

臺灣臺南地方法院民事判決

108年度簡上字第223號

上訴人 許廷彰
被上訴人 展倚鋁業股份有限公司
兼

法定代理人 汪大石

兼上二人及

展泰興實業

有限公司

訴訟代理人 汪進男

被上訴人 展泰興實業有限公司

法定代理人

兼上三人

訴訟代理人 汪進強

被上訴人 李秋燕

上列當事人間請求損害賠償事件，上訴人對於本院臺南簡易庭民國108年9月27日107年度新簡字第572號第一審判決提起上訴，本院於109年2月12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、上訴人即原告起訴主張：

(一)被上訴人於民國105年9月間在518人力銀行網站以被上訴人展倚鋁業股份有限公司（下稱展倚公司）之名義，刊登月薪新臺幣（下同）45,000元（含本俸32,000元＋全勤獎金3,500元＋伙食津貼約1,500元）內容虛偽不實之徵才廣告，上訴人因而受騙向被上訴人展倚公司應徵並經面試錄取。上訴人自105年10月3日起受僱於被上訴人展倚公司、展泰興實業有限公司（下稱展泰興公司），嗣被上訴人表示每月僅發放本俸32,000元，上訴人不同意，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條規定向被上訴人表示有違法勞基法之行為，詎被上

01 訴人竟要開除上訴人，故上訴人同意與被上訴人展倚公司、
02 展泰興公司終止勞動契約，被上訴人上開行為共同侵害上訴
03 人之工作權。

04 (二)被上訴人違法解僱上訴人之行為違反勞基法第74條第2項之
05 規定，依同法條第3項，解僱行為無效。雖兩造於105年11月
06 7日簽立「解除勞動契約協議及收據」（下稱系爭協議書）
07 ，並經上訴人親自簽名，惟系爭協議書之內容均係由被上訴
08 人展倚公司所繕打，而被上訴人又有前開違法解僱之行為，
09 依據最高法院98年度台上字第368號判決意旨，系爭協議書
10 應為無效，原判決認被上訴人未侵害上訴人之就業權，有違
11 經驗法則與倫理法則。

12 (三)上訴人共請求272,700元，細項如下：

- 13 1.精神慰撫金15萬元：被上訴人違反勞基法第74條第2項之規
14 定違法解僱上訴人，並且在後續的行政法庭、勞保局、健保
15 局、勞動部相關行政機關繼續為虛偽不實的陳述，讓上訴人
16 耗費三年多的精神在訴訟程序上，導致上訴人精神受有損害
17 。上訴人所提出之診斷證明書就診日期為105年10月4日，即
18 為上訴人遭違法解僱之期間，原判決認前開診斷證明書所載
19 病症非由被上訴人在各司法及行政單位為虛偽不實之陳述所
20 致，有所違誤。
- 21 2.上訴人無工作的損失12萬元：從105年10月5日到12月為止，
22 因被上訴人違法解僱上訴人，侵害上訴人的就業權，導致上
23 訴人坐吃山空2個半月及自負健保、國保自繳部分的損失及
24 孳息共計12萬元。
- 25 3.勞工退休準備金（下稱勞退金）2,700元：被上訴人沒有在
26 僱用上訴人之期間內依法提撥6%的勞退金2700元，雖之後
27 經被上訴人補提繳完畢，惟被上訴人於上訴人提起本件訴訟
28 前均未依法提撥，被上訴人於105年10月5日即已經完成犯罪
29 行為，原判決認被上訴人於事後提撥補償於法並無不合，認
30 事用法自有瑕疵。

31 (四)為此，爰依民法第184條、第185條、第188條、第195條規定

01 提起本件訴訟請求被上訴人共同賠償272,700元等語。

02 二、被上訴人則以：

03 (一)被上訴人於網路上徵才廣告暨錄取通知書所載之薪資均為45
04 ,000元，被上訴人最終欲發給上訴人之工資亦為45,000元，
05 二者金額相同，被上訴人並無刊登不實廣告之行為，兩造僅
06 就工資之發放時點發生爭執。且兩造既已於105年10月5日合
07 意終止勞動契約，雙方因勞動契約所生之法律關係已終止，
08 上訴人即可自由任職其他工作，被上訴人並無任何侵害上訴
09 人就業權。上訴人無法舉證證明上訴人有何侵害上訴人就業
10 權之行為，亦未舉證證明上訴人於105年10月、11月分別受
11 有薪資損失，其主張自屬無據。

