臺灣高等法院花蓮分院民事判決

109年度勞上易字第1號

上　訴　人　邱明

被上訴人　邱士軒

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於中華民國109年1月21日臺灣花蓮地方法院108年度勞訴字第23號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：

伊在花蓮縣私立美侖汽車駕駛人訓練班（下稱美侖駕訓班）工作41年，被上訴人現為美侖駕訓班負責人，伊於民國106年11月9日未向被上訴人表示不去上班，而係要櫃臺排給其他人授課，伊要待在家中為公司招生，且被上訴人不給伊授課；又被上訴人偽造伊筆跡簽名，伊是非自願離職，爰依不當得利及勞動基準法等規定請求被上訴人給付資遣費新臺幣（下同）99萬元、106年11月後2年未辦理職保、健保15,729元、雇主提撥金28,800元、證照租金30萬元，合計1,334,529元。

並於原審聲明：被上訴人應給付上訴人1,334,529元。

二、被上訴人於原審則以：

上訴人於106年11月9日自願離職，經班主任於同年月17日在簽呈上批示意見並證明上訴人為自願離職，並非上訴人所稱偽造簽名，又上訴人於同年月29日簽名收回5張證照，足證上訴人已完成自請離職手續，伊遂於106年12月1日辦理上訴人勞健保退保手續。

並於原審答辯聲明：上訴人之訴駁回。

三、本件經原審判決駁回上訴人之訴。

四、上訴人不服原審判決，提起上訴，上訴意旨略以：

（一）花蓮縣勞資課已去電4次，要被上訴人給付伊資遣費。

（二）調解委員會去電被上訴人去調解，被上訴人都不理。
（三）美侖駕訓班簽收單、報告上有3種不同筆跡，表示伊是被逼走，伊是非自願離職，伊被被上訴人及林意涵設計逼走。
（四）並上訴聲明：
請求法院判決被上訴人應給付上訴人1,334,529元。
五、聲明上訴，在法律上顯無理由之法律見解分析：
（一）法律依據：
按原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，法院得不經言詞辯論，逕以判決駁回之，民事訴訟法第249條第2項定有明文。
（二）何謂「依其所訴之事實，在法律上顯無理由」：
又民事訴訟法第249條第2項所謂原告之訴，依其所訴之事實，在法律上顯無理由者，係指依原告於訴狀內記載之事實觀之，在法律上顯然不能獲得勝訴之判決者而言（最高法院62年台上字第845號判例【本則判例，依據108年1月4日修正，108年7月4日施行之法院組織法第57條之1第2項，其效力與未經選編為判例之最高法院裁判相同；以下判例之效力，亦同此說明】、108年度台上字第1225號、107年度台上字第1645號參照）。
（三）前開規定於第二審程序準用：
次按民事訴訟法第249條第2項規定，於第二審程序準用之，此觀同法第463條及司法院院解字第3264號之（四）解釋文自明（最高法院89年度台上字第1786號判決意旨參照）。又第二審法院依民事訴訟法第463條準用同法第249條第2項規定，對於當事人之上訴，不經言詞辯論逕以判決駁回之者，須當事人聲明上訴之事項，在法律上顯無理由時，始得為之。若當事人於其聲明上訴之事項，能否為有利於己之證明，則屬事實問題，而與其上訴在法律上顯無理由者不同，自不在不經言詞辯論逕以判決駁回其上訴之列（最高法院42年台上字第526號判例、96年度台上字第

2510號、85年度台上字第1400號判決意旨參照）。又該準用之結果，乃指依上訴人於上訴狀內之記載，在法律上顯然不能獲得更有利於己判決之結果者而言（最高法院107年度台上字第1662號判決意旨參照）。然若當事人於其聲明上訴之事項，能否為有利於己之證明，則屬事實問題，而與其上訴在法律上顯無理由者不同，自不在不經言詞辯論逕以判決駁回其上訴之列（最高法院99年度台上字第457號、96年度台上字第2510號、85年度台上字第1400號判決意旨參照）。

