臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第148號

原　　告　阮杏翠
訴訟代理人　張清浩律師
被　　告　新日興股份有限公司
法定代理人　呂勝男
訴訟代理人　蔡金河

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年2月26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：

㈠原告自民國（下同）102年9月2日起至被告公司擔任射出課作業員，月薪為新台幣（下同）23,100元。原告於108年7月1日檢查發現已懷孕五週，但因有輕微出血現象，且原告為42歲高齡產婦，故依公司規定在隔天7月2日上午即向射出課組長王仁育（綽號小黑）告知此事，並表示因現在工作需要上機台爬上爬下，對原告現況有危險性，故請求安排其他適當的工作。惟該部門組長卻稱原告才懷孕五週尚未顯懷，繼續擔任原職務應該不會有太大影響，該部門科長亦表示原告必須提出證明，故而原告當日請求被告公司調整其職務未果，並於當日中午請假回家休養。

㈡原告於翌日（108年7月3日）身體未見起色，且因昨日請求調整職務未果而萌生離職養胎想法，故原告以Line向射出課助理簡秀如請假三天時，順便問及如何拿離職單一事，簡秀如回覆表示：請假一事應向其部門組長王仁育提出請假；離職單一事則原告可以找丹丹（射出課負責請假及離職之助理）拿離職單，原告則表示她星期五（107年7月5日）去寫離職單。但之後原告打消離職念頭，未於108年7月5日前往公司填寫離職單，繼續在家休養。但被告竟擅自替原告辦理自

願離職手續，並稱原告離職日是108年7月5日，且辦理原告退勞保日期亦為108年7月5日。被告公司上開行為，顯然違反勞工保險條例第11條、勞動基準法第11、12、51條規定，依據勞動基準法第14條第1項第6款（先位）、第3款（備位）之規定，原告得不經預告終止兩造間的勞動契約。為此，依勞工退休金條例第12條規定，請求被告給付原告資遣費67,881元。

㈢併聲明：1.被告應給付原告67,850元，及自108年7月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.請依職權宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告依勞動基準法第14條第1項第6款之主張(先位），終止勞動契約，顯無理由；

原告於108年7月3日以Line通訊軟體訊息表示自請離職之意思通知被告，當日已發生離職效力；雖少於30日之預告期間，惟通說及實務見解係採有效說，兩造之勞動契約當然於108年7月3日終止，並不因被告公司辦理勞健保轉出在後，而使已於108年7月3日終止之勞動契約關係發生延後之效力。且原告於108年7月17日向新北市政府申請勞資爭議調解時，對於兩造勞動關係消滅一事應有認識，方有在勞資爭議調解請求內容一欄中表示「資遣費$67,591元」、「開立非自願離職證明書」等請求，故原告聲稱Line之通訊軟體訊息僅係詢問同仁如何取得離職單一事，並無對被告公司提出自願離職之意思表示云云，顯然拘泥文字，故意曲解訊息之意義，自無可採。

㈡原告依勞動基準法第14條第1項第3款之主張(備位），終止勞動契約，顯無理由；

被告公司所制訂員工工作規則第38條產檢假規定：「事由：女性從業人員妊娠期間；給假日數：五天；請假手續：1.覓妥職務(工作)代理人。2.受僱者妊娠期間享有之。3.需提出證明辦理請假。4.請假以1小時為申請單位。5.不影響全勤

。6.薪資照給。」之規定，係為使公司得以安排調度員工以為適當之因應，確保工廠運作流程管理之順利。查原告於108年7月02日上午曾向其射出課直屬最高主管蔡東良課長提出因身體不適，希望可以調去作「零件篩選分類的工作」，而不想做「上機」的工作，該主管回覆如果有身體不適的狀況，可以先回家休養；而原告旋即提出其有懷孕的情況後，所以希望直接改調工作，然該主管因體察其懷孕的情況，除請原告先行回家休養且提供懷孕的證明外並擬向管理中心環安單位之駐廠護士通報其單位有已懷孕之女性職業工作者，如此方符被告公司「工作場所母性健康保護管理辦法」。原告竟憤而離開工作場所，並於次日(108年07月03日)以Line之通訊軟體訊息通知表示自請離職之意思。故被告公司請原告回家休養並提供懷孕相關證明之行為並未違反法令之強制或禁止規定，或其他有關該事業適用之團體協約規定，縱認原告對該員工作守則不知悉，仍當然成為兩造勞動契約內容之一部而應予以遵守。

㈢綜上，原告既已於108年7月3日自請離職生效，被告於108年7月5日將原告之勞工保險辦理退出事宜，即僅為被告公司員工任免之行政管理措施，並無非法解僱情事。故原告主張被告違反勞動基準法等規定解僱原告，即屬無據，亦不得請求被告依勞工退休金條例第12條之規定給付資遣費。

㈣併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告於102年9月2日起擔任被告公司射出課作業員，月薪23,100元。

