臺灣屏東地方法院民事判決

108年度勞訴字第18號

原　　告　王豐盛
訴訟代理人　邱芬凌律師
被　　告　優利資源整合股份有限公司
法定代理人　李芃葳
訴訟代理人　黃維量
　　楊才震

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108 年8 月20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：伊於民國104 年2 月1 日起至107 年12月31日止間，受僱於被告，每月薪資新臺幣（下同）22,700元，兩造間有不定期勞動契約。伊並由被告派駐於屏東大學擔任行政人員，負責器材之管理，嗣因被告與屏東大學之勞務採購契約於107 年12月31日屆至，未再續約，被告竟疏未通知伊，致伊遲至107 年12月25日始經屏東大學通知，工作至同年月31日止，被告無視兩造間之不定期勞動契約尚未終止，未為伊指派新工作，即逕於107 年12月31日解僱伊，並於同日向勞工保險局辦理退保，依此觀之，係被告於107 年12月31日即依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第4 款事由終止兩造間之勞動契約，伊並非自願離職，惟被告不僅拒絕依勞基法第17條規定發給伊資遣費，亦拒絕依勞基法第19條、就業保險法第11條第3 項交付非自願離職書。有鑒於此，伊自得請求被告依法給付資遣費43,084元（計算式：詳如附表）並開立非自願離職書予伊等語，並聲明：㈠、被告應給付原告43,084元，及自起訴狀繕本送達被告翌日（即108 年5 月9 日）起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。㈡、被告應開立非自願離職證明書予原告。㈢、第一項聲明願供擔

保，請准為假執行宣告。

二、被告則以：伊公司屬人力派遣業，經營方式為向各機關承攬勞務採購後，再派員至業主處任職，原告為伊公司派駐屏東大學之員工，因伊公司與屏東大學之勞務採購契約於107年12月31日屆滿，故無法繼續派駐原告於屏東大學任職，因此，於107年12月底前，伊公司已派專案管理師即證人閻淑惠向原告說明，伊任期屆滿後，另可轉介原告於台東之交通部觀光局東部海岸國家風景區管理處任行政人員一職，惟為原告所拒，並表示其欲離職，卻又於108年1月2日聲請調解請求伊公司給付資遣費及交付非自願離職書，惟原告為自願離職，伊公司自無法給付原告資遣費及交付非自願離職書，且於調解程序中，伊公司已另提供薪水高於原職之工作予原告，亦為原告所拒，益見，原告係自行離職，原告之請求並無理由等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

三、經查：原告主張其自104年2月1日起至107年12月31日止，受僱於被告，任職期間合3年10個月又30天等情，為被告所不爭執（見本院卷第85頁），而原告任職期間平均工資每月2萬2,700元等事實，為兩造所不爭執，並有原告提出之屏東縣政府勞資爭議調解紀錄影本在卷可稽（見本院卷第27頁至第33頁），堪信為實在。

四、本件之爭點：㈠、兩造終止勞動契約之原因究為何？究竟係被告依勞基法第11條第4款終止勞動契約或是原告自願離職？㈡、原告請求資遣費及交付非自願離職書，是否於法有據？

㈠、原告主張：本件兩造間之勞動契約係因被告與屏東大學之勞務採購契約屆期，被告又未提供期他工作機會予伊，足見，被告係依勞基法第11條第4款之事由於107年12月31日解僱原告等語，惟為被告所否認，並辯稱：伊公司有提供台東、高雄之職缺予原告，均為原告所拒，原告係自行離職等語，經查：

