

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第229號

原告 王自強

訴訟代理人 潘虹

被告 益新國際科技有限公司

法定代理人 詹益信

訴訟代理人 楊惠娟

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年5月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬元。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣貳拾玖萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告於民國（下同）90年11月19日至被告公司任職，擔任作業員，約定月薪新臺幣（下同）3萬元。原告起初於110年5月17日，向公司請5月18日至28日防疫假，獲得經理同意，但主管又施壓讓原告回去上班，故原告只請5月18日，5月19日後仍回去上班。後來，因原告告知被告公司曾去過萬華，被告公司逼原告去篩檢，原告當時有問過防疫所，防疫所不建議去篩檢，但被告公司就一直讓原告放假不上班，但主管又跟原告說希望自己離職。嗣後，原告於110年6月3日以Line向經理表示因主管要求自行離職，並以恐嚇口氣造成心生恐懼，故依勞基法第14條第1項第2款及第6款終止契約，並請求被告公司給付資遣費及非自願離職證明。併聲明：被告

01 應給付原告資遣費290,880元，及非自願離職證明。

02 二、被告抗辯：

03 (一)無向原告施壓，要求銷假上班

04 依嚴重特殊傳染性肺炎中央流行疫情指揮中心（以下簡稱疫
05 情指揮中心）110年5月17日肺中指字第1104100106號函略
06 以，為防疫需要，有照顧停班課期間12歲以下學童者，得請
07 防疫照顧假。原告於110年5月17日向被告請110年5月18日至
08 28日之防疫照顧假，以照顧停課之12歲女兒，被告公司即允
09 以准假。惟考量原告正常工作時間為晚上，原告女兒白天停
10 課時，則非原告工作時間，故原告原來之作息本可照顧白天
11 停課之12歲女兒；而原告平日上班時，應有其他家人可照顧
12 原告女兒，此部份不因停課而受到影響，應無請假之必要。
13 因此，被告公司准假後，經被告公司廠長彭玉校與人資經理
14 乙○○討論產線作業人數對產量之影響，再於110年5月18日
15 詢問原告是否能調整請假天數，經理乙○○並明確表示因已
16 核假故不勉強，而獲得原告同意自110年5月19日起銷假上
17 班。□

18 (二)無逼迫原告去篩檢

19 原告於110年5月25日17時左右至被告公司上班進行體溫測量
20 時，經過5次測量（按：中間均有時間間隔），結果均為37.
21 8度，有發燒現象，故被告公司依照疫情指揮中心指引，建
22 議原告返家休息，並經原告同意。當晚，原告即告知同組之
23 中班作業組長留于煊（其職稱雖為中班作業組長，但並無主
24 管或核假之權限，僅作為原告所屬組別與被告公司聯繫之窗
25 口），因原告於110年5月13日萬華事件爆發一週前有萬華旅
26 遊史，且原告家人也有發燒及其他症狀，故預計於隔日110
27 年5月26日自願帶全家一起去快篩。基於關心，被告公司於1
28 10年5月26日詢問原告篩檢結果如何，原告先稱在新莊篩檢
29 完，後稱在板橋篩檢沒問題。雖然被告公司並未要求原告篩
30 檢，經理乙○○因原告對於有無接受篩檢之說明反覆不定，
31 已然影響被告公司對原告之信賴關係，請原告提供健保快易

01 通APP所載篩檢資料後，原告妻子又告知組長留于煊因為風
02 險太大他們拒絕篩檢。俟於同日，被告公司去電詢問1955專
03 線就原告情形是否有快篩之必要，經1955專線回覆可不用篩
04 檢，被告公司即不再詢問原告篩檢情形。是以，被告公司並
05 無逼迫原告去篩檢之情形。

06 (三)無強迫原告休假

07 被告公司考量原告之前欲請防疫照顧假，以及在有萬華旅遊
08 史的情形下出現發燒症狀，故於110年5月27日請組長留于煊
09 詢問原告是否有意續請防疫照顧假至110年6月14日，經原告
10 同意後由組長留于煊代為填寫假卡，經經理乙○○同意生
11 效。從而，被告公司並無強迫原告休假之情事。

