

臺灣花蓮地方法院民事簡易判決

114年度花勞簡字第9號

原告 黃詩潔

訴訟代理人 闕言霖律師(法扶律師)

被告 台灣新聞雲股份有限公司

法定代理人 劉艾琳

訴訟代理人 劉湘仕

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月26日  
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

壹、程序部分：

原告起訴後，於114年10月17日具狀變更被告（詳卷第81  
頁），並於115年1月29日當庭更正法定遲延利息自115年1月  
29日開庭當日起算（詳卷第107頁），嗣於115年2月11日復  
具狀減縮請求被告給付金額為新臺幣（下同）20,405元（詳  
卷第145頁），依民事訴訟法第255條第1項但書第1、2、3款  
及第2項規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自民國113年11月11日受僱於被告在花蓮天晴了旅行  
社工作，受被告公司監察人即被告法定代理人父親劉湘仕  
之指揮，除擔任旅行社旅遊業務外，亦協助公司處理蝦皮  
商城，臉書文案上架等工作，每月平均薪資為新台幣（下  
同）33,985元。詎被告於114年5月24日以旅行社暫時停工  
為由通知原告不要再來上班，惟旅行社恢復營運後，被告  
並未通知原告上班，經原告詢問仍遭被告拒絕原告上班，  
稱原告已離職，然原告從未向被告提出任何離職之意思表  
示即逕行終止雙方之勞動契約，原告在職期間共計6個月

01 又14日（即195日），應可請求資遣費9,077元（計算式：  
02 33985x0.5x195/365=9077）、預告期間工資11,328元（計  
03 算式：33985/30x10），爰依勞動基準法（下稱勞基法）  
04 第16、17條、勞工退休金條例第12條，以及就業保險法第  
05 25條第3項之規定，請求被告給付資遣費9,077元、預告期  
06 間工資11,328元，並發給非自願離職證明書等語。

07 （二）並聲明：（一）被告應給付原告新臺幣20,405元，及自115  
08 年1月29日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利  
09 息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。（三）願供擔  
10 保，請准假執行。

11 二、被告對於曾雇用被告，平均薪水為33,985元，且被告已離職  
12 等情並不爭執，然辯稱：原告於受僱期間利用職務之便，將  
13 友人胡○蝦皮帳號建立在公司代理之店商營運業務，致公司  
14 遭胡○侵占40餘萬元，胡○甚至檢舉被告涉及洗錢，致被告  
15 公司電腦、手機與營業規則等於114年5月22日至115年1月23  
16 日遭調查站查扣，無法正常運作，被告只能宣布暫時停工，  
17 然除原告外其他多位員工仍盡心協助公司進行善後作業，又  
18 原告曾委託未婚夫廖○帆於114年5月16日向被告索取10萬元  
19 稱可協助於7日內找到胡○並追回侵占款項，然僅3日就表示  
20 已經用完要再索取後續費用經被告婉拒，原告於114年6月2  
21 日提出離職證明書，離職原因原勾選「休業」，我們跟她說  
22 公司並沒有休業，所以會計就把勾選事項改為「其他」並以  
23 文字說明係因原告承辦相關業務疏失，致公司宣布暫時停  
24 工。被告亦於6月4日掛號寄出原告之離職證明書，離職原因  
25 填載「其他」：因原告承辦之相關業務疏失，導致公司財務  
26 鉅額損失，至今無法追回款項，公司因此宣佈暫時停工，已  
27 進入調查階段，賠負責任再議，並於同年6月10日結清原告  
28 薪資27,676元。又被告最初是以原告造成公司被胡○侵占40  
29 萬元為由，填載在離職證明書上，然原告離職後在原告電腦  
30 裡有很多原告在上班時就私下接團帶團的資料，原告違反工  
31 作規則嚴重，是被告本於勞基法第12條不經預告終止勞動契

