

臺灣高等法院臺中分院民事判決

114年度勞上字第27號

上訴人 黎祝芳

輔佐人 李坤榮

訴訟代理人 江錫麒律師（法扶律師）

柯宏奇律師（法扶律師）

被上訴人 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，上訴人對於民國114年5月22日臺灣苗栗地方法院113年度勞訴字第42號第一審判決提起上訴，本院於114年11月5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

壹、程序方面

一、按基於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，屬勞動事件，於起訴前，應經法院行勞動調解程序，惟如經法定調解機關調解未成者，則無須再由法院行勞動調解程序，為勞動事件法第2條第1項第1款、第16條第1項第1款所明定。查上訴人起訴請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，係基於勞動契約所生民事上權利義務之爭議，而兩造曾經由苗栗縣政府委託社團法人勞資關係協會進行勞資爭議調解但不成立乙節，有調解紀錄附卷可參（見原審卷33-35頁），屬勞動事件法第16條第1項第1款之情形，本件上訴人起訴程序合法。

二、次按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文；

上開規定依同法第463條，於第二審程序準用之。查上訴人依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條規定請求被上訴人給付資遣費，卻主張被上訴人以勞退條例施行後之新制計算其資遣費有誤（見原審卷16頁、233頁），經本院予以闡明後，其表示兩造未結清勞退條例施行前之舊制年資，並更正此部分之請求權基礎為勞動基準法（下稱勞基法）第17條規定（見本院卷145頁），核屬不變更訴訟標的而補充、更正法律上之陳述。

貳、實體方面

一、上訴人主張：伊自民國94年1月31日起受僱於被上訴人，在其苗栗縣銅鑼廠區擔任食品包裝員，伊於113年間每月薪資為新臺幣（下同）2萬7,470元，兩造間有勞動契約關係（下稱系爭勞動契約）。詎伊主管即訴外人○○○，竟於同年3月12日上班期間，對伊責罵：「你工作已10幾年了，工作都亂做、顛倒，還強迫同事（即○○○）打日期，你難道不知道他眼睛弱視嗎？你是白目嗎？」等語（下稱系爭語句），亦曾於茶水間對伊稱：「上班不要摸魚」等語，復一再對伊提出之出貨單等文件為退件及要求重新更正、填寫情事，對伊為重大侮辱、職場罷凌行為。又○○○對伊申請於同年5月3日、同年月23日特別休假（下稱特休假）就醫予以刁難，要求伊改為病假，伊因此取消同年5月3日特休假申請，但未取消同年月23日特休假，亦未將該日假別改為病假，即遭被上訴人以伊該日曠職1日扣薪處理，被上訴人拒絕給伊特休假已違背系爭勞動契約。伊乃以被上訴人有勞基法第14條第1項第2款、第6款規定之終止事由（下合稱系爭終止事由），乃分別於113年6月15日寄發存證信函、同年月21日勞資爭議調解時，先後對被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，自得依勞基法第17條規定，請求被上訴人給付伊資遣費53萬3,376元，及依就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、第25條第3項及第4項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書予伊等情。爰依上開規定，求為命被上訴人給付上

01 訴人53萬3,376元本息，並開立非自願離職證明書予上訴人
02 之判決（原審為上訴人敗訴之判決，上訴人不服，提起上
03 訴）。並上訴聲明：(一)原判決廢棄。(二)被上訴人應給付上訴
04 人53萬3,376元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
05 按年息5%計算之利息。(三)被上訴人應開立非自願離職證明
06 書予上訴人。(四)第二項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。
07 二、被上訴人則以：伊經營發芽米生產事業，生產過程具有連續
08 性、不可分段性，需於1週前排程生產，乃於95年2月15日公
09 布員工請假規則，規定特休假應於7日前提出申請（下稱系
10 爭規定），上訴人任職逾19年，此為其所明知。詎上訴人以
11 請假就醫為由，於113年4月30日提出於同年5月3日請特休
12 假，及於同年5月22日提出於翌日請特休假，均違反系爭規
13 定，○○○僅能建議並同意給予上訴人請病假就醫，上訴人
14 雖取消同年5月3日，但同年5月23日逕未出勤上班，亦不願
15 完成病假請假手續，伊始認定構成曠職，伊並無拒絕給予特
16 休假。又上訴人為資深員工，未依規定標示批號、數量，且
17 工作排程順序顛倒、未依出貨日期順序備貨，經○○○於同
18 年3月12日抽查發現後，與上訴人進行溝通，目的係為使工
19 作業務順暢，並非對之為重大侮辱行為。況且上訴人於同年
20 6月3日提出其親簽之離職書，表明自請於同年月18日離職，
21 伊於同日准辭，並配合上訴人完成剩餘特休假之申請及辦理
22 離職手續，兩造已合意系爭勞動契約於同年月18日終止。上
23 訴人於同年6月15日、21日，依系爭終止事由終止系爭勞動
24 契約，自不合法等語，資為抗辯。並答辯聲明：(一)上訴駁
25 回。(二)如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

