

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

115年度勞簡字第5號

原告 王芝芳

訴訟代理人 林廷蓁

被告 匯豐汽車股份有限公司

法定代理人 曾鑫城

訴訟代理人 鍾承鋒

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬貳仟肆佰柒拾伍元，及自民國一一四年二月二十五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、原告其餘之訴駁回。

四、訴訟費用由被告負擔。

五、本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬貳仟肆佰柒拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；前揭法條所定之承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。查被告之法定代理人原為陳昭文，嗣於民國114年4月7日變更為曾鑫城，有股份有限公司變更登記表在卷可稽（見士林地院勞簡卷第50至54頁），經被告於114年10月1日以書面聲明承受訴訟（見士林地院勞簡卷第48頁），核無不合，應予准許。

二、次按當事人得以合意定第一審管轄法院。但以關於由一定法

律關係而生之訴訟為限。前項合意，應以文書證之，民事訴訟法第24條定有明文。經查，本件依兩造簽訂之勞動契約第17條之約定，關於本契約或因本契約而引起之糾紛，雙方同意以本院為第一審管轄法院（見士林地院勞簡卷第86至90頁），揆諸前開規定，本院就本件訴訟自有管轄權。

貳、實體方面：

一、原告主張：

原告自106年7月3日起受僱於被告，擔任電銷業務，約定薪資為每月新臺幣（下同）2萬7,470元。原告於113年10月9日遭直屬主管即訴外人梁清美及協理約談，被告當時負責人即訴外人陳昭文表示因業務人員不適用資遣費及非自願離職，故要求原告擇113年10月18日或同年月21日其中一日作為最後工作日自請離職，原告不同意，被告遂要求同仁簽署「業績不達標即自動離職聲明」，原告不同意簽署，仍持續正常出勤，並多次與被告進行溝通，但每日上下班均遭主管約談，被告並於113年10月18日公告「自翌日（19日）起縮減原告之工作資源及變更原告之工作方式」，如關閉原告在電腦系統取用客戶資料之權限，只提供電話、要求原告手寫紀錄提供給主管等，致原告職務地位及工作條件發生實質不利變動，被告所實施縮減工作資源及調整工作內容之行為，已非單純人事管理措施，而係逐步使原告難以繼續正常提供勞務，客觀上已達變相終止勞動關係之程度。原告受到特殊對待且個人價值遭被告否定，主管並告知原告不同意自動離職就會有不舒服的情況發生，原告感覺受到罷凌，每天感到焦慮，影響睡眠，承受極大之壓力，符合勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3款、第6款事由，原告遂依法不經預告於113年11月7日終止勞動契約，並以存證信函通知被告，並以原告離職前6個月平均工資3萬617元、年資7年4月，計算被告應給付原告資遣費11萬4,700元，及請求被告應開立非自願離職證明書予原告。為此，爰依兩造勞動契約、勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）相關規定，提起本件

01 訴訟等語。並聲明：(一)被告應給付原告11萬4,700元，及自
02 支付命令送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
03 息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

04 二、被告則以：

05 (一)原告為業務人員，從事電話推銷貸款業務，該工作對於原告
06 並無健康有危害之虞，且原告從事工作迄今7年有餘，對其
07 健康並無影響，是原告主張勞基法第14條第1項第3款之事
08 由，於法並無可採。又原告所提出之證物僅係被告主管人員
09 與原告討論務執行內容及如何改善措施，並無要求原告離職
10 之意，該主管為被告基層主管，亦無解僱原告之權限，被告
11 未提供任何形式文件通知原告解僱，並無原告所主張要求其
12 於113年10月18日或10月21日擇一自請離職之事由，自無違
13 反勞基法第14條第1項第6款之事由。原告片面且無據認定被
14 告違法，而拒絕提供勞務，於法已屬不合，又兩造於勞資爭
15 議調解時，被告明確通知原告應照常出勤，反係原告當場拒
16 絕，並向被告表示終止勞動契約，依法應發生原告自行辭職
17 之效果。退步言之，縱原告上開終止勞動契約意思未生效，
18 然其自113年11月7日起無正當理由連續三日未出勤提供勞
19 務，亦已違反勞動契約，被告自得依勞基法第12條第1項第6
20 款規定，無須預告通之原告終止勞動契約。

