

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞簡上字第11號

上訴人 鮑台生

被上訴人 菁盛企業有限公司

法定代理人 黃彩菁

訴訟代理人 林曜辰律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於民國113年6月21日本院112年度勞簡字第82號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，經本院於114年1月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審(含追加之訴)訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

按簡易訴訟程序事件當事人於第二審為訴之變更、追加，非經他造同意，不得為之，但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436條之1第3項、第446條第1項、第255條第1項但書第2、3款定有明文。本件上訴人於原審起訴主張被上訴人應給付資遣費及預告工資共新台幣(下同)13萬6000元及其遲延利息，嗣於第二審程序以原審之預告工資及資遣費計算有短少，而為追加聲明：被上訴人應給付上訴人4萬1745元（見本院卷第143頁）。經核上訴人所為上開訴之追加，係本於同一基礎事實，且就原請求之訴訟及證據資料，於審理繼續進行在相當程度範圍內具有一體性，且係擴張應受判決事項之聲明，符合上揭規定，應予准許。

貳、實體上理由

01 一、上訴人起訴主張：其自民國(下同)110年1月14日起受僱於被
02 上訴人，擔任工程部主管職位，試用期每月薪資為新臺幣
03 (下同)6萬元(含全薪5萬5000元、績效獎金5,000元)，
04 試用期滿後之每月薪資則為6萬8,000元(含全薪6萬元、績
05 效獎金8,000元)，嗣被上訴人未經上訴人同意，自111年4
06 月起即自行且任意減薪共6萬8000元。詎被上訴人主管黃宇
07 暉於111年6月17日辱罵上訴人混蛋，又於111年12月5日上午
08 11時6分許，於公司群組侮辱上訴人，命令上訴人離職，於
09 公司群組在發布有關工作、人事等事項，被上訴人要求等進
10 行交接，即發生資遣效力，於當日下午更以違反上訴人意願
11 之方式，要求上訴人整理電腦文件並命上訴人交出使用之電
12 腦，上訴人因不堪受辱，於當日下午3時40分許，被迫辭職
13 並書立員工離職申請書，然並不影響先前被上訴人已為資遣
14 之意思表示。並請求資遣費及預告工資共6萬8000元，加計
15 短付工資6萬8000元，合計13萬6000元，爰依勞動法令之規
16 定，求為判決：被上訴人應給付上訴人13萬6000元，其中10
17 萬8000元及自起訴狀繕本送達翌日起，其中2萬8000元及自
18 追加起訴狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息百分之
19 5計算之利息。嗣於上訴後重行計算資遣費為6萬4412元，預
20 告工資為4萬5333元，合計10萬9745元，另於本院追加請求4
21 萬1745元。

22 二、被上訴人則以：上訴人原主張係受脅迫而致離職之意思表
23 示，後又改稱因被上訴人之強勢命其交接，已對上訴人為終
24 止權之行使，忽視上訴人自己先於公司群組內發布，因研發
25 理念不合為由，向被上訴人自行提出辭呈，其自主決定提出
26 離開工作單位之意思表示，並未受有任何強迫或威逼之要
27 求，係基於上訴人自由意願決定。上訴人依照公司規章提出
28 辭職申請，並辦妥離職交接事宜，應認兩造間勞動契約於11
29 1年12月5日係因上訴人自請離職而終止，上訴人請求被上訴
30 人給付預告期間工資及資遣費自無理由。縱使被上訴人曾告
31 知上訴人如未如期提出研發工作成果，將於111年10月31日

01 終止契約，但為被上訴人總經理林清祥不同意，故上訴人仍
02 繼續任職，被上訴人並未於111年10月31日解雇上訴人等語
03 置辯。

04 三、原審判命被上訴人應給付上訴人6萬8000元及其中4萬元自11
05 2年7月12日起，其中2萬8000元自112年10月26日起，均至清
06 償日止，按年息百分之五計算之利息，駁回其餘之訴。上訴
07 人就其敗訴部分即請求預告工資及資遣費6萬8000元部分提
08 起上訴，並聲明：原判決關於駁回後開第二項之訴部分，及
09 該部分假執行之聲請均廢棄。被上訴人應再給付上訴人6萬8
10 000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分
11 之五計算之利息，並為訴之追加，追加聲明為：被上訴人另
12 應給付上訴人4萬1745元。被上訴人則為答辯聲明：上訴及
13 追加之訴均駁回（被上訴人就其敗訴部分即工資差額6萬8000
14 元部分未提起上訴而確定，非本院審理範圍）。

