臺灣高等法院臺中分院民事判決

107年度勞上字第22號

上　訴　人　鄭佩琪
訴訟代理人　張詠善律師(法扶律師)
被上訴人　　中騰融通有限公司
法定代理人　林永裕
訴訟代理人　陳姵霏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國107年2月27日臺灣臺中地方法院106年度勞訴字第188號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年2月20日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

被上訴人應給付上訴人新臺幣貳萬參仟肆佰陸拾柒元，及自民國一百零七年九月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

上訴人追加之訴訴訟費用由被上訴人負擔。

上訴人追加之訴關於假執行之聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面：

壹、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、第3款定有明文。查：

一、上訴人原上訴聲明第一、二項，係就原審判決駁回其所請求之資遣費新臺幣（下同）28,133元、預告工資21,333元，合計49,466元，聲明不服並請求廢棄改判（見本院卷第8頁背面），嗣就上開預告工資部分，撤回上訴（見本院卷第97頁），及擴張關於資遣費之請求為29,334元（見本院卷第119頁背面），並將上訴聲明第一、二項變更為：「一、原判決駁回上訴人後開第二、三項請求部分均廢棄。二、被上訴人

應給付上訴人29,334元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」（見本院卷第149頁），經核分別屬減縮、擴張應受判決事項之聲明，於法有據，應予准許。

二、上訴人在原審原係主張被上訴人違法解僱上訴人，且僅給付上訴人工資至民國106年6月8日止，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第16條第1項、第17條、勞工保險條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費28,133元、預告工資21,333元；另依勞動基準法第19條規定，請求被上訴人發給非自願離職證明書，嗣於上訴人上訴後，追加依民法第487條規定，請求自106年6月9日起至同年月30日之工資23,467元（見本院卷第120頁及背面），經核其追加請求之基礎事實均係被上訴人非法解僱上訴人所衍生之爭執，與首開規定相符，亦應准許。

乙、實體方面：

壹、上訴人主張略以（按除請求項目及金額仍依上訴人之原審主張外，事實部分以上訴人於二審之主張為準）：

一、上訴人自104年9月1日起受僱於被上訴人，擔任會計。詎被上訴人於106年6月8日，卻以莫須有之「私下散布不利公司之言論」為由，將上訴人調職為包裝出貨工作，上訴人不同意，被上訴人即強迫上訴人簽署員工離職申請書離職，不符合勞基法第11、12條所定雇主終止契約之法定事由，上訴人自請離職應屬無效。

二、兩造業已合意於106年6月30日終止勞動契約，被上訴人竟恣意毀諾，於同年月12日，即以上訴人曠職3日為由，將上訴人之勞工保險退保，並依勞基法第12條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，後於同年月20幾日通知上訴人。惟被上訴人於同年月8日已單方面免除上訴人自同年月9日起至30日止提供勞務之義務，且同年月10、11日皆為放假日，並無勞基法第12條第1項第6款情事，被上訴人顯然違法終止勞動契約。

三、被上訴人違法解僱上訴人，復不給付106年6月8日以後之工資，上訴人於同年7月19日申請勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約。爰依勞基法第14條、勞工退休金條例第12條、第16條、第19條、就業保險法第11、25條規定，請求被上訴人給付資遣費28,133元、預告工資21,333元及發給非自願離職證明書等語。

四、並聲明：

（一）被上訴人應給付上訴人49,466元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

（二）被上訴人應給付上訴人非自願離職證明書。

（三）願供擔保，請准宣告假執行。

貳、被上訴人則以：

一、上訴人在職期間一再私下散布不利公司之謠言，嚴重影響工作場所秩序，造成公司政策推動困難，被上訴人乃於106年6月7日與上訴人會談，告知上訴人須依勞動契約予以申誡處分，上訴人則於會談中表明不認同公司制度，並告知沒有必要在公司留任，復於同年月8日自行簽署自願離職單，表明自106年6月30日起離職，被上訴人並未脅迫上訴人簽署離職申請書之行為，上訴人自不得請求發給非自願離職證明書。

二、上訴人提出離職申請書前，被上訴人並未要求上訴人不要再擔任會計，改到包裝部分工作，係上訴人提出離職申請書後，被上訴人法定代理人才表示希望上訴人至106年6月30日止，不要再擔任會計，改到包裝部門工作，惟上訴人並不同意。但自同年6月9日起，上訴人未依法辦理請假手續，即未到職，無故曠職3日，依勞基法第12條第5款規定，被上訴人得不經預告終止契約，故被上訴人於同年月12日將上訴人之勞健保退出，並依法終止兩造勞動契約，上訴人之各項請求均無理由等語，資為抗辯。