㈡被告公司以原告於108年7月3日自請離職為由，為其辦理離職手續，且於108年7月5日將原告勞保退保。

㈢原告於108年7月8日勞資爭議調解時，依據勞動基準法第14條規定，終止勞動契約。

四、本件爭執點：

㈠原告是否於108年7月3日自請離職？離職是否生效？

㈡原告請求被告給付資遣費67,881元，有無理由？

五、本院判斷如下：

㈠原告已於108年7月3日自請離職，並發生效力：

1.按勞工自請離職為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意。而勞工預告終止契約，為單方之意思表示，無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生預告終止之效力（最高法院88年度台上字第68號、93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號民事判決等意旨及民法第94條、第95條第1項前段參照）。

2.原告於起訴狀自陳「於108年7月3日（星期三）身體未見起色，且因昨日向公司請求調整職務未果而萌生離職養胎想法」（見本院卷第13頁），顯然其自認於當日已有離職動機。又依原告提出的Line之通訊軟體訊息所載，原告向射出課助理簡秀稱「秀如我請病假」（07:24），簡秀如回答「找小黑」（07:30）、「我今天沒上班」（11:58），原告續稱「沒有我想問你我要寫離職單」（11:59），簡秀如回答「預計哪天離職」（12:06），原告續稱「我想你今天」（12:08），簡秀如回答「找丹丹也可以」（12:08），原告續稱「還是我還有兩天特休」（12:09），簡秀如回答「要用完再離職，還是轉換現金」（12:09），原告續稱「可以拿現金嗎」（12:10），簡秀如回答「匯帳戶」（12:10）、「應該是8/10才會領到」（12:11），原告以貼圖表示「okay」（12:11），簡秀如回答「找丹丹，請她幫你去拿離職單」（12:12），原告續稱「好」（12:12）、「禮拜五我來寫離職單好了」（12:31）、「三天我請病假」（12:31）（見本院卷第41-45頁）。由上述對話過程可知，當原告向簡秀如表示「要寫離職單」、「今天」一語時，即有於當天向公司自請離職的意思表示。尤其，原告當時還表示有兩天特休未休，經簡秀如詢

問「要用完再離職，還是轉換現金」時，原告也同意將特休未休天數轉換現金並於8/10匯入帳戶，顯然已就離職前與公司應結算的事項予以結清，上述過程與一般勞工自請離職的過程無異。

3.又據證人簡秀如（擔任被告射出課負責請假及離職之助理）到庭證稱：「（射出課每年人員流動的情形？）一年大概流動人數五十人左右，她們的離職程序都是我和黃丹丹二人處理。自動離職的部分佔大概七、八位以上。」、「（自動離職的程序？）如果是以LINE是這幾年才開始流行，以前都是打電話告知，我們就會請他到現場來辦理離職手續，就是要填離職單。有LINE之後，他們就會傳訊息告知要離職，如果有不克來辦理離職，我們會等三天，然後會出公司的聯絡單，算是解僱。」、「（提示原證三，本件情形如何？）這是原告當天傳給我LINE的完整資料，就是這些沒有別的資料。我收到原告的LINE說要寫離職單，我就會往上通報，我跟主管課長通報，我用LINE傳訊息給課長。」（見本院卷第267-268頁），而證人蔡東良即被告射出課長也證稱：「原告當天有先跟組長報備說她不要做現在的工作，要做其他的工作。那天我有在公司，組長請她直接來找我談，原告來找我，我問他為什麼，她說她懷孕，我問她有沒有證明，她說她現在沒有，我說因為公司的規則是要出示證明，我們才能做懷孕婦女關懷的相關作業程序。然後原告跟我說，她現在人很不舒服，我告訴她，如果現在就身體不舒服，是否應該請假回家，我會准假，也請她順便去開立診斷證明，證明確實有懷孕的事情，然後原告很生氣轉頭就走了。後來原告下午就請假了，請假完隔天助理跟我報備，說原告有通知說要離職，當下我同意她離職。因為當天我也不曉得原告為什麼那麼生氣的負氣離開，所以我也沒有慰留。我同意原告離職是告訴簡秀如，簡秀如是用LINE跟我說這件事情的，資料我沒有留存，但是簡秀如有留自己的LINE資料。」等情（見本

院卷第265頁），並有108年7月3日證人簡秀如通知「課長：阮杏翠要提離職」（12:14）、證人蔡東良回答「很好啊」（12:19）之Line通訊紀錄可稽（見本院卷第279頁）。

4.由上可知，原告於108年7月3日中午12：12前，已向所屬被告公司射出課負責請假及離職手續之助理簡秀如表示「要寫離職單」、「今天」、「還有兩天特休」等情，並同意將特休未休天數轉換現金並於8/10匯入帳戶，已與公司結算完畢，簡秀如即於中午12：14通知主管蔡東良課長原告主動離職一事，並獲蔡東良同意，依照前述最高法院見解，原告自請離職的意思表示，即於到達蔡東良課長時發生效力，兩造間的勞動契約關係即告消滅。

㈡原告雖主張其有再向簡秀如以Line之通訊軟體訊息表示「禮拜五我來寫離職單好了」、「三天我請病假」，之後原告打消離職念頭，未於108年7月5日前往公司填寫離職單，繼續在家休養，但被告竟擅自替原告辦理自願離職手續，並稱原告離職日是108年7月5日，且辦理原告退勞保日期亦為108年7月5日云云。惟查，

