

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第20號

原告 趙子漫

訴訟代理人 蔡志宏律師

(法扶律師)

被告 朕豪大酒店股份有限公司

法定代理人 張天吉

訴訟代理人 林慶雲律師

陳鵬翔律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）111年8月17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、原告主張：原告於110年2月9日起受僱於被告，為部分工時制，約定每小時工資新台幣（下同）168元，每天工作八小時，從下午2點30分到晚上10點30分，工作內容為自助式餐廳中式料理區（下稱中廚）三廚，即協助師傅備料、協助客人取餐、如果餐盤內沒有食物必須換餐、收餐、出餐。原告於110年3月8日轉成正職，約定工資為每月30,000元，每天工作八小時，另外有半小時吃飯時間，工作時間則依被告排班決定。嗣後原告因不適應中廚之風格，於是在110年4月14日被調至印度料理區（下稱印度廚）。原告於110年10月7日晚間收到印度廚班表，從10月8日之後28天，原告須上兩頭班，亦即第一段班係上午10點至下午2點、第二段班係下午4點30分到晚間9點30分（因班表代號為SM，故下稱SM班）。因110年2月22日、同年月24日、26日、同年3月4日至7日等共7日，當時原告為部分工時勞工，被告沒有為原告提撥勞工退休金及投保勞工保險。另被告有110年10月9日至11日的

01 國定假日加班費未給付，以及沒有給予原告特別休假的違
02 法。此外，原告已經因為中廚要在冷凍庫拿料，但冷凍庫走
03 道有許多雜物，空間狹小，未提供安全設備（如取物未備置
04 貨梯），原告主管也表示中餐區較適合男生，才將原告調動
05 至印度廚，可見中廚並非原告所能勝任的工作。但被告在原
06 告確認SM班班表以及因為打疫苗要請假後，原告主管卻表示
07 要將原告調動至中廚，可見調動後的工作應該不是勞工體能
08 技術所能勝任，該調動顯然不合法。原告因此向主管表示對
09 於班表上變動讓原告面臨問題，如果被告願意給原告「非自
10 願離職證明」，原告願意離開另找工作等等，但遭原告主管
11 以沒有任何人要求原告離職，不是被告的問題，怎麼可能給
12 出非自願離職證明而拒絕。原告不得已在110年10月31日以
13 勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款對被告為終止
14 勞動契約的意思表示，並請求資遣費及非自願離職證明書。
15 被告拒絕給付，因此提起本件訴訟，請求法院判決：(一)被告
16 應給付原告10,500元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止
17 依照年息5%計算的利息；(二)被告應開立非自願離職證明書予
18 原告。

19 二、被告則以：原告係因在中廚適應不良，反應想調離否則離
20 職，被告主管體諒原告狀況，故將原告調至印度廚，原告亦
21 欣然接受。原告嗣後因工作表現不佳，已被被告公司主管及
22 同事多次加以提醒更正，原告即萌生去意。依照原告在110
23 年10月13日與被告主管通訊軟體line（下稱line）的對話，
24 原告是因個人家庭及上課時間無法配合之個人因素而自請離
25 職，並於110年10月31日自行填寫被證4離職申請單（下稱系
26 爭離職申請單），其上離職原因載明「職場環境不合」，全
27 然未提及被告有何種事件損害原告權益之虞，顯為自願離
28 職，被告無庸給與資遣費以及非自願離職證明書。原告主張
29 被告沒有投保以及提繳勞工退休金之終止事由，也超過除斥
30 期間。被告表示要將原告從印度廚調回中廚係考量要讓原告
31 上課時間得以配合而毋須辭職，惟原告拒絕，被告沒有調動

