臺灣雲林地方法院民事判決

109年度勞訴字第8號

原　　告　王鶯敏
被　　告　大潤發流通事業股份有限公司斗南分公司
法定代理人　張良如
訴訟代理人　石文樵

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年9 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹仟玖佰伍拾陸元，及自民國一0九年七月十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣肆拾貳元，餘新臺幣參仟玖佰伍拾捌元由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹仟玖佰伍拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國105 年8 月22日起擔任被告斗南服飾部課員，詎被告竟延遲為原告投保勞工保險，更未如數給付加班費與原告，已違反勞動基準法第14條第1 項第6 款規定，經原告向被告主管歐惠珍提出非自願離職，豈知主管不予理會且刁難，致原告不得已於109 年3 月12日離職。惟被告既違反上開規定，且經原告於109 年5 月22日終止兩造勞動契約，則依法自得請求被告給付其應給付而未給付加班費新臺幣（下同）1,956 元、資遣費45,000元，及非自願離職證明書與原告等語，並聲明：

㈠被告應給付原告46,956元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

㈡被告應開立非自願離職證明書與原告。

二、被告則以：原告前於109 年2 月9 日以健康因素為由向被告提出離職申請表，並於同日完成離職面談，兩造並約定以109 年3 月12日為最後工作日，再於該日完成職務移交工作。

嗣原告於109年5月22日以被告未如數給付加班費而違反勞動基準法規定為由，主張其非自願離職，而請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，惟被告因原告係自願離職，致調解不成立。原告確係自行提出離職申請表，後續亦自主完成離職面談及職務交接，甚至在離職面談時表明離職原因係不滿現有薪資，被告未曾以任何方式向原告表示希望離職之意，原告主張其係非自願離職委無可採，則原告請求被告給付資遣費、非自願離職證明書，即屬無據。又被告雖有延遲為原告投保勞工保險之情，然兩造既於109年5月8日成立調解，原告自不得再持此事由主張被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定。至於加班費部分，姑不論依兩造訂定聘僱合約書，及被告訂定出勤管理作業規定，原告需事先提出申請加班，卻未為之一事，被告只要有加班事實，縱事後申請也會許可，然原告亦未事後申請，被告自無違反勞動基準法第14條第1項第6款規定，縱認被告有違反規定，惟原告據此為由主張終止兩造勞動契約，依同法第2項規定已逾除斥期間，而不得行使，故原告終止兩造勞動契約不合法，自不得請求被告給付其資遣費、非自願離職證明書。惟既然在原告任職期間刷卡紀錄有加班之情，被告亦同意給付此部分加班費1,956元與原告等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

㈠原告自105年8月22日起至109年3月12日止擔任被告斗南服飾部課員。

㈡原告於109年2月9日向被告申請離職，被告於同日與原告為離職面談，兩造約定以109年3月12日為勞動契約終止日，原告並於該日為職務移交。

㈢原告於109年6月12日以被告未給付加班費及遲延為其投保勞工保險為由，主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，於同日送達該意思表示予被告。

㈣被告同意給付原告自105年8月22日起至109年3月12日止

加班費總計1,956 元。

㈤原告離職前六個月平均薪資為23,333元、退休基數為1 又9分之7。

四、本件兩造所爭執之處，應在於：

㈠兩造是否已合意於109 年3 月12日終止兩造勞動契約？

㈡原告主張依勞動基準法第14條第1 項第6 款規定終止兩造勞動契約，是否有理由？

㈢原告可否請求資遣費？如可，則被告應給付之資遣費為41,481元。

㈣原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有理由？

五、茲論述如下：

㈠按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277 條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。次按當事人互相意思表示一致者，無論其為明示或默示，契約即為成立，民法第153 條第1 項定有明文，復參諸契約自由原則，契約亦可因雙方互相表示意思一致而終止，且合意終止之契約，僅須出於一方之要約、他方之承諾，雙方意思表示合致時，即發生合意終止契約之效力。又按終止勞動契約之終止權屬形成權之一種，於勞資任一方行使其權利時即發生形成之效力，無待他方之同意。故勞資任一方向他方表示終止勞動契約（辭職或解僱），於意思表示到達他方時，勞雇雙方之勞動契約即為終止，最高法院93年度台上字第2528號、98年度台上字第2381號、100 年度台上字第170 號判決要旨可資參照。

㈡茲兩造均不爭執上開兩造不爭執第㈡項之事實，僅原告主張昔向被告主管歐惠珍提出非自願離職，豈知主管不予理會且刁難，原告不得已才申請離職等語，既為被告所否認，揆之上開說明，自應由原告就上開主張之情節負舉證責任。經查

