

臺灣新竹地方法院民事判決

114年度勞訴字第12號

原告 盛綺駐

被告 恆昌精密科技股份有限公司

法定代理人 葉祺成

訴訟代理人 孫治平律師

上列當事人間請求勞資爭議事件，本院於民國114年3月20日辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣(下同)8,833元，及自民國114年1月3日起至清償日止按年息百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔百分之5，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行。但被告如於假執行程序實施前，以8,833元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

- (一)原告自112年2月間起至112年4月30日止受僱在被告公司，約定每月薪資6萬元，派駐在湖口營區擔任品管工程師，詎被告公司不知何故要求原告於112年5月1日離職，經協商後原告同意，但被告公司須開立非自願離職證明書，嗣被告公司歷經兩個月均對原告不理不睬，也不願開立非自願離職證明書及給付原告資遣費，經原告於112年6月6日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，並於112年7月6日在新竹縣政府指派社團法人新竹縣勞資和諧促進會進行勞資爭議調解，惟調解結果不成立，致使原告因失業無法請領失業給付，復因無離職證明，四處求職碰壁，後原告於112年11月間向本院聲請勞動調解，然因無法繳付調解聲請費，經本院另案112年度勞專調字第76號案件裁定駁回原告聲請調解，對原告影響甚鉅。是以，兩造間之勞動關係

01 既因被告於112年4月30日未給付原告資遣費及非自願離職
02 證明書，應視為存續，被告應給付原告兩年來薪資損失金
03 額144萬元、三節獎金18萬元、兩年工作面試來往的車費7
04 萬元、精神損失20萬元、無法申請失業給付的損害10萬1,
05 167元，及資遣費8,833元，合計200萬元。

06 (二)並聲明：被告應給付原告200萬元，及自起訴狀繕本送達
07 翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

08 二、被告則以：

09 (一)被告於112年間因承攬新竹工地之工程，並轉包與其他廠
10 商，需要一名品管工程師在工地現場監工，乃對外招募，
11 原告於112年2月10日前來應徵時，明知其領有身心障礙第
12 4類【b410.4】心臟功能極重度障礙之證明，竟持新竹縣
13 芎林鄉衛生所出具且於「心臟」、「血管」欄位記載正常
14 之體格檢查表交付被告公司以隱瞞其有重度身心障礙之事
15 實，使被告陷於錯誤，無法做出正確之是否聘僱之判斷，
16 而誤將原告錄用，直至原告提起本件訴訟，自行提出身心
17 障礙手冊，被告於接獲起訴狀繕本時才發現原告有上開重
18 度身心障礙之情形。嗣原告於任職期間因其心臟極重度障
19 礙之情形確實對其被指派之職務有所影響，原告頻繁以身
20 體不適為理由經常就醫無法上班，或於工作時間睡覺、看
21 手機、電腦及稍微走動即氣喘吁吁，無法執行工地品管監
22 督任務，足見原告之能力及品性於客觀上顯無法達成品管
23 工程師所職掌之於工地現場督導工程、進行工程品質稽核
24 及查證作業等工作內容之要求。且因當初原告應聘的是
25 「品管工程師」，該工作都是外派在該承攬之工地現場監
26 工，工地現場只有工地經理、品管工程師等少數專業人員
27 在工地現場，因此原告一旦無法勝任，也無其他職位可供
28 替代。再者，被告公司於面試原告時，曾與原告口頭約定
29 3個月之適用期，雙方成立試用契約，被告試用期間內發
30 見原告前述不能勝任工作情形，屢次提醒並給予機會，盼
31 其能有所改進，惟最終仍未見原告改善，方於試用期滿時

01 依勞動基準法(下稱：勞基法)第11條第5款之規定於112年
02 4月30日終止與原告間僱傭契約，此一終止權之行使當具
03 正當性，契約當然終止。

04 (二)退步言之，原告於本件民事起訴狀第2頁第1行及新竹縣政
05 府勞資爭議協調紀錄中已自承與被告經協商後意思表示一
06 致，同意其屬非自願離職，且於112年5月1日後亦未再往
07 被告公司上班，可見原告也無繼續提供勞務之意願及事
08 實，並自陳開始四處求職，亦足證兩造間就終止勞動契約
09 已達成合意，自不容原告嗣後恣意更為主張。

10 (三)另被告於112年4月30日終止兩造間僱傭契約，並依勞工退
11 休金條例第12條第1項規定計算應給付原告資遣費8,833元
12 後，被告亦同意開立非自願離職證明書，惟原告始終不願
13 至被告公司辦理離職手續，幾經通知亦無回應，並非被告
14 公司不願提供離職證明及未給付資遣費。

15 (四)況兩造曾於112年7月6日至社團法人新竹縣勞資和諧促進
16 會調解，於該調解期日，被告亦攜帶員工資遣單、離職證
17 明書正本欲交付原告，若原告同意即可盡速匯款，足見被
18 告已充分表達善意之立場，然原告仍拒絕簽收，甚至於起
19 訴狀上請求被告給付高達200萬元之金額，顯屬無據等
20 語，資為抗辯。

