，曾堉誠有些躊躇，猶豫時有去外面講電話等語（見原審卷一第207頁、第212頁背面-213頁），益證系爭協議書確經曾堉誠斟酌思考、雙方磋商取得共識後而為簽訂，系爭協議書亦非被上訴人預定用於同類契約所擬定的定型化約款，至為明確。上訴人辯稱系爭協議書係於雙方立於不對等地位、曾堉誠未有充分認識之情況下所簽立，上訴人難以預見其因系爭協書所拋棄之權利及後續應承擔之風險云云，難以憑採。

4.曾堉誠雖提出另紙協議書影本（見原審卷二第26頁）1件為證，指係為被上訴人與另名受僱勞工戴○○所簽訂，以作為系爭協議書係定型化契約之佐證，然曾堉誠僅提出私文書影本，且該文書全無顯露戴○○姓名，被上訴人否認其真正，曾堉誠又未舉證證明該協議書為真正，則依民事訴訟法第277條本文規定，自難就該協議書影本資為有利於上訴人之認定。曾堉誠雖辯稱：被上訴人因戴○○未遵守協議書之保密義務而對其請求違約金，可證被上訴人已自行推翻於原審否認之戴○○協議書之文書內容云云，惟依曾堉誠所提臺北光華郵局存證號碼000000號存證信函影本1件（寄件人為被上訴人，收件人為戴○○，見本院卷第40頁及背面）內容觀之，被上訴人係於本院107年度勞上易字第3號事件中發現戴○○未經被上訴人同意而洩漏雙方協議內容，並非因本案洩漏該文書內容而寄發存證信函予戴○○；況且依該協議書約定內容，亦與系爭協議書條款不完全相同。雖然其中仍有包括給付金額、撤回訴訟、禁止繼續為攻訐或對立的負面行為、保密及違約賠償等約定，而與系爭協議書具有類似性。但因勞資爭議而衍生互相攻擊及纏訟，雙方既然同意和解，藉由互相讓步而消弭爭議，並防止紛爭再燃，自然會有相類似的約定內容，應不足為奇，不能因被上訴人與其他受僱勞工達成和解，有類似之約定，就認定系爭協議書是定型化契約。是曾堉誠抗辯系爭協議書是遭被上訴人威脅逼迫而簽訂，

且為定型化契約，因顯失公平而無效云云，均不足採信。

(二)曾堉誠違反系爭協議書第3條（見前述兩造不爭執事項5.）約定：

1.曾堉誠於系爭協議書簽訂後，收受系爭審核書，指稱被上訴人積欠薪資，持向執行法院聲請強制執行（見前述兩造不爭執事項7.），然勞動部作成系爭裁決後，被上訴人已於106年2月6日依照系爭裁決主文，通知曾堉誠回復原職原薪，及分別於106年2月6日支付曾堉誠106年1月份薪資；106年2月10日支付曾堉誠105年7月13日至105年12月31日薪資並加計利息；106年3月6日支付曾堉誠106年2月1日至20日薪資，共32萬1390元等情，為兩造一致是認（見上述兩造不爭執事項1.），且有被上訴人公司人員報到通知單影本附卷（見原審卷一第25頁）可憑。嗣後曾堉誠與被上訴人於106年2月20日達成和解，雙方並於同日簽訂系爭協議書，曾堉誠收受協議金後，於同日簽署自願離職申請書（見不爭執事項6.），可見雙方勞僱關係於簽訂系爭協議書、曾堉誠簽署自願離職申請書並收受協議金的同時已經合意終止。而雙方為弭平爭議，被上訴人同意給付協議金，曾堉誠同意收受，並保證就彼此間之勞資爭議不再對被上訴人及其所屬人員主張或提起其他一切民、刑事上之請求、行政上之申訴、訴願或仲裁等，自應受拘束。曾堉誠再持系爭審核書主張被上訴人積欠其薪資，對被上訴人聲請強制執行，顯然違反系爭協議書第3條的約定。

2.上訴人雖抗辯系爭協議書第3條並沒有將系爭裁決作為協議內容，不在協議的範圍內，且被上訴人也沒有將系爭協議書陳報勞動部，致勞動部仍依法將系爭裁決送法院核定，故被上訴人也不認為系爭裁決包括在系爭協議書約定範圍之內云云。然系爭協議書約定目的係針對彼此間之勞資爭議息紛止爭，此觀諸系爭協議書前言所引「茲為消弭甲、乙方有關勞動契約而生之一切紛爭，包括但不限於勞動契約存續期間之薪資、勞動條件、或勞動契約終止後之資遣費等相關事項…