26 三、得心證之理由

27 (一)上訴人主張伊自94年1月31日受僱在被上訴人之苗栗縣銅鑼
28 廠區擔任食品包裝員，兩造間成立系爭勞動契約，嗣上訴人
29 於113年6月3日填寫員工離職申請書予被上訴人，表示將於
30 113年6月18日辭職，且申請自同年月11日起至18日離職日止
31 期間請特休假等情，有勞保職保被保險人投保資料表、公司

變更登記表、員工離職申請書可證（見原審卷21頁、47-53頁、85頁），並為被上訴人所不爭執（見本院卷95-96頁不爭執事項1.6.），堪信屬實。

(二)上訴人復主張伊依系爭終止事由，分別於113年6月15日寄發存證信函、同年月21日勞資爭議調解時，先後對被上訴人為終止系爭勞動契約之意思表示，業據提出銅鑼郵局40號存證信函、勞資爭議調解紀錄為證（見原審卷27-35頁）。被上訴人固不爭執上訴人對其提出終止系爭勞動契約之意思表示，然否認有系爭終止事由，並以前詞置辯，本件兩造爭執事項為：1.上訴人於113年6月15日以系爭終止事由終止系爭勞動契約是否合法？2.上訴人於113年6月21日以系爭終止事由終止系爭勞動契約是否合法？

(三)上訴人於113年6月15日以系爭終止事由終止系爭勞動契約，不合法：

1.被上訴人有無勞基法第14條第1項第2款規定情事？

(1)按勞動基準法所稱之「重大侮辱」，固應就具體事件，衡量受侮辱者所受侵害之嚴重性，並斟酌雙方之職業、教育程度、社會地位、行為時所受之刺激、行為時之客觀環境及平時使用語言之習慣等一切情事為綜合之判斷，惟端視該侮辱行為是否已達嚴重影響勞動契約之繼續存在以為斷（最高法院92年度台上字第1631號判決意旨參照）。而雇主對勞工本即有指揮、監督及管理之權限，就勞工之工作態度、品質、效率等予以質疑、指摘及給予負面評價，難認屬對勞工之重大侮辱。是勞工主張勞基法第14條第1項第2款「重大侮辱」作為終止契約事由，非其所受之侮辱行為，已達令勞工繼續勞動契約欠缺期待可能性之情形，或繼續勞動契約將造成勞工之損害，非採取終止契約此等非常手段不能防免之程度，始足當之。

(2)查上訴人主張伊於113年3月12日遭○○○以系爭語句責罵，構成重大侮辱，○○○復藉職務之便對伊稱：「上班不要摸魚」等語，且藉由不同理由，一再對上訴人提出之每日工作

出貨單等文件為退件及要求重新更正、填寫，為職場霸凌云云，已為被上訴人所否認。且依證人○○○證述：打在成品紙盒上的日期字樣很小，同事「○○」是弱視，無法看清楚，而上訴人沒有先調好鋼印日期，導致「○○」接續上夜班負責裝盒、打日期工作之際，無法調日期而影響隔日出貨，○○○於113年3月12日開會時，以系爭語句責備上訴人，；上訴人秤米麩時多了0.002公克，○○○對上訴人說：「這樣秤對嗎」；此外，伊常看到上訴人在修改出貨單、原料單，至於原因為何，我並不清楚等語（見原審卷286-287、292頁）。細繹證人○○○上開證述所指上訴人歷次遭○○○指責之原委過程，顯均係○○○基於主管立場，立於指揮、監督及管理之目的，針對上訴人具體工作之內容品質為指摘或負面評價，尚非無端針對上訴人人格為貶抑，實難以認定構成重大侮辱或職場霸凌。至證人○○○另證稱：○○○有時候會以敵意、羞辱方式針對上訴人刁難云云（見原審卷287頁）；然○○○除前揭針對上訴人工作品質內容等事項為具體指摘外，關於上訴人究於何時、何場合及遭受何方式之敵意、羞辱或刁難等過程細節，則未見證人○○○明確敘明，自無從僅憑該等空泛證述，認定上訴人確有遭受職場霸凌或重大侮辱之情。此外，上訴人復未能提出其他證據證明上開事實存在，自無從認定本件存有構成勞基法第14條第1項第2款「重大侮辱」之終止契約事由。