01 不合法情事等語為辯，並請求法院判決駁回原告之訴。

02 三、雙方不爭執事項：

03 (一)原告從事工作內容依照勞動契約第一條約定：「原告擔任三
04 廚職務」。第三條約定工作內容為；「原告接受被告之監督
05 指導，在被告指定之工作場司擔任各項指派工作」。原告具
06 體的工作，為協助基本備貨及食材、協助菜餚的出餐、工作
07 區餐食放置定位作業及餐廳衛生清潔工作。原告在中廚係至
08 內場冷凍庫拿料、原告在印度廚係在外場抽屜式冰箱拿料。

09 (二)原告於110 年3 月8 日轉成正職，約定工資為每月30,000
10 元，每天工作8 小時，另外有半小時吃飯時間，工作時間則
11 依被告排班決定，有可能為下午2 點到晚間10點或下午1 點
12 半到晚間9 點半等。

13 (三)原告上SM班時，第一段班是上午10點至下午2 點、第二段班
14 是下午4 點30分到晚間9 點30分。

15 (四)原告110 年3 月入職時在中廚，110 年4 月10日調至印度
16 廚。依照原證6 ，被告在110 年10月13日有討論要將原告調
17 動至中廚。

18 (五)中廚、印度廚、西熱（西餐熱食）都在同一空間內，但該空
19 間中間有爐子、器具及牆隔開，中廚佔該空間二分之一、西
20 熱、印度廚佔另外二分之一（而該二分之一之三分之二為西
21 廚區，其餘方為印度廚）。

22 (六)印度廚110 年5 月至9 月之人力為4 人，110 年10月1日起
23 因調度1 人至中廚支援，故剩3 人。其中鄭佳豪在110 年10
24 月因為調到中廚，所以才沒有排SM班。

25 (七)原告在中廚時沒有SM班。

26 (八)原證2 光碟係原告在110 年10月離職前拍攝，從原告在中廚
27 服勞務就是這樣的情形。原證3 對話記錄中，原告有表示：
28 「…帶我去冷凍室，冷藏室拿東西，叫我找最上層的色藍，
29 我說太重了我搬不下來，他就說你自己想辦法，那是你的事
30 情，不然你就搬一個色藍進來站在上面去搬……」。是以原
31 告在原證3 即110 年3 月19日已經反應冷凍庫走道有許多雜

01 物，空間狹小，未提供安全設備（如取物未備置貨梯）之
02 事，而上開情形一直持續到110 年10月。

03 (九)原告在110 年10月31日有單方終止勞動契約。系爭離職申請
04 單為原告於110 年10月31日填寫，而上開申請單之申請人簽
05 名欄位確為原告親自簽名。

06 (十)原告110 年10月31日前6 個月內平均工資為30,000元。

07 ☐原證3、6、7、8、15、16；被證1、2、3、4、6、
08 7、9、10形式上真正。

09 ☐被告有7日（110年2月22日、2 月24日、2 月26日、3 月4
10 日、3 月5 日、3 月6日、3 月7 日）未提撥勞退，事後才
11 補償原告。

12 ☐如果認為原告以勞基法第14條終止勞動契約為合法，原告可
13 以請求資遣費9,677元。

14 四、本件爭點即為：(一)原告是否為自願離職？(二)原告終止勞動契
15 約有無超過除斥期間？(三)被告有無調動不合法情事？以下敘
16 述法院得心證之理由：

17 (一)原告為自願離職：

18 原告不爭執系爭離職申請單為原告於110 年10月31日填寫及
19 親自簽名。系爭離職申請單其上關於離職原因明確記載「職
20 場環境不適」等語，顯然原告是因為無法適應被告處的工作
21 環境而選擇離職，並非主張被告有違法。對照原證7line對
22 話內容，原告表示：對於班別上的變動讓我所面臨的問題，
23 沒辦法馬上思考出解決的方案，……關於調假，我是有先詢
24 問蘇利亞的3天調換，但是我還沒來得及詢問威智解決另外
25 那幾天，就被告知說班表已經改好了，才會造成跟您重覆提
26 出班表的問題。至於您認為我沒有看重這裡的工作，和已經
27 有好幾個人說到我的工作的情況，我尊重，無話可說。我一
28 直都想改變，但是我沒辦法改變環境和別人的想法，既然我的
29 工作表現已經那麼糟糕了，如果公司願意給我[非自願離
30 職證明]的話，我願意離開另找工作。我給出的理由：1：工
31 作上的各種關係較複雜，一些事情無法釐清是非對錯。2：