…」文字，即知系爭協議書係涵括曾堉誠與被上訴人間關於勞動契約之所有紛爭，而系爭裁決既係因被上訴人終止與曾堉誠僱傭關係，自屬勞動契約所生之紛爭；且曾堉誠與被上訴人於收受系爭裁決後，另於106年2月20日簽署系爭協議書，終止雙方之勞動關係，堪認彼此意在以系爭協議書之約定，取代系爭裁決所為之決定，此由曾堉誠提出其與楊文慶律師磋商過程之系爭對話譯文中，楊律師已明白表示「……就是說你現在這樣拿去後，（台北法院）訴訟給他撤回，勞動部這筆就大家就這樣呼呼ㄟ攏不算了，從頭大家都不算，……」等語（見原審卷一第82頁）益可證之。況曾堉誠以被上訴人積欠薪資為由，持系爭審核書向執行法院處聲請強制執行，經以106年度司執字第84940號受理；被上訴人不服提起債務人異議之訴，經原法院於106年12月20日以106年度訴字第2435號判決認定曾堉誠取得系爭裁決後，另與被上訴人簽訂系爭協議書，系爭裁決所生請求權及執行力已經消滅，因而判決撤銷上開106年度司執字第84940號執行事件對被上訴人所為之強制執行程序；曾堉誠不服，提起上訴，經本院以107年8月1日107年度勞上易字第3號判決駁回其上訴確定（見上開兩造不爭執事項7.）。故上訴人抗辯系爭裁決及系爭審核書不在系爭協議書約定的範圍之內云云，殊不可採。

(三)曾堉誠已違反系爭協議書第4條的約定：

1.查曾堉誠所為如附表所示之行為，其中編號2、3、4、5、6、7、10、11等行為，均有被上訴人拒絕其復職或積欠薪資已遭法院強制執行等相關指控，或將相關公文及留言張貼在其個人臉書、苦勞網，或在被上訴人公司門口對新聞媒體當場以言語或灑冥紙等方式控訴，顯然屬於系爭協議書第4條所禁止的行為。至於編號8的行為，曾堉誠是參與各該員工的勞資爭議調解，編號9的行為，是對被上訴人受僱員工表示，如受到不法侵犯或訴訟，可透過自救會協助爭取權益，核其內容，尚無法認定屬於系爭協議書第4條所禁止的教唆、幫助、暗示、煽動、慫恿等行為，此部分應認並未違反系

爭協議書第4條的約定，附此敘明。

2.上訴人雖辯稱：系爭協議書第4條約定違反憲法言論、講學、著作、出版、集會、結社等自由權，也侵害勞工基於集體勞動法所享有之勞資爭議權，違反公序良俗而無效云云。上訴人援引憲法基本權規範主張適用於本件民事訴訟，應屬憲法上「基本權第三人效力」理論的問題。所謂憲法基本權，本係用以拘束國家不得任意限制甚至剝奪人民受憲法保障之基本權利，以免人民無端受到國家的侵害，如有限制必要，也必須透過立法機關以法律為明文規定，此種基於人民與國家間垂直關係所導出的防禦權，依我國法制，並無基本權直接適用於私人間民事法律關係的相關規定，故尚難認為基本權可以直接適用於私人間的法律關係；然通說認基本權的保障是憲法的基本價值決定，尊重基本權本身就是一種「公共秩序」或「善良風俗」，對於基本權形成侵害效果的法律行為，應認為是違反「公序良俗」，而屬無效。故透過一般民事法律條款的規定，例如我國民法第71條、第72條，應認基本權可以間接適用於民事法律關係。

3.至基本權於私人間的法律關係雖然可以透過民法第71條、第72條等規定的審查而間接適用，但是仍然必須其法律行為已經構成基本權的侵害，而且違反法律強行規定或違背公序良俗，才能否定該法律行為的效力。換言之，基本權固然受憲法保障，但其本身並非不得限制，此觀之憲法第23條的規定即可明瞭，尤其私人間基於各種利害衡量，選擇自我限縮，除有違反法律強行規定或公序良俗的情形者外，不能因自我選擇限制基本權的行使，而主張該法律行為侵害其基本權而無效。本件系爭協議書第4條約定內容，無非基於雙方勞資關係所衍生的互相攻訐、爭議及纏訟，希望可以透過和解方式，息紛止爭，於曾堉誠而言，因取得一定的協議金，獲取相當的給付，而選擇自我克制，不再為任何對立或抗爭等相關行為，被上訴人除同受限制外，也藉此毋須疲於應付，避免企業形象重創，可謂各取所需。且觀其約定條款內容本身

