

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞訴字第94號

原告 朱純文
訴訟代理人 李明益律師
被告 樺塑企業股份有限公司
法定代理人 黃琮琳
訴訟代理人 張高銘

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年11月23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、原告主張：原告自民國110年4月12日起受僱被告擔任品管員，每月薪資新臺幣（下同）25,000元。被告突於110年5月17日調派原告做圖面工作，因原告對圖面不熟，被告品管部副課長張高銘卻用大聲、沒耐性之口氣教導原告，原告向主管反應不適合擔任品管人員，張高銘即叫原告做到110年5月19日，當天找人事部叫原告寫離職申請書，被告公司其他人員有意將原告轉調至其他職缺擔任檢驗人員，張高銘知悉後，再度阻擋原告轉調其他單位，且當天即告知原告至人事部寫離職申請書。張高銘強迫原告工作至110年5月19日，又阻擋原告轉調其他單位，原告迫不得已始於離職申請書簽名，原告在離職申請書簽名並非自願，係遭張高銘脅迫所為意思表示，爰以起訴狀繕本送達被告撤銷上開意思表示。張高銘叫原告做到110年5月19日，不符合勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條所定事由，被告終止兩造間之勞動契約並不合法，張高銘阻擋原告轉調另一廠區工作，致原告無法服勞務而無工作收入，被告無故拒絕原告上班，亦不給與工資，違反勞動契約及勞工法令，原告於勞資爭議調解時已請求被告給付工資及開立非自願離職證明書，寓有依勞基法第14條第1項第5、6款之規定，向被告為終止兩造間

01 勞動契約之意思表示，並以起訴狀繕本送達被告再為終止契
02 約之意思表示。又被告無故拒絕原告上班，原告無補服勞務
03 義務，依民法第487條前段規定，被告應依兩造原約定，給
04 付原告110年5月19日至110年7月31日共74日之工資61,6
05 42元【 $(25,000\text{元} \div 30) \times 74$ 】，且原告依勞基法第19條、
06 就業保險法第11條第3項規定、第25條第3項規定，可請求
07 被告發給非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告應給付原
08 告61,642元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週
09 年利率5%計算之利息；(二)被告應發給原告非自願離職證明書
10 。

11 二、被告則以：原告原為被告三廠品管員，因工作上產品外觀判
12 定與技術員發生爭執，而於110年5月17日調任至一廠，前
13 後工作均為品管員。原告自110年4月12日到職至110年5
14 月19日已一個多月，主管已屢次教導並要求依正規量測手法
15 進行量測，此為品管員最核心之基本工作，原告之2D量測儀
16 焦距仍未依正規手法進行量測，於110年5月19日張高銘教
17 導原告時，告知原告：「若你執意如此作法，那你不適合擔
18 任品管工作」等語，原告停頓約2至3秒表示「好，那我就
19 不做了」等語，因原告自行表示不做了，張高銘乃請其至人
20 事室填寫離職申請書。原告於離職申請書填載離職原因為轉
21 換跑道，人事部人員也告知原告如有不合理之情事，可寫於
22 離職申請書上，並非有人強迫原告簽名。被告公司產品之檢
23 驗，均需嚴格遵守品檢流程，避免不良品流出造成客戶損失
24 ，使被告面臨客戶求償與商譽損失，原告擅自變更工作方法
25 ，張高銘以溝通方式教導原告，原告經指導溝通後因無法接
26 受而自請離職。又被告公司內部轉調程序須經雙方部門主管
27 簽核同意並轉成高層主管方得行使，非單方面個人意願或課
28 長可以左右決定，品管部邱經理告知轉調單位此事件，該單
29 位主管考慮後不予錄用等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之
30 訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保免為假執行。

31 三、兩造不爭執之事項：

01 (一)原告自110年4月12日起受僱被告擔任三廠品管員，每月薪
02 資25,000元，於110年5月17日調任至被告一廠擔任品管員
03 ，調任前後工作內容相同。

04 (二)原告於110年5月19日至被告人事部填寫離職申請書，上載
05 離職原因為轉換跑道。

06 (三)被告已結算至110年5月19日之薪資並給付原告。

07 四、本件之爭點：

08 (一)原告是否經脅迫而簽立離職申請書？其主張撤銷該意思表示
09 ，而依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契
10 約，有無理由？

11 (二)原告可否請求被告給付工資61,642元，及發給非自願離職證
12 明書？

13 五、本院得心證之理由：

14 (一)原告是否經脅迫而簽立離職申請書？其主張撤銷該意思表示
15 ，而依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契
16 約，有無理由？

17 1.按因被詐欺或被脅迫而為意思表示者，表意人得撤銷其意思
18 表示，民法第92條第1項本文定有明文。所謂因被脅迫而為
19 意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動
20 加諸表意人，使其心生恐怖，致為意思表示而言。當事人主
21 張其意思表示係因被詐欺或脅迫而為之者，應就其被詐欺或
22 被脅迫之事實，負舉證之責任。本件原告主張係經張高銘脅
23 迫簽立離職申請書一節，為被告所否認，自應由原告就此事
24 實負舉證責任。

25 2.原告主張：張高銘以大聲、沒耐性之口氣教導原告，原告向
26 主管反應不適合擔任品管人員，張高銘即叫原告做到110年
27 5月19日，當天至人事部寫離職申請書，又阻擋原告轉調其
28 他單位，而脅迫原告簽立離職申請書，原告有告知人事部是
29 主管叫我不要做的等語，被告則辯稱：當日係因原告經張高
30 銘指導後仍未依正規手法進行量測，堅持他的方法沒錯，張
31 高銘表示原告如執意如此，則不適合擔任品管工作，原告自

