

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第72號

原告 許家愷  
訴訟代理人 廖儀婷律師(法扶律師)  
被告 精浚科技股份有限公司

法定代理人 廖國富

訴訟代理人 江肇欽律師  
劉紀寬律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年12月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、第3款定有明文。查，本件原告起訴時，訴之聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）貳拾陸萬壹仟捌佰貳拾參元，及其中資遣費部分自勞動契約終止後30日起、其餘部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應開立非自願離職證明書予原告。三、第一項聲明，請准依職權宣告假執行。」等語（見本院卷第9頁）。嗣於本院民國110年12月8日言詞辯論程序中將訴之聲明變更為：「一、被告應給付原告252,291元，及其中資遣費部分，自勞動契約終止後30日起、其餘部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。二、被告應開立非自願離

01 職證明書予原告。」等語（見本院卷第243頁）。經核原告  
02 所為訴之變更與前揭法條規定並無不合，應予准許。

03 貳、實體事項：

04 一、原告主張：

05 (一)緣原告自104年4月7日起任職於被告公司擔任業務部專員，  
06 於107年9月1日起晉升擔任業務部經理，嗣於109年1月1日起  
07 復晉升為業務部協理，約定月薪81,500元，於109年12月1日  
08 起職務調整為業務部經理，月薪則約定為72,230元。

09 (二)109年12月21日中午午休後，被告公司董事長廖國富、執行  
10 董事吳文濱及業務經理劉凱耀等數人在公司董事長辦公室開  
11 會討論，原告當時突然被請進董事長辦公室內，董事長廖國  
12 富劈頭就責問原告為何未製作、提交業務報告，並責備原告  
13 109年度公司業務部之業績績效很差等語，原告澄清製作業  
14 務報告係主管職之業務部經理職責，而原告自109年12月1日  
15 起之職務已調整為非主管職之業務部經理，調整職務時業與  
16 被告公司人事部門確認職務內容，有作成公司人資約談紀錄  
17 在案，以此告知製作業務報告一事並非原告專責之職務內  
18 容，並說明影響公司業務部109年度業績績效之因素，然  
19 而，董事長廖國富卻不由分說，仍一味數落原告，逕認原告  
20 能力不佳、藉故不做事而有諸多不友善言語出現，經原告溝  
21 通亦無果，因原告無端被指責未辦好本身職務範圍外之工作  
22 內容，使原告與被告公司間勞動契約約定之工作內容有片面  
23 遭調動而損害原告之工作權益，原告因而產生強烈委屈感  
24 受，遂向董事長廖國富以台語口頭提出：「不然我走好了？」，執行董事吳文濱聽聞後連忙安撫原告，告知原告職  
25 務內容會再談談看，並慰留原告繼續在被告公司任職，而董  
26 事長廖國富在旁僅沉默未置一詞，未立即向原告為同意與否  
27 之表示，亦未立即對執行董事吳文濱之回覆為反對表示，該  
28 議題之討論會議隨即結束，當天原告步出董事長辦公室後仍  
29 一如往常地繼續上班及處理待辦事項，翌日即109年12月22  
30 日上班亦同，並無任何異常。  
31

01 (三)豈料，於109年12月23日，被告公司人事部經理吳秀水竟以  
02 董事長廖國富交辦為由要求原告填寫自願離職單，原告等不  
03 到與董事長廖國富或執行董事吳文濱詳談原告負責之職務內  
04 容，卻是等到一紙自願離職單，對此實感錯愕，當場表明自  
05 己並無離職之意，且拒絕填寫自願離職單，另亦向董事長廖  
06 國富表明確無自請離職意願，惟被告公司均置之不理，逕於  
07 109年12月24日以E-MAIL通知原告最後工作日為同年月28  
08 日，請原告在該日前辦理離職交接手續，迨109年12月28日  
09 當日，被告公司竟直接將原告勞、健保辦理退保，翌日即10  
10 9年12月29日原告上班時更發現門禁卡已失效、不能感應而  
11 無法進入被告公司上班，原告無奈，僅得向新北市政府申請  
12 勞資爭議調解，雙方於110年1月7日進行調解時，原告表示  
13 已無意願繼續為被告公司服務，請求被告公司依法給付資遣  
14 費等費用及開立非自願離職證明書，因被告公司對此不同意  
15 致調解不成立，原告僅得提起本訴謀求救濟。

16 (四)承上，被告違法解雇，已構成勞動基準法（下稱勞基法）第  
17 14條第1項第6款之法定終止事由，原告自己取得不經預告終  
18 止契約之權，而原告於110年1月7日與被告公司進行勞資爭  
19 議調解時，已當場表示無意願繼續為被告公司服務，請求被  
20 告公司依法給付資遣費等費用及開立非自願離職證明書，依  
21 勞基法第14條第1項第6款規定及最高法院92年度台上字第17  
22 79號判決要旨，足認雙方之勞動契約業經原告合法終止。

