

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第227號

原告 林玲均

訴訟代理人 陳維鎧律師

複代理人 呂靖文律師

被告 睿奇健康股份有限公司

法定代理人 蔡政峰

訴訟代理人 楊時綱律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國115年7月1日言詞  
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付新臺幣70,356元，及自民國114年8月19日起至清償日  
止，按週年利率5%計算之利息。

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15%，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行；惟被告以新臺幣70,356元為原告供擔保  
後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項

一、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益  
者，不得提起之；確認證書真偽或為法律關係基礎事實存否  
之訴，亦同，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂即受  
確認判決之法律上利益，係指因法律關係之存否不明確，致  
原告在私法上之地位有受侵害之危險，而此項危險得以對於  
被告之確認判決除去之者而言（最高法院27年上字第316號  
裁判要旨參照）。本件原告主張兩造間僱傭關係存在，惟被  
告否認之，是原告提起確認兩造間僱傭關係存在之訴，即有

01 受確認判決之法律上利益。

02 二、訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基  
03 礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此  
04 限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文。原告原備  
05 位聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）626,116  
06 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  
07 算之利息。（見本院卷一第12頁）嗣於民國115年1月22日言  
08 詞辯論期日減縮備位聲明第一項為：被告應給付原告626,07  
09 9元及利息。（見本院卷一第310頁）。原告上開所為均係基  
10 於兩造間勞動法律關係事實，可認請求基礎事實同一而減縮  
11 應受判決事項之聲明，核與上開規定相符，應予准許。

## 12 貳、實體事項

### 13 一、原告主張：

14 (一)原告自113年6月26日起受僱於被告，擔任營運總監，約定月  
15 薪為45,000元，每月5日為發薪日。詎被告於114年6月23日  
16 以存證信函通知原告依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第  
17 5款、第12條第1項第1款、第6款規定，終止兩造間勞動契  
18 約，惟原告於任職期間兢兢業業，且時常提出工作匯報，被  
19 告未曾對原告之工作內容予以指正、懲處或調職，即逕行終  
20 止契約，違反解僱最後手段性原則，被告終止契約不合法。  
21 又原告任職期間屢有加班事實，被告卻從未給付延長工時工  
22 資，計為458,903元。被告尚積欠113年6月26日至113年8月3  
23 1日、114年4月1日至114年5月26日期間之工資差額127,025  
24 元、特休未休折算工資（下稱特休未休工資）4,500元。合  
25 計590,428元。另請求補提繳勞工退休金4,305元至原告於勞  
26 動部勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專  
27 戶）。

28 (二)若認原告請求確認兩造間僱傭關係無理由，除上開工資差  
29 額、特休未休工資、延長工時工資、補提繳勞工退休金外，  
30 被告亦應給付原告10日之預告工資15,000元、資遣費20,651  
31 元。合計626,079元。並應開立非自願離職證明書予原告。

為此，爰依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項、第24條第1項、第39條、第38條第4項、第16條第3項、第19條、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第31條、就業保險法第11條第3項規定為請求等語。並聲明：

1.先位部分：(1)確認兩造間僱傭關係存在。(2)被告應給付原告590,428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。(3)被告應自114年5月27日起至原告復職前一日止，按月於次月5日給付原告43,190元，及自各期付之日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(4)被告應提繳4,305元，及自114年5月27日起至原告復職前一日止，按月提繳2,748元至原告勞退專戶。(5)第2至4項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

2.備位部分：(1)被告應給付原告626,079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。(2)被告應提繳4,305元至原告之勞退專戶。(3)被告應開立並交付非自願離職證明書予原告。(4)第1、2項聲明，願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：原告自113年8月14日起擔任被告營運總監，約定按月給付報酬45,000元。訴外人洪加麟與被告法定代理人於111年2月間結識，洪加麟聲稱於113年底前能募資25,000,000元，被告遂將募資工作委託由洪加麟處理，並由洪加麟僱用原告。被告對原告無指揮監督，兩造間未約定工作地點及時間，原告除受洪加麟指示而從事有關被告募資工作外，尚有從事保險業務及訴外人合豐管理顧問有限公司（下稱合豐公司）之工作，並且分別領取執行業務所得及薪資所得，是兩造間不具從屬性，而無僱傭關係存在。縱認被告有受領原告所提供之勞務，兩造間至多成立民法委任關係，原告依勞基法請求被告給付工資等，亦無理由。退萬步言，縱認兩造間具僱傭關係，原告應自113年8月14日起受僱於被告，且洪加麟及原告對募資乙事毫無進度，空耗被告資金，無法提出進度報告，復原告自114年4月12日起即未再提供任何勞務，

