

臺灣苗栗地方法院民事判決

113年度勞訴字第40號

原告 黃玉珍

訴訟代理人 廖宏文律師

被告 亞洲瑞思生物科技股份有限公司

法定代理人 洪建龍

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月2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、程序事項：按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居
所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管
轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查被告公司之主
事務所雖設於臺北市松山區，然原告主張伊勞務提供地在被
告公司設於苗栗縣○○鄉○○路0號之1之銅鑼廠址，並提出
勞資爭議調解紀錄為證（見本院卷第27頁），此亦為被告所
不爭執，是依前開規定，本院自有管轄權，先予敘明。

二、原告主張：原告自民國95年9月1日起受僱於被告，擔任技術
員，約定每月薪資為新臺幣（下同）2萬7470元。伊因於113
年1月26日執行工作勤務時，不慎遭工作機台夾傷左手指，
造成左手指挫傷、伸指肌腱破裂等情，經醫院於同年2月16
日診斷建議伊休養2個月，然因被告積欠伊職災期間之醫藥
費及工資，兩造於同年4月29日進行調解，惟因無共識而調
解不成立。又伊因於上開職災期間尚在復原期間，為配合被
告公司而提前於同年3月11日復工，然因手傷尚未痊癒，無
法繼續擔任原包裝工作，遂經被告公司指派至戶外拔草、清

01 掃廁所及打掃環境等，然伊因手痛未癒，竟遭被告公司廠長
02 特助張順相為言語嫌棄、不斷沒來由責怪及不實指控偷懶等
03 職場霸凌，致伊身心無法負荷，始於同年6月3日憤而寄發辭
04 職信函即員工離職申請書（下稱系爭離職書）予被告。嗣經
05 詢問法律專業人士後，始以被告公司積欠伊工資及職場霸凌
06 等撤回上開辭職信函意旨方式，依勞動基準法（下稱勞基
07 法）第14條第1項第5、6款「有下列情形之一者，勞工得不
08 經預告終止契約：…五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，
09 或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反
10 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」之規
11 定，於113年6月15日寄發存證信函（下稱系爭存證信函）予
12 被告公司並終止兩造勞動契約在案。嗣於同年6月21日兩造
13 再次進行調解，伊請求被告給付資遣費及開立非自願離職證
14 明書，然遭被告拒絕，故仍調解不成立，伊不得已方提起本
15 件訴訟。

16 （一）原告雖於113年6月3日書立系爭辭職書向被告公司提出辭
17 職之申請，且於同日經主管張順相受理在案；然被告既肯
18 認兩造係合意終止系爭勞動契約，則被告公司同意原告辭
19 職之意思表示，亦應於到達原告時，始發生兩造合意終止
20 系爭勞動契約之效力；又被告公司負責人僅載明准予請辭
21 之字眼，並未載明何年月日，且該准辭之意思表示亦未到
22 達原告處，原告亦否認被告透過主管張順相向原告為同意
23 准辭之意思表示，則兩造於斯時尚未合意終止系爭勞動契
24 約；況被告其後對原告提起毀損器物之告訴時，仍記載
25 「原告為被告公司之員工，於113年6月5日中午某時許，
26 基於毀損之犯意，為不法犯行」等語，益見被告肯認原告
27 當時仍為被告公司之員工。

28 （二）按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工
29 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
30 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規
31 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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。」，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條定有明文。伊既已於113年6月15日依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之僱傭契約，被告迄未於系爭勞動契約終止後30日內發給資遣費，伊自得依上開規定向被告請求給付資遣費。因伊係於95年9月1日至被告公司到職，算至113年6月15日原告寄發存證信函通知被告撤回上開申請離職之意思表示，而依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造系爭勞動契約之日止，工作年資為17年9月21日，又伊終止勞動契約前6個月之平均月薪為2萬7470元，則伊得向被告請求之資遣費應為24萬4597元【計算式：2萬7470元 $\times$ 1/2 $\times$ {17+〈(9+21/30) $\div$ 12〉}=24萬4597元，元以下4捨5入】。