（四）得不經言詞辯論，逕以判決駁回上訴：

再者，判決，除別有規定外，應本於當事人之言詞辯論為之，民事訴訟法第221條第1項定有明文。至第二審程序依同法第463條規定，除本章別有規定外，固得準用第二編第一章通常訴訟程序之規定，因此當事人提起第二審上訴，如在法律上顯無理由者，亦得不經言詞辯論，逕以判決駁回其上訴，但仍必須依據上訴人所述之上訴意旨，不經調查即可認定其上訴在法律上顯無理由者，始足當之（最高法院96年度台上字第799號、82年度台上字第2309號判決意旨參照）。

六、經查：

（一）勞動基準法（下稱勞基法）有關給付資遣費之規定：

1、勞基法第11條（雇主須預告始得終止勞動契約情形）：

「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：

一、歇業或轉讓時。

二、虧損或業務緊縮時。

三、不可抗力暫停工作在一個月以上時。

四、業務性質變更，有減少勞工之必要，又無適當工作可供安置時。

五、勞工對於所擔任之工作確不能勝任時。」

2、勞基法第12條（雇主無須預告即得終止勞動契約之情形）

：

「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：

一、於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞者。

二、對於雇主、雇主家屬、雇主代理人或其他共同工作之勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、受有期徒刑以上刑之宣告確定，而未諭知緩刑或未准易科罰金者。

四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。

五、故意損耗機器、工具、原料、產品，或其他雇主所有物品，或故意洩漏雇主技術上、營業上之秘密，致雇主受有損害者。

六、無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。

雇主依前項第一款、第二款及第四款至第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。」

3、勞基法第13條（雇主終止勞動契約之禁止暨例外）：

「勞工在第五十條規定之停止工作期間或第五十九條規定之醫療期間，雇主不得終止契約。但雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定者，不在此限。」。

4、勞基法第14條（勞工得不經預告終止契約）：

「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：

一、雇主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受損害之虞者。

二、雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者。

三、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。

四、雇主、雇主代理人或其他勞工患有法定傳染病，對共同工作之勞工有傳染之虞，且重大危害其健康者。

五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。
六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。
勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。
有第一項第二款或第四款情形，雇主已將該代理人間之契約終止，或患有法定傳染病者依衛生法規已接受治療時，勞工不得終止契約。
第十七條規定於本條終止契約準用之。」

5、勞基法第15條（勞工須預告始得終止勞動契約之情形）：
「特定性定期契約期限逾三年者，於屆滿三年後，勞工得終止契約。但應於三十日前預告雇主。
不定期契約，勞工終止契約時，應準用第十六條第一項規定期間預告雇主。」

6、勞基法第16條（雇主終止勞動契約之預告期間）：
「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：
一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。
二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。
三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。
勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。
雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」

7、勞基法第17條（資遣費之計算）
「雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：
一、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。

二、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。

前項所定資遣費，雇主應於終止勞動契約三十日內發給。」

8、勞基法第18條（勞工不得請求預告期間工資及資遣費之情形）：

「有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：

一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。

二、定期勞動契約期滿離職者。」

9、勞基法第20條（改組或轉讓時勞工留用或資遣之有關規定）：

「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第十六條規定期間預告終止契約，並應依第十七條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認。」

（二）依照前開規定，只有在因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職時，勞工始得向雇主請求資遣費。而按「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。」就業保險法第11條第3項定有明文。則因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，係屬「非自願離職」，從而勞工只有在「非自願離職」之情形下，始能請求雇主給付資遣費，「自願離職」情下，則無從請求資遣費。

