

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第196號

原告 邱華蓉

訴訟代理人 廖怡婷律師

被告 環隆科技股份有限公司

法定代理人 歐仁傑

訴訟代理人 王邦安律師

賴英姿律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年2月6日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣12萬4,709元，及自民國114年6月24日起
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應開立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81%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣12萬4,709元為原告
預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國106年3月6日起任職於被告擔任技術
員，原服務於製程檢驗課，嗣於109年間職務調動至進料檢
驗課，後於114年3月3日再調任回製程檢驗課。雖伊先前曾
負責製程檢驗課業務，惟因時隔多年後檢驗產品項目及流程
已有不同，然伊卻僅於接受直屬主管黃菊貞提供1次2小時之
教育訓練後隨即上工，始於114年3月11日作業時因未配戴靜
電手套而遭被告糾正並開立改善書（下稱系爭未配戴手套事
件）。詎被告於114年3月21日下午2時許突然透過內部系統

發布人事令，以伊有「拒絕聽從主管合理指揮，經勸導仍不聽從，情節嚴重」、「作業期間未戴靜電手套，經主管糾正仍拒絕配合」、「作業中擅自變更工作標準程序，經主管糾正仍拒絕配合」等理由，記伊共三次大過。惟除系爭未配戴手套事件外，伊不瞭解被告為記過處分之緣由，經向被告人事經理王靜儀詢問後，卻遭王靜儀卻要求簽署切結書承認上開違規情節及承諾日後如再犯則願無條件接受解僱並負賠償責任，伊因認不合理而拒絕簽署，卻遭被告於同日通知解僱。然伊調任回製程檢驗課後短短幾日即遭被告密集懲處及解僱，被告除未告知伊具體違規情節外，更針對系爭未配戴手套事件重複懲處，顯屬濫用管理及懲戒權力，所為解僱行為自不生合法終止之效力。伊遂於114年4月2日勞資爭議調解時主張遭被告違法解僱，並依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約。爰依勞基法第14條第4項準用第17條、類推適用勞基法第16條第1項及就業保險法第11條第3項規定，請求被告給付資遣費新臺幣（下同）12萬4,709元、預告工資3萬1,005元及開立非自願離職證明書等語。並聲明：(一)被告應給付原告15萬5,714元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應開立非自願離職聲明書予原告。(三)原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自114年3月3日起調回至製程檢驗課後，因有多次拒絕主管合理指揮，未依規定於產品檢驗流程單簽章，導致產品品保出現缺口，更違反品保跟測作業，致被告未能實際監控品保流程；於114年3月5日至114年3月20日間，於作業時多次未依規定配戴靜電手套，導致其經手產品無法順利出貨，致被告受有損害及商譽損失之風險，更於經被告糾正並承諾改善後，隨即再犯；於114年3月20日擅自變更作業標準程序，藉故刁難產線人員讓其檢查非屬權責範圍之產品外箱標籤，致產品無法順利通過檢驗，影響產品作業工時等多項違反被告工作規則之行為，且屬故意於短時間內

01 重複違反並致被告受有損失，情節自屬重大。原告嗣後更拒
02 絕簽署切結書承諾改善，兩造勞雇關係已發生嚴重破綻而無
03 法繼續維持，被告自得於114年3月21日依勞基法第12條第1
04 項第4款規定終止兩造勞動契約。又如認原告主張有理由，
05 因年終獎金、生產獎金均非屬應計入平均工資計算之經常性
06 給與，其離職前6個月平均工資應為3萬42元等語，資為抗
07 辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不
08 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

09 三、兩造不爭執事項（見本院卷第359至360頁）：

10 (一)原告自106年3月6日起任職於被告，擔任製程檢驗課技術
11 員，嗣於109年間因職務調動至進料檢驗課，而後於114年3
12 月3日再調任至製程檢驗課。

