臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第110號

上　訴　人　王詮仁

被　上訴人　東京都保全股份有限公司

法定代理人　奧田実

訴訟代理人　許振湖

　　鄭碧華

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年4月15日臺灣新北地方法院109年度勞訴字第190號第一審判決提起上訴，本院於110年11月17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、上訴人主張：伊自民國109年1月9日起受僱於被上訴人擔任保全員，每月工資本薪為新臺幣（下同）2萬2000元，另有伙食津貼1800元及職務津貼2579元，單日延長工作時間1小時者，發給加班費133元，另有考核獎金之給付。伊於109年7月19日向訴外人即被上訴人所屬負責管理保全員差勤之專員乙○○表示：下星期六（即109年7月25日）請假，竟被乙○○設計，要求伊書寫離職申請單，又於107年7月23日要求伊自同年月25日請事假至月底離職為止。嗣被上訴人於109年8月17日以伊自109年7月25日起曠職為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項6款之規定，終止兩造勞動契約。惟伊並未自請離職，乙○○前揭行為侵害伊之自由，被上訴人復違法終止兩造勞動契約，即應給付伊預告期間工資1萬7850元及資遣費9459元，並應賠償伊精神慰撫金3萬2691元等情。爰依勞基法第16條第4項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條及民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人給付伊預告期間工資1萬7850元、資遣費9459元及精神慰撫金3萬2691元（原審就此為上訴人敗訴之判決，上訴人

不服，提起上訴，其在原審請求逾前述部分，非屬本院審理範圍，茲不贅述）。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回伊後開請求部分廢棄。㈡被上訴人應給付伊6萬元，及自起訴狀繕本送達翌日（即109年10月13日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人則以：兩造僱傭關係因上訴人本於自由意志於109年7月19日提出離職申請，嗣於109年7月23日表示上班到月底而於109年7月31日終止，上訴人無從請求伊給付預告期間工資及資遣費，亦不得請求伊賠償精神慰撫金。縱認上訴人並未自請離職，上訴人未依請假規則完成請假手續即自109年7月25起未到班，伊已於109年7月31日以上訴人自109年7月28日起未請假而連續3天以上曠職為由，終止兩造勞動契約，嗣於109年8月17日又以相同事由再次終止兩造勞動契約，上訴人亦不得請求伊給付預告期間工資及資遣費，亦無從請求伊賠償精神慰撫金等語置辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第117至119頁）：

㈠上訴人自109年1月9日起受僱於被上訴人擔任保全員，每月工資包括本薪為2萬2000元，另有伙食津貼1800元及職務津貼2579元，單日延長工作時間1小時發給133元加班費，另有考核獎金之給付（見原審卷第121頁），上訴人自109年1月起至109年7月止之出勤紀錄如本院卷第99至111頁所示。

㈡上訴人於109年3月29日與乙○○即被上訴人所屬負責管理保全員差勤之專員有如原審卷第137頁所示line對話，上訴人向乙○○表示：「詹專，記得拿請假單給我填」，乙○○則回稱：「我等等會過去找你」。

㈢上訴人於109年7月19日與乙○○曾有如原審卷第123頁所示之line對話，上訴人向乙○○表示：「下星期六（即109年7月25日）請假一天。」乙○○回稱：「了解。」等語。上訴人並於109年7月19日填寫如原審卷第105頁所示之離職申請單交由乙○○轉交被上訴人（見本院卷第56頁第10列）。

㈣上訴人於109年7月23日與乙○○曾有如原審卷第13至15頁所示之line對話，乙○○向上訴人表示：「一夫（即新進保全員）來找我了。我想，你要不要直接做到26號，27號你就不用請假，直接一夫接著做。」上訴人回稱：「我上到月底。」乙○○再回稱：「你打算讓一夫等，到時他不想等，你就沒人接替了。而且，我昨天接到社區主委電話。你前天讓林一夫進社區實習？…禮拜六（109年7月25日）我請林一夫上哨，之後幾天全部用事假直到你月底離職」等語。

