

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第29號

原告 吳俊男  
羅玉婷

上二人共同  
訴訟代理人

(法扶律師) 張逸婷律師  
複代理人 陳思愷律師

被告 智皓實業有限公司

法定代理人 莊智慧

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年5月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告乙○○新台幣壹拾捌萬陸仟玖佰玖拾貳元，及自民國113年2月2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乙○○。
- 三、被告應給付原告甲○○新台幣壹拾萬捌仟柒佰陸拾元，及自民國113年2月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
- 四、被告應提繳新台幣壹拾貳萬貳仟壹佰肆拾捌元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。
- 五、訴訟費用由被告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行，但於被告以新台幣壹拾捌萬陸仟玖佰玖拾貳元供擔保後，得免為假執行。
- 七、本判決第三項得假執行，但於被告以新台幣壹拾萬捌仟柒佰陸拾元供擔保後，得免為假執行。
- 八、本判決第四項得假執行，但於被告以新台幣壹拾貳萬貳仟壹佰肆拾捌元供擔保後，得免為假執行。

01 事實及理由

02 一、原告主張：

03 (一)原告乙○○自民國(下同)103年7月1日起受僱於被告，擔  
04 任技術員，於112年11月14日調閱勞保被保險人投保資料明  
05 細，發現被告對原告乙○○之投保薪資為短報，被告並有未  
06 逐日詳實記載勞工出、退勤時間之違法情事，致原告乙○○  
07 難以釐清實際出勤情形及加班費數額之違法情事。因此，原  
08 告乙○○於同年月16日寄發存證信函向被告主張被告違反勞  
09 動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定而終止勞動  
10 契約，並於同年月17日送達被告，故兩造間之勞動契約已於  
11 112年11月17日合法終止，被告依法應給付資遣費新台幣  
12 (下同)186,992元，並開立非自願離職證明書予原告乙○  
13 ○。

14 (二)原告甲○○自104年5月1日起受僱於被告，擔任分條員，於1  
15 12年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事由資遣，被告  
16 依法應給付資遣費135,760元，惟被告僅給付27,000元，尚  
17 有資遣費差額108,760元未給付；且被告於原告甲○○任職  
18 期間有遲延投保以及高薪低報之事，致原告受有勞退金差額  
19 122,148元之損害。

20 (三)為此，依勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1項、第14  
21 條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項提起本  
22 訴。併聲明：1. 被告應給付原告乙○○186,992元，及自本  
23 案起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算  
24 之利息。2. 被告應該開立非自願離職證明書予原告乙○○。  
25 3. 被告應給付原告甲○○108,760元，及自本案起訴狀繕本  
26 送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。4. 被  
27 告應提繳122,148元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工  
28 退休金個人專戶。5. 願供擔保，請准宣告假執行。

29 二、被告抗辯：

30 (一)原告乙○○部分

31 1. 原告乙○○以被告公司高薪低報、短給加班費、超時加班、

01 公司未準備出勤記錄等理由，終止勞動契約。但①高薪低  
02 報：因被告不熟知勞保法令未將伙食津貼和加班費納入投保  
03 薪資，經勞保局查核後以勸導式進行裁罰，並已繳交罰款，  
04 並補保費差額。又111年10月勞保局主動調高原告乙○○投  
05 保薪資為45,800元，但因其六個月(111/11-112/4)平均實領  
06 金額為39,930元，因此112年5月被告明白向原告乙○○告知  
07 後，向勞保局申請調降其投保薪資為36,300元。②短給加班  
08 費：經勞檢處查證結果，被告公司給付之加班費優於勞基  
09 法，因此該控訴不成立不罰。③超時加班：因被告公司採責  
10 任制且加班時間由乙○○自行調配安排，星期六加班3小  
11 時，星期日加班3.5小時。雖一星期連續上班7天，但不構成  
12 超時加班。因此該項指控亦不罰。④公司未準備出勤紀錄：  
13 原告乙○○自103年7月到公司上班以來，從未因上班沒打卡  
14 而有任何損害到其權益，或少領薪水。而原告甲○○就職以  
15 來每天遲到時數長達15分至30分不等，被告公司也從未扣薪  
16 水，舉凡遲到早退甚至臨時請假，公司從來沒有苛扣過一毛  
17 錢。原告二人均有被告公司鎖匙，其所提報之加班時間皆由  
18 原告告知於line群組上，被告公司均以信任之態度支付其加  
19 班費，並且優於勞基法規定給付，特休沒休完亦有給付現  
20 金。

