

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第34號

上訴人 蘇晉儀

被上訴人 曜陞精密工業有限公司

法定代理人 程哲標

訴訟代理人 張智宏律師

複代理人 李國源律師

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6月28日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第82號第一審判決提起一部上訴，本院於113年11月20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：按當事人對於第一審判決不服之程度，至第二審言詞辯論終結時為止，得擴張或變更之。又當事人於本案經終局判決後，對不利其部分提起上訴，於上級審減縮上訴聲明，實質上與撤回減縮部分之上訴無異，該被減縮部分即生判決確定之效果（最高法院107年度台聲字第544號裁定意旨參照）。原審為上訴人部分勝訴之判決，上訴人不服，其原上訴聲明為：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分及該部分假執行之聲請均廢棄；(二)被上訴人應再給付上訴人新臺幣（下同）465,453元，及自民國112年3月26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予上訴人（本院卷第53、110頁）。嗣表明不欲就加班費部分提起上訴，並將前揭第二項金額減縮為387,749元（見本院卷第119、138頁），依前說明，應予准許，且減縮部分已生撤回上訴之效力，該部分非本院審理範圍。

貳、實體部分：

01 一、本件上訴人主張：伊自96年5月24日起受雇於被上訴人，擔
02 任研磨作業員。因被上訴人有高薪低報，及未提供適當防護
03 口罩、耳塞、防護鏡，即使伊在具有粉塵之環境下作業等違
04 法情事，經多次溝通仍未改善，伊遂於111年5月31日，依勞
05 動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第3款、第6款之規
06 定，對被上訴人為終止勞動契約之意思表示。被上訴人未依
07 法給付伊資遣費354,024元，且未開立非自願離職證明書予
08 伊；另因被上訴人自96年5月起至110年4月止，未依法提供
09 口罩、耳塞、護目鏡，致伊因此受有代墊購買口罩32,000
10 元、耳塞600元、護目鏡1,125元，共計33,725元之損害。爰
11 依勞基法第14條第4項、第17條、第19條、勞工退休金條例
12 第12條，及民法第179條之規定，求為命被上訴人給付387,7
13 49元，及自起訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息，暨請求
14 被上訴人開立非自願離職證明書之判決（上訴人於原審請求
15 加班費之敗訴部分，業據上訴人撤回上訴，非本院審理範
16 圍）。

17 二、被上訴人則以：上訴人於111年6月6日以罹患肺結節為由，
18 自願終止勞動契約，伊依法無庸給付資遣費及開立非自願離
19 職證明書。又伊定期均會委託外部廠商進行廠區環境之粉塵
20 及噪音監測，且廠區員工均可填寫「領用登記表」請領相關
21 防護器具（如手套、口罩等），無須自費購買。上訴人係請
22 求自96年5月起至110年4月止代墊之口罩、耳塞、防護鏡費
23 用，惟本件起訴時間為112年3月，則在97年2月前代墊費
24 用，請求權均已罹於時效等語，資為抗辯。

25 三、原審判決命被上訴人給付上訴人36,586元，及自112年3月26
26 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並駁回上訴人
27 其餘之請求。上訴人提起上訴，聲明：(一)原判決關於駁回上
28 訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢
29 棄。(二)被上訴人應再給付上訴人387,749元，及自112年3月2
30 6日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被上訴人
31 應開立非自願離職證明書予上人。被上訴人則答辯聲明：上

01 訴駁回，

02 四、兩造不爭執事項

03 (一)上訴人自96年5月24日起受僱於被上訴人。

04 (二)上訴人於111年6月6日填寫離職單（「員工姓名」欄位「甲
05 ○○」、上方欄位「身分證字號」欄位「Z000000000」、「
06 「生日」欄位：「55.11.20」、「希望離職日期」欄位「11
07 1年6月6日」等文字均係由其所書寫，見原審被證2，下稱系
08 爭離職單），並將系爭離職單交付予被上訴人員工。

09 (三)上訴人有填寫請假單（即原審卷一第283頁）向公司請假，
10 請假期間自111年6月1日下午1時起至同月2日下午5時止。

11 (四)兩造於111年8月30日下午及111年9月13日下午在臺中市政府
12 進行勞資爭議調解（原證6、被證3）。

13 (五)上訴人於任職期間，曾以課長身分簽核同意請購人陳金池所
14 填寫請求被上訴人購買風槍之請購單（被證11第1頁）。

15 (六)上訴人於108年11月26日填寫領用登記表向被上訴人請求領
16 用風槍，並於110年12月10日填寫請購單請求被上訴人購買
17 鑽石切斷器及鑽石砂輪等物品（被證11第2、3頁）。

18 五、得心證之理由：

19 (一)上訴人主張其於111年5月31日依勞基法第14條第1項第3款、
20 第6款規定終止兩造間勞動契約乙節，固提出郵局存證信
21 函、勞資爭議調解紀錄、錄音譯文等件為證（見原審卷一第
22 25-29頁、第295-298頁）。惟查：

