臺灣新北地方法院民事判決

108年度簡上字第111號

上　訴　人　池宗訓
被上訴人　聯安保全股份有限公司
法定代理人　李偉鳴
訴訟代理人　何牧武
　　楊明德

上列當事人間請求侵權行為損害賠償事件，上訴人對於中華民國108年1月24日本院板橋簡易庭107年度板簡字第1800號第一審判決提起上訴，並減縮上訴聲明，經本院於109年2月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、上訴駁回。

二、第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；簡易訴訟程序，除本章別有規定外，仍適用第一章通常訴訟程序之規定，民事訴訟法第255條第1項第3款、第436條之1第3項分別定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項定有明文。該規定依同法第436條之1第3項及第463條規定於簡易訴訟第二審程序亦有適用。本件上訴人起訴時以聯安保全股份有限公司（下稱聯安保全公司）及劉聖君為被告，請求聯安保全公司及劉聖君應連帶賠償上訴人因其等散布不實消息妨害上訴人名譽之精神慰撫金新臺幣（下同）10萬元及強制解雇上訴人之資遣費與精神損害19萬2,000元。原審判決上訴人全部敗訴，上訴人全部不服，提起上訴，聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應連帶給付上訴人29萬2,000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。上訴人嗣於民國108年8月19日

本院準備程序當庭減縮聲明為：聯安保全公司應給付上訴人19萬2,000元及法定遲延利息，並撤回對劉聖君之起訴等情，有準備程序筆錄附卷可按（本院卷第94頁、第135頁）。上訴人上開聲明變更核屬減縮訴之聲明，而劉聖君未到場未為同意與否表示，依民事訴訟法第262條第4項規定，視為同意撤回。是原判決關於駁回上訴人請求聯安保全公司及劉聖君連帶賠償妨害名譽精神慰撫金10萬部分（即減縮及撤回部分），已告確定，不在本審級審酌範圍內，合先敘明。

貳、實體事項：

一、上訴人主張：被上訴人於106年12月12日收到新北市政府警察局海山分局（下稱海山分局）不實公文函稱上訴人安檢未通過，不能擔任保全員，上訴人即於同年月14日前往臺灣臺北地方檢察署確認刑事案件已繳納易科罰金而執行完畢，並將上情告知海山分局之承辦偵查佐，且告知上訴人任職被上訴人公司之直屬主管劉聖君，海山分局於收到臺北地檢署正式公文後將再更正公文予被上訴人，劉聖君告知上訴人不用離職且會轉告被上訴人，上訴人繼續在聯安保全公司上班絕沒問題，不會被解雇。上訴人並未收到被上訴人106年12月12日之解雇通知，並依據劉聖君之指示繼續上班，被上訴公司於106年12月12日發出的解雇令已失效作廢不存在。又被上訴人於107年1月9日收到海山分局107年1月3日同意上訴人暫予任用之函文，卻於107年1月10日無故要求上訴人離職。上訴人沒有犯任何過錯，或違反公司規定，依法保有工作權，被上訴人不能剝奪上訴人的工作權利。且因被上訴人未發給正當離職證明書，致上訴人自107年1月10日離開被上訴人公司後半年以上因無離職證明找不到保全公司，以每月平均薪資3萬2,000元計算，共計損失19萬2,000元。爰依民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人給付19萬2,000元及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語。

二、被上訴人則以：上訴人係於106年10月20日受僱於被上訴人

公司台北營業處，並派駐於門牌號碼：新北市淡水區樹梅坑20號之楓丹白鷺社區擔任保全員工作。依保全業法第10條規定：「保全業應置保全人員，執行保全業務，並於僱用前檢附名冊，送請當地主管機關審查合格後僱用之。必要時，得先行僱用之；但應立即報請當地主管機關查核」。被上訴人於接獲台北營業處陳報之上訴人契約書等相關資料後，即依上述規定於106 年11月24日函送海山分局審查，被上訴人於106 年12月9 日收到海山分局函覆上訴人不符任用資格，即於次日以雙掛號將解雇令寄送上訴人於應徵資料上之住居地地址，雙方僱傭關係已於106 年12月12日合法終止等語，資為抗辯。

三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並聲明：㈠原判決廢棄。㈡被上訴人應給付上訴人19萬2,000 元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、本院之判斷：

上訴人主張被上訴人違法終止兩造間之僱傭關係，侵害其工作權，且因被上訴人未發給正當離職證明書，致其半年以上無法尋得保全工作，依民法第184 條第1 項前段規定，請求被上訴人賠償6 個月之薪資損失等情，惟為被上訴人所否認，並以前詞置辯。茲就本件爭點論述如下：

