臺灣新北地方法院民事判決

115年度勞簡上字第4號

上　訴　人　張浩宸

被上訴人　　仁鼎光電股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林榮貴

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國114年12月29日本院113年度勞簡字第134號第一審判決提起上訴，本院於115年8月7日言詞辯論終結，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、上訴人起訴主張：

上訴人自民國（下同）109年3月3日起任職被上訴人擔任行政助理，時薪新臺幣（下同）183元，每月平均薪資為25,000元。又上訴人任職期間每日工作均超過8小時，更時常於休息日、例假日與國定假日加班，惟被上訴人均未給付延長工時之薪資，亦未給予上訴人特別休假及提繳足額勞工退休金，上訴人雖屢向被上訴人反映上情，並希望提高薪資，然均遭被上訴人拒絕，詎被上訴人於113年5月31日以口頭向上訴人表示：「張浩宸做到今天立刻走！」，要求上訴人必須當日離職，因薪資給付之高低係上訴人工作能力之表現，顯見被上訴人係依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定終止與上訴人間之勞動契約。惟被上訴人竟仍拒絕給付上訴人資遣費、預告期間工資、延長工時工資及特休未休工資，且拒不補提繳被上訴人勞工退休金差額，而此不當解僱行為同時也造成上訴人精神上重大損害而罹患焦慮症。為此，上訴人依勞基法第16條第1項第3款、第3項、第24條、第31條第1項、第38條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條

例）第12條第1項、第14條第1項及民法第184條、第195條第1項等規定，請求被上訴人給付資遣費50,924元、預告期間工資23,795元、延長工時工資34,475元、特別休假未休工資37,750元、補提繳勞工退休金72,600元，及精神慰撫金10萬元。併聲明㈠被上訴人應給付上訴人246,944元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。㈡被上訴人應提繳勞工退休金72,600元至上訴人在勞工保險局勞工退休金個人專戶。

二、被上訴人則辯稱：

㈠資遣費、預告期間工資部分

上訴人於113年5月31日以其工作具不可取代性為由主動提出加薪，由時薪183元提調至250元，惟被上訴人僅同意調高至217元，上訴人則稱倘調高至217元有些工作就不做，被上訴人因而怒回一些話，然此僅為協商過程中之爭論言詞，竟遭上訴人斷章取義為被上訴人「要張浩宸做到今天立刻走！」，上訴人既不同意兩造間加薪協商結果，應係上訴人自己打算要離職，而非被上訴人資遣上訴人，上訴人並已於當日下午約5時將公司鑰匙放在門外桶子裡。嗣被上訴人於113年6月2日下午約5時傳送LINE訊息予上訴人，希望上訴人可以留下來，並同意給付上訴人時薪250元，但必需先談好工作細節（工作態度及項目），若不留下來亦需回來辦理交接，交接以時薪250元計算等情，但上訴人均置之不理，且上訴人於113年6月3日即至新公司上班，足認上訴人早已計劃至其他公司工作，顯見被上訴人並未資遣上訴人，自無需給付資遣費50,924元及預告期間工資23,795元。

㈡延長工時工資、特別休假未休工資部分

依上訴人打卡紀錄可知，上訴人每天約上午9時上班，下午5時下班，1天工作7小時（遲到早退），有時甚至上午10時許才上班，而因上訴人上班時數不足，故被上訴人同意上訴人可以於下班後或假日至公司補班。雙方一開始就約定下班後或假日工時為補班，而非加班。又上訴人為全職員工時係領

月薪，被上訴人每月均會用紙本、LINE或MAIL貼薪資明細，亦會附特休明細，惟上訴人兼職領時薪時，被上訴人每月亦會用LINE貼薪資明細，但並未附特休明細，顯見上訴人同意沒有特休。倘非如此，上訴人何以工作4年多以來從未反應加班、特別休假問題，卻因調薪要求不成才反應，顯違反常理。