- 21 2. 再者，原告乙○○自其103年就職起便已明確知悉上下班未  
22 打卡此事，其主張已超過法定之30日時效；另外112年5月被  
23 告公司明白向原告乙○○告知調降勞保投保薪資為36,300  
24 元，其也從每月薪資單知悉，其主張也已經超過可終止勞動  
25 契約的時效。何況，其主張也不符何勞基法第14條第1項第6  
26 款「致有損害勞工權益之虞者」之要件。
- 27 3. 被告於112年11月14日經勞檢處受檢告知法規後，當天即公  
28 告要求員工需如實簽到，但原告乙○○只簽到11/15全天及1  
29 1/16上午，之後即曠職不來上班，被告於同年11月17日收到  
30 原告乙○○的存證信函，即於同年11月20日函覆公司將視同  
31 其主動提出自動離職，並要求其應辦理離職手續；續於同年

01 11月23日以曠職為由寄發存證信函終止與乙○○之勞動契  
02 約，依法自不需給予遣散費及非自願離職證明書。

03 (二)原告甲○○部分

04 1. 原告乙○○於104年向被告請求希望其妻甲○○能到被告公  
05 司幫忙其部份工作，但因原告甲○○當時有車禍債務，主動  
06 要求公司不申報其薪資所得，並將其薪資匯入其夫原告乙○  
07 ○帳戶，公司同意後未將其工資列入人事費用報稅，也無法  
08 申報勞工保險，但期間均完整補助原告甲○○需自行負擔之  
09 健保費用、國民年金及勞保員工眷屬自付額。109年12月起  
10 原告甲○○改任職被告法定代理人另投資的久鉑科技公司擔  
11 任IC測試員，經同意後將其薪資申報於久鉑科技公司，至11  
12 1年1月久鉑科技公司IC測試的工作結束，其勞健保(含勞退)  
13 即轉至被告公司投保。被告將其資遣時已支付實際投保勞保  
14 的年資，即自111年1月3日起至112年11月20日止，若以勞檢  
15 調整後實際平均薪資31,874元，新制資遣費為30,015元，扣  
16 除已支付27,000元，僅應補其資遣費3,015元。

17 2. 原告甲○○自104年5月1日起至109年11月30日止，因其主動  
18 要求不投保勞健保，而由被告為其繳納國民年金費用，有何  
19 權利要求再補提勞退金？且其要求被告將其薪資轉入其夫原  
20 告乙○○帳戶以逃避賠款，而致被告公司不能申報該員薪資  
21 之營業費用，既無薪資所得如何提報勞退金？之後雖有未按  
22 規定申報調整勞工退休金提繳工資，但被告也依勞保局函文  
23 於113年2月22日補繳至其勞工退休金帳戶20,317元。

24 (三)併聲明：駁回原告之訴及其假執行聲請。

25 三、兩造不爭執事項：

26 (一)原告乙○○自103年7月1日起受僱於被告，擔任技術員。

27 (二)原告乙○○於112年11月16日寄發存證信函主張依勞基法第1  
28 4條第1項第6款規定而終止勞動契約，並於同年月17日送達  
29 被告。

30 (三)原告甲○○自104年5月1日起受僱於被告，擔任分條員，但  
31 未投保勞保，之後於109年12月4日至111年1月3日投保勞保

01 於久鉞科技公司，再於111年1月3日投保勞保於被告。

02 (四)原告甲○○於112年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事  
03 由資遣，被告曾給付資遣費27,000元。

