

臺灣橋頭地方法院民事判決

113年度勞訴字第84號

原告 倪育財

訴訟代理人 凌進源律師

被告 錦濱物流有限公司

法定代理人 陳癸宏

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年2月18日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬參仟陸佰肆拾捌元，及自民國一
百一十三年十二月五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算
之利息。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾捌萬參仟陸佰肆
拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國108年4月1日起至113年10月11日止受
僱於被告，擔任水泥預拌車司機，離職前6個月之每月平均
工資為新臺幣（下同）59,207元。詎被告以原告於113年9月
25日與其他車輛駕駛人（下稱行車糾紛相對人）發生爭執為
由（下稱系爭事由），先扣薪20,000元，再於113年10月11
日終止兩造間勞動契約。惟被告所為解僱顯不合法，原告乃
於113年10月11日依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項
第6款終止兩造間勞動契約，被告應給付原告資遣費163,648
元及扣留工資20,000元，並發給非自願離職證明書。爰依勞
工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞基法第26
條、第19條規定提起本訴，並聲明：（一）被告應給付原告
183,648元，並自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按

週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告則以：原告在113年9月25日與行車糾紛相對人發生行車糾紛，原告當時係被告派遣到台灣通運倉儲股份有限公司（下稱台灣通運公司）駕駛台泥公司車輛的司機，台泥公司認為原告行為損害公司形象重大而停止派遣原告擔任司機工作。因為被告跟行車糾紛相對人均未和解，也沒有派遣工作給原告，故被告於113年10月11日終止兩造勞動契約。又原告因為發生上開行車糾紛而違反工作守則，台灣通運公司請原告簽署罰款同意書後，被告乃依據原告簽署之同意書預扣工資20,000元。至非自願離職證明書被告則同意開立給原告等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

(一)原告自108年4月1日起受僱於被告，兩造勞動契約於113年10月11日終止。

(二)原告離職前六個月平均工資為59,207元。

(三)被告有對原告扣薪20,000元。

(四)被告同意開立非自願離職證明書給原告。

四、本院之判斷：

(一)原告得否請求被告給付薪資扣款20,000元？

1.工資應全額直接給付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。故如非另有法令規定，或勞雇雙方有所約定，雇主當不得以任何名義隨意扣發勞工之工資，如有不當扣發，勞工當得請求雇主給付。又勞雇間有從屬關係，是雇主即使有不合理之規定或要求，常見勞工在受僱期間不敢反應，需到勞動契約關係終止時，始提出勞資爭議之調解申請或訴訟，故衡量勞工在勞動契約中所處之不利地位，許多勞資間之爭議，當不得僅依勞動契約關係中勞工之保持沉默，逕認勞工同意雇主之規定或要求。

2.查被告曾以系爭事由對原告薪資扣款20,000元一節，有被告

01 所提出之薪資明細表為證（見本院卷第83頁），且為兩造所
02 不爭執，是上情堪以認定。而被告雖辯稱預扣工資是因為原
03 告發生系爭事由違反工作守則，且原告也有簽署同意書等
04 語，並提出台灣通運公司駕駛員工作規章、台灣通運倉儲高
05 雄分公司供應商違規舉發單、同意書（下稱系爭同意書）等
06 件為證（見本院卷第73至82頁），然為原告所否認，並主張
07 簽署系爭同意書是在非自由意願下所簽署等語，查被告坦認
08 並未與原告簽署任何駕駛員工作規章（見本院卷第104
09 頁），則被告得否逕依台灣通運公司駕駛員工作規章對原告
10 罰款20,000元，已非無疑。且上開工作規章第一條第四項第
11 1款固約定，在工作時間中賭博、飲酒、擾亂秩序、影響工
12 作者每次罰款2萬元（見本院卷第75頁）。然所謂擾亂秩
13 序、影響工作等規定之構成要件不明確，卻得對駕駛員扣款
14 高達20,000元，該規定已有淪為雇主得恣意對員工扣款之工
15 具之嫌，又系爭同意書之內容係記載「一、本人倪育財在
16 113年9月25日0814時，駕駛車輛000-0000於台南仁德區中正
17 路與中山路口，與自小客車司機發生衝突，疑似有擋車及恐
18 嚇對方情形。二、依照駕駛員工作規章，第一條第四項第1
19 款，在工作時間中賭博、飲酒、擾亂秩序、影響工作者。
20 三、罰款為NT\$20,000元/次。」其中針對原告之行為僅記載
21 「疑似有擋車及恐嚇對方情形」，顯見原告於簽署系爭同意
22 書時，其行為並未經被告或台灣通運公司確認原告之行為已
23 構成擋車或恐嚇對方之行為，則被告對於尚未經調查確認即
24 逕行扣款之行為，已難認係依工作規則合理調查後所為之正
25 當扣款，再參以被告亦坦認系爭同意書是台灣通運公司的主
26 管請原告簽的，發薪的過程是台灣通運公司把系爭同意書給
27 被告後，被告再依據系爭同意書的內容轉帳給原告等語（見
28 本院卷第57頁），則原告於被告或台灣通運公司尚未經調查
29 確認之情況下，如非為領取薪資以維持生計，應無可能於
30 113年9月份本薪僅42,116元之情況下任意簽署扣薪達20,000
31 元之系爭同意書，是原告主張其係為結清9月份薪資而在非

