

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第44號

原告 洪炳鎧
被告 聯源景觀有限公司

法定代理人 簡明軒

訴訟代理人 簡飛龍

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國111年6月14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、程序上理由

本件被告未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其於民國（下同）109年10月1日起受雇於被告，擔任清潔服務人員，被告於111年1月1日與老闆簡飛龍產生意見不合，發生口角，竟通知原告第二天不用來上班，為此，遭被告非法解雇，依據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款 規定終止勞動契約，請求被告給付資遣費2萬8188元，並開立非自願離職證明書，為此，依據勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付2萬8188元，並開立非自願離職證明書。

二、被告未於最後言詞辯論到庭，但之前以：原告於110年1月12日受雇於被告，常常交待的事馬馬虎虎，原告於111年1月1日和公司同事一起起流動廁所，化糞池抽肥、抽肥只抽一半，沒有抽乾，高層樓的流動廁所清洗及尿桶清洗，原告竟然將尿桶的尿倒入大樓裡的過濾槽裡面，導致樓上的尿往下

01 流，致樓下工人聞到刺鼻尿味，工人向工地主任檢舉，工地
02 主任要求被告之主任簡飛龍重新清洗一次，簡飛龍打電話給
03 原告，原告就說他不爽明天不要來上班可以了嗎？原告自行1
04 2月出勤表填寫至111年1月1日，足見原告為自請離職。原告
05 於110年6月工作時，不知為何打傷其他公司之清潔工作人
06 員，被害人提告傷害，被告請他人協調而平息此案，原告工
07 作態度傲慢，工作配合度很低，原告未經預告離職，被告也
08 不同繼續留用他。原告於租用流動廁所收取3000元，卻僅繳
09 回2500元，原告於111年1月1日離職後，又於111年1月15日
10 收取租金3000元，亦未交還等語置辯，並聲明：駁回原告之
11 訴。

12 三、兩造不爭執事項（見111年4月26日筆錄、見本院卷第95頁）
13 :

14 （一）原告受雇於被告，擔任清潔員，最後工作日為111年1月1
15 日。

16 （二）原告聲請勞資爭議調解，調解不成立，有原告提出之新北市
17 政府勞資爭議調解紀錄可按（見本院卷第11頁）。

18 （三）被告於110年12月工作日數為4日之日薪1500元、17日日薪17
19 00元，於111年1月5日以合仕環保有限公司匯款4萬1630元於
20 原告，於110年12月6日以合仕環保有限公司匯款4萬2330元
21 於原告，有被告提出廁所維護紀錄卡、匯款單、原告提出存
22 摺影本為憑（見本院卷第31~35、61~63頁）。

23 （四）被告於110年1月12日起至111年1月11日止，以投保薪資
24 2萬4000元、2萬5200元、2萬5250元為原告投保勞工保險
25 並提繳勞工退休金，有原告提出之勞工保險被保險人投保資
26 料表可按（見本院卷第57~60頁）。

27 四、得心證之理由：

28 原告主張被告於111年1月1日非法解雇，原告依據勞基法第1
29 4條第1項第6款之規定終止契約，為此，依據勞動法令，
30 請求被告給付資遣費2萬8188元，並開立非自願離職證明
31 書，是否有理由？茲分述如下：