01 約，原告並沒有權利請求資遣費、預告期間工資及非自願離  
02 職證明書等語。並答辯聲明：原告之訴駁回；如受不利判  
03 決，願供擔保請准免為假執行。

04 三、本院之判斷：

05 (一) 被告辯稱係以原告違反勞動契約及工作規則情節重大，依  
06 勞基法第12條規定不經預告終止勞動契約，並無理由：  
07 按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者。雇主得不  
08 經預告終止契約。勞基法第12條第1項4款定有明文。經  
09 查，被告訴訟代理人於114年5月24日公司工作群組中通  
10 知：「因公司財務帳冊、電腦主機、共享硬碟、公務手機  
11 等所有業務資料全數遭調查局查扣調查，故自下週起，全  
12 員暫時停工... 如要辦理離職，另尋其他工作機會者，週  
13 一請向小蓉提出」。於5月31日通知：「調查局把所有資  
14 料都帶走... 所以公司停工辦理，你（指原告）若要找新  
15 工作，可以開始去找新工作... 你若有其他可以工作的地  
16 方，你可以去找工作上班」，有原告提出之line訊息附卷  
17 可參（詳卷第31、33頁），嗣原告於114年6月2日提出離  
18 職證明書，離職日期填載：114年6月2日，離職原因原勾  
19 選非自願離職之「休業」欄，經被告公司會計把勾選事項  
20 改為「其他」並以文字說明係因原告承辦相關業務疏失，  
21 致公司宣布暫時停工，被告並於114年6月4日發給原告離  
22 職證明書，離職原因填載「其他」：因原告承辦之相關業  
23 務疏失，導致公司財務鉅額損失，至今無法追回款項，公  
24 司因此宣佈暫時停工，已進入調查階段，賠負責任再議之  
25 事實，為被告所是認，並有各該證明書各一紙在卷可查  
26 （詳卷第128、129頁），被告復辯稱原告離職後發現原告  
27 在上班期間私下接團帶團違反工作規則嚴重，亦為終止契  
28 約事由，惟被告當庭自承並無設置工作規則，與原告亦無  
29 書面之勞動契約等情，則被告以上開事由主張原告有違反  
30 工作規則而情節重大事由等勞基法第12條規定事由，顯屬  
31 無據，亦不得以終止契約後所發現之事由主張其終止契約

01 為合法。

02 (二) 兩造間勞動契約已於114年6月2日合意終止：

03 按當事人相互表示意思一致者，無論其為明示或默示，契  
04 約即為成立，民法第153條第1項定有明文。次按契約之合  
05 意終止，乃契約雙方當事人，依合意訂立契約，使原有契  
06 約之效力向後歸於無效，亦即以第二次之契約終止原有之  
07 契約，故契約雙方當事人互相意思表示一致，即成立合意  
08 終止之契約，使原有契約之效力向後歸於無效。本件被告  
09 辯稱原告違反勞動契約及工作規則情節重大，依勞基法第  
10 12條規定不經預告終止勞動契約，雖無理由，然原告所提  
11 出之離職證明書離職原因之非自願離職「休業」欄，有經  
12 立可白塗抹痕跡，旁邊並蓋有原告印章（詳卷第128  
13 頁），是被告辯稱原告於114年6月2日提出離職證明書之  
14 離職原因原勾選非自願離職之「休業」欄，經被告公司會  
15 計把勾選事項改為「其他」並以文字說明係因原告承辦相  
16 關業務疏失，致公司宣布暫時停工等語，應可採信，足認  
17 原告於被告公司於114年5月31日在工作群組告知原告公司  
18 停工，原告若要找新工作，可以開始去找新工作後，業於  
19 同年6月2日提出離職證明書表明於6月2日離職之意，被告  
20 復同意原告離職，僅係將離職原因更改為其他事由，並於  
21 6月4日發給如卷第129頁所示之離職證明書。足認兩造皆  
22 欲終止勞動契約之意思表示已然合致。

23 (三) 原告各項請求，均為無理由：

24 據上，原告於114年6月2日與被告公司合意終止勞動契  
25 約，則原告依勞基法第16、17條、勞工退休金條例第12  
26 條，以及就業保險法第25條第3項之規定，請求被告給付  
27 資遣費、預告期間工資，並發給非自願離職證明書，自無  
28 理由。

29 四、綜上所述，原告請求被告依勞基法第16、17條、勞工退休金  
30 條例第12條，以及就業保險法第25條第3項之規定，請求被  
31 告給付資遣費9,077元、預告期間工資11,328元，並發給非

01 自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
03 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此  
04 敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

06 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日  
07 勞動法庭 法官 陳雅敏

08 以上正本係照原本作成。

09 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
10 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
11 20日內補提上訴理由書（須按他造當事人之人數附繕本）。

12 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 115 年 3 月 24 日  
14 書記官 莊鈞安