臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第80號

上　訴　人　王建堯

被上訴人　　麗池保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　李杰修

訴訟代理人　楊明德

　　何牧武

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國109年3月23日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第224號第一審判決提起上訴，本院於109年9月22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（下同）108年8月29日起受雇於被上訴人擔任保全員職務，約定每月10日給付月薪新臺幣（下同）36,000元，伊並受被上訴人指示派駐於桃園市○○區○○路○○○社區；伊開始上班時，被上訴人公司主管林榮光以「白癡」、「頭腦有問題」等語辱罵伊3天，伊遂向被上訴人表達離職請求，惟被上訴人要求必須提前15天才可離職，故約定於108年9月18日離職。伊工作期間，被上訴人未依勞動基準法（下稱勞基法）給予休假，亦未依勞動契約約定給付薪資，伊遂於108年10月15日申請調解，並於108年10月30日勞資爭議調解時，主張依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止僱傭關係。爰依勞基法、勞動契約請求被上訴人給付工資差額28,500元、資遣費1,000元、加班費500元、超時加班費2,500元、利息500元、提繳6%勞退金差額2,000元、制服歸還費用500元，及發給非自願離職證明書。並聲明：被上訴人應給付上訴人35,500元，及發給非自願離職證明書〔原審為上訴人一部勝訴、一部敗訴之判決，即判命被上

訴人應給付上訴人1,671元（即判准薪資差額1,320元、加班費差額16元、制服歸還費用335元），另駁回上訴人其餘之訴，上訴人就前開敗訴中之發給非自願離職證明書部分聲明不服，提起上訴，其餘敗訴部分未據聲明不服，已告確定；另被上訴人就上開敗訴部分亦未據聲明不服，已告確定；下均不再贅述〕。並上訴聲明：㈠原判決關於駁回上訴人下列第2項之訴部分廢棄。㈡被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

二、被上訴人則以：上訴人於起訴狀中已自承於開始上班後約3天就向伊表達離職請求，並約定於108年9月18日離職 ，則上訴人既於108年9月初預告於108年9月18日離職，兩造間僱傭關係即因上訴人自請離職而終止，上訴人自不得於108年10月30日勞資爭議調解時，再主張依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間僱傭關係，且不得請求開立非自願離職證明書等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、本件上訴人主張被上訴人公司主管林榮光於伊派駐○○○社區任職保全員時，以「白癡」、「頭腦有問題」等語辱罵伊，且伊工作期間，被上訴人未依勞基法規定給予休假，亦未依勞動契約約定給付薪資，伊乃於108年10月30日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止僱傭關係，並請求被上訴人開立非自願離職證明書等語；被上訴人則以前詞置辯。是本件應審究者厥為：㈠上訴人於108年10月30日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間僱傭關係，是否合法？㈡上訴人請求被上訴人開立發給非自願離職證明書，有無理由？

四、得心證之理由：

㈠上訴人於108年10月30日勞資爭議調解時，依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間僱傭關係，是否合法？

按雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約；勞基法第14條第1項第2款定有明文。查，上訴人於108年8月29日受雇被上

訴人擔任保全員職務，並受被上訴人指示派駐於○○○社區，惟上訴人開始上班時，即遭林榮光辱罵，伊遂於開始工作後約3天，即108年9月初透過林榮光向被上訴人表達離職請求，經被上訴人要求須提前15天才可離職，故兩造約定於108年9月18日離職等情，為兩造所不爭執（見本院卷第68頁至第69頁、第72頁），被上訴人並稱林榮光有將上訴人請求離職乙事告知伊公司設於桃園營業處主管戴曉麟，戴曉麟負責整個桃園地區之案場管理，包括人事管理，故伊於接獲林榮光轉知上訴人請求離職之事，已表示同意等語（見本院卷第69頁）。上訴人於本院雖稱伊一開始向被上訴人請求離職時，並未告訴被上訴人離職原因，係離職後，被上訴人另一位主管倪瑞松詢問伊離職原因時，才告知倪瑞松離職原因係遭林榮光辱罵，及被上訴人未安排休假、未給付薪資等語，被上訴人對此表示不爭執（見本院卷第90頁）；惟上訴人於108年10月30日勞資爭議調解時，即已主張係遭被上訴人之主管公然侮辱而於108年9月18日離職，此有桃園市人力資源管理協會勞資爭議調解紀錄附卷可稽（見原審卷第17頁、第19頁），並於本院主張當時係依勞基法第14條第1項第2款規定請求離職（見本院卷第70頁）。堪認上訴人於108年9月初透過林榮光向被上訴人表達離職，確係以遭林榮光辱罵為由終止僱傭關係。然上訴人係受僱於被上訴人擔任保全人員，並受被上訴人指派於○○○社區服務，及由被上訴人給付薪資乙節，有兩造簽訂之保全人員契約書、高雄市政府勞工局108年9月17日高市勞條字第10837723000號函、簽到表、投保單位網路申報及查詢作業、華南商業銀行匯款回條聯在卷可稽（見原審卷第57頁至第65頁、第69頁），而林榮光係受僱於聯安保全公司，擔任勤務人員；因聯安保全公司之負責人與被上訴人公司之負責人為父子關係，且2家公司在桃園只有1名主管、2名勤務人員、1名秘書，故林榮光當時受主管戴曉麟指派至上訴人服務之○○○社區去協助勤務執行與社區業務推展等情，已據證人林榮光到庭證述甚詳（見本院卷

第86頁至第87頁）。則林榮光既未受僱於被上訴人，亦非被上訴人之代理人，縱上訴人所稱其在○○○社區執勤時遭林榮光辱罵乙節屬實，上訴人主張依勞基法第14條第1項第2款規定，終止兩造間僱傭關係，於法即有未合。次查，上訴人於108年9月初對被上訴人終止僱傭關係，雖不合法，惟兩造已約定上訴人於108年9月18日離職，且上訴人自離職後亦未再向被上訴人表示該離職不生效力，要求回復原職，堪認兩造於108年9月18日已合意終止僱傭關係。是上訴人於108年10月30日勞資爭議調解時，再依勞基法第14條第1項第2款、第6款規定終止兩造間僱傭關係，即不合法。

㈡上訴人請求被上訴人開立發給非自願離職證明書，有無理由？

另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕；勞基法第19條著有明文。又按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職之情形；就業保險法第11條第3項定有明文。查，本件兩造既約定上訴人於108年9月18日離職，而屬合意終止之情形，即不符就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職情形。是上訴人請求被上訴人開立發給非自願離職證明書，尚屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第19條之規定，請求被上訴人應開立發給非自願離職證明書予上訴人部分，非屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分，為上訴人敗訴之判決，並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃嘉烈

法　官　張文毓

法　官　高明德

正本係照原本作成。

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（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具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但書或第2項（詳附註）所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　郭彥琪

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

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

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院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。