01 (一)本件終止勞動契約之法律上理由？

02 原告主張被告非法解雇，因此依據勞基法第14條第1項第6款
03 之規定終止勞動契約，被告則以原告為自請離職等語置辯，
04 經查：

- 05 1. 當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事
06 訴訟法第277條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主
07 張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則
08 須就其所主張之事實負舉證責任。最高法院105年度台簡上
09 字第16號民事裁判意旨參照。
- 10 2. 原告於本院審理時陳述「就是簡飛龍告訴我不用來的，他
11 還罵我三字經」、「是他因為我下班，他用訊息傳給我，公
12 司負責人是他的兒子，被告訴代因為知道我去二重樂活景觀
13 公園廁所去倒工地的水肥，他就罵我「幹你娘．．」等語，
14 就叫我明天不要來」等語，被告之訴訟代理人簡飛龍於本院
15 審理時陳述「我有罵他，但沒有叫他明天不用來」「原告沒
16 有寫離職證明單，他是隔一天不聲不響就沒有來，當天我在
17 跟他起爭執，他就跟我說「幹你娘，我明天就不要來，可以
18 嗎？」我的證據就是原告跟我講的話，因為他隔天就沒有
19 來」等語（見本院卷第97頁、111年4月26日筆錄），然兩造
20 均未就其有利於己之事實舉證說明之。而原告主張遭被告非
21 法解雇，揆之前開說明，自應由原告就其有利於己之事實負
22 舉證責任。況參以被告於111年1月11日始將原告退保，有原
23 告提出勞工保險被保險人投保資料表可按（見本院卷第60
24 頁），果如原告主張被告要求原告第二天就不要來上班，被
25 告應於111年1月1日之翌日即同年1月2日就會將原告退保，
26 但被告卻遲至10日以後即111年1月11日始將原告退保，亦即
27 兩造於111年1月11日發生爭吵後，被告於111年1月1日之
28 後，仍等待於111年1月2日起前往上班，俟原告並未如期於1
29 11年1月2日起前往打卡上班，被告等待10日之後，始於111
30 年1月11日將原告退保，因此被告抗辯原告於111年1月1日之
31 後即自請離職，未再來上班等情，顯與事實相符。

01 3. 原告於111年1月6日聲請勞資爭議調解，主張其被老闆逼
02 退，被告則以原告表示不爽明天不要來上班等語，二人就原
03 告離職原因等情，均未舉證說明之。然經調解委員曉諭兩
04 造之爭執為原告自請離職或遭被告解雇等情，有原告提出之
05 新北市政府勞資爭議調解筆錄可按（見本院卷第11~13
06 頁），原告就上開爭議之事實，並未再舉證說明之，原告於
07 111年1月1日之後並未舉證其仍前往被告處上班，卻遭被告
08 拒絕之事實，且相隔2個月，遲至111年3月4日始提出本件訴
09 訟，亦未提出其他證據證明原告係遭被告解雇等情，自難為
10 有利於原告之認定。

11 4. 再參以被告提出原告工作之廁所維護紀錄卡顯示（見本院卷
12 第31~33頁），原告之工作型態，並非於固定場所、固定時
13 間清潔，清潔時間分為上午6時至10時、11時至14時、15時
14 至19時，19時以後，清潔地點分別有石門、大直、南港、三
15 芝、淡水、蘆洲、南港、板橋、中和等地點，均非固定，原
16 告每日工作地點均不相同，如原告未於111年1月2日主動向
17 被告報到並分配工作地點，被告難以指揮原告前往工作地
18 點，果原告於111年1月1日因發生爭吵，自行決定自111年1
19 月2日起未前往被告處所上班，顯難據此逕為認定係遭被告
20 非法解雇，自難為有利於原告之認定。

21 (二)原告得否請求資遣費、開立非自願離職證明書？

22 1. 雇主依勞基法第11條第1項之規定，或勞工依據勞基法第14
23 條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在
24 同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月
25 平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未
26 滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞
27 動基準法第11條、第14條、第17條所明定。又勞工適用本條
28 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
29 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災
30 害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主
31 按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未

01 滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，
02 不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條
03 第1項亦有明定。原告為自請離職，已如前述，揆之前開規
04 定，原告請求被告給付資遣費，並無理由，應予駁回。

05 2. 勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給服
06 務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。」；又依就業保險法
07 第11 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
08 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
09 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
10 定各款情事之一離職。」經查，本件原告係自請離職，並非
11 屬於前揭就業保險法第11條第3項規定之情形之一，原告請
12 求被告應發給非自願離職之服務證明書一節，並無理由。

13 五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費2萬8188
14 元，並開立非自願離職證明書，並無理由，應予駁回。

15 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
16 與判決結果無涉，爰不一一論述。

17 七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條第1項前
18 段、第78條，判決如主文。

19 中 華 民 國 111 年 6 月 28 日

20 勞動法庭 法 官 徐玉玲

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 28 日

25 書記官 王思穎