（三）舉證責任分配：

按民事法院對於訴訟事件之紛爭事實，為求發現真實並促進訴訟，應依舉證責任分配之原則，命負舉證責任之一方，就其主張或抗辯之事實提出證據，再本於調查證據之結

果，斟酌全辯論意旨，以判斷事實之真偽（最高法院102年度台上字第466號判決意旨參照）。而關於舉證責任之分配原則，民事訴訟法第277條規定：「當事人主張有利之事實者，就其事實有舉證責任。但法律別有規定，或依其他情形顯失公平者，不在此限。」。則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（最高法院108年度台上字第129號、105年度台上字第2317號判決意旨參照）。本件上訴人既請求給付資遣費、106年11月後2年未辦理職、健保、雇主提撥、證照租金等費用，自應就前開符合「非自願離職」而得以請求資遣費等費用，負舉證之責。

（四）上訴人於原審雖主張其係「非自願離職」，而請求被上訴人給付資遣費，惟並未提出任何證據以實其說。原判決業已敘明本件爭點在於上訴人究係自願離職或遭被上訴人終止勞動契約，並依前開舉證責任分配及兩造所舉證據，認被上訴人辯稱上訴人係自願離職乙節，業據提出美侖駕訓班106年11月16日報告（下稱系爭報告）、美侖駕訓班簽收單文件交付明細（下稱美侖駕訓班簽收單）及聲明書等件為證，系爭報告記載上訴人於106年11月9日上午8時35分及8時42分向被上訴人人員表示不願再去上班，上訴人復自陳曾向美侖駕訓班人員表示要在自家辦理招生而不去授課。而美侖駕訓班簽收單上載明「收到文件核對無誤請簽收，文件交付手續完成便不屬本公司員工自簽收日始生效」，並經上訴人在其上簽名，被上訴人所辯堪採信。上訴人雖稱前開函文上「邱明」二字係被上訴人偽簽云云，惟未舉證說明，且與其是否自願離職無涉。而認上訴人不得依勞基法第16條、第17條、第14條規定請求被上訴人給付資遣費，又上訴人既於106年11月離職，被上訴人自上訴人離職即無為上訴人投保勞、健保及提撥勞工退休金之

義務，另就證照部分，則未陳明其請求權基礎，上訴人請求於法均屬無據，不應准許，經核並無違誤。

（五）上訴狀、民事補正上訴聲明狀內雖主張花蓮縣勞資課已去電4次，要被上訴人給付伊資遣費，又調解委員會去電被上訴人去調解，被上訴人都不理等理由，核均與上訴人離職之原因無涉，顯無從證明其係「非自願離職」，則依其前開上訴書狀內此部分記載，無須經調查辯論，在法律上顯然不能獲得更有利於己判決之結果。

（六）而上訴狀、民事補正上訴聲明狀雖另主張：「美侖駕訓班簽收單、報告上有3種不同筆跡，表示伊是被逼走，伊是非自願離職，伊被被上訴人及林意涵設計逼走。」云云。惟美侖駕訓班簽收單上簽收人欄「邱明」之簽名，上訴人自承為其筆跡（見本院卷第9頁），而系爭報告手寫部分乃是記載「邱明應有（按應係由之筆誤）其本人提出書面報告再辦勞健報（按應係保之筆誤）手續為宜」，依前開文義，有關「邱明」部分，並非證明其意思表示之「簽名」，而是敘述應由「邱明」本人提出書面報告為宜，該段文字之製作權人亦非上訴人本人，已難遽認有何偽造私文書等情，且縱使「邱明」二字為被上訴人之筆跡，亦無從證明上訴人係非自願離職，從而此部分上訴，依其前開上訴書狀內此部分記載，無須經調查辯論，即可認在法律上顯然不能獲得更有利於己判決之結果。

七、綜上所述，上訴人提起上訴，依其民事上訴狀上訴之內容，在法律上均顯無理由。

據上論結，本件上訴為顯無理由，不經言詞辯論，依民事訴訟法第463條、第249條第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　27　　日

民事庭審判長法　官　劉雪惠

法　官　廖曉萍

法　官　張宏節

以上正本係照原本作成。

本件不得上訴。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　27　　日

書記官　蔣若芸