

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第293號

原告 蕭德祿

訴訟代理人 王喬立律師（法扶律師）

被告 俊同企業有限公司

法定代理人 周本卿

訴訟代理人 王怡惠律師

複代理人 江帝範律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年4月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

按訴狀送達後，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，不在此限，民事訴訟法第255條第1
項第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明第1項為：被告應
給付原告新臺幣（下同）654,934元，及自民國108年8月10
日起至清償日止，按年息5%計算之利息。嗣於109年3月19日
以民事訴之變更追加聲明暨綜合言詞辯論意旨狀變更為：被
告應給付原告709,892元，及自108年8月10日起至清償日
止，按年息5%計算之利息（見本院卷第211頁），核係不變
更訴訟標的而擴張其應受判決事項之聲明，與前揭規定相
符，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

（一）原告自87年8月20日起受僱於被告，約定工資為每月45,000
元，嗣於108年7月9日遭被告以勞動基準法（下稱勞基法）
第11條第5款規定事由資遣，被告已於同年7月10日開立非自

願離職證明書予原告，但迄今未給付資遣費及預告期間工資，爰依勞基法第16條、第17條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條等規定，請求被告給付下列金額：

1. 資遣費709,892元：

(1)原告自87年8月20日起任職，至108年7月9日遭被告資遣，原告之舊制年資（自87年8月20日起至94年6月30日止）計6年10個月11日即6.917年；新制年資（自94年7月1日起至108年7月9日止）計14年9日即14.025年。離職前之平均工資應以108年1月9日至108年7月8日期間合計181日之總日數計算其月平均工資。而原告之1月至7月薪資分別為55,451元、63,419元、54,384元、57,372元、52,392元、50,872元、13,500元（以每日1,500元計算），合計工資總額為331,580元，月平均工資為54,958元（331,580元÷181天×30天）。是原告舊制年資遣費為380,144元（54,958元×6.917）；新制資遣費為385,393元（54,958元×0.5×14.025），但因新制資遣費不得超過最高6個月之平均工資，故新制年資金額應為329,748元，合計為709,892元。另兩造間之勞動契約既經被告於108年7月9日資遣而終止，依勞基法第17條第2項、勞退條例第12條第2項、民法第229條第1項、第203條、第233條第1項前段等規定，被告自108年8月9日起生遲延給付資遣費之責，自應於108年8月10日起給付法定遲延利息。

2. 預告期間工資54,958元：

原告之工作年資為3年以上，被告終止勞動契約應於30日前預告，惟被告於108年7月9日資遣原告並同時通知原告不用再來，未於30日前預告，被告應給付原告預告期間工資54,958元（331,580元÷181天×30天）。另依民法第233條第1項前段、第203條、第229條第2項規定，請求被告給付自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止之法定遲延利息。

(二)聲明：1.被告應給付原告709,892元，及自108年8月10日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告54,958元，及自起訴狀送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算

之利息。3.第1、2項請求，原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告於87年8月20日受僱於被告擔任「世貿一館」維修領班。被告於108年5月間發現原告私下接單，卻交由被告之員工協助維修廠商「丰尚」公司裝設排風機，從中賺取差價，乃要求原告說明，原告於108年5月27日親筆寫下事情內容，並請求被告給予1次機會，故於108年7月將原告調至內湖擔任工程師。然原告調職後一直向公司表示不想做，於108年7月2日下午親自向「世貿一館」維修組領班詢問辦理離職時「未休之年假」如何處理；其後於108年7月9日下午，因「世貿一館」新承辦人員清點「世貿一館」之設備，發覺原告負責之排風機，清單上應有13台，但只剩4台，請被告處理。被告乃要求原告說明，原告向被告之人事主任朱燕貞回復是經業主同意後變賣，但無法提出同意變賣證明及變賣後金錢流向，只表示要離職，並簽署員工離職單。原告表示因找工作需要時間，在找到工作前可否請被告簽署非自願離職證明書予原告，以便請領失業給付，被告為念舊情故予簽發，但原告並非經被告資遣，被告無庸給付資遣費及預告工資等語。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利益判決，願供擔保請准宣告免假執行。

三、兩造不爭執事項：

- 1.原告自87年8月20日起受僱於被告，約定工資為每月45,000元；兩造於108年7月9日終止契約，最後工作日為108年7月9日。
- 2.原告曾私下接單，協助世貿一館維修廠商「丰尚」公司裝設排風機一事賺取差價，遭被告發覺後為調職處分。
- 3.被證2「員工離職單」、被證3「離職支付明細」均為原告親自簽署；原證3「離職證明書」為被告所製作並發給原告。

