

臺灣花蓮地方法院民事判決

113年度勞簡上字第2號

上訴人 高春英
訴訟代理人 陳品好律師(法扶律師)
被上訴人 花蓮縣富源儲蓄互助社

法定代理人 賴清明
訴訟代理人 吳明益律師
孫裕傑律師

上列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113年3月29日臺灣花蓮地方法院玉里簡易庭113年度玉勞簡字第1號第一審判決提起上訴，本院於113年8月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及假執行之聲請均駁回。
第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序部分：

一、被上訴人之法定代理人原為賴清明，於訴訟中之113年3月13日變更為許英妹，有花蓮縣儲蓄互助社負責人當選證明書及花蓮縣政府函文在卷可稽（見本院卷第111、113頁），並已經具狀聲明承受訴訟（見本院卷第107頁），經核並無不合，應予准許。

二、被上訴人花蓮縣富源儲蓄互助社經合法通知未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依上訴人之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體部分：

一、上訴人於原審主張：上訴人自民國103年4月14日起受僱於被上訴人，約定薪資為新台幣（下同）26,400元，惟自111年間起，被上訴人之前法定代理人（下稱前被上訴人法代）即多次脅迫要求上訴人遞辭職簽呈，並在112年1月7日召開臨

01 時理事會會議，並該次會議討論上訴人續任一事，惟會議紀
02 錄記載上訴人諸多不實之缺失，更於末尾要求找尋適當之專
03 職人員（詳原審卷第30頁），此無非重申並要求上訴人離
04 職，脅迫意味至明。上訴人無法忍受被上訴人之各種脅迫言
05 語，而於112年3月9日被上訴人第9屆第3次理事會會議中提
06 出欲於4月30日離職，並於同年3月16日以簽呈提出4月30日
07 離職（原審卷第83頁），然此實並非上訴人本意，而係因無
08 法忍受被上訴人之各種脅迫言語始提出，嗣上訴人因第4次
09 理事會會議決議請上訴人延長一個月時間再辦理離職，而於
10 112年5月31日離職。考量勞動基準法（下稱勞基法）之立法
11 目的乃在保障勞工於勞動契約中之弱勢地位，給予其等法律
12 上之保障，以避免遭雇主任意解雇。是倘若因此認上訴人提
13 出離職係自願離職，無非鼓勵雇主以各種不法之手段，強加
14 精神上之各種壓力，逼迫勞工辦理離職，即不受勞基法上雇
15 主解僱員工應給付資遣費之規範，如此恐與勞基法立法本旨
16 相違，從而上訴人提出之離職應認係遭被上訴人解雇。被上
17 訴人依法自應發給上訴人非自願離職證明書，並給付上訴人
18 資遣費120,523元。

19 二、原審駁回上訴人之訴，上訴人提起上訴之事實理由同原審，
20 並補充：（詳卷第23頁）

21 （一）依上訴人離職簽呈上之記載及前被上訴人法代與上訴人配
22 偶馬進達對話等事證，均足徵上訴人確實係遭前被上訴人
23 法代等高層施壓逼迫自請離職（詳二審卷23-2頁、57、59
24 頁）

25 （二）原判決以被上訴人要求上訴人延後離職日期推論上訴人未
26 遭逼迫離職顯有違誤，實則被上訴人前法代自000年00月
27 間起，即多次脅迫要求上訴人遞辭職簽呈，且112年3月15
28 日被上訴人即召開臨時理事會議討論專職徵才事宜，上訴
29 人始於112年3月16日以簽呈提出離職，亦可徵被上訴人希
30 望上訴人儘速離職。（見本院卷25至28頁）

31 （三）請求傳訊證人即上訴人配偶馬進達，證明上訴人多次受被

01 上訴人法代脅迫要求辦理離職（卷第58頁）

02 （四）上訴聲明：

03 1、原判決廢棄。

04 2、被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

05 3、被上訴人應給付上訴人120,523元，及自起訴狀繕本送達
06 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息

