臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞小字第28號

原　　告　黃義興

000000000000000000

被　　告　指南汽車客運股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　呂奇峯

000000000000000000

訴訟代理人　鄭國煌

　　林士恩

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年5月9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

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但有請求之基礎事實同一者，擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款分別定有明文。查原告原起訴聲明被告應給付新臺幣(下同)5萬366元，嗣原告於民國（下同）112年3月20日以補正狀變更訴之聲明為被告應給付10萬6675元整（見本院卷第63頁）。查原告請求之基礎事實同一，其追加之訴與原訴之原因事實有其共同性，先後所為請求之主張在社會生活上可認為有共通性或關連性，訴訟及證據資料具有同一性或一體性，在審理時得加以利用，避免重複審理，故原告變更訴之聲明為被告應給付10萬6675元，核無不合，應予准許。

貳、實體上理由

一、原告起訴主張：其自109年11月23日起受雇於被告，擔任公

車司機，雙方約定薪資為每月底薪加計里程獎金約五、六萬不等，於111年9月1日僅跑一車趟回總站，被告突然告知原告被投訴，不適任工作，要求原告當日離職。被告無預警的情況下強迫原告辦理離職交接，依照最高法院101年台上字第1149號民事判決，原告為非自願離職。依據勞工退休金條例第12條，因原告前6個月平均薪資為5萬6309元，則本件資遣費為5萬366元。再依據勞動基準法（以下簡稱勞基法）第16條第1、3項及勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A號令釋，被告應給付原告預告工資5萬6309元。被告抗辯原告10次記大過、公司本可依勞基法懲戒解雇原告，但顧及勞方往後復職，向勞方說明後，勞方同意自請離職云云。原告否認之，被告所言並非事實且矛盾不符常理及經驗法則，試想被告若要解雇原告且突然出言要原告離職，毫無預告又不願付相關費用，原告怎會突然同意被告所責怪的自願離職？原告並非自願離職，如果勞工自願離職，通常會有工作生計規劃，如找工作或是生涯發展，不可能突然自己離職不要資遣費還申請勞資調解。爰依勞動法令，提起本訴，並聲明：被告應給付10萬6675元。

二、被告則以：

(一)原告於被告任職期間雙方約定薪資為2萬7400元，且最後工作日為111年9月4日。原告業已親自簽立辭職書，並根據民法第482、95條規定，經原告簽署辭職書並交予被告時，其承諾離職之意思表示即送達被告公司，應視為同意雙方契約終止之意思表示。若被告公司真有原告所述脅迫其離職之行為，應由原告負舉證責任，且原告於辭職書上明確表達其離職之意思表示，又於離職會辦單上再次載明離職之意思。原告並非喪失精神能力或無行為能力者，連續簽立兩份正式文件，應視為有效之文件。原告更可於被告公司離職流程必需辦理之兩份文件上，皆可拒絕簽領或表達其拒絕意願。再者，雙方對於辭職內容無達成共識，被告公司應隔日將其退保，而非又給予原告多兩日之工資並且給付勞健保費用。

(二)且被告公司原先要直接解僱原告，為何事後又反悔改為請原告自請離職。經查原告於111年01月01日至111年08月31日止就累積達五支大過，根據被告公司工作規則規章第59條第十三項：「一年內累積三大過者，予以解僱。」。故被告公司一開始就可依工作規章直接解僱原告，三大過解僱，恐影響其同業間求職，但站長念及同事間情誼，才會依原告的意願以自請離職之方式辦理，原告所述前後有所矛盾。且退一步而言，無論自請離職或解僱，被告公司均無需給付資遣費。

(三)另依原告所述：「如果勞工自願離職，通常都會有工作生計規劃如找工作或生涯發展..等語」，然查原告於111年09月06日已至欣欣客運任職，此無縫接軌下份工作，不僅自陳原告早有生涯規劃，更可證明被告公司無脅迫其離職之行為。原告為自請離職並非被告公司脅迫其離職，原告憑空要求資遣費及預告工資，殊屬無據。

(四)聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准提供現金或同額華南商業銀行淡水分行可轉讓定期存單為擔保，宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見112年5月9日筆錄，本院卷第102頁）：

(一)原告自109年11月23日受雇於被告，擔任公車司機，最後工作日為111年9月1日，被告於111年9月5日將原告退保，有被告提出被證7之勞退提繳單可按（見本院卷第83頁）

(二)原告曾於111年11月2日聲請勞資爭議調解，請求被告給付資遣費及預告工資，經調解不成立，有原告提出之新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見北院卷第39頁）。

四、因此，本件爭點應為：(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何?(二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理由?茲分述如下:

(一)本件終止勞動契約之法律上理由為何?