，並未違反法律的強制規定，此在一般爭執衝突的和解契約，也頗為常見。承上，上訴人抗辯系爭協議書第4條的約定侵害其基本權，違反公序良俗而無效云云，自不足採。

4.曾堉誠另謂：伊所為如附表所示之各該行為，皆僅在表述伊依系爭裁決書可得主張之訴求（如被上訴人應回復其原職、給付薪資、仍為被上訴人之員工等），且係就被上訴人可受公評之事為適當之評論，屬憲法保障言論自由之範疇，且被上訴人針對曾堉誠上開附表編號1-4所示行為控以刑事妨害名譽、誹謗罪名，已經原法院106年度易字第4739號刑事判決認定無誹謗故意而判決無罪（見原審卷二第27-31頁），檢察官不服提起上訴，亦經本院107年度上易字第1323號刑事判決（見本院卷第96-99頁)駁回上訴確定，故亦應審酌伊未有故意違反系爭協議書之主觀意思云云。查：曾堉誠前述經法院判決無罪確定，法院係認定曾堉誠所為如附表編號1、2所示言論不足損害被上訴人之名譽，如附表編號3、4言論，則認其不具誹謗故意，而為無罪諭知，有上開刑事判決可按，惟刑事犯罪有其構成要件，與民法上契約義務之違反乃屬二事，是曾堉誠雖經因乏誹謗故意而被判決無罪，惟尚難援此認定其未有故意違反系爭協議書之主觀意思，而不構成違約。況系爭協議書已明定係處理涵括曾堉誠與被上訴人間關於勞動契約之所有紛爭，曾堉誠與楊文慶律師磋商過程，亦言及包括勞動部系爭裁決在內，已如前（二）2.所述，曾堉誠既簽立系爭協議書、同意終止與被上訴人間之勞資爭議、勞動關係並收取和解金，且系爭協議書係經曾堉誠與被上訴間之磋商、協調，對於雙方權利義務並無顯失公平情事，已如前述，則曾堉誠自當受協議書之拘束，其所為如附表編號1、2、3、4、5、6、7、10、11等行為，有違反系爭協議書第3、4條約定，已如上述，並不因其不具誹謗犯罪故意而受影響，是曾堉誠前開辯解亦非可取。

(四)曾堉誠違反系爭協議書第3條及第4條約定，被上訴人得依系爭協議書第6條約定，請求上訴人連帶給付違約金：

1.上訴人辯稱依系爭協議書6條約定，違反系爭協議書的約定，違約方必須對於「未違約方」給付2倍協議金，被上訴人違反保密約定，將和解內容洩漏給其他員工知悉，自不得請求違約金云云，被上訴人則主張曾堉誠就此已經對被上訴人提起訴訟，經臺北地院判決駁回確定（見兩造不爭執事項11.），應受既判力的拘束，不得再行主張等語。

2.按為訴訟標的之法律關係，於確定之終局判決中已經裁判者，就該法律關係即有既判力，當事人雖僅於新訴訟用作攻擊防禦方法，法院亦不得為反於確定判決意旨之裁判（最高法院30年上字第8號判例意旨參照）。且民事訴訟採適時提出主義為原則，當事人的攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行的程度，於言詞辯論終結前適當時期提出，在採辯論主義的民事訴訟，如當事人不為提出，法院無從斟酌，故兩造當事人於言詞辯論終結基準時點前，各應將其得提出之攻擊或防禦方法毫無保留的全部提出，當事人得提出而未提出的攻擊或防禦方法，不論其知悉與否，亦不論未提出有無過失，均喪失其提出的權利，此即為既判力的失權效或遮斷效。

3.本件曾堉誠前以被上訴人違反系爭協議書第5條的保密條款，依系爭協議書第6條請求被上訴人給付違約金，經臺北地院於106年11月29日判決敗訴，嗣經確定（見上述兩造不爭執事項11.），依照前引判例意旨，應發生確定判決的既判力，同一當事人間不僅不能再行起訴，於他訴訟也不能用作攻擊防禦方法，而為與確定判決意旨相反的主張，本院也同受拘束，不得為相反的認定。故曾堉誠於本件訴訟又提出此一防禦方法，抗辯被上訴人有違反保密約定，並非「未違約方」，不得請求給付違約金云云，已經違反確定判決的既判效力，本院自不得為相反之認定。又上訴人所提出106年8月28日新聞報導1則（見原審卷一第153頁），指稱被上訴人委任律師謝文倩承認有員工私下打聽到雙方簽署系爭協議書的內容云云，屬在前案得提出而未提出的事證，為前案確定判決

