

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞簡上字第63號

上訴人 李靜雯

訴訟代理人 蘇奕全律師

被上訴人 信義之星公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 張建榮

訴訟代理人 尤官正

上列當事人間損害賠償事件，上訴人對於中華民國107年7月31日
本院臺北簡易庭107年度北勞簡字第53號第一審判決提起上訴，
本院於民國108年4月22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

壹、程序方面：

本件上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事
訴訟法第386條各款所列情形，爰依被上訴人之聲請，由其
一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、上訴人起訴主張：伊於民國106年8月21日至被上訴人公司任
職，擔任社區秘書工作乙職，兩造約定每月工資新臺幣（下
同）31,000元。詎被上訴人公司督導即本件被上訴人訴訟代
理人尤官正（以下逕稱其名）於106年10月30日以通訊軟體
LINE訊息方式告知伊因天母築萃社區（下稱系爭社區）管理
委員會決議不再續聘秘書，伊工作至106年11月3日，被上訴
人無正當理由要求伊離職，卻未依法給付伊資遣費、失業給
付及開立非自願離職證明書，經伊以高雄新興郵局第000000
號存證信函（下稱系爭存證信函）函催被上訴人給付，未獲
置理，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、就業保險法
第16條第1項、第38條第1項、勞基法第19條等規定提起本訴
，請求被上訴人給付資遣費2,783元（計算式：31,800【勞
工保險應投保金額】× 0.5× 63÷ 360＝2,782.5，元以下四

01 捨五入）、相當於失業給付之損失23,760元（計算式：〈
02 31,800－25,200〉× 0.6× 6＝23,760），及發給非自願離職
03 證明書等語。並聲明：（一）被上訴人應開立非自願離職證
04 明書予上訴人；（二）被上訴人應給付上訴人26,543元，及
05 自106年11月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 二、被上訴人答辯略以：

07 （一）上訴人係於106年8月18日應徵伊公司行政職務，兩造並於
08 同日簽立勞動契約（下稱系爭契約），伊公司於同年8月
09 21日將上訴人派至系爭社區擔任社區秘書，嗣因系爭社區
10 管理委員會通知伊公司：上訴人不適任該職，決議不續聘
11 上訴人等語，伊公司遂與上訴人協調於同年10月30日轉調
12 至伊公司內場擔任業務行政專員（同樣係處理行政業務，
13 且每月工資34,000元起，上班日以行政機關辦公日日曆為
14 準，與社區秘書需配合系爭社區挪移休假不同，且工作地
15 點在伊公司營業址，距上訴人斯時居所僅需搭乘捷運淡水
16 線即可抵達），惟上訴人不願接受轉調，經伊公司於同年
17 11月1日以臺北三張犁第001366號存證信函通知上訴人：
18 因原服務案場已不適合，上訴人亦不同意轉調伊公司物業
19 行政專員，依系爭契約第2條試用期間之約定，伊公司得
20 終止系爭契約，請上訴人工作至106年11月3日止等語，然
21 未獲上訴人回應，其後上訴人於同年11月3日至伊公司辦
22 理移交，故系爭契約已於同年11月3日終止。

23 （二）系爭契約除第2條約定自106年8月21日起80日為試用期外
24 ，第4條亦有約定伊公司因經營需要，可對上訴人另為適
25 當之派任、兼任或轉調企業體內之其他職務，因系爭社區
26 決議不續聘上訴人，上訴人亦不同意伊公司將其調任其他
27 行政職務，故伊公司依系爭契約第2條約定終止系爭契約
28 ，應屬有據，上訴人請求伊公司給付資遣費、相當於失業
29 給付之損失及開立非自願離職證明書，均無理由；另上訴
30 人從未向伊公司為終止系爭契約之意思表示。

31 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人不服，提起上訴，聲

明求為：（一）原判決廢棄；（二）被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人；（三）被上訴人應給付上訴人26,543元，及自106年11月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被上訴人則聲明：上訴駁回。

四、兩造不爭執之事實（見本院卷第76頁）：

（一）上訴人自106年8月21日起任職被上訴人公司，擔任系爭社區之社區秘書，兩造約定每月工資31,000元，並簽立系爭契約。

（二）尤官正於106年10月30日以通訊軟體LINE寄送簡訊予上訴人，告知因系爭社區管理委員會決議不再聘用社區秘書，上訴人工作至11月3日為止。

（三）被上訴人公司於106年11月1日寄發台北三張犁郵局存證號碼第1366號存證信函予上訴人，上訴人於106年11月2日收受。

（四）上訴人於106年11月14日寄發系爭存證信函予被上訴人公司，被上訴人公司於106年11月15日收受。

五、本件爭點（見同上頁）：

（一）上訴人是否有對被上訴人公司為終止系爭契約之意思表示？如有，係何時、以何方式為之？

（二）上訴人依勞基法第17條規定請求被上訴人公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

（三）上訴人依就業保險法第16條第1項、第38條第1項規定，請求被上訴人公司給付相當於失業給付之損失是否有理由？金額若干？

（四）上訴人依勞基法第19條規定請求被上訴人公司發給非自願離職證明書，是否有理由？

六、得心證之理由：

（一）上訴人是否有對被上訴人公司為終止系爭契約之意思表示？如有，係何時、以何方式為之？

1、按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條規定，應向他方當事人以意思表示為之。對話人為意思表示者，

其意思表示，以相對人了解時，發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第94條、第95條第1項前段分別定有明文。再按解釋意思表示，固須探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，但所用之辭句業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解（最高法院17年上字第1118號判例意旨參照）。另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條亦有明文。

