

臺灣桃園地方法院民事判決

113年度勞訴字第119號

原告 湯博誠

訴訟代理人 簡良夙律師

被告 明基材料股份有限公司

法定代理人 陳建志

訴訟代理人 古今怡

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年1月10日辯論終結，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

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限；不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項但書第2款、第3款及第256條分別定有明文。經查，原告起訴時之聲明一為：被告應給付原告新臺幣（下同）300,312元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣原告於民國113年12月13日以民事言詞辯論意旨狀變更聲明一：被告應給付原告294,912元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第113頁）。核原告所為被告之更正及聲明之減縮均符上揭說明，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告於110年6月7日起任職於被告，擔任研究

員，月薪為65,700元，嗣原告以身體健康尚有狀況，並與主管討論後，提出留職停薪之申請，被告於113年3月21日同意原告留職停薪，留職停薪期間為113年3月29日起至113年6月5日止，原告於113年6月3日申請復職，被告卻以已無職缺為由，拒絕原告復職，並稱原告已自願離職，然原告未曾自願離職，被告應繼續僱傭原告，並給付113年6、7、8個月份之薪資，竟遭被告拒絕，原告爰依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款以本起訴狀終止兩造契約，請求被告給付113年6、7、8月薪資共197,100元、資遣費97,812元，並開立非自願離職證明書。並聲明：①被告應給付原告294,912元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；②開立非自願離職證明書。

二、被告抗辯：原告於113年3月29日已自請離職，並填寫員工離職切結書，且辦妥職務交接，被告即於同日結算原告薪資、特休未休代金，於113年4月5日給付與原告。又原告於離職前已明知不符「留職停薪」之要件，而僅申請「資歷保留」，故申請保留年資至113年6月5日止。原告既已離職，其於113年6月3日之申請應屬申請重新入職，則需視被告公司是否仍有適當之職缺。然因被告已無職缺可提供，故無法供原告再入職。綜上，兩造勞動契約已於113年3月29日終止，故原告已無請求被告給付113年6至8月之薪資及資遣費之理，被告亦無須開立非自願離職證明書與原告，並聲明：①請求駁回原告之訴。②如受不利判決，願供擔保請准免為假執行之宣告。

三、兩造對於原告於110年6月7日任職，月薪65,700元等情均不爭執，應堪信為真實。本件爭點為：原告113年3月29日究係自請離職，或僅申請留職停薪至113年6月5日？（即原告主張被告於113年6月3日不得拒絕原告復職，而應給付原告113年6、7、8月薪資及資遣費，並開立非自願離職證明書，是否有理？）

四、得心證之理由：

01 (一)、按員工可以以下原由申請「留資停薪」：服兵役，依據義務
02 役徵召年限。普通傷病假使用完畢，經以事假或特別休假、
03 調休假抵充後仍未痊癒者得申請之，以一年為限。夫妻皆任
04 職於本公司，且須隨配偶派外者，期限視配偶派外期間為
05 準。育嬰留職停薪。員工留資停薪及復職實施辦法2.1至2.
06 1.4規定在案。再按重大家庭因素或其他特殊事故，以一年
07 為限，可申請資歷保留；資歷保留係指公司同意該員工重
08 新入職後，其離職前在本公司原有之年資、經歷予以接續承
09 認。資歷保留申請者當年度之特別休假、調休假尚有剩餘
10 者，應予結清。資歷保留申請者之身分係為離職人員，離職
11 當年度之獎金分紅，同離職人員不予發放。資歷保留者申請
12 者，離職後原投保之健保、勞保及團保以退保為原則。被告
13 公司員工資歷保留實施辦法2.1.2、4.1、4.3.1、4.3.2、4.
14 3.3明訂在案。是以被告公司對於「留職停薪」與「資歷保
15 留」均設有不同要件與規範，而原告係以自身健康欠佳為停
16 職事由，顯與上開留職停薪之事由均不相符，故應無法適用
17 留職停薪之規範。而「資歷保留」係就離職員工先前服務、
18 年資於期限內予以保留之意，是原告逕自主張資歷保留即屬
19 留職停薪云云，顯係將兩種不同之規定混為一談，實屬無
20 稽。

21 (二)、經查，證人即被告前人力資源專員文藝璇到庭證稱：當時有
22 看到原告送出離職申請單，伊有詢問原告為何離職？會不會
23 想再回來公司？原告則回覆因身體有些狀況，如果要回來，
24 不想繼續待在這個部門，如果有其他職缺會考慮，因原告不
25 符合留職停薪之要件，只能申請資歷保留，伊有跟原告說資
26 歷保留期間只有保留年資，沒有保留職位，原告3月29日算
27 離職，原告當日已簽離職切結書。申請跟復職是兩件事，原
28 告有在6月3日申請，但公司當時沒有適合的職缺等語（見本
29 院卷第99至103頁），核與原告於113年3月29日親簽之員工
30 離職切結書相符，再佐以原告與其主管之LINE對話記錄中可
31 知，原告向主管表示：會送出離職單，最晚就待到3月底，

01 復職時間目前會的話是6/5等語（見專調卷第67頁），該主
02 管亦回覆：那看你想復職，我這邊有缺額或RD是否有缺額，
03 再寫資料等語，原告即回覆：收到（見本院卷第156頁）。
04 益徵原告不論係與人資專員即證人文藝璇或其主管對話中，
05 均足以明確知悉其在113年3月29日簽立離職切結書時，即屬
06 自請離職，如有意復職則需先填寫復職申請單，再確認公司
07 有無缺額後始得復職，而公司自始均未同意將原告原有職位
08 保留至113年6月5日等情明確，是本件原告應屬自請離職，
09 兩造勞動契約應已於113年3月29日終止無訛。又原告以原證
10 四之表單抬頭載有「留停申請單」等文字，遽為主張原告並
11 未離職僅申請留職停薪云云，然該表單內容係分別載有「育
12 嬰留停」、「資歷保留」及「其他留停」等三種不同之申請
13 項目，而原告已明確勾選「資歷保留」一欄，是原告空言主
14 張其僅係申請留職停薪乙情，顯與事證未合，要難採信。未
15 查，兩造勞動契約既已於113年3月29日終止，如前所述，則
16 原告於113年6月3日以電子郵件詢問是否尚有職位、對隱眼
17 之職缺有興趣時，被告已回覆該單位已有人選，後續如有職
18 缺再為通知等情觀之，已足認原告欲申請復職時，被告已無
19 職缺供原告復職，故原告並未完成復職，是兩造勞動契約係
20 原告於113年3月29日自請離職時已終止，原告即無請求113
21 年6、7、8月之薪資、資遣費及開立非自願離職證明書之
22 理。另依原告113年3月之薪資單所示，原告當年度特別休假
23 均已休畢，已無再行結算特別休假之必要，附此敘明。

24 五、綜上所述，本件原告主請求被告請求113年6、7、8月之薪資
25 197,100元、資遣費97,812元及開立非自願離職證明書等，
26 均為無理由，均應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行
27 之聲請即失所依附，應併予駁回之。

28 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核
29 與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

30 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 114 年 1 月 23 日

01

02

03

04

05

06