

臺灣彰化地方法院民事判決

112年度勞小字第18號

原告 洪冠新
被告 力麗企業股份有限公司

法定代理人 郭紹儀

訴訟代理人 劉慧貞

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國113年1月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用新臺幣1,000元由原告負擔。

事實及理由

壹、兩造陳述：

一、原告主張：

(一)伊自民國109年9月19日起受僱於被告，擔任守衛人員，每月工資新臺幣（下同）30,500元，任職期間恪盡職守，並無不適任之情形，詎料被告卻於112年6月24日以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款無法勝任工作為由將伊予以資遣，卻未能提出伊於任職期間有任何被勸導或記過之書面紀錄。伊為取得被告非法資遣伊之證據，始於非自願離職證明書上簽名並接受資遣。

(二)被告違法資遣導致伊失業，已侵害憲法賦予伊之生存權、工作權，造成伊莫大損失，爰依民法第184條第1項前段請求被告賠償伊10萬元等語。

(三)並聲明：被告應給付原告10萬元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告辯稱：

01 (一)兩造於111年9月19日簽訂勞動契約，原告於同日到職，擔
02 任工廠警衛，警衛為輪班制，採一崗雙哨、一對一師徒式
03 訓練，由指導員教導原告熟悉「生產工廠員工門禁管制及
04 警衛人員執勤規定」（下稱警衛執勤規定）之內容，指導
05 員於訓練期間反映原告無法記住教導內容，經不斷提醒仍
06 無法記住警衛職責要點。原告於111年11月開始單獨執行
07 工作，廠區主管呂再麟發現其門禁管制過於鬆散，再三告
08 誡仍未見其改進，111年12月6日原告更發生於出貨時未經
09 確認即予放行之情形，屬嚴重疏失，導致其考核不合格。
10 伊給予原告再訓練的機會，兩造於111年12月9日再次簽訂
11 勞動契約，呂再麟於期間屆滿後仍表示原告不適任，惟同
12 意原告暫時轉任正式員工。

13 (二)原告於112年5月7日值班時擅自離開崗哨，已違反警衛執
14 勤規定第1.5.3之規定，且任職期間數度未開立放行證即
15 放行承包商離開廠區，無法勝任警衛一職，呂再麟遂於
16 112年6月26日約談原告，溝通是否要再訓練或調至化纖總
17 廠，若前揭手段均無法解決才予以資遣，不料原告大聲吵
18 鬧後逕行離開廠區，兩造溝通無果。人資處經理曾燈玉於
19 112年6月27日致電原告，原告表示絕不可能回來工作，嗣
20 後接受資遣，伊遂開立離職證明書，以勞基法第11條第5
21 款為由將原告予以資遣，並先後給付原告資遣費12,991
22 元、預告工資11,257元。

23 (三)原告無法勝任警衛工作，伊數度實施再訓練，期望原告能
24 符合工作職掌，然事與願違，伊始依勞基法第11條第5款
25 將原告予以資遣，也獲得原告同意，並未脅迫原告，係雙
26 方合意資遣，伊才開具離職證明書。故原告主張無理由等
27 語。

28 (四)並聲明：1. 駁回原告之訴。2. 如受不利之判決，願供擔保
29 請准宣告免為假執行。

30 貳、不爭執事項（本院卷第201頁，並依本判決論述方式修正
31 之）：

01 一、原告於111年9月19日至112年6月26日受僱於被告，擔任守
02 衛。離職前6個月平均工資為33,770元（本院卷第91、193
03 頁）。

04 二、被告於112年6月27日依勞基法第11條第5款終止勞動契
05 約，並於6月27日開具離職證明書，原告並簽名其上（本
06 院卷第15頁）。

07 三、被告已經給付原告資遣費12,991元及預告工資11,257元。

08 參、本院之判斷：

09 一、兩造於112年6月27日以資遣方式合意終止勞動契約：

10 (一)按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
11 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。經查法無明文
12 禁止勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖
13 基於其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞
14 方，但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終
15 止勞動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終
16 止勞動契約（最高法院95年度台上字第889號判決參
17 照）。復按勞雇雙方得以資遣方式合意終止勞動契約，此
18 合意不以明示為限，倘依雙方之舉動或其他情事，足以間
19 接推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，即難謂
20 非合意終止勞動契約（最高法院112年度台上字第1280號
21 判決參照）。

22 (二)查被告抗辯原告無法勝任警衛工作，經伊數度實施再訓練
23 仍未能如願，伊始依勞基法第11條第5款將原告予以資
24 遣，也獲得原告同意，並未脅迫原告，係雙方合意資遣，
25 伊才開具離職證明書等語（本院卷第39、70、201頁）。
26 復徵諸被告於112年6月27日依勞基法第11條第5款終止勞
27 動契約，並於6月27日開具離職證明書，原告並簽名其
28 上；且被告已經給付原告資遣費12,991元及預告工資
29 11,257元等情，為兩造所不爭（參不爭執事項二、三）。
30 又參以原告於本院言詞辯論期日當庭稱：伊只是請求損害
31 賠償，並沒有要回任工作；對於資遣費與預告工資伊已領

