臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞訴字第20號

原　　告　廖珮珊
訴訟代理人　張智翔律師(法扶律師)
被　　告　統一超商股份有限公司
法定代理人　羅智先
訴訟代理人　陳玫儒

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年6月12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

甲、原告方面：

一、原告主張：

㈠原告自民國96年7月1日起任職於被告公司之臺中市各門市，擔任店長，於102年間，因常期職業上搬運重物導致椎間盤突出，即開始接受治療及復健，然因一邊工作、一邊復健，效果相當不佳，病徵持續存在並未有任何緩解，始於107年2月申請留職停薪，然被告公司拒絕，要求原告應以事假、病假、特休假辦理休假手續，原告只好辦理請假，並陸續遭被告公司扣薪，然於請假日數休畢，原告仍因身體相當不適，再度向被告公司申請留職停薪，卻遭被告公司要求應辦理離職，並簽立自願離職證明書，否則將以曠職辦理，並依勞動契約請求違約賠償，原告無法上班，又無法請假，只好於107年5月11日應公司要求簽立自願離職證明書。

㈡被告公司有勞動基準法第14條第1項第3款：「契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者。」之事實：原告任職被告期間之工作，包括進貨時需負責搬貨及理貨，由於被告公司並未提供推車及升降機具協助員工搬貨及理貨，以至於原告於102年間起即因長期徒手搬運重物而導致椎間盤突出，期間原告多次向被告公司反映，請

被告提供輔具協助搬運貨物或協助原告改班（因進貨時段大多是晚班負責），惟被告均置之不理。直至107年2月間原告椎間盤突出之病症加重，足見被告公司對於已造成勞工發生職業災害之情形，經勞工要求協助改善惟仍置之不理，核被告所為，顯已該當於勞動基準法第14條第第1項第3款之要件。

㈢被告公司有勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之情形：又原告於工作期間罹患椎間盤突出之職業病，經向被告公司反映並提出留職停薪之請求，惟遭被告公司拒絕，被告公司要求原告應以事假、病假、特休假辦理休假手續，原告只好自107年2月間起陸續以事假、病假、特休假辦理休假手續，已如前述。然原告於各該請假日數均已修畢，原告之前開病徵仍未獲得緩解，故原告於107年5月間再次向被告公司申請留職停薪，惟竟遭被告公司要求「應辦理離職，並簽立自願離職證明書，否則將以曠職規定辦理，並依勞動契約請求違約賠償！」，以上事實詳見被告公司108年6月3日民事答辯(二)狀檢附之離職證明書上所載：「原因：留停不過，因長期工作腰痛申請留停不過只好這麼…」等語，可資證明。按雇主對下列事項應有符合規定之必要安全衛生設備及措施：四、防止採石、採掘、裝卸、搬運、堆積或採伐等作業中引起之危害。工作者發現下列情形之一者，得向雇主、主管機關或勞動檢查機構申訴：二、疑似罹患職業病。雇主不得對第一項申訴之工作者予以解僱、調職或其他不利之處分，職業安全衛生法第6條第1項第4款、第39條第1項第4款、第4項分別定有明文。經核被告公司所為，顯然違反職業安全衛生法第39條第1項第4款、第4項之規定，故原告併爰依勞動基準法第14條第1項第6款之規定，於107年5月11日終止勞動契約。