13 (二)黃菊貞係原告於114年3月3日調任至製程檢驗課後之直屬主
14 管。

15 (三)被告於114年3月21日發布原證3之人事令（下稱系爭人事
16 令，見本院卷第21頁），原告於同日收受系爭人事令。被告
17 依系爭人事令之記載，依員工手冊第25.8條規定記原告共三
18 次大過，再於同日由人事經理王靜儀通知原告解僱事宜，現
19 場另有品保部經理羅元增、課長林偉頌二人陪同。

20 (四)原告自114年3月3日調任至製程檢驗課，至114年3月21日遭
21 被告解僱，期間工作日共15日，原告請假3日，故原告實際
22 工作日總計12日。

23 (五)被證6至8所示流程單所載「QC48」為原告之作業代號（見本
24 院卷第117至161頁）。

25 (六)原告曾於114年3月11日進行檢驗產品作業時，因未配戴靜電
26 手套，遭被告糾正、開立「品保部人員改善書」（下改善
27 書）。被告品保部課長林偉頌於114年3月14日發送電子郵件
28 予黃菊貞，電子郵件中記載：「若她（即原告）知錯，請她
29 於改善單簽名即可，糾舉她缺失就到這邊結束」；原告於11
30 4年3月17日在改善書簽名。

31 (七)原告於114年4月2日臺中市政府勞工局委託社團法人臺中市

01 (縣)勞資關係協會之勞資爭議調解時，依勞基法第14條第
02 1項第6款規定向被告為終止兩造勞動契約之意思表示。

03 四、得心證之理由：

04 (一)被告抗辯已於114年3月21日依勞基法第12條第1項第4款規定
05 合法終止兩造勞動契約，有無理由？

06 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
07 預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所謂
08 「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動
09 契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱
10 以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解
11 僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。是勞
12 工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主
13 及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞
14 工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素
15 (最高法院112年度台上字第1099號判決意旨參照)。本件
16 被告辯稱兩造勞動契約業經其依勞基法第12條第1項第4款規
17 定合法終止云云，為原告所否認，自應由被告就該法定終止
18 事由之存在負舉證責任。

19 2.經查，被告於114年3月21日發布系爭人事令，以原告「拒絕
20 聽從主管合理指揮，經勸導不聽從，情節嚴重」、「於作業
21 期間未戴靜電手套，經主管糾正仍拒絕配合，違反安全衛生
22 規定措施，致公司蒙受重大損失風險」、「於114年3月20
23 日，作業中擅自變更作業標準程序，經主管糾正仍拒絕配
24 合，嚴重破壞工作場所紀律和秩序，情節嚴重」為由，各依
25 員工手冊第25.8條規定記大過乙次，合計大過三次，再於同
26 日據以解僱原告；又原告自114年3月3日調任回製程檢驗課
27 至114年3月21日遭被告解僱期間，實際出勤日共12日等情，
28 有系爭人事令、員工手冊在卷可憑（見本院卷第21、103至1
29 05頁），且為兩造所不爭執（見兩造不爭執事項(三)(四)），堪
30 予認定。茲就被告抗辯原告違反工作規則之各情節，說明如
31 下：

01 (1)有關「未依規定於流程單簽章」、「違反跟測作業規定，未
02 坐在作業區」部分：

03 ①被告辯稱：原告於114年3月5日、114年3月20日、114年3月2
04 1日各20、81、98張流程單上，均未於「QC」欄位簽章及記
05 載日期，導致產品品保出現缺口，經黃菊貞多次勸導仍拒絕
06 聽從指揮云云，並以流程單為據（見本院卷第117至121、12
07 3至143、145至161頁）。此依被告提出「ICP產品製程檢驗
08 說明」記載：「送檢之產品必須有流程單，流程單上應記載
09 批號、品名、數量及各站作業之簽認才能進行檢驗」、
10 「檢驗判定為良品者，應在流程單QC欄位簽名或蓋章，而後
11 交由生產線繼續作業」等規範內容（見本院卷第185頁），
12 並參被告提出載有檢查項目及檢查重點之製程檢查表（見本
13 院卷第275、279、283頁），可知被告產品檢驗人員之檢查
14 項目應包括組裝、成測及包裝作業等項目，且檢驗人員應於
15 判定為良品後，於流程單「QC」欄位簽章，以確認產品符合
16 檢驗重點，要堪認定。