01 自由意志下簽署系爭同意書等語，應屬可採。從而，兩造間
02 既無扣薪之工作規章存在，且原告簽署系爭同意書亦非出於
03 自願，堪認被告並無扣薪20,000元之依據存在，則原告依兩
04 造間之勞動契約及上開規定，請求被告給付薪資扣款20,000
05 元，應屬有據。

06 (二)被告以系爭事由解僱原告是否合法？

07 1.按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經
08 預告終止勞動契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。該
09 條款所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受
10 到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，
11 且受僱人亦無法期待僱主於解僱後給付其資遣費而言，必以
12 勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待
13 僱主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且僱主所
14 為之懲戒性解僱與勞工之違規在程度上核屬相當者，始足稱
15 之。是勞工之違規行為態樣、故意或過失違規、對僱主及所
16 營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到
17 職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準。至
18 於是否達此「情節重大」之程度，則應依社會一般通念，審
19 酌評估該行業性質、職場文化暨違規行為造成之影響、是否
20 可歸責於勞工、有無賦與勞工必要程序保障等項，平衡雇主
21 與勞工之利益而妥為判斷。再者，雇主應依勞工行為故意過
22 失之程度，而採取符合比例原則之懲戒方法，而解僱應為勞
23 工所為之故意過失行為極其重大、無法補救並致雇主有極大
24 不利益時，雇主始得採取之終極、無法迴避、不得已之手
25 段，以符合解僱最後手段性原則。

26 2.原告主張其與行車糾紛相對人之行車糾紛已和解，且該行車
27 糾紛之情節並非重大，被告以系爭事由終止兩造間勞動契約
28 並不合法等語，然為被告所否認，辯稱係因原告在113年9月
29 25日有與他人發生行車糾紛，當時也沒有與行車糾紛相對人
30 和解，所以就在事發約二週後打電話通知原告終止兩造間勞
31 動契約，並於同年10月11日將原告退保等語，經查：

01 (1)經本院勘驗系爭事由發生時原告駕駛車輛內之行車紀錄器畫
02 面內容略以：08：13：50原告駕駛車輛預備左轉，但前方車
03 輛停止，原告按鳴喇叭，不間斷直到08：14：05。08：14：
04 14 原告駕駛車輛從前方車輛右方準備緩慢超車。08：14：
05 34原告在行經左方左轉車道第一輛車時，按鳴一下喇叭，並
06 減速。08：14：42車輛在左轉車道第一台車前方緩慢停下
07 來，並口出喂是在開什麼，並說綠燈你不走。08：15：02原
08 告在左轉車道前方停了下來，前方顯示為紅燈，以及顯示右
09 轉箭頭。08：15：10 出現關車門的聲音。另勘驗系爭事由
10 發生時行車糾紛相對人所提供之錄影影像內容略以：00：
11 00：01 原告穿著紅色上衣，出現在駕駛左前方。00：00：
12 03原告對駕駛之人說開什麼啊，綠燈可以走你為什麼不走，
13 擋在那邊幹什麼。00：00：09 原告往回走，並說你是怎麼
14 開的。00：00：12 原告直接離開往車子的方向走。00：
15 00：20原告在上車前又回頭向車主瞪了一眼，此時車子前方
16 燈號顯示為紅燈等情，有本院勘驗筆錄可查（見本院卷第
17 105頁），是由上開勘驗內容可知，原告駕駛車輛停止於行
18 車糾紛相對人所駕駛之自小客車前方時，當時顯示之燈號已
19 為紅燈，行車糾紛相對人本有不得再行前進，已難認定原告
20 駕駛車輛有擋車妨礙行車糾紛相對人自由之行為，再依行車
21 糾紛相對人所提供之錄影影像，內容並無任何恐嚇之言語，
22 亦難認定原告對行車糾紛相對人已有恐嚇危害安全之行為。
23 從而，原告駕駛大型車輛，長時間鳴放喇叭，並違規於紅燈
24 時超越停等線，停放於他人車輛前方，其行為固有不當，然
25 該行為應未達極其重大、無法補救並致雇主有極大不利益之
26 程度，是被告以系爭事由終止兩造間勞動契約，實難認定已
27 符合解僱最後手段性原則。