2.被上訴人有無勞基法第14條第1項第6款規定情事？

- (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特休假；特休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整；勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日數。為勞動基準法第38條第1、2項及勞工請假規則第10條前段所明定。又特休假制度目的在落實勞工休息權，俾能消除工作一定期間後所產生之疲倦，以恢復其勞動力，故賦予勞工只要工作滿一定期間者即得享受有薪休假之權利。

是以，勞動基準法第38條規定之特休假，旨在維護勞工健康權益及人性尊嚴，屬於基本權範疇，具強制性，非屬任意規定，勞工得單方排定其特休假，雇主無正當理由不得拒絕之。惟勞工排定特休假，原則上應預先為之，並於相當期間前通知雇主，俾其得以事先因應之，俾兼顧勞雇雙方權益之維護，方符合誠實信用原則（最高行政法院113年度上字第429號判決意旨參照）。而關於特休假請假之相當期間，應審酌勞工事前提出之可能性、雇主獲悉勞工請假通知後是否有足夠因應之彈性，及雇主是否曾使勞工知悉請假規則並給予表示意見之機會等因素綜合判斷。另雇主為提高人事行政管理效率，以節省成本，提高市場競爭力，通常就受僱人之差勤、退休、撫恤、資遣等工作條件，訂有共通適用之工作規則，使受僱人一體遵循，該工作規則除違反法令之強制或禁止規定或其他應適用之團體協約規定外，如經公開揭示，即當然成為勞動契約內容之一部，勞雇雙方均應受其拘束。

(2)上訴人主張其因身體不適欲就醫檢查，先後申請於113年5月3日、23日特休假，均遭被上訴人以未於7日前提出申請而不符系爭規定為由否准等情，為被上訴人不爭執，堪信屬實。惟觀諸被上訴人95年2月15日公告之請假規則載明：「事假請於三日前辦理；特休假請於七日前辦理」等內容（見原審卷181頁），且被上訴人95年製作之空白請假單及上訴人100年度請假單上之「請假手續」欄位，均載明重申上旨一節，亦有上開請假單可稽（見原審卷109、183頁）。可見被上訴人公布施行之員工請假規則，確實設有系爭規定，以供員工遵守。其次，被上訴人抗辯其係從事發芽米生產事業，生產過程具有連續性、不可分段性，均需於一週前排程生產等情，既為兩造不爭執，則為避免因人力調度而影響正常營運，系爭規定要求勞工應於特休假7日前提出申請，當認已兼顧雇主营運需求、勞工排定特休假權益，應屬合理。再者，上訴人係自94年起即任職於被上訴人，而前揭上訴人之請假單上既有明載系爭規定，且被上訴人於113年4月30日召

01 開廠務會議時，重申特別休假應於7日前提出申請，經出席
02 之上訴人在會議紀錄簽名確認，亦有該會議紀錄可考（見原
03 審卷119頁），可知上訴人對於員工請假規則應知之甚詳且
04 同意遵守。基此，應可認定員工請假規則業已構成系爭勞動
05 契約之一部，兩造均應同受拘束。是上訴人因身體不適欲請
06 假就醫檢查，以特休假之假別提出申請，既未於7日前提出
07 而不符合系爭規定，則被上訴人不予准許，並同時建議上訴
08 人改以病假假別提出申請，自難認有何侵害上訴人勞動權益
09 或違反勞動契約之情事存在。

10 (3)上訴人復主張被上訴人與勞工間有同意變更請假規則為事
11 假、特休假於1日前申請云云，亦為被上訴人所否認。而證
12 人○○○雖證述：伊未見過員工請假規則，被上訴人也從未
13 以任何形式宣導或告知上訴人系爭規定，伊任職被上訴人18
14 年期間，員工請特休假無須事先於7日前申請云云（見原審
15 卷285、287、290-291頁）；然被上訴人自95年起印製之請
16 假單內容及上訴人之請假單上，均已明確註記上開相關請假
17 規則，已見證人○○○上開所述與客觀事實不符。且兩造均
18 不爭執證人○○○與被上訴人間，現尚因勞資糾紛而另案訴
19 訟繫屬中，而證人○○○亦自陳於本件到庭作證前，甫與上
20 訴人以電話聯繫溝通討論作證內容等情在卷（見原審卷289-
21 290頁）。由上各節以觀，實難以排除證人○○○基於其與
22 兩造間之情誼夙怨，而故為偏袒陳述之高度可能性存在，是
23 其上開證述內容，自不足採為有利於上訴人之認定。據上，
24 上訴人無法證明被上訴人有拒絕給予特休假之情事，自無從
25 認定本件存有構成勞基法第14條第1項第6款之終止契約事
26 由。

