臺灣高等法院臺南分院民事判決

115年度勞上字第12號

上　訴　人　梁萌茹

被 上 訴人　飛起來行銷股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　劉璟融

訴訟代理人　鄭皖旖

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國115年4月1日臺灣臺南地方法院115年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於115年9月10日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國114年9月1日起受僱於被上訴人公司，擔任會計，負責公司日常帳務處理、稅務申報等職務，兩造約定上訴人之工作時間原為上午10時至下午19時，嗣於114年9月23日變更為上午9時至下午18時，薪資為每月新臺幣（下同）50,000元。上訴人於任職期間，遭被上訴人公司之法定代理人劉璟融職場霸凌，遂於114年11月27日至劉璟融辦公室內，預告上訴人將於114年12月31日離職，劉璟融當場同意上訴人之預告終止勞動契約。未料，劉璟融於隔日即114年11月28日反悔，要求上訴人工作至114年11月30日即須離職。被上訴人公司於114年11月27日未告知上訴人即將其健康保險予以退保，上訴人於114年12月1日前往公司出勤，無法打卡進入公司，被上訴人公司竟藉此拒絕受領上訴人所給付之勞務，兩造合法終止勞動契約之時間應為114年12月31日。上訴人依兩造間勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第17條、第19條及勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求

被上訴人公司給付上訴人114年12月工資50,000元、資遣費8,333元，及開立非自願離職證明書予上訴人，並為上訴人提撥114年12月之退休金3,036元。原判決駁回上訴人前開請求部分，實有未當，爰依法提起上訴。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人如後開第㈡1.至3.項之請求部分，及該部分訴訟費用之裁判均廢棄。㈡上開廢棄部分：1.被上訴人應再給付上訴人58,333元，及自115年2月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。2.被上訴人應提撥3,036元至上訴人於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人帳戶。3.被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

二、被上訴人則以：上訴人於114年11月27日主動口頭提出離職意願，兩造於114年11月28日合意勞動契約於同年11月底終止。上訴人嗣後主張被上訴人公司違反勞基法第14條第1項第6款，主張被上訴人公司有職場霸凌及違反勞工法令之情事，惟上訴人於離職當時即114年11月27～29日從未提及被上訴人公司有任何違法情事，係事後始提出。依勞基法第14條第2項規定，勞工應自知悉其情形之日起30日內為之。上訴人遲至12月底始主張依第14條終止契約，已逾越30日之除斥期間。且兩造已於114年11月28日合意將勞動契約終止日提前至該年11月底，兩造間之勞動契約已於114年11月底合意終止，已終止之契約不得再被終止，上訴人亦無從依勞基法第14條規定主張資遣費8,333元，亦不得請求被上訴人公司再提撥114年12月勞工退休金3,036元、給付114年12月薪資50,000元。又上訴人係自願離職，不符合非自願離職之要件，被上訴人自無開立非自願離職證明書之義務等語，以資抗辯。並答辯聲明：上訴駁回【原判決關於判命被上訴人給付3,035元之本息及提撥勞工退休金864元部分，被上訴人未上訴，已告確定，本院不再贅述】。

三、兩造之不爭執事項：

㈠上訴人自114年9月1日起受僱於被上訴人公司，擔任會計，負責公司日常帳務處理、稅務申報等工作，兩造約定上訴人

之工作時間原為上午10時至下午19時，嗣於114年9月23日變更為上午9時至下午18時，薪資為每月50,000元（本薪48,000元、全勤獎金2,000元）。

㈡上訴人（下簡稱「梁」）與劉璟融（下簡稱「劉」）於114年11月28日、11月29日通訊軟體對話內容如下：

1.11月28日：

劉：梁萌茹小姐，因為你在11/28提出自願離職且我們達成協議，所以請您於12/5之前回到公司把手續走完，謝謝。還是你有什麼想法，在你自願離職前提之下，你有想法公司都可以討論。

2.11月29日：

梁：劉璟融先生您好，本人原提出口頭請辭的離職日為12月，昨日您轉達尊慈之意，希望離職日提前至11月底。本人尊重此安排，但貴公司仍須支付原離職日期（12月底）的薪資。

劉：梁萌茹小姐，依照我們11/28號的討論，雙方已經同意我們的勞動契約於11/28號終止，當天妳也同意如此安排。因妳還在試用期間內，公司也無法用請假的方式讓妳領12月的薪水，因此公司會於12/10號將妳11月的薪水匯入。

