

臺灣高等法院高雄分院民事判決

108年度勞上字第16號

上訴人 辛佩純

被上訴人 特建金屬實業股份有限公司

法定代理人 王章博

訴訟代理人 黃偉倫律師

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108年4月10日臺灣高雄地方法院108年度勞訴字第18號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於108年7月23日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。查上訴人原請求被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）27,530元及其法定遲延利息；及應開立非自願離職證明書予上訴人。嗣於本院另主張因被上訴人不開立非自願離職證明書予上訴人，致上訴人無法領取失業給付及職訓生活津貼，合計241,920元，爰追加請求被上訴人應再給付上訴人241,920元。上訴人於原審及本院追加之請求，均是基於上訴人終止勞動契約，依勞動基準法（下稱勞基法）等之相關規定，得享有權利，卻未享有，而請求被上訴人給付或賠償，二者之請求，核屬基礎事實同一，依上開規定，毋庸對造同意，應予准許，合先敘明。

二、上訴人於原審主張：上訴人自民國106年11月6日起受僱於被上訴人，擔任行政助理職務，被上訴人未經上訴人同意，對上訴人減薪並降職，違反勞基法之規定，上訴人於107年6月28日被迫填寫離職申請書，而於同年7月2日離職。惟被上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款規定之「雇主不依勞動契約給付工作報酬．．．」、「違反勞動契約或勞工

法令，致有損害勞工權益之虞者」情形，上訴人依上開法條規定，終止兩造間之勞動契約，被上訴人依法應給付上訴人資遣費、預告期間工資及發給非自願離職證明書，詎被上訴人拒為之。上訴人依勞基法規定，請求上訴人給付資遣費18,200元、10天預告期間工資9,330元，爰依勞基法第10-1條第2款、第14條第1項第5款、第6款規定起訴。聲明：(一)被上訴人應給付上訴人27,530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)被上訴人應開立非自願離職證明書交付上訴人（逾上開請求，經原審判決上訴人敗訴，上訴人未上訴，不在本院審理範圍）。另於本院追加主張因被上訴人拒絕開立非自願離職證明書，致上訴人無法領取失業給付金及職訓生活津貼各120,960元，合計241,920元，因而受損害，應由被上訴人賠償之。爰追加聲明：被上訴人應再給付上訴人241,920元。

三、被上訴人則抗辯：兩造於107年6月28日就上訴人工作效率不彰、所請事假已逾規定等事進行面談，被上訴人之董事長於面談時表示，將請部門主管針對上訴人待加強部分定期考核，若仍未改善，則以降薪10%之方式處分，上訴人當場即表示辭職，經被上訴人之董事長確認並同意上訴人之請辭後，即以107年6月29日作為離職生效日，兩造之勞動契約關係於107年6月28日即已合意終止，上訴人無請求資遣費、預告期間工資之權利。上訴人係自願辭職，被上訴人無開立非自願離職證明書之義務，上訴人未能領取失業補助及職訓生活津貼，與被上訴人無關等語。

四、原審判決上訴人敗訴，上訴人就其敗訴上訴，並追加其請求，其上訴聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第(二)、(三)項之訴部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人27,530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。(三)被上訴人應開立非自願離職證明書交付上訴人。(四)被上訴人應再給付上訴人241,920元。被上訴人於本院答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。

01 五、本件爭點：

02 (一)兩造之勞動契約關係係於何時以何方式終止？

03 (二)上訴人得否請求被上訴人給付資遣費、預告期間工資、非自
04 願離職證明書、賠償無法領取失業給付金及職訓生活津貼費
05 用？

06 六、本院判斷：

07 (一)兩造之勞動契約關係於何時以何方式終止？

08 1.上訴人主張其自106年11月6日起受僱於被上訴人，擔任行
09 政助理職務之事實，為被上訴人所不爭執，並有上訴人107
10 年6月員工薪資表1份附卷可稽，堪信為真。