15 四、兩造不爭執之事項（見113年12月10日筆錄，本院卷第143至
16 144頁）：

17 （一）上訴人自110年1月14日起受僱於被上訴人，擔任工程部主
18 管，約定試用期間每月薪資為6萬元（含全薪5萬5000元、績
19 效獎金5,000元），試用期滿後之每月薪資則為6萬8,000元
20 （含全薪6萬元、績效獎金8,000元），最後工作日為111年1
21 2月5日。

22 （二）上訴人於111年12月5日填寫員工離職申請書，並於同日交接
23 完成，有被上訴人於原審提出被證4員工離職申請書、工程
24 部員工離職移交清冊按（見原審卷第81-83頁）

25 （三）上訴人申請勞資爭議調解，有被上訴人於原審提出被證6之
26 新北市政府勞資爭議調解紀錄可按（見原審卷第85-87
27 頁）。

28 五、本件爭點應為：（一）本件終止勞動契約之法律上依據為何？
29 （二）如上訴人主張有理由，上訴人依據雇傭契約、勞動法
30 令，請求被上訴人給付資遣費、預告工資，是否有理由？（上
31 訴人於原審請求資遣費及預告工資合計6萬8000元，上訴後

01 追加請求金額至10萬9745元，包括預告工資4萬5333元、資
02 遣費6萬4412元，上訴後追加金額為4萬1745元）茲分述如
03 下：

04 (一)本件終止勞動契約之法律上依據為何？

05 上訴人主張被上訴人主管黃宇暉於111年6月17日辱罵上訴人
06 混蛋，又於111年9月29日通知上訴人於111年10月31日提出
07 研發工作成果，否則將於111年10月31日終止契約，再於111
08 年12月5日寄發訊息予上訴人，同日上午11時6分要求上訴人
09 離職，並於當日下午命令上訴人交接並強行奪走電腦，上訴
10 人係受被上訴人脅迫而離職，自屬違法解雇，上訴人依據勞
11 基法第14條第1項第2款之規定終止勞動契約云云，然為被上
12 訴人所否認。並以上訴人係自請離職如被證4之員工離職申
13 請書等語置辯。經查：

- 14 1. 證人羅文志於本院審理時證述：「（法官問：請證人證述111
15 年12月5日上訴人鮑台生離職之過程？）上訴人自己在群組
16 上說研發裡面不合，所以在群組上提出辭職。」「（法官
17 問：證人當天是否與上訴人鮑台生進行離職交接？）我是只
18 有交接電腦的部分。」「（法官問：證人交接上訴人鮑台生
19 電腦的時間及過程？）上訴人在公司工作的群組中發表說他
20 要離職的時候，基於我們要保護公司的資產，先把他的電腦
21 收起來，收的時候也有跟他講要清理電腦裡個人資料這些，
22 並沒有強行抱走他的電腦，公司也有備有公共電腦讓他使
23 用，故沒有強制這件事情。」、「（法官問：上訴人鮑台生表
24 示是先被命令交出電腦，不堪受辱才被迫離職，是否如
25 此？）不是。如果電腦收起來，他要如何在公司的群組上發
26 表要離職。」「（法官問：交接電腦時，上訴人有無被強迫的
27 情形？）沒有。我就有跟他說，電腦如果有個人資料，請他
28 清理乾淨，公司的電腦裡的資料，你不能刪除，而且有給他
29 時間刪除，沒有強制搬走電腦。」等語（見本院卷第151-15
30 2頁），並參以上訴人於111年12月5日下午3時40分許，在被
31 上訴人公司群組表示：「研發理念的關係，我在此提出辭

01 呈。」等語，並書立離職申請書交予被上訴人，載明離職原
02 因為：「生涯安排」，離職日期為：「111年12月5日」，有
03 對話紀錄、離職申請書在卷可稽（見勞簡專調卷第79、81
04 頁），證人羅文志搬走電腦，並未行使強制權，已如前述，
05 則上訴人前開主張，顯與事實不符。況上訴人既公開於群組
06 內，表示因研發理念及生涯規畫之理由，向被上訴人提出離
07 職申請書，並無提及有何受脅迫或侮辱情形，足見上訴人當
08 時有自由之意思表示而為終止權之行使，且於111年12月5日
09 終止兩造間勞動契約之意思表示已達到被上訴人，應認兩造
10 間勞動契約於111年12月5日係因上訴人自請離職而終止，至
11 為明確。

