

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第65號

原告 李宜龍
被告 安費諾亮泰企業股份有限公司

法定代理人 寧天寶
訴訟代理人 曾建凱
陳珮琦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國112年9月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

本件原告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依被告聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)緣原告自民國111年4月11日起受僱於被告，在資訊部擔任專員之職務，每月平均薪資為新臺幣（下同）5萬5,000元。原告於111年9月1日以電子郵件（正確應為Skype通訊軟體）向資訊主管即訴外人陳慧君（下稱陳慧君）反應：「我會開始找工作，貴司也可以開始另外找人接手」等情，原意係為讓勞資雙方以良好方式結束，工作亦有所交接，惟人事主管即訴外人陳珮琦（下稱陳珮琦）竟曲解原告係自請離職，並於111年9月5日上午10時向原告表示：「因你寫信給資訊主管，你提了自請離職，人資主管同意」等語，要求原告當下即刻辦理離職手續，並於111年9月15日為離職日。然原告並未於111年9月1日向被告表示自請離職，被告係於111年9月15日

單方終止與原告之勞動契約，原告自得依勞動基準法（下稱勞基法）第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項等規定請求被告給付資遣費1萬1,841元。

(二)又查，因陳珮琦於111年9月5日向原告誣稱「失業給付一輩子只能請領一次」等語，致使原告陷於錯誤，認為既然不能再請領失業給付，是否為自願離職自無差別，因而簽立員工離職申請書及辦理離職程序。惟陳珮琦係執掌勞資法令之專業，必然明知勞動相關法令規範，竟利用雙方資訊不對稱之優勢地位，故意告知原告不實資訊，混淆原告對於簽署離職文件與否之判斷，自屬故意以背於善良風俗之不法方法，侵害原告之意思自由，致原告受有無法請領失業給付之損害，原告自得依民法第184條第1項規定請求被告賠償其相當於6個月薪資之損害30萬元。

(三)併為聲明：被告應給付原告31萬1,841元，及其中1萬1,841元自111年10月16日起，其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告自111年4月11日起至被告任職資訊部門專員，於工作期間，陳慧君為資訊部門之工作聯繫，成立「資訊部門Skype工作群組」（下稱工作群組）。嗣原告於工作群組就工作事項與部門同仁及主管發生爭執，於000年0月0日下午6時42分留言：「出錯是事實。而機制看來也沒有改善的可能，我們彼此無法配合。我會開始找工作，貴司也可以開始另外找人接手。」，並隨即退出工作群組。陳慧君因此即認為原告係向其提出離職，且將不再接受主管工作交代與指示之意思表示，並於111年9月4日發電子郵件表示收到且同意原告之離職申請，陳珮琦復於111年9月5日通知原告，被告已接受其離職申請，並交付員工離職申請書等相關文件予原告，並告知需依公司程序辦理離職交接，原告後於員工離職申請書上簽名，並於辦完離職程序後離開。是以，兩造既係合意終止

01 勞動契約，原告自不得向被告請求給付資遣費。

02 (二)又陳珮琦於111年9月5日係向原告提到其已經很久沒有接觸
03 失業給付事項，記得好像申請次數有限制，原告需要自己再
04 去查詢相關規定等語，惟此乃對於原告之善意說明事項，並
05 未涉及不法，亦未告知原告不實資訊，且善意提醒原告需要
06 再去查詢相關規定，對於原告之意思自由亦未有不法侵害事
07 實，原告顯然誤解侵權行為之構成要件，自不得向被告請求
08 失業給付之損害。

09 (三)答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。並陳明如受
10 不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、本院得心證之理由：

12 (一)兩造間於111年9月15日終止勞動契約，係由原告或係被告為
13 終止？

14 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
15 當事人得隨時終止契約。民法第488條第2項定有明文。不定
16 期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契約之意思表
17 示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核准，即生效
18 力。復按依現行勞基法之規定，雇主終止勞動契約係採法定
19 事由制，勞工非有勞基法第11條所定之事由，雇主不得預告
20 終止勞動契約；勞工非有同法第12條第1項所定之事由，雇
21 主不得未經預告終止勞動契約。又勞基法第11條規定為：
22 「非有左列情形之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：
23 一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可抗力
24 暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少勞工
25 之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔任之
26 工作確不能勝任時」、第12條規定為：「一、於訂立勞動契
27 約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。二、
28 對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，
29 實施暴行或有重大侮辱之行為者。三、受有期徒刑以上刑之
30 宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。四、違反勞動
31 契約或工作規則，情節重大者。五、故意損耗機器、工具、

