

臺灣高等法院高雄分院民事判決

111年度勞上字第56號

上訴人 趙子漫

訴訟代理人 蔡志宏律師（法扶律師）

被上訴人 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

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國111年9月7日臺灣高雄地方法院111年度勞訴字第20號第一審判決提起上訴，本院於112年2月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人自民國110年2月9日起受僱於被上訴人，為部分工時制，兩造約定每小時工資新台幣（下同）168元，每日工作8小時（自下午2時30分起至10時30分止），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。後上訴人於110年3月8日轉正職，約定工資為每月30,000元，每日工作8小時，另有半小時用餐時間，工作時間則依被上訴人排班決定，嗣因上訴人向主管即訴外人謝沐宏反應無法適應中廚風格，被上訴人乃於同年4月14日將上訴人調至印度料理區（下稱印度廚）工作。迨上訴人於110年10月7日晚間收受班表，發現自同月8日起連續28日均須上兩頭班，即第一段班自上午10時至下午2時、第二段班自下午4時30分至9時30分（班表代號為SM，下稱SM班），然因上訴人之子即訴外人黃宥文罹患自閉症，無法自行購買食物，須由上訴人於下午準備課後餐點，上訴人乃向

01 謝沐宏表示無法上SM班，之後復因施打疫苗之緣故，向謝沐
02 宏要求補休，詎謝沐宏竟表示欲將上訴人調回中廚，上訴人
03 遂表示如被上訴人願意開立非自願離職證明，上訴人願意離
04 開另找工作，然遭謝沐宏拒絕。上訴人迫於無奈，遂於同年
05 10月31日，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款
06 規定，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，並請求被上
07 訴人給付資遣費10,500元及非自願離職證明書。爰於原審聲
08 明：(一)被上訴人應給付上訴人10,500元及自起訴狀繕本送達
09 翌日起至清償日止按年息5%計算之利息。(二)被上訴人應開立
10 非自願離職證明書予上訴人。

11 二、被上訴人則以：上訴人因在中廚適應不良，向主管謝沐宏反
12 應希望調離，經謝沐宏體諒將其調至印度廚，上訴人亦欣然
13 接受。嗣因上訴人工作表現不佳，經主管及同事多次提醒改
14 善，上訴人已萌生去意，上訴人係因其個人因素無法配合被
15 上訴人之班表而自請離職，並於110年10月31日自行填寫離
16 職申請單（下稱系爭離職申請單），且於離職原因填載「職
17 場環境不合」，顯為自願離職，被上訴人自無庸給付資遣費
18 及非自願離職證明書。又上訴人於110年10月31日自請離職
19 時，被上訴人就該月員工薪資已結算完畢，僅能於次月工資
20 再結算上訴人之加班費及特休未休工資，並已於次月工資給
21 付日發放上訴人完畢，並無上訴人所指未發放薪資之違法情
22 事，至上訴人以被上訴人於其擔任時薪人員期間，未投保勞
23 保及提撥勞工退休金部分，則已逾除斥期間，上訴人亦不得
24 以此主張依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之僱傭關等
25 語為辯。

26 三、原審判決上訴人全部敗訴，上訴人不服，提起一部上訴，上
27 訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開之訴部分廢棄。(二)被
28 上訴人應給付上訴人9,677元及自起訴狀繕本送達翌日起至
29 清償日止按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應開立非自願離
30 職證明書予上訴人。被上訴人答辯聲明：上訴駁回（上訴人
31 其餘敗訴部分未據上訴，已告確定）。

01 四、兩造不爭執事項：

02 (一)上訴人從事之工作內容，依兩造間勞動契約第1條「上訴人
03 擔任三廚職務」、第3條「上訴人接受被上訴人之監督指
04 導，在被上訴人指定之工作場所擔任各項指派工作」，上訴
05 人具體工作內容，為協助基本備貨及食材、協助菜餚的出
06 餐、工作區餐食放置定位作業及餐廳衛生清潔工作。上訴人
07 在中廚係至內場冷凍庫拿料、上訴人在印度廚則係在外場抽
08 屨式冰箱拿料。

