臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第97號

原　　告　盧彥旭

被　　告　追風企業股份有限公司

法定代理人　宋雲飛

上列當事人間請求請求損害賠償事件，經本院於民國109 年11月4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、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項第2 款、第3 款、第7 款定有明文。查原告原起訴聲明第一項為被告應給付原告新臺幣（下同）75,600元，及自民國105 年2 月5 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。嗣原告於民國109 年11月4 日言詞辯論期日減縮訴之聲明為：被告應給付原告71,867元，及自105 年2 月5 日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息（見本院卷第97頁）。查原告所為訴之變更，核其請求之基礎事實同一，屬減縮應受判決事項之聲明，亦不甚礙被告之防禦及訴訟程序之終結，與上開規定尚無不合，應予准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：緣原告自104 年10月29日起至104 年11月18日受雇於被告，因原告無法穿鞋，在足部無護具下要求原告長期久站，連續達二小時以上，又無給休息時間，被告假藉原告身體有缺陷有久站不能勝任為由濫權解僱原告，造成原告離職後失業至105 年2 月4 日，且被告提供違法工作環境，造成原告無排班輪休侵犯原告工作安全，且因被告在無合約隱瞞工作條件違法，且未給付資遣費，該解僱協議無效，

造成原告離職後損失，請求被告給付原告自解聘翌日之104年11月19日至原告另覓得工作前之105年2月5日，共2月又17日期間，按月薪28,000元計算之失業損失共計71,867元（計算式：28,000×2+28,000×17/30＝71,867），及自105年2月5日起至清償日止之法定遲延利息。爰依民法第184條規定提起本訴，併聲明：被告應給付原告71,867元，及自105年2月5日起至清償日止，按年利率百分之五計算之利息。

二、被告則以：提出非自願離職證明書，其上有原告親自簽名，原告已有認同，況原告離職時被告已經結清原告的薪水及資遣費。失業損失部分，由於被告早已與原告終止僱傭關係，原告失業損失部分即與被告無關。又依就業服務法，是在到職3個月以上才需做資遣通報，但原告到職未滿1個月，被告來不及做10日前預告通報等語置辯。併答辯聲明：請求駁回原告之訴及其假執行聲請，訴訟費用由原告負擔。如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院得心證之理由：

（一）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。故民事訴訟如係由原告主張權利者，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17年上字第917號判例意旨參照）。次按「因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。」，民法第184條亦有明文。是以主張侵權行為賠償損害請求權，請求權人應就其權利或利益被侵害之事實負立證之責（最高法院19年上字第38號判例意旨參照）。又損害賠償之債，以有

損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間有相當因果關係為其成立要件（最高法院30年上字第18號、48年台上字第481 號判例意旨參照）。本件原告主張被告有前述侵權行為，不法侵害原告之財產權，但為原告所否認，依上開舉證責任分配規定，此部分自應由原告負舉證責任。

（二）原告就其主張之事實，雖據提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄、臺北市政府單一陳情系統回覆通知信、臺北市勞動檢查處反映案回覆信件等件為證（見本院卷第20至25頁），被告固不爭執原告於104 年10月29日至同年11月18日任職於被告擔任現場服務人員，並於104 年11月18日以勞基法第11條第5 款資遣原告之事實，然辯以：資遣實與原告未按程序反應噪音事件無涉，而係因原告主動表示原告有扁平足而無法久站，雖原告所擔任職務需於現場走動及樂園設施上協助小朋友闖關而非定點站立，然被告考量原告身體狀況，經原告與被告溝通後，因無其他職務可調動，原告方要求被告以非自願離職通報資遣原告，兩造均同意以勞基法第11條第5 款為由通報資遣原告，原告並親筆簽立非自願離職書，且被告已給付資遣費，被告自始並無違反勞基法不當解聘等原則等語置辯，並於本院107 年度重勞小字第23號案件時提出原告出勤打卡記錄、非自願離職證明書、資遣通報書、原告薪資明細表等為證，此並經本院調取本院107 年度重勞小字第23號民事卷宗核閱無訛。

（三）原告雖主張被告資遣原告係不合法云云，然按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項定有明文。經查法無明文禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞動契約。（最高法院95年度台上字第889 號判決意旨參照）。經

查，本件原告已自承「我當時有同意讓被告資遣」等語不諱（參見本院107 年度重勞小字第23號卷107 年9 月18日言詞辯論筆錄），且親筆書立非自願離職證明書，並實際受領資遣費，亦未再前往被告公司上班，揆諸前開判決意旨，益證兩造間就終止勞動契約已達成合意，自不容原告事後恣意翻異更為主張。再者，原告固提出臺北市政府勞動局勞資爭議調解記錄、臺北市政府勞動局北市勞就字第1076038248號函、臺北市政府單一陳情系統回覆通知信、臺北市勞動檢查處反映案回覆信件等件指述被告有違勞工退休金條例第12條第1 項、就業服務法第33條第1 項及職業安全衛生法第34條第1 項等規定，惟上開規定均屬行政規範，被告於與原告終止勞動契約之過程縱有違反上開規定，然不影響兩造業已合意終止勞動契約之意思表示及契約之失效，是原告以此主張被告之資遣為違法，並據此主張原告所為違法資遣構成侵權行為云云，尚屬無據。

（四）原告以被告濫權解僱原告，造成原告離職後失業損失，依民法第184 條規定，請求被告給付原告自解聘翌日之104年11月19日至原告另覓得工作前之105 年2 月5 日，共2月又17日期間，按月薪28,000元計算之失業損失，共計71,867元及自105 年2 月5 日起至清償日止之法定遲延利息，依前揭說明，核與侵權行為之構成要件不合，於法難謂有據。

四、綜上所述，原告主張依民法第184 條規定，請求被告給付原告71,867元及自105 年2 月5 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已明，兩造其餘之攻擊或防禦方法，及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無一一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　吳幸娥

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　11　　月　　25　　日

書記官　周子鈺