梁：法律保障：我所提出的辭呈已通知至12月底，已符合《勞基法》的預告期規定，此行為在法律上是有效的。除非公司符合法定資遣事由，否則無權強制要求您提前離職。

薪資權益：在預告期間內，您出勤義務，公司也應照常支付您的薪水。如果公司要求您提前離職，即使您同意，本公司也應支付至原離職日期的薪水。

梁：關於此事，我已另函勞動部。您亦可逕向該部洽詢，謝謝。

梁：劉璟融先生，您好：我的口頭請辭日原為12月份，且為月薪制員工。11月28日（五）當日協商後，我雖同意將離職日提前，但此協議並未改變我原訂12月離職的事實。根據勞動部見解，試用期員工仍適用《勞動基準法》。勞工自

請離職的預告期間，依第15條及第16條規定，應按年資計算，不因「試用期」身份而免除。因此，我的勞動契約終止日依法應為12月份之離職日。公司應按月薪比例計發12月份之薪資至該終止日，而非僅給付至11月28日。

劉：⑴妳主動提出離職在先、也跟公司達成離職時間的共識，依法屬於兩願離職，沒有妳提到所謂預告、資遣的問題。

⑵妳自己查的資料也寫了，公司付薪水的前提是妳有上班，妳已經說了你不上班、把東西搬走了，依法公司沒有付你12月薪水的義務。

⑶如果妳還有任何疑問，我可以請公司顧問律師跟你說明。

㈢上訴人於114年11月12日颱風假有至公司上班3小時，被上訴人同意給付該日薪資625元。

㈣上訴人於114年9月16日發生職業災害，支出藥品費用120元，被上訴人同意給付。

㈤被上訴人公司應為上訴人提撥114年9月、10月、11月之退休金分別為3,036元、3,036元、3,036元，114年9月、10月、11月被上訴人公司各短少提撥288元，被上訴人同意補提撥或直接給付上訴人共864元。被上訴人公司並未為上訴人提撥114年12月之退休金，如法院認被上訴人公司應為上訴人提撥114年12月之退休金，應提撥金額為3,036元。

㈥上訴人已辦理勞工保險退休而無法投保勞工保險（原審補字卷第43頁），被上訴人公司僅為上訴人投保職業災害保險。

㈦如法院認上訴人依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定合法終止兩造間勞動契約，被上訴人應給付上訴人資遣費8,333元。

㈧就上訴人主張被上訴人公司溢扣之勞工保險費，兩造合意由被上訴人返還上訴人2,290元【此項金額2,290元及不爭執事項㈢、㈣之625元、120元，合計3,035元，及不爭執事項㈤864元部分，業經原判決判命被上訴人給付及提撥，被上訴人

未上訴而告確定】。

㈨劉璟融於114年11月28日下午17時44分許，於上訴人打包個人物品（包括將座椅拆卸、打包檯燈、充電器、文具等）搬離被上訴人公司時，將自願離職書交予上訴人，上訴人於閱讀自願離職書後，向劉璟融稱「等我回來再簽，因為我分兩次載」，此為兩造所不爭執【僅爭執兩造合意終止兩造間勞動契約日期為114年11月底抑或為114年12月31日】。

四、本院之判斷：

㈠上訴人並未於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，終止兩造間勞動契約；兩造間之勞動契約應係合意於114年11月底（即30日）終止：

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條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。上訴人主張其於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，終止兩造間勞動契約，已為被上訴人否認，依前開說明，自應由上訴人對此有利於己之事實，負舉證責任。

2.上訴人雖主張其於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，終止兩造間勞動契約乙節，並提出其與訴外人邵芳美間通訊軟體對話紀錄為憑。惟觀之該對話紀錄所示，上訴人係表示因無法接受上司無理謾罵的管理方式，也無法認同劉璟融對於未即時讀取LINE訊息卻不予理會的做法，而向劉璟融提出「辭職」，從該對話紀錄並無法證明上訴人有於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，向被上訴人終止兩造間勞動契約一情。

3.又依被上訴人所提出上訴人與劉璟融於114年11月27日在公司面談之內容（原審勞訴字卷第103頁至181頁）及兩造不爭執事項㈡所示之對話內容，可知：⑴上訴人與劉璟融於114年11月27日在公司面談時，係向劉璟融表示其工作到114年1

