

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞訴字第185號

原告 林秀娟

被告 財團法人台灣玩具暨生活用品研發檢測中心

法定代理人 黃獻平

訴訟代理人 朱俊雄律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5月20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、原告起訴主張：

(一)原告自民國97年4月1日起受僱於被告，離職前職稱為遊具課課長，離職前6個月即111年1月至同年7月每月約定工資為新臺幣（下同）58,000元。財團法人全國認證基金會（下稱TAF）於108年11月16日終止被告之國內遊具檢驗認證資格，被告乃開除原遊具課課長，並調任原告為遊具課代理課長，負責向TAF申請回復被告認證資格等業務。原告因心力交瘁，於110年8月27日向被告提出辭呈，被告仍希望原告協助TAF申請認證事宜，兩造最終達成「原告再次協助向TAF重新認證完成至階段任務，即以資遣方式讓原告離職於被告處」之協議。嗣被告於110年下半年度向TAF申請重新認證，111年6月完成文件審查和審查會議，惟審查會議中認證委員認定被告仍有尚未改善事宜，終止被告後續認證進度，被告須待改善後再次提出認證申請，原告已盡上開協議之義務，乃於11

01 1年6月21日提出辭呈，被告董事長兼執行長（下稱被告董事
02 長）黃獻平親口承諾會依110年8月27日協議以資遣方式處
03 理，也請原告後續再給予協助。原告與被告董事長及被告副
04 執行長吳旻彥於111年7月25日就資遣原告一事召開會議並達
05 成共識，被告董事長同意原告以資遣方式辦理離職，即被告
06 以業務緊縮為由，依勞基法第11條第2款及被告員工管理規
07 則（下稱系爭管理規則）第39條第1款第1目規定，自111年7
08 月31日起將原告予以資遣，原告當日並依被告董事長之口頭
09 指示，將上開共識內容繕打為民事準備狀之原證1資遣書後
10 交付被告董事長，經其批示：「會吳副提供意見」，翌日被
11 告副執行長吳旻彥於其上批示「尊重秀娟同仁意願，請配合
12 會議共識，妥善完成辦理交接，期待將來能夠繼續協助」，
13 並指示原告於繕打姓名旁簽名後，將該資遣書交予被告董事
14 長，被告董事長再以鉛筆批示請原告於箭頭指示處補簽名，
15 內容皆無更動及加註，顯已同意及知悉資遣原告一事。原告
16 乃配合辦理交接程序，終止與被告間之勞動契約，並符合系
17 爭管理規則第39條第2款資遣費規定之受領資格，被告依該
18 規定應給付原告資遣費991,800元（計算式：離職當月月薪5
19 8,000元×服務年資14.25年×1.2=991,800元），此規定應優
20 先於勞工退休金條例第12條第1項及勞基法第17條第1項規定
21 適用。

22 (二)故被告應依系爭管理規則第39條第1款第1目、第2款及勞工
23 退休金條例第12條第2項規定，於勞動契約終止30日內即111
24 年8月30日前給付原告資遣費991,800元，詎被告遲至111年9
25 月5日始給付部分資遣費415,860元，經原告向中華民國勞資
26 關係協進會申請勞資爭議調解，被告迄今積欠資遣費160,08
27 0元，亦不願開立非自願證明書予原告，經原告再次向臺北
28 市政府勞動局申請勞資爭議調解，仍遭被告拒絕而致兩造調
29 解不成立。爰依系爭管理規則第39條第1款第1目、第2款及
30 勞工退休金條例第12條第2項規定，請求被告給付剩餘資遣
31 費160,080元及自111年8月31日起至清償日止，按週年利率

01 5%計算之遲延利息。

02 (三)被告係依勞基法第11條第2款規定終止與原告間之勞動契
03 約，被告雖於111年7月31日開立離職證明書予原告，然該離
04 職證明書並未載明被告勞基法第12條第1項規定終止兩造勞
05 動契約，爰依勞基法第19條及就業保險法第11條第3項規
06 定，請求被告開立註記「資遣原因為勞基法第11條第2款、
07 終止勞動契約日期為111年7月31日」之非自願離職證明書予
08 原告。另被告迄今未向臺北市勞動局進行資遣相關通報，有
09 違就業服務法第33條規定，亦減損原告本得透過公立就業服
10 務機構協助再就業之權益，爰依就業服務法第33條第1項規
11 定，請求被告將資遣原告相關事項向臺北市政府勞動局辦理
12 資遣申報。又原告提起本件訴訟，係因被告未依限將資遣費
13 全數給付原告之故，並致原告受有須另行支出律師費之損
14 害，爰依民法第184條第1項前段規定，請求被告賠償原告律
15 師費2萬元等語。