㈤上訴人於109年7月26日在被上訴人所屬保全員line群組，於被上訴人所屬員工彭泊之「甲○○同仁，請假」發文後，接續發文表示：「乙○○大專員！你不是強逼我要請事假嗎？你不是要告我嗎？我好害怕喔！我怎麼敢不遵照你的意思去做！這件事已交給相關單位處理了！你等著吧！」彭泊則回復稱：「請問一下王大哥您是生病病假還是事假」等語（見原審卷第17頁）。

㈥上訴人於109年7月27日以被上訴人為對造人聲請勞資爭議調解，被上訴人則於109年7月31日寄發存證信函予上訴人，以上訴人自109年7月28日起未請假而連續3天以上曠職為由，表示終止兩造勞動關係（見原審卷第49頁、本院卷第80頁，兩造就存證信函是否於109年8月以前送達上訴人有爭執）。嗣兩造於109年8月4日在社團法人新北市勞資權益維護促進會進行勞資爭議調解，上訴人以被上訴人所屬專員告知伊請事假至離職為止為由，要求被上訴人給付預告工資、資遣費合計1萬5000元及精神損失賠償6萬元。被上訴人則以無資遣上訴人之意思為由拒絕，最後因雙方歧見過大，無法達成共識而調解不成立（見原審卷第19至20頁）。

㈦被上訴人於109年8月17日寄發存證信函予上訴人，表示：「台端自109年7月25日曠職迄今，應到班未到班，屢為連絡均未置理，……台端確有勞動基準法第12條第1項6款之情形，…謹以本函為終止雙方勞動契約之意思表示。」等語，該存證信函嗣已於109年8月20日送達上訴人。

四、本件經依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款之規定，整理並協議簡化爭點，兩造同意以本院110年10月29日準備程序中協議簡化之爭點為辯論範圍（見本院卷第119頁之筆錄）。茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造僱傭關係是否已經終止？何時因何故而終止？

1.按不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。勞基法第15條第2項定有明文。此項規定之立法目的，在避免影響雇主業務之推展，惟勞工依勞動契約提供勞務，涉及人格權之行使，雇主無從強制為之，勞工未依勞基法第16條第1項預告而終止不定期契約，因其已無於法定預告期間繼續服勞務之意願，即無使勞雇關係於該期間內繼續存在之必要。是勞工終止勞動契約之預告期間不足法定期間者，應不影響其終止之生效。又契約終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之。

2.本件上訴人自109年1月9日起受僱於被上訴人擔任保全員，嗣於109年7月19日填寫離職申請單交予乙○○轉交被上訴人，再於109年7月23日使用通訊軟體向乙○○表示：「我上到月底。」等語，為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項㈠、㈢、㈣），並有離職申請單及通訊軟體line對話紀錄在卷可查（見原審卷第105、13頁），堪信為真。而查，兩造間勞動契約並未約定服務期限，為不定期契約，此見上訴人簽署之保全人員勞動契約書即明（見本院卷第153頁）。又上訴人所簽署之離職申請單係以「離職」為表單之名稱，經勾選離職原因為「出國」，由上訴人簽名其上，並交由負責管理保全員差勤之專員乙○○轉交被上訴人，可認上訴人已向被上訴人預告終止兩造間不定期勞動契約，且該意思表示形諸於書面文字，並透過乙○○之轉交而達到被上訴人。上訴人續於109年7月23日向被上訴人所屬專員乙○○表示：「我上到月底」等語，堪認上訴人已明確預告被上訴人勞動契約之

終止期日為109年7月31日。依照前揭說明，無論上訴人預告之期間是否不足勞基法第15條第2項準用第16條第1項第1款所定之10日，兩造勞動契約均已因上訴人片面終止而於109年7月31日合法發生終止之效力。

