

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第250號

原告 賴○儀

訴訟代理人 蕭○萱

被告 鄧○珍即○○清潔社

訴訟代理人 陳○彰

上列當事人間請求發給非自願離職證明書等事件，本院於民國115年4月7日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新臺幣3,200元，及自民國114年8月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔2%，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣3,200元為原告預供擔保，得免為假執行。

五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、按對於因精神障礙或其他心智缺陷，致其為意思表示或受意思表示，或辨識其意思表示效果之能力，顯有不足者，法院得因本人、配偶、四親等內之親屬、最近1年有同居事實之其他親屬、檢察官、主管機關或社會福利機構之聲請，為輔助之宣告，民法第15條之1第1項定有明文。又輔助人同意受輔助宣告之人為訴訟行為，應以文書證之，民事訴訟法第45條之1亦定有明文。經查，原告於民國112年9月26日經本院以112年度輔宣字第117號裁定受輔助宣告，並選定由訴外人A 0 2（即原告之母及本件訴訟代理人）擔任輔助人，前述裁定於112年10月14日確定生效，有前述裁定、戶籍謄本在卷可憑（見證物袋），是原告提起本件訴訟應得輔助人A 0 2同意，或經聲請法院許可後為之。又原告經A 0 2同意並

01 委任A02提起本件訴訟等情，有委任狀附卷可佐(見本院
02 卷第第107至108頁)，故原告提起本件訴訟，核與前開規定
03 相符。

04 二、原告主張：伊自114年1月1日起受僱於被告，擔任清潔人
05 員，約定月薪新臺幣(下同)2萬8,590元，兩造並簽訂書面
06 勞動契約(下稱系爭勞動契約)。被告於同年2月1日口頭告知
07 伊，因伊丟棄住戶用品致住戶心生不滿，請伊先在家休息，
08 等候工作通知。惟被告擅自苛扣伊工資作為住戶賠償，且積
09 欠伊工資，並多次侮辱伊為小偷，伊遂於114年4月17日臺中
10 市政府勞工局委託社團法人臺中市(縣)勞資關係協會勞資
11 爭議調解會(下稱系爭調解)上，向被告依勞動基準法(下
12 稱勞基法)第14條第1項第2、5、6款規定，終止系爭勞動契
13 約，而被告應於114年4月24日收受系爭調解紀錄，則系爭勞
14 動契約於114年4月24日終止。依勞工退休金條例(下稱勞退
15 條例)第12條第1項規定，伊自得請求被告給付資遣費4,522
16 元，並得依勞動基準法(下稱勞基法)第19條、就業保險法第
17 11條第3項等規定，請求被告開立非自願離職證明書。又被
18 告迄今尚未給付伊114年1月份工資3,200元(即被告違法剋扣
19 之工資)、2月份工資2萬8,560元、3月份工資2萬8,560元、4
20 月份工資2萬2,848元，合計8萬3,168元，伊自得依系爭勞動
21 契約請求被告給付工資合計8萬3,168元。另被告多次侮辱伊
22 為小偷，並表示不再僱用身心障礙者，以此方式侵害伊之名
23 譽，且構成對於身心障礙者之歧視，違反身心障礙者權益保
24 障法第16條第1項、第40條第1項規定之保護他人之法律，依
25 民法第184條第1項前、後段及第2項等規定，被告應賠償伊5
26 萬元之非財產上損害。爰依系爭勞動契約、勞退條例第12條
27 第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項等規定；就
28 非財產上損害部分，依民法第184條第1項前、後段、第2
29 項、第195條等規定提起本件訴訟，請求擇一為伊有利之判
30 決。並聲明：(一)被告應發給原告非自願離職證明書。(二)被告
31 應給付原告13萬7,690元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清

01 償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)聲明第二項原告願供
02 擔保，請准宣告假執行。惟若認為本件無從依職權宣告假執
03 行，則原告願供擔保，請准宣告假執行。

