

臺灣臺北地方法院民事判決

113年度勞訴字第231號

原告 張淑芳

訴訟代理人 賀華谷律師（法扶律師）

被告 國泰人壽保險股份有限公司

法定代理人 熊明河

訴訟代理人 郭瀨憶

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年9月2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：

(一)原告自民國103年12月25日起受僱於被告公司擔任業務一職，惟於113年1月間，原告受單位主管通知其112年12月業績未達標準，並據此要求原告於空白辭呈（下稱系爭辭呈）上簽名。詎被告於113年2月7日以原告112年12月、113年1月連續2月業績未達標準為由通知解僱原告，並於同日即將原告辦理退保，旋於113年2月8日將原告退出其工作用群組，並將原告之員工名籍自被告公司員工簽到系統、員工作業系統中移除，使原告無法再入內工作。是此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第11、13、16、17、20條及就業保險法第11條等規定，請求被告給付資遣費、預告期間工資及開立非自願離職證明書。

(二)對被告抗辯之陳述：

1.被告固主張原告乃自願離職，然原告於系爭辭呈簽名時，並無離職之意，係因單位主管強硬要求始簽署，且原告僅簽名，系爭辭呈上之其餘欄位皆為空白並非原告所填載，原告

01 亦未授權被告得嗣後逕自填載，況自離職日期接近年節、原
02 告未有離職準備工作、原告已屆高齡待退等客觀事實，均證
03 原告無自請離職之意，系爭辭呈自不生民法第488條第2項之
04 勞動契約終止效果。縱認原告於113年1月8日申請離職，性
05 質上屬附期限之意思表示，亦須待所附期限屆至時，辭職始
06 生效力，且應依當事人合致之意思表示解釋，則在該期限尚
07 未屆至、辭職尚未生效前，原告當然得依法撤回其辭職之意
08 思表示。再按原告與其單位主管間之對話紀錄觀之，原告自
09 始即未明確同意離職，仍未形成離職之最終決定，原告之單
10 位主管違反原告意願，逕自代為送出辭呈，該行為顯已逾越
11 代理授權範圍，自不生法律效力。又依112年第13工作月至1
12 13年第2工作月北二區部3PR人員績效追蹤表，原告業績已屬
13 進步，被告辯稱原告係因業績不佳而自請離職更與事實不
14 符。縱認系爭辭呈已生終止兩造勞動契約之效力，然原告係
15 因被告單位主管保證不會遞出之詐欺行為信以為真，致使原
16 告陷於錯誤，方簽署系爭辭呈，而為終止兩造勞動契約之意
17 思表示，故依民法第92條規定，爰以本起訴狀繕本之送達，
18 對被告表示撤銷113年2月7日系爭辭呈之終止契約意思表示
19 ，系爭辭呈即依法失其終止效力。

20 2.原告受僱於被告擔任業務，受被告指揮監督完成收取保費、
21 理賠及其他被告交付之工作，並按月受領「薪津」及「外務
22 津貼」做為報酬，足見其受僱性質明確。原告需服從被告指
23 揮並親自履行工作，且係以提供勞務換取報酬，並配合公司
24 營運目標從事業務推展，與其他同仁處於組織化分工之下，
25 實具人格上、經濟上、組織上之從屬性。綜合觀察雙方之契
26 約與實際執行狀況，兩造確屬僱傭契約無誤。

27 3.依兩造之業務員勞動契約書、承攬契約書就工作所獲薪酬分
28 別以「薪資」、「報酬」稱之，核原告薪資單之薪資給付項
29 目僅有「薪津」及「外務津貼」二者，即該當勞基法第2條
30 第3款之薪資給付項目。且該外務津貼之獲得，係需原告戮
31 力勤跑業務、勤懇拚搏業績，方能獲得，每月按原告當月努

