

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度勞訴字第18號

原告 辛佩純

被告 特建金屬實業股份有限公司

法定代理人 王章博

訴訟代理人 黃偉倫律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於108年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新台幣壹佰壹拾陸元及自民國一百零七年十二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新台幣壹佰陸拾壹元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年11月6日起受僱於被告公司，擔任行政助理職務，被告公司未經伊同意，擅自對伊減薪並降職，違反勞動基準法第10-1條第2款規定，伊無法接受，於107年6月28日被迫填寫離職申請書，而於同年7月2日離職，被告未依法給付107年6月30日及7月1日之工資、資遣費、預告期間工資、加班費及發給非自願離職證明書，依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造間之勞動契約，被告依法應發給資遣費新台幣（下同）18,200元（平均月薪28,000元，工作年資7個月又27天，基數0.65，計算式： $28,000 \times 0.65 = 18,200$ 元）、10天預告期間工資9,330元（日薪933元，計算式： $933 \times 10 = 9,330$ ）、107年6月28日1小時加班費116元（ $933 \div 8 = 116$ 元）、工資1,866元（於107年6月28日被迫填寫離職單，其上載明之離職日期為107年7月1日，惟被告公司卻未經原告同意而擅於107年6月29日將原告之勞健保轉出，並扣除107年6月30日及7月1日之薪資，計算式： $933 \times 2 = 1,866$ ），

另伊因兩造間之勞資爭議而委請陳治宏向高雄市政府勞工局申請調解，並2次陪同到場調解，且於調解不成立後提起本件訴訟，已支出委任費等共2萬元，被告公司亦應負給付之責，綜上，被告公司應給付伊49,512元，並開立非自願離職證明書，依勞基法第10-1條第2款、第14條第1項第5款、第6款規定起訴。並聲明：1.被告應給付原告49,512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；2.被告應開立非自願離職證明書交付原告。

二、被告抗辯：兩造於107年6月28日就原告工作效率不彰、所請事假已逾規定等事進行面談，伊公司董事長於面談時表示，將請部門主管針對原告待加強部分定期考核，若仍未改善，則以降薪10%之方式處分，原告當場即表示辭職，經伊公司董事長確認並同意原告之請辭後，即以107年6月29日作為離職生效日，此有經原告簽署確認之員工面談紀錄為憑，兩造之勞動契約關係於107年6月28日即已合意終止，原告無請求資遣費、預告期間工資之權利，原告之訴顯無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

- 1.原告自106年11月6日起受僱於被告公司，擔任行政助理職務（並有原告107年6月員工薪資表1份附卷可稽，見108年度審勞訴字第137號卷【下稱審查卷】第10頁）。
- 2.被告公司人員與原告於107年6月28日上午11時左右，在大寮廠區會談，原告於當日向被告公司申請離職（並有離職申請書、存證信函、電子郵件各1份附卷可按，見審查卷第6至9頁）
- 3.原告離職時，每月薪資為28,000元（並有勞資爭議調解紀錄1份附卷可考，見審查卷第11頁反面）。

四、就兩造爭執事項之判斷：

（一）關於兩造之勞動契約關係於何時以何方式終止：

- 1.兩造不爭執被告公司人員與原告於107年6月28日上午11時左右，在大寮廠區會談（見兩造不爭執事項2.），而被告公

01 司就其辯稱原告在會談當場表示辭職，經其公司董事長同意
02 ，並約定以107年6月29日作離職生效日之事實，已提出記
03 載「原告主動請辭，生效日2018.6.29」，其後並有原告簽
04 名之員工面談紀錄為證（見審查卷第31頁），而原告自承該
05 紀錄之簽名確為其本人所簽（見本院卷第26至27頁言詞辯論
06 筆錄），則兩造間勞動契約關係是約定至107年6月29日終
07 止之事實（兩造不爭執107年6月29日原告休未休完之特別
08 休假，見本院卷第26頁言詞辯論筆錄），應可認定。

09 2. 勞工非有勞動基準法第12條第1項所定各款事由，雇主不得
10 不經預告即終止勞動契約，故工作規則雖得就勞工違反勞動
11 契約或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞
12 動契約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受該
13 條項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以
14 懲處結果為終止契約之依據，此有最高法院91年度台上字第
15 1006號民事裁判要旨可資參照，即雇主對勞工本可為懲處，
16 且除非可證明該懲處有違背公序良俗之情，亦難遽指為不法
17 或不當，勞工並不得據以主張雇主有勞動基準法第14條第1
18 項第6款所規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害
19 勞工權益之虞者」之勞工得不經預告而終止勞動契約事由，
20 亦不得因懲處涉及減薪，遽認雇主有同法第14條第1項第5
21 款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
22 工不供給充分之工作者」之勞工得不經預告而終止勞動契約
23 事由。原告主張被告公司在上開會談中，逕自表示將對其減
24 薪並降職，被告公司辯稱董事長僅諭知將請部門主管針對原
25 告待加強部分定期考核，若仍未改善，則以降薪10%之方式
26 處分，兩造之主張、說明或有出入，但依上開員工面談紀錄
27 之記載，已說明面談及可能予以減薪之原因，主要係「被告
28 請事假之時數達14天法定時數，需注意請假狀況」、「工作
29 內容『財產編號』已完整編好，其他需要加強的工作應加強
30 」（見審查卷第31頁），且核，依一般業界之經驗法則，減
31 薪此亦為企業通常對員工所作之懲處方式，而原告就上開考

