臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第3號

原　　告　黃柏凱
被　　告　統正開發股份有限公司
法定代理人　高秀玲
訴訟代理人　林耕宇
　　劉懷倫

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年6月3日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國106年8月1日起受僱於被告擔任樓管員，月薪為新臺幣（下同）33,000元。然原告於108年9月11日當天原本在上班處理手邊的業務，臨時接到主管的電話，請原○○○鎮區○○○路○○○號夢時代購物中心B2大辦公室即內勤辦公室，原告到時有三位主管在現場直接跟原告說其他員工有反應原告有借貸的情況，要原告對此事負責，原告說想要了解實際的情況如何，惟被告前已於108年9月5日約談原告討論關於借貸的情形，原告向被告說私下朋友間出去會借卡片，例如：銀行有優惠彼此會互相借卡片，表示並非借貸，詎被告又於108年9月11日重提一次，要原告負責，所以原告請問被告：原告要負什麼責任，其中一位人資部的主管即從信封拿出離職單，要原告填寫，他們表示若原告不填寫，會再請承辦單位的主管進來與原告約談，這表示如果原告沒有填寫離職單，原告無法離開會議室，且當時會議室係上鎖狀態，原告在此情況下被迫填寫離職單而被迫離職，因原告任職期間為2年7個月，故被告應給付原告資遣費89,100元（計算式：33,000元x 2.7個月＝89,100元）及年終獎金115,500元（以月薪3.5個月計算，33000元x 3.5個月＝115,500元），共計204,600元（計算式：89,100元＋115,500元

＝204,600元），爰依勞動基準法（下稱勞基法）第17條規定提起本件訴訟，並聲明：㈠被告應給付原告204,600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。㈡原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告起訴主張其遭被告強迫離職，並依勞基法第17條規定請求被告給付資遣費及年終獎金，惟勞基法第17條係規定雇主依勞基法第11條、第13條但書規定終止勞動契約或勞工依勞基法第14條終止勞動契約時，雇主應給付勞工資遣費計算之標準，遍查原告起訴狀所述，並未有合致符合勞基法第11條或第13條但書規定之情事，至原告指稱遭被告強迫離職，亦應由原告舉證以明其實。本件起因係被告接獲原告所屬單位主管及同事反映，原告時常有上班遲到、早退，嗣後才補請假之情況，已造成所屬單位業務執行之嚴重困擾，此外，被告接獲與原告同單位之李員、張員等二位同仁反映，原告與其等有金錢上的借貸糾紛，原告時常借用其等之信用卡來進行消費借貸，但屢次催討仍逾期未還，被告為了解詳情，方請原告於108年9月5日進行面談，原告於面談中，承諾將立即改善上班未打卡、上班遲到早退等出勤異常情況，並會儘速處理與同事間之金錢借貸，不再發生，唯被告在前述訪談結束後，又接獲與原告同單位之新進人員盧員反映，原告向盧員謊稱以信用卡繳水電費有回饋的名義借用盧員之信用卡繳納原告自己之水電費，但實際上卻以盧員信用卡綁定uber等消費APP進行消費，為了釐清詳情，被告又於108年9月11日邀同原告所屬單位主管、部門主管與原告一同進行面談確認盧員所述是否屬實，經溝通後，原告坦承錯誤，希望公司及盧員不要追究此事，旋即表明與盧員之借貸金額將於10月底前清償完畢，並由原告主動提出離職申請，離職日期定為108年10月31日亦是原告自己所提，被告嗣後於108年9月25日以電子郵件告知原告其離職申請已簽核完成，詎原告竟於離職前一日即108年10月30日，以遭逼迫離職為由向高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，請求被告給付資

