

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

114年度南勞簡字第61號

原告 謝秉學
被告 雅居廚櫃有限公司

法定代理人 兵維哲
訴訟代理人 王瑞甫律師
江佳憶律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國115年1月8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：

原告自民國111年5月23日起受僱於被告，擔任生產部組裝課技術員。詎料原告自113年2月起開始遭受胡姓主管等人之職場霸凌行為，致原告長期遭受生理、心理上之壓迫，屢次與主管交涉仍未見改善，主管更於公司群組中言語羞辱原告，公然攻擊原告之人格，原告終因被告人員長期之不當對待，於113年12月15日離職，並於被告誤導下簽署自願離職書。嗣原告於114年6月間至新公司任職後，始發現被告就原告之投保薪資高薪低報，經原告向勞動部勞工保險局、衛生福利部中央健康保險署提出檢舉及陳情，被告並於兩造於臺南市政府勞工局（下稱勞工局）調解時承認高薪低報一事，衛生福利部中央健康保險署經調查後亦確認被告有低報原告健保投保金額，原告並於114年8月25日向勞工局申請離職證明，勞工局亦認定被告確實存有高薪低報之問題。原告爰依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，並依勞動基準法第14條第4項準用同條第17條第1項規定，請求被告給付新臺幣（下同）48,073元之資遣費【37,500元 \times 1/2

01 ×《 $2 + \langle (6 + 23/30) \div 12 \rangle$ 》 $\div 48,073$ 元】。又兩造間之
02 勞動契約既因被告未合法為原告投保足額之健保金額而終
03 止，被告又未開立非自願離職證明，致原告無法取得失業給
04 付，原告並依民法第184條第2項規定，請求被告給付原告於
05 失業期間（113年12月15日離職後至114年6月間任職於新公
06 司，失業期間約5.833月），原得領取之失業補助131,250元
07 （ $37,500 \text{元} \times 0.6 \times 5.833333 \div 131,250 \text{元}$ ）。並聲明：(一)被告
08 應給付原告179,323元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償
09 日止，按週年利率百分之5計算之利息。(二)願供擔保請准宣
10 告假執行。

11 二、被告則以：

12 (一)原告於任職期間與胡姓員工曾有爭執，原告於113年12月6
13 日與被告人資部門面談時，表示其因對同仁感到不滿，預
14 計於113年12月31日離職。113年12月7日時原告因胡姓員
15 工在公司LINE群組中指稱原告未將背板清洗乾淨，兩人發
16 生爭執，原告並於113年12月9日向被告申訴遭職場霸凌，
17 然自LINE對話紀錄並未見胡姓員工有為人身攻擊或言語侮
18 辱之行為，尚不該當職場霸凌，被告就該申訴案調查後認
19 定霸凌事件不成立。惟原告因與胡姓員工發生上開爭執，
20 便決定提早於113年12月15日離職，兩造勞動契約於113年
21 12月15日終止。原告係因與同事相處不睦，主動申請離
22 職，被告並無任何誤導情事。

23 (二)兩造已於114年8月5日就高薪低報差額部分以11,800元成
24 立調解，今原告又以此為由主張終止勞動契約並請求資遣
25 費，有違誠信原則。審酌原告早於113年12月15日自請離
26 職，雙方已就投保差額部分成立調解並給付完畢等情，縱
27 有高薪低報情事，尚難認屬重大危害原告之權益，原告據
28 此主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止契約，尚無理
29 由。又原告主張於114年6月始知悉高薪低報一事，然兩造
30 之勞動契約已於113年12月15日終止，原告如何以於114年
31 6月才得知之事由終止勞動契約？顯見原告於113年12月15

01 日離職與高薪低報並無關聯。且原告於114年8月5日調解
02 時，並未主張依勞動基準法第14條第1項第6款終止契約，
03 縱原告於114年9月22日調解時有依勞動基準法第14條第1
04 項第6款為主張，惟此時距原告知悉之日起，已逾30日之
05 除斥期間。