（三）另按「第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」、「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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，就業保險法第25條第3、4項及第11條第3項分別定有明文。查被告公司因違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，業經原告於113年6月15日終止系爭勞動契約，則原告依就業保險法第11條第3項等規定，請求被告開立載明原告姓名、投保單位名稱及離職原因應勾選為「勞動基準法第14條第1項第6款」之非自願離職證明書，應屬有據。為此爰依勞退條例第12條及就業保險法第11條

01 3項等規定提起本件訴訟。

02 (四) 並聲明：(1)被告應給付原告24萬4597元，及自起訴狀繕
03 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

04 (2)被告應發給原告非自願離職證明書。

05 三、被告則以：下列情詞，以資抗辯。

06 (一) 其對於原告所指伊係自95年9月1日起受僱於被告擔任技術
07 員，離職前6個月之月薪為2萬7470元，伊因於113年1月26
08 日執行工作勤務時，不慎遭工作機台夾傷左手指，造成左
09 手指挫傷、伸指肌腱破裂等情，經醫院於同年2月16日診
10 斷建議伊休養2個月；又兩造曾就伊醫療費等於同年4月29
11 日進行調解，然無共識而調解不成立；另伊提前於同年3
12 月11日復工，然因手傷尚未痊癒，無法繼續擔任原包裝工
13 作，遂經被告公司指派至戶外拔草、清掃廁所及打掃環境
14 等；又伊其後於同年6月3日寄發辭職信函予被告，後又於
15 同年6月15日寄發存證信函予原告撤回伊上開辭職信函意
16 旨，另依勞基法第14條第1項第5、6款規定表示欲終止兩
17 造系爭勞動契約等情，均無意見。

18 (二) 然而，原告係於113年6月3日提出伊親自簽名之系爭離職
19 書為自請離職之意思表示，被告主管張順相於同日已受理
20 原告之系爭離職書，被告公司亦於同日准予原告請辭，並
21 辦理離職手續。原告自同年6月3日提出特休申請，剩餘之
22 工作日數（113年6月21日止）均以各項假期抵充，特休剩
23 餘天數為零，故於113年6月3日即生預告勞動契約終止之
24 效力。原告辦理離職交接期間，113年6月5日已移交工作
25 服，同日下午藉故生事，且就伊前曠職時段要求補請請假
26 程序，順勢提出113年6月6日至113年6月17日之事病假

27 （含生理假）請假申請，導致假別日期等改來改去，最終
28 於113年6月6日上午回廠盤點後，於同日下午離廠。系爭
29 離職書所載離職日，乃係被告公司配合原告勞健保及薪資
30 作業之日期，作為被告公司之辦理依據，可見兩造間勞動
31 契約於原告提出系爭離職書當日即已終止，是原告既自請

離職，當無從請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書。依最高法院93年度台上字第2528號及110年度台上字第14號民事判決意旨，勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意，亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止。基上，原告既已於113年6月3日親自送達已經伊簽名之系爭離職書予被告公司主管張順相，而經張順相於當日批註依伊所請准予離職等情，且經被告公司總經理於同日親簽批覆准予請辭等情無訛，則原告為終止系爭勞動契約之意思表示亦經被告於同日同意，當已合意而發生效力，原告應受拘束，不得事後藉詞反悔再事爭執，且觀諸系爭離職書既載明「經審慎評估後，本人決定正式提出辭職」等語，係為表達自請離職之意思，且其內容既已表明自請離職，為勞動契約終止權之意思表示，自無須僱主之承諾，一經提出到達雇主，即生預告終止之效力。至原告其後所提系爭存證信函雖記載伊係不懂法令及身心狀態不佳之下云云；然原告於此之前既曾向行政主管機關提起勞資爭議調解2次及勞動檢查1次，且陳情立法委員要求協商1次，可見原告提出系爭存證信函陳稱伊前係因不懂法令所致云云，顯無可信。