09 (二)上訴人於110年3月8日轉正職，兩造約定其工資為每月30,00
10 0元，每日工作8小時，另有半小時用餐時間，工作時間則依
11 被上訴人排班決定，有可能為下午2時至10時或下午1時30分
12 至9時30分。

13 (三)上訴人上SM班時，第一段班是上午10時至下午2時、第二段
14 班是下午4時30分至9時30分。

15 (四)上訴人110年3月入職時在中廚，110年4月10日調至印度廚。
16 被上訴人曾於110年10月13日討論將上訴人調至中廚。

17 (五)中廚、印度廚、西熱（西餐熱食）均在同一空間內，該空間
18 中央有爐子、器具及牆隔開，中廚佔該空間1/2、西熱、印
19 度廚佔另1/2（而該1/2之2/3為西廚區，其餘方為印度
20 廚）。

21 (六)印度廚110年5至9月之人力為4 人，110年10月1日起因調度1
22 人至中廚支援，故剩3人。其中訴外人鄭佳豪於110年10月因
23 為調到中廚，故未排SM班。

24 (七)上訴人在中廚時沒有SM班。

25 (八)上訴人於110年3月19日已曾反應冷凍庫走道有許多雜物，空
26 間狹小，未提供安全設備（如取物未備置貨梯）之事，而上
27 開情形一直持續到110年10月。

28 (九)上訴人於110年10月31日單方終止勞動契約。系爭離職申請
29 單為上訴人於當日填寫，並經其於申請人簽名欄位親自簽
30 名。

31 (十)上訴人110年10月31日前6個月內平均工資為30,000元。

01 (二)被上訴人有7日（110年2月22日、2月24日、2月26日、3月4
02 日、3月5日、3月6日、3月7日）未為上訴人提撥勞退，嗣後
03 已補發予上訴人。

04 (三)若上訴人得以勞基法第14條終止兩造間之勞動契約，其可得
05 請求之資遣費為9,677元。

06 五、本院之論斷：

07 (一)上訴人是否為自願離職？

08 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷
09 廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13
10 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險
11 法第11條第3項定有明文。上訴人固主張其係於110年10月31
12 日依勞基法第14條第1項第6款之規定，向被上訴人為終止勞
13 動契約之意思表示，並請求被上訴人發給資遣費及非自願離
14 職證明書云云，然此為被上訴人所否認，辯稱上訴人係自請
15 離職，依規定不得請求資遣費，被上訴人亦無從發給非自願
16 離職證明書等語，並提出上訴人與主管Line對話截圖、系爭
17 離職申請單為證（見原審卷一第149、151頁）。經查：

18 1.系爭離職申請單確為上訴人於110年10月31日親自填寫、
19 簽名，已如上述，而其上關於離職原因，係以手寫方式記
20 載「職場環境不適」等語明確，是其自陳係因無法適應被
21 上訴人工作環境之個人因素而決定離職，且未曾提及被上
22 訴人有何違反勞動契約或法令之情事；參以前揭Line對話
23 截圖內容，上訴人係於110年10月13日謝沐宏表示「我10/
24 4就知道可以打疫苗，但是卡在我要去上課，時間上很難
25 抉擇，我10/7日休假，晚上才看到群組裡新的班表，對於
26 班別上的變動讓我所面臨的問題，沒辦法馬上思考出解決
27 的方案」、「關於調假，我是有先詢問蘇利亞的3天調
28 換，但是我還沒來得及詢問威智解決另外那幾天，就被告
29 知說班表已經改好了，才會造成跟您重覆提出班表的問
30 題」、「至於您認為我沒有看重這裡的工作，和已經有好
31 幾個人說到我的工作的情況，我尊重，無話可說。我一直

