

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞簡上字第11號

上訴人 葉昀抗
被上訴人 科林研發股份有限公司
法定代理人 廖振隆
訴訟代理人 何曜任律師
馮博生律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於本院桃園簡易庭民國108年4月30日107年度桃勞簡字第17號判決提起上訴，本院於108年12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、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。上訴人於原審請求被上訴人給付新臺幣（下同）10萬元之預告工資，惟未陳明其請求依據，嗣僅就其中2萬元提起上訴，並主張依就業服務法第33條第1項為請求（見本院卷第76、94、131、132頁），核係補充法律上之陳述，非屬訴之變更或追加，無庸徵得被上訴人同意，自應准許。

二、上訴人主張：伊於民國105年10月11日起受僱於被上訴人，月薪為6萬元，詎被上訴人於同年月24日以伊對公司秘書性騷擾為由，終止兩造間之僱傭契約，惟被上訴人所述顯非事實，為無正當理由解僱，應給付上訴人資遣費1,000元，且依就業服務法第33條第1項，雇主資遣員工時，應於員工離職10日前製作表格通報當地主管機關，然被上訴人於105年10月24日才作表格，伊應於10日後即同年11月3日才正式遭解僱，被上訴人應給付伊該10日之工資2萬元。另被上訴人之員工張志勇任意散佈伊性騷擾之謠言，侵害伊名譽權致伊受有7萬9,000元非財產上損害，爰依勞動基準法第17條、就業服務法第33條第1項、民法第184條第1項前段、第18

01 8 條第¹ 項規定，求為被上訴人應給付上訴人¹⁰萬元之判決
02 。原審就上開部分為上訴人敗訴之判決，上訴人聲明不服，
03 提起上訴（未繫屬本院部分，不予贅述）。上訴聲明： 原
04 判決關於駁回上訴人後開第 項之訴部分廢棄。 被上訴人
05 應給付上訴人¹⁰萬元。

06 三、被上訴人則以：伊與訴外人就業情報資訊股份有限公司（下
07 稱就業情報公司）簽立人力派遣契約，由就業情報公司派遣
08 適任之人力，上訴人實係受僱於就業情報公司，並與就業情
09 報公司訂立派遣人員勞動契約書，經就業情報公司依據派遣
10 契約派遣至伊擔任工程師，兩造間並無僱傭關係，伊無庸給
11 付上訴人資遣費及工資。縱認兩造間具有僱傭關係，惟上訴
12 人任職後不久即出現上班時間睡覺情形，鑑於上訴人從事之
13 工作內容需接觸化學性危險藥品，上訴人精神不濟之狀況實
14 有安全疑慮，經就業情報公司於¹⁰⁵ 年¹⁰月²⁴日商談後，上
15 訴人同意自願離職，依法不得向雇主請求資遣費。又上訴人
16 並未證明張志勇有散佈謠言指稱其性騷擾公司祕書之情事，
17 伊亦無須負侵權行為損害賠償責任等語，資為抗辯。答辯聲
18 明：上訴駁回。

19 四、上訴人主張兩造間有僱傭關係，其遭被上訴人解僱，被上訴
20 人應給付工資及資遣費，及被上訴人之員工張志勇任意散佈
21 伊性騷擾之謠言，侵害伊名譽權等節，為被上訴人所否認，
22 並以前詞置辯。是本件首應審究者為兩造間是否存在僱傭關
23 係？上訴人向被上訴人請求資遣費及工資是否有理由？爰論
24 述如下：

25 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
26 民事訴訟法第²⁷⁷ 前段亦有明文。又民事訴訟如係由原告主
27 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以
28 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
29 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。上訴
30 人主張兩造間成立僱傭契約，為被上訴人所否認，依上開法
31 條說明，自應由上訴人對於兩造間有僱傭契約之事實，負舉

