

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第84號

原告 林俊佑

被告 東京都保全股份有限公司台中分公司

法定代理人 奧田実

訴訟代理人 徐偉庭

陳則維

上列當事人間損害賠償事件，本院於民國113年12月12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，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者、請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。查原告起訴時依勞動契約之關係請求被告給付新臺幣（下同）2萬元及依法提撥勞工退休金（見本院卷第11至12頁），嗣於民國（下同）113年10月8日當庭變更為：（一）被告應給付原告17,875元（資遣費4,875元、預告工資1萬3,000元），（二）被告應提撥3,538元至勞動部勞工保險局之原告勞工退休金專戶（見本院卷第63至64頁）；後於113年12月12日當庭撤銷前將第2項聲明（見本院卷第118頁），核原告主張之事實均基於勞動契約之法律關係，基礎事實同一，且係減縮應受判決事項之聲明，合於前揭規定，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：原告於113年3月18日在科博行館二期擔任安全管

01 理員，試用期未滿前夕3月15日被告督導通知原告，因社區
02 客訴之理由必須離開社區工作崗位，原告於3月17日至被告
03 報到瞭解原因時，被告副理葉泰山無正當理由逼迫原告填寫
04 離職單；嗣兩造於113年7月5日臺中市政府勞工局委託社團
05 法人台中市勞資關係協會勞資爭議調解（下簡稱勞資爭議調
06 解）時，因未有共識而調解不成立。為此，爰依勞動基準法
07 第16條、第17條及勞工退休金條例第12條規定，請求被告給
08 付原告資遣費4,875元及預告工資1萬3,000元等語。並聲
09 明：被告應給付原告17,875元。

10 貳、被告答辯：

11 原告係於113年3月18日受僱於被告，從事社區保全工作並派
12 任科博行館二期執行職務，因執行勤務期間發生瑕疵，經案
13 場業主質疑其適任性，為避免影響社區勤務品質，被告指派
14 督導悉心指導糾正，惟原告未遵從改善。另社區一樓之診所
15 於113年6月14日向被告投訴，原告經常向診所護理師探詢個
16 人隱私之話語，造成護理師產生有個人資遭窺探之情形，經被
17 告詢問原告後，其乃於113年6月17日自願辦理離職，被告復
18 於勞資爭議調解時，再次確認原告係自願離職之意，經原告
19 當場修正離職日為6月17日後，被告始將原告辦理退保，兩
20 造間之勞動關係因原告表示逾113年6月17日表示終止之意，
21 該意思表示到被告時，即發生終止效力，被告並未解雇原
22 告，係因原告自己離職而終止勞動契約，故原告請求顯無理
23 由。並答辯聲明：原告之訴駁回。

24 參、得心證之理由：

25 一、查，原告係於113年3月18日受僱於被告，從事社區保全工作
26 並派任科博行館二期執行職務，兩造曾於113年7月5日勞資
27 爭議調解時，因未有共識而調解不成立等情，為被告不否
28 認，並有存摺交易明細、保全人員勞動契約書、勞資爭議調
29 解紀錄、薪資明細資料（見本院卷第15、51、59、69、91至
30 93頁）、經濟部公示資料查詢資料（見本院卷第17、25至33
31 頁）及本院依職權調取原告之勞健保及所得資料（見本院證

01 物袋) 在卷可佐，上開事實應堪信實。

02 二、被告抗辯原告係自行離職，並未解雇：

03 (一)按勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之
04 優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之
05 情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力（最高法
06 院109 年台上字第1008號民事判決）。按終止勞動契約之終
07 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
08 成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止
09 勞動契約（辭職或解雇），於意思表示到達他方時，勞雇雙
10 方之勞動契約即為終止（最高法院93年度台上字第2528號、
11 98年度台上字第2381號、100年度台上字第170號判決意旨參
12 照）。

13 (二)原告主張其遭被告逼迫填寫離職單乙情，此為被告所否認，
14 並以前詞置辯。查，原告前揭主張，並未提出有遭被告逼迫
15 填寫離職單之積極事證以實其說，即屬有疑。再觀以勞資爭
16 議調解紀錄（見本院卷第59至60頁），其上記載請求事項：
17 1.恢復僱傭關係（當場撤回）。2.回復職位（當場撤回）；
18 被告主張：勞健保未退保；佐以原告之勞保資料，被告直至
19 113年7月5日始將原告辦理退保，顯見被告並未解雇原告，
20 否則，原告何需於勞資爭議調解時當場撤回「恢復僱傭關
21 係」及「回復職位」，應係其知悉被告並未對其解雇。況細
22 譯員工所得明細資料，原告就113年6月份因請假遭被告扣款
23 1萬5,223元，顯見被告就原告就未上班日數，係以請假扣款
24 方式處理，並非以解雇方式處理。基上，足見原告應係自行
25 離職，並非遭被告解雇，是原告上開主張，難以採信。

26 三、綜上所述，原告既係自行離職，則其依勞動基準法第16條、
27 第17條規定，請求被告應給付原告1萬7,875元，於法無據，
28 應予駁回。

29 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻防方法及所提證據，核與判
30 決之結果不生影響，爰不逐一論駁，併此敘明。

31 六、本件應適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項

01 規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為
02 1,000元（即第一審裁判費1,000元），原告應負擔訴訟費用
03 1,000元。

04 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日
05 民事勞動庭 法官 吳昀儒

06 以上正本係照原本作成。

07 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
08 本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一原判決所違
09 背之法令及其具體內容；二依訴訟資料可認為原判決有違背法令
10 之具體事實），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決
11 送達後20日內補提上訴理由狀（應附繕本）。如委任律師提起上
12 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 20 日
14 書記官 陳麗靜