㈢補提繳勞工退休金部分

上訴人於107年3月1日任職被上訴人，惟被上訴人因營運不佳，於108年8月9日將上訴人資遣，嗣於109年5月營運好轉，請上訴人回來擔任兼職工作，採時薪制，上訴人為領取較高薪資要求被上訴人無需為其投保勞健保及提繳勞工退休金，故上訴人自不得請求被上訴人為其補提繳勞工退休金72,600元。

㈣精神慰撫金部分

被上訴人並未資遣上訴人，自無不當解僱之情事，且被上訴人與上訴人調薪協商過程中，被上訴人得知上訴人向銀行借貸投資股票，惟因投資失利而無法償還銀行貸款，是否因此而導致上訴人罹患焦慮症，況上訴人於離職前即有至精神科就診及服用精神相關用藥，故顯非係於離職後才罹患焦慮症，自不得請求被上訴人賠償精神慰撫金10萬元。

三、原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，上訴人就其敗訴部分（資遣費、預告期間工資、精神慰撫金）不服提起上訴，並聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下列第二項之訴部分廢棄。㈡上訴人應再給付上訴人174,719元，及自113年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人就本訴有關延長工時工資、特休未休工資、補提繳勞工退休金及反訴敗訴部分，均未據聲明不服，已經確定，非本院審理範圍。）

四、本院得心證之理由：

㈠上訴人無法證明被上訴人有依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約之意思表示

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。但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。所謂「舉證責任」係指當事人有提出證據以證明其所主張之利己事實為真實之責任。又「民事訴訟程序上，原告起訴主張權利及有利於己之事實，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104年度台上字第228號裁定意旨參照）。
2. 上訴人主張被上訴人於113年5月31日進行薪資協調時以口頭向上訴人表示：「張浩宸做到今天立刻走！」，要求上訴人當日離職，顯係依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約云云。惟此經被上訴人否認，辯稱：上訴人於113年5月31日以其工作具不可取代性為由主動提出加薪，由時薪183元提調至250元，調薪幅度多達37%，不符比例原則，被上訴人僅同意調高至217元，上訴人則稱倘調高至217元有些工作就不做，被上訴人因而怒回一些話，然此僅為協商過程中之爭論言詞，竟遭上訴人斷章取義為被上訴人「要張浩宸做到今天立刻走！」，且被上訴人當日下午約4點左右因為要接小孩先離開，走之前也叫上訴人再回去思考可否接受調薪等語。依照前述說明，上訴人就所主張有利於己之事實自應負舉證責任。
3. 證人即上訴人配偶簡寶寶固於原審114年9月23日庭訊時證稱：「開會時原告（即上訴人，下同）有提出時薪要250元，如果被告（即被上訴人，下同）沒有辦法給的話，他只負責一些工作，而無法完全負責被告交辦的工作，當時被告公司負責人說他無法給，因為被告公司給的時薪已經很高了，可以去外面比較看看，可以離職去外面做看看，所以被告公司負責人就叫原告走，後來原告就離開，我也跟著離開，因為我不會騎車，先生沒有工作，我也沒有辦法去，他們協調時我都有在場」等情（見原審卷第278頁），惟證人

簡寶寶前曾於事發當日傳送訊息予被上訴人法定代理人的姐姐黃秀玉稱：「…今天浩宸跟阿貴也談不成，他說不做了，他不做我也尷尬，然後距離太遠了，我自己每天搭公車沒辦法啊。鑰匙放在拉鐵門的桿子桶裡，謝謝你們的照顧」等語（見原審卷第108頁），衡諸證人簡寶寶事發當日所為陳述，相較於1年4個月後兩造訴訟中所為之證詞，自較可信，其既稱「今天浩宸跟阿貴也談不成，他(上訴人)說不做了，他不做我也尷尬」，而無隻字片語提到被上訴人「要張浩宸做到今天立刻走！」，則是否被上訴人確有終止勞動契約之意思表示，或是上訴人自己表示「不做了」（主動離職），即仍有疑問。

