

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第137號

原告 林仕卿
被告 進升工程行

法定代理人 郭叔婷
訴訟代理人 胡達仁律師

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26日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣32,888元。
被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用由被告負擔99%，餘由原告負擔。
本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣32,888元為原告預供擔
保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、原告主張：原告於民國111年4月20日起任職被告擔任清潔人員，每月薪資新台幣（下同）27,470元，其後因被告自113年3月31日至同年8月31日期間，每月剋扣原告工資5,000元，共苛扣原告工資3萬元，原告因此於113年9月10日提出離職申請表，以薪資給付異常為由，向被告為終止兩造勞動契約之意思表示。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、勞動基準法（下稱勞基法）第19條、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項，請求被告給付原告資遣費33,000元及開立並交付非自願離職證明予原告，並聲明：1. 被告應給付原告33,000元，2. 被告應開立非自願離職證明予原告。
- 二、被告則以：被告因收受本院111年度司執字第148053號給付票款事件（下稱系爭執行事件）之扣押暨移轉命令而依法對原告扣薪，並無原告主張之薪資給付短少情形；此外，原告

01 於113年9月4日後固以身體不適為由請假3日，然於同年9月6
02 日後則持續未出勤，已連續曠職達3日以上；其後，原告迄
03 至同年9月9日方填寫離職申請表載明於同年9月10日離職；則
04 原告實乃自願離職，是原告請求被告給付資遣費及開立非自
05 願離職證明，與法未合。並聲明：原告之訴駁回。

06 三、本院得心證之理由

07 (一)關於原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約是
08 否合法部分

09 1.原告主張：依據勞基法第14條第1項第6款終止兩造勞動契約
10 等語，為被告所否認，抗辯：原告乃自願離職等語。是本件
11 首應審究者為：原告依據勞基法第14條第1項第6款規定終止
12 契約是否合法？

13 2.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇
14 主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
15 者。」、「工資應全額直接給付勞工。」勞基法第14條第1
16 項第6款、第22條第2項前段定有明文。次按，非對話而為意
17 思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。
18 民法第95條第1項前段另有明文。

19 3.經查，原告於113年9月9日以「其他規劃及薪資有問題」為
20 由提交離職申請表並載明離職日為同年9月10日等情，有前
21 開離職申請表附卷可參（本院卷第75頁），此外，被告自11
22 3年3月31日至同年8月31日起每月誤扣原告薪資5,000元之事
23 實，為被告所自陳在卷（本院卷第73頁），則原告主張：被
24 告於113年3月31日至同年8月31日並未全額給付原告薪資，
25 即非無憑；準此，原告以被告違反勞工法令為由依據勞基法
26 第14條第1項第6款之規定終止勞動契約，應屬合法

27 4.被告固抗辯：被告對本院執行處變更系爭執行事件扣押範圍
28 並不知情，並非故意扣薪，兩造前於113年9月27日就誤扣薪
29 資已會算並給付完畢等語。然查，兩造就113年3月31日至同
30 年8月31日應領薪資、特休未休工資前於113年9月27日會算
31 並經被告匯款給付原告30,000元之事實固有薪資簽收明細表

01 在卷可參（本院卷第77頁）。然原告前因清償債務等事件經
02 債權人向本院聲請對原告強制執行，另經本院於113年3月11
03 日以中院平民執111司執九字第148053號函核發移轉命令，
04 通知被告將原告對被告每月可處分薪資債權，扣除原告已向
05 債權人給付金額後，移轉予債權人，另於同年113年5月29日
06 又發函通知原告變更扣押範圍即逾37,132元始得扣押，且已
07 於113年6月3日寄存送達於被告設址之台中市○○居○○路
08 ○里○巷00○0號地址等情，有前開函文及送達證書附卷可
09 參，並經本院調閱系爭執行事件卷宗核閱無訛。佐以，被告
10 住址並未變更之情，亦經被告陳明在卷（本院卷第66頁）。
11 準此，依據民法第95條第1項規定，系爭執行事件扣押範圍
12 變更之通知既已於6月達到被告，自應發生效力，是被告抗
13 辯：不知悉扣押範圍已有變更，仍難認可採。準此，被告於
14 113年6月後對原告所為每月5,000元扣薪，即非適法。

15 5.被告另抗辯：原告於同年9月6日後則持續未出勤，已連續曠
16 職達3日以上等語，然被告於本院亦自陳：並無對原告為終
17 止契約之意思表示等語，既然被告未曾為終止勞動契約之意
18 思表示，即無從據為兩造勞動契約終止之原因。

19 6.至被告又抗辯：兩造於113年9月27日就誤扣薪資部分業已會
20 算並經被告給付完畢等語。然按勞工終止勞動契約之終止權
21 屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得
22 雇主之同意（最高法院110年度台上字第14號判決要旨參
23 照）。本件原告已於113年9月9日終止兩造勞動契約，揆諸
24 上開說明，其效力自不因其後兩造於113年9月27日會算而影
25 響，是被告抗辯：兩造前已於113年9月27日匯算等情，仍與
26 兩造勞動契約終止之原因無涉，附此敘明。

27 (二)關於原告請求被告給付資遣費部分

28 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
29 資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條
30 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
31 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一

01 個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六
02 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退
03 條例第12條第1項定有明文。

04 2.經查，本件原告於113年9月9日以薪資有問題為由向被告通
05 知於同年月10日終止勞動契約，合於勞基法第14條第1項第6
06 款規定，業如前述，被告自應依前揭規定給付原告資遣費。
07 從而，原告依前揭規定，請求被告按原告自111年4月20日至
08 113年9月10日止之工作年資及平均工資27,470元，給付原告
09 32,888元之資遣費（見本院卷第78頁資遣費試算表），核屬
10 有據，應予准許，逾此部分，則非可採。

11 (三)原告請求被告交付非自願離職證明書部分

12 1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
14 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法
15 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
16 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。依
17 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
18 時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證
19 明書。

20 2.經查，本件原告與被告間之勞動契約，係經原告依勞基法第
21 14條第1項第6款規定於113年9月10日合法終止，核屬於就保
22 法第11條第3項所定「非自願離職」之情形。是原告依前揭
23 規定請求被告開立並交付非自願離職證明書，即屬有據。

24 四、綜上，原告依前揭勞基法、勞退條例及就保法等規定，請求
25 判決被告應給付原告32,888元，及開立並交付非自願離職證
26 明書予原告，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無
27 理由，應予駁回。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各
29 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
30 論述，附此敘明。

31 六、本判決第1項係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依

01 勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依
02 同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔保
03 後，免為假執行。

04 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

05 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

06 勞動法庭 法官 陳航代

07 正本係照原本作成。

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日

11 書記官 江沛涵