04 三、被告抗辯：原告自114年1月1日起受僱於被告，約於114年1
05 月下旬(約25日前後)，原告於執行清潔工作時，未經查證或
06 確認，即將訴外人徐先生(即社區住戶)放置於停車格內之木
07 材逕自丟棄，經徐先生表示，該批木材價值約10餘萬元。11
08 4年2月1日徐先生前往社區管理，被告通知原告到場，徐先
09 生在管理室要求賠錢，當日原告很害怕，原告說想要先離
10 職，不想在這邊做了，被告告知原告如果不想在這邊做就要
11 辦離職手續，原告因而填寫「員工離職書」(下稱系爭「員
12 工離職書」)後離職，故本件原告主張非自願離職並無理
13 由。嗣後徐先生仍持續向社區管理委員會反映並要求取得原
14 告聯絡方式，並向物業公司及清潔公司提出求償主張，致使
15 社區管理及相關單位承受困擾與壓力，亦影響被告業務運
16 作。經與徐先生多次調解、協調，最終於114年8月29日達成
17 和解，由被告支付9,000元予徐先生並結案。然被告之信譽
18 及營運因受本事件之影響，最終於114年4月25日辦理解散等
19 語。並聲明：原告之訴駁回。

20 四、得心證之理由：

21 (一)按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契
22 約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求
23 者，即不得反捨契約文字而更為曲解；勞工自請離職為勞動
24 契約終止權之一種，而終止權又屬形成權之一種，形成權於
25 權利人行使時，即發生形成之效力，不必得相對人之同意，
26 最高法院17年上字第1118號、88年度台上字第68號、93年度
27 台上字第2528號判決意旨參照。

28 (二)原告主張被告擅自苛扣其工資且積欠工資，並多次侮辱其為
29 小偷，其遂於114年4月17日系爭調解上，向被告依勞基法第
30 14條第1項第2、5、6款規定終止系爭勞動契約。而被告應於
31 114年4月24日收受系爭調解會議紀錄，則系爭勞動契約於11

4年4月24日終止等語，為被告否認，並執上詞置辯，是本件所應審究者為：1.原告主張其係在114年4月17日系爭調解上，向被告依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定終止系爭勞動契約，而系爭勞動契約於114年4月24日被告收受系爭調解紀錄而終止，被告應給付原告資遣費4,522元及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？2.原告請求被告給付114年1月份工資3,200元、2月份工資2萬8,560元、3月份工資2萬8,560元、4月份工資2萬2,848元，合計8萬3,168元，有無理由？3.原告請求被告賠償5萬元之非財產上損害，有無理由？茲分論如下：

1.原告自114年1月1日起受僱於被告，兩造並於114年1月1日簽訂系爭勞動契約，約定月薪2萬8,590元，上班時間為上午8時至17時，中間於10時及15時各休息20分，中午12時至13時亦休息等情，為兩造所不爭執(見本院卷第103至104、132頁)，且有系爭勞動契約在卷可稽(見本院卷第90頁)，堪信為真。又兩造均陳原告最後於被告處工作之日期為114年1月28日(114年1月29日為農曆大年初一)等語(見本院卷第105、132頁)，亦堪信為真。

2.原告主張其係在114年4月17日系爭調解上，向被告依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定終止系爭勞動契約，而系爭勞動契約於114年4月24日被告收受系爭調解紀錄而終止，被告應給付原告資遣費4,522元及開立非自願離職證明書予原告，有無理由？

(1)經查，觀諸114年2月11日被告與A O 2之LINE對話紀錄(下稱系爭LINE對話紀錄)，被告提及：「那個抹布就給A O 1，在她(即原告)薪資扣120，她說現在有在做居家清潔這個，抹布正好可以用上」、A O 2則回應：「目前用不上喔！那麼貴的抹布我們用不起」等語(見本院卷第18頁)，可知，在114年2月11日被告與A O 2對話當時，原告已不在被告處任職，而是在別處從事居家清潔工作。否則，任職於被告處即應會使用到被告提供之抹布，A O 2豈會回以：用不