04 四、本件爭執點及本院判斷如下：

05 (一)就原告乙○○終止勞動契約是否合法部分

06 1. 查被告就原告乙○○、甲○○二人之投保薪資確實未覈實申  
07 報，即原告乙○○於112年5月至10月應申報投保薪資42,000  
08 元或43,900元，但僅申報投保薪資36,300元；原告甲○○自  
09 111年9月至112年9月應申報投保薪資31,800元或33,300元，  
10 但僅申報投保薪資28,800元，有被告提出之勞動部裁處書可  
11 稽（見本院卷第95至103頁），被告也坦承：「我不知道要  
12 加入加班費來計算，伙食津貼我也不知道要（申）報」等情  
13 （見本院卷第188頁）。

14 2. 再者，被告於112年11月14日接受勞動檢查後，陳述意見表  
15 示：「基於信任關係，且長期以來乙○○都準時上班的基礎  
16 下，再加上廠內有監視器可記錄30天的出勤紀錄，故以此為  
17 計薪的依據。當時想請他們依勞工法規打卡，感覺有失對2  
18 人信任，以致未要求打卡」，即承認確有違反勞基法第30條  
19 第5項、第6項未備置勞工出勤紀錄、逐日詳實記載勞工出退  
20 勤時間之違法事實，有被告提出之新北市政府裁處書可稽  
21 （見本院卷第107至111頁）。

22 3. 由上可知，被告確實有違反勞動法令之情事，原告乙○○自  
23 得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，但被告則  
24 辯稱原告乙○○自112年4月已知悉投保薪資調降之事，且其  
25 10多年來對於公司未設置打卡機制並無異議，早已逾勞基法  
26 第14條第2項所定之30日除斥期間云云。經查，

27 (1)按勞基法第14條第2項規定：勞工依前項第6款（雇主違反勞  
28 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞）規定終止勞動  
29 契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，以維持民事  
30 法律關係之安定性。該終止契約之形成權，雖應於知悉雇主  
31 有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期

01 行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞  
02 動契約，致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍  
03 繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為  
04 前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院112年度台  
05 上字第2395號判決參照）。

06 (2)被告違反勞基法第30條第5項、第6項規定「未備置勞工出勤  
07 紀錄、逐日詳實記載勞工出退勤時間」（即上下班未打卡）  
08 一節固然屬實，但原告乙○○自103年7月1日就職起即已明  
09 知被告公司並未設置打卡制度，多年以來此工作型態並無任  
10 何改變（即狀態繼續，而非行為繼續），原告乙○○卻直到  
11 9年後的112年11月17日才以此作為終止與被告間勞動契約的  
12 事由，顯然已超過法定30日的除斥期間。而且，備置勞工出  
13 勤紀錄之目的係為使勞工正常工作時間及延長工作時間明確  
14 化，以作為工時及工資之認定基礎，進而保障勞工權益。而  
15 依原告乙○○及被告分別提出之歷年薪資單所載（112年5月  
16 至10月見本院卷第33至35頁、104年5月至109年7月見本院卷  
17 第45至47頁、111年10月至112年3月見本院卷第167至169  
18 頁），被告於每月5日匯入工資時，都會在薪資單上方欄位  
19 詳細列舉「年資」、「勞保投保薪」、「本薪」、「競業補  
20 償金」、「伙食津貼」、「加班費」、「勞保費（自付額及  
21 公司負擔額）」、「健保費（自付額及公司負擔額）」、  
22 「補充保費（自付額及公司負擔額）」、「請假（扣  
23 款）」、「勞退金（公司負擔）」等項目，並在薪資單下方  
24 欄位詳細計載當月「應上班天數」、「實際上班天數」、  
25 「加班時間」、「加班費計算式（逐日依加班時數詳列加班  
26 費計算式，及是否另給予伙食津貼）」、「請假時數」（此  
27 部分未見扣薪）、「特休天數（說明特休天數如何計算，並  
28 依請假情形列計贖餘天數及時數）」，顯然被告已將原告乙  
29 ○○每月工時及工資之認定明確告知。再者，被告也辯稱：  
30 「（加班時數）原告兩人說了就算數，他們會用LINE通知我，  
31 我按照LINE的內容計算加班費給他們，他們手上有公司