16 (四)並聲明：1.被告應給付原告180,080元及自111年8月31日起
17 至清償日止，按週年利率5%計算之利息。2.被告應開立註
18 記「資遣原因為勞動基準法第11條第2款、終止勞動契約日
19 期為111年7月31日」之非自願離職證明書予原告。3.被告應
20 將資遣原告相關事項向臺北市政府勞動局辦理資遣申報。4.
21 願供擔保，請准宣告假執行。

22 二、被告辯稱：

23 (一)原告曾於109年4月15日、110年5月7日、110年8月27日數度
24 向被告提出辭呈，均經慰留，原告復於111年6月21日提出辭
25 呈，被告董事長鑑於原告已數度請辭，除批示尊重其離職意
26 願外，並希望原告辭職後，仍能協助被告申請TAF復權及推
27 動業務，惟因離職日期未確定，原告兩度加註意見，希望能
28 確定離職日及於當年7月底前離職，故兩造當時除已合意原
29 告請辭外，亦開始協商原告退職後如何協助被告申請復權工
30 作及原告退職金能否分二期給付，過程中兩造已達成原告於
31 111年7月31日退職後，只要時間許可即至被告處幫忙，每日

01 以3,000元計酬，退職金則預計於111年9月5日及111年底分
02 二次給付之協議。惟原告於協商過程中，突於111年7月1日
03 提出其自行繕打之被證5資遣書，請求被告依勞基法第11條
04 及第13條但書規定資遣原告，惟被告僅同意原告離職，自始
05 均無資遣原告之意願，被告副執行長吳旻彥固於其上批示意
06 見：「尊重秀娟同仁意願，請配合會議共識，按中心規訂核
07 准妥善完成所有手續並辦理交接清楚，才允以核准，並期待
08 將來能夠繼續為中心協助」，惟被告董事長則批示：「從來
09 沒有資遣原告想法」、「因申請資遣不符合規定」等語，嗣
10 原告於111年7月31日離職，被告發給其離職證明書，原告並
11 依前開協議於111年8月3日至被告上班一天，此後原告即未
12 再至被告上班。依系爭管理規則第40條第2款規定計算原告
13 之退職金應為831,720元，被告已依約於111年9月25日及同
14 年10月25日各給付原告415,860元。

15 (二)原告提出之原證2資遣書係由其自行繕打，其上僅有被告副
16 執行長吳旻彥之個人意見批示，並無被告董事長之任何批
17 示，且所謂「會議共識」係指核准原告辭職，與原告協商離
18 職後再回來幫忙申請認證事宜，難謂被告已同意資遣原告。
19 另原證2資遣書其上印有111年6月21日，惟原告於111年6月2
20 1日係自己提出辭職，並非被告決定資遣原告，且原告歷來
21 均主動提出辭職，被告董事長就原告於111年6月21日提出之
22 辭呈，已批示尊重其決定准予辭職，焉有可能再於111年7月
23 1日以原證2資遣書主動通知資遣原告；又倘被告已於111年7
24 月1日依勞基法通知資遣原告，兩造又何須於同年7月25日再
25 召開協調會尋求共識，原告久任被告，深知被告副執行長僅
26 為會辦之人或單位，非簽呈最終決定者，原證2資遣書僅有
27 被告副執行長之批示意見，並非法律上可發生拘束被告效力
28 之文書，且依原告於109年4月15日、110年5月7日、110年8
29 月27日、111年6月21日提出之被證1至被證4辭呈，可證向來
30 均是原告主動請求離職，而非受資遣。本件不論原證1、原
31 證2及被證5資遣書及被證1至被證4辭呈，縱認其上各當事人

01 批示時間為真，亦僅係批示時間前後不同而已，就批示之文
02 字而言，均無任何被告董事長有同意原告以資遣方式離職之
03 批示等語。

04 (三)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利判
05 決，願供擔保請准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項（見本院卷第221至224頁）：

07 (一)原告於97年4月1日起至111年7月31日止任職於被告，離職前
08 6個月之每月工資為58,000元，職稱為遊具課課長。

09 (二)TAF發現被告執行之檢驗報告書未符合ISO/IEC17020檢驗機
10 構規範事項，於108年11月16日發文終止被告之國內遊具檢
11 驗認證資格，被告乃開除原遊具課課長，並調任原告為遊具
12 課代理課長，除由原告負責原遊具課業務外，並由原告負責
13 向TAF申請回復被告認證資格等業務。