3.上訴人雖主張：伊沒有辭職。離職申請單是乙○○拿給伊，並設計伊在上面簽名。伊於109年7月23日向乙○○請假，是乙○○要求伊109年7月26、27日不要來上班，伊才直接回覆做到月底。伊是被迫接受終止勞動契約，乙○○的做法違反被上訴人之公司規定云云。然查，上訴人於109年7月19日簽署離職申請單，隨後又於109年7月23日使用通訊軟體向乙○○表示：「上到月底。」等語，其前後行為脈絡相承，應係本於自由意志而為預告終止勞動契約之意思表示。再觀諸上訴人與乙○○於109年7月23日之line對話內容，乙○○向上訴人表示：「……你要不要直接做到26號，27號你就不用請假，直接一夫接著做。」上訴人立即回稱：「我上到月底。」等語（見原審卷第13至15頁），可見乙○○給予上訴人「直接做到26號」之建議，立即遭到上訴人回絕，並表示自己做到月底，上訴人之意思自由顯然未受到任何壓迫或限制。此外，上訴人復未舉證證明其為前揭終止之意思表示時，有受到強暴、脅迫或詐欺等，導致意思不自由或與內心真意與表示行為不一致之情形，自難認上訴人未為辭職，而仍應認兩造勞動契約因上訴人之片面終止於109年7月31日合法終止。

4.兩造勞動契約既經上訴人片面終止，於109年7月31日生效，則被上訴人於109年7月31日、109年8月17日分次寄發存證信函予上訴人，均以上訴人連續3天以上曠職為由，終止兩造勞動關係，即無從再發生終止之效力，併此指明。

㈡上訴人依勞基法第16條第4項規定，請求被上訴人給付預告期間工資1萬7850元；依勞退條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費9459元；依民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人賠償精神慰撫金3萬2691元，有無理由？

1.請求預告期間工資部分：

⑴按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，未依同法第16條第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。同條第3項定有明文。核其立法目的，乃因工資通常為勞工賴以維生之經濟來源，為減輕雇主片面終止勞動契約對於非受懲戒解僱之弱勢勞工所生之衝擊，或為保護因分娩、流產、職業災害醫療而依法停止工作中之最弱勢勞工，乃規定雇主應給予勞工預告期間，其未給予者，則應給予預告期間工資。倘若勞動契約之終止由勞工片面為之，因終止由勞工片面提出，雇主無從先為預告，勞工亦無突遭解僱致經濟來源超出預期受到衝擊之問題，即無使雇主應給予勞工預告期間工資之理，自無勞基法第16條第3項規定之適用，更無類推適用餘地。是勞基法第18條第1項第1款規定，依同法第15條規定終止勞動契約者，勞工不得請求雇主加發預告期間工資。

⑵本件兩造勞動契約之終止，係由勞工即上訴人片面為之。依照前開規定及說明，上訴人無從請求被上訴人給付預告期間工資。

2.請求給付資遣費部分：

⑴按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於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，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項固有明文。惟勞動契約如非依前揭規定終止，而係勞工自願離職者，因非屬本條項所定情形，勞工自無從據之請求雇主給付資遣費。而依勞基法第18條第1項第1款規定，依同法第15條規定終止勞動契約者，勞工亦不得請求雇主給付資遣費。

⑵本件兩造勞動契約係經勞工即上訴人片面終止。依照前開

規定及說明，上訴人無從請求被上訴人給付資遣費。

3.請求損害賠償部分：

⑴按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任；共同不法侵害他人之權利者，連帶負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條第1項前段、第185條第1項前段、第195條第1項前段固有明文。惟當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。民事訴訟法第277條本文亦有明定。是主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任，倘未能舉證，即應駁回其請求。

⑵本件上訴人主張被上訴人所屬專員乙○○於109年7月19日設計伊簽離職申請單，並自109年7月19日起至同年月23日止要求伊離職而侵害伊之自由，故被上訴人應賠償伊精神慰撫金云云。然查，上訴人係本於自由意志而片面終止兩造勞動契約，已認定如前。此外，上訴人復未再舉證證明有其所述自由受被上訴人或所屬專員侵害之情事。依照前揭規定及說明，上訴人無從請求被上訴人賠償精神慰撫金。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第16條第4項、勞退條例第12條、民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人給付預告期間工資1萬7850元、資遣費9459元及精神慰撫金3萬2691元，合計6萬元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，非屬正當，不應准許。從而，原審就此所為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、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，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　8　　日

勞動法庭

審判長法　官　蔡和憲

法　官　周珮琦

法　官　周群翔

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　8　　日

書記官　秦千瑜