

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞簡字第113號

原告 連子文
被告 粉發實業有限公司

法定代理人 廖書賢
訴訟代理人 田振慶律師
官昱丞律師

上列當事人間請求損害賠償等事件，本院於民國113年1月23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

壹、程序部分：

按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。而所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言。查原告主張系爭斷尾條款無效，為被告所否認，故系爭斷尾條款成立與否陷於不明確之狀態，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起確認系爭斷尾條款無效之訴，即有確認利益。

貳、實體部分：

一、原告起訴主張：伊於民國112年8月8日入職被告，被告於同年月11日即要求伊離職，為此伊向新北市政府申請勞資爭議調解，雙方並於同年8月30日兩造調解成立，作有新北市政府勞資爭議調解紀錄（下稱系爭調解），約定被告同意給付伊新臺幣（下同）15,000元（含薪資、餐費、資遣費、當月勞健保費用），並開立非自願離職證明書作為伊請領失業給

01 付之用等，作為和解條件，並有約定斷尾條款：「對造人依
02 約履行後，申請人同意不再以本件爭議向對造人為任何主
03 張，亦不再向任何機關單位為任何不利於對造人之指控（包
04 含但不限於民事請求、刑事告訴、自訴或任何行政上申訴、
05 檢舉等，以上如有已提出者，亦同）。申請人如有違反，應
06 給付他方違約金新臺幣45,000元。」（下稱系爭斷尾條
07 款）。詎伊於112年9月8日前往就業服務站申請失業給付
08 時，遭告知因被告未幫原告投保勞健保，因此不得請領失業
09 給付，伊再次申請勞資爭議調解卻遭拒絕，是系爭斷尾條款
10 極度限縮勞工權益，減輕企業所需負擔之責任，有違勞動基
11 準法、民法公序良俗、誠信原則等精神，應屬無效。為此，
12 依就業保險法第38條第1項後段提起本件訴訟，並聲明：(一)
13 被告應給付原告130,680元及自起訴狀繕本送達翌日起至清
14 償日止，按年利率5%計算之利息。(二)確認112年8月30日新北
15 市政府勞資爭議調解紀錄之斷尾條款無效。

16 二、被告則以：原告於112年8月8日到職，約定月薪為35,000
17 元，因工作態度不積極且無心學習工作事項，旋於同年8月1
18 1日遭被告解雇。兩造於同年8月30日成立勞資爭議調解，其
19 性質上屬和解契約，兩造即應受系爭調解所拘束，而原告在
20 調解前即已知道被告未幫原告投保勞健保，系爭調解內容亦
21 包含「勞健保補償」，已涵蓋就業保險失業給付之範圍，原
22 告未能舉證或說明系爭斷尾條款為何無效，且亦無舉證其已
23 符合就業保險法第11條規定請領失業給付之要件，原告之請
24 求自屬無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)經查，原告受雇於被告之期間為112年8月8日至同年月11
27 日，原告遭被告以不能勝任工作為由解雇，被告於原告任職
28 期間，未幫原告投保勞健保，兩造於112年8月30日為此前往
29 新北市政府進行勞資爭議調解，達成合意，約定被告應給付
30 原告15,000元、並應開立非自願離職證明書與原告，另合意
31 有上開系爭斷尾條款，有112年8月30日新北市政府勞資爭議

01 調解紀錄在卷（見本院卷第69至71頁），是此部分事實堪信
02 屬實。

03 (二)原告請求給付130,680元之損害賠償，是否有理？

04 1.按勞資爭議經調解成立，視為爭議雙方當事人間之契約，勞
05 資爭議處理法第23條前段定有明文。而和解乃當事人約定相
06 互讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約，和解有使當事
07 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
08 效力，亦為民法第736條、第737條所明定。和解成立以後，
09 其發生法律上效力，在消極方面，使當事人所拋棄之權利消
10 滅，在積極方面，則使當事人取得和解契約所訂明之權利，
11 兩造當事人均應受該契約之拘束，不得再就和解前之法律關
12 係再行主張（最高法院87年度台上字第312號判決意旨參
13 照）。再按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探
14 求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當
15 時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於
16 經驗法則及誠信原則，從該意思表示所根基之原因事實、主
17 要目的、經濟價值、社會客觀認知及當事人所欲表示之法律
18 效果，作全盤之觀察，以為判斷之基礎，不能徒拘泥字面或
19 截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院98年度
20 台上字第1925號民事判決意旨可資參照）。

