

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第125號

原告 彭琦云
被告 安興有限公司

法定代理人 鄭淑文
訴訟代理人 林依臻
劉俊偉

上列當事人間給付工資等事件，經本院於民國112年12月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元及自本判決確定翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息由原告負擔。

事 實 及 理 由

一、原告主張：伊自民國111年7月1日起受僱被告，一年一約，擔任清潔人員，月薪新臺幣（下同）26,400元。詎料被告於112年9月12日突告知伊提供勞務至9月15日為止，而終止勞動契約。被告應給付伊資遣費29,150元、預告期間工資17,600元，爰提起本件訴訟，並聲明被告應給付原告46,750元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告因不適任原案場工作，被告接受投訴後為保障原告工作權，在不變動薪資及工作內容條件下，安排原告於112年9月18日至原案場前方距離450公尺處之新案場任職，但原告卻表示疫情多年未回鄉，希望趁機休息一陣子，不考慮至新案場，並以個人因素簽署離職單。被告並無資遣原告，毋庸給付資遣費以及預告工資等語為辯，並聲明駁回原告之訴。

三、兩造不爭執之事項：

兩造於111 年6 月30日簽立勞動契約，一年一約。原告自111 年7 月1 日開始受僱被告，擔任清潔員，月薪26,400元。

四、本件爭點即為原告是否自願離職？茲敘述本院得心證之理由如下：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，此觀勞動基準法第16條第1項、第3項規定自明。次按雇主依勞動基準法第11條或第13條但書終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；勞工依勞動基準法第14條第1項事由終止勞動契約準用勞動基準法第17條發給資遣費，勞動基準法第14條第4項、第17條亦有明文。是以雇主須以勞動基準法第11條或第13條但書之事由為終止勞動契約之意思表示，或勞工依照勞動基準法第14條終止勞動契約，勞工始得請求資遣費或預告期間工資。倘雇主未為終止之意思表示，或勞動契約非因上開事由終止，勞工自不得請求雇主給付預告期間工資及資遣費。經查，原告為自願離職，有原告親簽之員工離職申請在卷可稽（本院卷第75頁），其上詳載離職原因為個人因素，堪信原告為自願離職。本件兩造勞動契約終止原因並非勞動基準法第11條、第13條但書或第14條第1項事由，原告請求資遣費及預告期間工資自無理由。原告雖辯稱上開個人因素為被告要求填寫，但為被告所否認，原告就此並無提出證據為佐，尚難採信。

五、綜上所述，原告因個人因素自願離職，被告依法無給付資遣費及預告期間工資之義務，從而，原告請求被告給付資遣費及預告期間工資共46,750元及遲延利息為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘爭點及攻擊防禦方法，核與判決結果均不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、據上論結：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 112 年 12 月 28 日

以上正本證明與原本無異。

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，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 112 年 12 月 28 日

書記官 吳紫瑄