

臺灣屏東地方法院民事判決

107年度勞訴字第27號

原告 郭紘瑋
被告 屏東縣肉品市場股份有限公司
法定代理人 呂建輝
訴訟代理人 曾意梅
 蔣美燕

上列當事人間請求給付資遣費事件，本院於民國108年1月24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：

緣伊自民國84年8月16日起任職於被告公司，先後擔任技術員、課長職務。伊任職被告公司長達18年之久，詎於102年9月10日遭竟被告終止兩造間勞動契約（下稱系爭勞動契約）。伊離職前6個月之每月實得工資為新臺幣（下同）4萬2,345元（計算式：1萬8,945元＋2萬3,400元），加計勞健保費、勞工退休金及其他固定可得之給付，則每個月之平均工資約為5萬元，伊依法可向被告請求給付資遣費90萬4,167元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條之規定提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告90萬4,167元，及自起訴狀繕本送達翌日（即107年11月3日，見本院卷第59頁）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

本件係原告自請離職。起因乃原告於102年6月上旬向屏東縣政府農業處農會輔導科登記侯聘崁頂鄉農會總幹事一職，經通過資格審查後，欲前往任職，而於同年7月19日以其身體頸椎有退化不適症狀為由，向伊提出資遣請求。惟經伊召開102年第3次人事審議小組會議紀錄議決，因認原告之情事不符農產品批發市場管理辦法（下稱市場管理辦法）第40

條資遣規定，未獲同意資遣，並送請主管機關即屏東縣政裁示是否得予資遣。嗣原告於102年9月9日提出辭（離）職書（下稱系爭辭職書），再經伊召開102年第4次人事審議小組會議紀錄議決，以原告不符伊公司人員管理要點資遣之規定，准原告於102年9月10日離職。系爭勞動契約之終止係既因原告主動辭職，伊無需給付資遣費，原告之請求顯屬無據等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、經查：原告自84年8月16日起受僱於被告公司，期間擔任技術員、課長職務。原告於102年7月19日以因身體頸椎有退化不適症狀為由，向被告公司申請資遣，又於102年9月9日提出系爭辭職書，請准被告公司於同年9月10日先行辦理離職，被告於102年9月10日准予原告離職。原告並於同年9月10日任職崁頂鄉農會，擔任總幹事一職等事實，為兩造所不爭執，並有在職證明書、申請書、辭（離）職書在卷可稽（見本院卷第23、24、41、53頁），堪信為實在。

四、本件之爭點為：（一）兩造間系爭勞動契約係原告主動終止？抑或被告公司解僱原告？（二）原告請求被告公司給付資遣費，有無理由？如有理由，金額應為若干？

（一）、系爭勞動契約係原告主動終止。

1. 按「不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定定期間預告雇主。」、「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。」、「雇主依前條終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以個月計。」，勞基法第15條第2項、第16條第1項、第17條固分別定有明文。依上開規定可知，勞工終止欲勞動契約時，需留有預告期間；另雇主雖負

有給付勞工資遣費之義務，然需以勞工遭雇主解雇或不法解雇或雇主有不法行為經勞工逕行終止勞動契約為要件，換言之，倘若係勞工自行終止勞動契約時，雇主即不負有給付資遣費之義務。是以，本件原告主張被告於102年9月10日不法終止兩造間系爭勞動契約，自應就此事實負舉證之責。

2.原告主張被告主動終止兩造間系爭勞動契約一節，業經被告所否認。惟查：

(1)原告於本院審理時自承：被告未曾發出任何書面向我為終止之意思表示，因為我的青春歲月都在被告公司了，我想要回一些薪資來，對於被告提出的系爭辭職書，確實是我提出的，因為我去應徵總幹事很有機會會上，當然要告訴被告這邊工作無法繼續了，那時因為我向被告公司提出的資遣案還在辦理中，而總幹事職務很可能會上，想不要同時有二份工作，怕被人說閒話，所以希望在被告資遣我之前，我可以先行離職等語（見本院卷第71至72頁）。由上開原告所述可知，原告係欲前往任職崁頂鄉農會總總幹事，而主動向被告提出書面離職申請，故其主張被告主動向其終止兩造間系爭勞動契約一節，已難採信為真實。

(2)再參以，原告向被告提出之申請書，其上記載「職郭紘瑋茲因身體頸椎有退化不適症狀（如署立醫院診斷證明書），至使現今手麻無力，為免因自身身體狀況影響公司業務，特向公司申請資遣，謹呈鈞長體恤。申請人：郭紘瑋。中華民國102年7月19日」（見本院卷第41頁），而被告旋於102年7月31日召開102年度第3次人事審議小組會議，於紀錄中載有「說明：1、郭員（按即原告）欲擔任崁頂鄉農會總幹事乙職，在102年6月上旬向屏東縣政府農業處農會輔導科登記候聘，一直到通過資格審查，均未告知公司。公司經由外界人士輾轉得知此事，於6月29日請來郭員求證確認後，緊急聘雇汙水處理專責人員，目前正辦理交接中。2、郭員在遴聘前檢附衛生署屏東醫院7月19日當日應診之診斷證明書，以身體不適為由向公司申請資遣，證明書上醫師囑言「