12 (四)無要求原告離職、無同意原告離職，亦無資遣原告

13 原告於110年6月3日向被告公司要求給付資遣費與非自願離
14 職證明書，經理乙○○就此明確回覆並無資遣之意願，並請
15 原告考量可否提早銷假上班，惟原告並無正面回應。翌日即
16 110年6月4日，經理乙○○重申「公司不會為了疫情關係要
17 你離職」，並再次請原告至被告公司溝通討論。準此，顯見
18 被告公司並無要求原告離職、無同意原告離職，亦無資遣原
19 告之意思。

20 (五)基上，被告公司並無原告所稱任何「實施暴行或有重大侮辱
21 之行為」、「違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益
22 之虞」之情事，原告並無主張勞動基準法第14條第1項第2
23 款、第6款，終止原告與被告公司間之勞動契約，並請求被
24 告公司給付資遣費、非自願離職證明書之餘地。

25 (六)被告依勞基法第12條第1項第6款終止兩造勞動契約

26 原告於110年6月14日防疫照顧假屆滿，而自110年6月15日
27 起，經被告公司催告並提醒已曠職多次，原告仍不再至被告
28 公司上班，直至110年6月23日已達無正當理由而於一個月內
29 繼續曠職7日，故被告公司於110年6月24日寄出存證信函，
30 依勞基法第12條第1項第6款事由，終止與原告之勞動契約。
31 從而，被告公司並無依勞基法第17條給付資遣費之義務，且

01 原告亦非屬就業保險法第11條第3條規定之非自願離職，被
02 告公司亦無義務開立非自願離職證明。

03 (七)併聲明：原告之訴駁回。

04 三、雙方不爭執的事實：

05 (一)原告自90年11月19日起任職被告公司，最後工作日為110年5
06 月25日。

07 (二)原告於110年6月3日以Line向經理乙○○表示「不能也不敢
08 再回去」、「既然公司讓我走，我也不能強求」，並請求被
09 告公司給付資遣費及非自願離職證明。

10 (三)原告離職前平均工資為3萬元。

11 四、本件爭執點及本院判斷如下：

12 (一)終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方合法
13 行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人之同意。換
14 言之，勞工行使終止權，不必得雇主同意，也不因雇主同意
15 或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年台
16 上字第14號民事判決參照）。

17 (二)就原告終止勞動契約是否合法而言：

18 1. 雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
19 勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明
20 文。

21 2. 有無逼迫原告篩檢部分

22 (1)因COVID-19本土疫情嚴峻，中央疫情指揮中心發布命令自
23 110年5月19日起至7月26日止提升全國疫情警戒至第三
24 級。原告於110年5月25日17時左右至被告公司上班進行體
25 溫測量時，經過測量為37.8度，有發燒現象，有原告額溫
26 測量記錄可稽（見本院卷第47頁）。原告返家休息後，告
27 知同組之中班作業組長留于煊於110年5月13日萬華事件爆
28 發一週前有萬華旅遊史，且原告家人也有發燒及其他症
29 狀，故預計於隔日110年5月26日自願帶全家一起去快篩，
30 組長留于煊並於當晚18:17將此事轉告經理乙○○，此有L
31 ine對話紀錄可稽（見本院卷第55頁）。

01 (2)110年5月26日，中午12:20經理乙○○要組長留于煊去了
02 解原告有無去快篩，原告先稱在新莊篩檢完，後稱在板橋
03 篩檢沒問題，之後組長留于煊先於19:29告知經理乙○○
04 原告表示因風險太大拒絕篩檢，再於22:11告知經理乙○
05 ○原告表示除非衛生所通報否則他無須理會，此有Line對
06 話紀錄可稽（見本院卷第57、63頁）。