上、用不起等語。參以系爭LINE對話紀錄內容，A 0 2兩次提及「麻煩請公司開非自願離職申請書一份」、「麻煩請公司開一份非自願離職單給我們」等語(見本院卷第18至19頁)，足見，在114年2月11日被告與A 0 2對話當時，原告除已不在被告處任職，而是在別處從事居家清潔工作外，A 0 2該時即認兩造間之系爭勞動契約關係已終止，故而要求被告開立非自願離職單予原告。再參以原告於114年4月2日申請系爭調解時主張：「1.勞方(即原告)受僱擔任清潔工作，最後上班日至114年2月1日，月薪2萬7,000元~2萬8,000元。2.因資方(即被告)認為勞工擅自丟掉住戶的物品，住戶要求賠償，資方自作主張從薪資扣款賠償給住戶的紅包、清潔工具費用，勞方明確告知資方，勞方不同意此做法，請求資方歸還款項計約2,800元。3.雇主(即被告)未排班給勞方言語歧視羞辱，表示不再僱用身障者，勞方要求開立非自願離職證明書」等語(見本院卷第18至19頁)，亦足見，原告於114年4月2日申請系爭調解時，原告即認兩造間之系爭勞動契約關係已終止，故而要求被告開立非自願離職單予原告。從而，原告上開主張系爭勞動契約係於114年4月24日被告收受系爭調解紀錄而終止云云，顯與系爭LINE對話紀錄及系爭調解紀錄等證據不符，即非可採。

(2)另被告辯稱原告於114年2月1日填寫系爭「員工離職書」後離職等語(見本院卷第133頁)。觀諸原告不爭執形式上真正之系爭「員工離職書」(見本院卷第121、132頁)，文件名稱為「員工離職書」、其上「姓名」處有原告「A 0 1」之簽名、「離職申請人簽章」處亦有原告「A 0 1」之簽名、日期處填載「中華民國114年2月1日」等文字。原告雖稱：我沒有說要離職，我不記得有簽系爭「員工離職書」云云(見本院卷第133頁)。惟，系爭「員工離職書」上原告簽名之筆跡，與原告勞動事件起訴狀、聲請變更日期狀、出勤班表、系爭勞動契約、民事委任狀所為多筆簽名均高度相似，有原告上開簽名在卷可參(見本院卷第15、69、70、87、89、9

2、107、108頁），是原告陳稱其不記得有簽系爭「員工離職書」云云，不足採信。又依上開最高法院判決意旨，解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。觀之原告簽名之文件為「員工離職書」、並於「離職申請人簽章」處簽名、日期則為「中華民國114年2月1日」，是原告陳稱其沒有說要離職云云，亦不足採信。是被告辯稱原告於114年2月1日填寫系爭「員工離職書」後離職等語，堪信為真實。

(3)從而，原告於114年2月1日填寫系爭「員工離職書」後離職為自願離職，屬形成權之意思表示，形成權經一方意思表示即可直接使法律關係發生變更或消滅。本件原告終止系爭勞動契約之意思表示既已於114年2月1日明確到達被告，兩造間系爭勞動契約即已於原告離職當日即114年2月1日終止。準此，兩造間系爭勞動契約已由原告於114年2月1日自請離職而合法終止，業如前述，是無論被告或原告，均無從另行再為終止系爭勞動契約之餘地。是原告主張其係在114年4月17日系爭調解上，向被告依勞基法第14條第1項第2、5、6款規定終止系爭勞動契約，而系爭勞動契約於114年4月24日被告收受系爭調解紀錄而終止云云，尚難憑採。

(4)綜上，本件原告為自請離職，故原告請求被告應給付原告資遣費4,522元及開立非自願離職證明書予原告，於法未合，不應准許。

2.原告請求被告給付114年1月份工資3,200元、114年2月份工資2萬8,560元、114年3月份工資2萬8,560元、114年4月份工資2萬2,848元，合計8萬3,168元，有無理由？

(1)原告請求之114年2月份至4月份工資分別為2萬8,560元、3月份工資2萬8,560元、4月份工資2萬2,848元部分：

原告既已於114年2月1日自請離職，且原告離職前最後於被告處工作之日期為114年1月28日(114年1月29日為農曆大年初一)等情，已如前述，則原告請求被告給付114年2月份至4