21 2.次按被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年
22 資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立
23 就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無
24 法推介就業或安排職業訓練；投保單位違反本法規定，未為
25 其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險
26 之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處十倍罰
27 鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本法規定之給
28 付標準賠償之。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之；
29 本保險保險效力之開始及停止、月投保薪資、投保薪資調
30 整、保險費負擔、保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵
31 收及處理、基金之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞

01 工保險條例及其相關規定辦理，為就業保險法第11條第1項
02 第1款、第38條第1項、第40條所明定，是雇主若未為勞工辦
03 理投保手續，將使遭解雇之勞工無法請領就業保險之失業給
04 付，雇主就勞工之損失，自應負損害賠償責任。

05 3.本件原告請求未能請領失業給付之損害賠償，為被告所否
06 認，經查：兩造成立系爭調解，依勞資爭議處理法第23條前
07 段，性質上屬和解契約，而細觀系爭調解紀錄內容，原告為
08 申請人，被告為對造人，在申請人主張欄中記明：「3.在職
09 期間公司未於到職日投保勞健保，造成6%勞退金未提撥，請
10 求公司補償。」等詞（見本院卷第69頁），其下並有原告之
11 親筆簽名；而調解方案欄記載：「請對造人給付申請人和解
12 金15,000元（含…勞健保補償）…」、調解結果欄記載：
13 「申請人與對造人雙方同意調解方案，達成和解共識，本案
14 調解成立。」等詞（見本院卷第71頁），堪認原告確實於系
15 爭調解成立前，即知曉被告未與原告投保勞健保，且就未投
16 保勞健保之相關損害，已為系爭調解之標的內容，為兩造成
17 立和解契約之範圍內，而就業保險法第38條第1項後段之投
18 保單位應賠付之失業給付損失，依前揭規範意旨，屬未投保
19 勞健保之損失之一。準此，原告於系爭調解成立後，再依就
20 業保險法第38條第1項後段提起本訴，請求被告應給付其未
21 能請領失業保險之損失130,680元，即屬無據。至於原告主
22 張系爭斷尾條款無效，原告應得再向被告請求不能請領失業
23 給付之損害賠償云云，惟查，就業保險法第38條第1項後段
24 之投保單位應賠付之失業給付損失，本為系爭調解之調解方
25 案所直接涵蓋，業如前述，故縱系爭斷尾條款不存在，亦不
26 妨害兩造間就未投保勞健保所生損害部分已成立之和解契
27 約，是原告此部分之主張，應屬誤會。

28 (三)系爭斷尾條款是否無效？

29 1.按法律行為，有背於公共秩序或善良風俗者，無效；權利之
30 行使，不得違反公共利益，或以損害他人為主要目的。行使
31 權利，履行義務，應依誠實及信用方法。民法第72、148條

01 分別定有明文。

02 2.經查，兩造成立系爭調解，有系爭斷尾條款之約定，乃被告
03 控制日後風險之約款，為社會生活中私法自治秩序下所常
04 見，其雖限制原告再向被告主張權利或向任何機關單位對被
05 告指控之行為，惟未見有何顯失公平之處。本件原告未能舉
06 證或說明該等條款具體上有何違背公序良俗或誠信原則之
07 處，其空言主張系爭斷尾條款無效，應屬無據。

08 四、綜上所述，原告依就業保險法第38條第1項，請求被告給付
09 原告不能請領失業給付之損害賠償130,680元及自起訴狀繕
10 本送達翌日起至清償日止，按年利率5%計算之利息，及確認
11 系爭斷尾條款無效，均無理由，應予駁回。

12 五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
13 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
14 逐一論列，附此敘明。

15 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

16 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

17 勞動法庭 法官 吳幸娥

18 以上正本係照原本作成

19 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。如
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 113 年 2 月 23 日

22 書記官 曹宇桐