

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第115號

原告 王育甯

訴訟代理人 劉硯田法扶律師

被告 金鼎紙業股份有限公司

法定代理人 林華山

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，並核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：伊自民國106年12月13日起受僱於被告，在其高屏營業處任業務。緣客戶即訴外人宏億企業有限公司（下稱宏億公司）所屬司機，於107年12月捲走貨款，致宏億公司無法支付對被告之應付貨款新臺幣（下同）18餘萬元（下稱系爭事件）。訴外人即被告法定代理人林華山，於108年1月31日開會時，希望伊就系爭事件簽署負擔全額欠款之切結書，經伊拒絕。林華山於同日會後，透過訴外人即所屬主管王郁萍、洪源鴻再與伊會談簽署切結書乙事，並提議降低負擔成數，仍遭伊拒絕，然斯時已近下班時刻，王郁萍即轉述「林華山業指示如伊拒簽切結書，就做到當日，林華山不再與伊談（下稱系爭轉述內容）」，被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定，口頭終止兩造之勞動契約。伊當下雖確認被告之意思，並依王郁萍之要求，簽署108年1月31日自請離職申請書（下稱108年1月31日離職書），然兩造之勞動契約業經被告以系爭轉述內容終止，伊無從再以108年1月31日離職書為終止之餘地，況伊於108年2月25日亦寄發左營菜公郵局1678號存證信函（下稱1678號存證

信函），通知被告108年1月31日離職書屬脅迫而無效，被告依法應給付資遣費14,630元、預告工資17,111元，計31,741元，及非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第11條第5款、第16條第3項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、就業保險法第11條第3項、第25條第3項之規定，提起本訴。並聲明：（一）被告應給付原告31,741元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）被告應開立非自願離職證明書予原告。

三、被告未於言詞辯論期日到場，惟具狀略以：原告屬責任制之業務員，依兩造之營業部薪資辦法之約定，原告就業務疏失至伊受損時，應負賠償責任，然原告拒絕賠償系爭事件之損害，故原告於該事件發生後，早已決定自行離職。其次，原告於108年1月31日兩造開會過程，違法錄音，以誘導方式，表明自身困境，迴避伊建議，該錄音不得為有利原告之認定。況伊於錄音內容，曾就系爭事件提出兩種解決方案，其一即原告繼續留任公司，伊僅依兩造之勞動契約，提供原告選擇權，未曾脅迫原告，108年1月31日離職書乃原告自由意志所簽署，原告請求資遣費、預告工資及非自願離職證明，均於法無據等語置辯。並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）願供擔保，免為假執行之宣告。

四、本院得心證之理由：

（一）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條前段定有明定。次按勞工非有對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主不得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第5款雖有明文。然所謂「確不能勝任工作」，非但指能力上不能完成工作，即怠忽所擔任之工作，致不能完成，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務亦屬之（最高法院86年度台上字第688號判決意旨參照）。原告主張被告於108年1月31日，依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約之事實，經被告以前揭書狀所否認，而原告主張之前揭利己事實，依上開說明，自應由原告先負舉證之責