四、本院判斷：

- (一)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：三、繼續工作3以上者，於30日前

預告之。雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給
付預告期間之工資。勞基法第16條第1項第3款、第3項定有
明文，是依上開規定，僅於雇主依勞基法第11條、第13條但
書規定終止契約，且預告期間不足時，始有給付預告工資之
義務。又，雇主依前條終止勞動契約者，應發給勞工資遣
費；上開規定並於勞工依第14條規定終止勞動契約時準用
之；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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞基法第
17條、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。
是依上開規定，僅於勞、雇雙方分別依勞基法第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條規定終止勞動契約時，雇主始有依勞基法第17條或勞退
條例第12條規定給付資遣費之義務。若勞工自請離職、雙方
合意終止契約，或定期契約屆滿，或雇主依勞基法第12條規
定終止勞動契約時，雇主即無給付資遣費之義務。本件兩造
間之勞動契約係於108年7月9日終止一節，兩造並無爭執，
然關於終止之原因，原告主張係遭被告依勞基法第11條第5
款事由資遣等語，被告則抗辯原告是自願申請離職而終止等
語。職是，本件首應究者為：兩造間之勞動契約究係因何而
終止？

(二)原告主張上情，提出被告所製作並發給之離職證明書（本院
卷第39頁），及經被告用印簽名之新北市政府就業服務處板
橋就業服務站辦理失業認定離職原因訪談紀錄表（下稱訪談
紀錄表，本院卷第161頁）等為證；被告所辯上情，亦提出
原告簽署之員工離職單及離職支付明細（本院卷第97、99
頁）、原告與被告總經理周明德間之LINE對話紀錄截圖（本
院卷第135至145頁）、被告之其他員工自願離職時簽署之員

01 工離職單（本院卷第181頁）等件為證，及請求傳喚證人朱
02 燕貞、朱燕玲、周明德等人到庭作證。經查：

03 1.證人即被告之人事主任朱燕貞於本院證稱：108年7月9日被
04 告並沒有片面要原告離職。在108年6月底，新任領班已經告
05 訴我，原告跟他表達要離職之意，要我結算原告的年假，領
06 班問是結算薪資還是要原告休完再離職。原告告訴領班兩
07 次，領班來問了我兩次。後來到7月，原告調到外面工地案
08 場工作，有一次打電話給老闆，老闆問他在現場工作情形如
09 何，原告說可能沒辦法勝任，老闆請原告再考慮看看。過了
10 一、兩天，原告進到辦公室來，當面跟老闆表達對現場工作
11 無法配合，說可能不做了，老闆請他考慮看看。然後就是7
12 月9號那天下午，我打電話給原告請他回來公司，我跟原告
13 說他把設備變賣的事情，業主要查，原告說反正他要離職，
14 我請原告回來公司再說。原告回來公司，我告訴原告業主查
15 了變賣事情，要如何解決，公司無法幫他承擔，他必須自己
16 承擔，原告決定要自行離職，會計就拿了離職單給他。但考
17 量原告經濟狀況，他父親剛往生，擔心他一時找不到工作，
18 我有跟他說我會拜託公司請老闆答應提供非自願性離職讓他
19 申請失業給付，會把未休年假、薪資給他。離職單原告自己
20 填寫7月10日，申請日期為7月9日。隔天早上，原告來結算
21 金額時，已經把這張勞工局的資料（指離職證明書）做好，
22 要蓋大小章，會計發現原告原來所寫的離職證明書，離職原
23 因勾選錯誤，就幫他打電話詢問勞工局正確法條是哪款，就
24 重新從電腦下載，會計重新幫原告把個人資料打上去，勾選
25 第5款。又因為是原告自願離職，公司協助他領失業給付，
26 原告就必須在離職支付證明簽名蓋章，老闆是保險的概念，
27 萬一勞工說沒收到，就可以拿出這張。如果原告沒有自請離
28 職，公司給的應該是資遣證明或解僱書，不會是離職單。員
29 工要自己離職才會寫離職單等語（見本院卷第112-115、117
30 頁）。

31 2.證人即被告之會計朱燕玲證稱：員工離職單是我在108年7

01 月9日拿給原告的，員工離職單上離職原因係由原告自己寫的。
02 原告要離職不是一、兩天的事，那天是原告聯絡人事主管
03 說要結清薪資、特休，所以我當然是知道他是來辦自願離
04 職的手續。我拿離職單給原告簽的時候，他當場很快就簽下
05 去了。如果他沒自願離職的意思，怎麼會7月10日來結清薪
06 資、特休。本來7月9日他當場要求要結清，因為時間已經晚
07 了，所以麻煩他隔天10點再來，身上沒那麼多錢。被告公司
08 員工如果要提離職，就給員工離職書，如果是非自願離職不
09 會填這份離職單，公司會跟他計算資遣費、被資遣的相關資
10 料、證明，例如向勞保局通報資遣。離職證明書（即原證
11 3）是原告在7月10日來跟人事主管結清7月份薪資、特休未
12 休工資時，自備一份原稿，原告要來公司用印，因為老闆仁
13 慈答應幫他去領補助的事情，因為我要用印，我看內容，原
14 告拿來的原稿中投保薪資寫錯，還有不知道哪裡寫錯我忘
15 了，所以我就在公司幫他重新做一份，這份是我幫他做的，
16 原稿經由原告同意用碎紙機碎掉。新北市政府就業服務處板
17 橋就業服務站辦理失業認定離職原因訪談紀錄表（即原證
18 6），是就業服務站傳真來的，上面的資料及勾選內容都不
19 是我做的，是就業服務站的小姐跟我說原告在櫃台前要來辦
20 理補助需要寫這張表，需要公司幫他完成這張表才能申請，
21 鑑於公司老闆答應他要做，所以我才會在上面簽名等語（見
22 本院卷第295-300頁）。