21 (五)並聲明：駁回原告之訴。

22 三、本件不爭執之事項：

23 (一)原告自112年2月間起至112年4月30日止受僱在被告公司，
24 約定每月薪資6萬元，派駐在湖口營區擔任品管工程師。

25 (二)被告公司依據勞基法第11條第5款之規定，於112年4月30
26 日與原告終止勞動契約，當時並未給付原告資遣費及非自
27 願離職證明書。

28 (三)兩造曾於112年7月6日在新竹縣政府指派社團法人新竹縣
29 勞資和諧促進會進行勞資爭議調解，惟調解結果不成立。

30 (四)兩造不爭執被告應給付原告資遣費金額8,833元。

31 四、本件爭點：

01 (一)兩造間之勞動關係有無因被告於112年4月30日未給付原告
02 資遣費及非自願離職證明書而存續？

03 (二)原告請求被告應給付兩年薪資損失金額144萬元、三節獎
04 金18萬、兩年工作面試來往的車費7萬、精神損失20萬、
05 無法申請失業給付的損害10萬1,167元，有無理由？

06 五、本院之判斷：

07 (一)按法律並無明文禁止雙方以合意終止勞動契約，雇主雖基
08 於一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，
09 但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞
10 動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
11 動契約（最高法院95年度台上字第889號民事判決意旨參
12 照）。經查，原告主張自112年2月間起受僱在被告公司，
13 約定每月薪資6萬元，派駐在湖口營區擔任品管工程師，
14 嗣被告於112年4月30日依據勞基法第11條第5款之規定與
15 原告終止勞動契約，經協商後原告同意離職，惟被告公司
16 當時並未給付原告資遣費及非自願離職證明書等情，既為
17 兩造所不爭執，且原告亦不否認自112年5月1日起即未再
18 至被告公司指示之湖口營區工作(詳本院卷第77頁)，應認
19 兩造間確於112年4月30日達成合意終止勞動契約情事。至
20 被告公司未依勞基法第17條第2項及勞工退休金條例第12
21 條第2項規定於終止勞動契約三十日內發給資遣費，及依
22 勞基法第19條規定發給服務證明書，則屬是否遭受行政裁
23 罰，不影響兩造間民事上勞動契約自112年5月1日起已生
24 終止效力之認定，則原告主張兩造間之勞動關係因被告於
25 112年4月30日未給付原告資遣費及非自願離職證明書，應
26 視為存續，被告應給付原告兩年來薪資損失金額144萬
27 元，及三節獎金18萬元云云，即屬無據。

28 (二)又原告因被告公司未給付資遣費及非自願離職證明書，曾
29 於112年6月6日向新竹縣政府申請勞資爭議調解，並於112
30 年7月6日與被告公司在新竹縣政府指派社團法人新竹縣勞
31 資和諧促進會進行勞資爭議調解，被告公司於調解當場曾

01 表明願意給付原告資遣費8,833元，及非自願離職證明書
02 上所載終止事由為勞基法第11條第5款，終止日為112年4
03 月30日，惟因原告要求被告應給付自112年4月30日至112
04 年7月6日工資、1個月端午節獎金、失業給付9個月賠償
05 等，乃調解不成立等情，亦有新竹縣政府勞資爭議調解紀
06 錄附卷可稽(詳本院卷第101頁)，則原告當時拒絕被告交
07 付非自願離職證明書，即難認其後進行工作面試來往支出
08 車費7萬、精神損失20萬、無法申請失業給付的損害10萬
09 1,167元，與被告未交付非自願離職證明書之行徑間有因
10 果關係存在。

11 (三)再按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其
12 雇主或所屬機構為投保單位，參加本保險為被保險人：

13 一、具中華民國國籍者」、「本保險各種保險給付之請領
14 條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退
15 保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力
16 及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自
17 求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓
18 練」、「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
19 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11
20 條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
21 職」、「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起
22 前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，最長發給
23 六個月。但申請人離職辦理本保險退保時已年滿四十五歲
24 或領有社政主管機關核發之身心障礙證明者，最長發給九
25 個月。」，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1項第
26 1款、第3項、第16條第1項分別定有明文。經查，兩造間
27 之勞動契約既因被告依據勞基法第11條規定對於原告終
28 止，原告確有非自願離職情事，惟原告自承離職後未曾向
29 公立就業服務機構辦理求職登記（見本院卷第114頁），
30 自不符就業保險法第11條第1項第1款得請領失業給付之要
31 件。至原告雖認未持有被告公司出具之非自願離職證明

書，無法向公立就業服務機構辦理求職登記云云，惟被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據；公立就業服務機構受理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成失業認定，並轉請保險人核發失業給付；第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。既為就業保險法第25條第1項至第3項所明定，應認原告在被告不願交付非自願離職證明書時，亦得向勞動主管機關申請發給非自願離職證明，及持之申請失業給付，即難認原告有因被告未交付非自願離職證明書，而受有無法請領失業給付之損害可言，則原告請求被告賠償其所受無法領取失業給付之損失10萬1,167元，亦屬無據。

六、綜上所述，兩造間之勞動契約既因被告公司依據勞基法第11條第5款之規定，於112年4月30日與原告終止發生效力，依據勞基法第17條及勞工退休金條例第12條第1項規定，被告公司應給付原告資遣費，又兩造既不爭執被告公司應給付原告資遣費金額8,833元，則原告主張被告公司應給付原告8,833元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年1月3日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，即屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

七、末按「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行」；「前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行」，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本判決主文第一項係既屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，爰依上開規定依職權宣告

01 假執行，並宣告被告得預供擔保免為假執行。

02 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
03 本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論駁，併此
04 敘明。

05 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第78條。

06 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
07 勞動法庭 法 官 王佳惠

08 以上正本係照原本作成。

09 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
10 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 114 年 4 月 11 日
12 書 記 官 黃伊婕