宜避免粗重工作」；公司承辦人員詢問屏東縣政府勞工處答覆：公司可視其身體狀況調派其他工作或給予病假休養。查郭員所擔任職務並非粗重工作，其身體狀況尚不符農產品批發市場管理辦法第40條之資遣規定。議決：述明原由，送請主管機關裁示是否得予資遣。」等語，並經屏東縣政府函覆「有關貴公司技術員郭紘瑋君得否資遣釋疑乙案，請貴公司本於權責依所訂人員管理要點相關規定辦理，請查照。」等情，此有被告提出之102年度第3次人事審議小組會議紀錄、屏東縣肉品市場股份有限公司（102）屏肉市總字第8927號函及屏東縣政府屏府農畜字第10225340800號函在卷可稽（見本院卷第45至51頁）。據上可知，被告係因應原告是出申請書後，召開人事審議小組及送請主管機關屏東縣政府釋疑，然因原告未符合市場管理辦法第40條之規定，而未核准原告提出之申請資遣案，惟並未如原告所述，被告主動向其終止系爭勞動契。嗣原告於102年9月9日即提出系爭辭職書，其上記載「職長期以來因脊椎受傷時有身體不適的症狀，經署立屏東醫院診斷證明本人不適宜做粗重工作，因此於民國102月19日提出申請資遣有案（附署立屏東醫院證明），但本人資遣案再未蒙鈞長核准之前，擬請准予本人於102年9月10日先行辦理離職。」，此有原告之系爭辭職書附卷可參（見本院卷第53頁）。由此益徵，本件原告係於其前往崁頂鄉農會任職前一日之102年9月9日自行主動向被告終止兩造間系爭勞動契約甚明，被告辯稱本件係原告主動自願請辭，其從未曾向原告終止勞動關係一節，應堪信為真實。

(3) 原告固以身體不適為由向被告申請資遣，已得被告同意資遣，並要求其提出診斷證明書作為資遣依據云云。按身體衰弱不能勝任工作、請病假逾一者，得予資遣。市場管理辦法第40條第2、3款固分別定有明文。然被告固有於原告提出資遣申請時要求原告提出相關證明文件供審酌，惟此乃調查原告是否符合衰弱致無法工作，及是否生病請假長達一年之程序，實難以被告要求原告提出相關證明文件，即為同意其資

01 遣申請案。又被告始終未同意其申請，業經認定如上，則原
02 告主張被告曾要求其提出診斷證明書，用以明被告已同意其
03 資遣申請案，自屬無據。

- 04 (4)原告另主張與其相同情形之被告員工林俊吉、周慶泰，亦係
05 透過資遣協調而取得資遣費，被告拖延決議，顯然對其不公
06 云云。惟查，林俊吉原擔任守衛工作，因被告公司之守衛工
07 作委外辦理，而將林俊吉調職為櫃台人員；周慶泰係因穿雨
08 鞋引發蜂窩性組織炎，一直無法到公司上班，2人均經被告
09 公司以不能勝任工作為由資遣（見本院卷第73頁），核與原
10 告前揭自願離職之情形，迥然不同，尚難認原告之離職理由
11 應與林俊吉、周慶泰相同，被告有故意拖延其申請之情，是
12 原告主張其得請求資遣費應與林俊吉、周慶泰相同，亦無可
13 取。

14 (二)、原告不得請求被告給付資遣費。

15 原告於102年9月10日主動向被告終止系爭勞動契約而自行
16 離職，業見前述。而依首揭法條之規定，勞工如係自願離職
17 ，即不得請求資遣費之說明，原告據此請求被告給付資遣費
18 ，於法無據，無從准許。

19 五、綜上所述，本件係原告主動向被告請辭，被告未曾終止兩造
20 間系爭勞動契約。是原告依勞基法第17條規定，請求被告給
21 付其資遣費並法定遲延利息，均無理由，應予駁回。

22 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法之陳述，經審酌
23 俱與本院前揭判斷無影響，毋庸一一論述。

24 七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
25 如主文。

26 中 華 民 國 108 年 2 月 18 日
27 民事勞工法庭 法官 陳怡先

28 正本係照原本作成。

29 如對判決上訴，須於判決送達後廿日內向本院提出上訴狀，其未
30 表明上訴理由者，應於提出上訴後二十日內向本院補提理由書狀
31 （均須按他造當事人之人數附繕本）。

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
02 中 華 民 國 108 年 2 月 18 日
03 書記官 粘 嫦 珠