- 12 2. 有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：二、雇主、
13 雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之
14 行為者。勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知
15 悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第6款所定
16 情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。勞
17 基法第14條第1項第2款、第2項定有明文。準此，勞工依據
18 前開規定終止勞動契約，須於前開事由發生起30日內為終止
19 契約之意思表示，逾期自非合法。經查：證人詹雅筑於本院
20 審理時證述：「（法官問：黃副總（黃宇暉為黃彩菁之弟弟）
21 與TS（鮑台生）於民國111年6月17日有發生什麼事情，黃
22 副總在現場有何明顯言語或舉動？同辦公室中，在場的其他
23 人會聽到的嗎？1. 黃副總很大聲的罵上訴人「混蛋」。2. 原
24 則上很大聲，所以我們部門的人都聽得到。我們部門至少有
25 五人。」「（法官問：111年6月17日上訴人是否與黃宇暉有發
26 生衝突？）是。」「（法官問：111年6月17日你為何在場？）我
27 在會計部門有聽到。」「（法官問：當日黃宇暉有對上訴人
28 有何言語侮辱或暴行行為嗎？）有罵人。我不知道為何罵
29 人。」等語（見本院卷第147頁），核與證人鄭景文於本院
30 審理時證述：「（法官問：有無聽到證人詹雅筑所陳述的黃宇
31 暉有罵上訴人混蛋？）沒有聽到。」「（法官問：你有無在

場？在場還有誰？） 1. 有。 2. 我忘記了，我記得當時有副
總跟上訴人。我沒有看到證人詹雅筑。」、「（法官問：111
年6月17日有聽到黃宇暉辱罵上訴人的事情嗎？）我的印象
中，我記得上訴人很理直氣壯走過來跟黃副總說，這事情跟
他沒關係這樣，副總可能認為他的聲音太大聲，沒有尊重
他，故而兩人起爭執。」、「（法官問：黃宇暉當時有無辱罵
上訴人嗎？）沒有。他只有說要尊重我是副總這樣。」

「（法官問：當時，你有聽到黃副總在現場有何明顯言語或
舉動？）沒有。」等語（見本院卷第153-155頁），參互以
觀，證人詹雅筑係在會計部門，並未現場，而證人鄭景文於
現場並未聽聞黃宇暉當時有辱罵上訴人之情形，從而，證人
詹雅筑之證詞已難為有利於上訴人之認定。再者，參酌前開
規定，被上訴人之主管黃宇暉於111年6月17日有對上訴人侮
辱之情事，已逾30日之除斥期間，縱使上訴人於111年12月5
日依據勞基法第14條第1項第2款之規定終止勞動契約之意思
表示，已非適法。況上訴人遲至113年10月21日始具狀依據
勞基法第14條第1項第2款之規定終止契約（見本院卷第100
頁），自難認合法。

3. 上訴人復主張被上訴人於111年9月29日通知上訴人於111年1
0月31日提出研發工作成果，否則將於111年10月31日終止契
約云云，被上訴人當時自己行使勞動契約之終止權云云，觀
諸被上訴人於111年9月29日對上訴人發出之通知為：「請台
端於111年10月31日前完成產品研發工作之成果供公司使
用，如無，本公司將於同年10月31日終止與台端之勞動契
約，特此通知。」等語，並參酌上訴人所提出通訊群組對話
所示，被上訴人之董事長於111年12月5日稱：「TS請依照我
們9月的簽名律師規定約定結束」「不要再浪費公司資源」
「人事Ivy落實好」「以上我法人均已公告」等語，此有上
訴人於原審提出之原證7通知函、原證8對話紀錄在卷可按
（見勞簡專調卷第29、31頁）。然上開對話紀錄顯示，經被
上訴人之總經理張清祥並不同意終止與上訴人間之勞動契

約，並有上訴人之對話紀錄可按（見同上卷第31頁），故上訴人於111年10月31日之後仍持續受雇於被上訴人，並領取薪資，直到上訴人於111年12月5日自請離職等情，故被上訴人並未於111年10月31日終止勞動契約，上訴人前開主張，自有誤會。

4. 原告雖主張其係因不堪受辱，被迫提出辭職云云，為被上訴人所否認，上訴人復未就其有利於己之事實舉證已時期說，自難採信。

(二)如上訴人主張有理由，上訴人依據雇傭契約、勞動法令，請求被上訴人給付資遣費、預告工資，是否有理由?(上訴人於原審請求資遣費及預告工資合計6萬8000元，上訴後追加請求至10萬9745元，包括預告工資4萬5333元、資遣費6萬4412元)

上訴人係自請離職，其請求被上訴人給付資遣費及預告工資，並無理由，應予駁回。

六、綜上所述，上訴人依據勞動法令，請求被上訴人給付6萬800元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為無理由，不應准許。原審就此部分為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。另上訴人依據勞動法令，追加請求被上訴人給付預告工資及資遣費差額4萬1745元，亦無理由，併予駁回。

七、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。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴均無理由，判決如主文。

中 華 民 國 114 年 2 月 7 日

勞動法庭 審判長法官 賴彥魁

法官 吳幸娥

法官 徐玉玲

以上正本證明與原本無異
不得上訴

01 中 華 民 國 114 年 2 月 7 日
02 書記官 林昱嘉