臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第335號

原　　告　連大魁

訴訟代理人　賴忠明律師(法扶律師)

複　代理人　楊馥璟律師

被　　告　龍浦興業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林忠裕

訴訟代理人　曾信嘉律師

複　代理人　張崢榆律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、原告之訴駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年11月7日起任職於被告，擔任工務經理兼任業務課長，平均薪資為新臺幣(下同)4萬6,040元。原告於114年6月26日向被告預告將於114年7月31日終止兩造間勞動契約。詎料，被告竟於114年7月1日以「原告工作已交接完畢」為由向原告終止勞動契約，並要求原告於離職表上簽名及繳回識別證。被告上開行為屬違法解僱，原告遂於114年7月29日兩造進行勞資爭議調解時，依勞動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約；依原告工作年資，被告應給付原告資遣費13萬0,127元、預告期間工資(下稱預告工資)4萬5,786元及開立非自願離職證明書予原告。又被告以不實理由對原告提起返還汽車之訴(本院114年度訴字第3017號民事事件)、返還文件之訴(本院114年度訴字第2971號民事事件)，顯然對原告濫行起訴，致原告名譽、信用受有損害，而造成精神上痛苦並罹患焦慮症、憂鬱症，被告應給付原告精神慰撫金30萬元。爰依

勞基法第16條第3項、第19條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、就業保險法(下稱就保法)第11條第3項、民法第184條第1項前段、民法第195條第1項規定，提起本件訴訟等語。聲明：㈠被告應給付原告47萬5,913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被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：被告未於114年7月1日以「原告工作已交接完畢」為由，終止兩造間勞動契約；原告亦未於114年7月29日兩造進行勞資爭議調解時，以被告上開行為屬違法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終止勞動契約。兩造間勞動契約係因原告自請離職，而於114年7月31日終止，被告自無須給付原告資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書。復被告對原告提起返還汽車之訴、返還文件之訴，乃正當合理之訴訟權行使，難認有侵害原告權利，原告請求被告給付精神慰撫金，亦無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由

㈠兩造間勞動契約因原告自請離職，而於114年7月31日終止：

1.原告於114年6月26日向被告預告將於114年7月31日終止兩造間勞動契約乙節，兩造均不爭執(見本院卷第148頁)，首堪認定。又輔以原告所填寫之離職申請單(見本院卷第27頁)，其上記載之離職原因為生涯規劃，離職日期為114年7月31日，足見原告係因個人生涯規劃而於114年7月31日自請離職。

2.原告雖主張：被告於114年7月1日以「原告工作已完成交接」為由，逕向原告終止兩造間勞動契約。原告遂於114年7月29日進行勞資爭議調解時，以被告違法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約等語，並提出被告公司到職/離職準備表為憑(見本院卷第25頁)；對此，被告則否認之。經查，依原告所提上開被告公司到職/離職準備表觀之，其內容僅係記載原告歸還公司之物品，亦

無其他文字記載被告係以原告工作已完成交接為由，通知原告終止兩造間勞動契約。尚難僅憑該表所載內容，即認被告已於114年7月1日向原告為終止勞動契約之意思表示。復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條前段定有明文，原告未能提出其他相關證據，以實其說。是原告主張被告有上開違法資遣行為，尚非可採。縱原告於114年7月29日以被告違法資遣為由，依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造間勞動契約，亦不生合法終止之效力。

㈡原告請求被告給付資遣費13萬0,127元、預告工資4萬5,786元及開立非自願離職證明書，均無理由：

1.按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2分之1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。雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應於規定期間內預告之。雇主未依規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，勞基法第16條第1項、第3項、第19條、勞退條例第12條第1項及就保法第11條第3項分別定有明文。依上開規定，資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書，均係以勞動契約依相關規定終止為給付、開立前提。

2.本件兩造間勞動契約因原告自請離職而於114年7月31日終止乙情，業如前述，與上開規定得請求資遣費、預告工資及開立非自願離職證明書之法定要件不符。是原告請求被告給付資遣費13萬0,127元、預告工資4萬5,786元及開立非自願離

職證明書，均屬無據。

㈢原告請求被告給付精神慰撫金30萬元，無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條第1項前段、第195條第1項分別定有明文。又按人民有請願、訴願及訴訟之權，憲法第16條定有明文。蓋訴訟權者，乃人民於權利受損害時，向法院提起訴訟，請求為一定裁判之手段性的基本權利。國家為達成此項保障人民訴訟權之任務，依照訴訟權之性質、社會生活之現實及國家整體發展之狀況，提供適當之制度保障。經由制度保障功能之確認及對憲法人民權利條款作體系論之解釋，而建立起訴訟權之保障範圍，即涵蓋凡憲法所保障之權利，遭受公權力或第三人之不法侵害，國家均應提供訴訟救濟之途徑，並由司法機關作成終局之裁判。在訴訟權為人民基本權之前提下，非有濫用訴訟制度之不法意圖，並藉由如虛捏事實、證據等不當手段，企圖由訴訟制度達其不正之目的者外，合法利用訴訟程序之行為，並無不法侵害他人權利可言。

2.原告主張：被告以不實理由對原告提起返還汽車之訴(本院114年度訴字第3017號民事事件)、返還文件之訴(本院114年度訴字第2971號民事事件)，對原告濫行起訴，致原告名譽、信用受有損害，而有精神上痛苦，被告應給付原告精神慰撫金30萬元等語。然依上開見解，被告對原告提起返還汽車之訴(本院114年度訴字第3017號民事事件)、返還文件之訴(本院114年度訴字第2971號民事事件)，核屬被告訴訟權之行使，尚難僅以被告提起訴訟，即認其有故意或過失不法侵害原告權利之行為。故原告主張被告對其提起訴訟，侵害其名譽、信用，並請求被告給付精神慰撫金30萬元，核屬無據。

四、綜上所述，原告依勞基法第16條第3項、第19條、勞退條例

第12條第1項、就保法第11條第3項、民法第184條第1項前段、民法第195條第1項規定，請求：㈠被告應給付原告47萬5,913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被告應開立非自願離職證明書予原告，為無理由，應予駁回。

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

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　16　　日

民事第八庭　審判長法　官　張清洲

法　官　陳航代

法　官　陳宥愷

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（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　　10　　月　　16　　日

書記官　邱芮俞