01 力業績之結果計算給付，故「外務津貼」自當屬原告勞力所
02 得，且為其勞動對價而給付之經常性給予，要非「承攬報
03 酬」。故「外務津貼」項目給付當屬原告勞動契約工資之一
04 部，自應計入原告薪資範圍內以計算被告所應給付之資遣費
05 範疇。被告將原告因工作所得獎金以承攬契約之報酬認定，
06 顯係基於其優勢地位所為對勞工不平等的對待，此舉亦經實
07 務判決認定違法而無效，故勞工之薪資應包含在職期間之各
08 項全部所得為是。

09 (三)被告應給付項目金額：

10 1.資遣費新臺幣(下同)12萬4426元：原告受資遣前6個月之
11 平均工資為2萬7288元，原告之受僱年資自103年12月25日起
12 至113年2月7日止，合計為9年1月13日，以司法院勞工資遣
13 費試算表計算，被告應給付原告資遣費12萬4426元。

14 2.預告期間工資2萬6695元：原告受僱於被告之工作年資為9年
15 1月13日，屬繼續工作3年以上者，被告未依法給予30日預告
16 期間，則依勞基法第16條第3項規定，以上開司法院試算表
17 計算，被告應給付原告預告期間工資2萬6695元(與資遣費
18 合計為15萬1121元)。

19 3.開立非自願離職證明書：被告於113年2月7日依勞基法第11
20 條第5款規定終止兩造勞動契約，屬就業保險法第11條第3項
21 規定「非自願離職」情形之一，自得請求被告開立非自願離
22 職證明書。

23 (四)並聲明：1.被告應給付原告15萬1121元，及自起訴狀繕本送
24 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告
25 應開立以勞基法第11條第5項為由之非自願離職證明書予原
26 告。3.願供擔保，請准宣告假執行。

27 二、被告則以：

28 (一)原告自103年12月25日起，擔任被告業務員一職，並與被告
29 公司同時簽訂勞動契約書、承攬契約書，其中勞動契約係約
30 定採「工作月制」，即每年分為13個工作月，每個工作月共
31 4週28天，每周出勤6.5小時(每日75分鐘)，工作內容為至

01 單位間早會、教育訓練等。然原告112年第7至9工作月（112
02 年6月15日至112年9月6日）之招攬績效未達考核標準，兩造
03 合意約定以112年第10至第12工作月（112年9月7日至112年1
04 1月29日）共3個工作月為改善期間，並基於紀錄目的簽訂非
05 正式之「業務員績效提升輔導計畫書」，惟改善期間尚未屆
06 滿前，原告即於112年11月13日至被告公司系統提出辭職申
07 請，預告辭職日為112年12月13日。原告嗣雖繼續留任，惟
08 工作表現仍待加強，兩造遂合意自112年第13工作月（112年
09 11月29日起）至113年第1工作月共2個工作月之改善期間，
10 詎原告在第2次改善期間屆滿前，又於113年1月8日至被告公
11 司系統申請辭職，預告辭職日為113年2月7日，並完整填寫
12 辭職問卷，自述「辭職原因：個人原因」，經列印紙本並在
13 其上簽名確認辭職意旨、生效日無誤後，交予被告公司，被
14 告遂依此辦理員工離職行政手續。

15 (二)原告於113年1月8日以個人帳號密碼登入被告公司之調離職
16 系統，以「個人原因」為由申請辭職，而被告公司之離職程
17 序係採線上系統辦理，具即時處理及資料回傳無時差之特
18 性，一旦員工送出辭職申請，系統即自動寄發通知信予其直
19 屬一級主管及二級主管。原告於系統申請辭職後，其單位主
20 管即同步接獲系統通知，故原告以非對話方式所為之辭職、
21 終止勞動契約意思表示，其意思表示內容業已即時傳送至被
22 告公司支配範圍，並處於可隨時知悉之狀態，應認已符合民
23 法第95條第1項所定之送達要件，且此辭職意思表示屬形成
24 權之行使，一經送達被告公司，無待被告公司同意或核准，即
25 生終止勞動契約之效力，其後紙本辭呈之列印、簽署及提交
26 等程序，均屬內部行政流程，性質上僅為完成離職手續之附
27 隨作業，並不影響原告辭職意思表示早已合法送達、生效之
28 事實。原告雖曾於113年1月29日透過通訊軟體通知單位主管
29 勿送出系爭辭呈，有撤回辭職之意，然該撤回意思表示晚於
30 113年1月8日申請辭職日送達被告公司，顯不生撤回效力，
31 故原告已於113年1月8日主動終止兩造間勞動契約，應屬確