遣費、年終獎金等，被告派員出席調解並否認有逼迫離職情事，調解終不成立。本件被告並未曾強迫原告簽署離職申請單，而是由原告於108年9月11日主動向被告提出自願離職申請，經被告於108年9月25日通知，由兩造合意於108年10月31日終止僱傭關係，被告並未有強迫原告離職之情事。而原告又未提出其遭被告強迫離職之具體事證，僅空言泛稱被告脅迫伊自請離職云云，顯不足採。而原告雖主張系爭會談的會議室遭上鎖，原告之人身自由受到限制無法離開會議室云云，惟被告並未限制原告之人身自由，亦未將會議室上鎖，且縱若當時會議室於會談中係處於上鎖狀態，則依會議室現場門把照片觀之，無論會議室係從內部或是外部上鎖，原告均能從會議室內部輕易轉動門鎖卡榫解鎖後離開會議室，而無須透過在場所屬被告主管之動作進行解鎖，客觀上並未有限制原告人身自由之情事。至原告主張其每月薪資為33,000元，被告應給付原告之資遣費為89,100元（計算式：33,000元x 2.7個月＝89,100元）等語，惟原告離職前6個月之平均薪資應為32,802元（如附表所示），並非33,000元，縱原告主張有理由，原告依法所得領取之資遣費應為36,902元，此係因原告離職前6個月（即108年5月1日至108年10月31日）之平均薪資為32,878元，依勞工退休金條例第12條第1項規定，原告任職於被告之期間總計為2年3個月（即106年8月1日至108年10月31日），則原告所得領取之資遣費應為36,902元【計算式：32,802元（平均工資）x 1.125（年資基數）＝36,902元。備註：被告年資為2年3個月，年資基數＝〈2年＋（3月/12月）〉x 0.5＝1.125】。又年終獎金係屬被告恩惠性給與，自非工資之範疇，縱被告於每年固定月份給付在職勞工固定金額之獎金，尚難據此認定該獎金即屬經常性給與，為工資之一部，原告主張被告應給付其年終獎金云云，洵屬無據，應不足採。綜上，本件係由原告向被告提出離職申請，經被告同意後，由兩造合意終止僱傭關係，被告並未有強迫原告離職之情事，又原告並未提出其他具體證據證

明被告有何行為符合勞基法第17條給付資遣費之要件，是故原告之主張顯依法無據等語置辯，並聲明：㈠原告之訴及假執行之聲請均駁回。㈡如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告是否自請離職？

按因被詐欺或被脅迫，而為意思表示者，表意人得撤銷其意思表示，民法第92條第1 項本文定有明文。所謂因被脅迫而為意思表示，係指因相對人或第三人以不法危害之言語或舉動加諸表意人，使其心生畏怖，致為意思表示而言（最高法院95年度台上字第2948號判決意旨參照）。又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 條本文定有明文。當事人主張其意思表示係因被詐欺或被脅迫而為之者，應就其被詐欺或被脅迫之事實，負舉證之責任（最高法院21年上字第2012號判例參照）。查原告主張其於108年9月11日被迫填寫離職單而被迫離職，此為被告所否認，並以前詞為辯，則原告就其主張被迫填寫離職單而被迫離職之事實，應負舉證責任，原告固提出證人丙○○、甲○○為證，然證人丙○○、甲○○於本院審理時均證稱：當日並無任何人對原告為強迫、脅迫、違反原告意願之行為（見本院卷第107、109頁），核與被告提出之證人乙○○於本院審理時之證詞相符（見本院卷第111頁），則顯難逕認原告主張其於108年9月11日被迫填寫離職單而被迫離職一情屬實，又查，證人丙○○於本院審理時復證稱：「（問：原告在公司詢問如何妥善處理的情況下，為何會提出離職申請書？）答：原告自請離職來對應，包含原告借用信用卡未經本人同意使用的狀況，這非一般借款還款的情況，公司有詢問原告要用什麼方法來處置這種狀況。」等語（見本院卷第106頁），證人乙○○則於本院審理時證稱：「（問：你在被告公司擔任什麼？職稱為何？）答：在事發期間我是人力資源團隊的經理，目前是採購團隊的高級專員。」、「（問：〈