證責任。

另按勞動派遣，係指派遣事業單位指派所僱用之勞工至要派單位，接受該要派單位指揮監督管理，提供勞務之行為（最高法院¹⁰⁴年度台上字第⁴²⁰號判決意旨參照）。經查，觀諸被上訴人提出之勞動契約，立合約書人為上訴人與就業情報公司，簽立時間為¹⁰⁵年¹⁰月¹¹日，其內容詳定工作職稱依實際派任職務說明之派遣人員工作派任單，工作地點內容及月薪均依工作派任單約定，雙方同意每月薪資發放日為每月⁵日，由就業情報公司為上訴人投保勞工保險、就業保險、全民健康保險，其餘相關福利則依工作派任單之約定、勞動基準法及相關法令辦理，上訴人不能出勤時，應依就業情報公司規定辦理請假手續等（見原審卷第¹⁶至¹⁸頁），且上訴人於上開期間內之勞工保險投保單位確為就業情報公司新竹分公司，薪資亦由就業情報公司給付，有本院職權查詢之上訴人投保資料及上訴人提出之薪資明細通知郵件附卷可稽（見原審卷第³³至³⁸、⁷⁴頁），足徵上訴人係與就業情報公司簽立勞動契約，雙方並就勞務內容、薪資給付及勞工保險投保事項為明確約定。雖上訴人主張當天簽署之契約非常多，未仔細察看，且其從未與就業情報公司人員接觸過，自面試至工作都是與被上訴人聯繫，就業情報公司給付之薪資應係代被上訴人轉付云云，惟上訴人於¹⁰⁵年¹⁰月³日即填載就業情報公司員工基本資料表，並於翌日收受就業情報公司寄發之派駐被上訴人任職通知信函，並依信件要求回傳證件照電子檔乙節，有被上訴人提出之就業情報公司電子信件、員工基本資料表在卷可佐（見原審卷第¹⁴¹、¹⁴⁴頁），堪認上訴人係閱讀及同意就業情報公司寄發之任職通知信函之後，始依信件要求回傳證件照電子檔，其辯稱未仔細察看云云，洵無足採。又被上訴人與就業情報公司於¹⁰⁵年⁹月¹日訂有派遣契約，約定由就業情報公司依被上訴人提出之具體需求派遣適任人員，亦得由被上訴人自行招募適任人力，由被上訴人給付就業情報公司服務費用包括派遣費、管理費與

01 稅金乙情，有被上訴人提出之派遣契約可佐（見原審卷第⁶¹
02 至⁶³頁）。而就業情報公司確實依據勞動契約及派遣契約派
03 遣上訴人為被上訴人提供相關勞務，上訴人受聘僱前係由被
04 上訴人面試，並於預定錄取後交由就業情報公司進行報到意
05 願的聯繫，並將確認結果回覆被上訴人，就業情報公司於面
06 談及確認錄取之前尚未與上訴人聯繫，但進行報到意願與通
07 知時有明確告知聘僱模式為就業情報公司聘僱並派遣至被上
08 訴人，以電話及電子郵件聯繫上訴人，上訴人於確認係受就
09 業情報公司之聘僱後始簽回相關報到文件，離職文件是就業
10 情報公司所屬，上訴人之離職手續是向該公司辦理，委請被
11 上訴人人資部門轉交上訴人完成填寫等情，亦有就業情報公
12 司¹⁰⁸年³月²⁸日就分桃字第⁰⁰¹⁰⁸⁰³²⁸⁰號函存卷可查（見
13 原審卷第¹³⁰頁及其背面），並有被上訴人提出之就業情報
14 公司離職辦理程序單、離職申請表在卷可憑（見原審卷第⁶⁴
15 、⁶⁵頁），上訴人亦對上開文件為其親簽不爭執（見原審卷
16 第¹²⁵頁），是其徒以受聘僱前係由被上訴人面試即謂兩造
17 間存有僱傭關係云云，顯屬無稽，且上訴人迄至本件言詞辯
18 論終結前，亦無法證明兩造間有僱傭關係存在，被上訴人所
19 辯兩造間並無成立僱傭關係，洵屬有據。

