

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第353號

原告 葉顥輔

訴訟代理人 吳磳慶律師(法扶律師)

被告 新高國際設施服務股份有限公司

法定代理人 顧卓群

訴訟代理人 趙培宏律師

邱任晟律師

複代理人 姜雲馨

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年6月16日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告葉顥輔於民國107年3月15日起任職於被告新高國際設施
服務股份有限公司（下稱新高公司），擔任資訊人員乙職，
兩造約定月薪為新台幣（下同）45,000元，惟時任原告之直
屬主管杭若曦協理會同其助理林雅雯突於108年7月29日上午
11時許約談原告，告稱因：①原告於上班期間打開網頁分頁
觀看104人力銀行相關職缺資訊。②原告職務負責廠商之公
務車GPS系統異常、導致報表錯誤。③原告於公務行程赴台
中，攜同女友同行，造成觀感不佳。④原告負責之駐點辦公
室內監視器與公司內存放硬碟均未確實存妥監視器畫面檔
案，致無備份可供查詢。並要求原告於缺失單上簽名確認，
然原告認為上述「缺失單」所列舉之缺失，部分並非事實且
並非均可歸責於原告，因此拒絕簽署。

(二)杭若曦即表示欲資遣原告，並拿出公司假卡結算原告剩餘休
假、資遣費及預告期間工資，並記載於空白紙張上，並持公

01 司制式格式「離職單」一紙，要求原告填寫。原告雖認為被
02 告之終止不合法，並不生終止之效力，惟原告為妥處此一爭
03 議，並為避免衍生不必要之訴訟，乃經雙方同意由被告給付
04 資遣費及預告期間工資並開立非自願離職證明，以「合意資
05 遣」方式合意終止兩造間勞動契約，原告並於公司制式格式
06 「離職單」上自行在旁加註「資遣」二字後填寫之。杭若曦
07 即持上開「離職單」離開會議室轉交予人事單位。

08 (三)而杭若曦於當日上午12時左右再次請原告返回會議室，並告
09 知原告因人事單位告知在與勞工為「合意資遣」情形下，不
10 應填公司制式格式之「離職單」，而係應填具「資遣單」，
11 故要求原告改簽署人事單位提供之「資遣單」，「資遣單」
12 中載明有依據勞動基準法第11條第5款規定資遣原告，原告
13 因而簽署之。當日下午因主管杭若曦早已聯絡交接人左孟宏
14 赴公司與原告辦理交接程序，經林雅雯確認原告未帶走公司
15 所有物品，均已交接完畢後，原告即離開被告公司。

16 (四)嗣於107年7月30日，原告前因工作因素持有公司所有之硬碟
17 置放於自宅，遂與杭若曦、左孟宏相約赴公司歸還，卻遭二
18 人以開會為由避不見面，並改稱要原告隔日再赴公司歸還。
19 時至隔日（即107年7月31日），原告赴公司歸還硬碟，卻由
20 人事主管陳思辰出面處理，並稱未收受原告之「資遣單」且
21 當場拒絕發給非自願離職證明書亦拒絕給付資遣費、預告期
22 間工資予原告。

23 (五)本件勞動契約終止之原因乃係因雙方合意由被告給付資遣費
24 及預告期間工資並開立非自願離職證明，以「合意資遣」方
25 式合意終止兩造間勞動契約，因此被告公司即應依雙方合意
26 之內容給付勞動基準法規定之資遣費、預告期間工資、非自
27 願離職證明書予原告。

28 (六)請求資遣費部分：原告自108年7月29日離職日起算（該日不
29 計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、
30 4、5、6月份之薪資，經扣除勞動基準法施行細則第10條各
31 款所規定之各項給付後，分別為42,388、43,248、43,248、

01 42,544、43,294、40,794、43,294元，將前第6個月份之薪
02 資按屆滿6個月之日起算至該月末日止所占該月份之比例計
03 算後，加總除以6，即為原告之月平均薪資43,284元（計算
04 式：〔42,388+43,248+43,248+42,544+43,294+40,794+(43,
05 294×3÷31)〕÷6=43,284，元以下四捨五入），自107年3月15
06 日開始任職於被告公司至108年7月29日離職日止，年資為1
07 年4個月又14天，據此計算被告應給付原告資遣費29,670元
08 （計算式：43,284×(0+85/124)=29,670）。