三、並聲明：

（一）上訴人之訴及假執行之聲請均駁回。

（二）如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

參、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人就一部分提起上訴，復為訴之追加，並聲明：（一）原判決駁回上訴人後開第二、三項請求部分均廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人29,334元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。（三）被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。（四）被上訴人應給付上訴人23,467元，及自二審所提出之民事準備書（二）狀繕本送達翌日即107 年9 月7 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。（五）第一、二審（含追加之訴）之訴訟費用由被上訴人負擔。（六）願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則答辯聲明：（一）上訴人之上訴及追加之訴均駁回。上訴人就其請求預告工資部分敗訴部分，未據上訴，該部分業已確定，以下不贅述。

肆、法官會同兩造進行爭點整理，結果如下（見本院卷第93頁背面、第94頁）：

一、兩造不爭執事項：

（一）上訴人自104 年9 月1 日起受僱於被上訴人，擔任會計乙職，並簽立有如原審卷第24-26 頁之勞動契約。上訴人之最後上班日為106 年6 月8 日。月平均工資為32,000元。

（二）兩造於106 年6 月7 日會談，上訴人於同年月8 日簽署原審卷第27頁之員工離職申請書（下稱系爭離職申請書），其上記載離職原因為「另有規劃」、擬離職日期為「106 年6 月30日」。

（三）被上訴人於106 年6 月12日將上訴人之勞工保險退保（見原審卷第28頁）。被上訴人表示上訴人自同年月9 日起即未到職，故依勞基法第12條第1 項第6 款規定，以退勞保之方式，終止兩造勞動契約（上訴人主張係違法解僱）。

二、兩造爭執事項：

（一）上訴人主張有下列事由，系爭離職申請書非其處於締約完全自由之情境而簽立，應不生上訴人於106 年6 月8 日自請離職之效力，有無理由？

1、被上訴人違反勞基法第10條之1 規定，違法將上訴人調職。

2、被上訴人強迫上訴人離職。

（二）上訴人主張被上訴人以上訴人連續曠職3 日為由，解僱上訴人，係屬違法，故於106 年7 月19日申請勞資爭議調解時，以勞基法第14條第1 項第5 、6 款規定，終止兩造勞動契約，有無理由？

（三）上訴人之下列請求，有無理由？

1、依勞基法第14條第4 項、勞工退休金條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費29,334元（按原筆錄記載30,178元，嗣經上訴人減縮，見本院卷第119 頁背面）。

2、依勞基法第19條、就業保險法第11、25條規定，請求被上訴人給付非自願離職證明書。

3、依兩造勞動契約、民法第487 條規定，請求被上訴人給付106 年6 月9 日至106 年6 月30日之工資23,467元（按原筆錄記載「至106 年7 月19日之工資43,733元」，嗣經上訴人減縮，見本院卷第120頁背面）。

伍、本院之判斷：

一、上訴人未能舉證證明系爭離職申請書非其處於締約完全自由之情境而簽立：

（一）上訴人主張系爭離職申請書係因被上訴人違反勞基法第10條之1 規定，違法將上訴人調職，並強迫上訴人離職云云，為被上訴人所否認，並以前揭情詞置辯（見被上訴人答辯意旨一、二所載），則依民事訴訟法第277 條前段規定，自應由上訴人就此利己事實，負舉證責任。

（二）上訴人固聲請傳訊證人○○○欲佐其說，證人○○○並到庭結證稱：「（問：請問是否知悉鄭佩琪離職過程？如是，事實經過如何？）知道。大約在發生的前一天，經理陳姵霏及總經理林永裕有單獨請上訴人及另一個同事○○○各別約談。我透過上訴人及○○○口中得知是公司希望上訴人離職的事。隔天早上，○○○一早就來公司辦理離職