20 上訴人既未舉證證明兩造間存在僱傭關係，則其向被上訴人
21 請求資遣費及工資自為無理由，不應准許。況違反就業服務
22 法第³³條第¹項之法律效果亦僅為同法第⁶⁸條第¹項處罰鍰爾
23 ，核係取締規定而非效力規定，不影響資遣之效力，亦不因
24 此而生工資給付義務，附此敘明。

25 六、茲本件所續應審究者，乃為上訴人依民法第¹⁸⁴條第¹項前段
26 、第¹⁸⁸條第¹項請求被上訴人為損害賠償有無理由？

27 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任
28 ；受僱人因執行職務，不法侵害他人之權利者，由僱用人與
29 行為人連帶負損害賠償責任；不法侵害他人之身體、健康、
30 名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益
31 而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相

01 當之金額，民法第¹⁸⁴條第¹項前段、第¹⁸⁸條第¹項、第
02 ¹⁹⁵條第¹項前段分別定有明文。又侵權行為之成立，須行
03 為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責
04 性、違法性，並不法行為與損害間有因果關係，始能成立，
05 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
06 要件應負舉證責任（最高法院¹⁰⁰年度台上字第¹⁹⁰³號判決
07 要旨參照）。

08 上訴人請求被上訴人應負損害賠償責任，無非係以被上訴人
09 林口廠區經理董曉白於電話中告知其性騷擾之事，及由其遭
10 解雇之結果而推論張志勇一定有散佈該謠言之行為云云，並
11 提出與董曉白間對話之錄音光碟暨譯文為佐，惟查該錄音內
12 容僅為上訴人與董曉白間之對話，顯不足證明張志勇有散佈
13 謠言之事實，況審酌該對話譯文內容「董曉白：所以這是我
14 問你的問題，你後來跟我說不是，所以我認為你不是去性騷
15 擾她；上訴人：當然不是啊，去她那邊上廁所也算性騷擾嗎
16 ？董曉白：所以我跟你講，後來我認為你不是性騷擾。」（
17 見原審卷第⁴至⁵頁），亦僅為該²人間針對上訴人行為釐清
18 並溝通，未見董曉白有指稱上訴人性騷擾之事實；上訴人亦
19 無法復行舉證證明張志勇或被上訴人其他主管確有散佈謠言
20 之事，自難認上訴人主張之侵權行為存在，上訴人據此對被
21 上訴人請求賠償⁷萬^{9,000}元慰撫金，顯屬無理，不應准許。

22 七、綜上所述，上訴人依據僱傭關係及民法第¹⁸⁴條第¹項前段、
23 第¹⁸⁸條第¹項請求被上訴人給付¹⁰萬元，為無理由，不應准
24 許。原審駁回上訴人此部分之訴，經核並無不合。上訴意旨
25 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
26 回。

27 八、末按當事人聲明之證據，除認為不必要者外，法院應為調查
28 ，民事訴訟法第²⁸⁶條規定甚明。所謂不必要者，係指聲明
29 之證據中，依當事人聲明之意旨與待證之事實，毫無關聯，
30 或法院就某事項已得心證而當事人仍聲明關於該事項之證據
31 方法等情形而言（最高法院⁹²年度台上字第²⁵⁷⁷號判決意旨

參照）。上訴人雖聲請傳喚拿離職文件給其簽署之被上訴人
人力資源員工作證，待證事實為當天簽立的文件很多份共約
有³⁰、⁴⁰張，該名員工向其表示所簽署文件只是為了交接，
其並未申請自願離職云云，然兩造間並無僱傭關係存在，業
據認定如前，上訴人聲請傳喚該名員工核無必要。本判決基
礎已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，核與判決之
結果均無影響，爰不再一一論列，附此敘明。

據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第⁴³⁶條之¹
第³項、第⁴⁴⁹條第¹項、第⁷⁸條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 1 月 14 日
民 事 第 二 庭 審 判 長 法 官 魏 于 傑
法 官 葉 作 航
法 官 游 智 棋

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 109 年 1 月 14 日
書 記 官 李 韋 樺