臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第190號

原　　告　王詮仁
被　　告　東京都保全股份有限公司
法定代理人　　田
訴訟代理人　許振湖
被　　告　詹博宇

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國110 年3 月11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、程序事項：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，此參諸民事訴訟法第255 條第1 項第2 、第3 款之規定自明。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告預告工資10天17,850元，資遣費9,459 元，精神賠償費32,691元，合計共6 萬元整，並給予非自願離職證明書及道歉函（需蓋公司大小章）。二、訴訟費用由被告負擔。」等語（見本院卷第11頁）。嗣於本院民國109 年12月16日言詞辯論程序中，追加被告詹博宇，並變更聲明為：「一、被告東京都保全股份有限公司、詹博宇應給付原告6 萬元。二、被告東京都保全股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告。三、被告東京都保全股份有限公司應開立道歉函（蓋被告東京都保全股份有限公司之大小章）。四、訴訟費用由被告負擔。」等語（見本院卷第76頁）。經核原告所為訴之追加、變更，揆之前開規定，核無不合，均應予准許。

二、本件被告詹博宇未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386 條所列各款情形，依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自109年1月7日起任職於被告東京都保全股份有限公司（下稱東京都公司）擔任保全員，雙方約定每月薪資新臺幣（下同）30,000元，每月上班20日（上班4日休息2日），每日上班12小時。嗣原告於109年7月26日請事假一天，被告公司專員詹博宇竟強逼原告繼續請事假至離職為止，恐嚇原告要讓代理人林一夫進入社區實習，並以私闖民宅為由要告原告，致原告心生害怕不敢再去上班。詎被告東京都公司竟片面寄發存證信函，以原告於109年7月25日曠職為由，終止雙方間之勞動契約，原告乃於109年7月27日向新北市政府勞工局申請勞資爭議調解，雙方於109年8月4日調解不成立。爰依兩造間之勞動契約法律關係、相關勞動法規及侵權行為法律關係，提起本件訴訟，請求被告給付：㈠10日預告工資17,850元；㈡資遣費9,459元；㈢精神賠償費32,691元等語，並聲明，如前開程序事項中變更後之聲明。

二、被告東京都保全股份有限公司則以：原告於109年1月7日起至被告公司擔任保全員，嗣被告將原告派至「玖原富都」擔任夜班安管員，原告於109年7月15日提出離職申請，表示欲於109年7月底離職，被告乃聘用訴外人林一夫接替原告職缺。詎原告於109年7月22日未經「玖原富都」管理委員會同意，逕自帶林一夫進入社區實習之行為，遭「玖原富都」管理委員會追究。被告詹博宇遂建議原告可上班至109年7月26日，其餘上班日得請事假，109年7月27日後由林一夫接任，惟未獲原告回應。是原告既不同意被告詹博宇之提議，竟未依被告公司之請假規則請假，自109年7月25日起至109年7月31日期間之工作日，均未到場值勤，已構成無正當理由繼續曠工3日之事由，被告始於109年7月31日依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第6款規定，發函終止雙方之勞動契約，嗣原告申請勞資爭議，雙方經調解未果，為免爭議，被告再次發函通知原告，依前開同一事由

終止雙方之勞動契約，故被告無庸給預告工資及資遣費等語資為抗辯。答辯聲明：㈠請求駁回原告之訴。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。（見本院卷第43頁）

三、被告詹博宇則聲明：㈠請求駁回原告之訴。㈡訴訟費用由原告負擔。㈢如受不利之判決，願提供擔保請准宣告免為假執行。（見本院卷第116 頁）

四、不爭執事實（見本院卷第156 頁）：

原告於109 年1 月9 日任職於被告東京都公司，擔任保全人員，約定每月本薪為22,000元、每月伙食津貼1,800 元，職務津貼2,579元，109 年1 至8 月所領薪資均如本院卷第121 頁個人薪資明細表所載，被告詹博宇則為被告東京都公司之專員，轄區包含原告所屬之社區，原告於109 年7 月17日填具本院卷第105 頁之離職申請單。

五、本院之判斷：

（一）原告與被告東京都公司勞動契約終止之原因：

1.原告主張被告東京都公司以其於109 年7 月25日曠職迄今為由，終止雙方間之勞動契約云云，惟查，原告先於109 年7 月17日填具離職申請單，又於109 年7 月23日以手機軟體LINE傳訊被告詹博宇：「我上到月底。」等語，有離職申請單及簡訊翻拍照片附卷可參（見本院卷第13頁、第105 頁），而終止契約意思表示，均屬單方行使契約終止權所為之意思表示，核屬形成權之行使，無待他方為同意或不同意之意思表示即生效力，意即於對話而為意思表示時，其意思表示，以相對人了解時；於非對話而為意思表示時，其意思表示，以通知到達相對人時，發生終止契約之效力，是原告以填具離職單及簡訊通知之方式，向被告東京都公司為於109 年7 月31日終止雙方間勞動契約之意思表示，已生效力，並不因原告109 年7 月25日之後有無請假、請假有無生效，以及是否為曠職等情而影響原告所為上開終止契約之效力，足見原告與被告東京都公司之勞

