臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第350號

原　　告　李昱佑
被　　告　富邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　陳俊伴
訴訟代理人　林峻立律師

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年6月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

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。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。本件原告原起訴請求被告給付資遣費新臺幣（下同）123,000元、非財產上損害100,000元、提繳員工持股信託459股及發給非自願離職證明書，並聲明：一、被告應開立非自願離職證明書；二、被告應給付原告223,000元；三、被告應提繳員工持股信託459股予原告（見本院卷第9頁），嗣於民國107年12月14日具狀擴張資遣費及非財產上損害金額分別為124,794元、105,045元，而於108年1月16日本院言詞辯論時變更其第2項聲明之金額為229,839元（見本院卷第177至183頁、第267頁），另於108年4月10日當庭變更聲明為：一、確認兩造間僱傭關係存在；二、被告應給付原告718,414元；三、願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷第355頁）。核原告所為聲明之變更或屬擴張應受判決事項之聲明，或係基於同一僱傭關係而為之請求，合於前開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）伊自104年5月起任職被告公司富宣通訊處，於任職期間長

期遭證人即被告公司富宣通訊處處經理李春美（以下逕稱其名）以言詞恐嚇、威脅之職場霸凌，並列入黑名單被排擠、邊緣化，諸如：1、富宣通訊處重新裝潢後，伊個人辦公桌遭取消；2、105年12月30日李春美嚴厲要求伊於未來1年內不准至被告公司城中服務中心處理新保單送件、舊保單契約變更等事宜，未來1年內不會批准伊之請假申請單及離職單；3、伊多次為居家照顧母親李林美雲（以下逕稱其名，現已歿）或為李林美雲辦理出院手續，或伊因自身罹患乾眼症有就診需求而請假，皆遭李春美否准事前或事後填寫請假申請單；4、李林美雲住院期間欲調降其保單之保額，李春美濫用職權要求被告公司城中服務中心人員須經其批准始得受理李林美雲保單變更，致業務窗口不敢受理，李林美雲與伊不得不前往被告公司信義服務中心辦理3份保單解約，嗣於107年4月間收到被告公司向臺灣士林地方法院聲請支付命令，要求伊返還前揭保單之佣金；5、李春美向被告公司總公司舉發伊晉身行銷經理過程異常，干涉總公司調查結果，第2次調查使伊遭記2點警告；6、李春美逼迫伊寫下檢覆表載明自願降職為行銷專員；7、伊於106年第1至5個工作月業績連續為0等情事；且被告公司逕自於106年5月23日將伊之勞工保險退保，並於翌日終止兩造間僱傭關係，兩造於勞資爭議調解時，被告公司法律顧問稱伊係因連續曠職3日以上而遭解僱，然事實上係李春美惡意剝奪伊請假權益，故被告公司前揭解僱不合法，兩造間僱傭關係仍存在；又伊擔任被告公司行銷主任、行銷襄理期間可享有員工持股信託福利，惟被告公司僅於106年6月23日退還員工提撥信託部分459股，不願支付被告公司相對應提撥之459股，折算新臺幣為110,914元，又伊因被告公司有前揭情事受有精神上之痛苦，故提起本訴，依兩造間勞動契約約定請求確認兩造間僱傭關係存在，被告公司應給付伊106年5月24日起至108年4月10日止工資495,000元（計算式：22,500【每月工資

】x 22＝495,000），依信託法第65條第2款規定請求被告公司給付員工持股信託459股折算之金額110,914元（包括伊在職期間持股折算22,914元及被告公司違法解僱期間之持股折算88,000元），依民法第195條、第483條之1規定請求被告公司給付非財產上損害112,500元等語。

（二）聲明：

1、確認兩造間僱傭關係存在；

2、被告應給付原告718,414元；

3、願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

（一）原告自106年4月27日起至同年5月18日間並未至伊公司富宣通訊處上班，亦未請假，伊公司於106年5月24日依兩造間簽訂之行銷主管僱傭暨承攬合約書第貳章第1條第1款及業務同仁差勤活動管理辦法第4條第1項規定終止兩造間契約，兩造間僱傭關係已不存在，則原告請求確認僱傭關係存在，請求伊公司給付106年5月24日起至108年4月10日止工資495,000元，即無理由；況原告不論於勞資爭議調解時，或本件起訴之初均係請求伊公司給付資遣費並開立非自願離職證明書，且觀諸原告提出其與他人之通訊軟體對話紀錄，其一再表示要簽離職或已離職，足見原告當時根本係欲辦理離職，其主觀上有去職之意，客觀上自106年4月27日起即未上班，並無提供勞務之意願及行為。