17 ②原告固爭執被告提出上開流程單之形式真正（即本院卷第11
18 5至143頁），惟經被告提出正本核對後，雖被告提出流程單
19 影本於本院後，另有於正本記載「附件九」、「邱華蓉筆
20 跡」等備註文字，惟就其抗辯原告應簽章之「QC」欄位處則
21 未見有與正本不符情形，應認上開文件此部分記載之形式為
22 真正。觀諸被告提出之流程單（見本院卷第117至161頁），
23 其上包裝及成測作業之「QC」欄位確有部分未簽章情形，此
24 參被告提出製令為「MOC0000000」、「MOC0000000」、「MO
25 C0000000」（下分稱3114、2043、1004號產品，合稱系爭產
26 品）之製程檢查表（見本院卷第275、279、283頁），原告
27 即為3114號產品之成測及包裝作業、2043號產品之組裝、成
28 測及包裝作業、1004號產品測試作業之檢驗人員，則被告辯
29 稱原告於檢驗3114號產品在114年3月5、6日進行成測及包裝
30 作業、2043號產品在114年3月20日進行成測作業、1004號產
31 品在114年3月20、21日進行測試作業時，有未即時於系爭產

01 品流程單相對應作業之「QC」欄位簽章等情，尚非無據。然
02 參系爭產品之製程檢查表，均嗣經原告主管黃菊貞於其上簽
03 章確認，且系爭產品受抽檢情形亦均符合規範，有抽樣檢查
04 表在卷可稽（見本院卷第277、281、285頁），是原告雖有
05 於進行上開各項檢驗作業時漏未即時於流程單QC欄位簽章之
06 情，然此尚非無從補正事項，此觀被告提出1004號產品之流
07 程單，在原告遭被告解僱後於114年3月26日所進行之包裝作
08 業，亦未經當責檢驗作業人員於「QC」欄位簽章即明（見本
09 院卷第145至161頁），自難認原告上開所為屬違反工作規則
10 且情節重大之情形。被告上開所辯，難認可採。

11 ③證人黃菊貞固於本院審理時證稱：我第一次發現原告未於流
12 程單上蓋章時，當下有告知原告流程單的重要性，此後有些
13 有蓋章、有些沒蓋章，我有再去詢問原告，原告就說她忘記
14 了，並稱「這不是可以隨便蓋章就好了嗎」等語（見本院卷
15 第206至207頁），惟衡以證人黃菊貞為原告直屬主管，且為
16 向被告匯報本件懲處及解僱原告事宜之人等情，其與原告於
17 間即具利害關係，又證人黃菊貞就其曾係於何時及以何方式
18 糾正原告上開作業情形等節，均未具體陳明，自難僅以上開
19 證述情節即逕為有利於被告之認定。

20 ④被告另辯稱：原告於進行跟測作業期間未依規定坐於測試人
21 員左、右兩旁，經主管黃菊貞多次勸導仍未改善云云，並以
22 114年3月20日之監視器畫面為據（見本院卷第163頁）。證
23 人黃菊貞固於本院審理時證稱：跟測作業應站在測試人員的
24 左側或右側，看著技術員的手法，但原告是坐在走道上面去
25 看作業人員的手法，坐在走道上會影響出入，且會影響廠商
26 對公司觀感，原告也沒有去看作業員的手法，原告在我要求
27 改善後又於同日下午再次違反等語（見本院卷第207至208
28 頁）。惟參被告提出原告進行跟測作業時之監視器畫面，原
29 告雖坐於左列測試人員之最前方，然測試人員旁是否有足夠
30 空間可始原告坐於測試人員旁進行跟測作業，已有可疑，又
31 被告於本件先辯稱原告應坐於監視器畫面所示右列人員後方

01 進行跟測作業，嗣又改稱原告應坐於左列人員左、右兩旁進
02 行跟測作業云云，然均未提出相關作業規範以佐，亦未證明
03 原告究有何未確實執行跟測作業或於作業當日所處位置確無
04 法確認測試人員作業情形等節，僅以證人黃菊貞上開證述即
05 稱原告違反跟測作業規定云云，自無可採。