01 。

02 (二)原告主張被告於108年1月31日，依勞基法第11條第5款規

03 定，終止兩造間勞動契約云云，無非以108年1月31日開會

04 時，林華山、王郁萍、洪源鴻等人與其對話之錄音與譯文為

05 據。查，觀之108年1月31日開會錄音譯文（見本院108年

06 度審勞訴字第62號卷，下稱審勞訴卷第31至45頁），於15時

07 40分部分（下稱系爭甲譯文），記載「林（即林華山）：郁

08 萍要和你溝通。王（即王郁萍）：宏億總金額是這樣，切結

09 書上寫著宏億公司出貨日期及金額，公187,600元，．．．

10 林總在問，當然我希望你繼續做，還是不要做，聽林總說你

11 可以跟他協商，看是打八折、七折．．．然後我的想法，每

12 月扣多少錢，看你，你要做、不要做看你，你覺得你是不是

13 有責任，有沒有錯，因為站在我的立場，你可以跟公司討論

14 看看．．．。我（即原告）：我不會簽這一張呢，因為我現

15 在都有一直在跟他聯絡．．．我想說過年有假再上去台北直

16 接去找老闆．．．。．．．王：．．．林總要給你這個機會

17 ，你要還2,000、3,000，可以跟公司討論、協調，你知道

18 現在景氣不好，．．．林總說你做只要有進步，．．．，看

19 你的業績，林總看你這個月業績進步，這個月怎麼做那麼好

20 ，其實是有市場，是你沒有發現，．．．林總也是跟我說做

21 到80萬，我可以跟林總額外要獎金．．．林總說這個都是可

22 以談，你如果覺得這些你都不要，那也沒關係，林總說看你

23 怎麼跟公司怎麼去協調，因為林總也不勉強．．．。．．．

24 林：機會很多啊．．．。．．．林：你要領到四萬、五萬不

25 是沒有機會，六萬、七萬都有機會，就看妳要怎麼去創造嗎

26 ？你不創造就是這樣麻？去到別家也是一樣。我講真的這個

27 時代，就是你的CP值要出來，公司不是說做得要死，業績做

28 的多好都領一樣，那你不要待了。沒有啊，你的空間無限啊

29 ，你自己要去創造是這樣吧。．．．林：有扣妳薪水嗎？沒

30 有，我也是在等待，等待你的CP值超過你的薪水。我：沒有

31 啦，林總，我講坦白啦，其實我自己也在評估我。之前記得

有一次說我要離職，後來我又留下來，想說其實兩個主管也不錯啊．．．林：沒關係啦我跟妳說，你要做大家可以來協調溝通，你不要做，那就看著辦，你告我，不一定贏，我告妳也不一定贏，我不希望走到那一條路啦．．．林：最多1萬特案給妳，妳不跑就沒辦法，就不能補助，跟管理部說鼓勵還有理，不能沒有任何理由不合理啦，12萬妳看幾折不到7折啊，是嗎？要的話我寫一寫，．．．跟志明和洪經理講，要現在寫一寫處理，好嗎？好好去做不要想那麼多了。我：不要好了．．．林：你自己考慮」等語，是林華山、王郁萍於系爭甲譯文，與原告洽談內容，毋寧係針對系爭事件，從協調角度，鼓勵原告繼續留任，以提升業務能力，又原告如不接受被告建議之方案，亦有不從事原職之選擇權，隻字未提「原告怠忽所擔任之工作，或違反勞工應忠誠履行勞務給付之義務，欲代表被告向原告終止勞動契約」之內容，則本院尚難依系爭甲譯文之內容，逕認被告業推由林華山或王郁萍，依勞基法第11條第5款規定，以口頭向原告終止兩造間勞動契約。

(三)其次，稽之108年1月31日開會錄音譯文（見審勞訴卷第47至67頁），於17時5分部分（下稱系爭乙譯文），記載「．．．洪源鴻：我真的跟你說正經的啦，林總希望你繼續做，為了你的事，要我和郁萍跟你討論。王郁萍：育甯，你之前應徵的時候，我們是不是有這個呆帳給你看？．．．王郁萍：之前我們也有簽。我：沒關係啦！就看公司怎麼處理。．．．洪源鴻：剛剛林總有說，當初的條款就說，不然這一條就一半一半，如果每個月80萬以上補助4,000，一個月扣2,500，如果你每月做80萬，這筆等於是公司負擔，由4,000元去扣，你還多1,500...王郁萍：難不難是其次，育甯，其實有時候開發一間大的很難講．．．。．．．王郁萍：我也跟林總提出，看可不可以保障你，我也跟林總釋出部分，林總也問我，因為我不知道你喜不喜歡在這邊，還是你不想在這邊工作。洪源鴻：還是你有找到適合的工作？王郁萍：．