23 1.上開存證信函雖記載被上訴人有勞基法第14條各款情形，
24 然係於111年8月16日寄出，且未言提兩造間之勞動契約已
25 於111年5月31日終止；又兩造勞資爭議調解紀錄係於111
26 年8月30日、同年9月13日進行調解，依111年9月13日調解
27 紀錄，可知上訴人僅表示其於111年5月底告知被上訴人不
28 做了，預計做到6月底等語，自無從推認上訴人曾於111年
29 5月31日，以被上訴人違反勞基法第14條第1項第3款、第6
30 款規定為由，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示。

31 2.上訴人又以與被上訴人公司會計於111年7月6日之對話錄

音光碟譯文中，被上訴人公司會計稱：「對啊，對啊所以那個錢（上訴人稱係指其6月份薪水），他們是說沒有料到要罰那麼多錢，因為她（上訴人稱係指老闆娘）本來沒有料到要這樣子，因為你一通電話去，人家來那個，我們要罰很多錢還超過，她說要扣掉（上訴人稱係扣掉其6月份薪水）」（見原審卷一第298頁），而主張兩造未達成共識，非合意終止勞動契約，故其有於111年5月間依勞基法第14條第1項第3款、第6款終止勞動契約云云（見原審卷一第291頁）。惟該對話前，被上訴人會計曾稱：「老闆曾說要讓你領到月底」、「但是呢，你去找勞工會和安全局來叫我們改善很多東西」（見原審卷一第297頁），足見被上訴人公司會計之意係被上訴人本欲同意給付上訴人6月份薪資，惟因上訴人向相關單位檢舉被上訴人，致被上訴人受罰而欲自上訴人之6月份薪資扣除而已，與上訴人是否有於111年5月31日，以被上訴人違反勞基法第14條第1項第3款、第6款規定為由，向被上訴人為終止勞動契約之意思表示，係屬二事，故無從憑此錄音譯文認定上訴人主張為真。況上訴人於該日對話自承：「他，1號（6月）我跟他提離職，他就跟我講了，他說你如果認為這邊作，在這邊做覺得有影響到身體，他認為沒有，不然你去叫來檢查，我們都合法，他自己這樣跟我講的，1號（6月）他自己跟我這樣講的」（見原審卷一第297頁），即上訴人對被上訴人會計稱其於111年6月1日提出離職之意，顯與上訴人臨訟之主張不符，實難認上訴人已於111年5月31日，依勞基法第14條第1項第3款、第6款規定，合法終止兩造間之勞動契約。

(二)上訴人已於111年6月6日填寫系爭離職單，向被上訴人自請離職，而終止兩造間勞動契約：

- 1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決意旨參照）。查上訴人

於111年6月6日填寫系爭離職單，其上之「員工姓名」欄位「甲○○」、上方欄位「身分證字號」欄位「Z000000000」、「生日」欄位：「55.11.20」、「希望離職日期」欄位「111年6月6日」等文字均係由其所書寫，並將離職單交付予被上訴人員工等事實，為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），則上訴人當有提出自願離職之意思表示，該意思表示經系爭離職單交予被上訴人員工而到達被上訴人，即生終止兩造間勞動契約之效力，是被上訴人辯稱：兩造間勞動契約因上訴人自願離職而終止等語，應堪採信。

2.上訴人主張：伊於111年6月6日原先係要請假，並無離職之意，被上訴人卻向伊請求對其他員工為鎢鋼之技術指導，並將離職書提示予上訴人，表示事後才會補發非自願離職書，又要求上訴人在極短時間決定，排除或極度壓縮上訴人對外尋求諮詢協商機會，且系爭離職單上的離職原因「肺結節」並非其書寫，請求鑑定云云。然據證人即被上訴人公司廠長謝東言於原審證稱：因為伊是廠長，上訴人要離職，要先給伊簽名，離職單上必須寫離職原因及離職日期，伊才會簽名，上訴人離職時，系爭離職單應該是有記載「肺結節」，因為他之前有請假去醫院檢查他肺部的東西，且上訴人會系爭離職單給伊時，伊有大概問離職原因，當天是要請上訴人交接，並沒有請上訴人教導其他員工做鎢鋼等語（見原審卷第129-131頁），足見上訴人係因其有「肺結節」而主動提出系爭離職單，上訴人主張被上訴人要求其在極短時間決定，排除或極度壓縮上訴人對外尋求諮詢協商機會云云，未據其舉證以實其說，自難憑採。至於上訴人提出111年6月6日至同年月30日之請假單（見原審卷二第71頁），徵諸被上訴人公司會計前開對話內容，可知被上訴人基於照顧上訴人之意，本欲於上訴人自請離職後，仍給付上訴人6月份之薪資，則111年6月6日至同年月30日間以上訴人請假方式處理，尚在情理之

內，自難徒憑上開請假單而認上訴人無自願離職之意。另離職單上之離職原因涉及勞工個人因素，是否為勞工內心真正意思，雇主無從置喙，且上訴人提出系爭離職單即生終止契約之效力，故本院認無鑑定系爭離職單上「肺結節」筆跡之必要，併此敘明。