01 取，沒有意見等語（本院卷第70、201頁）。準此，原告
02 已於離職證明書上簽名，受領足額資遣費及預告工資，且
03 無意願繼續受僱於被告，依雙方之舉動或其他情事，足以
04 推知雙方就終止勞動契約之意思表示趨於一致，實堪認
05 定。

06 (三)原告固主張：伊為取得被告非法資遣伊之證據，始於非自
07 願離職證明書上簽名並接受資遣云云。對此，被告人資處
08 經理即證人曾燈玉到庭證稱略以：伊在6月27日下午1點半
09 的時候，致電原告詢問無可能再跟這些同事共事嗎？原告
10 回答絕對不可能。伊又問原告，你有無可能在呂再麟課長
11 的手下繼續工作嗎？原告回答說不可能。伊就問原告說如
12 果你不要這個工作，要不要算資遣費給你，或開立非自願
13 離職單？並請原告考慮後再回復。同日下午4點多，原告
14 打電話給伊說「曾小姐妳說的有道理，我不可能再回去工
15 作了」。原告向伊表達，資遣費算好了再通知原告，領錢
16 簽資料就好了。原告在簽名的時候碎碎念說失業給付已經
17 領完了，你們要資遣就資遣。8月初原告打電話給伊，抱
18 怨申請失業給付被勞動部拒絕，公司非法資遣要賠償22萬
19 元。原告領不到失業給付，才來說公司是非法資遣，伊認
20 為當初是合意資遣等語（本院卷第207頁）。觀諸前揭證
21 言顯示，因原告表明不願繼續受僱，經兩造溝通、協調
22 後，勞雇雙方均已同意以資遣之方式合意終止勞動契約；
23 嗣後係原告申請失業給付遭主管機關拒絕後，才提出本件
24 損害賠償請求。然「能否請領失業給付」與「資遣合意」
25 本屬兩事，兩造既於112年6月27日以資遣方式合意終止勞
26 動契約，斷無從以嗣後無法請領失業給付而推翻兩造先前
27 所達成資遣之合意。至於原告前稱係為取得被告非法資遣
28 伊之證據，方同意資遣云云，純粹係其內心動機，既未形
29 諸於文字或具體向被告表明，自非意思表示之相對人即被
30 告所得揣摩，亦非意思表示解釋之客體；無論該動機真實
31 與否，均無從取代或影響原告對外所為願意接受被告資遣

01 之意思表示。從而原告前揭主張，無從憑採。

02 二、原告主張被告資遣原告，應負侵權行為損害賠償責任，並
03 無理由：

04 (一)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
05 任，民法第184條第1項前段定有明文。又按侵權行為損害
06 賠償責任，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即
07 行為人須具備可歸責性、違法性，並不法行為與損害間有
08 相當因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求
09 權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法
10 院100年度台上字第328號判決、98年度台上字第1452號判
11 決參照）。次按雇主主張終止勞動契約，要屬雇主權利之
12 行使，違法終止勞動契約，僅勞動契約不生終止之效力，
13 勞動契約繼續存在期間，勞工除因雇主拒絕受領勞務給
14 付，並拒絕給付薪資報酬，得依債務不履行之相關規定，
15 向雇主主張權利外，不得以雇主終止契約不合法，而要求
16 雇主負侵權行為之損害賠償責任（最高法院95年度台上字
17 第2710號判決參照）。又當事人主張有利於己之事實者，
18 就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明
19 定。是原告主張被告前開行為侵害伊生存權、工作權，既
20 為被告所否認，自應由原告就前揭有利於己之要件事實，
21 負舉證之責。

22 (二)查兩造已於112年6月27日以資遣方式合意終止勞動契約，
23 業經本院認定於前，職是原告既已合法終止與被告間勞動
24 契約，自無侵權行為可言。且原告已明確表達不願回任工
25 作，此與原告願意提供勞務，而遭被告拒絕受領勞務給
26 付、拒絕給付薪資報酬，所生債務不履行之情形，迥然有
27 別。又迄言詞辯論終結前，原告就所主張侵權事實並未提
28 出其他確切事證以實其說，難為有利於原告之認定。則原
29 告主張被告違法資遣導致伊失業，侵害伊之生存權、工作
30 權致伊損失等語，無從憑採，並無理由。

31 肆、綜上所述，原告主張被告前開行為侵害伊生存權、工作權，

01 依民法第184條第1項前段請求被告給付10萬元，及自起訴狀
02 繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無
03 理由，應予駁回。

04 伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經核與
05 判決結果不生影響，爰不予調查及一一論列，併此敘明。

06 陸、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436
07 條之19第1項規定，確定訴訟費用額為1,000元（第一審裁判
08 費），由原告負擔。

09 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
10 勞 動 法 庭 法 官 徐 沛 然

11 以上正本係照原本作成。

12 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
13 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 1 月 31 日
15 書 記 官 游 峻 弦