遮斷效力所及，不能於本案再行提出。至於曾堉誠於臺北地院106年度重訴字第649號給付違約金事件中所捨棄訊問之證人陳○○，縱然嗣於原法院刑事庭審理106年度易字第4739號曾堉誠妨害名譽案件時到庭證稱：伊曾在被上訴人公司服務，後被資遣，離職後還有與以前同事聯絡，聊天時，前同事提到曾堉誠與被上訴人和解，沒有回來上班等語，及經該判決另引用其證言：「（被告【按即曾堉誠】：……阿你當初聽到的是怎樣）說你拿錢走人啦！不要回去上班啦」（見原審卷二第29頁背面），惟核其內容，係證人證述有自前同事處聽聞曾堉誠與被上訴人和解並離職，亦難以判認係由被上訴人洩漏系爭協議書之內容，而有違反保密約定之情事。

4.上訴人又辯稱：曾堉誠於107年8月8日起於訴外人祥億汽車貨股份有限公司（下稱祥億公司）擔任大貨車司機，任職期間並無任何違規，惟工作僅4日祥億公司即認為曾堉誠對於其所擔任之工作不能勝任而開立離職證明書，並於同月28日逕將曾堉誠退保，顯然事有蹊翹，依曾堉誠與該公司台中站長權○○之電話錄音譯文，可知權○○係由鄭○○（祥億公司副總經理）轉述，得知祥億公司之所以解僱曾堉誠，係因被上訴人曾向祥億公司表示曾堉誠與之有勞資爭議，不宜僱用，可證被上訴人確有將系爭協議之內容洩漏予第三人，而違反系爭協議書第5條保密義務約定之情事，自不得再請求違約金云云。惟查：參諸上訴人所提電話譯文內容所示（見本院卷第44頁及背面），站長係轉述該公司副總所稱，因曾堉誠先前在網路上臉書的貼文，公司擔心日後也會有爭議，雖曾堉誠追詢是否為被上訴人公司人員所述，然站長並未明確回應，而僅敷衍回答「嗯！嗯！」，並無曾堉誠遭祥億公解職，係受被上訴人公司之暗示、慫恿所致之情節；況曾堉誠先前於網路及媒體散布其與被上訴人間之勞資糾紛（如附表所示），已是眾所皆知，有上訴人所提新聞報導及曾堉誠參加記者會等照片影本可證（見原審卷一第43-44頁、第47-51頁、第53頁），而祥億公司對於內部人事事項，本於獨

立決策，依上訴人所舉事證，難認與被上訴人有關；而曾堉誠前就其與祥億公司之勞資爭議申請調解，祥億公司主張係因勞方無法勝任工作，任職期間僅20天，在工作時常與同事有摩擦之情節等語，並有上訴人所提臺中市政府勞工局勞資爭議調解紀錄影本附卷（見本院卷第45頁及背面）可證，是上訴人辯稱被上訴人有違反系爭協議書第5條保密義務約定之情事，亦難以採信。又曾堉誠與祥億公司台中站站長之對話，與被上訴人是否有將系爭協議書之內容洩漏予第三人之待證事實並無關連性，已如上述，上訴人聲請訊問上開2名證人，自無必要，併此敘明。

5.至於上訴人另抗辯被上訴人於簽訂系爭協議書時，未主動告知或提醒系爭裁決亦係系爭協議書之約定範圍，事後亦未向勞動部陳報，有違誠信原則，致曾堉誠陷於錯誤，而依系爭協議書第6條約定，請求被上訴人給付違約金，該當權利濫用，故不應准許被上訴人之請求云云。然而雙方既然有約定保密條款，各自退讓，曾堉誠並已取得協議金，辦理離職，雙方終局解決紛爭的目的已經甚為明顯，已如上述，故有無向勞動部陳報，並不會影響系爭協議書之法律效力。而即使曾堉誠事後取得系爭審核書，認為有疑義，詢問律師或相關專業人士（本件協商過程曾有議員及相關專業人士協助）即可明瞭，而非直接起訴，甚至違反系爭協議書的約定，聲請強制執行，乃至有附表所示各項作為。曾堉誠對被上訴人起訴在先，又持續抗爭於後，被上訴人提起本件訴訟，係權利正當行使，不能認為違反誠信原則，或權利濫用，上訴人此部分抗辯，之不足採信。