14 (三)被告員工管理規則相關規定如下：

15 1.第39條資遣（本院卷第55頁）：第1款第1目規定：「員工
16 於下列條件之一者得予退職並發給資遣費及預告薪資。1.
17 因本中心業務關係，主動予以退職。」第2款規定：「員
18 工資遣費給與規定：資遣費按各員工在本中心服務年資，
19 每滿一年發給相當1.2個月離職當月之月薪，未滿一年部
20 份以比例計給。」

21 2.第40條退職（本院卷第57頁）：第2款規定：「員工核准
22 退職時，服務年資滿五年（含）以上者，每滿一年發給相
23 當1個月退職當月之月薪，不滿一年部份一比例發給。97
24 年後到職不適用，已聘人員按舊法實施。」

25 (四)原告分別於109年4月15日、110年5月7日、110年8月27日向
26 被告提出辭呈，均經被告慰留（見本院卷第111至115頁）。

27 (五)原告復於111年6月21日向被告提出辭呈（見本院卷第117
28 頁），其內容如下：

29 1.原告繕打：「職林秀娟（即原告）有幸於中心擔任遊具課
30 代理課長一職，期間承蒙長官栽培與照顧，預定於111年6
31 月30日退職，向長官提出請辭，懇請長官同意，交接事項

01 如附件，敬請長官安排同仁交接，以利中心後續業務持續
02 推廣，謝謝。」

03 2.被告董事長兼執行長黃獻平（下稱被告董事長）於111年6
04 月22日手寫批示：「一、遊具申請復權中努力爭取。二、
05 同時中心多項業務推廣中，仍須請林課長多多幫忙，請多
06 多協助。三、尊重決定」，另以手寫批示：「近日與相關
07 單位協商後，大家研商後續如何合作，期盼雙贏目標。」

08 3.被告董事長於不具日期手寫批示：「請吳副執行長提供意
09 見。」

10 4.原告以手寫文字加註意見（未記載加註日期）：「董事
11 長：因職的兒子八月份就是下個年度了，須安排宜蘭園所
12 事宜，仍懇請董事長能給予職明確退職日期，謝謝」，另
13 於111年7月4日以手寫文字加註意見：「董事長：關於遊
14 具課重新認證，職有心力交瘁的體會，或中心再安排其他
15 同仁承辦能開創新的局面，懇請您能讓職於7月底前完成
16 退職，謝謝。」

17 5.被告副執行長吳旻彥於111年7月7日手寫批示：「1.重新
18 認證可由員瑜和信偉協助。2.申請完成後仍待林課長協助
19 後續工作。3.建議先給予林課長，長休恢復戰鬥力。」

20 (六)兩造提出之資遣書版本有原證1資遣書（本院卷第147頁）、
21 原證2資遣書（本院卷第33頁）、被證5資遣書（本院卷第11
22 9頁）。

23 (七)原告於111年8月3日至被告辦公處協助處理TAF重新認證相關
24 事宜。

25 (八)被告於111年9月5日給付原告415,860元。

26 (九)原告於111年9月14日向中華民國勞資關係協進會申請勞資爭
27 議調解，兩造於同年9月27日召開第一次調解會議、同年10
28 月6日召開第二次調解會議（見本院卷第59至65頁）。

29 (十)被告於111年10月25日給付原告415,860元。

30 □兩造於111年10月27日召開第三次調解會議，就原告請求被
31 告開立離職證明書及勞健保退保證明部分調解成立，被告並

01 於當日交付原證1離職證明書（其上載明：原告職稱為課
02 長，離職日期為111年7月31日，服務期間自97年4月1日至11
03 1年7月31日止）及勞健保退保證明予原告，至原告請求資遣
04 費部分則調解不成立（見本院卷第67至69頁）。

05 □原告復於111年11月21日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議
06 調解，兩造於同年12月13日經調解不成立（見本院卷第71至
07 73頁）。

08 □兩造不爭執原告起訴狀原證1至7（見本院卷第31至75頁）、
09 民事準備書狀原證1至原證3（本院卷第147至143頁）、被證
10 1至4之形式上真正。

11 □如以資遣方式計算之資遣費金額為991,800元不爭執。

12 四、本院判斷：

13 (一)兩造是否合意以資遣之方式終止勞動契約？

14 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約
15 即為成立，民法第153條第1項定有明文。又法雖無明文禁止
16 勞雇雙方以合意資遣方式終止勞動契約(最高法院95年度台
17 上第889號判決要旨可資參照)，然勞雇雙方仍應就該終止勞
18 動契約之方式，意思表示達成一致，方屬之。次按當事人主
19 張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法
20 第277條前段定有明文。