23 3.證人即被告之總經理周明德證述：108年7月原告在內湖打電
24 話給我，主要描述沒辦法適應現場，跟同事相處有問題。原
25 告提出如果沒辦法適應調整，他會不想做，想要離職，電話
26 中我回答我盡力調整工作讓你能適應，如果沒辦法適應你自
27 己判斷好了。後來原告來辦公室，說他在工作上沒辦法適
28 應，對於侵占公司的業務、盜賣設備的事情，我請他交代清
29 楚，我們也很需要他，他是資深的領班，交代清楚的話還是
30 可以繼續留下來，但他說他不想交代盜賣設備、侵占公司業
31 務的這件事，他要離職。108年7月9日人事主管朱燕貞跟我

01 報告，原告不願意把他犯的錯據實以報，原告要離職，問我
02 同不同意，我說好。後來朱燕貞又來說，原告提出家境問
03 題，請我們幫忙他申請失業給付，我基於同情的心態，且他
04 是我高工的學弟，我很器重他，但他做出侵犯公司利益的
05 事，還盜賣設備，我因這件事評選被打低分，我替業主服務
06 十幾年。我還是幫忙他去申請失業給付，還是指示朱燕貞在
07 離職文件齊全的情形下，就幫他這個忙等語（見本院卷第29
08 1-294頁）。

09 4.本院審酌原告不爭執被證2「員工離職單」是伊在108年7月9
10 日當天親自填寫後交付予被告；亦不爭執在7月10日上午10
11 時許前往被告公司結算工資前，其曾自行從網路下載空白之
12 「離職證明書」書稿及填寫相關內容後，於辦理工資結清手
13 續時，要求被告的會計為其加蓋公司章，但因內容記載有
14 誤，被告的會計另行列印乙份，重新製作原證3「離職證明
15 書」後交付予伊（見本院卷第116頁）等情，上揭兩份文
16 書，一為勞工自願申請離職書，一為資方片面資遣證明書，
17 明顯並不一致，且兩份文書之製作過程，亦與一般公司依勞
18 基法第11條各款規定資遣員工，會由公司主動發給非自願離
19 職證明書，而無庸亦不會要求勞工另行簽寫自願離職申請單
20 之情況，迥不相同。再者，原告擔任被告公司領班多年，復
21 自承曾代所屬人員轉交其等所簽寫之被證2樣式「員工離職
22 單」予人事主管之經驗（見本院卷第300頁），堪認原告應
23 當知悉證人朱燕玲當時交付予伊填寫的空白「員工離職
24 單」，是被告公司平常提供予該公司所有自願申請離職之員
25 工於離職時填寫之文件。原告既知悉該文件之作用，仍自願
26 填寫，復明知自己在7月10日辦理結清工資當天，實際上並
27 沒有自證人朱燕貞處收得任何資遣費的款項，卻仍同意在載
28 有「資遣費已結清付訖無誤」內容之「離職支付明細」文件
29 中簽名，並在簽名處旁另自書「確認已收訖無誤」等文字
30 （見本院卷第117頁），凡此種種作為均與遭雇主依勞基法
31 資遣後所進行之流程有悖。綜此，堪認證人朱燕貞證述：是

01 原告決定要自行離職，但考量原告經濟因素，而允諾請公司
02 老闆提供非自願性離職讓其申請失業給付，以及因擔心原告
03 事後反執此要求被告給付資遣費，乃要求原告必須上述載有
04 「資遣費已結清付訖無誤」內容之「離職支付明細」中簽
05 名，以保障被告自己權益等語應屬可信，原告之主張則無可
06 取。

07 (三)從而，被告抗辯原告是自願離職等語，應屬可採。原告主張
08 其係遭被告依勞基法第11條第5款規定資遣云云，並非屬
09 實。原告既係自願申請離職，而非遭被告依勞基法第11條第
10 5款規定資遣，揆諸前揭規定及說明，原告自無從請求被告
11 給付資遣費及預告工資。

12 五、綜合上述，本件原告依勞基法第16條規定請求被告給付預告
13 工資54,958元本息，及依勞基法第17條、勞退條例第12條規
14 定，請求被告給付資遣費709,892元本息，均為無理由，應
15 予駁回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請失所依附，應
16 併予駁回。

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

20 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

21 中 華 民 國 109 年 5 月 25 日
22 勞動法庭 法 官 李桂英

23 以上正本係照原本作成。

24 如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如
25 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

26 中 華 民 國 109 年 5 月 25 日
27 書記官 郭書好