07 4、願供擔保，請准宣告假執行。

08 三、被上訴人答辯除與原審相同外，並補充：上訴人主張遭被上
09 訴人逼迫離職云云，與事實不符：

10 （一）上訴人於112年3月9日被上訴人第9屆第3次理事會會議中
11 即主動表示將任職到同年4月30日止，提出請准予終止與
12 被上訴人之約聘關係，且上訴人即為該次會議之記錄人，
13 故被上訴人方於112年3月15日召開臨時理事會議討論專職
14 徵才事宜，因被上訴人需要時間招募新人，乃請求上訴人
15 延後離職日期，經上訴人同意延後離職日為同年5月31
16 日，並於翌日（3月16日）提出簽呈為終止兩造間勞動契
17 約之意思表示（下稱系爭簽呈）（證據：2次的會議紀錄
18 及上訴人簽呈，見原審卷73至83頁），足證上訴人係自願
19 離職而向被上訴人表示終止勞動契約，被上訴人始召開臨
20 時理事會討論專職徵才事宜，過程中並無上訴人所指希望
21 其盡快離職等情，若被上訴人有逼迫上訴人離職之情，則
22 豈可能央請上訴人延後於同年5月31日離職並獲上訴人同
23 意？

24 （二）上訴人提出離職簽呈，並非在受脅迫下所為：被上訴人與
25 上訴人配偶洽談上訴人離職一事，有理有節，何以會造成
26 上訴人心生恐怖？且上訴人在112年3月9日會議中係表示
27 因個人生涯規劃而提出離職，實難認上訴人有何受脅迫離
28 職之情。上訴人係主動辭職，自不得主張依勞基法第11條
29 第2、5款及勞工退休金條例第12條第1項規定請求給付資
30 遣費，亦不得請求被上訴人開立非自願離職書。

31 四、兩造同意整理爭點如下（見卷第104頁）

01 (一) 不爭執事項

02 1、上訴人自民國103年4月14日起受僱於被上訴人，約定薪資
03 為26,400元，嗣上訴人於112年3月16日以簽呈提出離職，
04 112年5月31日離職。

05 2、兩造曾於112年6月29日於花蓮縣政府社會處勞資科勞資爭
06 議調解，調解不成立。

07 (二) 兩造主要爭點在於：

08 1、上訴人是否係自願離職？

09 2、上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書並給付資遣費
10 120,523元，有無理由？

11 五、經本院審理結果，認為原審判決之認事用法並無不合，應予
12 維持。爰引用第一審判決所載之事實及理由，並就上述爭點
13 補充理由如下：

14 (一) 原告係自願離職：

15 1、上訴人雖主張被上訴人法代自000年00月間起，即多次脅
16 迫要求上訴人遞辭職簽呈，且112年3月15日被上訴人即召
17 開臨時理事會議討論專職徵才事宜，上訴人始於112年3月
18 16日以簽呈提出離職，然查，上訴人於112年3月9日第9屆
19 第3次理事會會議討論事項(二)請討論本社專職（即上訴
20 人）申請終止職員約（聘）故合約書案中，說明：職（即
21 上訴人）自103年4月14日工作迄今近9年，因個人生涯規
22 劃，無法繼續為富源儲蓄互助社（即被上訴人）被上訴人
23 服務…於112年3月9日提出，請准予於112年4月30日終止
24 富源儲蓄互助社職員約(聘)約書等語，嗣被上訴人因上訴
25 人自請離職需要招募新人，遂於112年3月15日第9屆第4次
26 臨時理事會會議討論專職人員招募事宜，督導建議：「因
27 甄選時間過於緊湊，且訓練新進專職人員須花費一段時間
28 熟稔業務，把社務營運正常，請專職再延長一個月再辦離
29 職」等語，此有上訴人擔任該2次理事會會議紀錄人員之
30 會議紀錄可證（詳原審卷74至80頁），該記錄自無可能有
31 違背上訴人意思之不實記錄。況上訴人於系爭簽呈中載

01 明：「…離職日期：112年4月30日，在正式離職前，會將
02 交接事項辦理完畢，協助新人進入職場，使他盡快熟稔工
03 作，若新人不熟稔業務，須要協助，再延長一個月，即11
04 2年5月31日離職」等語（詳原審卷第83頁）。足見被上訴
05 人因必須於極短時間內招募新人以因應上訴人離職，甚至
06 召開臨時理事會請上訴人延後離職時間，過程中係上訴人
07 主動於會議中提出離職申請並同意為配合新人招募而提出
08 可延後離職之辭職簽呈，期間並無上訴人所指希望其盡快
09 離職等情，實難認上訴人有何遭被上訴人前法代逼迫離職
10 之情事。況上訴人為智識正常之成年人，已為被上訴人工
11 作9年並非甫出社會涉世不深之員工，自有一定智識水
12 準，衡之常情，上訴人應無不知員工主動表示自願離職，
13 即具有終止勞動契約之法律上效力，果上訴人有遭被逼迫
14 離職情形，應無不審慎考量，俾以決定是否主動提出離職
15 並配合新人招募時間而提出辭職簽呈之理。