2、經查：

上訴人雖主張：依伊寄送系爭存證信函之內容已具終止系爭契約之意思及效力，否則為何向被上訴人公司請求資遣費及非自願離職證明書？應認伊縱未表明具體法條，亦可得知伊欲依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭契約；縱因系爭存證信函未具備任何終止字樣而不具終止之意思，兩造於106年11月24日調解不成立時，伊已知被上訴人公司有違反勞動法令之情形，向被上訴人公司請求資遣費、失業給付損失及非自願離職證明書，是從調解結果觀之，即應得確認伊有終止系爭契約之意思云云，惟以：

（1）系爭存證信函主旨為「貴公司已涉嫌違反勞動基準法、民法及刑法相關規定，請查照。」，內容略以：

「…（前略）」

二、貴公司來函意旨『貴公司得於80天內任意中止勞動契約』、『貴公司逕自調職』。

三、經查、勞動基準法（下稱勞基法）並無試用期之規定，貴公司如欲中止勞動契約仍須符合勞基法第11條之規定，並應付本人資遣費及非自願離職證明書。若違反者，依照勞基法第78條，可處30萬至150元罰鍰。

四、次查，勞基法第10條之1亦明定，調職應符合五要

件。惟貴公司之調職命令，顯未符合調職五要件，依據民法第71條『法律行為違反強制規定者，無效』，使該調職命令無效。如因此成為貴公司中止勞動契約之事由，貴公司應遵從前段說明處置。是故，貴公司尚積欠本人資遣費3,289元（附件一）。

五、再查，貴公司投保本人勞工保險薪資為25,200元（附件二），惟本人實際本薪為32,000元（附件三、附件四，計算式：【略】），依據勞工保險法令，應投保第11級即33,300元，此高薪低報之行為所生之法律關係如下：（一）侵害本人失業給付權利達29,160元（計算式：【略】）。（二）侵害本人退休金權利1,458元（計算式：【略】）。（三）詐欺健保局及勞工保險局，而獲有財產上不法之利益，觸犯刑法第339條第2項詐欺得利罪。…」等語（見原審卷第7至11頁），

通篇主要指摘被上訴人公司違反勞基法、民法及刑法相關規定，其中提及資遣費及非自願離職證明書部分，明確強調被上訴人如欲終止系爭契約，應依勞基法第11條規定處理，而依勞基法規定，雇主如依勞基法第11條規定終止契約時，因勞工屬非自願離職，勞工得依同法第17、19條規定請求雇主給付資遣費及發給非自願離職證明書，上訴人從未提及勞基法第14條第1項各款規定，或有終止系爭契約之意思，是依前揭1之說明，難認上訴人有以系爭存證信函對被上訴人為終止系爭契約之意思表示。

（2）再觀諸兩造於106年11月23、24日在中華民國勞資關係服務協會之調解筆錄，其上記載之勞方主張為：「第一次調解：…2、106年10月30日公司以訊息告知不再續聘秘書，並工作至106年11月3日；本人於106年11月1日再向公司確認資遣費，公司表示因在試用期內因此不會發放資遣費，又本人向勞保局確認，公司高薪低報。3、

01 基此，請求公司應給付本人資遣費計3,289元及勞保高
02 薪低報致失業給付損失計29,160元及開立非自願離職證
03 明。第二次調解：1、與第一次相同，另公司違法之情
04 事，本人亦將循法律途徑解決處理。…」等語（見原審
05 卷第26至27頁），依前揭內容，亦僅足證明上訴人要求
06 被上訴人如不續聘伊，應給付資遣費及開立非自願離職
07 證明書，依前揭說明，實難以前揭調解筆錄之內容認定
08 上訴人有於調解不成立當時依勞基法何法條規定對被上
09 訴人公司為終止系爭契約之意思表示。

10 （3）綜上，上訴人未舉證證明其有對被上訴人公司為終止系
11 爭契約之意思表示，是其主張有依勞基法第14條第1項
12 第6款規定終止系爭契約云云，即乏依據。

13 （二）上訴人依勞基法第17條規定請求被上訴人給付資遣費是否
14 有理由？金額若干？

15 上訴人並未依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭契約
16 ，已如前述，而被上訴人公司否認有依勞基法第11條、第
17 13條但書規定資遣上訴人，上訴人就此復未舉證證明之，
18 則其依勞基法第17條規定請求被上訴人給付資遣費，為無
19 理由。

20 （三）上訴人依就業保險法第16條第1項、第38條第1項規定，請
21 求被上訴人公司給付失業給付差額是否有理由？金額若干
22 ？上訴人依勞基法第19條規定請求被上訴人公司開立非自
23 願離職證明書，是否有理由？

24 1、按失業保險給付之請領條件係被保險人於非自願離職辦理
25 退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能
26 力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，
27 自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練
28 ，就業保險法第11條第1項第1款定有明文。又就業保險法
29 所稱之非自願離職，依就業保險法第11條第3項規定，係
30 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
31 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而言。

2、依前所述，上訴人未舉證證明被上訴人係依勞基法第11條或第13條但書規定終止系爭契約，且系爭契約亦非其依勞基法第14條規定終止，自不能認其係非自願離職，則其依就業保險法第16條第1項、第38條第1項規定，請求被上訴人公司給付相當於失業給付之損失，及依勞基法第19條規定請求被上訴人公司發給非自願離職證明書，均屬無據。

七、綜上，上訴人依勞基法第17條、就業保險法第16條第1項、第38條第1項、勞基法第19條等規定，請求被上訴人公司給付資遣費2,783元、相當於失業給付之損失23,760元，總計26,543元，及自106年11月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，暨發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。原審駁回上訴人之訴，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。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本件判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

九、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前段、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 108 年 5 月 13 日
勞 工 法 庭 審 判 長 法 官 林 春 鈴
法 官 林 瑋 桓
法 官 方 祥 鴻

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 108 年 5 月 13 日
書 記 官 黃 文 誼