動契約於109年7月31日因原告自請離職而終止，可堪認定。原告上開主張，並非可取。

2.且原告早已於109年7月17日及109年7月23日，向被告東京都公司表示於109年7月31日終止兩造間勞動契約之意思表示，原告自請離職既已生效，本院自毋庸審酌被告東京都公司於109年7月31日依勞基法第12條第1項第6款規定，發函終止雙方之勞動契約是否適法，併予敘明。

（二）原告請求被告東京都公司開立非自願離職證明書、給付資遣費、預告期間工資部分：

1.按勞工依勞基法第15條規定終止勞動契約者，不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費，同法第18條第1款定有明文。原告既係主動辭職終止其與被告東京都公司間之勞動契約，其請求被告東京都公司給付資遣費9,459元及預告工資17,850元，為無理由。

2.次按，勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第19條、就業保險法第11條第3項分別定有明文。而本件係原告自願離職，不符合就業保險法第11條第3項所示非自願離職之情形，是原告請求被告東京都公司發給非自願離職證明書，亦屬無據，無從准許。被告東京都公司自不應開立非自願離職證明書與原告。

（三）原告請求被告詹博宇給付資遣費、預告期間工資部分：

按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。且按債權關係有其相對性，亦即債權人僅能對債之關係之當事人請求履約，尚不能請求第三人履約。原告受雇於被告東京都公司，為被告東京都公司提供勞務，並由被告東京都公司給付工資，是勞動契約法律關係存在於原

告與被告東京都公司之間，被告詹博宇縱然為原告之主管上級，可代表被告東京都公司於職權內管理下轄之員工，亦非勞動契約之當事人，原告自不得請求被告詹博宇開立非自願離職證明書、給付資遣費、預告期間工資。

（四）原告主張被告詹博宇、被告東京都公司應負侵權行為損害賠償責任部分：

1.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。亦即侵權行為所發生之損害賠償請求權，以有故意或過失不法侵害他人權利為其成立要件，若不能證明被告有不法侵害他人權利之行為，即無由令其負賠償責任。又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，亦為民事訴訟法第227 條前段所明定。是以，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備可歸責性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且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。本件原告既主張被告2 人對其有不法之侵權行為，依上說明，自應就侵權事實之存在，及與損害結果間之因果關係，負舉證之責。

2.經查，原告主張被告詹博宇於109 年7 月17日交付離職申請單，但其並未填寫離職日期，被告詹博宇、被告東京都公司侵害其權利云云。然查，原告於109 年7 月17日填具離職申請單後，又於109 年7 月23日以手機軟體LINE傳訊被告詹博宇：「我上到月底。」等語，有離職申請單及簡訊翻拍照片附卷可參（見本院卷第13頁、第105 頁），可認原告已有表達其自請離職之終止勞動契約日期為109 年7 月31日，且原告有無於離職申請單上完整填寫離職日期，並不影響其終止勞動契約之效力，自難認被告詹博宇、東京都公司有何侵害其權利之不法行為。

3.至原告主張被告詹博宇強迫其請事假至月底、算計其曠職，被告東京都公司以曠職為由終止勞動契約，而侵害其權

利云云。然查，被告詹博宇於109年7月23日以手機軟體LINE傳訊：「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」、「禮拜六我請林一夫上哨，之後幾天全部用事假直到你月底離職」、「王銓仁同仁，請假」、「請問一下王大哥您是生病病假還是事假」等語，有手機簡訊翻拍照片附卷為據（見本院卷第13至17頁），且被告詹博宇亦於本院審理時陳述：原告簽離職申請單的當下，有說月底有事要請事假，所以我於109年7月23日以手機軟體LINE傳訊上開內容，是詢問他是否願意月底那幾天都請事假，好讓我安排人力，但後來原告都沒有請事假，另外原告於109年7月19日只有以手機通訊軟體LINE告知要請假，但並沒有補請假單，我認為原告沒有完成請假程序等語（見本院卷第118至119頁），觀諸上開原告與被告詹博宇之LINE訊息通話內容，被告詹博宇僅詢問原告是否請假、以及所請假別，而被告詹博宇任職於被告東京都公司擔任專員，職務內容為社區問題、法務諮詢、物業需求服務，與轄區內之保全人員透過LINE或電話聯繫，苟保全人員有請假需求，保全人員除跟現場主管告知請假需求外，亦需跟專員聯絡請假事宜，亦為被告詹博宇陳述甚明（見本院卷第117頁），故被告詹博宇僅係職務所需而聯繫原告是否請假，難認有何強迫原告請假之侵權行為。

3.據此，原告並未舉證被告詹博宇、東京都公司有何侵害其權利之故意、過失行為，自不得以此為由向被告詹博宇、被告東京都公司請求損害賠償，亦不得向被告東京都公司請求開立道歉函。

六、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約法律關係、相關勞動法規及侵權行為法律關係，請求被告開立非自願離職證明書、給付資遣費、預告期間工資、非財產損害賠償及開立道歉函，均無理由，不能准許。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院

斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　4　　月　　15　　日

勞動法庭　　法　官　許珮育

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　　110　　年　　4　　月　　20　　日

書記官　陳又甄