則原告確實不能勝任工作且無正當理由繼續曠職3日，被告於114年6月23日寄發存證信函終止契約，自屬有據。如認為被告終止契約不合法，原告於114年6月23日至115年1月間請求之工資，亦應扣除原告於他處服勞務所取得之利益共計83,927元等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造協議簡化爭點，不爭執事項如下（見本院卷一第218、311頁、卷二第26頁）：

(一)原告至少自113年8月14日起(原告主張：自113年6月26日起)於臺中地區擔任被告公司的營運總監，約定按月給付月薪45,000元。

(二)被告就113年6月26日起至113年8月13日止並無為原告提繳6%勞退，如此段時期應提繳，兩造同意金額為4,305元。

(三)如以按月給付月薪45,000元計算，113年6月26日起至113年8月31日止、114年4月1日起至114年5月26日止之月薪合計181,500元。

(四)被告法定代理人於113年8月14日匯款30,000元給原告，被告法定代理人於113年9月6日匯款24,475元給原告。

(五)如原告有3日特休未休，則特休未休工資為4,500元。

(六)如原告得請求113年6月26日起至114年5月26日止，平常日每日工作12小時，即延長工時4小時，休息日、例假均工作8小時之加班費及資遣費，並以按月給付月薪45,000元計算，計算之延長工時工資為458,903元、資遣費為20,651元。

(七)如原告得請求加班費及資遣費，並以按月給付月薪45,000元計算，113年8月14日起至114年5月26日止，平常日每日工作12小時，即延長工時4小時，休息日、例假均工作8小時，計算之延長工時工資為392,228元。資遣費為17,630元。

四、本院之判斷：

(一)兩造間為勞動關係：

1.按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約；勞基法第2條第1、6款

分別定有明文。一般學理上咸認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：1. 人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2. 親自履行，不得使用代理人。3. 經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。4. 納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（參照最高法院81年度台上字第347號裁判意旨）。據此而言，凡是具有指揮命令及從屬關係者，縱兼有承攬、委任等性質，自應屬勞動契約（參照最高法院89年度台上字第1301號判決意旨）。

2. 人格上從屬性：被告自承聘請訴外人洪加麟為高階經理人處理被告募資工作（見本院卷二第315頁）。而洪加麟為處理募資工作相關庶務，以被告名義僱傭原告，使原告聽從洪加麟之指示，受洪加麟之指揮監督，為被告工作，兩造間有人格從屬性，應屬可認。至被告抗辯其法定代理人蔡政峰未曾指揮監督洪加麟及原告，洪加麟對被告有無人格從屬，與本件無關，而被告法定代理人蔡政峰對原告未曾直接管理，實係透過其所聘請之高階經理人洪加麟管理，等同被告管理，亦無礙本院上開所認。被告所辯實無可採。

3. 被告之法定代理人蔡政峰於LINE工作群組稱：要請員工我沒意見，因為從資歷上看來，你們是舊識，也都是業務出身的，這也是你們的價值與專長，所以我並沒有懷疑這項人事，…」等語，有LINE對話紀錄足憑（見本院卷一第411頁），明白表示係對原告專業之認同，而聘僱原告，即是要原告本其專業親自履行，不得使用代理人之意。此外，亦查無原告有將其處理募資工作之相關庶務交他人代理之跡證，是原告確實須親自履行，不得使用代理人。

4. 經濟上從屬性：被告聘請高階經理人洪加麟處理募資工作，洪加麟以被告名義僱傭原告受洪加麟之指揮監督，處理募資

01 工作之庶務，說明同前。被告經其法定代理人蔡政峰同意  
02 （見本院卷二第317頁），因而每月支付原告工資45,000  
03 元，並指示員工李奕亭製作薪資明細，扣除勞、健保相關費  
04 用後，每月實際匯款約43,190元予原告，有原告銀行帳戶明  
05 細、薪資明細及被告之自承在卷可證（見本院卷一第69、71  
06 頁、第317頁、第389至399頁）。原告為被告之目的而勞動  
07 並受報酬，自有經濟上從屬性。

08 5.組織上從屬性：被告公司處於草創階段，組織體系並不明  
09 顯，惟仍可見兩造及相關人員於LINE工作群組中討論，有LI  
10 NE工作群組對話內容在卷足參（見本院卷一第229頁、第319  
11 至325頁、第379、381頁、第405至413頁），原告在職時所  
12 提出簽呈，經層層簽核，有簽呈附卷可考（見本院卷一第27  
13 5、276頁），被告於營運會議之指示，及相關人之與會簽  
14 名，有營運會議紀錄可參（見本院卷一第371、373頁）。是  
15 原告對被告有組織上從屬性，尚堪認定。