都想改變，但是我沒辦法改變環境和別人的想法，既然我的工作表現已經那麼糟糕了，如果公司願意給我[非自願離職證明]的話，我願意離開另找工作。我給出的理由：1：工作上的各種關係較複雜，一些事情無法釐清是非對錯。2：我是新住民單親家庭，兒子患有高功能自閉症，以及會有各種突發狀況的可能，在高雄沒有任何可幫忙照顧的人，所以無法配合公司班別上的變動」等語，益證上訴人當時即已因無法配合被上訴人之班表，且工作表現不佳而萌生辭意，與其在系爭離職申請單所載「職場環境不適」之情相符，堪認上訴人確是基於己意自願離職甚明。

2.上訴人復以其於110年10月13日至110年11月4日期間持續向被上訴人請求「非自願離職證明書」，足見其所提系爭離職申請單之真意為非自願離職云云，並提出其於110年11月4日與被上訴人資主管之Line對話截圖（見原審卷一第123頁），然其於110年10月13日向謝沐宏表示「如果公司願意給我非自願離職證明的話，我願意離開另找工作」等語後，謝沐宏即於同月18日回覆「沒有任何人要求你離職，不是公司的問題，怎麼可能給出非自願離職證明。如果這裡真的沒辦法適應，就要有打算和規劃。妳不能說如果公司願意給我非自願離職證明的話，我願意離開另找工作」等語明確，此亦有前開對話截圖在卷可佐（見原審卷一第73頁），足見被上訴人業已表明兩造間之僱傭關係並無發給非自願離職證明之事由存在；而上訴人於110年10月31日填寫系爭離職申請單時，不僅隻字未提被上訴人有何勞基法第14條第1項第6款之事由，且就離職原因自行填載為「職場環境不適」之個人因素，顯已明知不具非自願離職之事由，而仍決定終止兩造間之僱傭契約；是其縱於離職後仍詢問可否取得非自願離職證明，應僅為其片面希冀被上訴人通融發給之要求，尚無從採為其有利之認定。本件上訴人係出於己意而向被上訴人為終止僱傭契約之意思表示，應屬明確。

01 (二)上訴人得否依勞基法第14第1項第6款之規定終止兩造間之僱
02 傭契約？

03 上訴人另主張因被上訴人之調職命令違法，且未為上訴人投
04 保勞保、提繳勞工退休金及給付加班費、特休未休工資，其
05 係依勞基法第14條第1項第6款之事由終止兩造間之僱傭契約
06 云云，經查：

07 1.上訴人主張其曾以中廚空間狹小、未提供安全設備為由，
08 向被上訴人反應，而被上訴人已將其調至印度廚正常上
09 班，然因其110年10月8日後之班表須上28日SM班，其無法
10 為其子準備下課後之餐點，復向主管謝沐宏表示其因打疫
11 苗無法趕回上SM班，然謝沐宏竟稱要將其再調回其無法勝
12 任之中廚，該調職命令顯不合法云云，並以前揭Line對話
13 截圖為憑。觀之上開對話內容，係上訴人於110年10月12
14 日表示隔日（同月13日）下午要打疫苗，怕16：30趕不回
15 上班，要求補休加班時數，經謝沐宏回以「妳星期一才知
16 道要打疫苗嗎？星期一才提出來。妳不知道會有狀況嗎？
17 如果妳自己都沒辦法看重這裡的工作，我也沒辦法幫你，
18 已經有好幾個人說到你的工作情況，如果再沒辦法改變，
19 妳就調回中廚」等語（見原審卷一第65頁），即謝沐宏係
20 針對上訴人臨時要求請假及在印度廚之工作狀況不佳等情
21 形，訓誡上訴人應調整工作態度，否則其只能再將上訴人
22 調回中廚，尚未直接對上訴人進行職務調動；且縱日後果
23 將上訴人調至中廚，其工作內容為何仍未可知，是否確為
24 上訴人所無法勝任亦屬不明，故上訴人逕主張被上訴人所
25 為調動違反勞基法第10條之1第3款之規定，自屬無據。

