臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第93號

原　　告　羅雅尹

被　　告　鑫元鴻實業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　游國棟

000000000000000000

訴訟代理人　林世民律師

複代 理 人　李昀丞律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年6月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國93年11月1日起至114年2月28日止受僱於被告，兩造並簽訂勞動契約(下稱系爭勞動契約)，伊離職前擔任物管課課長。因被告交付工作量過大，且人力不足，伊多次跟主管反映無果，導致需要同時兼任3職(課長和組長及儲運3B助理)。物管工作繁雜，主管在明知伊無法負荷的情況下，仍無法提供足夠的協助，僅告知減少休假就可以把工作做完。另伊常在會議上被言語霸凌，請假也只有伊須要在主管群組提出，讓伊感受到不平衡待遇，導致身心失調，身體健康受到影響，也因兼任工作需要搬運，導致腰負荷不了，需常常休息。被告於年終考核時，沒有考慮伊係女生而作男生之工作，還兼任3職，導致伊之考核分數極低。又伊與被告管理層面談時，無法達成共識，伊對被告管理層無法信任，被告環境已讓伊無法立足，伊只能申請離職。伊在114年1月23日用LINE訊息通知主管要離職，嗣約在114年1月底提出離職申請單(下稱系爭離職申請單)，提出時沒有提到勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第3款規定，當時伊對法

律不懂，是離職後經過伊爸爸朋友告知，伊才於114年3月5日申請臺中市政府勞工局調解時要求資遣費，爰依勞基法第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定提起訴訟等語。並聲明：㈠被告應給付原告25萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：原告於系爭離職申請單所填載之離職原因及說明，並非依勞基法第14條第1項第3款規定向被告為終止兩造間系爭勞動契約之意思。被告單純只是認為原告有其主觀想法欲借離職申請於指定日期合意終止契約，且離職原因特別強調是因為職級評比分數低，面談時無法達成共識，對公司階層無法信任，所以在此環境中無法立足，因此申請離職，顯見原告是基於其主觀上對於升遷及人際信任不符其意而申請離職。另原告並未舉證證明原告如何因工作量過大，致對其健康有危害之虞，或被告另有何項經營管理措施之缺失，業已影響其健康之情形，遑論舉證已依勞基法第14條第1項第3款規定通知被告改善，自不能泛稱自己工作量過大為由，即逕認兩造約定之工作，對原告健康有危害之虞等語。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、爭執與不爭執事項（見本院卷二第76至77頁，並依判決格式修正或刪減文句）：

(一)不爭執事項：

1.原告自93年11月1日起至114年2月28日止受僱於被告，原告離職前職稱為物管課課長，離職前6個月平均工資為4萬2,000元。

2.原告實際離職日期為114年2月28日17時30分止。

3.原告薪資結算日期至114年2月28日17時30分止。

(二)爭執事項：

1.原告主張因被告有管理問題、職務不符期待、制度問題，違反勞基法第14條第1項第3款規定，原告以系爭離職申請單所

載之離職原因說明為由，於114年2月28日非自願離職，有無理由？

2.承上，若有理由，原告請求資遣費25萬2,000元，有無理由？

四、得心證之理由：

(一)原告主張因被告有管理問題、職務不符期待、制度問題，違反勞基法第14條第1項第3款規定，原告以系爭離職申請單所載之離職原因說明為由，於114年2月28日非自願離職，有無理由？

1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條本文定有明文。又契約之終止，有由當事人合意而終止者，亦有依當事人一方行使終止權而為終止之意思表示者。前者，係當事人就終止契約達成合意之契約行為。後者，當事人一方終止權之發生原因，有依法律規定（法定終止權），亦有由當事人約定（約定終止權）者；法定終止權之行使，其發生效力與否，端視有無法定終止原因存在。是合意終止契約與當事人單方行使終止權，二者殊異，應予區辨(最高法院110年度台上字第2705號判決意旨參照)。是行使法定終止權者，自應先就法定終止事由存在，及其業依上述規定為單方終止勞動契約之意思表示等節，負舉證責任。

2.原告自93年11月1日起至114年2月28日止受僱於被告，原告離職前職稱為物管課課長，實際離職日期為114年2月28日17時30分止、薪資結算日期至114年2月28日17時30分止等情，有系爭勞動契約、工資清冊、系爭離職申請單等件(見本院卷二第15至18頁、卷一第235、345至347頁)在卷可稽，且為兩造所不爭執(見不爭執事項)，堪以認定。原告主張被告有勞基法第14條第1項第3款之法定終止事由，而由原告單方終止兩造間系爭勞動契約等語，惟為被告所否認。是本件應由原告就該法定終止事由之存在及已依法單方行使法定終止權之意思表示等事實，負舉證責任。經查：