23 (五)原告請求被告給付項目及金額如下：

24 1.積欠工資16,854元。

25 2.資遣費235,437元。

26 3.非自願離職證明書。

27 (六)爰依兩造間之勞動契約及勞基法第19條、第22條第2項前  
28 段、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第11條第3  
29 項、民法第486條規定，提起本件訴訟，並聲明，如前開程  
30 序事項中變更後之聲明。

31 二、被告則以：

01 (一)兩造間之勞動契約關係已於109年12月21日原告單方向被告  
02 自請離職時終止，故原告之請求應無理由：

03 1.勞動契約關係之當事人任何一方均得隨時終止勞動契約關  
04 係，且該終止之意思表示為形成權，一經行使縱未得他方之  
05 同意，仍發生終止之效力。

06 2.經查，原告自承於109年12月21日在被告公司董事長辦公室  
07 向廖國富董事長主動表示「不然我走好了」，即有片面終止  
08 兩造間勞動契約關係之意思存在，且其意思表示並已送達於  
09 被告法定代理人廖國富董事長，故其終止應已發生效力，尚  
10 無需被告之同意，從而原告辯稱兩造間之勞動契約關係因雙  
11 方未達成終止之合意而不生效力云云，顯屬無稽。

12 3.原告雖辯稱於109年12月21日向被告之廖國富董事長表示  
13 「不然我走好了」後，獲執行董事吳文濱連忙安撫，並慰留  
14 原告繼續於被告公司任職，且後來仍正常上班辦公，信賴與  
15 被告間之勞動契約關係仍繼續存在云云。惟查：

16 ①原告所辯事發當時獲執行董事吳文濱慰留，且後來仍正常上  
17 班辦公，故信賴與被告間之勞動契約關係仍繼續存在云云均  
18 非事實，被告鄭重否認之，自應由原告負舉證之責。

19 ②再者，109年12月21日執行董事吳文濱在聽聞原告向被告之  
20 廖國富董事長表示「不然我走好了」後，覺得原告拒絕提出  
21 109年度1至11月份之財報與預算實際差異報告反而還回嗆之  
22 舉動非常不可取，因此當場只是勸原告：「你要不要好好想  
23 一想」，完全沒有所謂慰留之意思，故原告之主張顯與事實  
24 不符。何況兩造間之勞動契約關係一經原告主動終止便立即  
25 生效，也無從因慰留而改變，故原告辯稱兩造間之勞動契約  
26 關係因慰留而繼續存在，亦有誤會。

27 ③尤其被告之法定代理人廖國富董事長不但從未出言慰留，反  
28 而在隔天立即交待人事部吳秀水經理辦理原告之自願離職事  
29 宜，所以吳秀水經理乃於同年月23日要求原告填寫自願離職  
30 單，此亦為原告所自承在案(詳起訴狀第3頁第17、18行)，  
31 益徵被告非但已同意原告自請離職，而且立刻付諸執行從未

01 拖延，因此原告根本不可能產生所謂雙方間之勞動契約關係  
02 仍繼續存在之合理信賴，從而原告上揭所辯各詞，均係事後  
03 臨訟杜撰之詞，洵非有理。

04 (二)原告復主張其自109年12月1日職務調整為業務部經理後即不  
05 應負責職務範圍外之主管職務職責，而被告公司廖國富董事  
06 長於109年12月21日無端指責原告未辦好其職務範圍外之工  
07 作內容，且認原告能力不佳、藉故不做事而有諸多不友善言  
08 詞出現，因認被告違反雙方間之勞動契約約定及勞基法第5  
09 條所揭示之禁止強制勞動原則，故於110年1月7日依同法第1  
10 4條第1項第6款之規定終止雙方間之勞動契約關係云云。惟  
11 查：

- 12 1.兩造間之勞動契約關係早在109年12月21日就已經原告單方  
13 終止而失效不復存在，業如前述，故原告嗣於110年1月7日  
14 主張再依同法第14條第1項第6款之規定終止雙方間之勞動契  
15 約關係，明顯無據。
- 16 2.原告擔任業務部協理期間，本須按月製作被告公司之預算與  
17 實際營收(即財報)間之差異報告，並於董事會召開時進行報  
18 告。
- 19 3.因被告公司即將於109年12月11日召開年終董事會，故財務  
20 部經理陳珏伶乃於同年月8日上午9點23分寄發電子郵件予各  
21 事業單位主管表示，由此可知，當時財務部寄發電子郵件請  
22 原告在內之其他事業群單位主管，針對被告公司2020年1至1  
23 1月份財報與預算差異進行說明，以利被告公司於109年12月  
24 22日所召開之年終董事會會議中進行討論，原告自有配合之  
25 義務並應準時提出。
- 26 4.雖然原告於同年12月15日被調任為業務部經理且溯及自同年  
27 月1日生效，但因原告一直在業務部任職，即使調任經理後  
28 仍屬於業務部團隊成員，對於業務部所要提供之被告公司10  
29 9年1至11月份預算與實際營收間之差異之相關資料最為瞭  
30 解，也有所掌握；而且原告係直到109年12月15日才被調任  
31 為業務部經理，距離同年月22日即將召開之年終董事會相差

