臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第272號

原　　告　紀光澤

000000000000000000

被　　告　寶興盛人力資源有限公司

000000000000000000

法定代理人　李佩萱

訴訟代理人　范心榆

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國111年11月17日日言詞辯論終結，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

甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限，民事訴訟法第25 5條第1 項第2 、3 、7 款定有明文。本件原告起訴時，原請求聲明為：「㈠被告應交付非自願離職證明書予原告。㈡被告應發給告自民國110年1月25日起至111年8月5日止之服務證明書予原告。㈢被告應給付原告新臺幣14,581元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。㈣被告應於判決確定起3日內，向主管機關辦裡資遣通報。㈤訴訟費用由被告負擔。」；嗣於111年11月17日當庭捨棄上開聲明請求第㈡、㈣項，另就第㈡請求金額變更為15,301元（即資遣費13,141元、預告工資2,160元），核上開聲明變更並未變更訴訟標的，僅屬減縮及擴張應受判決事項之聲明，與前揭法規並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告於110年1月25日起任職被告派遣至愛爾蘭商速聯股份有

限公司台灣分公司神岡廠（下稱愛爾蘭公司），擔任包裝作業員，每日正常工作時間18時至22時，時薪為180元，嗣於111年7月19日，愛爾蘭公司表示工作將於111年8月5日結束，被告遂向原告表示日後無工作可提供原告，遂要求原告於111年8月5日離職，惟原告既未與被告合意終止勞動契約，被告片面終止之行為屬資遣（事由應係勞動基準法第11條第2款或第4款），被告迄未交付非自願離職證明書。原告繼續工作1年以上3年未滿，被告於111年7月19日通知資遣原告，應有預告期間20日（即以111年8月8日為離職日），惟被告要求原告於111年8月5日離職，故被告仍應給予預告期間17日，短少3日，是被告應給付2,160元（180元×4×3＝2,160元）。又原告於111年2月6日起至111年8月5日止，工資總計102,875元，月平均工資為17,146元（102,875÷6＝17,146），被告應給付原告資遣費13,141元【17,146×1/2×（1+6/12+12/365）＝13,141】，以上共計15,301元。為此，依據勞動契約、勞動基準法第16、17條勞工退休金條例第12條等規定，提起本件訴訟。

二、聲明：如程序部分所載最後請求聲明。

貳、被告抗辯：

一、原告任職於被告，依勞動基準法第9條規定，派遣事業單位與派遣勞工訂立勞動契約，為不定期契約。被告經營人力派遣業為主要營業項目，不因原告派遣工作或案場結束就無工作派任，依勞動契約第2條載明原告應配合被告調動，愛爾蘭公司有做在職員工工作狀況約談紀錄，原告於110年7月27日簽訂離職申請單、派遣人員工作動向與徵詢意願表，並拒絕被告工作安排，自願離職，被告因此按員工離職於111年8月5日辦裡退保手續。被告已退還全數團保保費1,800元及開立服務證明書（於111年9月28日補薪作業並已匯款給原告薪資帳戶），另就特休未休部分，已將原告6天未休折現金（180元/元×6日×4小時＝4,320元），於111年8月份薪資發放完畢，原告為自願離職，被告自無須給付資遣費及開立非自願

離職證明書之義務等語。

二、答辯聲明：原告之訴及其假執行之聲請均駁回。

叁、得心證之理由：

一、兩造對於原告自110年1月25日起，任職被告擔任派遣人員，約定薪資為每小時180元等事實，均不爭執，並有薪資明細表、存摺交易明細表、派遣人員服務契約書等在卷可佐（見本院卷第17至22、57至64頁），應堪信實。

二、原告主張被告於111年7月19日表示，工作將於111年8月5日結束，日後無其他工作可提供原告，被告屬片面終止勞動契約，原告為非自願離職云云，惟被告否認，並以前詞置辯；經查，原告與被告簽立派遣人員服務契約書，依據契約書第2條約定：乙方（即指原告，以下均同）瞭解同意：㈠乙方工作的地點是甲方（即指被告，以下均同）指定的要派公司。㈡乙方若需要甲方推薦或轉派其他工作機會，需提工作最新履歷並完成甲方面試後，再通過提其他派公司面試。㈢在符合法律的情況下，乙方了解各要派公司的工作、待遇等條件不會完全相同。㈣乙方若因原指派工作需轉派其他工作時，乙方不得拒絕調派或挑選工作、或推諉等情事，若不接受轉調派或為如期至新的轉派工作地點報到；則視為放棄本契約權益，並不得向甲方請求任何形式上賠償及補償費用。參以卷附之員工工作狀況約談紀錄表記載：因要派公司訂單產量減少，目前人力規劃上需減少，將於111年8月5日結束速聯（即指愛爾蘭公司）兼職工作，由派遣公司轉介其他工作機會。工作日至8月5日截止，人員同意上述內容無異議，並同意於要派公司停派，最後工作日為111年8月5日，若後續速聯公司有開立兼職會優先詢問人員等語，原告並在上開約談紀錄親自簽名（見本院卷第80頁），堪認原告確實了解上開內容及簽名。另就派遣人員工作動向與徵詢調查表上，原告依其個人意願勾選「本人工作結束尚未確定未來工作動向，若有需求再自行與寶興盛人力聯絡」，而非勾選其他「本工作結束需安排轉廠請寶興盛人力安排轉其它廠繼續工

作」、「本工作結束不需安排轉廠，自己有其它工作安排」二項，足見原告就是否繼續工作或轉廠之工作意願等，是表示若有需求，另自行向被告聯絡；再者，參以離職申請單（見本院卷第67頁），亦卻為原告簽署，最後工作日為111年8月5日，基上，足見原告確實係自願離職，無需由被告轉派其它工作。是原告主張其係遭被告片面終止勞動契約，顯不可採信。

三、按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參照）。承上，原告既於111年7月5日向被告表示無工作安排，並最後工作日為111年8月5日，為自願離職。揆諸前揭規定，兩造間之勞動契約之終止事由，既非依勞動基準法第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，被告自無庸負擔給付資遣費及預告工資之義務，是原告請求被告給付資遣費及預告工資，於法無據，不應准許。

伍、綜上所述，原告依據勞動契約、勞動基準法第16、17、19條規定，請求被告給付資遣費及預告工資，暨開立非自願離職證明書，即法無據，不應准許。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用之負擔依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　11　　月　　29　　日

勞動庭法　官　吳昀儒

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　　111　　年　　11　　月　　29　　日

書記官　何惠文