

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第217號

原告 申浩廷
訴訟代理人 張宏明律師
被告 世界聯合通運有限公司
法定代理人 黃靖宇
訴訟代理人 喬文嘉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告係於民國105年12月1日起任職於被告，並擔任永和區免費新巴士駕駛員之職務，工作內容為負責依新北市○○區○○○○路線駕駛免費接駁車，約定每月工資為新臺幣（下同）3萬7,000元（含加班費）。嗣被告無預警以收到新北市永和區公所109年5月12日新北永經字第1092181439號函，要求撤換原告擔任新北市永和區新巴士駕駛員一職為由而資遣原告，除要求原告工作至109年5月19日為止外，另需於離職申請及交接單上之離職原因勾選「個人職涯規劃」才能完成離職程序，原告乃於109年5月18日填寫離職申請及交接單，離職日期即最後工作日為109年5月19日。其後，原告以被告有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款情事存在，而於109年5月20日向新北市政府申請勞資爭議調解，並請求被告開立非自願離職證明書及返還預扣之工資，被告雖於109年6月3日出席調解會議，惟因被告不同意調解方案而致調解不成立。

(二)被告辯稱原告係不同意被告所為駕駛路線調整而自請離職，並非係被告資遣原告云云，惟查：

1.原告為被告員工，若被告欲調整原告駕駛路線，僅係單純之

職務調動，但凡符合調職五原則之調動，被告本可適法行使
權限，根本無需經過原告同意，原告自無置喙之餘地。況倘
被告確欲調整原告駕駛路線，亦應有調職命令之相關紀錄可
供查詢，惟被告迄未提出相關紀錄，以實其說，堪認被告所
為調整路線之抗辯，不足採信。

2. 又原告前於109年4月間曾因個人因素向被告請辭，然嗣後
因新租屋問題無法解決，旋即向被告撤回辭職申請，並經被
告接受。當時被告即以LINE通訊軟體明確告知原告，依公司
之規定，自請離職需要填寫離職單，並自填單日起第15日為
離職日，方可離職等語，依被告自承，原告係於109年5月
18日填寫離職申請及交接單，則依公司規定，原告自109年
5月18日填寫離職申請及交接單後，必須於第15日後即109
年6月2日方可離職，若非原告係遭被告資遣，豈有於109
年5月18日填寫離職申請及交接單後，旋即於109年5月19
日即完成離職手續，堪認原告確係遭被告資遣，並無疑義。

(三) 原告得向被告請求之項目及金額，分述如下：

1. 積欠工資：

被告擅自於107年11月份、108年3月份、108年7月份、
108年11月份、108年12月份、109年1月份、109年3月
份、109年5月份之工資，以「公所（其他）扣款」名義，
分別預扣原告工資2,311元、4,000元、2,000元、2,000
元、2,000元、2,000元、2,000元、6,000元，金額共計
為2萬2,311元，而被告前揭所為，顯然違反勞基法第26條
規定，原告自得依兩造間之勞動契約、勞基法第22條第2項
之規定，請求被告返還前開預扣之工資2萬2,311元。

2. 資遣費：

原告係自105年12月1日起至109年5月19日止任職於被告
，工作年資為3年5月又19日，平均工資為3萬7,000元，
依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，原
告得向被告請求資遣費6萬4,116元。

3. 預告期間工資：

原告係自105年12月1日起至109年5月19日止任職於被告，為繼續工作3年以上者，原告係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，依勞基法第16條第1項第3款規定，即應給予30日之預告期間，惟被告未於終止勞動契約前30日為預告，原告自得依勞基法第16條第3項規定，請求給付30日之預告工資3萬7,000元。

4. 非自願離職證明書：

原告既係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間之勞動契約，自得依勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書。

(四) 對於被告所為抵銷之抗辯，原告表示意見如下：

1. 被告遭永和區公所計罰懲罰性違約金乃係基於被告與永和區公所間之契約約定，與原告無涉，被告並不因此當然對原告取得債權，原告亦未當然因此對被告負有任何債務，是原告並未對於被告負有債務，亦即被告對於原告並無債權存在，被告自不得主張抵銷。

2. 又兩造間為僱傭契約，雙方之權利義務悉以兩造間之僱傭契約為斷，被告主張原告有不完全給付或加害給付之情形，自應以兩造間之僱傭契約內容為斷，方得判定，被告徒以遭永和區公所計罰懲罰性違約金之事實，主張原告應負不完全給付或加害給付責任，難認適法。況被告身為雇主，對於原告本有懲戒之權，若被告認為原告之行為已使被告受有財產損害，嚴重損害其履約紀錄及商譽等情，被告自應依工作規則、工作守則或相關規定進行懲處，被告既未對原告進行懲處，足見原告之行為對於被告而言，並非兩造間僱傭契約履行之重要之點，自難認原告構成不完全給付或加害給付應負賠償之責。