28 (2)被告另主張原告先前有不聽調度之行為，而遭處罰10,000
29 元，且已有告知如再發生異常，停止派工，並調離現職，情
30 節重大，立即汰換等語，並提出台灣通運公司品質異常改善
31 報告為證（見本院卷第117頁），然該報告中對於事發經過

01 記載略以：司機倪育財113年2月21日經調度指派支援安平轉
02 運業務，當時只支援一車就自行決定不再支援轉運業務，造
03 成客戶客訴及可能發生斷料情形等語，可見原告先前係違反
04 台灣通運公司內部調派工作之規定，與本件係屬與外部人員
05 突發性之行車糾紛無涉，實難僅因原告先前有違反調度之違
06 規行為，即認原告此次行車糾紛之行為屬情節重大，而得終
07 止兩造間勞動契約，是被告上開辯解，亦無足採。

08 (3)綜上，兩造間並未簽署任何工作規章，已如前述，且原告之
09 上開行為亦未達情節重大之情狀，此外，被告亦未能提出原
10 告之行為已使被告或台灣通運公司受有何種重大損害之證
11 據，則被告徒以系爭事由而終止兩造間勞動契約，應屬無
12 由。

13 (三)原告於113年10月11日以被告非法解僱為由，終止兩造間勞
14 動契約，是否合法？

15 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者
16 ，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有
17 明文。又勞工依上開規定終止契約者，應自知悉其情形之日
18 起30日內為之，亦為同條第2項所明定。查被告坦認於113年
19 9月25日系爭事由發生2週後，打電話終止兩造間勞動契約，
20 且亦於113年10月11日將原告退保（見本院卷第27頁），堪
21 認被告係於113年10月11日解僱原告，然被告解僱原告之行
22 為不合法，已如前述，則被告違法解僱之舉，使原告無法依
23 原有勞動契約履行勞務並獲有薪資，自己違反勞動契約，而
24 有損害原告權益之虞。則原告依勞基法第14條第1項第6款之
25 規定，於同日終止兩造勞動契約，於法自屬有據。

26 (四)原告得否請求被告給付資遣費163,648元？

27 按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應發給勞工資遣
28 費；此規定於勞工依勞基法第14條終止勞動契約者準用之；
29 勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年
30 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
31 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2分之1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，勞基法第17條第1項、第14條第4項、勞退條例第12條第1項分別定有明文。查被告解僱原告之行為不合法，原告於113年10月11日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約則為合法，已如上述，又兩造均不爭執原告自108年4月1日起受僱於被告，兩造勞動契約於113年10月11日終止，且原告離職前六個月平均工資為59,207元，則原告任職期間為5年6月又11日，勞退新制基數為2又551/720（新制資遣基數計算公式：[年+（月+日÷當月份天數）÷12]÷2），故原告所得主張之資遣費為163,724元。從而，原告僅請求被告給付資遣費163,648元，為有理由，應予准許。

(五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。民法第229條第1項、第233條第1項前段分別定有明文。依勞基法第17條第2項規定，資遣費應於終止勞動契約後30日內發給，是原告請求有理由部分，於起訴時均已屆清償期，原告僅請求自起訴狀繕本送達翌日即113年12月5日（見本院卷第33頁）起算遲延利息，應併予准許。

(六)開立非自願離職證明書部分：

按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情形之一離職；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，就保法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。經查，本件原告係依勞基法第14條第1項第6款規定，終止與被告間之勞動契約，已如前述，核與上開條文規定之非自願離職之要件相符，且被告對於核發非自願離職證明書給原告一事亦不爭執，則原告請求被告開立非自願離職證明

書，於法有據，應予准許。

五、綜上所述，原告請求被告給付薪資扣款20,000元及資遣費163,648元，共計183,648元及自113年12月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，暨請求被告核發非自願離職證明書，均有理由，應予准許。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項亦有明文。則就本件原告之給付請求部分（即判決主文第1項），既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 3 月 18 日

勞動法庭法官 吳保任

以上正本係照原本作成。

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。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 114 年 3 月 18 日

書記官 楊惟文