06 ⑤從而，被告辯稱因原告有「未依規定於流程單簽章」、「違
07 反跟測作業規定，未坐在作業區」等違規情事，因而違反員
08 工手冊第25.8條第g款「拒絕聽從主管人員合理指揮監督，
09 經勸導仍不停從者」規定，且情節重大云云，洵屬無據。

10 (2)有關「於作業期間未戴靜電手套，經主管糾正仍拒絕配合，
11 違反安全衛生規定措施，致公司蒙受重大損失風險」部分：
12 被告辯稱：原告於114年3月5日至114年3月20日間，多次未
13 依規定配戴靜電手套，導致其經手之貨物無法出貨云云。查
14 原告於114年3月11日進行作業時，因未配戴靜電手套遭被告
15 糾正及開立改善書，原告並於114年3月17日於改善書上簽名
16 （即系爭未配戴手套事件），被告品保部課長林偉頌已於11
17 4年3月14日發送予黃菊貞之電子郵件（下稱系爭電子郵件）
18 表示：「若她（即原告）知錯，請她於改善單簽名即可，糾
19 舉她缺失就到這邊結束」等情，為兩造所不爭執（見兩造不
20 爭執事項(六)），堪認被告已以作業改善書方式糾正原告上開
21 作業疏失並為懲戒處分，又被告復未舉證證明原告於114年3
22 月17日簽署改善書後仍有重複再犯或被告另因而受有損害等
23 情，僅泛稱因目前仍持續承擔客戶退貨與商譽減損之風險云
24 云，即復以同一事件依員工手冊第25.8條第g款「拒絕聽從
25 主管人員合理指揮，經勸導仍不聽從者」、第h款「違犯安
26 全衛生規定措施致公司蒙受重大損失者」規定，再記原告大
27 過並作為解僱事由，自無可採。

28 (3)有關「於114年3月20日，作業中擅自變更作業標準程序，經
29 主管糾正仍拒絕配合，嚴重破壞工作場所紀律和秩序，情節
30 嚴重」部分：

31 被告辯稱：原告於114年3月20日干擾流水線包裝作業人員，

藉故刁難要求讓其檢查產品外箱標籤，使產品無法順利通過檢驗，影響產品作業工時云云。惟參被告提出之「ICP產品製程檢驗說明」所載有關「包裝」之檢驗說明：「以目視檢驗必須符合要求」等內容（見本院卷第185頁），可見原告於進行檢測包裝作業時，自應確認產品外觀是否符合規範。另依被告提出之「包裝作業說明」（見本院卷第186頁），其上分別列有產品外箱內裝擺放及外箱外觀之示意圖，且外箱外觀示意圖標示有兩處應黏貼標籤處，足見外箱標籤自屬產品外觀之一部。證人黃菊貞雖證稱：原告的作業範圍僅包括外箱內裝部分，而不包括標籤等語（見本院卷第209頁），惟外箱標籤既屬產品外觀之一部，又被告復未舉證證明其另定有作業規範或曾向原告為教育訓練以說明外箱標籤非屬包裝作業檢驗事項等節，則原告縱有誤認其負責檢驗事項，其為避免漏未檢驗而欲確認產品外箱標籤之舉，亦難認屬擅自變更工作標準程序之行為。故而，被告據以依員工手冊第28.5條第f款「擅自變更工作方法致使公司蒙受重大損失者」規定記原告大過乙次並作為解僱事由，難認有據。