6.承上，曾堉誠違反系爭協議書第3條及第4條的約定，被上訴人且為「非違約方」，其自得依系爭協議書第6條約定，請求曾堉誠給付違約金，且陳盈蓁為系爭協議書連帶保證人，依系爭協議書第7條約定，應負連帶責任。

(五)本件違約金應予酌減至320萬元為適當：

1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。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。民法第250條第1項、第2項前段定有明文。是違約金謂當事人為確保債務之履行，約定債務人不履行債務時，應支付之金錢或其他給付，並依其性質不同，分有賠償性違約金及懲罰性違約金，其效力各自不同；前者以違約金作為債務不履行所生損害之賠償總額；後者以強制債務之履行為目的，確保債權效力所定之強制罰，於債務不履行時，債權人除得請求支付違約金外，並得請求履行債務，或不履行之損害賠償；當事人約定之違約金究屬何者，應依當事人之意思定之。如無從依當事人之意思認定違約金之種類，則依民法第250條第2項規定，視為賠償性違約金（最高法院86年度台上字第1620號判決參照）。本件系爭協議書第6條雖有違約金之約定，然遍觀系爭協議書全文，並未就該違約金之性質另有約定，則依民法第250條第2項前段規定，應視為因不履行而生損害之賠償總額。

2.又賠償性違約金者，係將債務不履行債務人應賠償之數額予以約定，亦即一旦有債務不履行情事發生，債權人即不待舉證證明其所受損害係因債務不履行所致及損害額之多寡，均得按約定違約金請求債務人支付（最高法院83年度台上字第2879號裁判意旨參照）。再按約定之違約金額過高者，法院得減至相當之數額，為民法第252條所明定。至於是否相當，即須依一般客觀事實，社會經濟狀況及當事人所受損害情形，以為斟酌之標準（最高法院49年台上字第807號、79年台上字第1612號及79年台上字第1915號判例意旨參照）。本院審酌曾堉誠係於101年8月1日起受僱於被上訴人擔任駕駛員，其於106年2月20日簽署離職申請書前之月薪為4萬7094元等情，為兩造所不爭（見本院卷第80頁背面），並有系爭裁決及被上訴人公司人員報到通知書附卷（見原審卷1第20頁、第25頁）可參，及兩造簽訂系爭協議書目的係為息紛止爭，解決雙方的勞資爭議，曾堉誠同意辦理離職，被上訴人則同意給付協議金300萬元為代價，各自退讓，不再纏訟對

立，惟曾堉誠違反系爭協議書的約定，而為附表所示編號1、2、3、4、5、6、7、10、11等行為，於106年8月起至107年1月期間，透過臉書、苦勞網及媒體對被上訴人所為指控，又媒體影響力無遠弗屆，曾堉誠前開所為無異將被上訴人形塑為不顧勞動部及法院裁決、惡意阻絕員工復職，有如前述，原和解目的不能達成，又再度抗爭及對立，對被上訴人而言，不僅耗費精神、付出金錢，且公司企業形象亦受有相當損害，上訴人謂曾堉誠所為並未對被上訴人造成實質損害云云，殊不足採。綜合以上一切情狀，本院認系爭協議書第6條所約定2倍協議金即600萬元之違約金過高，應酌減至320萬元，較為適當，是被上訴人請求上訴人給付違約金320萬元，即無不合。

3.曾堉誠雖辯稱：依被上訴人之說明，顯見其亦認為系爭協議書之和解金額有包含曾堉誠之薪資（至少32萬元）在內，請於斟酌違約金數額時能予保留云云，惟據被上訴人否認在卷，且被上訴人在勞動部作成系爭裁決書後，已分別於106年2月6日支付曾堉誠106年1月份薪資，106年2月10日支付曾堉誠自105年7月13日起同年12月31日薪資並加計利息，106年3月6日支付曾堉誠同年2月1日至20日之薪資，共32萬1390元乙節，並為兩造一致是認（見前述兩造不爭執事項1.），則曾堉誠前開辯詞亦不足信。

五、綜上所述，被上訴人依系爭協議書的法律關係，請求上訴人連帶給付320萬元，及自106年11月20日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見前述兩造不爭執事項13.），為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並依兩造陳明，分別酌定相當供擔保金額，為准、免假執行之宣告，核無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

六、本件事證已臻明確，上訴人聲請調閱本院107年上易字第1323號妨害名譽案卷參考，核無必要。另兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響

本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條、第85條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　5　　日

民事第五庭　審判長法　官　許秀芬

法　官　顏世傑

法　官　簡燕子

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官　金珍華

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　6　　日