09 (七)請求預告工資部分：自其108年7月29日離職日起算（該日不
10 計入），往前回溯6個月之總日數為181日，核計其平均工資
11 （日薪）為1,434.83元，而原告於被告公司繼續工作一年以上
12 三年未滿，被告公司應給付20日之預告工資，據此計算被
13 告應給付原告預告工資28,697元（計算式：1,434.83×20=2
14 8,697，元以下四捨五入）。

15 (八)並聲明：

16 ①被告應給付原告58,367元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清
17 償日止，按週年利率5%計算之利息。

18 ②被告應開立非自願離職證明書予原告。

19 ③第一項聲明願供擔保，請准宣告假執行。

20 二、被告則以：

21 (一)被告為清潔服務公司，派駐人員在其他公司負責清潔等工
22 作，原告在任職期間，擔任資訊人員，負責維護被告公司資
23 訊設備以及在各據點遠端監控設備正常運作等工作，其任職
24 期間，工作不力，違反被告公司規定於上班期間下載A片並
25 在上班期間觀看、出差時與女友同行同住，甚至以公帑支付
26 飯店費用並帶女友進入被告各營運據點，且未維護被告公司
27 資訊設備、監控設備正常運作，更曾於上班期間登入104、1
28 111人力銀行找工作，亦有未定期檢視及維護被告公司公務
29 車GPS紀錄之正常運作；不繳交工作週報等情事，經被告公
30 司主管多次規勸，原告仍我行我素，拒不改善。

31 (二)被告公司在忍無可忍之情形下，於108年7月29日由主管杭協

01 理與原告懇談，原告惟恐留下被解僱之不良紀錄，乃表示欲
02 辭職並填寫離職單，被告公司遂請前資訊人員左孟宏，與原
03 告辦理交接；在交接時，竟缺少1台外接硬碟！原告表示，
04 該外接硬碟在其家中！但被告公司之設備不可帶回家！被告
05 公司要求原告交還該硬碟，原告雖於同年月31日交回，但被
06 告公司認為此風不可長，為免其他員工效尤，乃於108年8月
07 2日寄出存證信函，與原告終止勞動契約。

08 (三)因此，原告乃於108年7月29日自行離職，其無權請求資遣費
09 及預告期間工資；縱係兩造合意終止契約，然依勞動基準法
10 第16條第1、3項及第17條規定，原告亦不得請求遣費及預告
11 期間工資。況原告係以6個月又3日之工資計算6個月之平均
12 工資，其計算亦有錯誤，不足憑採。

13 (四)並聲明：原告之訴及假執行聲請均駁回；如受不利判決，願
14 供擔保請准宣告免為假執行。

15 三、得心證之理由：

16 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出被告經濟部公司基本資
17 料查詢、原告薪資帳戶存摺明細、108年7月份薪資條、原告
18 勞保投保資料、原告勞工退休金專戶資料、簽收單、台北市政府
19 勞動局開會通知單及調解紀錄、存證信函、錄音光碟及
20 譯文等文件為證（卷第21-52、109、113、133-137頁），被
21 告則否認上開事實，並以前詞資為抗辯，並提出離職單為證
22 （卷第73頁），是本件所應審究者為：兩造間僱傭契約究為
23 原告自行離職？抑或遭被告資遣而終止？或兩造合意終止？
24 原告請求被告給付資遣費、預告工資，有無理由？以下分別
25 論述之。

26 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
27 民事訴訟法第277條定有明文。民事訴訟如係由原告主張權
28 利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實
29 自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉
30 證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張法
31 律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所具備之要件事

實，負舉證責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明。且同法第244條第1項第2款及第195條並規定，原告起訴時，應於起訴狀表明訴訟標的及其原因事實，當事人就其提出之事實，應為真實及完全之陳述。故主張法律關係存在之原告，對於與為訴訟標的之法律關係有關聯之原因事實，自負有表明及完全陳述之義務，最高法院17年上字第917號、97年台上字第1458號判決可資參照。