12 (二)據勞動部勞工保險局網頁所載內容，針對非全月在職之勞退
13 金之提撥方式為：月提繳工資÷30日×提繳日數×提撥率，
14 是上訴人自105年10月3日至同年月5日任職於被上訴人公司
15 ，月薪為45,000元，依勞工退休金條例第14條及第16條之規
16 定，被上訴人當月依法應提撥之勞退金數額為275元【計算
17 式：45,800元（月薪45,000元級距之月提繳工資）÷30日×
18 3日×6%=275元（小數點以下四捨五入）】，被上訴人原
19 本即有按月以33,300元提撥工資，為上訴人提撥勞退金200
20 元【計算式：33,300元÷30日×3日×6%=200元（小數點
21 以下四捨五入）】，被上訴人事後已補足差額75元，且上訴
22 人亦已領取勞健保及勞退提撥補償221元，上訴人就此已無
23 損害。

24 (三)又上訴人主張被上訴人於各司法、行政單位為虛偽不實之陳
25 述，造成上訴人精神上痛苦，惟據上訴人提出診斷證明書，
26 上訴人之就診日期為105年10月4日，而被上訴人因本件紛爭
27 前往各司法及行政機關為陳述之時點，遠在上訴人就診時點
28 之後，二者應無任何因果關係等語資為抗辯。

29 三、上訴人於原審起訴聲明：被上訴人應給付上訴人272,700元
30 。原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴，並為上
31 訴聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人272,

700元。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四、本院得心證之理由：

(一)查上訴人主張其自105年10月3日起受僱於被上訴人展倚公司、展泰興公司，於105年10月5日即離職等情，為被上訴人等所不爭執，此部分事實堪認屬實。至上訴人主張被上訴人於105年10月5日違法解雇上訴人之行為，共同侵害上訴人之就業權及人格權，致其受有財產上及精神上損害，而請求被上訴人賠償等語，均為被上訴人否認，並以前詞置辯。故本件應討論之爭點為：1.上訴人主張被上訴人於105年10月5日違法解雇上訴人，是否有據？2.上訴人請求遭被上訴人違法解雇，後續訴訟申訴程序所生之精神慰撫金及因此無工作收入等相關損失共計27萬元，併請求勞退金2,700元，是否有據？茲逐一論述如下。

(二)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；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條、第195條第1項分別定有明文。又當事人主張有利於己之事實者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條亦有明文。而侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人之行為須具備歸責性、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。另損害賠償請求權，以受有實際損害為成立要件，倘無損害，自不發生損害賠償請求權。上訴人主張係因被上訴人違法解雇行為而離職，被上訴人共同侵害上訴人之就業權及人格權，致其受有財產上及精神上損害，既均為被上訴人所否認，依前開說明，自應由上訴人就上述侵權行為損害賠償請求權之要件事實負舉證之責。

01 (三)上訴人主張遭被上訴人違法解雇之部分，尚屬無據：

02 1.上訴人主張被上訴人於105年9月間在518人力銀行網站刊登
03 月薪45,000元內容虛偽不實之徵才廣告，上訴人於到職後，
04 在105年10月5日向被上訴人表示不同意被上訴人每月只先給
05 付本俸32,000元，才於當日遭被上訴人違法資遣，被上訴人
06 之解雇行為違反勞動基準法第74條第2項規定云云，雖提出
07 臺灣臺南地方檢察署105年度偵字第17589號起訴書、本院10
08 6年度易字第1662號刑事判決、105年10月5日兩造對話譯文
09 、申訴檢舉函、錄取通知之電子郵件、報案三聯單、數字科
10 技股份有限公司（518人力銀行）同意書等件為證（見原審
11 卷第33至57、75至81、93、95、97頁）。惟查上訴人所提上
12 開起訴書與刑事判決僅能證明被上訴人李秋燕、汪進男未確
13 實依上訴人薪資投保勞工保險而犯行使業務登載不實文書罪
14 之事實，不能據此推論被上訴人有違法解雇上訴人之行為；
15 況觀上訴人所提前開證據可知，兩造就上訴人薪資總額為45
16 ,000元乙事並無歧見，僅就被上訴人每月獎金、加給款項之
17 發放時間有所爭執，被上訴人辯稱並無違反勞基法之行為，
18 並非全然無據。