11 2.上訴人主張：被上訴人與上訴人於107年6月28日上午，在
12 大寮廠區會談，被上訴人在上開會談中，要求上訴人接受減
13 薪降職或離職，上訴人不接受減薪降職，因而被迫離職，但
14 已於當日會談中表示其依勞基法第14條第1項第6款規定終
15 止勞動契約，並於107年7月25日發函終止勞動契約等情。
16 而被上訴人則辯稱：董事長僅諭知將請部門主管針對上訴人
17 待加強部分定期考核，若仍未改善，則以降薪10%之方式處
18 分，上訴人當場即表示自動辭職，經被上訴人同意，兩造之
19 勞動契約關係於107年6月28日合意終止等語。經查：

20 (1)被上訴人抗辯上訴人在上開會談當場表示辭職，經被上訴人
21 公司之董事長同意，即兩造合意終止勞動契約，並約定以10
22 7年6月29日作離職生效日之事實，業據被上訴人提出記載
23 「佩純主動請辭，生效日2018.6.29」，其後並有「辛佩純
24 (即上訴人)」簽名之員工面談紀錄為證(見一審審查卷第
25 31頁)。而上訴人自承該紀錄之簽名確為其本人所簽(見一
26 審卷第26至27頁言詞辯論筆錄)，則被上訴人上開抗辯應為
27 可採。即兩造間勞動契約關係，係合意終止，並應於兩造所
28 約定至107年6月29日終止之事實，應可認定。

29 (2)勞工非有勞基法第12條第1項所定各款事由，雇主不得不經
30 預告即終止勞動契約，故工作規則雖得就勞工違反勞動契約
31 或其工作規則之情形為懲處規定，惟雇主因勞工違反勞動契

約或工作規則，不經預告而終止勞動契約者，仍應受該條項第4款規定之限制，即以其情節重大為必要，不得僅以懲處結果為終止契約之依據，即雇主對勞工本可為懲處，且除非可證明該懲處有違背公序良俗之情，亦難遽指為不法或不當，勞工並不得因雇主對其懲處，遽以主張雇主有勞基法第14條第1項第6款所規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之勞工得不經預告而終止勞動契約事由，亦不得因懲處涉及減薪，遽認雇主有同法第14條第1項第5款「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者」之勞工得不經預告而終止勞動契約事由。

(3) 上訴人雖主張：被上訴人在上開會談中，逕自表示將對其減薪並降職云云。但被上訴人辯稱：董事長僅諭知將請部門主管針對上訴人待加強部分定期考核，若仍未改善，則以降薪10%之方式處分等語。查，依上開員工面談紀錄之記載，已說明面談及可能予以減薪之原因，主要係上訴人「請事假之時數達14天法定時數，需注意請假狀況」、「工作內容『財產編號』已完整編好，其他需要加強的工作應加強」（見一審審查卷第31頁）。被上訴人主張上訴人於107年請事假14天，已提出上訴人員工請假單多紙（本院卷第83-111頁）供上訴人核對，上訴人雖於本院抗辯：其107年請事假時數僅為94.5小時云云。惟本院認即使如上訴人所言其請事假時數為94.5小時，但亦達將近12天，因此被上訴人於上開會談時，要求上訴人需注意請假狀況及改進工作內容，若未改善，將予減薪，依一般業界對員工管理，尚難認被上訴人之考核、懲處有不合理之情。自難認被上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款之勞工得不經預告而終止勞動契約事由。

(4) 另被上訴人於上述會談中，所涉為對上訴人將來懲處，並非職務調動，自與勞基法第10-1條規定之職務調動無關，上訴人主張被上訴人違反勞基法第10-1條規定，自無可採。