26 2.按勞工依前項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之
27 日起，30日內為之，勞基法第14條第2項亦有明定。上訴
28 人又主張其於擔任PT人員（部分工時）期間，有7日之工
29 作（110年2月22日、24日、26日、3月4日、5日、6日、7
30 日），被上訴人未為其投保勞保及提撥勞退等語，而被上
31 訴人就此事實雖不爭執，然辯稱上訴人此部分主張已逾越

01 除斥期間。查上訴人自陳其係於110年4、5月間即知悉上
02 開情事等語明確（見原審卷一第233、246頁），然其遲至
03 同年10月31日始為終止僱傭契約之意思表示，實已逾上開
04 規定之30日除斥期間而不得再主張此一事由，上訴人此部
05 分主張，亦無可採。

06 3.上訴人主張其於110年10月9、10、11日各加班1小時，且
07 任職期間均未請過特別休假，其於110年10月29日拿取離
08 職申請單時已要求結清，然被上訴人於其離職時仍未給
09 付，亦屬勞基法第14條第1項第6款之違法事由云云，被上
10 訴人就其於110年10月31日確尚未給付上訴人之加班費及
11 特休未休薪資乙節並不爭執，惟辯稱因上訴人離職時，當
12 月薪資已結算完畢，被上訴人只能在下期工資中進行結
13 算，並業於110年12月3日發放等語在卷。查上訴人自陳其
14 係於110年11月1日之後始知悉上揭事由（見原審卷一第24
15 6頁、本院卷第78頁），故上訴人於110年10月31日自無可
16 能以此為終止兩造僱傭關係之事由，應可認定；況上訴人
17 亦稱兩造僱傭契約如未終止，其於110年10月份之薪資應
18 於同年11月5日始發給等語（見原審卷一第239頁），且不
19 爭執被上訴人就上開款項業於12月補發完畢乙情（見本院
20 卷第78頁），本院衡以上訴人係於110年10月31日離職，
21 則依被上訴人向來薪資發放及每月會計結算之時程，被上
22 訴人於110年12月3日補發上訴人之加班費及特休未休工
23 資，並無明顯拖延之情事，自無違反勞動契約或勞工法令
24 之情，上訴人此部分主張仍屬無憑。

25 (三)上訴人得否請求資遣費9,677元及發給非自願離職證明書？

26 按勞工依據勞基法第16、17條規定，請求預告期間之工資及
27 資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或
28 合意終止契約者，勞工即無請求資遣費之權利。本件上訴人
29 係於110年10月31日自願離職，業經本院認定如上，依法自
30 不能請求被上訴人給付資遣費，且其亦無「非自願離職」
31 之情事，則其請求被上訴人發給非自願離職證明書，亦不應

01 准許。

02 六、綜上所述，兩造間之僱傭關係乃由上訴人於110年10月31日
03 自願離職，其依勞基法之相關規定，請求被上訴人給付資遣
04 費9,677元及發給非自願離職證明書，均屬無據。原審駁回
05 上訴人前開請求，並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不
06 當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
08 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
09 逐一論述，附此敘明。

10 八、據上論結，本件上訴為無理由，判決如主文。

11 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日

12 勞動法庭

13 審判長法 官 蘇姿月

14 法 官 郭宜芳

15 法 官 謝雨真

16 以上正本證明與原本無異。

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，其
18 未表明上訴理由者，應於上訴後20日內向本院提出上訴理由書
19 （均須按他造當事人之人數附繕本）。上訴時應提出委任律師或
20 具有律師資格之人之委任狀，並依附註條文規定辦理。如委任律
21 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 112 年 3 月 8 日

23 書記官 王佳穎

24 附註：

25 民事訴訟法第466條之1：

26 對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人，但上訴
27 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

28 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為
29 法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法
30 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

31 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。