㈣雙方並未於107年5月4日合意終止勞動契約，茲詳予敘明如後：

1.107年5月4日係由訴外人黃彥翔以通訊軟體LINE告知原告，

原告申請因病留停沒有通過及被告公司回覆之內容，原告隨即回覆：「我要離職」、「我直接辦手續」，黃彥翔回覆：「好～那因為目前人資已下班，我下週一再幫你確認一下相關手續，再跟你說喔。主要是跟人資確認需填寫那些表單以及手續。」，原告接著回覆：「公司要我把事假跟病假都休完我覺得我被擺了一道。我最後一定會是離職但是過程會怎麼離就看我想要怎麼辦了。」黃彥翔接著回覆：「那你需要什麼協助或是需要見面詳談都可以再跟我說。然後因為你說，離職的過程就看你想要怎麼辦了，我不太懂你的意思。所以下週五還要幫你排班嗎？」原告回覆：「我星期五過後持續請病假。謝謝。需要的協助就是協助留停手續。」等語。足證原告並未以上開通訊內容為終止勞動契約之意思表示之送達；且訴外人黃彥翔亦未代表被告公司為同意之意思表示。

2.據上，雙方並未於107年5月4日合意終止勞動契約甚明。原告於96年7月1日到職、107年5月11日遭資遣，任職期間10年又10個月，則依勞工退休金條例第12條規定每滿1年發給1/2個月平均工資之資遣費規定，被告公司應給付5又10/12個月工資；原告平均工資為新臺幣（下同）39257元（106年11月-39362元、106年12月39449元、107年1月37904元、107年2月36091元、107年3月35730元、107年4月47002元；即應稅所得部分及伙食津貼、免稅加班費），被告公司應給付之資遣費為22萬8999元（計算式：39257× 5＋39257× 10÷ 12＝228999）。

二、並聲明：1.被告應給付原告22萬8999元，及自108年1月29日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；2.被告應交付非自願離職證明書予原告；3.訴訟費用由被告負擔；4.願供擔保，請准宣告假執行。

乙、被告方面：

一、被告答辯：

㈠原告於96年7月1日任職於被告公司臺中區門市，爾後陸續於

被告公司臺中市數間門市擔任店職員，並於104年7月9日起擔任副店長一職。原告於107年5月4日以通訊軟體LINE告知任職於被告公司區顧問一職（原告之主管）即訴外人黃彥翔：「我要離職，我直接辦手續。」又原告於107年5月8日以通訊軟體通知訴外人黃彥翔：「組長晚安，我確定要離職」，訴外人黃彥翔亦回覆：「收到」。經訴外人黃彥翔於107年5月11日協助辦理離職手續完畢。是以，原告已主動於107年5月4日自被告公司離職，原告主張之事實所憑無據。

㈡雙方已於107年5月4日合意終止勞動契約，原告請求給付資遣費以及非自願離職證明書自無理由：

1.按非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，為民法第95條第1項本文定有明文。是勞工以非對話而為意思表示之方式將終止勞動契約意思表示送達雇主，則於通知到達雇主時發生效力。經查，訴外人黃彥翔於被告公司擔任區顧問一職，其職掌包含：⑴門市人力開發維護輔導加盟主/店經理確保門市僱用適當人員及人員受到充分訓練。⑵推薦有才能之職員晉升為店副理、店經理或區顧問。⑶負責門市職員之異動安排，以調配區組內人力。⑷輔導加盟主/店經理管理門市達到公司交付之目標及任務。是以依照勞動基準法第2條第2項之規定，訴外人黃彥翔為代表被告公司處理有關勞工事務之人。

2.107年5月4日原告以通訊軟體LINE向訴外人黃彥翔通知：「我要離職」、「我直接辦手續」且訴外人黃彥翔亦於107年5月4日回覆：「好」等語；另查於同年月8日原告又以通訊軟體LINE向訴外人黃彥翔告知：「組長晚安，我確定我要離職，謝謝組長這一陣子的幫忙…」訴外人黃彥翔亦回覆：「佩珊晚安，收到～不會，我也是盡力幫忙…」等語，有該通訊軟體截圖為證。兩造間勞動契約於107年5月4日即終止，兩造間勞動契約既已合意終止，則原告主張請求資遣費以及非自願離職證明書，洵屬無據。

