

臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第480號

原告 趙麗芬

被告 世邦聯合空運代理股份有限公司

法定代理人 阮文欽

訴訟代理人 吳莉萍

趙致忠

上列當事人間給付非自願離職證明書事件，本院於民國110年1月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告於民國109年4月1日起於被告世邦聯合空運代理股份有限公司（下稱世邦公司）擔任空運處運務部運務經理乙職，並約定每月工資為新台幣（下同）62,000元。然被告世邦公司於109年8月31日告知原告因原告無法達到公司期望值為由，於109年9月30日片面終止勞動契約，惟被告係以誘騙之方式告知原告需填寫「員工離職申請書」提出辭呈，然原告並無自願離職之意思，故原告特別在申請書中註明「請開立非自願離職證明書乙份。」。

(二)詎料，被告世邦公司稱原告已於109年9月7日簽核完畢，卻未見被告世邦公司開立「非自願離職證明書」，故原告於109年9月14日發存證信函給被告世邦公司，並於同日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解未果，方向法院提起本件訴訟。

(三)原告於109年9月7日被告知，要求9/30前離開公司，並提出交接完成後可以以公出假休到月底，因為沒有碰過這樣的問

題，才照人事的意思寫離職申請書，所以在離職申請書上特別註明原因未達公司期望值，所以請開立離職證明書一份，因為不知道公司的處理方式，僅將個人的想法及要求表示於離職申請書上，原告知道上面的空格須要主管一一簽核，當主管看到後會與原告協議，釐清真相，在離職前一天，原告曾經以E-MAIL的方式跟執行董事長告知原意很單純，只要拿到非自願離職證明書，沒有他求，但是等了二天沒有回應，之後向主管詢問請求，主管答覆是執行董事沒有表示意見，表示全權交由人事處理，之後就是原告與人事部的溝通協調，開庭時看到影本的員工離職申請書後，在簽核部分，主管並沒有駁斥原告提出的條件，而原告於9/7開始離開公司到9/30之間，在9/8接到人事主管吳小姐通知，表示原告所寫的是離職申請書，所以不予發放非自願離職證明，在原告極力與吳小姐溝通，希望還原事情真正的情況，確實是老闆通知原告離開公司到9/30終止契約，原告向人事主管提出非自願離職證明書的要求，完全沒有辦法達到共識，在原告的認知，離職證明書是公司自製的，在公司網站上只能下載這份離職單沒有其他選項，在這之前，原告跟人事部謝小姐溝通請求跟要求，仍然告知原告只能下載離職申請書，來跑契約終止的流程，所以原告在上面加載我是非自願離職的，所以請求開立非自願離職證明書，9/7-9/30之後已經離開工作崗位，在9/8我接獲人事電話，未達協議之後，原告詢問相關友人如何處理，這也是人事部吳小姐要我去詢問人事人資人員，原告再於9/9回覆吳小姐電話，告知詢問結果，基於公平公正處理事情，原告主動告訴對方，以下談話以錄音存證，之後吳小姐完全拒絕原告提出的問答，有錄音資料可以提供參考，原告在9/9也接到進口部秘書以LINE傳送資訊，聲稱吳小姐代為詢問原告繳回門禁卡，也有LINE可供參考，9/9的溝通，原本想通知吳小姐，若公司對原告提出有爭議，想還原事情真相及原告的想法，但是全部沒有得到正面回應，原告於9/9寄出存證信函表示的立場和想法，同時也

01 向勞工局提出調解要求，10/5召開勞資爭議協調，未達結
02 果，所以提出本件民事訴訟狀，原告有收到公司給的申辯
03 狀，上面人事部分未在勞工公平公正的形式，依照公司規則
04 中，部門主管若是要終止勞動契約均先呈報董事長核准，並
05 通知員工才可以達到終止契約之效力，但是人事沒有依照此
06 法通知董事長，當原告提出離職證明書，人事主管便宜行
07 事，一概否決原告的要求，並且原告向公司資深同仁詢問，
08 公司成立40年，是否曾經開立過非自願離職證明書給曾經被
09 公司知會離職之人，資深員工回答沒有印象，且據原告所
10 知，109年7月有一位業務員被公司知會離職，所提出也是離
11 職申請書，公司都是依此作風，對待離職員工，40年的公司
12 平均每年員工達上百人，卻未開立非自願離職證明書，匪夷
13 所思。另外補充，公司給原告申辯書說我調離職位，事實上
14 我的職位是被調職位，但是在職務加給減少5千元，主管職
15 級仍保存在，公司給我職位仍是業務經理。後來跟勞動部溝
16 通，原告當初提出離職書，是因為有個人規劃沒有錯，但是
17 非自願離職證明書依原告的認知，是被公司通知非自願離
18 職，並為自己的權益爭取。

19 (四)並聲明：被告世邦聯合空運代理股份有限公司應開立非自願
20 離職證明書予原告。

21 二、被告則以：

22 (一)原告於109年4月1日起至被告公司，擔任進口部主管乙職，
23 原約定試用期三個月，至109年6月30日考核結束，期間因個
24 人專業程度不足，表現亦未稱職，經單位主管約談後，調整
25 至業助組服務，並延長適用考核，同時卸除進口部主管職
26 務，自7月起無主管加給，薪資調整為每月5萬7000元。