(五) 並聲明：

1. 被告應給付原告12萬3,427元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

2. 被告應開立非自願離職證明書與原告。

01 3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

02 二、被告則以：

03 (一)原告自105年12月1日到職後確實係擔○○○區○○○○路
04 線之駕駛，惟自106年1月起，原告即連續發生「行車時抽
05 菸、吃檳榔、用手機、闖紅燈、過站不停、脫班、未依路線
06 行駛、招手不停、收班後讓友人私留車內」等重大違規及違
07 約行為，截至109年5月為止，原告至少有23次重大違規及
08 違約行為遭永和區公所對被告開罰，開罰內容包含18次違約
09 金及5次課命督導，除造成被告受有違約金之財產損害外，
10 亦嚴重損害被告於業主即永和區公所之履約紀錄及商譽。

11 (二)又被告對於原告連續多次重大違規及違約行為，雖一再容忍
12 勸導，惟因永和區公所無法再為容忍，故正式於109年5月
13 12日發函要求被告於109年5月20日前撤換原告，然被告基
14 於「資遣最後手段性」原則，仍未資遣原告或要求離職，而
15 僅係希望原告調整至同樣位於永和、中和一帶之及人小學駕
16 駛路線。詎料，原告不同意被告所安排之駕駛路線調整，旋
17 於109年5月18日親自填寫提出離職申請及交接單，其上並
18 勾選「個人職涯規劃」作為離職原因，且於同日完成包含結
19 算未休年假在內之離職手續。準此，原告既係自請離職，自
20 不得向被告請求給付資遣費、預告工資及開立非自願離職證
21 明書。

22 (三)再者，原告任職於被告期間，每逢被告因原告重大違規及違
23 約行為而遭永和區公所發文處罰違約金後，被告均會先翔實
24 查核，確認違規事實為真時，被告始主張原告履行駕駛行為
25 之重大違規及違約行為，導致被告受有遭罰違約金之財產損
26 害，已構成原告不完全給付或加害給付，應就被告所受損害
27 負賠償責任。從而，被告待最近一期需給付原告工資時，「
28 原告賠償債務」及「被告工資債務」，兩者均已發生且均屆
29 清償期，故被告於民法第334條規定，於「原告賠償債務」
30 範圍即被告遭罰違約金額內，與「被告工資債務」互為抵銷
31 ，於法有據，並無違反勞基法第26條之規定。況縱認被告前

揭抵銷行為仍構成預扣工資，被告對於原告負有給付預扣工資之債務，惟被告對於原告亦有請求返還其遭罰違約金之債權存在，被告此時自得主張抵銷，並以民事答辯一狀之送達對原告為抵銷之通知。

(四)並聲明：

1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本件經法官試行整理兩造不爭執事項，結果如下（見本院卷第82頁）：

(一)原告於105年12月1日起任職於被告，擔任永和區免費新巴士駕駛員，約定每月工資為3萬7,000元（含加班費）。

(二)原告於109年5月18日填寫離職申請及交接單，離職日期即最後工作日為109年5月19日。

四、得心證之理由：

(一)查原告於105年12月1日起受僱於被告，擔任新北市永和區新巴士駕駛員之職務，約定每月工資為3萬7,000元（含加班費），最後工作日為109年5月19日。原告於109年5月18日填寫離職申請及交接單，其上勾選離職原因為「個人職涯規劃」、離職日期為109年5月19日，被告並已結算本年度未休完年假10日工資與原告。嗣原告於109年5月20日向新北市政府申請勞資爭議調解，請求被告返還其工資扣款1萬6,311元，並請求開立非自願離職證明書，兩造於109年6月3日調解會議時，因被告不同意調解方案而不成立在案等情，為兩造所不爭執，並有薪資明細表、新北市政府勞資爭議調解紀錄、離職申請及交接單、結算休假表格等件影本各1份在卷為證（見本院卷第23頁、第27頁至第28頁、第41頁至第42頁），應堪予認定。