㈠、按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。」，民法第184 條第1 項前段定有明文。次按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 條前段亦有明定。是以主張行為人有侵權行為而提起請求損害賠償之訴，須先就其主張行為人有因故意或過失，不法侵害他人之權利在之事實，負舉證之責任，如不能證明，即不發生侵權行為之問題，自無損害賠償請求權之可言。又按保全業應置保全人員，執行保全業務，並於僱用前檢附名冊，送請當地主管機關審查合格後僱用之。必要時，得先行僱用之；但應立即報請當地主管機關查核，亦有保全業法

第10條規定甚明。

㈡、經查，被上訴人於雇用上訴人後依保全業法第10條規定將上訴人資料送海山分局查核，而海山分局經查核後於106 年11月30日以新北警海刑字第1063457398號函復：案內新進保全人員除池宗訓不符合任用資格外，餘均符合資格等語；被上訴則以上訴人不符合保全業法第10條之任用規定，自106 年12月12日起解雇上訴人等情，有海山分局及被上訴人公司獎懲令附卷可稽（前審卷第105 頁、第107 頁）。至於上訴人雖未領取被上訴人通知終止兩造間僱傭關係之獎懲令等情，有郵局退回戳章蓋於信封為憑（前審卷第111 頁）。然審諸上訴人自陳其於106 年11月14日自行前往海山分局確認函文內容，顯見被上訴人確已另透過劉聖君告知終止兩造間之僱傭關係。是被上訴人因上訴人不符合保全業法有關保全人員之任用規定，始依法將上訴人解雇，被上訴人解雇上訴人係正當權利之行使並無不法，且被上訴人終止兩造間僱傭關係之意思表示亦已到達上訴人。從而，兩造間之僱傭關係已於106 年12月12日合法終止。

㈢、上訴人雖主張其於106 年12月12日以後仍依照劉聖君指示分別於12月16日及21日至楓丹白鷺社區出勤，是106 年12月12日之解雇令已失效等語，並提出上訴人與劉聖君間之通訊軟體內容為證。然查，上訴人106 年12月份至楓丹白鷺出勤天數為4 日，出勤日期為12月3 日、6 日、8 日及10日，12月份之薪資總額為6,000 元（每日薪資1,500 元，4 日共6,000 元），扣除團險及代扣、應扣等款項，被上訴人實際給付薪資金額為5,751 元，並開立同金額之支票交由訴外人林侑達於107 年1 月10日轉交上訴人簽收等情，有核薪實際出勤班表、員工薪資明細表、簽收支票等件為憑（本院卷第219 頁、第221 頁、第223 頁）。足證上訴人106 年度12月份僅出勤至12日，12日以後即因終止僱傭契約而未再出勤。至於上訴人所提出其與劉聖君通訊軟體之通訊內容雖顯示，劉聖君於上訴人詢問是否需於106 年12月16日及21日上班時，均

表示上訴人去上班等語（前審卷第135 頁、第137 頁）。然上開劉聖君回復之內容是否即可代表被上訴人之意見，又或上訴人是否確實於上開2 日至楓丹白鷺社區出勤，均非無疑。而審諸被上訴人並未給付上訴人12月16日及21日之薪資，上訴人領取106 年12月薪資並未提出異議，亦未提出其於上開2 日至楓丹白鷺社區執勤之佐證資料。益徵上訴人主張其係於106 年12月12日以後仍依據被上訴人指示繼續出勤上班等情，並非有據。上訴人雖又主張被上訴人所計算之12月份薪資有誤，其至楓丹白鷺社區出勤薪資為每日1,375 元，而非1,500 元，然上訴人卻未提出與其所述12月份出勤6 日計算相符之領薪資料，自不足採信。上訴人另又提出領取107 年1 月份5 天工資6,925 元之領款收據（本院卷第239 頁），以資證明其於107 年1 月份仍依照被上訴人公司指示至楓丹白鷺社區及中福工地值勤。然審諸該領款收據係以現金給付，顯與上訴人於任職被上訴人期間即106 年10月至12月，被上訴人均係以交付記載被上訴人公司名稱之支票或直接匯入上訴人郵局帳戶之給付薪資方式不同（本院第209 頁、第217 頁、第223 頁），則上開領款收據領取之現金是否為被上訴人所發放之薪資，自屬有疑。再佐以上訴人於107 年1 月10日領取上開現金同日，亦自行書寫「本公司保全員池宗訓Z000000000，因安檢未通過，於106 年12月13日起公司要求離職，特此證明」等語之證明文件，要求見證人林侑達於該證明書上簽名等情，業經上訴人陳述在卷（本院卷第168 至169 頁），並有該證明書附卷可按（本院卷第111 頁）。上訴人於107 年1 月10日自行書寫離職之證明文件中僅提及106 年12月13日起離職，而未提及兩造間於106 年12月13日起仍有僱傭關係，且倘上訴人自認兩造間於107 年1 月10日當日尚存有僱傭關係，端無書寫離職證明要求林侑達簽名之必要。顯見上訴人亦認同其已於106 年12月12日因安檢未通過而終止與被上訴人間之僱傭關係，且於該日之後亦無另成立新的僱傭關係。從而，上訴人主張被上訴人於106 年12月