1.原告表示「禮拜五我來寫離職單好了」、「三天我請病假」，時間為108年7月3日中午12：31（見本院卷第45頁），已經在兩造勞動契約關係消滅（12：14）之後，此項意思表示依法並不發生任何效力。

2.再據證人蔡東良表示：「（可是原告說她只是先請假而已，有何意見？）最早原告是說要離職，後續才說她要辦理請假，那時候我們才覺得原告說不是要離職，怎麼又要辦請假。」、「（原告一下說離職，一下又說要請假，公司助理不會再跟她確認清楚嗎？）我們有主動聯絡，要跟原告確認是要辦離職，還是要辦理請假，但是原告都聯絡不上了，電話不接，包括組長和我都有親自打電話，但是電話都不接，聯絡不上。」、「（為何後來就辦理退保離職？）因為原告第一時間說要離職，我們就已經開始辦理離

職的流程手續了。」（見本院卷第265-266頁），顯然被告已經努力要與原告聯繫，但在聯絡不上情形下，被告依照原告最先自請離職的意思表示完成後續離職手續、退保作業，於法並無不合。

㈢原告雖又主張被告公司未遵守其所明定之員工離職程序，即認定原告自請離職，並不合法云云。惟查，

1.被告公司員工辭（離）職管理辦法第6.1.1條規定：「自、主動辭(離)職人員需依照6.2自、主動辭(離)職預告期限，提出離職申請預告，並親自向管理中心人資單位索取辭(離)職申請單，親自填妥後呈轉核准。欲辭(離)職人員應於離職日前持單向單上列各單位辦理手續，併同「業務移交清冊」完成後，原件交由人資單位登存。」（見本院卷第231頁）。另外，被告公司工作規則第91條也規定：「本公司從業人員離職時，應依前條規定期間提出預告本公司，並辦理離職手續，未依規定預告致本公司遭受損失者，依法訴請司法機關追償。」（見本院卷第141頁）

2.依照前述最高法院見解，勞工終止勞動契約，為單方之意思表示（形成權之行使），無須雇主之承諾，一經提出達到雇主，即生終止契約之效力。故被告公司上開員工辭(離)職管理辦法6.1.1規定，只是要求主動辭(離)職人員需申請預告，並親自填寫辭(離)職申請單等程序，此項行政程序，只是內部規範，並非以此作為辭(離)職之生效要件。故若員工主動辭(離)職並未完成此項行政程序，主動辭(離)職仍然發生效力，只是未依規定辦理導致公司遭受損失時，公司得依法訴請司法機關追償而已。此由證人蔡東良證稱：「（你知道自請離職的過程嗎？）一般來講，正常的流程，要寫離職申請單，我們在幫他做後續的作業。因為我們部門比較多作業人員，目前大概兩百位左右，因為他們流動率有比較高，有人來一天，明天就沒有來了，這種的就不會寫離職單，甚至我們電話通知他，他也不願意來寫離職單，所以這種情況我們會幫他跑後面的程序。

」等語（見本院卷第264頁），也足以佐證未完成上述行政程序事項，並不影響原告自動離職之效力。

3.再者，「不定期契約，勞工終止契約時，應準用勞基法第16條第1項規定期間預告雇主」，勞基法第15條第2項定有明文。而依勞基法第16條第1項規定，繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之；繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之；繼續工作3年以上者，於30日前預告之。被告公司上述員工辭(離)職管理辦法6.2條也為相同規定。惟勞動基準法第15條第2項規定立法目的，係為保障雇主，避免影響雇主業務之推展，以及發生人力交接不足之問題，勞工是否遵守預告期間，應屬於雇主責問之權利。如果雇主與勞工約定較短之預告期間，或由雇主提前核准勞工之離職申請，應認雇主自願拋棄責問權，且無礙於勞工離職之意願，應無違反勞動基準法第15條第2項準用同法第16條第1項之規範意旨。因此，原告自動請辭雖未依照上述員工辭(離)職管理辦法6.2條規定期間預告雇主，仍不妨礙其已經發生辭職之效力，且應認定本件被告公司已拋棄行使責問權。

㈣原告請求被告給付資遣費67,881元，並無理由：

1.查雇主應發給勞工資遣費者，以雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約，或雇主有勞基法第14條第1項所列各款情形之一，經勞工不經預告終止契約者等為限，此由勞基法第17條、第14條第4項之規定自明。故勞工依據勞基法第17條規定請求資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不符規定。又被告公司工作規則第95條也規定，若從業人員自行辭職者，不得請求發給預告工資及資遣費（見本院卷第142頁）。

2.本件既經認定是由原告自動辭職而終止勞動契約，依照前述說明，原告自不得請求被告給付資遣費。

六、綜上所述，原告依勞工退休金條例第12條規定，請求被告給

付原告資遣費67,881元，及自108年7月17日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其聲請依職權宣告假執行，也無依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，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　　109　　年　　3　　月　　16　　日

勞動法庭　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　16　　日

書記官　蔡忠衛