(二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以

證實自己主張之事實為真，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院17年上字第917號裁判意旨參照）。本件原告主張被告以收到新北市永和區公所109年5月12日函文表示要撤換原告為由，向其為資遣之意思表示，並要求其工作至109年5月19日止，且必須在離職申請及交接單上勾選「個人職涯規劃」始得完成離職程序，因被告上開所為已屬違法，其自得請求被告給付資遣費、預告期間工資，及開立非自願離職證明書云云，固據其提出新北市永和區公所109年5月12日函文為證（見本院卷第25頁），惟查：

1. 依前揭函文內容，僅得證明永和區公所於109年5月12日發函通知被告請其於109年5月20日以前撤換新北市永和區駕駛員即原告，並不得以此即認定被告有持該函文向原告為資遣之意思表示。又觀諸原告填寫之離職申請及交接單（見本院卷第41頁），原告係於109年5月18日填寫離職申請及交接單，其上填載之離職日期為109年5月19日，並勾選個人職涯規劃之離職原因，除經原告於其上簽名確認外，亦經被告單位主管於109年5月18日核章，及經被告人事單位於交接程序及說明欄下確認原告本年度未休完年假為10日後於同日核章確認，原告並於人事單位確認其未休完年假為10日亦簽名確認無誤，顯見兩造於109年5月18日即已合意兩造間勞動契約於109年5月19日終止無訛。
2. 原告雖主張：依被告公司規定，自請離職須填寫離職單，且自填單日第15日為離職原因，方可離職，如非被告資遣原告，原告斷無可能於109年5月18日提出離職單後，即於109年5月19日火速離職云云，並提出LINE通訊軟體對話紀錄為憑（見本院卷第73頁至第75頁），然觀諸前揭離職申請及交接單內容，原告於109年5月18日自行於申請人欄填寫姓名、身分證字號，並於離職原因勾選「個人職涯規劃」，並於「本人因個人因素自願與公司解除勞動關係，辦妥離職手續及工作移交事宜，並同意在職期間未領工資（包含薪資、加

班費、特休假)經結算後於次月發薪日正常發放，雙方自離職日起正式解除勞動關係。以上離職申請及資料填寫，經本人確認無誤。」等語後再次簽名確認，並填具日期；又原告於交接程序中，與人事單位確認本年度未休完年假為10日後亦於該結算表格後簽名確認，可見原告於簽立離職申請及交接單時業已確認其係向被告申請自願離職，並辦理相關離職交接手續完成之意思表示。再者，依原告所提出之LINE通訊軟體對話紀錄(見本院卷第73頁至第75頁)，其於109年4月間已有多次向被告提出自即日起職離之意思表示，益徵原告於109年5月18日簽立離職申請及交接單時係有自請離職之真意而為終止兩造間勞動契約。另縱依離職申請及交接單(見本院卷第41頁)之說明欄記載「因職務型態特殊，駕駛或導護申請離職須至少於預定離職生效日前2星期提出申請」，然原告既然已於說明欄下方記載「本人因個人因素自願與公司解除勞動關係，辦妥離職手續及工作移交事宜，並同意在職期間未領工資(包含薪資、加班費、特休假)經結算後於次月發薪日正常發放，雙方自離職日起正式解除勞動關係。以上離職申請及資料填寫，經本人確認無誤。」等語後簽名確認，又於離職日期記載109年5月19日，可知兩造已因原告自請離職而合意於109年5月19日終止兩造間勞動契約，該說明欄之內容並不影響兩造間業已為終止雙方勞動關係之意思表示。況參以原告於勞資爭議調解時，並未主張遭被告非法解僱或被告對其為資遣之意思表示，亦無向被告請求資遣費、預告期間工資等情，更可證明被告自始未曾對原告為資遣之意思表示。此外，原告復無提出其他任何證據資料以實其說，堪認原告主張其係遭被告於109年5月19日予以資遣云云，洵屬無據。

3. 準此，兩造間勞動契約既於原告於109年5月18日填寫離職申請及交接單後，經被告簽核而以合意之方式終止，核與雇主應發給資遣費、預告期間工資之規定未合，故原告請求被告應給付資遣費6萬4,116元，預告期間工資3萬7,000元

01 ，於法無據，不能准許。

02 (三)另按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
03 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險
04 法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣
05 （市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被
06 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職
07 ；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規
08 定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項前段、第11
09 條第3項亦定有明文。承前所述，本件原告並非係遭被告非
10 法資遣，其並不符合就業保險法第11條第3項所定「非自願
11 離職」要件，則其請求被告發給非自願離職之證明，亦屬無
12 據，不應准許。

13 (四)至原告主張被告擅自於107年11月、108年3月、108年7
14 月、108年11月、108年12月、109年1月、109年3月、
15 109年5月以「公所（其他）扣款」名義分別預扣原告工資
16 共計2萬2,311元，而依兩造間勞動契約，請求被告給付上
17 開積欠工資等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