㈢被告並未違反勞動法令之規定，原告據勞動基準法第14條第

1項第6款規定向被告請求給付資遣費以及非自願離職證明書應屬無據：被告未曾通知原告不上班到職，則將依照勞動契約請求違約賠償云云，原告應依民事訴訟法第277條當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。原告於工作能力上並無客觀上品行、能力不佳且主觀上亦無違反履行勞務之情事，被告並未以勞動基準法第11條第5款之規定資遣原告，被告實係基於維護原告工作權之目的，非為規避勞動法令，恐原告有所誤解。原告以勞動基準法第14條第1項第6款之規定請求給付資遣費以及非自願離職證明書應屬無憑。

㈣退步言之，縱認為原告主張有理，原告亦僅得請領資遣費18萬3517元：

1.按勞動基準法施行細則第2條之規定計算平均工資期間期日，本件原告之平均工資總合應為3萬3880元(計算公式如下：36,007元+36,249元+36,443元+36,249元+35,587元+35,226元+24,837元+5,514元)/180天)。

2.次按勞工退休金條例第12條規定：新制年資資遣費計算公式：每滿1年發給0.5個月平均工資，未滿1年者依比例計算（計算到天）；最高以發給6個月平均工資為限。經查，本件原告總年資為10年10月10日，依上開計算基準原告資遣費計算公式為：5.42個月x 3,3880元=183,630元。是以，原告主張資遣費之數額自非有理。

二、並聲明如主文所示。

丙、得心證之理由：

一、原告於96年7月1日起任職於被告公司臺中區各門市，並於107年5月11日辦理離職，業據提出106年11月至107年4月薪資明細影本（本院卷第21-28頁）為證，另有離職申請表（本院卷第273頁）在卷，並為兩造所不爭。本件爭點在於：

㈠被告公司有無勞基法第14條第1項第3款危害勞工健康，經通知改善無效果之情形？

㈡被告公司有無違反勞動契約或勞工法令致有危害勞工權益之

情形？

㈢原告主張其於107年5月11日對被告終止僱傭契約，被告辯稱是107年5月4日或5月8日經雙方合意終止僱傭契約，何者有理由？

二、原告主張其被告公司有勞動基準法第14條第1項第3款（契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果者）、第6款（雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者）所定，勞工得不經預告終止契約之情形，均為被告所否認。被告聲請傳喚之證人黃彥翔並於本院108年6月12日第二次言詞辯論程序到庭證稱（經整理略以）：「我是被告公司的中一營運部中科區的區顧問，職務為輔導門市經營管理與人員管理。（被告訴訟代理人問：）我記得原告與我在107年5月4日用通訊軟體說的內容（經提示被證二LINE截圖，被證二通訊檔案）這是我們通訊內容，一般於門市工作內容為收銀、結帳、補貨、清潔以及公司提供的服務，補貨時間長短在8小時工時內，大約會在1小時內完成，有時會一人收銀、一人補貨，有時也會兩人一起補貨，如有客人需要收銀，就會一人收銀、一人補貨。我們都有會對一般員工進行教育訓練、職業安全教育訓練，搬運重物部分，上課有講，也有提供手冊給員工，也有提供補貨台車、小車部分。原告椎間盤問題有提出醫生證明給我，有提出排休需求，我有跟店長說盡量配合原告，我有跟店長告知關於搬重物部分不要讓原告繼續搬。工作內容調整部分，原告椎間盤有問題，會盡量不讓原告搬重物，改為負責收銀、結帳、清潔的工作。（原告訴訟代理人問：）一個門市一般會有4至6台推車，基本上是夠用的。我指示店長配合原告例如排休、工作搭配，店長有依照我的指示做，對於原告回應椎間盤突出病症，希望能協助留職停薪部分，原告說完後，我有依公司流程進行送件，結果是人資告知內容好像不符合，我有告知原告送件未通過，公司會幫忙，但需要原告再送件一次看看。公司不准原告留職停薪，沒有告知原告需自行離職