3. 綜上，被告於系爭人事令所載記原告三次大過所據具體事由，均難認符合違反工作規則且情節重大之情形，復衡以原告自106年即任職於被告，且被告人事經理王靜儀亦於受臺中市政府勞工局勞動條件檢查時表示：原告於在職期間皆表現良好，直至配合調至其他單位後，屢次表現不佳等語（見本院卷第233頁），可見原告於再次負責製程檢驗課業務前表現均屬良好，是雖原告曾負責製程檢驗課業務，然距前次擔任相同單位事務已時隔多年，自需合理期間熟悉及適應，於作業初期倘有非將導致重大損失情形之疏漏，應屬合理可預期範圍，然被告卻於原告再次調任至製程檢驗課僅實際出勤12日間，先就系爭未配戴手套事件請原告簽署改善書，再以系爭人事令記原告大過三次，並於原告拒絕簽署訂有「倘若日後有違反主管指揮與公司規定之情事，願意無條件接受公司解僱，並承擔所造成之可能損失」等承諾事項之切結書

後（見本院卷第189頁），隨即將原告解僱，然被告顯非不得採用解僱以外之懲戒手段，繼續與原告維持勞雇關係，自難認被告所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當，是被告以勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造勞動契約，自不生合法終止之效力。

(二)原告於114年4月2日依勞基法第14條第1項第6款規定向被告終止兩造勞動契約，有無理由？

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，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。本件被告於114年3月21日對原告所為之解僱行為並非合法，業如前述，則被告自有違反兩造勞動契約而損害原告權益之情事。又原告主張已於114年4月2日勞資爭議調解時向被告表明遭被告違法解僱，並以勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約等情，為被告所不爭執（見兩造不爭執事項(七)），又兩造曾於勞資爭議調解時將「勞方106年3月6日受僱資方至114年3月21日」列為不爭執事項乙節，有114年4月2日臺中市政府勞工局委託社團法人臺中市（縣）勞資關係協會勞資爭議調解紀錄在卷可參（下稱系爭勞資爭議調解紀錄，見本院卷第23至24頁），則兩造勞動契約自經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而於114年3月21日合法終止。原告雖復主張：伊依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契約之日期應為114年4月2日云云，惟原告未舉證以實其說，亦與系爭勞資爭議調解紀錄所載內容未符，自難可採。

(三)原告請求被告給付資遣費12萬4,709元、預告工資3萬1,005元及開立非自願離職證明書，有無理由？

1.資遣費部分：

(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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條之規定終止時，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

01 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
02 工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例
03 （下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。次按平均工資，
04 謂計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以該期間
05 之「總日數」所得之金額，勞基法第2條第4款定有明文。而
06 月或年非連續計算者，每月為30日，為民法第123條第2項所
07 明定，勞基法就該每月之日數如何計算，既未明文規定，依
08 該法第1條第1項規定，自應適用上開民法之規定。從而1個
09 月平均工資，應為事由發生當日前6個月所得工資總額除以
10 該期間之「總日數」，再按每月以30日計算之金額（最高法
11 院110年度台上字第675號判決意旨參照）。

12 (2)查兩造勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定而於
13 於114年3月21日終止乙節，已如前述，原告自得依勞退條例
14 第12條第1項規定請求被告給付資遣費。查被告於113年9月
15 至114年2月間，每月均有給付原告1,000元之生產獎金，並
16 於114年1月給付原告2萬元之年終獎金等情，有薪資明細在
17 卷可參（見本院卷第95至98頁），惟有關年終獎金及生產獎
18 金性質之認定，兩造各執一詞，經查：

19 ①按工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
20 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、
21 津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；勞基法第2條第3
22 款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給
23 與。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特
24 殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性
25 獎金，勞基法第2條第3款、勞基法施行細則第10條第2款定
26 有明文。次按勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本
27 於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得
28 之報酬，勞動事件法第37條亦有明文。

29 ②參被告提出之「年終獎金發放管理辦法」（下稱系爭管理辦
30 法）記載：「激勵獎金旨在激勵人員士氣促進年度營業利益
31 目標達成；年終獎金旨在獎勵員工之努力致公司有盈餘」、