21 (二)原告稱工作資源遭減乙節，實乃原告從事電話行銷貸款工
22 作，被告提供一萬多筆客戶電話給原告使用，原告已用不
23 完，被告已善盡雇主義務，自無縮減工作資源之情。另原告
24 為業務人員，工作內容需為被告創造業績，原告業績不佳，
25 故由其主管每日輔導，希望改善業績，並無原告所稱不利對
26 待之情。原告指稱遭退出工作群組，實乃原告任職單位成立
27 諸多工作小組，原告已非其中一個工作小組成員，才將其退
28 出群組，並無影響原告工作內容，更無所謂關閉權限之情
29 事。原告不思如何增加業績，反指主管對其不利對待，而依
30 勞基法第14條第1項第3款、第6款向被告終止勞動契約，於
31 法不合，原告之主張，為無理由等語，資為抗辯。並聲明：

01 (一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免
02 為假執行。

03 三、本院之判斷：

04 (一)原告於113年11月7日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩
05 造勞動契約為合法：

06 1、按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
07 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定
08 有明文。

09 2、經查，原告自106年7月3日起受僱於被告，擔任電銷業務人
10 員，約定薪資2萬7,470元等情，為兩造所不爭執（見本院卷
11 第105至106頁），並有兩造勞動契約在卷可稽（見士林地院
12 勞簡卷第86至90頁）。原告於113年10月間因業績未達標
13 準，經被告列入「低戰力人員」，不得保舉等情，業據原告
14 提出通訊軟體LINE對話紀錄、原告與主管113年10月9日至同
15 年月23日約談對話逐字譯文紀錄各1份在卷可稽（見士林地
16 院司促卷第17至19頁、本院卷第82至91頁），上開證據雖尚
17 不能證明被告有令原告擇113年10月18日或同年月21日其中
18 一日作為最後工作日自請離職之情事，然細繹原告與主管11
19 3年10月19日、同年月21日、同年月22日約談對話逐字譯文
20 紀錄所示：「主管：.....那這個又變成還要你用人工寫你
21 知道嗎？.....原告：他不是有錄音嗎？他去聽錄音就好
22 啊，寫這要花多少時間？主管：沒辦法，那就是要你繼
23 續.....」、「主管：.....好像是就像妳講的沒法辦理任
24 何資料，所以變成我都要人工跟妳核對，所以要每天核
25 對.....然後再來是因為他沒有保舉，所以跟著任何的系統
26 他有所限制.....原告：限制是把名單全部抽走？.....可
27 是我們做的就是電銷業務，他把我們的福利全部抽掉之後又
28 不給名單.....只給我電話？就是像他們之前比較著重的陌
29 開嗎？.....主管：舊有妳的保有多名單，妳要用妳可以自己
30 用，但是他不在系統上提供了.....」、「.....原告：因
31 為現在公司提供給我的資源只剩電話了.....」，