⑴觀諸系爭離職申請單載明：「一、自請辭職，應依下列規定預告公司，未依規定預告終止勞動契約者，應賠償公司相當於預告期間不足日數之工資做為違約金。1.繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告。2.繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告。3.繼續工作三年以上者，於三十日前預告。4.特殊工作人員自請離職時，雙方合意約定需提前天前預告。二、未經核准前不得離職，擅自離職者依曠職論，且依民法負損害賠償之責任。三、移交手續未完成者，不得結清薪資」等語(見本院卷一第347頁)。而原告於114年1月底提出系爭離職申請單，填載「預計離職日期」為114年2月28日；「離職原因」勾選「制度問題、管理問題、職務不符期待」；「說明」欄填載：「當時被轉任物管課長時，經理有同意並允許在身體不適時的請假狀況，目前工作量過大，人力不足，多次跟主管反映無果，導致需要同時兼任3職(課長和組長及儲運3B助理)工作，物管工作繁雜，但主管持續交辦各種業務報告和專案，一人負責統包整個盤點工作，從前期規劃、報告製作、各單位聯繫，到當日工作安排、後續帳務處理，全部都是一個人作業，主管在明知無法負荷的情況下，仍無法提供足夠的協助，並告知說減少休假就可以把工作做完，也常常在會議上做言語霸凌，請假也只有我一個人須要在主管群組PO，這樣不是針對性嗎？讓我感受到不平衡待遇，導致身心失調，身體健康受到影響，也因為兼任工作為男性工作，所以要搬運導致腰負荷不了需常常休息，如果公司想趕人走也不是用如此手段，人還在傳一些有的沒的把人的名聲搞到無法立足『不離職可以嗎』？在年終考核卻沒有考慮一個女生作男生工作還兼任3職，以此為由評比課級工作沒有做好及常休假，所以分數極低，面談時無法達成共識，對公司管理層無法信任，所以在此環境已經無法立足，只可以『申請離職』」等語(見本院卷一第345頁)；參以原告陳稱：系爭離職申請單約在114年1月底提出的，提出的時候沒有提到勞基法第14條第1項第3款規定，當

時我對法律不懂。離職後經過爸爸朋友告知，我才於114年3月5日申請臺中市政府勞工局調解時要求資遣費。離職當下，我跟被告要求系爭離職申請單備註欄勾選的那3項(即本人於辦妥離職手續後，須「服務證明書」1份。該員實際離職日期114年2月28日17：30時止。該員薪資結算日期114年2月28日17：30時止)等語(見本院卷一第91頁、卷二第9頁)。可知，本件係原告依自請辭職之規定，填載系爭離職申請單後，向被告申請於114年2月28日17：30時離職，及薪資結算至114年2月28日17：30時止，並要求被告於原告辦妥離職手續後，須開立「服務證明書」予原告，並無請求資遣費。足認，原告顯非以勞基法第14條第1項第3款之法定終止事由單方行使法定終止權。

⑵再觀諸系爭離職申請單「面談紀錄」欄主管填載：「2024期末績效評核後Ryan有與雅尹(即原告)約談評核內容，並無接受到對評核內容有相關不滿問題」、「2024績效評核內容多半是因為出勤率只有78%，且都是臨時請假居多，也未做好代理工作的交辦，致使課內、組內工作受到影響。備料工作有多送3個男性員工可供調遣使用」、「人員任職公司多年(24年)，因出勤率因素，中間經歷幾次職務調整，其中主管與人資皆多次面談了解後進行職務調整，對於人員上述因素人資也深入了解整個執行過程是否有瑕疵或待改善處，目前人員與工廠主管各有立場，因此請工廠主管協助提供過去整體人員異動歷程，目前將資料蒐集後預計於114/2/14與我方律師請益如何針對法律面處理相關事宜，避免造成勞資糾紛，將事情妥善處理，取得雙方共識」等語(見本院卷一第345至346頁)，則原告主張被告有前開「離職原因及說明」欄所述之管理問題、職務不符期待、制度問題云云，自難逕信。而原告就其前開「離職原因及說明」欄所主張之事實，並未提出任何證據舉證以實其說，自難認有據。

⑶從而，原告依自請辭職之規定，於114年1月底填載系爭離職申請單後，向被告申請離職，且無請求資遣費，嗣經被告核

准後，被告並以原告實際離職日期即114年2月28日17時30分，結算原告薪資至114年2月28日17時30分止等情(見不爭執事項2.、3.)，足認兩造已合意於114年2月28日17時30分終止兩造間系爭勞動契約。而兩造間系爭勞動契約既已於114年2月28日17時30分合意終止，是無論被告或原告，均無從事後再為終止系爭勞動契約之餘地。故而，原告主張其離職後經過其爸爸的朋友告知，另依勞基法第14條第1項第3款規定，終止系爭勞動契約云云，尚難憑採。

3.綜上，原告主張因被告有管理問題、職務不符期待、制度問題，違反勞基法第14條第1項第3款規定，原告以系爭離職申請單所載之離職原因說明為由，於114年2月28日非自願離職云云，為無理由。

(二)原告請求資遣費25萬2,000元，有無理由？

1.按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給二分之一個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第1條第1項亦有明文。

2.本件兩造間系爭勞動契約於114年2月28日17時30分合意終止乙情，已如前述，並未依勞基法第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條等規定終止，則原告依勞基法第17條規定，請求被告給付資遣費，並加付遲延利息，即乏依據，應予駁回。

五、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項規定，請求判決被告應給付原告25萬2,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，核與判決之結果不生影響，無庸逐一論究，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　9　　月　　11　　日

勞動法庭　法　官　陳佳伶

以上為正本係照原本作成。

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20日內補提上訴理由書（須附繕本）。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　　115　　年　　9　　月　　14　　日

書記官　陳淑華