19 2.且上訴人於105年11月7日與被上訴人展倚公司、展泰興公司
20 簽訂系爭協議書等情，為兩造所不爭執，觀其內容明確記載
21 ：「本人許廷彰與事業單位（展倚鋁業股份有限公司/展泰
22 興實業有限公司）合意於民國105年10月5日解除勞動契約並
23 達成協議，且於民國105年11月7日領取雙方協議之3日薪資
24 共新台幣4,207元、全勤按比例為348元、3日內之加班費共
25 新台幣529元、勞健保及勞退提撥補償共新台幣221元、資遣
26 費新台幣1,875元（含一切依勞基法令應計算給付之款項）
27 ，合計新台幣7,180元整」等語；參以原審法官曾就系爭協
28 議書簽訂當時情形當庭詢問上訴人，上訴人亦自陳：「（問
29 ：依照被證二解除勞動契約協議，你當時有同意終止勞動契
30 約嗎？）我當然同意，因為我就不同意只領32,000元，所以
31 我就同意跟被上訴人2間公司終止勞動契約...」等語（原審

卷第281頁），堪認上訴人與被上訴人展倚公司、展泰興公司間之勞動契約已於105年10月5日經雙方合意終止，被上訴人並已結清上訴人任職期間之薪資、獎金、勞健保及勞退提撥補償及資遣費。被上訴人抗辯當時為合意終止雙方勞動契約等語，並非無據。

- 3.上訴人雖主張當初是要拿錢才簽名於系爭協議書上，故雙方不是合意終止勞動契約，是被迫簽立系爭協議書云云，並舉105年10月5日兩造對話譯文為證（見原審卷第75至81頁）。惟觀前開譯文內容，多係兩造爭執每月薪資45,000元為何非一次發放等事項，未曾提及系爭協議書簽立之經過，不能以此認定上訴人之後於簽立系爭協議書當時並無合意終止雙方勞動契約之意思，或因此被迫簽立系爭協議書。上訴人另主張依照最高法院98年度台上字第368號民事判決之見解，資方自行擬定資遣費，經勞工簽名後，不代表勞工同意被非法資遣，故兩造簽立之系爭協議書為無效云云，惟查前開最高法院判決認定之基礎事實為雇方已先表明營運問題無法繼續僱用勞工，受僱人才於僱用人資遣通知書上簽名，與本件兩造所簽立之協議書內容與性質全然不同，自無從比附援引。上訴人離職既係因兩造合意終止勞動契約，其主張被上訴人有不法行為，自不足採。

(四)上訴人請求遭被上訴人違法解雇，後續訴訟申訴程序所生之精神慰撫金及因此無工作收入等相關損失共計27萬元，併請求勞退金損害2,700元，亦屬無據：

- 1.查上訴人既不能證明被上訴人有違法解雇之共同侵權行為存在，上訴人主張被上訴人共同不法侵害其就業權及人格權，即屬無據，其依照侵權行為法則請求被上訴人給付自離職後之105年10月5日起至12月為止原可獲得之2.5個月薪資、自付健保與勞保之損失及其孳息之損害，即無理由。
- 2.上訴人又主張因被上訴人違法解雇行為，又在行政法庭、勞保局、健保局、勞動部等行政機關故意虛偽不實之陳述，造成上訴人受有精神上痛苦，被告應給付上訴人精神損害賠償