18 1.按關於受僱人應如何服勞務，民法未設規定，自應依債務本
19 旨，並服從僱用人之指示，服其勞務。至於有償之僱傭契約
20 ，受僱人應盡善良管理人之注意義務，受僱人如因未盡善良
21 管理人之注意，而為不完全之勞務者，固應負債務不履行中
22 之不完全給付責任。惟倘受僱人係依僱用人之指示服其勞務
23 ，除有特別情形（如明知所服之勞務違法），即難認其違反
24 善良管理人之注意義務，而令其負債務不履行之責任（最高
25 法院99年上字第1017號判決要旨參照）。次按雇主不得預扣
26 工資作為違約金或損害賠償費用，勞基法第26條定有明文，
27 而該規定所謂之預扣，係指損害尚未發生（即日後是否發生
28 不確定者而言），資方不得扣留一定數額之工資，作為日後
29 發生不測之損害求償之保障者而言。

30 2.查被告於原告107年11月、108年3月、108年7月、108
31 年11月、108年12月、109年1月、109年3月、109年5

01 月工資內，以「公所（其他）扣款」名義分別扣款2,311元
02 、4,000元、2,000元、2,000元、2,000元、2,000元、
03 2,000元、6,000元，共計為2萬2,311元等情，為兩造所
04 不爭執，並有原告薪資明細資料在卷可佐（見本院卷第23頁
05 ），應堪信實。然依被告所提出之新北市永和區公所107年
06 11月22日、108年3月8日、108年3月19日、108年5月
07 27日、108年9月17日、108年10月14日、108年12月4日
08 、108年12月17日、109年1月21日、109年3月17日、10
09 9年5月21日函文（見本院卷第45頁至第65頁），原告因經
10 民眾陳情於107年11月15日脫班、108年2月26日、108年
11 3月7日、108年5月18日未依指定路線行駛、108年9月
12 7日因怠速、108年10月3日未停靠公車站牌供民眾下車、
13 108年12月3日車輛收班時間讓友人滯留車內休憩、108年
14 12月8日讓友人拍照及長期陪伴搭乘、109年1月20日讓友
15 人滯留車內休憩、109年3月20日脫班及未依路線行駛、10
16 9年5月15日招手不停，而經新北市永和區公所調查屬實後
17 ，依約向被告分別請求懲罰性違約金2,311元、2,000元、
18 2,000元、2,000元、2,000元、2,000元、2,000元、2,
19 000元、2,000元、2,000元、2,000元，共計2萬2,311
20 元等情，復經被告於原告107年11月、108年3月、108年
21 7月、108年11月、108年12月、109年1月、109年3月
22 、109年5月工資內以公所扣款名義分別扣減上開金額等情
23 ，且為原告所不爭執，可徵原告確有不完全給付勞務之情形
24 而遭被告扣減工資之情形。參以被告員工離職時，須與人事
25 、監理、會計單位人員核對「違約罰款」、「交通違規單」
26 、「交通違規通知單保留款5,000元」、「違約扣款」等項
27 ，此觀諸離職申請及交接單可明（見本院卷第41頁），則被
28 告因原告有前述違約罰款等債務不履行之情形而扣減工資，
29 應符合兩造勞動契約之約定。況衡諸常情，如被告所為扣款
30 行為非屬兩造間勞動契約所約定，則依原告自行所提出之前
31 揭薪資明細資料，原告自107年11月起即知悉各月遭被告以

公所名義扣款之情事，何以直至109年5月19日離職前均未曾對被告為爭執或反對之表示，益見被告所為上開扣減工資之情，係屬兩造勞動契約之約定，且未違背勞基法第26條規定。基上，原告該部分主張遭被告不當扣減，請求被告給付積欠工資2萬2,311元，即屬無據。

五、從而，原告係本於自由意志自請離職，則原告依勞退條例第12條第1項規定、勞基法第16條第1項、第3項規定，請求被告給付資遣費6萬4,116元、預告期間工資3萬7,000元；併依就業保險法第25條等相關規定，請求被告開立非自願離職證明書與原告，均無理由，應予駁回。而原告依兩造間勞動契約請求被告給付積欠工資2萬2,311元，亦無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失所附麗，應併駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 110 年 2 月 2 日
勞 動 法 庭 法 官 潘 曉 玫

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，上訴臺灣高等法院（應按他造人數提出繕本）。

中 華 民 國 110 年 2 月 2 日
書 記 官 王 元 佑