01 的鑰匙，他們可以隨時進出公司，他們講什麼，我就給什  
02 麼，從來不苛扣他們講的」等語，並提出相關LINE對話紀錄  
03 為證（見本院卷第255至257頁），且原告乙○○多年來就其  
04 每月工時及工資、特休等項目之計算也從未提出異議，足認  
05 其權益並無遭受任何損害，亦無證據證明有受損害之虞。從  
06 而，原告乙○○以此部分事由終止勞動契約，顯不合法。

07 (3)關於原告乙○○之投保薪資未覈實申報（高薪低報）一節，  
08 被告雖坦承屬實，惟辯稱：原告乙○○自112年4月已知悉投  
09 保薪資調降之事，早已逾勞基法第14條第2項所定之30日除  
10 斥期間云云。經查，依勞保局查核結果，原告乙○○自111  
11 年11月起至112年4月止，每月工資金額為38,710元至43,635  
12 元不等，均低於45,800元（見本院卷第99頁），故被告據此  
13 向勞保局申請調降原告乙○○之投保級距為36,300元，並於  
14 112年6月5日發放5月份工資時，於薪資單上明白通知「勞保  
15 投保薪36300」、「112.4.10調降」，之後於112年6月、7  
16 月、8月、9月、10月薪資單上也都有相同記載，此有原告乙  
17 ○○提出之112年5月至10月薪資單可稽（見本院卷第33至35  
18 頁）。而依勞保局函文所載（見本院卷第241至245頁），原  
19 告乙○○於112年5月至10月應申報投保薪資為42,000元或4  
20 3,900元，並應按月依投保薪資提繳6%勞工退休金，但被告  
21 卻僅申報投保薪資36,300元，並依此金額提繳退休金，即屬  
22 違法，而其中原告乙○○10月份薪資是在112年11月5日匯  
23 入，被告也於該時間提繳勞工退休金，足認被告之高薪低  
24 報、短提繳勞工退休金等違法行為即繼續到該日無疑（即行  
25 為繼續，而非狀態繼續），故原告乙○○係於同年月16日依  
26 勞基法第14條第1項第6款終止契約，顯然並無逾該條第2項  
27 所定之30日期間，應屬合法終止勞動契約。

28 (二)就原告乙○○請求資遣費186,992元部分

29 1. 查「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
30 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
31 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

01 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  
02 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
03 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」勞工退  
04 休金條例第12條第1項定有明文。由此規定可知，勞工請求  
05 雇主給付資遣費，必須符合上述法定事由。

- 06 2. 原告乙○○主張於112年11月17日依勞基法第14條第1項第6  
07 款規定通知被告終止勞動契約一節，業經認定合法，已如前  
08 述，自得依上述規定請求被告給付資遣費。經查，原告乙○  
09 ○任職於被告期間為103年7月1日起至112年11月17日止，於  
10 兩造勞動契約終止前6個月（即112年5月至10月）之工資分  
11 別為37,985元、44,220元、45,200元、37,840元、37,280  
12 元、36,685元，有前述薪資單可稽，平均工資應為39,868元  
13 【計算式：（37,985元+44,220元+45,200元+37,840元+37,  
14 280元+36,685元）÷6個月=39,868元】，則原告乙○○得依  
15 勞基法第14條第4項準用第17條第1項、勞退條例第12條第1  
16 項之規定，請求被告給付資遣費186,992元，此並有勞動部  
17 資遣費試算表可稽（見本院卷第37頁）。

18 (三)就原告乙○○請求開立非自願離職證明書部分

- 19 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  
20 代理人不得拒絕；本法所稱非自願離職，指被保險人因投保  
21 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法  
22 第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離  
23 職；勞基法第19條、就業保險法第11條第3項定有明文。  
24 2. 查本件原告乙○○依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動  
25 契約合法，已如前述，故原告乙○○請求被告發給非自願離  
26 職證明書，符合前述規定，應予准許。