01 僅7日，自不能只因為職務臨時調動，即推諉卸責，將一切  
02 應盡職責推卸得一乾二淨。

03 (三)原告另主張被告公司應給付積欠工資1萬7850元云云。惟原  
04 告已於109年12月21日向被告公司提出終止勞動契約之意  
05 思，則兩造之勞動契約於當日即已終止，從而原告主張被告  
06 應再給付109年12月29日至110年1月7日間之薪資，自嫌無  
07 據。何況，兩造間之勞動契約關係雖已於109年12月21日終  
08 止，但被告仍計算並給付原告薪資至同年月31日，為全月  
09 薪，並未扣發薪資，此亦為原告所自認，故原告請求被告應  
10 再給付109年12月29日至110年1月7日之薪資，不但與事實不  
11 符而且自相矛盾，尚非有據。

12 (四)兩造間之勞動契約關係係由原告主動終止，而且原告主張依  
13 勞基法第14條第1項第6款之規定終止雙方間之勞動契約關  
14 係，亦非有理由，業如前述，故原告請求被告公司給付資遣  
15 費與非自願離職證明書即難謂有理由。

16 (五)綜上論結，原告之請求應無理由等語資為抗辯。答辯聲明：

17 1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願提供擔保請准予宣告  
18 免為假執行（見本院卷第93頁）。

### 19 三、不爭執事項：

20 (一)原告於109年12月21日開會當時，口頭向被告法定代理人廖  
21 國富提出：「不然我走好了」（見本院卷第122頁）。

22 (二)原告離職前6個月平均月薪為79,982元（見本院卷第244  
23 頁）。

24 (三)如原告有理由，資遣費為235,437元（見本院卷第244頁）。

25 (四)原告於109年12月1日後之薪資為72,230元（見本院卷第244  
26 頁）。

27 (五)如原告有理由，積欠工資為16,854元（見本院卷第244  
28 頁）。

### 29 四、本院之判斷：

30 原告主張其於110年1月7日依同法第14條第1項第6款之規定  
31 終止兩造勞動契約關係，並請求被告給付資遣費235,437

01 元、109年12月1日後之薪資72,230元，並開立非自願離職證  
02 明書等語，則為被告所否認，並以前詞置辯。是本件之爭點  
03 厥為：(一)兩造間終止勞動契約之事由為何？(二)原告請求被告  
04 給付資遣費235,437元，有無理由？(三)原告請求被告給付積  
05 欠工資為16,854元，有無理由？茲分述如下：

06 (一)兩造間終止勞動契約之事由為何？

07 1. 按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬  
08 形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效  
09 力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方  
10 之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生  
11 預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度  
12 台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨  
13 及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

14 2. 兩造均不爭執原告於109年12月21日向被告之法定代理人  
15 廖國富表示「不然我走好了」等語，且經證人即被告總經理  
16 吳文濱於本院審理時證述明確（見本院卷第249頁），  
17 堪認原告明確向被告之法定代理人表示自請離職之意思，  
18 應屬原告依勞動基準法第15條規定，預告終止勞動契約之  
19 意思表示。且揆諸前揭說明，原告該自請離職之意思表示  
20 為形成權，無待被告同意，即生效力，故原告主張被告並  
21 未同意其離職，雙方並未達成終止勞動契約之合意云云，  
22 實無足採。

23 3. 至原告雖主張證人吳文濱有於109年12月21日當場表示慰  
24 留之意云云，但查，證人吳文濱於本院審理時證稱：109  
25 年12月21日開會過程中，我有聽到原告向廖國富說：「不  
26 然我走好了」，原告說這句話就是不想做了，我當時看原  
27 告的態度跟他講這句話的意思就是他要離職了，廖國富聽  
28 到這句話後非常生氣，廖國富講什麼我不記得，但就記得  
29 他還氣到站起來，我很確定廖國富沒有慰留，我記得我有  
30 跟原告說「你要不要好好想一下」，並不是慰留的意思，  
31 我實在不能認同原告當時的那種以下犯上的態度，我當時

01 是要讓原告好好反省一下，我其實當時也很生氣，沒有慰  
02 留原告，也沒有跟原告說「之後的職務內容會再談看看」  
03 這句話等語（見本院卷第248至250頁），據此，證人吳文  
04 濱明確否認有慰留原告，則原告主張是否可信，已經啟人  
05 疑竇。