(三)經查，本件兩造雖然均主張雙方間僱傭契約於108年7月29日終止，當時並經原告填寫離職單等事實，但是就契約終止之原因，被告答辯主張略以：係原告自行離職等語，並提出離職單原本以資為據，而原告則主張略以：雖然其有填寫公司制式格式之「離職單」，但是其認為係公司將其資遣，因此，其乃在離職單旁邊加註「資遣」二字，主張係為公司資遣等語，經查，本件被告所提出之離職單上並未有原告所主張「在離職單旁邊加註『資遣』二字」之情形，此有被告所提出之離職單可按（影本附卷，卷第95頁），而原告雖然再以「這張離職單上面原告的簽名像是影印的，不是當時簽名的版本，因為在這張單子上面，原告所書寫部分並沒有在背面形成凹痕，原告所寫的資遣二字是在右上角。」等語以為主張（卷第92頁），但是，就該離職單是否為書寫之原本或是再影印之影本之部分，經由法務部調查局鑑定結果認為「送鑑離職單經檢查結果，其上藍、黑色筆跡均係由筆墨書寫而成，研判應係原本。」等語，此有法務部調查局於109年4月17日以鑑定書在卷可按（卷第121頁），是原告前揭主張，顯然完全與鑑定結果不相符合，是其主張，顯不足採信；而再審酌離職單所記載之情形：到職日欄位記載為「107.3.15」，離職日記載為「108年7月29日」，且其中「姓名」、「部門」、「職稱」、「戶籍地址」、「身分證字號」、「手機」、「到職日」、「離職日」、「申請人」等欄位均為黑色筆跡書寫，是被告主張：本件係原告離職，並親自書寫離職單而向被告表示自行辭職，並非被告資遣等

01 語，即非無由，應可採據。應非無據。

02 (四)次查，原告雖稱被告主管杭若曦協理會同其助理林雅雯於10
03 8年7月29日約談原告時，曾向原告表示欲資遣之意思表示，
04 並提出錄音光碟暨譯文為證（卷第109、113-114、133-137
05 頁），但是，原告於上開錄音光碟之對談對象為左孟宏、林
06 雅文、人事主管陳思辰，並非其所主張遭資遣時之被告公司
07 主管杭若曦，並無從以此作為其主張之證據，況且，就該對
08 話譯文之內容以觀，其乃：①原告所提出108年7月31日之錄
09 音光碟，乃係原告自己向對話之左孟宏陳稱：「…我那天7/
10 29我被資遣交接的時候…」等語（卷第109頁），乃係原告
11 自稱其被資遣等語，對話者並未言及資遣之事，且全然未有
12 被告向原告為資遣之意思表示之事實，應可確定；②原告所
13 提出108年7月31日之錄音光碟，乃係原告自己向對話之陳思
14 辰陳稱：「…這種事情在7/29號談資遣時已經都已經跟我說
15 了…」、「…你們…要資遣我…」、「我已經資遣單我都簽
16 了」等語（卷第113-114、133-137頁），乃係原告自稱其被
17 資遣等語，對話者並未言及資遣之事，且全然未有被告向原
18 告為資遣之意思表示之事實，應可確定；因此，依照前揭原
19 告所提出對話譯文以觀，均為原告自稱其被資遣，對話者並
20 未言及資遣之事，且未有被告向原告為資遣意思表示之情
21 形，是就此部分，並無從為原告主張之認定：因此，原告復
22 未提出證據證明係遭被告資遣，因此其主張：原告於108年7
23 月29日遭被告資遣而終止僱傭契約，自屬無據，不能憑採。

24 (五)又依勞動基準法第16條第1、3項及第17條等規定，勞工得請
25 求資遣費、預告工資之條件，係以依該法第11條雇主預告勞
26 工終止勞動契約或第13條但書「雇主因天災、事變或其他不
27 可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者」之規定終止
28 勞動契約之情形，本件原告既為自行離職，自不符合上開得
29 請求資遣費及預告工資之規定，是被告以此主張原告請求自
30 不能准許等語，應可認定。

31 四、綜上所述，本件原告為自行離職，不符合勞動基準法得請求

資遣費及預告工資之要件，其請求被告給付58,367元及法定遲延利息，自不能准許；又原告請求非自願離職證明書之部分，因本件為原告自行離職，亦不符合勞動基準法第19條、就業保險法第25條第3項、第11條第3項等規定由投保單位（即被告）發給非自願離職證明書之要件，是此部分請求，亦不能准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，爰依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 蘇 嘉 豐

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 7 月 29 日
書 記 官 曾 東 紅