手續，我有見聞，○○○手續結束離開後，經理陳姵霏就跟上訴人講說你要不要簽一簽走人，做到今天，是在我們辦公室裡面講的，上訴人很不願意，兩人就在我們辦公室裡起激烈的爭執，在吵公司希望上訴人離職，但上訴人不願意主動離職。中間經理陳姵霏有提到要將上訴人調到現場去，上訴人不願意，因她本來就是應徵會計，調到現場是不一樣的工作，後來兩人僵持不下，經理陳姵霏就說那上訴人就做到今天，但會給上訴人一整個月的薪水到月底，上訴人一開始不願意，然後林永裕就說這已經很優惠了，不要逼我親自出馬，後來上訴人在被脅迫不得已的情況下，也同意提出離職，辦理完離職手續後，經理陳姵霏就詢問上訴人勞健保系統如何操作，要上訴人教她，上訴人教的時候，就問她的勞健保會到何時，經理陳姵霏就說當然到月底，之後教完上訴人就收拾東西離開。」、「（問：你提到上訴人是在被脅迫不得已的情況下，也同意提出離職，如何看出是被脅迫不得已的情況？）因為事情的前一天，上訴人就有跟我說她不願意離職，如果要她走的話，至少要有資遣費或相關的處理，而不是只是她簽相關文件就離開。事發當天，上訴人與陳姵霏爭執得很劇烈，當場只有我、總經理林永裕及上訴人、陳姵霏在場，我是背對著他們，上訴人與陳姵霏爭執很大，總經理林永裕又用脅迫的口氣說已經很優惠了，不要逼我親自出馬，所以我認為上訴人是在被脅迫不得已的情況下提出離職的。」等語（見本院卷第88頁及背面）。但依證人○○○之上開證詞，可知被上訴人固先表達希望上訴人離職、要將上訴人調到現場工作等意旨，但均為上訴人所拒絕，雙方並發生激烈爭吵，而後被上訴人陳姵霏經理另提議上訴人任職至當日即106年6月8日為止，但會給付工資至同年月30日止（下稱系爭新提議），上訴人考量後，遂於當日簽署系爭離職申請書，其上記載離職原因為「另有規劃」、擬離職日期為「106年6月30日」，且自同年月9日起即未到

職（見兩造不爭執事項（二）、（三）），足見上訴人業已同意陳姵霏經理所提出之系爭新提議。至於證人○○○上開所證關於上訴人是在被脅迫不得已的情況下提出離職等情，則純屬證人○○○主觀上之感受，且上訴人對於被上訴人之各項提議，並非只能全盤接受，毫無拒絕之餘地，此由被上訴人原本係要求上訴人自行離職，但為上訴人所拒絕，而後被上訴人又表示要將上訴人改調現場部門，仍為上訴人所拒絕，可見一斑。又被上訴人嗣後所提出之系爭新提議，實已有所退讓，即同意上訴人只工作至同年月8日，但願給付工資至同年30日；另上訴人要求離職時，被上訴人應開立非自願離職證明書乙節，始終為被上訴人所拒絕，此為兩造所不爭執之事實。再參以系爭離職申請書原係空白制式內容，其中之申請日期、姓名、單位、離職原因、就職日期、離職日期、離職後住址、手機、申請人簽章等欄位，均係上訴人自行書寫填入，並非被上訴人繕打相關內容後，再交由上訴人簽名而已。則上訴人在明知被上訴人不同意開立非自願離職證明書之情況下，倘若對被上訴人所提出之系爭新提議，仍認條件並不符合期待，或有損權益，自可加以拒絕，殊無可能自行書寫並提出系爭離職申請書之理。又上訴人簽立系爭離職申請書之過程，縱如證人○○○上開所證，即被上訴人法定代理人林永裕確有表示系爭新提議已經很優惠，不要逼他親自出馬等語，亦僅是彰顯被上訴人希望上訴人離職之強烈意欲而已，尚難認係對上訴人有何脅迫行為。

（三）此外，上訴人又未能就系爭離職申請書非其處於締約完全自由之情境而簽立乙節，提出其他證據加以證明，則依舉證責任分配原則，上訴人此部分之主張，即無法遽採。據上，被上訴人於提出系爭新提議後，上訴人既書立並提交系爭離職申請書，且為被上訴人所收受，堪認兩造於106年6月8日業已就系爭新提議達成合意，故被上訴人抗辯稱：上訴人係自請離職等語，即屬有據，堪予採信。