01 定。原告雖一再主張受單位主管要求而被迫辭職，卻迄未舉
02 證以實其說；至單位主管雖曾提出轉兼職身分之職涯建議，
03 惟此僅係提醒原告得在被告公司之多元業務員制度下，自由
04 選擇是否轉任兼職身分，以兼顧個人職涯發展與公司營運彈
05 性、創造雙贏，並無強制或對原告不當施壓情事。

06 (三)對原告請求項目金額之抗辯：

07 1.縱認原告係於113年2月7日以勞基法第11條第5款為由將原告
08 予以解僱，考量原告早在113年1月8日即申請離職、預定離
09 職日為113年2月7日，足見其應已事先獲悉解僱事由及日
10 期，且實際享有等同於勞基法上預告期間之保障，並領有預
11 告期間之完整工資，並非驟遭解僱，故原告應不得重複請求
12 預告期間工資，否則將屬重複得利，不符勞基法保障本旨。

13 2.原告任職期間自103年12月25日起至113年2月7日止，工作年
14 資共9年1個月又14日。故其資遣費工作年資基數應為4.58

15 【計算式：〔9年+(實滿1個月+不足1個月部分寬認以1個月
16 計)〕÷12個月÷2=4.58，小數點以下四捨五入，下同】。又
17 兩造勞動契約明訂採「工作月制」，即每年分為13個工作
18 月，每個工作月共4週(28天)，原告每週應出勤6.5小時
19 (開早會)，屬部分工時業務員，被告公司應依約就原告之
20 開早會部分工時之勞務付出給付「工資」。至承攬契約部分
21 ，原告成功招攬保險商品所領取之「承攬報酬」，性質上並
22 不屬於「工資」，不應列入計算。原告離職前6個月之總計
23 工資為3萬0343元，平均工資為5057元(計算式：3萬0343元
24 ÷180天×30天=5057元)。是以，原告之資遣費應為2萬3161
25 元(計算式：5057元×4.58=2萬3161元)。

26 (四)並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准宣告以中
27 央政府建設公債供擔保免為假執行。

28 三、本院得心證之理由：

29 原告自103年12月25日起受僱於被告擔任業務一職，並與被
30 告公司同時簽訂勞動契約書、承攬契約書，嗣於113年2月7
31 日為原告最後工作日，有兩造間之業務員勞動契約書、承攬

01 契約書附卷可稽（見本院卷第69至71頁），且為兩造所不爭
02 執（見本院卷第54頁），堪信為真。原告主張被告係依勞基
03 法第11條第5款規定解僱原告，被告應給付資遣費、預告期
04 間工資共15萬1121元及開立非自願離職證明書等語，則為被
05 告所否認，並以前開情詞置辯。茲就本院之判斷論述如下：