核理由並未提出對其有利之具體說明，則尚難認被告公司之考核、懲處有不合理之情，依上所述，自難認被告公司有勞動基準法第14條第1項第5、6款之勞工得不經預告而終止勞動契約事由，從而兩造間勞動契約關係於107年6月28日終止之原因，當難認係由原告依上開規定不經預告單方面逕自終止，反之，由被告自承提出離職申請書（見審查卷第6頁）之情形，及如上所述在員工面談紀錄之「原告主動請辭，生效日2018.6.29」欄位簽名（見審查卷第31頁）之情，堪認兩造係於會談中達成勞動契約終止之合意，故兩造間勞動契約關係應認係合意終止（本件所涉為懲處，並非職務調動，當無勞動基準法第10-1條規定之適用，併予敘明）。

(二)原告之請求是否於法有據：

1. 雇主依第11條或第13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3個月以上1年未滿者，於10日前預告之，二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之，三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資；雇主依前條終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；第17條之規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第16條第1項、第3項、第17條第1項、第14條第4項分別定有明文，而本法第11條所規定者，為雇主得預告終止勞動契約之事由，本法第13條但書所規定者，為雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定，得終止勞動契約，本法第14條規定者，為勞工有法定事由，可不需預告終止勞動契約，故在勞雇無特定事由，僅單純合意終止勞動契約之情形下，除非有特別約定，勞工即無依法向雇主請求資遣費、預告期間工資之可言。而本件如上所述，兩造既為合意終止勞動契約關係，原告請求給付資遣費、預告期間工資部分，自屬於法無據。且既係合意終止勞動契約關係，原告亦無權請求被告公司發給非自願離職證明書。
2. 兩造間勞動契約關係既於107年6月29日終止，原告請求被

01 告公司給付同年6月30日及7月1日之工資，於法亦屬無據
02 。

03 3.原告就其主張107年6月28日加班1小時之事實，已提出簽
04 退之打卡紀錄1份為證，簽退時間為下午6時12分（見審查
05 卷第41頁），被告公司雖辯稱原告107年6月28日當天下午
06 5時前即已交接完畢等語（見本院卷第27頁言詞辯論筆錄）
07 ，然原告主張其係因主管要求提出離職申請單才推延下班時
08 間，該主張合於常理，且被告公司亦不爭執原告係為寫離職
09 申請書而延遲下班（見本院卷第27頁言詞辯論筆錄），該主
10 張自堪信為真實，被告公司雖另辯稱原告繕打離職申請書，
11 係為向其公司表示非自願離職，因而延遲下班，原告本可按
12 時下班，然依原告提出之離職申請書所示，有多名上級主管
13 簽核之記載（見審查卷第6頁），則姑且不論其上所記載之
14 「離職日：107年7月2日」部分，與兩造在會談中獲致之
15 合意終止時間有所出入，但此離職申請書之簽寫有其必要，
16 應可認定，故此部分加班時間當認有所必要，原告自可主張
17 此部分加班費，而被告公司就原告1小時加班費116元之主
18 張，並未加以爭執，且核亦無不合，從而原告此部分請求，
19 應認於法有據。另兩造終止勞動契約關係之合意於上開會談
20 時已達成，離職申請書應僅在補離職程序，原告也未具體說
21 明有何理由，致使被告公司管理人員事後同意勞動契約關係
22 終止之時間延後（107年7月2日），故本院認此部分之記
23 載，並無法改變兩造於之前會談中已達成之終止時間共識，
24 併予敘明。

25 4.原告就其主張對於兩造間之勞資爭議，委請他人向高雄市政
26 府勞工局申請調解，並2次陪同到場調解，且於調解不成立
27 後提起本件訴訟，因而支出委任費等共2萬元部分，並未說
28 明可向被告公司請求支出委任費用之法律依據，且本院亦查
29 無原告可據以請求之依據，此部分所訴當屬於法無據，同不
30 應准許。

31 五、綜上所述，原告訴請被告給付49,512元及法定遲延利息，並

訴請開立、交付非自願離職證明書，於116元及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月5日（見審查卷第26頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，不應准許。又本判決原告勝訴部分所命給付未逾50萬元，依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當擔保金額，職權為被告得預供擔保免為假執行之宣告。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 4 月 10 日
勞 工 法 庭 法 官 鄭 峻 明

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 108 年 4 月 10 日
書 記 官 王 居 玲