1.原告於107 年12月31日前被告有無提供其他工作予原告之事實，業據被告提出證人閻淑惠、楊才震之證詞、交通部觀光局東部海岸國家風景區管理處之勞務採購契約書為據，證人閻淑惠於本院證稱：原告為伊任職期間管轄之員工，本件原告受僱被告期間依據兩造勞動契約，應為107 年1 月1 日至107 年12月31日止，因兩造曾於106 年底另簽訂勞動契約，於斯時原告應已知悉，且於107 年12月下旬，伊另親自通知原告，合約即將屆期，原告當時有表達想要其他工作，伊轉知原告有台東風景管理處之行政人員之職缺可轉介，但可能因為太遠，原告不願意，並表示想要自願離職，伊即將自願離職書以電子郵件寄送原告，原告則表示簽完後會將離職單置於屏東大學公文交換處，惟嗣後原告並未簽署自願離職書等語（見本院卷第87頁至第90頁），證人楊才震即原告主管亦於本院證稱：伊為閻淑惠之主管，伊曾於107 年12月初，告知閻淑惠被告有承包東部海岸國家風景區管理處的勞務採購，請閻淑惠轉告原告，有該案行政人員之職缺，詢問原告是否願意至台東任職後，閻淑惠有向伊表示原告不願意，故後續另有安排高雄的工作予原告，職務為被告公司之專案管理師，薪水約26,000元等語（第188 頁至第190 頁），前揭閻淑惠之證詞與證人楊才震之證詞大致吻合，其中證人閻淑惠已自被告處離職，當無為被告甘冒偽證罪責之必要，閻淑惠前揭證詞，應堪信為真。又被告關此部分，另提出交通部觀光局東部海岸國家風景區管理處之勞務採購契約書為據，依該契約書內容所示，該標案之承包商確為被告，且確有行政人員之職缺可提供，堪認，證人閻淑惠、楊才震證稱：被告有提供台東之職缺予原告等情，應屬實在。至原告另主張被告未提供新職，僅為轉介至台東任職云云，則無可採。再者，依原告所提出之屏東縣政府勞資爭議調解紀錄所示，被告亦表明被告無意資遣原告，並願意另安排原告至公司高雄營業處擔任管理師，或是鹽埕區另一清潔工作職缺，薪水均高於原職，請原告考慮，惟為原告所拒等事實，有該調解筆

錄在卷可稽（見本院卷第31頁）。足見，被告確有提供其他職缺供原告選擇，係原告拒絕。由前揭證據資料，參互以觀，堪認被告於107 年12月31日確有提供工作機會予原告，係原告拒絕後，並決定自行離職，則原告主張被告係依勞基法第11條第4 款之事由於107 年12月31日解僱原告云云，即難認為可採。

2.綜上，於107 年12月下旬，被告即由證人閻淑惠為代理人，與原告達成於107 年12月31日終止勞動契約之合意，兩造間勞動契約已於107 年12月31日即因原告請求離職而告終止，應堪認定。

㈡、原告得否請求被告給付資遣費及交付非自願離職證明書？

按勞基法第17條第1 項規定：「雇主依前條（第16條）終止勞動契約者，應發給勞工資遣費」。又勞基法第14條第4 項規定：「第17條之規定於本條終止契約準用之」。而勞基法第11條所規定者，為雇主得預告終止勞動契約之事由。又勞基法第14條規定者，為勞工有法定事由，可不經預告終止勞動契約。綜上，可知在勞雇無上開特定事由，僅單純合意終止勞動契約之情形下，除非有特別約定，勞工即無法律依據，可向雇主請求資遣費可言。而本件兩造既為原告請求離職，並為被告所同意，兩造並合意於107 年12月31日終止勞動契約，已如前述，則原告請求被告給付資遣費4,3084元，於法即屬無據。另兩造既係合意終止勞動契約關係，原告即屬自願離職，自無請求被告發給非自願離職證明書之權利，從而，原告關此部分之請求亦屬無據。

五、綜上所述，原告主張：被告係依勞基法第11條第4 款之事由，終止兩造間勞動契約，被告應依勞基法第17條規定給付資遣費予原告，亦應依勞基法第19條、就業保險法第11條第3 項則應發給原告非自願離職書云云，亦無可採。被告抗辯原告係自願於107 年12月31日離職，兩造係合意終止勞動契約，應屬可信。從而，原告依前揭規定，請求被告給付資遣費43,084元及自起訴狀繕本送達翌日（即108 年5 月9 日）起

至清償日止，按週年利率5%計算之利息；並開立非自願離職證明書交付原告，均不應准許。至原告假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後認與判決結果無影響，爰不再逐一論述，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　9　　月　　3　　日

民事第三庭　　法　官　林綉君

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本）。

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　　108　　年　　9　　月　　3　　日

書記官　洪韻雯

附表：資遣費試算表

編號	姓名	月薪	原告請求之資遣費	合計
1	王豐盛	22,700元	43,084元	43,084元 （計算式：詳見註1 ）

註1：

原告王豐盛之月薪為【22,700】元，其自【104 年2 月1 日】開始任職於被告公司至【107 年12月31日】離職日止，自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為【3 年10個月又30天】，新制資遣基數為【1+89/93 】，原告得請求被告公司給付之資遣費為【44,424】元（計算式：22700 ×（1+89/93 ）＝44424 ），惟因原告僅請求43,084元，故僅以43,084元計算原告請求之資遣費。