06 （一）按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人
07 時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達者，不在此
08 限，民法第95條固定有明文。惟撤回者，乃表意人將意思表
09 示撤回之意旨，通知於相對人之謂（最高法院88年度台上字
10 第1343號判決意旨參照）。經查，原告於113年1月8日親自
11 以其帳號密碼登入被告公司系統申請辭職，並預告於同年2
12 月7日離職生效之事實，有原告自請離職之公司系統申請畫
13 面截圖、離退問卷在卷足憑（見本院卷第75、77頁），亦據
14 證人即原告主管林子瀟證述明確（見本院卷第235頁），另
15 原告亦不否認系爭辭呈上之簽名為其所親簽（見本院卷第10
16 1、116頁），足徵原告確已於113年1月8日向被告提出辭職
17 申請為契約終止之表示。又依前揭兩造簽立之勞動契約書暨
18 承攬契約書，已堪認兩造法律關係為勞動與承攬之混合契
19 約，故原告僅需於合乎勞基法預告期間規定下，辭職之意思
20 表示到達被告即生形成效力，無需得被告之同意；縱認因兩
21 造非純屬勞動關係而不依勞基法規定，揆諸首開規定，原告
22 辭職之意思表示亦已因先到達被告支配範圍而生效，無從撤
23 回之，則嗣因被告公司之核准，雙方達成合意，契約亦生終
24 止效力。是本件兩造間契約關係應認係原告自請離職，預告
25 於113年2月7日終止生效。

26 （二）原告固稱伊離職之手續係依主管林子瀟之要求始辦理及簽
27 名，實無離職真意，伊係被迫故意思表示有瑕疵云云，另依
28 原告於113年1月29日發送LINE訊息予林子瀟告稱：「請經理
29 （按指林子瀟）對於離職申請勿簽名送出。既然不符合公司
30 公司（按，贅載公司2字）要求，請公司解僱」等語（見本
31 院卷第137、269頁），而堪信於其辭職後之113年1月29日有

01 再向林子澗表示不欲自請離職，希被告改行使資遣方式之
02 意。惟縱認原告離職之意思表示確有瑕疵，至多僅能認定其
03 辭職不生效力，進而回復兩造契約繼續存續狀態，無從反推
04 被告同意事後再資遣原告之結論。原告雖復主張係被告於11
05 3年2月7日拒絕其繼續上班，可視為被告認原告無法勝任工
06 作而終止契約，屬以原告不適任之原因資遣原告，原告亦接
07 受此資遣云云（見本院卷第234、278、296頁），然此節僅
08 其片面陳述，並未見原告提出任何可「視為」被告係以勞基
09 法第11條第5款等法定事由終止契約之證據以實其說，依舉
10 證責任分配原則，其主張要無可採。

11 (三)末按資遣費是由雇主於勞動契約依勞基法第11條、第13條但
12 書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條
13 規定終止時計給，勞工退休金條例第12條第1項規定甚明

14 （原告之情形適用勞退新制，就資遣費應援用此規定，其所
15 指請求權基礎為勞基法第17條核係誤引）。雇主依勞基法第
16 11條或第13條但書規定終止勞動契約者，未依規定期間預告
17 而終止契約者，應給付預告期間之工資；又非自願離職，指
18 被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
19 職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定
20 各款情事之一離職，勞基法第16條第1項第1項、第3項、就
21 業保險法第11條第3項各有明定。查被告係進行原告自請離
22 職之程序處理本件離職手續，並非基於任何勞基法之法定終
23 止契約事由資遣原告等情，業如前述，自非屬上揭規定所示
24 得請求資遣費、預告期間工資或發給非自願離職證明書之情
25 形。從而，原告本件主張被告應給付資遣費12萬4426元、預
26 告期間工資2萬6695元及開立事由為勞基法第11條第5款之非
27 自願離職證明書，皆屬無理，應予駁回。既原告請求不應准
28 許，則兩造其餘爭執之原告受領薪津何屬「工資」、何屬
29 「承攬報酬」，平均工資數額為若干等爭點，亦無庸再予審
30 究，附此敘明。

31 四、綜上所述，原告依勞基法第11條第5款、第16條、第17條、

01 就業保險法第11條規定，請求被告應給付原告15萬1121元，
02 及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計
03 算之利息，暨被告應開立以勞基法第11條第5款為由之非自
04 願離職證明書予原告，均無理由，應予駁回。原告之訴既經
05 駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回之。

06 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
07 本院斟酌後，核與判決結果無影響，爰不予逐一論駁，併此
08 敘明。

09 六、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
10 條。

11 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
12 勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 9 月 30 日
17 書 記 官 馮 姿 蓉