01 「……原告：那他給我電話號碼好不好？主管：他不
02 會給。……原告：……陌call大家都知道是機率低
03 的……如果是機率高的，為什麼大家不打？……」等語
04 （見本院卷第82至91頁），佐以被告113年10月18日寄發之
05 電訪人員暫停派發通知所載「王芝芳同仁（即原告）因為低
06 戰力人員，故預定113年10月19日至116年12月31日停止派發
07 名單。」等語（見士林地院司促卷第23頁），可知被告確有
08 因原告業績不達要求、被列入「低戰力人員」名單，而停止
09 派發新資料給原告，且有要求原告手寫紀錄提供給主管等工
10 作條件與內容之變更。被告雖辯稱此乃因原告對於固定資料
11 庫的電話都打不完，所以才暫停派發新資料給原告等語（見
12 本院卷第108頁），然依據被告之陳述，原本派發給電銷人
13 員之固定資料庫資料有上萬筆資料，一般電銷人員基本上均
14 不可能把所有資料庫電話打完；對於其他未列入低戰力人員
15 之電銷人員，被告原則上都會繼續派發新資料；而固定資料
16 庫與其他管道進來的新電話資料，並無熟優熟劣，不一定何
17 者比較容易招攬到業績等語（見本院卷第108頁），則被告
18 以原告未達業績標準、為低戰力人員為由，取消派發新資料
19 給原告，縮減其可利用之資源，顯然並非輔導、幫助原告提
20 升業績之適切方式，反而可能降低原告業績達標之機率；又
21 於原告業績未達標之情況下，被告尚且額外要求原告手寫紀
22 錄提供給主管，變相壓縮原告作為電銷人員可以打電話銷售
23 提升業績之時間，此舉無疑係在原告原本已未達標之業績表
24 現上雪上加霜，使原告更難以提升業績或改善其工作表現。
25 準此，原告所提證據雖尚難證明被告有令原告自請離職乙
26 事，然被告縮減原告之工作資源及變更原告之工作方式，確
27 實已致原告職務地位及工作條件發生實質不利變動，使原告
28 難以繼續正常提供勞務，可認為符合勞基法第14條第1項第6
29 款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
30 者。」原告乃以存證信函，主張依勞基法第14條第1項第3
31 款、第6款之事由，不經預告終止兩造勞動契約，經被告於1

13年11月7日收受等情，為兩造所不爭執（見本院卷第106頁），並有上開存證信函暨回執在卷可稽（見司促卷第35至37頁）。準此，原告於113年11月7日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，即屬合法，堪以認定。

(二)原告請求被告給付資遣費11萬2,475元及發給非自願離職證明書，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無據：

1、按勞工依勞基法第14條終止契約時，雇主應發給勞工資遣費，勞基法第14條第4項準用同法第17條定有明文。次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。又依就業保險法第11條第3項之規定，勞工依勞基法第14條規定終止契約時，屬於該法所稱非自願離職之情形。

2、經查，原告已於113年11月7日依勞基法第14條第1項第6款規定，合法終止兩造勞動契約，業經本院認定如前，則原告請求被告給付資遣費及發給非自願離職證明書，即均屬有據。原告主張其於113年11月7日離職回溯6個月之平均工資為3萬617元乙情，為被告所不爭執（見本院卷第72至73頁），而原告任職被告之年資自106年7月3日計至113年11月7日，共計為7年4月5日，是原告得請求被告給付之資遣費應為11萬2,475元【計算式：3萬617元 $\times$ 1/2 $\times$ {7+（4+5/30） $\div$ 12}=11萬2,474.95元，元以下四捨五入】。準此，原告請求被告給付資遣費11萬2,475元及發給非自願離職證明書，為有理由，逾此範圍之請求，則屬無據。

(三)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。又按資遣費應於終止勞動契約後30日內給付，勞退條例第12條第2項亦有明文。查本件被告應給付原告之資遣費，係屬有確定期限之給付，被告屆期未為給付，應負遲延責任。從而，原告

01 請求被告給付自支付命令送達翌日即114年2月25日（見士林
02 地院司促卷第51至55頁）起至清償日止，按年息百分之5計
03 算之利息，自屬有據。

04 四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、勞基法及勞退條例之相關
05 規定，請求被告給付原告11萬2,475元，及自114年2月25日
06 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並開立非自願
07 離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範圍之請
08 求，則屬無據，應予駁回。

09 五、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權
10 宣告假執行，並應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提
11 存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明
12 文。參諸民事訴訟法第390條第1項規定，上述勞工之給付請
13 求，應以關於財產權之訴訟為限，始得宣告假執行。本件係
14 勞動事件，就勞工即原告之金錢給付請求，為雇主即被告敗
15 訴判決之部分，應依上開規定，依職權宣告假執行，而被告
16 陳明願供擔保請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當
17 之擔保金宣告之。惟原告請求開立非自願離職證明書部分，
18 屬於非財產權之訴訟，性質上不適於假執行，就該部分爰不
19 為假執行之宣告。

20 六、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊防禦方法及證據，核
21 與判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

22 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

23 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

24 勞動法庭 法 官 呂俐雯

25 以上正本係照原本作成。

26 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
27 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 115 年 7 月 30 日

29 書記官 鄧家柔