27 (二)原告於109年9月1日親自下載撰擬「員工離職申請書」，並
28 親筆簽名確認，親自呈送主管簽核，並表示「申請非自願離
29 職證明，為報名參加職業訓練使用，因可免報名費及學
30 費。」，原告即於9月5日休假至9月30日，該申請書於9月8
31 日會辦人事部門時，被告公司人事部門填註意見表明，因原

01 告申請書自述「因個人生涯規劃及未達期望值，申請於109
02 年9月30日離職，並要求開立『非自願離職證明書』乙
03 事」，不符勞基法規定，所請開立「非自願離職證明」無法
04 開具，僅能開立一般離職證明。

05 (三)被告公司人事部門亦電詢勞動部參加職業訓練規定，勞動部
06 回覆：「該員屬中高齡人員，可直接至就業服務站登記，並
07 另開中高齡職業訓練專案，參加職業訓練時，亦可免除報名
08 費及學費」，被告公司人事部門並於9月8日告知原告：「原
09 告屬中高齡職業訓練專案，參加職業訓練時，不須出具『非
10 自願離職證明』，亦可免除報名費及學費。」，原告始表明
11 開立證明是要申請九個月的失業津貼。被告公司人事部門告
12 知所請離職原因為自請離職，故無法開立「非自願性離職證
13 明」。

14 (四)而被告於109年9月15日接到原告存證信函，原告要求公司須
15 支付其資遣費及開立非自願性離職證明，與原告9月8日來電
16 說明內容相違，被告亦於109年09月16日以書函回覆原告，
17 再次說明無法開立原因。

18 (五)被告於109年9月17日接獲北市府勞動局勞資爭議調解開會通
19 知，並於109年10月5日至北市府勞動局與原告調解，說明被
20 告並未資遣原告，若依原告所求開立，則將產生偽造文書之
21 嫌，故雙方歧見過大，調解不成立，被告亦於當場交付原告
22 之服務證明、健保轉出單及6至9月薪資予原告。

23 (六)為此聲明：原告之訴駁回。

24 三、得心證之理由：

25 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出員工離職申請書影本、
26 原告寄發存證信函、台北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄等
27 文件為證（卷第17-26頁），被告則否認原告之主張，而以
28 前詞資為抗辯，並提出人事考核表、薪資調整簽呈、趙麗芬
29 請假單、員工離職申請書、函覆原告函、台北市政府勞動局
30 勞資爭議調解紀錄等文件為證（卷第49-68頁），是本件所
31 應審究者為：原告究為自願離職抑或因遭資遣而非自願離

01 職？原告請求被告開立非自願離職證明書，有無理由？以下
02 分別論述之。

03 (二)按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
04 其代理人不得拒絕。」勞基法第19條定有明文。次按就保法
05 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保
06 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」，又同法
07 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
08 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
09 動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
10 事之一離職。」。因此，倘勞工有上開情形時，雇主自應依
11 法開立非自願離職證明書予勞工。

12 (三)次按民法第92條第1項前段規定，因被詐欺或被脅迫而為意
13 思表示者，表意人得撤銷其意思表示。所謂因被脅迫而為意
14 思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加
15 諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主張
16 其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或被
17 脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院95年台上字第2948號
18 判決意旨參照）；經查，本件依照兩造提出之員工離職申請
19 書之記載，於申請離職原因欄位係經勾選「個人生涯規劃
20 劃」，並於「其他」欄位註記「請開立"非自願離職證明書
21 乙份"」等語（卷第17、59頁），而原告雖主張係遭被告以
22 誘騙之方式告知原告需填寫「員工離職申請書」提出辭呈等
23 語，然就其主張遭被告詐欺之部分，並未據提出證據以資佐
24 證，則原告主張遭被告詐欺為離職之意思表示，已非無疑。

25 (四)況且，兩造提出之員工離職申請書上，已經明確記載「員工
26 離職申請書」、「申請離職原因」等語，且就申請離職原因
27 欄位內並列舉「個人生涯規劃」、「家庭因素」、「志趣不
28 合」等等選項提供選擇，由此足見該「員工離職申請書」之
29 表格，乃係提供員工於其提出離職申請時所填寫之文件，甚
30 為明確；尤其，所稱遭受資遣或非自願離職等語，乃係指因
31 為資方單方決定終止雙方僱傭關係，而勞方並未有終止之意

思表示，換言之，不是被資遣之勞工或受到非自願離職之勞工決定終止僱傭關係，而是資方決定終止僱傭關係，於此情形，勞方豈有再行書寫員工離職申請書之理，甚屬明確，是原告主張，顯然違背常情，不足採信；是被告主張：本件離職原因為自請離職，無法開立非自願性離職證明等情，應可採信。

(五)另外，雇主開立非自願離職證明書之要件為依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定資遣勞工，或雇主有關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告等情形，原告就其主張係遭被告資遣之部分，亦未提出證據證明，是故其請求被告開立非自願離職證明書，即非有據，不能准許。

四、綜上所述，原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由，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 110 年 1 月 26 日
勞工法庭 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 110 年 1 月 26 日
書記官 杜啟帆