（二）依員工持股會章程第8條可知，信託契約為員工持股會代表人代表全體參加會員與受託人臺北富邦商業銀行股份有限公司簽訂，伊公司與原告間並無信託關係存在，是原告依信託法第65條第2款規定請求伊公司給付員工持股信託折算金額，於法無據。再依員工持股會章程第9條第3款約定之公提金給付條件，如參加年期未滿2年，不給付公提金，原告擔任行銷主任、行銷襄理未滿2年，伊公司亦無給付公提金義務。

（三）原告主張其餘情事（包括遭李春美列入黑名單而被排擠、

被霸凌等）均未舉證證明之，伊公司否認。

（四）聲明：

1、原告之訴及其假執行之聲請均駁回；

2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第356頁）：

（一）原告於104年5月19日起任職被告公司，自是日起至10月25日止擔任被告公司富宣通訊處之行銷專員，自104年10月26日起至105年10月25日止擔任行銷主任，自105年10月26日起至106年5月24日止擔任行銷襄理（見被證1即本院卷第240至246頁）。

（二）原告自106年4月27日起至106年5月18日止未至被告公司富宣通訊處上班，亦未辦畢請假手續（至原告是否有請假乙節，原告主張係因富宣通訊處直屬主管李春美拒絕其請假申請，被告公司否認之）（見被證2即本院卷第247頁）。

（三）被告公司於106年5月24日寄送簡訊，主張依行銷主管僱傭暨承攬合約書第貳章第1條第1款規定及業務同仁差勤活動管理辦法第4條第1項規定終止兩造間勞動契約。

（四）原告於106年10月13日就資遣費及非自願離職證明書等糾紛申請勞資爭議調解，於同年10月24日調解不成立（見本院卷第35至37頁）。

四、本件爭點（見同上頁）：

（一）被告公司於106年5月24日終止兩造勞動契約是否合法？

（二）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付106年5月24日至108年4月10日工資495,000元，是否有理由？

（三）原告依信託法第65條第2款規定請求被告公司給付員工持股信託折算110,914元是否有理由？

（四）原告依民法第195條、第483條之1規定請求被告公司給付非財產上損害112,500元是否有理由？

五、得心證之理由：

（一）被告公司於106年5月24日終止兩造勞動契約是否合法？

1、按無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。再依原告與被告公司簽立之行銷主管僱傭暨承攬合約書第貳章第1條第1款規定：原告主要職務包括依被告公司規定出勤並接受教育訓練課程及接受主管輔導（見本院卷第245頁）。再按未經請假或假滿未經續假而擅自未出勤者視為曠職。業務同仁應出席日無正當理由若連續曠職三日，或一個月內曠職達六日者，公司得不經預告逕行終止契約，業務同仁差勤活動管理辦法第4條第1項亦有明文。

2、經查：

（1）原告自106年4月27日起至106年5月18日止未至被告公司富宣通訊處上班，亦未辦畢請假手續（見前述不爭執事項（二）），則被告公司主張因原告於前揭期間曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，自屬合法。

（2）原告雖主張：因李春美於105年12月30日告知伊未來1年內不會批准伊之請假單，且伊於106年4月26日、同年5月23日至富宣通訊處擬拿取請假申請單請假，亦遭行政助理以未經李春美同意無法給予紙本假單為由而無法請假，剝奪伊合法請假之權利，伊因此無法辦畢請假手續云云，然李春美證稱：「（法官問：原告稱他有於106年4月26日至富宣通訊處想拿請假申請單，但行政助理說沒有你的同意，拒絕給其紙本假單，是否如此？）我有跟行政助理提到說，若原告來公司，要請他直接跟我拿假單。因原告任職時，他的保件有高達98%的不良契約，我希望他親自來跟我處理，但他都不接我電話，也不跟我聯絡。如果106年4月26日當時助理告知我原告到公司了，我一定會到場跟他了解情況，因為我一直在等他。（法官問：你是否有於105年11、12月間向原告表示「1年內不准他請假」？）並沒有。原告請假我從來