27 (四)就原告甲○○請求資遣費差額108,760元部分

- 28 1. 原告甲○○主張於任職被告期間為104年5月1日起至112年11  
29 月20日止，並提出被告在遭勞動部勞工保險局核處罰鍰後，  
30 向該局自104年5月1日起補提勞工退休金之明細表為證（見  
31 本院卷第43頁）。

01 2. 被告雖抗辯依勞保被保險人投保資料表所載，原告甲○○於  
02 109年12月4日起至111年1月3日是改任職並投保在久鉑科技  
03 公司（見本院卷第40頁），被告法定代理人並陳稱：「負責  
04 人潘致成是久鉑科技公司的研發人員，我只是監察人，久鉑  
05 科技公司有10個股東，久鉑科技公司主要是做 I C 設計，被  
06 告主要做磨切條碼標籤，兩個工作內容不一樣，測試員做測  
07 試，一直重複做，會電腦就可以做，她做久鉑科技公司的工作，  
08 薪資就由久鉑科技公司給付，當時的加班費就是被告智  
09 皓實業有限公司的加班費。」等情（見本院卷第251頁），  
10 惟此經原告否認，並主張：「久鉑科技公司是109 年才設立  
11 的，但是原告甲○○從104 年就到被告公司任職，勞僱關係  
12 一直存在兩造之間，原告甲○○依被告負責人的指示，偶而  
13 在久鉑科技公司從事支援的工作，是因為不好意思反抗負責  
14 人，但並非是從事久鉑科技公司的工作，至於原告甲○○的  
15 加班費也並不是都是固定3,000元，3,000元應該是被告於11  
16 2 年補提勞退的時候，自行提報的數字與原告甲○○實際向  
17 被告所領得之薪資金額不符合」等語（見本院卷第252  
18 頁），而且被告也無法提出原告甲○○也自被告公司離職之  
19 證明，並坦承：「（原告兩人的工作地點有改變？）沒有，  
20 都在林口民生路10號，久鉑科技公司登記地點也在10號，實  
21 際工廠在12號，原告乙○○都在10號這邊工作，原告甲○○  
22 有時在10號工作，有時在12號工作，10號是做分條，12號是  
23 做 I C 檢測的工作」等語（見本院卷第251頁），再依原告  
24 甲○○提出之112年5月至9月薪資單所載（見本院卷第33至3  
25 5頁），被告在薪資單上也明白記載「104年5月到職」、  
26 「年資95m（96m、97m、98m、99m，m即月）」等文字，顯然  
27 承認原告甲○○在被告公司自104年5月起有持續任職之事  
28 實。從而，原告甲○○任職被告期間應認定為自104年5月1  
29 日起至112年11月20日止。

30 3. 原告甲○○於勞動契約終止前6個月（即112年5月至10月）  
31 之工資分別為31,760元、31,520元、32,658元、31,840元、

01 31,280元、31,360元，有前述薪資單可稽，平均工資應為3  
02 1,736元【計算式：(31,760元+31,520元+32,658元+31,840  
03 元+31,280元+31,360元)÷6個月=31,736元】，則原告甲○  
04 ○所得請求資遣費應為135,760元，有勞動部資遣費試算表  
05 可稽（見本院卷第37頁）。

- 06 4. 原告甲○○於112年11月20日遭被告依勞基法第11條第2款事  
07 由資遣，被告僅給付資遣費27,000元，為雙方所不爭執，則  
08 原告甲○○請求被告給付資遣費差額108,760元，即有依  
09 據，應予准許。