- 06 4. 原告雖主張其並不負責製作109年第四季董事會「預算與  
07 實際差異報告」，被告將其職務以外之工作交付給原告，  
08 違反勞動契約及勞動法令，致損害原告勞工權益云云，但  
09 查，訴外人即被告董事會秘書陳珏玲於109年12月8日以  
10 電子郵件通知原告，在該電子郵件中列出原告為109年第  
11 四季董事會「預算與實際差異報告」的撰寫人，原告原為  
12 業務部經理，後因109年度公司業務部之業績績效不佳，  
13 而調職為業務部協理，原告上開調職令為109年12月15日  
14 公告，但溯及於109年12月1日生效，有上開電子郵件及調  
15 職令公告附卷可參（見本院卷第47頁、第111頁、113  
16 頁）。又證人吳文濱於本院審理時證稱：「董事會- 預算  
17 與實際差異報告」所指的報告就是每次開董事會之前，要  
18 說明預算的業績與實際業績差異的報告，被告於109年12  
19 月22日董事會一樣要有此份報告，陳珏玲於109年12月8  
20 日列出原告為第四季董事會「預算與實際差異報告」的撰  
21 寫人，原告的調職令為109年12月15日公告，溯及於109  
22 年12月1日生效，109年度「預算與實際差異報告」的撰寫  
23 人並無變更，原告是在109年12月15日才調職，109年度  
24 是原告在擔任業務部門主管的期間，也是這份報告主要報  
25 告的期間，為何業績未達標，原告最清楚，所以才特別要  
26 求原告寫。如果不是原告當責的年度，原告就不需要去寫  
27 「預算與實際差異報告」，我當時是指示接任原告之業務  
28 部門主管劉凱耀要由原告來寫這份報告，但是後來陳珏玲  
29 跟原告要報告時他是拒絕的，所以才有109年12月21日之  
30 會議等語（見本院卷第247至252頁），足認被告交派原告  
31 撰寫109年度第四季董事會「預算與實際差異報告」，係

01 因原告於109年度擔任業務部門主管，依其權責，應向董  
02 事會報告該年度業務部門業績未能達標之原因，且此項撰  
03 寫109年度第四季董事會「預算與實際差異報告」之工  
04 作，於原告調職後並無異動，被告抗辯其交派原告撰寫10  
05 9年度第四季董事會「預算與實際差異報告」為正當合理  
06 之指令等語，自屬有據，尚難認被告有原告所指違反勞動  
07 契約及勞動法令，致損害原告勞工權益之情事。至原告雖  
08 曾於109年11月3日以電子郵件告知證人吳文濱主管工作交  
09 接事項，且交接職務包含撰寫「預算與實際差異報告」等  
10 情，有該電子郵件附卷可佐（見本院卷第201至203頁），  
11 但依上開證人吳文濱所述，原告仍應本於其109年擔任業  
12 務部門主管之責任，撰寫其當責年度之「預算與實際差異  
13 報告」，而非指原告於調任後，仍須撰寫每季之「預算與  
14 實際差異報告」等情，已如上述，則原告主張撰寫109年  
15 度第四季之「預算與實際差異報告」，已經交接後手，非  
16 其職責云云，自非可採。

17 5. 小結：

18 被告抗辯：原告於109 年12 月21日為自請離職之意思表  
19 示，到達被告而生終止兩造勞動契約之效力等語，應屬可  
20 採。兩造之勞動關係既已終止，原告自無從於109 年1月7  
21 日依勞動基準法第14條第1項第6款之規定終止勞動契約。

22 (二)原告請求被告給付資遣費235,437元、積欠工資為16,854  
23 元，有無理由？

24 如前所述，兩造間勞動契約關係已於109 年12 月21日因  
25 原告自請離職而終止，原告之後再主張依勞基法第14條第  
26 1項第6款之規定終止兩造間勞動契約，應屬不合法，也不  
27 發生法律上效力，自無從依據上開規定請求被告公司給付  
28 資遣費及110年1月1日至同年月7日之工資。

29 五、綜上所述，原告依兩造間之勞動契約及勞基法第19條、第22  
30 條第2項前段、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第  
31 11條第3項、民法第486條規定，請求被告給付原告252,291

元，及其中資遣費部分，自勞動契約終止後30日起、其餘部分自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並開立非自願離職證明書予原告，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，原告聲請被告陳報原告後續人事部調職面談紀錄，亦無調查之必要，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌，核與本件判決結果不生影響，爰不逐一論列，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條

中 華 民 國 110 年 12 月 23 日  
勞動法庭 法 官 許珮育

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 12 月 23 日  
書記官 陳又甄