二、被上訴人於106年6月12日以上訴人連續曠職3日為由，解僱上訴人，係屬違法，不生效力：

被上訴人雖抗辯稱：上訴人自106年6月9日起，未依法辦理請假手續，即未到職，無故曠職3日，依勞基法第12條第5款規定，被上訴人得不經預告終止契約，故被上訴人於同年月12日將上訴人之勞健保退出，並依法終止兩造勞動契約云云，但為上訴人所否認，並謂：兩造係合意於106年6月30日終止兩造勞動契約，且被上訴人單方面免除上訴人自同年月9日起至30日止提供勞務之義務，且同年月10、11日皆為放假日，並無勞基法第12條第1項第6款情事，被上訴人顯然違法終止勞動契約等語。經查，兩造於106年6月8日業已就系爭新提議達成合意，業經本院審認如前，且同年月10、11日皆為放假日，亦有106年政府行政機關辦公日曆表附卷可稽（見本院卷第139頁），應認上訴人上開所述，確有所憑，堪予採信。準此，兩造既已合意兩造勞動契約至106年6月30日終止，被上訴人復同意上訴人自106年6月9日起至同年月30日止，毋庸提供勞務，同年月10、11日又皆為放假日，足見上訴人於同年月9、10、11日未到職，並不符合勞基法第12條第5款所定無故曠職3日之要件。被上訴人依此為由，於106年6月12日終止兩造勞動契約，於法不合，自不生終止之效力。

三、上訴人於106年7月19日申請勞資爭議調解時，以勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約，並無理由：

上訴人雖主張被上訴人違法解僱，故於106年7月19日申請勞資爭議調解時，以勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造勞動契約云云，但為被上訴人所否認，且兩造於同年6月8日業已合意兩造勞動契約至106年6月30日終止，已如前述，兩造自均應受拘束。基此，兩造勞動契約既於106年6月30日已因合意終止，上訴人自無可能於同年7月19日，再以勞基法第14條第1項第5、6款事由，終止兩造之

勞動契約，上訴人此部分主張，要無足取。

四、上訴人請求資遣費29,334元、發給非自願離職證明書，均無理由：

按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定，勞工退休金條例第12條第1 項定有明文。次按勞動契約終止時，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條亦有明定。查兩造勞動契約係因兩造之合意，而於106 年6 月30日終止，並非上訴人依勞基法第14條之規定而終止，已審認如前，則上訴人依勞工退休金條例第12條第1 項規定、勞基法第19條規定，請求資遣費29,334元及非自願離職證明書，即於法無據，為無理由，應予駁回。

五、被上訴人應給付上訴人106 年6 月9 日至同年月30日之工資23,467元：

依前所述，兩造既有達成系爭新提議之合意，被上訴人即應依約給付上訴人自106 年6 月9 日至同年月30日之工資。而查，上訴人之月平均工資為32,000元（見兩造不爭執事項（一）），故上訴人依民法第487 條規定，請求被上訴人給付106 年6 月9 日至同年月30日之工資合計23,467元【計算式：32,000× 22/30 ＝23,467，元以下四捨五入】，為有理由，應予准許。

六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第4 項、勞工退休金條例第12條規定，請求被上訴人給付資遣費29,334元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之法定遲延利息，另依勞基法第19條規定，請求被上訴人發給非自願離職證明書，均為無理由，應予駁回。從而，原審為上訴人

敗訴之判決，理由雖有不同，但結論並無二致，仍應予維持。上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。另上訴人依民法第487 條規定，追加請求被上訴人給付106 年6 月9 日至同年月30日之工資合計23,467元，及自二審所提出之民事準備書（二）狀繕本送達翌日即107 年9 月7 日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息（參民法第229 條第2 項、第233 條第1 項、第203 條），則為有理由，應予准許，爰諭知如主文第三項所示。又上訴人就其勝訴部分，雖陳明願供擔保請准宣告假執行，但因本件判決主文第三項判決後，被上訴人之上訴利益未逾第三審上訴限額，即不得上訴第三審而告確定，並無宣告假執行之必要，自應駁回其假執行之聲請。

陸、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

柒、據上論結，本件上訴為無理由，被上訴人追加之訴為有理由，依民事訴訟法第449 條第2 項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　6　　日

勞工法庭　審判長法　官　張浴美

法　官　杭起鶴

法　官　莊嘉蕙

上訴人得上訴。

被上訴人不得上訴。

以上正本係照原本作成。

上訴人如對本判決上訴，須於收受判決送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院提出上訴理由書（須按他造人數附具繕本）。

上訴時應提出委任律師為訴訟代理人之委任狀。具有民事訴訟法第466 條之1 第1 項但書或第2 項之情形為訴訟代理人者，另應附具律師及格證書及釋明委任人與受任人有該條項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費

。

書記官　高麗玲

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　6　　日