4. 再者，被上訴人當日（週五）下午約4點左右因為要接小孩先離開，而依打卡紀錄，上訴人當日下午則是5點13分下班離開（見原審卷第102頁），且依證人簡寶寶證詞，當日上訴人夫婦是最後離開公司，離開時公司沒有其他人（見原審卷第279頁），則衡諸常情，若被上訴人要求上訴人當日立即離職，豈有可能未要求交接業務並交回公司鑰匙，任由上訴人在未告知被上訴人之情形下，最後離開公司並逕將公司鑰匙留置在公司門外桶子內？而且，被上訴人又何需再於113年6月2日（週日）傳訊息與上訴人及簡寶寶稱：「key放在筒子裏的意思是?透過三姐傳訊息的意思是?所以直接不來公司?不用處理交接?不用辦離職?…」、「若要交接，浩宸的部份交接時薪可用250塊計算，當然除了交接外，也要處理我交辦事項，若OK，請回覆」等語（見原審卷第108頁）？以上也足以佐證被上訴人當日雖與上訴人有一些爭論言詞，但並無解僱之行為，其並無依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約之意思表示，否則何需同意依上訴人所提出的時薪250元條件請其繼續兼職？

5. 再參以證人簡寶寶曾於113年6月4日以LINE向黃秀玉稱：「浩宸昨天入職了，我也今天入職了」（見原審卷第110頁），足見上訴人自113年6月3日（週一）起已前往他處任

職。而上訴人也於113年6月3日晚上9點32分以LINE通知被上訴人請其依勞基法辦理結清所有工資，並表示「並且原話奉還：無須協商，你自己看著辦。另本人與林榮貴於113年6月1日起已無勞資關係，並於現時起勿以私人訊息傳送及電話撥打於本人或簡寶寶，否則將視同騷擾並依法提告」等語後，隨即於9點33分退出群組（見原審卷第150至151頁），益證上訴人於113年5月31日向其配偶簡寶寶表示「不做了」並放回鑰匙之後，已無繼續為被上訴人提供勞務之意思。

6.此外，上訴人復未提出其他證據舉證證明被上訴人確有依勞基法第11條第5款規定為終止兩造間勞動契約之意思表示。是上訴人前述主張，仍缺乏證據證明，不足為其有利之認定。從而，上訴人主張兩造間勞動契約係由被上訴人於113年5月31日依勞基法第11條第5款規定終止云云，無法成立。

㈡上訴人請求預告期間工資、資遣費均無理由

查勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應發給資遣費；且雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，如未依預告期間而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞退條例第12條第1項、勞基法第16條第1項及第3項固分別定有明文。本件中，上訴人並未舉證證明被上訴人確有依勞基法第11條第5款規定而終止勞動契約之事實，已如前述，則上訴人依上述規定請求被上訴人給付資遣費50,924元及預告期間工資23,795元，均屬無據，不應准許。

㈢上訴人請求精神慰撫金10萬元無理由

1.按「無論雇主終止勞動契約之事由，是否合於勞基法規定，要均屬雇主終止權利之行使，所不同者，乃違法之終止，既不生終止勞動契約之效力，則於勞動契約繼續存在期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行相關規定，向雇主主張權利外，自不得以雇主行使終止權不合法，要求雇主負侵權行為損害賠償責任」（最高法院95年度台上字第2710號判決意旨參照）

2.上訴人雖主張因被上訴人不當解僱深感受辱，身心受創嚴重，係導致上訴人焦慮症惡化之直接因素之一，爰請求精神慰撫金10萬元云云。惟查，上訴人並無法舉證證明被上訴人確有依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約之事實，已如前述，何況，依照前述實務見解，不論雇主終止勞動契約是否合法，對勞工均不成立侵權行為，勞工自不得要求雇主負侵權行為損害賠償責任，故上訴人要求被上訴人應賠償10萬元精神慰撫金云云，自屬無理由。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第16條第3項、勞退條例第12條第1項、第14條第1項及民法第184條、第195條第1項等規定，請求上訴人應再給付上訴人174,719元，及自113年12月27日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人此部分敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

勞動法庭　審判長法　官　賴彥魁

法　官　吳幸娥

法　官　劉以全

以上正本證明與原本無異

不得上訴

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　21　　日

書記官　溫凱晴