15萬元云云，固提出○○○精神科診所診斷證明書為證（見原審卷第343頁），惟查上訴人未能證明被上訴人有違法解雇上訴人之行為，業如前述，上訴人主張其所受之精神痛苦為被上訴人違法解雇所致，已屬無據；且上開診斷證明書雖可證明上訴人當時出現環境適應障礙並焦慮情緒之事實，然由前開診斷證明書醫囑欄之記載「1.個案陳述，自105年10月因與業主官司問題導致持續性失眠症狀，以致情緒困擾影響身心健康平衡。2.個案曾於105年10月4日因入睡困難型失眠來此就診」等語，僅含糊提及「自述與業主官司問題」，並不足以具體認定上訴人前開症狀與其主張被上訴人違法解雇或虛偽不實陳述行為間即有因果關係存在，上訴人縱因兩造終止勞動契約而有所苦惱焦慮，仍難謂被上訴人對上訴人之身體權、健康權等人格權即可該當不法加害之侵權行為，是上訴人請求被上訴人賠償精神慰撫金15萬元，尚屬無據。

3.上訴人又主張被上訴人未依法提撥勞退休金至上訴人之勞工退休金個人專戶，致上訴人受有損害，請求被上訴人賠償以薪資45,000元6%計算之2,700元損害云云。經查：

①就「雇主為勞工提繳退休金是按該月工作日數比例計算或是以一月計算」乙節，經本院函詢勞保局，該局回覆略以：「依照勞工退休金條例第6、7、14、16條及其施行細則第22條規定略以，雇主應為適用本條例之勞工，自到職之日起至離職當日止，按月提繳不低於勞工每月工資6%之退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。勞工退休金繳款單採按月開單，每月以30日計算。有關勞工退休金提繳金額計算方式為『月提繳工資+30日（不論大小月，每月均以30日計算）×當月提繳日數×雇主提繳率（不得低於6%）』」等語（見本院卷第345頁），準此，雇主為勞工提撥勞退休金自得按勞工在職天數以日計算，被上訴人抗辯當時提撥勞退休金部分是以日為單位計算等語，洵屬可採。上訴人主張被上訴人依法應提撥整月薪資之6%之勞退休金，容有誤會。

②又查被上訴人已於105年11月7日給付上訴人勞健保及勞退提

撥補償金221元，並嗣後依法補提撥勞工退休金75元等情，有系爭協議書及勞工退休金計算名冊-雇主提繳網頁資料1紙為憑（見原審卷第243、335頁），參以如依上訴人之主張，此段任職期間應提撥之勞退金應為270元【計算式：45,000元÷30日×3日×6%=270元】，足見被上訴人雖於上訴人任職時固未依法如數提撥勞退金予上訴人，然被上訴人現在已補足數額，即難認定上訴人就此部分受有損害。

③上訴人雖主張被上訴人於其任職期間並未依法提撥足額之勞退金即已造成其損害云云，惟按民事與刑事訴訟制度之機能並非相同，民法所謂損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限，民法第216條第1項定有明文。是民法之損害賠償制度旨在回復或填補被害人所受損害，基於「有損害斯有賠償」之原理，仍應以請求人實際受有損害，始得請求損害賠償。苟上訴人所受之損害於起訴時已自被上訴人處獲得填補，即應將該項得以填補之財產權扣除，以計算其實際是否尚受有損害，俾判斷其與行為人間有無損害賠償之債存在。本件被上訴人現既已補足上訴人之勞退金數額，上訴人仍向被上訴人請求提撥勞退金2,700元之損害賠償，即屬無據。

(五)綜上所述，上訴人所提證據尚不足以證明被上訴人有其主張之違法解雇、虛偽不實陳述等不法侵權行為存在，復未能證明上訴人因此受有就業權、人格權之損害，上訴人依民法第184條、第185條、第188條、第195條等侵權行為法律關係，請求被上訴人賠償慰撫金、無工作損失、勞退金等損害272,700元，均無理由，應予駁回。

五、從而，上訴人依侵權行為法律關係，請求被上訴人賠償272,700元，為無理由，不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經審酌後認對於本件判斷不生影響，爰不一一論述，併此敘明。至上訴人

01 109年2月25日提出之上訴人補充狀，係在本院言詞辯論終結
02 後始提出，依法不得採為裁判基礎，併予敘明。

03 七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第
04 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

05 中 華 民 國 109 年 3 月 18 日
06 民事第五庭 審判長法官 蔡雅惠
07 法官 張桂美
08 法官 許育菱

09 以上正本係照原本作成。

10 本判決不得上訴。

11 中 華 民 國 109 年 3 月 18 日
12 書記官 楊意萱