01 行表示不做了，張高銘因而請其至人事室填寫離職申請書，
02 並未脅迫原告等語。經查，證人即被告人事管理師劉家吟證
03 稱：我負責算薪水、處理離職事務，110年5月19日原告到
04 我辦公室說要辦離職手續，我請原告到會議室等我，我打電
05 話問他的主管邱經理是否同意原告辦離職，邱經理說他同意
06 ，我便拿離職申請書給原告填寫。我也有詢問原告是否今天
07 就要辦離職，是否做到今天，原告說是，我就請原告在離職
08 日寫上今天的日期，我也有問原告離職原因，原告說他不適
09 應這裡主管的管教方式，我便請原告在離職申請書上把狀況
10 寫下來，原告說要好聚好散，所以就在離職原因一欄寫上轉
11 換跑道，在這當中都是原告自願填寫，我沒有強迫要求原告
12 要寫什麼內容。原告只有提到主管的管教方式無法接受，沒
13 有提到別的離職原因。原告沒有跟我說是被主管威脅或強迫
14 今天就要離職，也沒有跟我說是主管叫他不要做了，叫原告
15 去寫離職申請書。我沒有聽聞張高銘阻擋原告轉調其他廠區
16 或部門，張高銘的職位沒有高到可以調職，都要經過經理同
17 意或不同意等語明確（見本院卷第72至77頁），證人為實際
18 承辦原告離職手續、與其洽談之人，就當日承辦過程證述綦
19 詳，且離職申請書記載之離職原因為轉換跑道，並未提及遭
20 脅迫之情事，證人所為前揭證述應可採信，依此即難認原告
21 係遭張高銘要求離職或張高銘有脅迫原告簽立離職申請書、
22 阻擋調職等行為。

- 23 3. 原告雖主張：證人當日跟我說不能領薪水，我很生氣問為何
24 不能領，是主管叫我不要做的，為何不能領，我有告知人事
25 部是主管叫我不要做的，證人才答應發放薪水，且證人證述
26 矛盾，公司是結算到15日，為何證人有權利發放20日薪水等
27 語，然證人劉家吟亦證稱：公司是20日及5日發薪水，20日
28 是發當月本俸一半，5日是結算上個月一半，原告剛好是卡
29 在20日發半月薪，公司有規定中途到職及中途離職當時是不
30 發半月薪，但會在5日時一起結算給原告，離職申請書第4
31 點有寫不會發半月薪，後來原告說他需要錢，我想說帳已經

01 出了，當天已經19日，20日帳就要出去了，我想說就不要改
02 帳了，所以才跟原告說還是照正常20日發半薪，我有問過主
03 管，主管也同意，我也是幫原告考量。20日發的薪水是原告
04 5月份有上班的薪水，原告1至15日有正常上班，結算5月
05 1日至15日的薪水，然後在20日發放等語在卷（見本院卷75
06 至78頁），其就被告公司發薪日期、中途離職不得發給半月
07 薪之規定，及因原告表示急用，經詢問主管同意後仍於5月
08 20日發放5月1日至15日之半月薪予原告等情，逐一說明，
09 而離職申請書第4點確實明載：「當月離職人員，將統一於
10 次月結清薪資，故當月半月薪取消發放。」之內容（見本院
11 卷第57頁），與證人所述相符，證人證述係因原告表示急需
12 用錢，且帳目已製作完畢，而經主管同意先發給半月薪等節
13 ，亦難認有何悖於常理之處，本院衡酌上開各情，認證人此
14 部分證述亦堪信為真，原告主張係因告知證人遭主管要求離
15 職，證人因而同意發給半月薪等語，尚從憑採。

16 4. 依上開說明，本件尚難認原告係因遭張高銘片面要求或脅迫
17 、阻擋調職而簽立離職申請書，原告既未就此舉證以實其說
18 ，自不得依民法第92條第1項規定撤銷簽立離職申請書之意
19 思表示，被告抗辯原告為自請離職，應可採信。又原告既已
20 於110年5月19日自請離職，並經被告接受，兩造間之勞動
21 契約即已終止，原告自無從事後再於勞資爭議調解時或以起
22 訴狀繕本送達被告作為終止契約之意思表示，是原告主張其
23 依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造間之勞
24 動契約，即屬無據，應認兩造勞動契約於110年5月19日因
25 原告自請離職而終止。

26 (二) 原告可否請求被告給付工資61,642元，及發給非自願離職證
27 明書？

28 1. 本件原告係於110年5月19日自請離職，兩造間之勞動契約
29 因而於該日終止，經本院認定如前，原告自不得再依勞動契
30 約、民法第487條前段規定，請求被告給付勞務報酬，又原
31 告於本院審理時自承：被告5月薪資有算給我，算到19日那

天等語明確（見本院卷第62頁），足見被告已給付110年5月19日之工資，是原告請求被告給付110年5月19日至110年7月31日之工資61,642元，不應准許。

2. 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條固有明文。惟就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明，就業保險法第11條第3項、第25條第1項、第3項前段亦有明定。兩造間之勞動契約既於110年5月19日因原告自請離職而終止，原告即不符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其依前揭規定，請求被告發給非自願離職證明書，自屬無據。

六、綜上所述，本件原告依兩造勞動契約、民法第487條前段、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定、第25條第3項之規定，請求被告：（一）被告應給付原告61,642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；（二）被告應發給原告非自願離職證明書，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、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 110 年 12 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 周 佳 佩

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並表

01 明上訴理由（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納
02 上訴審裁判費。

03 中 華 民 國 110 年 12 月 9 日

04 書記官 許婉真