01 原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術
02 上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。六、無正當理由繼
03 續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」。是被告身為雇
04 主，對於上開規定當知之甚明。

05 2.經查，原告於111年9月1日在其主管陳慧君同有加入之工作
06 群組表示：「…我們彼此無法配合，我會開始找工作，貴司
07 也可以開始另外找人接手。」等語，並退出該工作群組，嗣
08 原告並於111年9月5日簽署員工離職申請書，此有被告所提
09 出之工作群組對話內容及員工離職申請書等件為證，並為原
10 告所不爭執。另原告雖主張：人事主管陳珮琦以一輩子只能
11 請領1次失業給付為由，致原告陷於錯誤，使原告在尚未有
12 新工作，亦無法請領失業給付之情況下，遭被告逼迫原告簽
13 自願離職等語。然按當事人主張其意思表示係因被詐欺或脅
14 迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任
15 （最高法院21年度上字第2012號判決意旨參照）。是原告主
16 張係受被告詐欺或脅迫而填寫離職單等情，自應由原告就此
17 事實負舉證責任。然查，原告就其前開主張，並未提出任何
18 證據舉證以實其說，已難遽採。況原告既已於111年9月1日
19 向其主管陳慧君表示自請離職之意，則被告於111年9月5日
20 與原告確認時，按諸常理，何需另依勞基法第11條或第12條
21 所定事由終止勞動契約，蓋倘有不符法定事由之情事，將
22 導致終止不合法而徒增法律爭議，足見顯非由被告對原告為
23 終止之意思表示。且查，證人陳珮琦在本院審理時具結證
24 稱：「…111年9月5日早上公司總機就是櫃台通知我原告要
25 跟我談事情，因為我有收到資訊主管即陳慧君通知原告要來
26 進行離職面談，原告他先前提出之郵件有說到他要離職叫被
27 告公司找人接手，資訊主管有同意，所以我當天早上之認知
28 就是要和原告做離職面談，且當下原告一直在櫃台區而不進
29 入其工作區所以我沒有懷疑他離職之意願，原告在面談時有
30 提到希望被告公司給他1到2個月之時間找工作，但我依照他
31 在職5個月之年資跟他說只能給他10天，所以將離職日由9月

01 5日推到9月15日，這10天有承諾原告可以去找工作不用進入
02 公司工作，原告有再提到希望被告公司給付資遣費，但我告
03 知原告被告公司沒有資遣之議題，且我有好心提醒他要申請
04 就業補助是有限制的，但我應該有脫口而出一輩子申請六個
05 月的說法，但我有趕快跟他說關於這一部分規定我不清楚，
06 因為我沒有時間去查這方面之規定，所以原告當下有希望找
07 來被告公司之法務諮詢相關法令，但是因為法務要下午才會
08 進公司所以我聯絡完後有讓原告知道此訊息，且有跟原告說
09 看是要在公司等法務還是要先離開公司讓原告自行選擇，原
10 告選擇先離開公司，沒過多久但我不記得時間，原告又透過
11 公司總機找我說他要接受離職之條件，就是9月15日離職薪
12 水算到9月15日，我就請他部門主管即陳慧君出來確認工作
13 交接，所以我們在交接之會議上簽署了離職申請單及工作交
14 接單等相關文件。關於離職申請書上原告個人資料及申請人
15 簽名部分是原告自行書寫，其餘註記部分關於工作離職程序
16 紀錄部分是我所寫的，關於原告離職原因我有跟他說我們會
17 說工作性質不符合原告期待，當下也有與原告確認過。…」
18 等語；又證人陳慧君審理時亦具結證稱：「（星期一）我看
19 到原告在總機櫃台坐著後，我有過去和原告說話並請原告進
20 去辦公區，但原告說他不想進去，他說要找法務及人資部
21 談，所以我就幫他把人找進去總機旁之會議室，法務早上請
22 假，所以只有人資部的陳珮琦過來，然後他們談時，我是讓
23 原告與人資主管單獨談，我就先回去辦公，然後大概隔了10
24 幾分鐘後陳珮琦找我進去，我進去時有看到原告及陳珮琦在
25 會議室裡，然後我就問原告有何想法，陳珮琦就說原告要找
26 法務，但因為法務下午才會進來，所以我請原告想一想他的
27 想法，是要離職還是進去辦公，然後陳珮琦建議不要讓原告
28 這麼壓迫，讓他好好的想清楚不用急著回答，然後原告就離
29 開了總機的地方，然後下午時陳珮琦當面通知我說原告說他
30 想好了要選擇離職，所以他們就開始辦理離職程序，交接清
31 單要簽名時我才過去會議室簽名，我有跟原告交談，主要是