10 (五)就原告甲○○請求勞退金差額122,148元部分

- 11 1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，  
12 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負  
13 擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，  
14 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第3  
15 1條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳  
16 勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠  
17 償。
- 18 2. 原告甲○○自104年5月1日受雇之初，本薪已有24,000元，  
19 後陸續調薪為26,000元、28,000元、29,000元，原告甲○○  
20 自104年5月1日受雇之初，本薪已有24,000元，後陸續調薪  
21 為26,000元、28,000元、29,000元，有104年5月、104年8  
22 月、106年6月、109年7月之薪資表可證（見本院卷第45至47  
23 頁），上開薪資表同時記載原告乙○○、原告甲○○二人之  
24 薪資明細，二人實領薪資合計數額，與當月被告合併匯入原  
25 告乙○○薪資帳戶之數額均相符，有原告乙○○之郵政存簿  
26 儲金簿可稽（見本院卷第49至56頁），足見上開薪資表確為  
27 真正；除上開期間有短提情形外，被告於111年1月3日至同  
28 年8月此段期間，僅以28,800元之月提撥薪資級距為甲○○  
29 提繳勞退金，然原告甲○○自109年7月起底薪已調高為29,0  
30 00元（見本院卷第47頁），提繳薪資級距應為30,300元，故  
31 此期間被告亦有短提繳之情形。而自111年9月以後之提撥數

01 額，原告已自認無誤未予請求。從而，被告自104年5月至11  
02 1年8月應為原告甲○○補提繳之勞退金應為150,372元，扣  
03 減被告於上開期間已提繳28,224元，尚有差額122,148元，  
04 此有原告甲○○勞退金明細表可稽（見本院卷第57至58  
05 頁）。

06 3. 被告雖抗辯於原告甲○○於109年12月4日起投保在久鉞科技  
07 公司之前，每月均為其繳納國民年金，也曾依勞保局函文於  
08 113年2月22日補繳至其勞工退休金帳戶20,317元，均應予以  
09 扣減其所請求之勞工退休金云云。惟查，依前述原告甲○○  
10 104年5月、104年8月、106年6月、109年7月之薪資表所載，  
11 被告確實為原告甲○○負擔國民年金778元，但投保國民年  
12 金保險與提繳勞工退休金為不同之兩個制度，性質不同，金  
13 額無法互相抵銷，而且投保國民年金者僅於同時具有勞保及  
14 國保年資者，於計算勞保年資時可併計國保有效年資，可分  
15 別依各該保險年資同時領取國保及勞保老年年金給付而已，  
16 此有勞保局相關資料可稽（見本院卷第267至270頁），對於  
17 被告應依法提繳勞工退休金之義務並無任何影響。另外，被  
18 告雖於113年2月22日補繳勞工退休金20,317元，但依其所提  
19 出之勞保局函文所載，該筆金額是同時針對原告乙○○、原  
20 告甲○○二人於111、112年間未覈實申報調整月提繳工資所  
21 短提繳之勞工退休金，將該二人應補收之金額合併計算（見  
22 本院卷第241至245頁），而其中有關原告甲○○未覈實申  
23 報、逕予調整部分是從111年9月起算，但原告甲○○於請求  
24 勞工退休金差額時已經未列計111年9月起之金額，故被告再  
25 抗辯應予扣減20,317元，即無理由。

26 五、綜上所述，原告依勞工退休金條例第6條第1項、第12條第1  
27 項、第14條第1項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項  
28 等規定，請求被告(一)各應給付原告乙○○、甲○○資遣費18  
29 6,992元、108,760元，及均自本案起訴狀繕本送達之翌日即  
30 113年2月2日（見本院卷第65頁）起至清償日止，按週年利  
31 率5%計算之利息，(二)開立非自願離職證明書予原告吳俊，及

01 (三)應提繳122,148元至原告甲○○於勞工保險局設立之勞工  
02 退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。

03 六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告  
04 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求  
05 標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定  
06 有明文。本件判決第1、3、4項為被告即雇主敗訴之判決，  
07 依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。

08 至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給  
09 付，性質上不宜為假執行之宣告，應予駁回。

10 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核  
11 與判決結果無涉，不再一一論述。

12 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日  
14 勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

15 以上正本係照原本作成

16 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  
17 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 113 年 6 月 3 日  
19 書 記 官 許 慧 禎