「激勵獎金與年終獎金皆依個人之貢獻度（主管考核）及競
業度（出勤狀況）而有所不同」、「年終獎金須於本公司有
所盈餘時始得發放」、「激勵獎金：為激勵人員士氣，發揮
工作潛能，提高生產力，降低成本，促進年度營業利益目標
之達成，得於重要節日發放激勵獎金」等內容（見本院卷第
338至339頁），足見年終獎金係於被告有盈餘時始得發放，
雖其發放金額係以主管考核情形及出勤狀況為據，然此僅為
被告發放予各員工年終獎金金額之計算依據，自難據此即認
年終獎金屬具勞務對價性及經常性給與之工資性質。至有關
生產獎金，被告固然辯稱即為系爭管理辦法所稱之激勵獎金
云云。惟原告薪資明細所列生產獎金與系爭管理辦法所載激
勵獎金，兩者名稱顯有不同，且系爭管理辦法記載被告係於
「重要節日」始發放激勵獎金之規範，核於原告於113年9月
至114年2月間，每月均領有1,000元生產獎金之情形未符，
則被告復未能證明生產獎金非屬原告本於勞動關係因工作所
獲得之報酬，依勞動事件法第37條規定，自應推定為原告因
工作所獲得之報酬，而應列入平均工資計算。

- (3)從而，原告於兩造勞動契約終止前6個月之平均工資，參以
原告114年3月份薪資明細所列3萬2,262元均應計入工資乙
節，既為被告所自承（見本院卷第85、98頁），則終止日前
6個月（終止日不計，113年9月21日至114年3月20日）工資
總額為19萬5,353元【計算式： $(30,300 \div 30 \times 10) + 30,300$
 $+ 30,300 + 30,300 + 31,791 + 30,300 + 32,262 = 195,353$ 】
（見本院卷第91至98頁之薪資明細），再除以前開期間總日
數為181日，計算得日平均工資為1,079元（計算式： $195,353 \div 181 = 1,079$ ，小數點以下四捨五入），復乘以30日，即為
原告月平均工資3萬2,370元（計算式： $1,079 \times 30 = 32,370$ ）。
另依勞退條例第12條第1項規定，原告之新制基數為
「 $4 \times 1/45$ 」（見本院卷第27頁），故原告得請求被告給付
之資遣費為13萬200元，則原告請求被告給付資遣費12萬4,7
09元，自屬有據，應予准許。

2.預告工資部分：

按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，勞基法第16條第1項、第3項定有明文規定自明。查兩造勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定終止，已如前述，則兩造勞動契約既非依勞基法第11條或第13條但書規定終止，揆諸前揭規定，原告自不得請求被告給付預告工資。又勞基法第14條第4項規定僅明示準用資遣費規定，而無準用預告工資規定，顯見預告工資並非勞工依勞基法第14條第1項所列各款規定終止勞動契約時所得請求項目。原告主張得類推適用勞基法第16條第1項、第3項規定請求被告給付預告工資云云，難認有據。

3.非自願離職證明書部分：

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；次按就業保險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦有明文。經查，兩造勞動契約經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，則兩造勞動契約終止情形即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，則原告依勞基法第19條規定，請求被告應開立非自願離職證明書，自屬有據，應予准許。

(四)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前

01 段、第203條定有明文。本件原告請求被告給付之資遣費，
02 核屬有確定期限之給付，則原告請求被告給付自起訴狀繕本
03 送達翌日即114年6月24日（見本院卷第49頁之送達證書）起
04 至清償日止之法定遲延利息，核屬有據。

05 五、綜上所述，原告依前揭規定，請求被告給付12萬4,709元，
06 及自114年6月24日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
07 息；暨請求被告開立非自願離職證明書予原告，為有理由，
08 應予准許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許。

09 六、本判決第一項，屬法院依勞工之給付請求為雇主敗訴之判
10 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
11 行；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而
12 免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執
13 行之聲請失所附麗，應併予駁回。又開立非自願離職證明書
14 部分，係屬命為一定行為之給付，性質上不宜為假執行之宣
15 告，附此敘明。

16 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所提證
17 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
18 逐一論列，附此敘明。

19 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

20 中 華 民 國 115 年 4 月 10 日
21 勞動法庭 法 官 許仁純

22 正本係照原本作成。

23 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
24 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

25 中 華 民 國 115 年 4 月 10 日
26 書記官 陳如玲