07 (3)被告雖辯稱於110年5月26日同日，公司去電詢問1955專線
08 就原告情形是否有快篩之必要，經1955專線回覆可不用篩
09 檢，被告公司即不再詢問原告篩檢情形云云。惟依原告提
10 出的錄音光碟及譯文可知，組長留于煊於當晚18:12向原
11 告太太表示：「我們經理剛才只有跟我們詹總開會，他的意
12 思是說從阿強（即原告）的第一句話萬華史的第一句話就
13 要必須去做篩檢」、「因為我們老闆的意思，因為我們經
14 理是說讓我不要跟你們講太多，反正就是篩檢就對了，可
15 是我剛才聽到的意思就是說阿強如果不去篩檢他就倒大楣
16 了」、「堅持不篩，當然他針對阿強的部分他會做出懲
17 處，因為他有講阿強先講錯話在先，這個我跟你講我們經
18 理很會走勞基法」、「他是說詹總的意思就是讓阿強去排
19 隊做篩檢，我是覺得反正不管是排隊自費都是讓阿強自己
20 選，反正就是篩檢啦」等語（見本院卷第119頁），經理
21 乙○○也於當日18:55電話中告知原告：「那你就是有疑
22 慮了，你就是要去篩檢，不然你就不能來上班啊」、「你
23 們就是去篩檢就對了」（見本院卷第121頁），翌日5月27
24 日16:57組長留于煊雖向原告表示「不然我去幫公司爭取
25 防疫照顧假，直接讓你休到6月14號」一語，但原告電話
26 中並未表示同意（見本院卷第123頁），組長留于煊續於1
27 9:25電話中向原告表示：「但是公司並沒有承認這個意
28 思，但是我覺得，我有很明確，他們就是想讓阿強自己走
29 啦」、「但是因為阿強捅出這麼大一個簍子，我只能說阿
30 強只能求神拜佛」（見本院卷第97頁）。由上可知，被告
31 確實有強制原告必須做完篩檢才能上班。

01 3. 有無強迫原告休假部分

02 (1)按勞工依勞動契約負有履行勞務之義務，勞工得於就個別
03 情況下在正常上班日請求給予休假，此即勞工請假權，由
04 於勞工請假乃係法律保障勞工，給予其法定權利，雇主不
05 得任意侵害勞工請假權。又勞工請假涉及勞雇是否得長久
06 履行勞動契約，因此勞雇雙方應秉持「誠信原則」、「權
07 利不得濫用原則」處理請假事宜。

08 (2)依被告提出的Line對話紀錄所載，110年5月27日17:12組
09 長留于煊向經理乙○○表示「經理，抱歉，剛剛我有打給
10 甲○○講防疫照顧假，但阿強的回應是，讓他考慮一下，
11 晚點回覆」，續於21:35表示「經理，剛剛我有跟甲○○
12 講防疫照顧假與篩檢的事了，致於假卡再麻煩經理明天告
13 知我要在公司1樓寫還是到4樓寫」等語（見本院卷第67、
14 69頁）。但翌日5月28日上午9:10組長留于煊即轉貼與原
15 告的對話給經理乙○○，內容為：（原告）「你下禮拜還
16 是不要給我寫請假單了，政府也決定沒有防疫照顧假補
17 貼，公司要求我一直放防疫假我不同意」、（留于煊）
18 「公司沒有一直要求你休假啊，昨晚我們溝通好了嗎？怎
19 麼又改變了？」、「你還親口跟我說ok，我也幫你爭取到
20 了，你這樣會讓我很難做事」、（原告）「昨天你說要讓
21 我放防疫假到6月14號，我開始就說了當時我要請的時候
22 讓我去上班，現在我老婆把事情趕快處理了，她在顧小孩
23 了，又讓我請後面的防疫假，如果政府有補貼，我還能撐
24 一下，現在政府說不補貼了，我們要怎麼生活」、「不是
25 我主動提出申請這個防疫假的啊？你不是也說因為公司現
26 在不希望我去上班」、「如果有補貼，我撐一下配合公
27 司，可是現在沒有啊，我要怎麼辦」（見本院卷第69頁）
28 ，但經理乙○○只是回覆組長留于煊：「他的假已經生
29 效，在妳昨晚跟我報告以後，今填假單只是補填而已」
30 一語（見本院卷第71頁）。

31 (3)由上可知，被告於110年5月27日請組長留于煊詢問原告

01 是否有意續請防疫照顧假至110年6月14日，原告雖曾同
02 意，但第二天早上即表示不同意，並要求組長留于煊不要
03 代寫請假單，且組長留于煊也將原告不同意請假的意思表
04 示告知經理乙○○，但被告仍然如其所稱「由組長留于煊
05 代為填寫假卡，經經理乙○○同意生效」，顯然違背原告
06 真意，強制其必須休假（請防疫假），進而侵害原告請假
07 權。