21 2.查原告分別於109年4月15日、110年5月7日、110年8月27日
22 及隔年之111年6月21日向被告提出辭呈。觀諸111年6月21日
23 辭呈記載（如不爭執事項(五)），可見原告係表達主動辭職之
24 意，而被告之董事長、被告副執行長吳旻彥則均表達仍希望
25 原告對公司業務繼續協助之挽留之意，原告於該辭呈中並無
26 任何「資遣」之記載，可見原告於111年6月21日提出辭呈
27 時，並未主張兩造合意以資遣方式終止勞動契約。

28 3.原告其後雖又提出原證1資遣書（本院卷第147頁）、原證2
29 資遣書（本院卷33頁），主張係依被告董事長口頭指示先後
30 繕打提出，可見被告確已同意資遣原告且已計算應給付之資
31 遣費云云。然該等資遣書係由原告所繕打，為兩造所不爭

01 執，自不能以其單方繕打之內容認定是兩造之合意。又觀諸
02 原證1資遣書上（本院卷第147頁），被告董事長批示：「請
03 補簽名以便作業」（並有箭頭之畫記）「？」、「會吳副提
04 供意見」、吳旻彥於111年7月26日批示：「尊重秀娟同仁意
05 願，請配合會議共識，妥善完成辦理交接，待將來能夠繼續
06 協助。」等語，原證2資遣書上（本院卷第33頁），被告董
07 事長批示：「會吳副執行長」、以及吳旻彥於111年7月27日
08 批示：「尊重秀娟同仁意願，請配合會議共識，按中心規訂
09 妥善完成所有手續，並辦理交接清楚，才允以核准，並期待
10 將來能繼續為中心協助。」等語，足見原證2資遣書於斯
11 時，仍係由原告提呈被告各該權責單位，依被告相關規定審
12 核，是否能以原告所載之資遣方式終止勞動契約尚屬未定，
13 該等文字之批示內容，尚無從認定被告已對兩造以資遣方式
14 終止勞動契約之意思表示有何同意而承諾。且依照一般經驗
15 常理判斷，若為被告已合意資遣原告，被告之董事長應當即
16 批准該原告出具之資遣書，或是由被告另提出合意資遣方式
17 終止勞動契約之文件供兩造簽署，又兩造對於資遣書中批示
18 之「會議共識」，內容各執一詞，益證兩造就合意以資遣終
19 止勞動契約之必要之點，尚未達意思表示合致，原告復未就
20 被告合意資遣一事提出其他事證以實其說，本院依舉證責任
21 分配原則，實難認定兩造已合意以資遣方式終止勞動契約。

22 4. 綜上，原告主張兩造以資遣方式終止兩造間勞動契約，既非
23 有據，其請求被告給付短給之資遣費、非自願離職證明書予
24 原告，並向臺北市勞動局進行資遣相關通報，並無可採。

25 (二)原告得否請求被告賠償所受支出律師費之損害？

26 原告主張原告提起本件訴訟，係因被告未依限將資遣費全數
27 給付原告之故，並致原告受有須另行支出律師費之損害，惟
28 民事訴訟於第一、二審之訴訟程序中並未採律師強制代理制
29 度，係依各當事人自己之意願、需求及目的而為選任律師或
30 諮詢律師，難認其支出律師費用屬必要之訴訟費用而得向被
31 告求償。

01 五、綜上所陳，原告基於系爭管理規則第39條第1款第1目、第2
02 款及勞工退休金條例第12條第2項、勞基法第19條及就業保
03 險法第11條第3項、就業服務法第33條、民法第184條第1項
04 前段規定規定，請求被告給付剩餘資遣費160,080元、律師
05 費2萬元，合計180,080元及自111年8月31日起至清償日止，
06 按週年利率5%計算之遲延利息，並開立註記資遣原因為勞
07 基法第11條第2款、終止勞動契約日期為111年7月31日之非
08 自願離職證明書予原告，及將資遣原告相關事項向臺北市政
09 府勞動局辦理資遣申報，均無理由，應予駁回。又原告之訴
10 既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

11 六、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核均與
12 本案判決之結果不生影響，爰毋庸逐一論述，附此敘明。

13 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

14 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日
15 勞工法庭 法官 王雅婷

16 以上正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 6 月 28 日
20 書記官 朱倣伶