（三）另者，被告並無積欠原告工資之情事，又其不僅未要求原告盡速復工，且於原告預告欲於113年2月1日要回廠上班時，尚由主管張順相告知原告可不急著復工，原告因此2度延長休假，又雖曾以通訊軟體通知伊欲延長休假至同年2月19日上班，然乃遲至同年3月11日下午始回廠上班，期間應到廠上班而未到，亦未辦理請假手續。其後被告仍配合原告身體狀況，給予廠區全體員工日常工作之一之拔草及打掃環境等工作，然原告卻就此為極大反彈並消極怠工，反係張順相數度反映渠為溝通時遭原告先生恐嚇及遭指控霸凌，則被告既亦無違反勞基法第14條第1項第5、6款之情形，是原告事後另以上開規定主張終止勞動契約，

01 且請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，亦仍屬
02 無由。

03 (四)並聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔
04 保，請准宣告免為假執行。

05 四、本院得心證之理由

06 (一)查原告主張伊係自95年9月1日起受僱於被告擔任技術員，
07 離職前6個月之月薪為2萬7470元，伊因於113年1月26日執
08 行工作勤務時，不慎遭工作機台夾傷左手指，造成左手指
09 挫傷、伸指肌腱破裂等情，經醫院於同年2月16日診斷建
10 議伊休養2個月；又兩造曾就伊醫療費等於同年4月29日進
11 行調解，然無共識而調解不成立；另伊提前於同年3月11
12 日復工，然因手傷尚未痊癒，無法繼續擔任原包裝工作，
13 遂經被告公司指派至戶外拔草、清掃廁所及打掃環境等；
14 又伊其後於同年6月3日寄發辭職信函予被告，後又於同年
15 6月15日寄發存證信函予原告撤回伊上開辭職信函意旨，
16 另依勞基法第14條第1項第5、6款規定表示欲終止兩造系
17 爭勞動契約等情，業據原告提出原告診斷證明書、調解紀
18 錄2紙、系爭存證信函及原告勞保被保險人投保資料表等
19 為證（見本院卷第21至49頁），且此等部分亦為被告所不
20 爭執，並有被告所提原告診斷證明書及系爭離職證明書等
21 在卷可參（見本院卷第103頁、第111頁、第113頁及第147
22 頁），是本院依調查證據之結果，堪信原告上開主張，核
23 屬真實。

24 (二)至原告主張兩造間系爭勞動契約應以系爭存證信函於113
25 年6月15日通知到達被告之日起方生終止效力，則原告依
26 此請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，均屬有
27 據等情，則為被告所否認，且以上情置辯。是本件應審究
28 者厥為：(1)兩造間之系爭勞動契約於何時終止？(2)原告
29 請求被告給付資遣費24萬4597元並加計法定遲延利息，及
30 開立非自願離職證明書，有無理由？

31 (1)按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，

01 應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第22
02 94號民事判決先例意旨參照）。而意思表示者，乃表意人將
03 其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。
04 次按對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，
05 發生效力。非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達
06 到相對人時，發生效力。但撤回之通知，同時或先時到達
07 者，不在此限。民法第94條、第95條第1項分別有明文規
08 定。再按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限
09 者，各當事人得隨時終止契約，民法第488條第2項定有明
10 文。又不定期契約之勞工以單方意思表示對雇主表示終止契
11 約之意思表示，係形成權之行使，無待乎對方之同意或核
12 准，即生效力（最高法院93年度台上字第2528號及110年度
13 台上字第14號民事判決意旨參照）。是以，不定期契約之勞
14 工以口頭方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之對話意思
15 表示，以相對人了解時，發生效力；若不定期契約之勞工以
16 提出離職書面方式向雇主提出辭職，此終止勞動契約之非對
17 話意思表示，則以通知達到相對人時，發生效力。又按解釋
18 意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，
19 為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就
20 其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟
21 目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使
22 該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在
23 內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正
24 義（最高法院96年度台上字第286號民事判決意旨參照）。
25 經查，觀諸原告於113年6月3日所提系爭離職書，乃經原告
26 載明：「（離職原因）…因公司諸多事項未依勞基法規定，
27 本人擔心受到刁難，因此於3月11日負傷返回工廠復工。復
28 工後，某位主管經常對我進行不實指控、言語霸凌以及工作
29 上的不合理要求，造成我精神及身心極大壓力。為避免日後
30 遭受更大的精神壓迫，經審慎評估後，本人決定正式提出辭
31 職。…（預計離職日）113年6月21日為上班最後一天。乙○

