

臺灣士林地方法院民事判決

112年度勞簡字第39號

原告 葉芋彤

訴訟代理人 楊凱雯律師（法扶律師）

被告 合匯企業有限公司

法定代理人 洪素珠

訴訟代理人 周宇修律師

李郁婷律師

王律筑律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於民國112年12月15日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用新臺幣1,110元由原告負擔。

事實及理由要領

一、本判決依民事訴訟法第434條第1項規定，合併記載事實及理由要領，其中兩造主張之事實，並依同項規定，引用當事人於本件審理中提出的書狀及民國112年12月15日言詞辯論筆錄。

二、本院之判斷：

(一)原告主張於95年4月10日任職於被告公司之會計助理，平均月薪為新臺幣（下同）3萬1,800元。惟原告於000年0月下旬發現懷孕，並於一周後告知被告公司現任負責人洪素珠（為當時負責人許永春之妻），又原告於101年9月中旬遭被告公司當時負責人於公司門口辱罵一個多小時，且因站立一個多小時，不但影響情緒且導致宮縮，於返家休息後即告知被告公司須請假休養數日，被告公司現任負責人洪素珠稱會幫原告申請留職停薪，惟被告竟於101年10月1日將原告勞保退保，爰起訴被告給付原告資遣費共10萬2,187元。

01 (二)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
02 者，勞工得不經預告終止契約。第17條規定於本條終止契約
03 準用之。雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞
04 工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年
05 發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩
06 餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者
07 以一個月計。勞基法第14條第1項第6款、第4項、第17條第1
08 項分別定有明文。次按當事人主張有利於己之事實者，就其
09 事實有舉證之責任，但法律別有規定或依其情形顯失公平
10 者，不在此限，民事訴訟法第277條定有明文。唯關於舉證
11 責任之分配情形繁雜，僅設原則性規定，因此，有關舉證責
12 任之分配，非僅以事實對於何造當事人有利為決定之基準，
13 並應考量個案具體情況、舉證之難易等因素決定之。至何謂
14 顯失公平，則應視兩造舉證之可能性、與證據之距離等情
15 狀，考量課予當事人舉證責任是否違反公平原則，並於訴訟
16 法上緩和舉證責任原則，使訴訟上因舉證不足而遭受敗訴判
17 決之危險，不致完全歸由原告承擔。本院審酌勞資爭議案件
18 中，勞工多屬於經濟及資訊弱勢之一方，反觀雇主依勞基法
19 第7條、第23條及第30條規定，負有置備並保管勞工名卡、
20 工資清冊、勞工出勤紀錄等文件5年之義務，故於舉證責任
21 分配上，原應由雇主提出相關文件資料以釐清待證事實。惟
22 查，本件原告於101年10月1日離職，迄112年10月11日方提
23 起本件訴訟，已相隔達11年之久，已逾雇主保管勞工名卡、
24 工資清冊、勞工出勤紀錄等文件之5年期限。在斟酌本件雇
25 主已逾文件保管期限之情形下，同樣面臨與證據距離遙遠，
26 舉證不易之情況，暨考量公平原則，本院認本件原告就所主
27 張係非自願離職及所主張之資遣費等，應負完全之舉證責
28 任。

29 (三)原告主張其於被告公司任職期間，000年0月間因懷孕休養，
30 且當時負責人之妻稱會幫其申請留職停薪，然同年10月即被
31 退勞保，且原告因當時懷孕，懷孕期間需要勞健保之保障，

01 且被告公司知悉伊懷孕，旋即聘請一位新會計協助原告，懷
02 疑被告公司因原告懷孕而預謀資遣等語，惟被告則辯稱原告
03 是自願離職等語。查，證人即被告公司人事主管蔡淑惠證
04 稱：原告係95年到任擔任會計助理，於101年9月離職，且未
05 辦理離職手續，因為原告當時懷孕，在9月27日下午身體不
06 適，先離開公司，隔天沒來上班，所以我親自打電話聯繫原
07 告，但原告本人沒有接電話，我打了2天的電話，每天打3
08 至4次，後來，原告有回電話給我，她說她要離職，請我幫
09 她整理座位上的物品，她會請她老公來拿。我有通知原告要
10 回公司辦理離職手續，原告沒有意願回來被告公司辦離職手
11 續。後來，我幫她整理座位，請她老公來拿物品。之後我沒
12 有再接過原告的電話，當時公司的負責人沒有指示我幫原告
13 辦理資遣。我的辦公室看得到門口，原告所稱109年9月中
14 旬在公司的門口遭負責人辱罵1個小時之事，我沒有印象。
15 原告退保是我辦理的，因為我接到原告的電話說要離職，沒
16 有要上班，所以我才用離職手續將原告退保，也沒有再用存
17 證信函通知原告必須前來公司辦理。在原告離職之前，就有
18 一位陳婷鈺在9月26日進被告公司協助會計事務，2個人有
19 重疊2天的時間。因為當時公司的營運有成長，所以公司會
20 多請人員協助會計業務，原告離職後就直接由陳婷鈺接替原
21 告的業務，沒有再僱用新員工，陳婷鈺總共做了3年左右等
22 語(見本院卷第69至73頁)。依證人上開證言，足認原告係於
23 101年9月底自願離職無訛。又原告若係因懷孕而由被告公司
24 現任負責人洪素珠幫忙申請留職停薪，又豈會於長達11年間
25 均未再向公司申請復職，抑或於知悉被告於101年10月1日將
26 其退保後亦無任何向被告詢問或於事後申請復保之相關作
27 為，甚至原告於101年10月1日遭被告退保後，亦隨即於同年
28 月11日於春天酒店股份有限公司加保，亦有被保險人投保資
29 料可稽。至於原告係辦理會計業務，關乎公司營運財務事
30 項，被告公司於其懷孕期間以公司營運有成長而多聘請新員
31 工協助處理會計業務，縱使於原告離職後而直接由該名新員

01 工接替其職務，亦無不合理之處，而非得以逕認被告係以原
02 告懷孕為由而預謀解僱原告。

03 三、綜上，原告主張其係非自願離職乙節，未能提出積極證據證
04 明，其請求被告給付資遣費10萬2,187元，及自101年10月1
05 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，
06 應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附
07 麗，應併予駁回。

08 四、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

09 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
10 勞動法庭 法 官 徐文瑞

11 以上正本證明與原本無異。

12 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
13 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
14 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

15 中 華 民 國 112 年 12 月 29 日
16 書記官 許秋莉