06 (三)原告係自願離職，非經被告解雇，自不得依勞動基準法第
07 14條第4項準用第17條第1項請求資遣費及請求被告開立非
08 自願離職證明書。又依就業保險法之相關規定，原告應符
09 合離職後具有工作能力及繼續工作意願，經求職後仍無法
10 就業之要件，且不得具備就業保險法第15條第1款所定情
11 形等條件，方得請領失業給付，然原告未能證明其符合上
12 列要件，徒以被告未發給非自願離職證明書，將其未獲失
13 業給付之責任歸究被告，自無可採。

14 (四)聲明：

15 1.原告之訴駁回。

16 2.如受不利判決，願供擔保請准免為假執行。

17 三、查原告自111年5月23日起受僱於被告，嗣於113年12月15日
18 簽立離職申請書及自願離職證明書；兩造曾於114年8月5日
19 及同年9月22日，就原告主張被告「勞保」、「健保」高薪
20 低報、職場不當對待致其離職，並請求被告給付失業薪資補
21 償、資遣費、精神慰撫金等爭議，於勞工局為勞資爭議調
22 解，並於114年8月5日就「勞保」高薪低報部分成立由被告
23 給付原告11,880元（6%勞退差額）之調解，其餘爭議則調解
24 不成立等情，為兩造所不爭執，並有離職申請書、自願離職
25 證明書、勞工局勞資爭議調解紀錄在卷可參（見本院卷第2
26 3、24、29、30、81、82頁），均堪信為真實。

27 四、本院之判斷：

28 (一)按資遣費之發給，以雇主依勞動基準法第11條、第13條但
29 書、第20條，或勞工依同法第14條第1項之事由終止勞動
30 契約為前提，此參勞動基準法第14條第4項、第17條、第2
31 0條規定即明。而依上開離職申請書、自願離職證明書之

01 內容，可知原告係於113年12月6日，以「環境（氣氛）不
02 佳」、「人」為理由申請離職，預計離職日則為113年12
03 月31日（後塗改為113年12月15日），實際離職日則為113
04 年12月15日，該離職申請書並經原告之主管、接收人核
05 章。原告雖主張其係受被告之誤導方離職，然並未敘明其
06 所稱「遭誤導」之具體情節，自難認上開兩造間合意終止
07 勞動契約之意思表示有何瑕疵。是以，被告辯稱兩造之勞
08 動契約已於113年12月15日合意終止乙節，即堪採信。原
09 告雖主張其於114年6月間知悉被告就其健保投保金額有高
10 薪低報之情後，已依勞動基準法第14條第1項第6款「雇主
11 違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」事
12 由終止兩造間之勞動契約，然斯時兩造間之勞動契約已因
13 合意終止而於113年12月15日消滅，已無得終止之標的可
14 言，縱原告有依勞動基準法第14條第1項第6款規定對被告
15 為終止勞動契約之意思表示，亦不生終止契約之效力。兩
16 造間之勞動契約，既非因勞動基準法第11條、第13條但
17 書、第14條第1項、第20條之事由而終止，原告請求被告
18 給付資遣費，即與法條所定要件不符，無從准許。

19 (二)次按本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給
20 付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險
21 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向
22 公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日
23 內仍無法推介就業或安排職業訓練。本法所稱非自願離
24 職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破
25 產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14
26 條及第20條規定各款情事之一離職。失業給付按申請人離
27 職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分
28 之60按月發給，最長發給6個月。就業保險法第11條第1項
29 第1款、第3項、第16條第1項前段分別定有明文。是失業
30 給付之請領，需以勞工係非自願離職為前提。然兩造間之
31 勞動契約係因雙方之合意而終止，業經本院認定如前，原

01 告即不符勞工保險失業給付之請領要件，自無受有無法領
02 取失業給付之損害可言。是原告依民法第184條第2項規
03 定，請求被告賠償其無法領取失業給付之損害，亦屬無
04 據，應予駁回。

05 四、綜上所述，原告勞動基準法第14條第4項準用同法第17條、
06 民法第184條第2項規定，請求被告給付179,323元及遲延利
07 息，為無理由，應予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之
08 聲請亦失所依附，應併予駁回。

09 五、本件事證已明確，兩造其餘主張及舉證，經核與判決結果無
10 影響，爰不逐一論述，附此說明。

11 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

12 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日
13 勞 動 法 庭 法 官 張 玉 萱

14 以上正本係照原本作成。

15 如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表
16 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
17 達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 115 年 1 月 28 日
20 書 記 官 莊 文 茹