○。6/3。離職人：乙○○。中華民國113年6月3日」等語，而被告公司總經理特助張順相則係於113年6月3日同日收到原告所提系爭離職書，並於同日在其上主管欄內批示：「1.爰依其（下均指原告）受傷部位及實際狀況予以適合之休養公傷假。…6.綜上，依其所申請，准予離職。」等語，且經被告公司負責人甲○○於同日批示「准予請辭」等語（見本院卷第133頁），此為兩造所是認，足見原告係於113年6月3日即以系爭離職書向伊主管張順相為自請離職之意思表示，並以同年6月21日為離職日，而被告則係於113年6月3日同日即收到原告所提系爭離職書並知悉原告上開自請離職之申請書面內容，且於當日即批示准予原告請辭。從而，原告於113年6月3日所為自請離職之意思表示於同日到達被告時，不待被告之同意或核准，即生終止系爭勞動契約之效力，並以113年6月21日為原告離職日，當堪認屬無疑。準此，兩造間系爭勞動契約既經本院認定已由原告於113年6月3日提出系爭離職書為合法終止，業如前述，是依上開說明，無論被告或原告，自均無從另為合意終止系爭勞動契約，抑或另行提出系爭存證信函再為終止系爭勞動契約之餘地，故而，原告主張伊其後另於113年6月15日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，以系爭存證信函向被告預告系爭勞動契約終止，方屬兩造系爭勞動契約終止日，且被告所提答辯狀既自承兩造係合意終止系爭勞動契約，即系爭離職書尚應以被告通知原告准予請辭之意思表示到達原告之日方生效力，惟原告並未接獲被告上開通知，且尚未至伊預定上班最後一日即113年6月21日，伊即提出系爭存證信函為撤回系爭離職書之意思表示，故伊前自請離職之系爭離職書並未生效，應以系爭存證信函之生效日為系爭勞動契約終止日云云，顯與首揭說明及規定相違，尚難憑採。

(2)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。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。」，勞退條例第12條定有明文。又勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條固有明定。又按「第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之。前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。」、「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11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。」，就業保險法第25條第3、4項及第11條第3項分別定有明文。查原告乃係於113年6月3日即自請離職生效，尚非以系爭存證信函基於勞基法第14條第1項第5、6款等規定始終止系爭勞動契約，既經本院審認如前，則原告當非屬非自願離職，核無上開勞基法第19條、就業保險法第11條第3項及勞退條例第12條第1項規定之適用，從而，原告請求被告給付資遣費24萬4597元並加計法定遲延利息，及開立非自願離職證明書，當均屬無由，難為准許。

（三）綜上所述，原告以系爭勞動契約終止後，依勞退條例第12條第1項及就業保險法第11條第3項等規定，請求被告給付原告資遣費24萬4597元並加計法定遲延利息，及開立非自願離職證明書予原告，均為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經核與本院所為上開認定不生影響，自毋庸再予審酌，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

01 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
02 勞動法庭 法 官 許惠瑜

03 以上正本係照原本作成。

04 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，同
05 時表明上訴理由；如已於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
06 判決送達後10日內補具上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕
07 本）。

08 中 華 民 國 114 年 1 月 21 日
09 書記官 劉碧雯