12日解雇令後已另通知其繼續上班，該解雇令已失效，或兩造間於解雇令後已另成立新的僱傭關係等情，均屬無據。

㈣、次查，海山分局於107年1月3日函文被上訴人表示，被上訴人新進保全人員池宗訓經審，本分局同意暫予任用，惟需每月送件審查等語（前審卷第133頁），而被上訴人亦於107年1月9日收領上開函文等情，有海山分局函文及被上訴人蓋於上開函文之收文章可證（本院卷第67頁）。惟證人劉聖君於本院證稱：我收到公司通知上訴人安檢沒有通過，我跟上訴人說如果安調通過的證明出來，我再跟上訴人通知可以上班的時間，上訴人一直沒有提供我證明等語（本院卷第172頁）。則上訴人於收到海山分局同意暫予任用之函文後，並未向被上訴人公司提出申覆，甚且自行書寫離職證明文件。兩造間僱傭關係既已合法終止，自難僅因上開函文內容即當然回復兩造間之僱傭關係或成立新的僱傭關係，是上開函文內容雖同意被上訴人可暫予任用上訴人，然上訴人無從執該函文內容主張兩造間仍存有僱傭關係，或被上訴人終止兩造間僱傭關係不合法。

㈤、承上所述，被上訴人因上訴人不符合保全業法之規定，而於106年12月12日以解雇令通知上訴人終止兩造間之僱傭關係，並無不法之情事。此外，上訴人並未提出被上訴人終止兩造間僱傭關係有何不法之情事，故上訴人主張被上訴人不法侵害其工作權，應屬無據。再審諸上訴人經被上訴人公司錄用擔任保全員時，上訴人並未提出其前任公司之離職證明，上訴人自被上訴人公司離職後，經劉聖君於107年1月5日介紹至淡水新品川社區擔任保全人員，上訴人亦於同年22日至該社區任職擔任保全人員等情，業經上訴人於本院陳稱：在聯安保全公司任職前是在華德保全公司，至聯安保全公司任職前聯安保全公司有跟我要離職證明，但我說我沒有等語（本院卷第137頁）；劉聖君有在107年1月5日通知我去淡水社區擔任保全人員，我也有去，但是沒有做很久，劉聖君沒有做，我就沒有做，因為我是劉聖君找去的人等語（本

院卷第168頁），並有上訴人於107年1月22日與劉聖君通訊軟體內容附卷可按（本院卷第281頁）。基上可知，提出前任公司離職證明並非應徵保全人員之必備資料明，且上訴人於兩造終止僱傭關係後，隨即於次月至另一家保全公司擔任保全人員。益徵上訴人主張因被上訴人未發給其正當離職證明，致其半年以上無法應徵保全工作而生工作損失等語，實屬無據，不足採信。上訴人就被上訴人故意或過失之不法侵害行為，及因未交付正當離職證明致其發生工作損失等節，均未能舉證以實其說。從而，上訴人依據民法第184條第1項前段規定，請求被上訴人負工作損失之損害賠償責任，實屬無據。

五、結論：上訴人依據民法第184條第1項前段於規定，請求被上訴人給付19萬2,000元，及自起訴狀繕本送達被上訴人翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，並駁回假執行之聲請，並無不合。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回其上訴。

六、本件事實、證據已經足夠明確，雙方所提出的攻擊或防禦方法及所用的證據，經過本院斟酌後，認為都不足以影響到本判決的結果，因此就不再逐項列出，併此說明。

七、據上論結：本件上訴為無理由，因此判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　3　　日

民事第六庭　審判長法　官　陳映如

法　官　楊雅萍

法　官　王婉如

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　鄔琬誼