01 月份之工資，為無理由，不應准許。

02 (2)原告請求之114年1月份工資3,200元部分：

03 原告主張被告積欠其114年1月份工資3,200元等語，被告並
04 未否認有短付原告114年1月份工資3,200元，惟辯稱因原告
05 丟棄住戶用品致住戶心生不滿，被告因而支付和解費2,000
06 元予住戶；又因原告把社區工具帶回家，上開3,200元工資
07 上應扣除社區工具免毛450元、毛巾120元，故同意給付原告
08 630元云云(見本院卷第105頁)。然被告未舉證證明支付和解
09 費2,000元予住戶、扣除免毛450元及毛巾120元確實徵得原
10 告同意，被告擅自扣減原告114年1月份工資3,200元，於法
11 未合。從而，原告主張被告應給付114年1月份之短付工資3,
12 200元，應屬有據。

13 3.原告請求被告賠償5萬元之非財產上損害，有無理由？

14 原告主張被告多次侮辱其為小偷，並表示不再僱用身心障礙
15 者，以此方式侵害其之名譽，且構成對於身心障礙者之歧
16 視，違反身心障礙者權益保障法第16條第1項、第40條第1項
17 規定之保護他人之法律，依民法第184條第1項前、後段及第
18 2項等規定，被告應賠償其5萬元之非財產上損害云云，並提
19 出系爭LINE對話紀錄為證(見本院卷第104、17至21頁)。

20 (1)侵害名譽權、人格權部分：

21 ①按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害；有受侵害之虞
22 時，得請求防止之。前項情形，以法律有特別規定者為限，
23 得請求損害賠償或慰撫金。不法侵害他人之身體、健康、名
24 譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而
25 情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當
26 之金額，其名譽被侵害者，並得請求回復之適當處分，民法
27 第18條、第195條第1項定有明文。法律上所保護之名譽乃指
28 人在社會上之評價，通常指人格在社會生活上所受的尊重。
29 稱侵害名譽者，指以言詞、文字、漫畫或其他貶損他人社會
30 上之評價，使其受到憎惡、蔑視、侮辱、嘲笑、不齒與其往
31 來，亦即名譽之受侵害不以被害人主觀感受為準，應就社會

01 一般人之評價客觀判斷之，必須一般社會大眾因而對該人在
02 社會上的評價造成低落之程度，始足當之。是所謂侵害名譽
03 權而應負侵權行為損害賠償責任者，須以行為人意圖散布於
04 眾，故意或過失詆毀他人名譽為必要，蓋如此始有使他人之
05 名譽在社會之評價受到貶損之虞。在一對一之談話中，則應
06 賦予個人較大之對話空間，最高法院99年度台上字第1664號
07 裁判意旨參照。

08 ②經查，系爭LINE對話紀錄所示之對話是被告與A 0 2間一對
09 一之私人談話，有系爭LINE對話紀錄為憑（見本院卷第17至
10 21頁），且A 0 2為原告之輔助人，是難認被告於系爭LINE
11 對話陳述時有意圖散布於眾或使第三人知悉其事，係故意或
12 過失詆毀原告名譽及人格，足使社會對原告之名譽及人格產
13 生負面之評價。

14 (2)對於身心障礙者之歧視部分：

15 ①原告雖主張被告多次侮辱其為小偷等語。惟查，原告確實有
16 把社區工具之兔毛及毛巾帶回家之事實，此由原告於本院審
17 理時自陳：當初有要把兔毛及毛巾還給被告，被告堅持不
18 要，要買新的等語（見本院卷第105頁）、及A 0 2於系爭LIN
19 E對話提及：「請你（即被告）不要把話講的那麼難聽都說人
20 家是用偷的，用具我們會還妳…」等語（見本院卷第21頁），
21 足堪認定。是被告於系爭LINE對話提及：「妳女兒（即原告）
22 偷帶走的兔毛的錢扣掉，剩下的公司匯款」、「清潔用品是
23 妳女兒偷了社區的工具，這些都是還給社區的」、「社區買
24 的東西為什麼要偷偷帶回家？一開始就明文規定社區的買個
25 東西不准帶回家否則視同偷竊」等語（見本院卷第19至21
26 頁），係立基於原告把社區工具之兔毛及毛巾帶回家之客觀
27 事實，尚無從遽指被告係故意捏造虛偽事實而有誣陷原告為
28 小偷之意思。又原告確實有於執行清潔工作時，將社區住戶
29 放置於停車格內之木材丟棄之事實，此由原告於本院審理時
30 自陳：2,000元是被告自己要包的，我們不同意，我們想等
31 社區提告再處理；那天（即114年2月3日）我（即A 0 2）在