27 (四)上訴人於113年6月21日以系爭終止事由系爭勞動契約，亦
28 不合法：

29 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
30 即為成立，民法第153條第1項定有明文。勞雇雙方自得以合
31 意終止勞動契約（最高法院111年度台上字第2069號判決意

旨參照)。是勞雇雙方就終止勞動契約而互相表示意思一致者，勞動契約即告終止。

2.被上訴人抗辯兩造已於113年6月3日合意於同年月18日終止系爭勞動契約，並提出員工離職申請書、請假單為證（見原審卷85-89頁）。觀之兩造於同年月5日對話紀錄中，經兩造討論如於同年月7日移交盤點，被上訴人無對接人力，之後被上訴人建議上訴人後面特休假往前挪，並表示上訴人也想早一點，就來辦移交，其假單總公司已核准等語（見原審卷131頁）。再依上開離職申請書、請假單所載，可知上訴人原定離職日為同年月20日離職，並自同年月13日起至20日請特休假，嗣將離職日提早為同年月18日，並將特別休假提早自同年月11日開始，與前述對話紀錄相符。又兩造均不爭執上訴人於同年月5日辦理離職工作移交，並於同年月6日上午回廠盤點，即於中午離廠（見本院卷96頁不爭執事項7.），有人員物品移交清冊可稽（見原審卷89頁），亦與證人○○○證稱：上訴人於同年月6日有來上班盤點，上訴人告知盤點原因是她之後不再做了，要請假，且○○○已同意她自同年月7日至18日請特休假、生理假，並於同年月19日離職等情（見原審卷292-293頁）相符。而上開離職申請書上○○○於主管欄記載「准予離職」、「00000000」，並簽名後，再經主管洪建龍批示「准予請辭」。可見被上訴人確於同年月3日當日已同意上訴人請辭，並告知上訴人，足證被上訴人此部分所辯與事實相符，應堪採信。

3.又觀諸上訴人之113年6月15日存證信函所載，上訴人表示其不懂法令，且身心狀況不佳，同年月3日提出請辭，如今，經法扶中心告知被上訴人違反勞基法第38條，要求撤回原離職書等語，但未檢附相關證明文件。其次，上訴人於任職期間，雖曾因頻尿前往泌尿科就診，但無因精神狀況前往身心科就診之情形，此有廠務會議記錄、醫療費用收據可參（見原審卷113頁、121頁）。此外，其復未敘明究竟有何撤回離職意思表示之法律依據，則系爭勞動契約已於同年月18日經

兩造合意終止，上訴人主張其於同年月21日勞資爭議調解時，以系爭終止事由終止系爭勞動契約，自不合法。

(五)基上，兩造於113年6月3日合意於同年月18日終止系爭勞動契約，上訴人雖於同年6月15日通知被上訴人撤回離職書而欲撤回主動請辭之意思表示，同時以被上訴人對其有拒絕給特休假、重大侮辱、職場罷凌等勞基法第14條第1項第2款、第6款之事由，終止系爭勞動契約，但系爭勞動契約於同年月18日終止前，被上訴人並無上訴人所指勞基法第14條第1項第2款、第6款情事，上訴人復無合法撤回離職意思表示之依據，應認系爭勞動契約已於同年月18日合意終止。則上訴人主張其於113年6月15日寄發存證信函、同年月21日勞資爭議調解時，依據勞基法第14條第1項第2款、第6款規定，對被上訴人終止系爭勞動契約，並請求被上訴人給付資遣費53萬3,376元及發給非自願離職證明書，均屬無據。

(六)綜上所述，上訴人依勞基法第17條、就業保險法第11條第3項、第25條第3、4項規定，請求被上訴人給付資遣費53萬3,376元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，暨發給非自願離職證明書，均無理由，不應准許。從而，原審所為上訴人敗訴之判決，於法並無不合，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

(七)本件事證已臻明確，上訴人聲請通知證人○○○、○○○證明被上訴人有默示變更請假規則，與被上訴人之制式請假單及廠務會議重申事項明顯不符，無再查證之必要。另兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

四、據上論結，本件上訴無理由，爰判決如主文。

中 華 民 國 114 年 11 月 26 日

勞動法庭 審判長法官 陳得利

法官 高英賓

法官 莊宇馨

01 正本係照原本作成。
02 上訴人得上訴。
03 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
04 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
05 （均須按他造當事人之人數附繕本）。
06 上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律
07 師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事
08 訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。
09 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴裁判費。

10 書記官 謝安青

11 中 華 民 國 114 年 11 月 26 日