01 問原告父親喪事辦得如何，如果以後需要幫忙可以隨時聯絡
02 我，然後我幫他去他辦公室桌子拿原告的個人用品後就送原
03 告到一樓離開。…」等語。參互以觀，足見被告於111年9月
04 5日向原告確認離職之意時，原告非無自由決定之可能性，
05 原告最終既同意在被告提出之員工離職申請書之立申請人欄
06 簽名，足見原告已向被告為終止兩造間勞動契約之意思表
07 示，而為終止權之行使甚明。從而，堪認兩造間勞動契約係
08 因原告自請離職而於111年9月15日終止。

09 (二)原告依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求被
10 告給付資遣費1萬1,841元，有無理由？

11 1.按不定期契約，勞工終止契約時，勞工不得向雇主請求加發
12 資遣費，勞基法第18條第1款定有明文。且按勞工適用本條
13 例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約
14 依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害
15 勞工保護法第23條、第23條規定終止時，資遣費由雇主按其
16 工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一
17 年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適
18 用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有
19 明文。準此，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第
20 14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第23條規定終
21 止時，雇主始應發給勞工資遣費。

22 2.查兩造間勞動契約係因原告自請離職而於111年9月15日終
23 止，已如前述，是兩造間勞動契約自不符合勞退條例第12條
24 第1項規定所稱依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第2
25 0條或職業災害勞工保護法第23條、第23條規定而終止之情
26 形，揆諸前揭說明，原告請求被告給付資遣費1萬1,841元，
27 洵屬無據，不應准許。

28 (三)原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償相當於6個月薪
29 資30萬元，有無理由？

30 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任民
31 事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張

權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疑問，仍應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號判例要旨參照）。又侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具有不法行為，且該不法行為與損害間有因果關係，始能成立。而主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院100年度台上字第1903號判決意旨參照）。復按年滿15歲以上，65歲以下之具中華民國國籍之受僱勞工，應以其雇主或所屬機構為投保單位，參加就業保險為被保險人。失業給付之請領條件如下：被保險人於非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。受領失業給付未滿第16條第1項至第3項給付期間再參加本保險後非自願離職者，得依規定申領失業給付。但合併原已領取之失業給付月數及依第18條規定領取之提早就業獎助津貼，以發給前三項所定給付期間為限。依前4項規定領滿給付期間者，自領滿之日起2年內再次請領失業給付，其失業給付以發給原給付期間之2分之1為限。依前5項規定領滿失業給付之給付期間者，本保險年資應重行起算。就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第1款、第3項、第16條第4項至第6項亦分別定有明文。

2. 查原告並未就其係因被告人事主管陳珮琦對其誣稱前述話語，致陷於錯誤而辦理自願離職之事實，舉證以實其說，已難遽採；且兩造間勞動契約係因原告自請離職而於111年9月15日終止，業如前述，則原告辦理離職既不符合請領失業給付所需非自願離職之要件，尚難認會因被告人事主管陳珮琦

前述話語致受有不能請領失業給付之損害。又查，原告並未對於其曾否請領失業給付或請領之年度、受領給付之期間提出任何之證明，縱認本件為非自願離職（假設語氣），然原告能否再據以請領失業給付，尚有未明。況觀諸原告之勞工保險投保資料，其自被告離職4日後之111年9月19日即受僱於訴外人香臨食品股份有限公司。則揆諸前揭說明，亦難認定原告已符合請領失業給付之要件，僅因被告人事主管陳珮琦之前述行為致無法請領而受有損害。從而，原告依侵權行為之法律關係，請求被告賠償相當於6個月薪資30萬元，亦屬無據，不應准許。

四、綜上所述，原告依據勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定及侵權行為之法律關係，請求被告給付31萬1,841元，及其中1萬1,841元自111年10月16日起，其中30萬元自起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止按年息百分之5計算之利息，均為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其依據，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰毋庸逐一再加論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 10 月 6 日
勞動法庭 法 官 王士珮

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 112 年 10 月 6 日
書記官 李依芳