3.從而，上訴人所提事證無法證明其於111年6月6日並無自願離職之真意，上訴人亦未能提出其他事證以證明其有受外力壓迫而簽立系爭離職單，故兩造間之勞動契約，因上訴人自願於111年6月6日提出系爭離職單而合法終止。

(三)上訴人請求被上訴人給付資遣費及開立非自願離職證明書，於法無據：

1.按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給1/2個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。勞退條例第12條第1項定有明文。準此，兩造間若非因前開規定終止勞動契約，僱主即無庸給付資遣費。查本件因上訴人於111年6月6日自請離職，終止勞動契約，業如前述，則上訴人請求被上訴人給付資遣費354,024元，於法無據。

2.就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之離職，就業保險法第11條第3項定有明文。查本件上訴人係自請離職，並非其主張依勞基法第14條第1項第3、6款規定於111年5月31日終止兩造間勞動契約關係，其離職亦非基於被上訴人關廠、遷廠、休業、解散或破產宣告等情事，更非因被上訴人依勞基法第11條、第13條但書、第20條規定終止勞動契約，是以上訴人既係自請離職，核與就業保險法所稱之非自願離職不符，自不得請求被上訴人開

01 立非自願離職證明書。

02 (四)上訴人依民法第179條規定請求被上訴人給付其代墊支出之
03 口罩、耳塞及防護鏡等費用33,725元，並無理由：

04 (一)上訴人主張其有代墊口罩、耳塞及防護鏡等費用云云，固
05 提出LINE對話記錄及MOMO購物網購買憑證、訂單明細、發
06 票明細、發票影本為證（見原審卷二第87-108頁）。惟
07 查，上訴人於任職被上訴人公司期間，曾以課長身分簽核
08 同意請購人陳金池所填寫請求被上訴人購買風槍之請購
09 單，亦於108年11月26日填寫領用登記表向被上訴人請求
10 領用風槍，另於110年12月10日填寫請購單請求被上訴人
11 購買鑽石切斷器及鑽石砂輪等物品乙節，有請購單在卷可
12 佐（見原審卷一第393-397頁），且為兩造所不爭執（見
13 不爭執事項(五)、(六)），足見被上訴人公司具有一定之請購
14 流程，並非員工任意購買物品就可向被上訴人請款；而上
15 開證據至多僅能證明上訴人有委託他人或自己購買口罩，
16 至於購買後是否在被上訴人公司工作時使用，還是供己防
17 疫、防室外空污之用，因上訴人既未能提出購買前向被上
18 訴人請購，或購買後向被上訴人請款之證明，實難僅憑上
19 開證據即可認定上訴人為被上訴人代墊依法應支出之口罩
20 費用。

21 (二)據證人謝東言於原審證稱：公司員工請購防護鏡、口罩、
22 耳塞要填寫請購單，伊簽過，請可以送單，以研磨課部
23 分，伊印象是沒有人請購，伊私底下告知他們，如果有需
24 要，可以請購，公司規定有需要可請購，公司其他部門員
25 工都有填寫請購單，請購防護鏡、口罩等語（見原審卷二
26 第133頁），又證稱：伊有問過研磨課員工，他們覺得申
27 請公司有給，但不符合他們的需求，所以老闆有補助每月
28 200元，講他們去購買，目前只有補助口罩而已等語（見
29 原審卷二第136頁），再參以被上訴人提出之領用登記表
30 （見原審卷一第221-225頁），足見被上訴人員工確有領
31 用口罩、手套等工作上物品情事，若覺領用物品不合用，

01 亦可填寫請購單購買，上訴人實無庸自行自費購買口罩、
02 耳塞及防護鏡。至被上訴人有無主動提供口罩、耳塞及防
03 護鏡予上訴人，要屬被上訴人是否違反相關勞動法令之問
04 題，與前開單據所購口罩是否用於被上訴人公司工作之
05 用，係屬二事，上訴人如要請購合己用之口罩、耳塞及防
06 護鏡，仍應循被上訴人請購程序，得主管同意後，方可向
07 被上訴人請款，上訴人實無從徒憑上開LINE對話記錄及MO
08 MO購物網購買憑證、訂單明細、發票明細、發票影本，遽
09 指被上訴人受有利益，是上訴人此部分之請求，並無理
10 由，不應准許。

11 六、綜上所述，上訴人依勞基法第14條第4項、第17條、第19
12 條、勞工退休金條例第12條，及民法第179條之規定，請求
13 被上訴人再給付上訴人387,749元，及自起訴狀繕本送達翌
14 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，暨請求被上訴
15 人開立非自願離職證明書給上訴人，均無理由，不應准許。
16 原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，核無不
17 合。上訴意旨指摘原審判決不當，求予廢棄改判，為無理
18 由，應予駁回。

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

22 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
23 78條，判決如主文。

24 中 華 民 國 113 年 12 月 4 日

25 勞動法庭 審判長法官 黃裕仁

26 法官 李慧瑜

27 法官 蔡建興

28 正本係照原本作成。

29 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
30 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
31 （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

01 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
02 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
03 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
04 者，應一併繳納上訴審裁判費。

05 書記官 李欣憲
06 中 華 民 國 113 年 12 月 4 日