

臺灣高等法院高雄分院民事判決

114年度勞上字第2號

上訴人 黃源銘

被上訴人 聚和國際股份有限公司

法定代理人 郭聰田

訴訟代理人 吳建勛律師

梁宗憲律師

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113年12月3日臺灣橋頭地方法院113年度勞訴字第45號第一審判決提起上訴，本院於114年7月30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：伊自民國108年1月7日起受僱於被上訴人，擔任技術員，每月平均工資新臺幣（下同）46,800元。詎訴外人洪清華班長於111年10月6日嗆伊「考績不好是因為伊最懶惰」等語，伊深覺受辱，於同日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第2款規定向訴外人即儲備幹部甲○○終止兩造間勞動契約，被上訴人自應給付伊資遣費87,750元，並開立非自願離職證明書。為此，爰依勞工退休金條例第12條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，提起本件訴訟等語。聲明求為判命：(一)被上訴人應給付上訴人87,750元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

二、被上訴人則以：甲○○並無代理被上訴人受理離職意思表示之權限，且上訴人於111年10月6日係因工作時把玩手机而遭主管洪清華制止，上訴人並未受有重大侮辱。又上訴人自111年10月7日起至同年12月12日止無正當理由曠職3日，被上訴

01 人已於同年月14日以存證信函通知上訴人，依勞基法第12條
02 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，兩造並同意以111年1
03 0月13日為離職期日，上訴人自不得請求被上訴人給付資遣
04 費及發給非自願離職證明書等語為辯。

05 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服提起上訴。上訴聲
06 明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人87,750元，及
07 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算
08 之利息，並應發給上訴人非自願離職證明書。被上訴人則答
09 辯聲明：如主文所示。

10 四、兩造不爭執事項：

11 (一)上訴人自108年1月7日起受僱於被上訴人，擔任技術員。

12 (二)上訴人於111年10月6日遭到主管洪清華指責有懶惰情事。

13 (三)上訴人自111年10月7日起即未到職上班。

14 (四)被上訴人考績分為優等、良等、甲等、甲等、乙等、丙等，
15 其中甲等分數為68至72.9分，上訴人108年起迄111年止評核
16 等第均為甲等，評核成績為68至72.3分不等（原審卷第103
17 頁）。

18 (五)上訴人111年10月24日有回被上訴人公司簽署辭職申請書
19 （原審卷第63頁）。

20 (六)上訴人於111年10月26日聲請勞資爭議調解，嗣經調解不成
21 立。

22 五、本件爭點：上訴人依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契
23 約，請求被上訴人給付資遣費87,750元，以及發給非自願離
24 職證明，有無理由？

25 六、經查：

26 (一)上訴人主張於111年10月6日已依勞基法第14條第1項第2款規
27 定終止兩造間勞動契約，有無理由？

28 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
29 民事訴訟法第277條本文定有明文。次按雇主、雇主家屬、
30 雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞
31 工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第2款亦規定明

01 確。而所謂重大侮辱，應就具體事件衡量受侮辱者所受侵害
02 之嚴重性，並斟酌勞工及受侮辱者雙方之職業、教育程度、
03 社會地位、行為時所受刺激、行為時之客觀環境、及平時使
04 用語言之情況等一切情事為綜合之判斷，視是否已達嚴重影
05 響勞動契約繼續存在之情況為斷。

06 2.本件上訴人主張於111年10月6日遭其主管嗆「考績不好是因
07 為伊最懶惰」，上訴人深覺受辱，於當日依勞基法第14條第
08 1項第2款規定終止兩造間勞動契約等語，為被上訴人所否
09 認。查：