沒有不准假，…」等語（見本院卷第394至395頁），並提出原告經核准之105年11月16日、11月18日、3月7日、11月22日、11月25日、12月2日、業務同仁請假單或106年4月12日、2月13日業務通路主管請假/活動參與申請單影本為證（見本院卷第403至411頁），難認李春美有剝奪原告合法請假權利之情事，原告此部分主張即難憑信。

（二）原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付106年5月24日至108年4月10日工資495,000元，是否有理由？

被告公司於106年5月24日終止兩造勞動契約合法，已認定如前，則兩造自是日起已無僱傭關係存在，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，並請求被告公司給付106年5月24日至108年4月10日工資495,000元，自無理由。

（三）原告依信託法第65條第2款規定請求被告公司給付員工持股信託折算110,914元是否有理由？

1、按信託關係消滅時，信託財產之歸屬，除信託行為另有訂定外，依左列順序定之：一、享有全部信託利益之受益人。二、委託人或其繼承人。信託法第65條定有明文。再依被告公司員工持股會章程第4條、第8條第1款、第9條第2、3款規定，業務通路之業務主管及行銷主管（含）以上職級者得申請參加成為員工持股會會員；會員授權該會代表人代表全體參加會員與受託人簽訂本信託契約，本信託契約效力及於各參加會員；被告公司得相對提撥公提金作為會員獎助，公提金給付條件：除會員死亡、退休、經被告公司依勞基法辦理資遣或調任集團其他公司者應以退會方式辦理，公提金一律100% 給付，其餘如參加年期未滿2年，公提金給付比例：0% 、期滿2年（含）未滿3年，給付50% ，期滿3年（含）未滿5年，給付70% ，期滿5年（含），給付100% （見本院卷第257至264頁）。

2、經查：

信託法第65條第2款固規定，信託關係消滅時，除信託行為另有訂定外，信託財產應歸屬委託人或其繼承人，然依被告公司員工持股會章程第8條第1款規定，員工持股會代表人係代表包括原告在內之全體會員與受託人簽訂信託契約，是兩造間關於員工持股信託契約之權利義務自應適用被告公司員工持股會章程之約定，而原告係自104年10月26日起至105年10月25日止擔任行銷主任，自105年10月26日起至106年5月24日止擔任行銷襄理（見不爭執事項（一）），迄最後任職之106年5月24日，尚未滿2年，又兩造間勞動契約已於106年5月24日經被告公司合法終止，詳如上述，依被告公司員工持股會章程第9條第2、3款規定，公提金給付比例為0% ，則原告依信託法第65條第2款規定請求被告公司給付其在職期間持股信託折算22,914元及被告公司違法解僱期間之持股信託折算88,000元，總計110,914元，亦屬無據。

（四）原告依民法第195條、第483條之1規定請求被告公司給付非財產上損害是否有理由？金額若干？

1、按受僱人服勞務，其生命、身體、健康有受危害之虞者，僱用人應按其情形為必要之預防。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。民法第483條之1、第184條第2項分別定有明文。僱用人如違反前揭民法第483條之1規定之預防義務，係屬債務不履行，須有可歸責之事由，始應對受僱人負損害賠償之責任。如僱用人無明知或可得而知工作場所等有使受僱人生命、身體、健康受危害之虞，而不為必要之預防情事，自無從使其負前揭法條所定之責任。而民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告無法舉證證明自己主張之事實為真實，則縱被告不能舉證其抗辯事實，或其舉證有不足之處，亦應駁回原告之請求。故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。

2、經查：

李春美到庭結證時否認有原告所指之各項行為，原告就其所述之原因事實亦始終未舉證證明之，難認被告公司有何違反民法第483條之1之情形，則其依民法第195條第1項、第483條之1規定請求被告公司給付非財產上損害，難認有據。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約約定請求確認兩造間僱傭關係存在，及請求被告公司給付106年5月24日至108年4月10日工資495,000元，並依信託法第65條第2款規定請求被告公司給付員工持股信託折算110,914元、依民法第195條、第483條之1規定請求被告公司給付非財產上損害112,500元，均為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

七、兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　10　　日

勞工法庭　法　官　方祥鴻

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　　108　　年　　7　　月　　10　　日

書記官　黃文誼