08 4. 被告雖辯稱留于煊職稱雖為中班作業組長，但並無主管或核
09 假之權限，僅作為原告所屬組別與被告公司聯繫之窗口云
10 云。然查，雇主就勞動契約內容之意思表示，不須本人親自
11 為之，本人如透過他人（如代理人或使者）之傳達向勞工為
12 之，亦無不可。此處「代理人」如被告公司經理乙○○，而
13 組長留于煊性質上即為「使者」，負責傳達被告公司之意
14 思，其所完成之意思表示，即為公司本人之意思表示，其效
15 果意思由公司本人決定（最高法院62年台上字第2413號判決
16 意旨參照）。由前述過程可知，在原告是否須篩檢、是否請
17 防疫假過程中，組長留于煊均扮演使者角色，多次將被告公
18 司意思轉達原告，依照前述最高法院見解，組長留于煊所告
19 知原告的內容，即為被告公司的意思表示，法律效果也直接
20 歸屬於被告公司本人。

21 5. 從而，被告公司於110年5月26日去電詢問1955專線後，已明
22 知原告不用篩檢，卻仍於當日分別由經理乙○○、組長留于
23 煊向原告表示必須去做篩檢，否則不能上班；續於5月28日
24 經原告表示不同意請防疫假之情形下，被告仍由組長留于煊
25 代為填寫假卡，經經理乙○○同意生效，侵害原告勞工請假
26 權，符合前述勞基法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約
27 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」規定，原告自得不
28 經預告終止契約，故原告於110年6月3日以Line向經理乙○
29 ○表示「不能也不敢再回去」、「既然公司讓我走，我也不能
30 強求」，並請求被告公司給付資遣費及非自願離職證明
31 （見本院卷第73頁），顯然即為終止勞動契約之意思表示，

01 應認定合法有效。則雙方的勞動契約關係，自應認定於110
02 年6月3日因原告行使契約終止權而消滅。

- 03 6. 雙方的勞動契約關係，既經認定於110年6月3日因原告行使
04 契約終止權而消滅，原告已無任何提供勞務之義務存在，則
05 被告再主張原告無正當理由而於一個月內繼續曠職7日，故
06 於110年6月24日依勞基法第12條第1項第6款事由，終止與原
07 告之勞動契約云云，自不發生任何法律上效力。

08 (三)就原告請求資遣費而言

- 09 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
10 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14
11 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
12 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個
13 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月
14 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退
15 休金條例第12條第1項定有明文。本件原告既經本院認定於1
16 10年6月3日符合勞基法第14條第1項第6款規定合法終止勞動
17 契約，被告自應依上開規定給付原告資遣費。

- 18 2. 原告任職期間從90年11月19日，離職前平均工資為3萬元一
19 節，為雙方所不爭執（見本院卷第148頁），而本件勞動契
20 約終止日為110年6月3日，已如前述，自應以此日期計算原
21 告任職期間工作年資。又經本院當庭以勞動部資遣費試算表
22 計算結果，原告得請求資遣費金額為29萬元，亦為原告所無
23 意見（見本院卷第148頁），故本件原告依法得請求被告給
24 付資遣費29萬元。

25 (四)就原告請求發給非自願離職證明書而言

26 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
27 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
28 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
29 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
30 職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。查
31 本件原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，已

01 如前述，則原告依上開規定，請求被告發給非自願離職證明
02 書，即屬有據，應予准許。

03 五、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基
04 法、勞工退休金條例及就業保險法等規定，請求被告應給付
05 資遣費29萬元及應開立非自願離職證明書予原告，均為有理
06 由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

07 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
08 假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
09 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定
10 有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前
11 開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額
12 准被告供擔保後免為假執行。至於開立非自願離職證明書部
13 分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣
14 告。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，
16 均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，
17 附此敘明。

18 八、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

19 中 華 民 國 111 年 6 月 15 日
20 勞動法庭 法 官 劉以全

21 以上正本係照原本作成

22 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
23 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

24 中 華 民 國 111 年 6 月 15 日
25 書記官 許慧禎