10 (1)上訴人主張已於111年10月6日依勞基法第14條第1項第2款規
11 定終止兩造間勞動契約等語，並提出其與被上訴人員工甲○
12 ○之line通訊對話內容為佐（見原審卷第83頁至第87頁）。
13 上訴人於當日line通訊通對話中，雖僅有表示「不做了阿，
14 東西收完了，鞋子我也丟了」等語，並未表示係因受辱而欲
15 依法終止兩造間勞動契約，惟上訴人主張已經以口頭向甲○
16 ○表明，且其於翌日與甲○○之line通訊對話時，於甲○○
17 詢問是否要上班時，回覆：「上懶鳥啦」、「我被嗆最懶惰
18 捏」等語（見原審卷第87頁），依上訴人上開回覆之語氣，
19 應可認上訴人確實於110年10月6日有向甲○○表明其因遭嗆
20 懶惰而欲離職等語，上訴人前述主張，自堪採信。

21 (2)然甲○○僅為被上訴人之員工，其本身並無代理被上訴人受
22 理上訴人終止兩造間勞動契約意思表示之權。上訴人所任職
23 部門之最高主管乙○○則於原審審理時到庭證稱：上訴人當
24 天離開後，洪清華來找我說上訴人內務櫃都清空了，是不是
25 不做了，所以我才請洪清華打電話跟上訴人確認是不是不做
26 了，洪清華說他打的電話都不接，我才請甲○○跟上訴人聯
27 繫，聯繫的內容是說當天他臨時離開我可以讓他用請假の方
28 式做，但他如果要離職還是要口頭跟我們確認，並辦理離職
29 手續，後來甲○○也說他聯繫不上上訴人，我不知道上訴人
30 與甲○○10月6日line的對話內容等語（見原審卷第114頁至
31 第115頁），足認乙○○雖於是日即知悉上訴人逕自離開公

01 司，並指派甲○○詢問上訴人真意，惟並未獲回覆，上訴人
02 亦自承並未與洪清華及乙○○聯繫（見本院卷二第81頁），
03 且無證據證明乙○○已於111年10月6日知悉上訴人即因遭噙
04 懶惰而欲離職，則本件自難認上訴人於111年10月6日終止兩
05 造勞動契約之意思表示已到達被上訴人。

06 (3)再者，上訴人自承其並未向被上訴人事部門表示要離職，且
07 自陳因前一年離職的幹部雖然有跟主任講說他要離職，但他
08 沒有去辦離職手續，故被記曠職，然因其對人資有點反感，
09 所以不想去接觸人資等語（見本院卷二第82頁），另其自11
10 1年10月月7日起未到職上班後，於同年月16日其朋友「顏小
11 豪」以LINE通訊軟體詢問其是否有到公司辦離職時，上訴人
12 尚表示辦不辦對其無影響，等公司打電話就好，幹嘛那麼積
13 極，照我算要到下禮拜三或四才有曠職滿三天等語（見本院
14 卷一第237頁至第239頁），顯見上訴人主觀上亦認為其尚未
15 向被上訴人明確表明要離職，否認即無庸計算是否曠職已滿
16 三天，上訴人主張因甲○○有說係乙○○請他來詢問，其認
17 為只要跟甲○○講要離職就已經離職云云，難認可採。再佐
18 以上訴人嗣後於111年10月13日至被上訴人處填寫員工辭職
19 申請書申請離職（見原審卷第63頁），綜上各節，自難認上
20 訴人已於111年10月6日確實向被上訴人為終止勞動契約之意
21 思表示，上訴人上開主張，實難認有憑。

22 (4)末查，乙○○於原審到庭證稱：我知道洪清華與上訴人於11
23 1年10月6日發生口角的情況，當時洪清華去其他單位辦公室
24 拿東西，發現上訴人在裡面休息玩手機，洪清華當時沒有說
25 什麼就直接離開，然後過了一個小時多，上訴人才出現在工
26 作現場，洪清華就跟上訴人說你就是這麼懶所以考績才會這
27 麼糟等語（見原審卷第112頁），核與上訴人自承10月6日在
28 被洪清華罵之前，在等其他人的工作完成，我就去控制室休
29 息，有使用手機等語大致相符（見原審卷第109頁、本院卷
30 第122頁至第123頁），顯見係因上訴人於工作期間離開工作
31 崗位，並使用手機達相當時間，遭現場第一線主管洪清華發