提示本院卷第57頁離職申請單〉）這張離職申請單是被告公司的例稿制式表格嗎？）答：是。」、「（問：在手寫的字樣填寫上去之前，這份離職申請書的制式表單是誰提供給原告填寫的？）答：我。」、「（問：你為何將離職申請單的制式表單提供給原告？）答：原告主動提出要自請離職。」、「（問：在原告提出要自請離職前，你有無把這張離職申請單的制式表單拿出來？）答：沒有。」、「（問：108年9月11日面談過程中原告有無提到他不想離職這些說法？）答：印象中沒有。」、「（問：原告有無提到公司應該要發給他資遣費？或者可不可以發給他資遣費的說法？）答：沒有。」（見本院卷第111至113頁）等語，參以原告身為智識正常之成年人，自有理解及選擇對自己有利方式之能力，則原告應已考量以自請離職之方式離開公司，使其本身傷害降到最低，又查，細觀被告提出之會議室門把照片（見本院卷第99頁），可知該會議室可從內部轉動門鎖卡榫即可離開會議室，此亦為原告於本院審理時自承無訛（見本院卷第81頁），足見原告並無於108年9月11日約談過程中無法離開會議室之事，此外，原告就其主張係被迫簽立員工離職申請單一節，又無其他舉證以實其說，是其上開主張應非可採。綜上，被告辯稱原告係於108年9月11日自請離職並以108年10月31日為預定離職日一情，堪予採信。

(二)原告不得請求被告給付資遣費，理由如下：

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11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1 年發給2 分之1 個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查原告於108年9月11日填載員工離職申請單，以108年10月31日為預定離職日而提出離職申請，並經被告核准後合意終止勞動契約，此有被告公

司員工離職申請單、被告公司電子郵件通知各1紙（見本院卷第57至59頁）在卷可證，又原告係於108年9月11日自請離職並以108年10月31日為預定離職日一情，業經本院認定屬實，則兩造係於108年10月31日合意終止勞動契約，堪予認定，從而，兩造勞動契約之終止與前揭規定不符，是原告被告給付資遣費89,100元，並無依據，應予駁回。

(三)原告不得請求被告給付年終獎金115,500元，理由如下：

原告固主張其於108年9月11日被迫離職，其得向被告請求年終獎金云云。然依勞動基準法施行細則第10條第2款明文規定：「依本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。…二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。…」，則年終獎金並非工資之範疇，合先敘明。又查，原告係於108年10月31日與被告合意終止勞動契約，已如前述，則其自108年11月1日起與被告間即不再存有勞動契約，自無從請求被告給付年終獎金甚明，從而，原告主張被告應給付其年終獎金115,500元云云，洵屬無據，無足可採。

四、綜上述，原告請求被告給付204,600元（資遣費89,100元、年終獎金115,500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，均無理由，應予駁回。又原告假執行之聲請，因原告之訴遭駁回而失所附麗，應併駁回之。

五、本件因事證已臻明確，兩造其餘主張陳述併所提之證據，經核對判決結果均不生影響，不再一一論述，附此說明。

六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第87條第1項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　6　　月　　24　　日

勞動法庭法　官　　黃顗雯

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　　6　　月　　24　　日

書記官　　江俐陵

附表：被告主張原告離職前6個月之薪資暨平均工資

月份	108年5月	108年6月	108年7月	108年8月	108年9月	108年10月
本薪	26815	26815	27764	27764	27764	27764
職務津貼	3000	3000	3000	3000	3000	3000
伙食津貼	2400	2400	2400	2400	2400	2400
考勤扣項	0	0	0	276	0	0
月薪小計	32215	32215	33164	33164	33164	33164
平均6個月工資為32,802元 【計算式：（32,215＋32,215＋33,164＋33,164＋32,888＋33,164＋33,164）÷ 6＝32,802】						