2月底，請被上訴人再找一個適合公司的人；⑵嗣劉璟融於114年11月28日向上訴人表示其於114年11月28日提出自願離職，且與被上訴人達成協議，請上訴人於同年12月5日前回到公司把手續走完；⑶上訴人則表示其「口頭請辭」日原為12月份，11月28日（星期五）當日協商後，其同意將離職日提前；⑷上訴人於114年11月29日向劉璟融表示，其原提出「口頭請辭」的離職日為12月，昨日劉璟融轉達尊慈之意，希望離職日提前至11月底。本人尊重此安排等情，有上開對話紀錄可證，依此等對話內容前後綜合以觀，堪認上訴人於114年12月27日係向劉璟融表示其預定於114年12月底自願離職，而非依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，向被上訴人終止兩造間勞動契約，且劉璟融與上訴人於114年11月28日協商時，上訴人顯已同意自願離職日提前至114年11月底等情無訛。

4.再查，劉璟融於114年11月28日17時44分許，於上訴人打包個人物品（包括將座椅拆卸、打包檯燈、充電器、文具等）搬離被上訴人公司時，將自願離職書交予上訴人，上訴人於閱讀自願離職書後，向劉璟融稱「等我回來再簽，因為我分兩次載」一情，實為兩造所不爭執，則上訴人倘非自願離職，於劉璟融拿自願離職書給上訴人簽名時，上訴人何以未表示其非自願離職，反而表示「等我回來再簽，因為我分兩次載」，故上訴人事後改稱非自願離職，顯與當時呈現出來之言詞、態度有違，難以憑採。又上訴人於114年11月28日（11月29日、30日係星期六、日）下午打包個人物品時，將自己所有之座椅拆卸，並與檯燈、充電器、文具等物品一同帶走，若上訴人未同意自願離職日提前至114年11月底，而係堅持於114年12月底離職，則上訴人何以會於114年11月28日即將個人所有供辦公使用之座椅拆卸帶走，並帶走檯燈、充電器、文具等物品，無異等同清空其辦公座位空間，難認其有繼續工作之意思。至上訴人雖稱因其年紀大了，先搬東西回家，想說之後就用公司的東西云云，惟若係基於此等原

因（即年紀因素，搬遷體力考量），則當時距離114年12月底尚有1個月之時間，上訴人大可慢慢收拾物品，分散搬回家，減少搬運之勞力負擔，何需於114年11月28日一次清空所有物品，故上訴人此等主張，並非合理，難以憑採。再者，上訴人於115年7月27日本院準備程序中自承其將私人物品搬走後，並未向被上訴人表示要回去上班的意思，只有在LINE裡面說其沒有同意11月底離職等情（本院卷第82頁），更證明上訴人於114年11月28日將私人物品清空搬回當時，確已無再回被上訴人公司繼續上班之意。至上訴人主張其有要回去打卡上班，但手機已無法感應打卡云云，並未舉證以實其說，亦非可採。是依前開說明，堪認上訴人於114年11月28日當時，確有同意提前至114年11月底自願離職。

㈡綜上所述，上訴人於114年11月27日係向劉璟融表示其預定於114年12月底自願離職，而非依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，終止兩造間勞動契約，且劉璟融與上訴人於114年11月28日協商時，上訴人已同意自願離職日提前至114年11月底，業經本院認定說明如上，則上訴人主張其係於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，預告於114年12月底終止兩造間勞動契約，依兩造間勞動契約、勞基法第17條、第19條及勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被上訴人給付資遣費8,333元、114年12月薪資50,000元、補提撥114年12月勞工退休金3,036元及開立非自願離職證明書予上訴人，均屬無據，為無理由。

五、綜上所述，上訴人已於114年11月28日同意自願離職日提前至114年11月底，可以認定。上訴人主張其係於114年11月27日依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定，預告於114年12月底終止兩造間勞動契約，請求被上訴人給付資遣費8,333元、114年12月薪資50,000元、補提撥114年12月勞工退休金3,036元及開立非自願離職證明書予上訴人云云，非屬正當，不應准許。從而，原審就此部分為上訴人敗訴之判決，

並無不合。上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　15　　日

勞動法庭　審判長法　官　黃瑪玲

法　官　林勳煜

法　官　黃聖涵

上為正本係照原本作成。

上訴人如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提出理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

被上訴人不得上訴。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　15　　日

書記官　黃妍爾

【附註】

民事訴訟法第466條之1：

⑴對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

⑵上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

民事訴訟法第466條之2第1項：

上訴人無資力委任訴訟代理人者，得依訴訟救助之規定，聲請第三審法院為之選任律師為其訴訟代理人。