01 我是新住民單親家庭，兒子患有高功能自閉症，以及會有各
02 種突發狀況的可能，在高雄沒有任何可幫忙照顧的人，所以
03 無法配合公司班別上的變動等語，有原告110年10月13日與
04 原告主管line對話可以參照（本院卷一第67-69頁）。依照
05 上開對話可以知悉原告在離職前就有因為班表無法配合而離
06 職的意思。原告之前因為不適應中廚環境而調至印度廚，嗣
07 後又無法配合被告印度廚之班表，顯然是對於被告的工作環
08 境不滿意而離職，此與系爭離職申請單記載職場環境不適相
09 符，因此原告是自願離職甚明，原告嗣後再主張當初是基於
10 被告違反勞基法而終止勞動契約，難以採信。原告既然為自
11 願離職，依法自不能請求被告給付資遣費以及非自願離職證
12 明書。

13 (二)原告關於被告沒有投保勞保、提繳勞工退休金的勞動契約終
14 止事由已經超過除斥期間。國定假日加班費、特別休假的違
15 法事由並非原告所能主張：

16 縱使原告110年10月31日是以被告違法而依勞基法第14條第1
17 項第6款終止勞動契約，但原告自陳對與上開被告沒有為原
18 告投保勞保以及提繳勞工退休金的事由在110年4、5月就知
19 悉（本院卷一第246頁），則原告遲至同年10月31日才以此
20 終止勞動契約，顯然已經超過勞基法第14條第2項的30日除
21 斥期間而不得再主張此等事由。至於原告所稱被告有110年1
22 0月9日至11日的國定假日加班費未給付，以及沒有給予原告
23 特別休假的違法，原告對此陳稱：是在『110年11月1日』知
24 悉上揭事由（本院卷一第246頁），足見原告不可能在110年
25 10月31日時以此為終止事由，因此原告上開終止事由均無理
26 由。

27 (三)被告無調動不合法情事：

28 原告主張被告調動不合法無非是以原告若去中廚，要在冷凍
29 庫拿料，但冷凍庫走道有許多雜物，空間狹小，未提供安全
30 設備（如取物未備置貨梯），原告主管當初也表示中餐區較
31 適合男生，才將原告調動至印度廚，可見中廚並非原告所能

勝任的工作。經調查，中廚有上開冷凍庫堆放雜物且未備置貨梯等情，業經本院勘驗原告所提出錄影內容無訛（本院卷一第339頁）。然上開情事應是被告是否未提供安全環境之違法，與調動後工作是否為原告所能勝任無關，若被告提供貨梯並整理冷凍庫，依照前揭不爭執的工作內容，也難認中廚之工作為原告所不能勝任，原告依此主張調動後工作為勞工體能及技術無法勝任之調動違法，難認可採。又依照雙方不爭執的被告110年10月印度廚班表，並無從10月8日之後28天，原告均須上SM班之情事，附帶說明之。

五、綜上所述，原告是自願離職，縱使原告有依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約之意思，但原告所主張之終止事由已超過除斥期間、知悉在終止意思表示之後以及不能認為成立而不該當勞基法第14條第1項第6款，因此原告請求被告給付資遣費以及非自願離職證明書，即無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，其餘雙方主張、陳述暨所提之證據，經審酌均與本院前揭判斷不生影響，因此不一一詳予論述，附此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 9 月 7 日
勞 動 法 庭 法 官 黃 宣 撫

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後10日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 111 年 9 月 8 日
書 記 官 吳 紫 瑄