，否則以曠職並請求賠償，我沒有跟原告這樣說，我有跟原告說送件沒有通過，我會幫她排班，我沒有說請她離職。是原告在LINE裡面跟我說要離職（指出本院卷第233、第237頁LINE對話記錄截圖，5月4日、8日原告都表示要離職）。我正常上班時間，任何時間都會過去訪店，早班跟晚班都會去，原告任職的友達光電門市進貨量確實比一般店大，一般進貨都是晚班，原告一般都是上晚班，會遇到進貨、補貨的時間。原告跟我反應有椎間盤突出、不適合搬重物，我有試著將原告調到早班，我們排班要按照門市人力狀況，有將原告調到早班，但原告仍較常上晚班。因為早班來客數約7至8百人，晚班是1、2百人，晚班來客數少，但要補貨，補貨時段來客數大約50至80人，是兩個人輪班，一人收銀結帳、一人補貨，我讓原告負責收銀結帳。（法官問：）原告沒有主張過她椎間盤突出是職業上造成的傷害或疾病，而向公司依勞基法第59條申請勞災補償，她只有提出椎間盤突出，希望申請留職停薪。原告有說她要搬重物，希望調整工作內容，盡量不要搬重物，我訪店有詢問工作伙伴，確認沒有讓原告搬重物，我們有改善原告的工作項目，我也有問原告沒有搬重物了，工作內容是否還可以，原告說還可以，只是表示對其他同事不好意思，但我安慰她沒有關係，因為在工作上就是互相幫忙，我還有問另一個工作伙伴，他們都表示不在意」等語明確（本院卷第292-296頁），是被告公司考量原告之椎間盤突出不適合負重之情形，業已採取將原告安排為早班，或者雖輪值晚班，然由兩人值班，原告負責結帳收銀，另一人名店員補貨之方式，尚難認為被告有何原告所指「契約所訂之工作，對於勞工健康有危害之虞，經通知雇主改善而無效果」，或者「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之情形。

三、又本件係原告主動向被告公司中一營運部中科區的區顧問（職務為輔導門市經營管理與人員管理）黃彥翔於107年5月4日、5月8日表示要離職，有LINE通訊截圖在本院卷第233及

第237頁可參，原告所稱被告公司向其表示如果不能上班就必須離職，否則以曠職論且要向原告請求賠償云云，未能舉證以實其說，被告公司雖辯稱兩造係於107年5月4日合意終止勞動契約，然依照被告提出之離職申請表，上載離職生效日為107年5月11日，並記載：「離職生效日請填最後在職日（含請假、特休、例休假）之次日，薪資計算至最後在職日」，是應以離職申請表上所載離職生效日，為雙方合意終止勞動契約意思合致之日，原告與訴外人黃彥翔於107年5月4日、8日在LINE上面的討論，應僅原告預告離職之意思，但並未具體指明要離職的日期，意思表示不明確，自難認為兩造僱傭契約業於107年5月4日或8日終止。原告既係自願離職，而非因被告有違反勞動基準法第14條第1項第3、6款之事由，對雇主終止契約，即難準用勞動基準法第17條之規定，向被告請求資遣費，其請求被告公司交付非自願離職證明書，亦屬無據。然若原告確係於任職期間，因執行職務受傷，縱因身體因素而自請離職，其就離職後之醫療費及醫療中不能工作之工資損失，仍得依照勞動基準法第59條第1、2款之規定，請求原雇主補償，有臺灣高等法院暨所屬法院103年法律座談會討論意見可參，附此敘明。

四、原告依據勞動基準法第14條第4項準用第17條之規定，請求被告給付資遣費，另請求被告公司交付非自願離職證明書，尚嫌無據，應予駁回。

五、假執行之宣告：原告之訴既經駁回，其假執行聲請失所附麗，一併駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

七、結論：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　　7　　月　　1　　日

勞工法庭　法　官　蕭一弘

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　　7　　月　　2　　日

書記官　陳怡臻