01 覺後，方遭斥責考績不好是因為懶惰等語，然此情係現場主
02 管對其下屬於工作行為之反應，表達之內容並非粗鄙，亦未
03 淪為謾罵等情緒發洩之情狀，實難認定洪清華上開言語之內
04 容已達嚴重影響勞動契約繼續存在之程度，是上訴人以其受
05 有重大侮辱之行為為由，依勞基法第14條第1項第2款規定終
06 止兩造間勞動契約，亦難認有憑。至上訴人雖另主張其長期
07 被現場第一線主管霸凌，以考績方式不平等對待，導致升
08 遷、工作獎金以及調薪之機會都比人少等部分，核與上訴人
09 前述終止契約，暨被上訴人下述終止兩造間勞動契約之原因
10 均無涉，爰無庸於本件審酌，併此敘明。

11 3. 綜上，上訴人所提出之證據不足以證明其已於111年10月6日
12 向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，且上訴人之主管洪
13 清華對上訴人之斥責內容，亦未達嚴重影響勞動契約繼續存
14 在之程度，是上訴人主張已於111年10月6日依勞基法第14條
15 第1項第2款規定，終止兩造間勞動契約云云，自難認有據。

16 (二) 上訴人請求被上訴人給付資遣費87,750元，有無理由？

17 1. 按勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：六、
18 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。勞基
19 法第12條第1項第6款定有明文。次按，有左列情形之一者，
20 勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第
21 12條或第15條規定終止勞動契約者。二、定期勞動契約期滿
22 離職者，勞基法第18條亦有明定。又本法所稱非自願離職，
23 指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣
24 告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第
25 20條規定各款情形之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求
26 發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第
27 11條第3項、勞基法第19條則規定明確。

28 2. 查上訴人主張依勞基法第14條第1項第2款終止勞動契約，並
29 無所據，業如前述，其據此請求被上訴人給付資遣費87,750
30 元，以及發給非自願離職證明，已難認有憑。又被上訴人抗
31 辯上訴人於111年10月7日、10月11日、10月12日多日無故不

01 到職，亦未辦理請假手續，而於111年10月13日終止兩造間
02 勞動契約等情，有111年10月14日大寮大發郵局99號存證信
03 函可查（見原審卷第59頁至第62頁），且上訴人亦不爭執自
04 111年10月6日離開公司後即未再進公司，並自承已收受上開
05 存證信函（見原審卷第81頁）。而上訴人未於111年10月6日
06 合法終止兩造間勞動契約乙節，業經本院審認如前述，上訴
07 人自仍有依勞動契約提供勞務之義務，然上訴人卻於111年1
08 0月7日及同年月11日、12日上班日連續三日無正當理由未上
09 班，自符合勞基法第12條第1項第6款無正當理由繼續曠工三
10 日之要件，被上訴人抗辯已依勞基法第12條第1項第6款之規
11 定依終止兩造間之勞動契約，自屬有據。依前揭同法第18條
12 規定，自無發給上訴人資遣費暨非自願離職證明書之義務。

13 七、綜上所述，上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，聲
14 明求為判命被上訴人給付87,750元本息及開立非自願離職證
15 明書，均無理由，應予駁回。原審為上訴人敗訴之判決，並
16 無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理
17 由，應駁回上訴。

18 八、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
19 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
20 逐一論列，附此敘明。

21 九、據上論結，本件上訴為無理由，爰判決如主文。

22 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

23 勞動法庭

24 審判長法 官 蘇姿月

25 法 官 劉定安

26 法 官 劉傑民

27 以上正本證明與原本無異。

28 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
29 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
30 （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
31 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

01 師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日

03 書記官 王秋淑

04 附註：

05 民事訴訟法第466條之1：

06 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
07 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

08 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
09 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
10 院認適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

11 第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。