01 . . 我就不強求你，我也不想帶新人，. . . 所以我跟林總
02 說，如果育甯需要留下來，我是比較輕鬆啦. . . ，我也不
03 知道你的想法. . . ，林總說如果你不想做或心不在這裡，
04 你也要跟我們講，林總他就要走法律途徑. . . 。. . . 王
05 郁萍：（接完電話）林總說看你要怎樣啦，看你要不要簽啦
06 ，如果沒有的話，林總說沒關係啦，就做到今天. . . 我：
07 所以我明天就不用來了就對了。王郁萍：你也是要來寫離職
08 書或什麼吧！我：離職書他上次不是叫我們簽了嗎？王郁萍
09 ：不行啊！你要再寫一個正式的離職書. . . 」等語，足見
10 王郁萍、洪源鴻於系爭乙譯文之對話，仍嘗試慰留原告，留
11 任被告處繼續工作，且洪源鴻亦提出「一半一半」等建議，
12 王郁萍則表示「看可不可以保障你」等有利原告之解決方案
13 ，甚或探求原告有無繼續留任工作之意願，充分尊重原告選
14 擇權之行使，苟被告欲以脅迫方式，要求原告出具108年1
15 月31日離職書，王郁萍、洪源鴻豈有必要大費周章以「林總
16 希望你繼續做」、「看可不可以保障你」等內容，說服原告
17 留任原職，故依系爭乙譯文之對話過程，本院亦無法認定被
18 告已委託王郁萍或洪源鴻，依勞基法第11條第5款規定，向
19 原告終止兩造間勞動契約。

20 (四)原告又以1678號存證信函，證明被告以勞基法第11條第5款
21 規定，終止兩造間勞動契約云云。而依1678號存證信函所示
22 （見審勞訴卷第69頁），寄件人為原告、收件人為被告，內
23 容登載「本人於107年12月在公司無預警下，被林經理強迫
24 寫了一張備註『離職日期由公司決定』的自願離職書。又於
25 108年1月31日因本人不願意簽署宏億. . . 之切結書，在
26 洪源鴻經理、王郁萍處長半逼迫及威脅的情況下，故意用簽
27 了到職日期錯誤的離職證明書來交叉，本人主張以上2張自
28 願離職書無效. . . 」，可見該信函係由原告寄送予被告，
29 內容無非申明原告出具予被告之自願離職書無效，然該信函
30 既非屬被告以非對話所為之意思表示，自無從認定被告業向
31 原告為勞基法第11條第5款規定之意思表示，是1678號存證

01 信函難以遽為有利原告之認定。

02 (五)原告分別於107年12月20日、108年1月31日填寫自請離職
03 申請書乙節，經其陳明在卷（見院卷第97、99、152頁），
04 且承前述，卷內並無具體事證證明被告係以脅迫方式，要求
05 原告出具自請離職書。遑論，被告如欲脅迫原告出具自請離
06 職書，則被告於107年12月20日取得原告第一份自請離職書
07 時，目的已達，豈有必要另由林華山等人於108年1月31日
08 再度與原告開會，分別以系爭甲、乙譯文等內容，向原告釋
09 出相關善意及慰留之意，故原告主張被告脅迫伊出具自請離
10 職書云云，顯與常情相違，不足採信。此外，原告並未提出
11 其他具體證據證明被告於108年1月31日，依勞基法第11條
12 第5款規定，終止兩造間勞動契約之利己事實，則其此部分
13 主張，亦無可採。

14 (六)依上所述，被告未依勞基法第11條第5款規定，終止兩造之
15 勞動契約，本件原告係自願離職，則原告依勞基法第11條第
16 5款、第16條第3項、勞退條例第12條第1項，請求被告給
17 付資遣費、預告工資，於法無據；又按「勞動契約終止時，
18 勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，
19 勞基法第19條固有明文，惟參照就業保險法第11條第3項規
20 定，所謂「非自願離職」是指被保險人因投保單位關廠、遷
21 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、
22 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職者而言
23 。本件原告既於108年1月31日自願離職，已不符前述「非
24 自願離職」之情形，故其請求被告發給非自願離職證明書，
25 亦屬無據。

26 五、綜上所述，原告依勞基法及勞退條例等規定，請求被告給付
27 31,741元本息，及開立非自願離職證明書等，均為無理由，
28 應予駁回。

29 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院
30 審酌後，認與判決結果不生影響，自無逐一詳予論駁之必要
31 ，附此敘明。

七、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第385條
第1項前段、第78條，判決如主文。

中華民國 109 年 1 月 21 日
勞動專業法庭 法官 何佩陵

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。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 1 月 21 日
書記官 劉玟君