16 2、上訴人雖主張依其離職簽呈上之記載及被上訴人法定代理
17 人與上訴人配偶馬進達對話等事證，均足徵上訴人確實係
18 遭被訴人法代等高層施壓逼迫自請離職，提出系爭脅迫行
19 為之錄音檔及譯文為據（原審卷23至25頁），然查，據上
20 訴人指訴內容，被上訴人前法代係多次告知其業務缺失，
21 而由譯文觀之，被上訴人前法代與上訴人配偶馬進達即上
22 訴人之人事保證人係表示【你上次你有聽說，我們侯主任
23 有談合併的事，他們已經看得出來以後的狀況是怎樣，所
24 以說，就是用合併方式辦簽呈這樣子，這個事確定中，已
25 經不能再忍，很多事情，春英（即上訴人）可能手續上還
26 是怎樣，有看到瑕疵，我就直接跟她講，這樣子到今天12
27 月份，我就直接給她免職，因為，今天的東西，我不能馬
28 上告訴你，你可能會告我，去申訴，我要留一些東西出
29 來，以後要面對的時候，我要提出來，可是大家都認識，
30 我跟她講了，這樣子妳先寫辭職書，我給妳留到2月份，
31 還可以領年終，如果我給妳免職，那時她什麼都沒有，就

01 這樣子】等語，內容顯係為上訴人考量而對上訴人配偶所
02 為之說明，容留有上訴人考慮空間，並無不法危害之言語
03 以強迫其離職之意，亦難認上訴人有何心生恐怖之情事。

04 3、從而，上訴人係先主動於112年3月9日之理事會會議中因
05 個人生涯規劃提出於112年4月30日終止勞動契約之提案，
06 經被上訴人於112年3月15日召開臨時理事會會議討論並請
07 上訴人再延長一個月再辦離職以利被上訴人甄選訓練新進
08 人員，上訴人即於3月16日提出系爭辭職簽呈，終止與被
09 上訴人間之勞動關係，過程中難認被上訴人有何脅迫上訴
10 人離職之情，且上訴人未能提出其他證據佐證被上訴人有
11 脅迫其離職事實，是上訴人主張其係遭脅迫而自請離職，
12 自屬無據。

13 (二) 上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書並給付資遣
14 費120,523元，並無理由：

15 1、按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
16 或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固定有明文；又按
17 本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
18 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、
19 第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，
20 就業保險法第11條第3項亦有規定。

21 2、查上訴人係自請離職，業已認定如前，兩造僱傭契約並
22 非被上訴人所終止，已如前述，是本件非屬依勞基法第
23 11條、第13條、第20條而離職之情形。又上訴人業以意
24 思表示終止兩造僱傭契約，本件經核亦無勞動基準法第
25 14條第1項各款事由之適用。從而，本件上訴人之離
26 職，要與就業保險法第11條第3項「非自願離職」之要
27 件未合，則上訴人依上開規定，請求被上訴人應發給非
28 自願離職證明書之服務證明書等情，即不合於法律規
29 定，不應准許。

30 六、綜上所述，上訴人請求被上訴人發給非自願離職證明書，並
31 給付上訴人資遣費120,523元，均無理由，不應准許。是

01 以，原審駁回上訴人原審之訴及假執行之聲請，認事用法並
02 無違誤。上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無
03 理由，應駁回上訴。又本件事證已臻明確，上訴人請求傳訊
04 正人馬進達暨兩造其餘攻擊、防禦方法及其餘訴訟資料，經
05 本院審酌後，認均於本判決結果無影響，爰不予一一論述，
06 附此敘明。

07 七、本件第二審裁判費為 5,165 元，此外無其他費用支出，爰依
08 職權確定上開第二審訴訟費用額由敗訴之上訴人負擔。

09 八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第 436 條之 1 第
10 3 項、第 449 條第 1 項、第 87 條第 1 項、第 78 條，判決如主文。

11 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
12 民事第一庭審判長 法官 陳雅敏
13 法官 蔡培元
14 法官 沈培錚

15 以上正本係照原本作成。

16 本判決不得上訴。

17 中 華 民 國 113 年 9 月 3 日
18 書記官 胡旭玫