

臺灣臺中地方法院民事判決

107年度勞訴字第143號

原告 劉永太

訴訟代理人 許舒凱 律師

被告 代宇電子實業股份有限公司

法定代理人 孫紹敏

訴訟代理人 張益隆 律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年1月10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：原告於民國103年9月9日至106年12月12日任職被告公司，擔任特助職務，月薪約新臺幣(下同)7萬元。詎於106年12月8日，被告公司之人事經理告知原告，公司將以勞動基準法(下簡稱勞基法)第11條第2款，虧損或業務緊縮為由，預告將於同年12月31日解僱原告，並要求原告簽署已領取資遣費之同意書。惟原告當時並未領取該筆資遣費，被告公司以要求原告須先簽署同意書，否則不給予原告非自願離職證明書正本！嗣被告公司因原告不簽署而拒發原告該非自願離職證明書正本。被告公司不依法給付原告資遣費及開立非自願離職證明書正本予原告，被告竟又於同年12月18日以逼迫之手段要求原告放棄資遣費及相關權益，被告公司所為，違背勞動契約及勞動法令甚鉅，實屬可惡，嚴重損及原告權益，原告並於106年12月20日發函予被告公司，以被告公司違反勞動契約及勞動法令為由，依勞基法第14條終止與被告間之勞動契約，請求被告應給付原告108360元，及自106年1月13日起至清償日止，按年利率5%計算之利息及開立非自願離職證明書正本予原告，並陳明願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：被告從未告知原告將以虧損及業務緊縮為由單方

解僱原告。原告於106年12月初，向被告之負責人表示無法將份內工作做好，希望與被告終止勞動契約，工作至106年12月31日止，並以另有他用為由，請求被告幫忙開立非自願離職證明書。嗣經被告公司負責人慰留後，兩造合意原告工作至106年12月31日止，並自107年1月起受任被告公司擔任顧問，報酬每月2萬元。而被告公司職員應原告所稱其業與被告公司負責人談好，要求被告公司出具非自願離職證明書，被告公司職員乃先請原告於離職證明書上簽名，待請示主管意見後，再行通知原告。詎原告已另找好工作，卻向被告公司負責人蒙騙工作不適任為由提出離職，自106年12月12日起，無故曠職未再至被告公司上班等語置辯，請求駁回原告之訴，並陳明如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、按勞工依據勞基法第16、17條規定，請求預告期間之工資及資遣費，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，則不與焉；又於勞工片面單方表示離職或合意終止契約者，雇主並無遵守預告期間之義務；另勞工於無同法第14條第1項各款情形而單方片面表示終止契約，或合意終止契約但無支付資遣費協議之情形，勞工亦無請求資遣費之權利，此觀勞基法第16條第3項、第17條、第14條第4項規定自明。原告所提出之離職證明書離職原因固有：非自願離職，並勾選勞基法第11條第2款之記載。惟經本院隔離訊問，證人吳俊明於107年10月15日本院言詞辯論時證稱：「法官：提示107豐勞簡7號卷第8頁離職證明書，請說明發給原告這份離職證明書？前因後果？答：這是洪德郎副董交代發這份離職證明書，洪副董說他已經跟原告談好了。被告法代是洪副董的兒媳，洪副董是實際負責人，原告是總經理的特助。洪副董並沒有交代要勾選哪款離職原因，應該是由人事的張小姐自行勾選，但我不是很確定，因為不是我製作的，我只參與洪副董說已經與原告談好這個事情，並交代人事的張小姐準備這份離職證明書」，證人張佳瑩於同日本院

言詞辯論時證稱：「法官提示107豐勞簡7號卷第8頁離職證明書，請說明發給原告這份離職證明書？前因後果？答：吳經理跟我說要準備離職證明書，日期壓在12月31日。離職原因的勾選項目，當時主管沒有特別說明要開哪一款，但一般都是業務減縮，主管交代要打非自願離職，因為我製作好還是要向上層呈報，若勾選不對，上層還是會更正。我跟吳經理一起把離職證明書拿給原告看內容，之後原告簽名」、「被告訴訟代理人：你把非自願離職證明書給原告簽名後，有無留影本給原告？答：那天下班前，原告跑來找我，跟我要一份原本，因為那是他親簽的，後來原告很堅持，所以我才影印一份給原告。我給原告之後，隔天上班的時候，我覺得怪怪的，因為我們公司的流程要跑完流程，要在12月31日原告離職日正式發給原告離職證明書，所以隔一個上班日在106年12月11日我有跟原告要影本，但原告說他放在家裡，第二天再還我，但原告第二天就沒有來公司上班了，我打電話給原告，原告也沒有接。」，是兩造合意於106年12月31日終止勞動契約，並由被告開具非自願離職證明書，至於離職證明書上勾選勞基法第11條第2款為證人張佳瑩片面所為，並非被告公司最終決定，是原告主張106年12月8日，被告公司之人事經理告知原告，公司將以勞基法第11條第2款，虧損或業務緊縮為由，預告將於同年12月31日解僱原告，已有疑義？且縱認屬實，因離職證明書上記載原告離職時間為106年12月31日，則迄106年12月31日前，原告除了依勞基法第16條第2項規定，為另謀工作得於工作時間請假外出外，仍有到工義務。惟原告於107年11月26日陳稱：「法官問：是否做到(106年)12月12日沒有再做？答：是」，堪認原告已於106年12月12日自動離職，依上開說明，原告即無請求資遣費之權利。

四、綜上所述，原告係於106年12月12日自動離職。原告請求被告應給付108360元，及自106年1月13日起至清償日止，按年利率5%計算之利息及開立非自願離職證明書正本予原告，即

屬無據，其假執行之聲請亦失所依據。應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與舉證，核與判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 108 年 1 月 31 日
民事勞工法庭 法官 劉正中

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 108 年 1 月 31 日
書記官 吳克雯