原告主張被告於111年9月1日突然以原告遭投訴而遭違法解雇，並遭脅迫簽署自請離職書，依據勞基法第14條第1項第6

款之規定終止勞動契約云云。然為被告所否認，並以前詞置辯，經查:

1. 被告公司之工作規則第59條第13款規定「有下列情事之一，經查核屬實或有具體事證且情節重大者，得不經預告逕予解雇，如涉有刑案者並送請法辦:十三、一年內積滿三大過者」，同法第50條規定「一年內功過得予以抵充，並採三、三累進制，嘉獎與申誡、記功與記過、大功與大過視為同等工作」，準此，駕駛員於一年內如記滿三大過，被告得逕為終止勞動契約。
2. 被告抗辯原告自111年1月24日起至111年8月18日止，因違反公車駕駛員規範，經被告予以記6小過、3大過等情，有被告提出被證3之獎懲報表及被證4之工作規則為憑（見本院卷第31-58頁），且為原告所不爭，則依據前開工作規則，被告得依據前開規定予以解僱，自無須請原告自請離職，被告抗辯於111年9月1日本可依據上開規定，以原告違反勞動契約情節重大為由，終止勞動契約，但考量恐因此造成原告日後求職困難，經兩造協調，改以由原告自請離職等原因終止勞動契約等情，應為真實。
3. 再者，被告提出被證1之辭職書、被證2之員工離職手續會辦單之真正，為原告所不爭，則原告於111年9月5日辦理離職時，即已知悉其超過3大過之事由，原告復未就其自請離職程序，有遭脅迫或詐欺等事由舉證以實其說，自難為有利於原告之認定。
4. 原告主張於111年9月1日經被告通知於當日終止勞動契約，並於111年9月5日辦理離職程序如被證2之離職會辦單，被告亦給付薪資至111年9月5日止，原告於111年9月6日即前往其他公司就職，均為原告所不爭，則顯為被告考量原告離職後，有利於原告日後他公司就職，故以原告自請離職作為終止勞動契約之理由。然原告卻於離職後相隔2個月，突然於111年11月2日以被告突然違法解雇為由，聲請勞資爭議調解，並於111年11月14日提起本訴，自有可議。

5.原告主張被告於111年9月1日因原告遭乘客投訴突然遭解僱等語，為被告所不爭。然查，依據被告提出被證3之獎懲報表，原告有多次違規超速、變換車道不依規定使用方向燈、占用外側車道等違反道路交通安全規則等事由，另外尚有對乘客態度不佳之事由，如未待乘客上下妥車即駛離、未開雙門、非站牌區讓乘客下車、未待乘客上車即駛離、態度欠佳、關閉車門不當等事由，經被告懲處大過或小過等情，亦為原告所不爭，則原告為大眾交通運輸工具之駕駛人，卻多次任意違反交通規則，罔顧交通安全法規，且不遵守駕駛之安全規範，對乘客態度欠佳，均可能影響大眾對於被告經營大眾運輸交通之形象，從而，被告係以原告多次違反交通規則、違反駕駛員規範，累積6小過，三大過予以解僱，並非突然解雇，從而，原告前開主張，顯與證據資料不符，難以採信。

5.綜上述，被告抗辯原告於111年9月5日自請離職為兩造終止勞動契約之法律上理由，應為真實。

(二)原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費、預告工資，是否有理由?

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條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在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平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12 條第1項亦有明定。

2.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。原告為自請離職，已如前述，原告請求被告給付資遣費及預告工資，均無理由，應予駁回。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告給付資遣費5萬366元、預告工資5萬6309元，均無理由，應予駁回。

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

七、結論：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　　5　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　5　　月　30　　日

書記官　王思穎