場，是主管打電話請原告到現場跟住戶道歉，結果住戶一來就一直罵原告，主管說看原告要如何賠償住戶，他(即住戶)一開始說要賠償4萬元，主管說原告要跟另一個員工分攤，我們不接受這個金額，請住戶報警提告，看法院怎麼裁判再等語(見本院卷第105、133頁)、及A O 2於系爭LINE對話提及：「我們付不出來，還是讓他告好了，到時候再來請法院裁定。怎麼賠償，不是他說了算的，我們沒在怕他耍流氓，貴重的東西放置於不該放的地方，也要負責的，我們也一毛都不想賠」、「還有住戶要我們全額賠償，我們無法接受這個金額，我們寧願上法院被告裁定」等語(見本院卷第21頁)，亦足堪認定。是被告於系爭LINE對話提及：「扳手(應為「搬走」之誤植)住戶的東西住戶就認為是小偷」、「在社區搬走別人的東西社區就認為是小偷」、「如果是妳的東西被清潔工偷偷搬走，你感覺如何」、「別人可以告你們偷竊」等語(見本院卷第19至20頁)，係立基於原告於執行清潔工作時，將社區住戶放置於停車格內之木材丟棄之客觀事實，尚無從遽指被告係故意捏造虛偽事實而有誣陷原告為小偷之意思。

②原告復主張被告並表示不再僱用身心障礙者云云。然綜合系爭LINE對話紀錄該內容觀之，被告於系爭LINE對話提及：

「哪個社區還敢再用他」等語(見本院卷第19頁)，係立基於原告於執行清潔工作時，將社區住戶放置於停車格內之木材丟棄之客觀事實，尚無從遽指被告係對身心障礙之原告之接受教育、應考、進用、就業、居住、遷徙、醫療等權益有歧視之對待；或對原告所核發之正常工作時間薪資有低於基本工資之歧視待遇之事實。是原告主張被告表示不再僱用身心障礙者，以此方式侵害其之名譽，且構成對於身心障礙者之歧視，違反身心障礙者權益保障法第16條第1項、第40條第1項規定之保護他人之法律云云，難認可採。

(3)綜上，被告之行為不具不法性，非侵害原告名譽及人格之行為，亦非構成對於身心障礙者歧視之行為，故原告主張被告

01 應負侵權行為之賠償責任，並無依據。是原告以此為由請求
02 被告給付精神慰撫金5萬元，為無理由，不能准許。

03 五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
04 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法
05 定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約
06 定，亦無法律可據者，週年利率為5%；民法第229條第1項、
07 第233條第1項、第203條亦分別定有明文。本件原告請求之1
08 14年1月份工資3,200元，依系爭勞動契約第10條約定，為定
09 有期限之給付，原告當月工資被告應於次月15日發放(見本
10 院卷第90頁)，被告迄未給付，應負遲延責任。是原告併請
11 求起訴狀繕本送達翌日即114年8月23日(本件起訴狀繕本於
12 114年8月22日送達被告，見本院卷第43頁)起，至清償日
13 止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，要屬有據。

14 六、綜上所述，原告依系爭勞動契約約定，請求被告給付3,200
15 元，及自114年8月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之
16 利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，為無理由，
17 應予駁回。

18 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
19 不生影響，爰不逐一論述。

20 八、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
21 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
22 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
23 供擔保後，免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之聲請
24 亦失所依附，應併駁回之。

25 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 115 年 6 月 26 日

27 勞動法庭 法 官 陳佳伶

28 以上為正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
30 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
31 20日內補提上訴理由書(須附繕本)。如委任律師提起上訴者，

01 應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 115 年 6 月 29 日

03 書記官 陳淑華