(5) 上訴人主張：其於會議當日已表示以勞基法第14條第1項第

5、6款之規定終止勞動契約，當日因不接受降薪降職被迫離職云云。但為被上訴人否認。上訴人就其前開主張事實，雖提出離職申請書一紙為證（本院卷第169頁），惟前述手寫員工面談紀錄上記載「佩純主動請辭，生效日2018.6.29」，該行字後已由上訴人親自簽名「辛佩純」，依六、(一)2.(1)所述，兩造於107年6月28日會談中，已合意終止勞動契約，並約定至107年6月29日終止之事實，可認定為真。而上訴人以打字「離職申請書」之時間，應在其簽立上開員工面談紀錄之後所為，雖然上訴人嗣後於其打字之離職申請書表明離職原因係被迫離職，並要求預告工資及資遣費等，但該打字離職申請書之「主管備註欄」業經以手寫記載：「辛佩純已於107.6.28早上員工面談時主動提出請辭（如面談紀錄表），並即准予該員請辭，生效日為107.6.29，並無被迫離職情事」，此有該離職申請書可稽（本院卷第171頁），足認上訴人係先於員工面談時請辭，經兩造合意終止勞動契約後，上訴人事後再反悔，而於同日以打字之離職申請書上載被迫離職等情事，但兩造既於107年6月28日會談中合意終止勞動契約，並約定至107年6月29日終止，已發生合意終止之效力，則上訴人主張勞動契約係因其於會談當日表示或107年7月25日發函，依上開勞基法第14條第1項第5、6款規定，不經預告，其單方逕自終止，發生終止效力云云，自無可採。

(6) 綜上，兩造係於107年6月28日會談中達成勞動契約終止之合意，即勞動契約關係經兩造合意終止，且約定至107年6月29日終止，應可認定。

(二) 上訴人得否請求被上訴人給付資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書、賠償無法領取失業給付金及職訓生活津貼費用？

1. 請求資遣費、預告期間工資、非自願離職證明書部分：

按勞基法第16條第1項規定：「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定。．．．

」；同法條第3項規定：「雇主未依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」。另勞基法第17條第1項規定：「雇主依前條（第16條）終止勞動契約者，應發給勞工資遣費」。又勞基法第14條第4項規定：「第17條之規定於本條終止契約準用之」。而勞基法第11條所規定者，為雇主得預告終止勞動契約之事由。勞基法第13條但書所規定者，為雇主因天災、事變或其他不可抗力致事業不能繼續，經報主管機關核定，得終止勞動契約。勞基法第14條規定者，為勞工有法定事由，可不經預告終止勞動契約。綜上，可知在勞雇無上開特定事由，僅單純合意終止勞動契約之情形下，除非有特別約定，勞工即無法律依據，可向雇主請求資遣費、預告期間工資可言。而本件兩造既為合意終止勞動契約關係，已如前述，則上訴人請求被上訴人給付資遣費18,200元、預告期間工資9,330元，均於法無據。另兩造既係合意終止勞動契約關係，上訴人屬自願離職，自無請求被上訴人發給非自願離職證明書之權利。上訴人上開請求均無理由。

2. 請求賠償失業給付金及職訓生活津貼費用部分：

上訴人於本院追加主張：因被上訴人拒絕開立非自願離職證明書，致上訴人無法領取失業給付金及職訓生活津貼各120,960元，合計241,920元，因而受損害，應由被上訴人賠償之等情。惟兩造既係合意終止勞動契約關係，上訴人屬自願離職，被上訴人無發給上訴人非自願離職證明書之義務，因此上訴人主張因無非自願離職證明書，未能領取失業給付金及職訓生活津貼所生損害，自與被上訴人無關，上訴人請求被上訴人賠償其此部分損害合計241,920元，為無理由。

七、綜上所述，上訴人主張其依被上訴人有勞基法第14條第1項第5、6款之事由，合法終止勞動契約云云，並無可採。被上訴人抗辯兩造係合意終止勞動契約，應屬可信。從而，上訴人依勞基法等規定，於原審請求被上訴人給付資遣費及預告期間工資合計27,530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；並開立非自願離職證明書交付上訴人，均不應准許。原審為上訴人敗訴之判決，於法並無不合。上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。又上訴人於本院審理時，另追加請求被上訴人應賠償上訴人無法領取失業給付金及職訓生活津貼費損害合計241,920元，亦無理由。則上訴人追加之請求，不應准許，應一併駁回。

八、據上論結，本件上訴及追加之訴，均為無理由，判決如主文。

中華民國 108 年 8 月 13 日

勞工法庭

審判長法官 簡色嬌

法官 郭慧珊

法官 張維君

以上正本證明與原本無異。

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（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，並依附註條文規定辦理。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 108 年 8 月 13 日

書記官 楊茱宜

附註：

民事訴訟法第466條之1：

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適當者，亦得為第三審訴訟代理人。

第1項但書及第2項情形，應於提起上訴或委任時釋明之。