：

1.依卷附離職申請表、離職面談紀錄表、離（調）職人員職務移交表所載內容，乃原告前於109年2月9日申請離職，並於離職原因勾選「健康因素」，原告直屬主管歐惠珍並於同日為離職面談，依該紀錄表所載離職日期為109年3月12日，原告於面談當時說明離職原因為健康因素、薪資不滿意，並有原告之簽名，原告直屬主管歐惠珍遂擬具原告身體因素，建議休養之意見，而分別呈報部門主管、人力資源主管、店經理，嗣確定兩造同意於109年3月12日終止勞動契約，原告亦於同日辦理職務移交完畢等情，可認原告係以其健康因素、薪資不滿意為由向被告申請離職，而非以被告延遲為原告投保勞工保險，及未如數給付加班費與原告為由申請離職，復經被告離職面談時，原告亦以上開情事為由表示離職，嗣經被告同意後，原告始於109年3月12日正式離職，兩造顯係以合意方式終止勞動契約至明，蓋倘原告係單方終止契約，何須等候被告同意，並酌留相當時間始予離職？

2.原告雖主張其向主管歐惠珍提出非自願離職，豈知主管不予理會且刁難，不得已始申請離職等語，固據其提出原告與歐惠珍間LINE對話截圖、國立臺灣大學醫學院附設醫院雲林分院急診檢傷評估記錄、天主教若瑟醫療財團法人若瑟醫院急診護理評估紀錄表、108年9月30日原告與歐惠珍間對話錄音譯文為證，然觀之原告與歐惠珍間LINE對話截圖內容係兩人間就被告遲延為原告投保勞工保險、班別差異、請假一事所為之對談，及上開錄音譯文內容亦係兩人間就被告遲延為原告投保勞工保險一事所為之對談，其內別無被告有刁難原告請假、拒絕加班申請及給付加班費，甚或原告以被告延遲為原告投保勞工保險，及未如數給付加班費與原告為由申請離職，而原告主管歐惠珍不予理會且刁難等各情。何況，被告雖有延遲為原告投保勞工保險之情，然兩造既已於109年5月8日成立調解，而由被告給付3,000元與原告，有雲林縣政府勞資爭議調解紀錄附卷可稽，原告自不得嗣後再持該

事由主張被告違反勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。又該等評估紀錄（表）至多亦僅能證明原告有於106年4月5日、107年10月18日因腹痛等病症而至上開醫院急診而已，尚不足以證明被告有原告所稱刁難其生理假之請假一事為真實，則原告主張其向主管歐惠珍提出非自願離職，豈知主管不予理會且刁難，不得已始申請離職等語，即乏所據，要難憑採。

3.原告固一再陳稱其係不得已才申請離職，惟本件實係非自願離職才是等語，惟原告並未證明其係於意思表示不自由之情況下申請離職，且未撤銷該意思表示，兩造既已合意終止兩造勞動契約，已如上述，兩造自均應受該終止勞動契約之合意所拘束，則原告事後再於109年6月12日以被告未給付加班費及遲延為其投保勞工保險為由，主張依勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告終止兩造勞動契約，不論原告以何原因做為該次終止契約之事由，依上開說明，均已不發生任何法律上效力，則原告以上開事由主張終止兩造勞動契約，即非可採。

㈡復按雇主依勞動基準法第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間，如勞工繼續工作三年以上者，應於三十日前預告之。雇主未依前開規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。雇主依前開規定終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：1.在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。2.依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條分別定有明文。是勞工依據勞動基準法第16、17條規定，請求預告期間之工資及資遣費，係以雇主單方終止契約為前提，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

約定支付資遣費協議之情形，勞工亦無請求資遣費之權利。承上所述，兩造業已合意於109年3月12日終止兩造勞動契約，而兩造間又別無協議給付資遣費之約定，揆之上開說明，原告自無依勞動基準法第17條規定請求被告給付資遣費之權利，是原告請求被告應給付其資遣費45,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，即乏所據，礙難准許。

㈣又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞動基準法第19條定有明文。再按就業保險法第25條第3項前段規定：「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；」，及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事之一離職。」，兩造既合意於109年3月12日終止兩造勞動契約，已如上述，顯核與就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由不符，是原告請求被告開立非自願離職證明書，為無理由，亦應予駁回。

㈤再按當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證，民事訴訟法第279條第1項定有明文。原告主張被告於其任職期間短付加班費1,956元等語，為被告所自認，則原告請求被告給付1,956元，及自起訴狀繕本送達之翌日即109年7月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核屬有據，應予准許。

六、從而，原告請求被告給付1,956元，及自109年7月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍所為之請求，為無理由，應予駁回。又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項

分別定有明文。本件主文第1項既為被告即雇主敗訴之判決，就原告勝訴部分，爰依前開規定依職權宣告假執行，並宣告被告得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊防禦方法及所提之證據，均核與本案判決所認結果不生影響，爰無庸一一再加論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　9　　月　　30　　日

民事勞工法庭　法　官　陳秋如

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（而附繕本）。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　　109　　年　　9　　月　　30　　日

書記官　陳姵君