16 6.至被告抗辯兩造間僅是委任關係等語，並以蔡政峰與洪加麟  
17 之LINE對話截圖、林玲均與洪加麟於臉書親密打卡照片、原  
18 告於threads上、臉書上之發文、洪加麟之兼職情形、被告  
19 勞工保險單位申請書之通訊地址為原告個人住址、原告113  
20 年所得稅資料、原告保險業務員登錄異動概況表、承攬報酬  
21 明細為證（見本院卷一第133至137頁、第503至521頁、第53  
22 4頁、本院卷二第13頁、第71至81頁、第173至227頁、第263  
23 至303頁）。惟洪加麟之工作成果、洪加麟與原告之關係、  
24 洪加麟兼職情形、原告兼職情形，均涉及被告法定代理人蔡  
25 政峰是否知人善任，以及公司治理等問題，與兩造間之勞動  
26 關係，並無干係。

27 7.此外，被告為原告加保勞、健保，交付被告報到通知函，請  
28 被告填寫人事資料，有LINE對話紀錄、勞保查詢資料、被告  
29 人事資料表可參（見本院卷一第29至37頁、第165、167、18  
30 5、187頁）。被告法定代理人蔡政峰於LINE上稱：「要請員  
31 工我沒意見，因為從資歷上看來，你們是舊識，也都是業務

01 出身的，這也是你們的價值與專長，所以我並沒有懷疑這項  
02 人事…」等語，有LINE對話紀錄足參（見本院卷一第411  
03 頁），自承原告為其員工。被告於114年6月23日所寄存證信  
04 函亦載：「……是本公司依勞動基準法第11條第5款及第12  
05 條第1項第1款、第6款之規定，特以此函通知函到之日起終  
06 止貴我雙方之勞動契約……」等語，有該存證信函在卷足參  
07 （見本院卷一第25頁），依上開跡證，被告顯然清楚兩造間  
08 為勞動關係。

09 8.基上，兩造間為勞動關係。

10 (二)原告自113年8月14日起任職於被告：

11 1.原告主張自113年6月26日起任職於被告等語，固提出原告與  
12 李奕亭之LINE對話紀錄（見本院卷一第29至35頁），其上載  
13 原告稱其之入職日為113年6月26日等語（見本院卷一第29  
14 頁），惟李奕亭僅是被告法定代理人蔡政峰委託處理被告公  
15 司財務之人，非被告之代表，而上開對話紀錄亦非李奕亭告  
16 知入職日為113年6月26日，是原告自稱，是兩造是否合意入  
17 職日為113年6月26日，仍難採認。

18 2.依原告自填之人事資料表（見本院卷一第185頁），其上載  
19 可上班日期為113年8月14日，是原告依其所填載之人事資料  
20 表，最早可工作之日為113年8月14日。參以被告於113年9月  
21 6日有匯款原告8月份之工資24,475元，此以原告自113年8月  
22 14日起依比例計算再扣除勞、健保等費用後之工資，大致相  
23 符，而原告之勞保加保日亦是113年8月14日，有勞保資料查  
24 詢結果可參（見本院卷一第165頁），而勞保投保流程也是  
25 原告自辦，有LINE對話附卷足認（見本院卷一第231頁）。  
26 應足認定，兩造最後約定之受僱起始日為113年8月14日。

27 3.依原告所提出工作群組LINE對話紀錄，雖於113年8月4日即  
28 有對話，然其上僅是辦理勞、健保之聯絡事項。同年月7日  
29 有會議紀錄，內容有辦理勞、健保投保及被告近期工作的規  
30 劃，可認仍在準備階段，而原告113年6、7月份之薪資，是  
31 約定是由蔡政峰個人支付，被告是自113年8月份起開始支付

原告薪資，有工作群組LINE對話紀錄在卷可憑（見本院卷一第231、322、343頁），並徵兩造確實是約定自113年8月14日起有勞動關係。

4.至被告抗辯原告另有兼職等語，並以原告113年所得稅資料、保險業務員登錄異動概況表為證（見本院卷一第535頁、本院卷二第13頁）。惟此係原告另外有無兼職，主要工作為何之問題，與受僱於被告之起始日無關。

5.基上，兩造約定原告自113年8月14日起任職於被告，113年8月14日之前，原告係與被告法定代理人蔡政峰約定，由被告法定代理人蔡政峰個人支付原告相關工作報酬。則原告請求被告給付113年6月26日至113年8月31日之工資，並提繳此期間之6%退休金4,305元，均屬無據。

(三)原告固主張自113年6月26日起至114年5月26日止，平常日每日工作12小時，即延長工時4小時，休息日、例假均工作8小時等語，並提出工作群組LINE對話紀錄為證。然：

1.依兩造之約定，原告自113年8月14日起正式受僱於被告，之前原告之薪資約定是由被告法定代理人蔡政峰個人支付，說明同前，是113年8月14日前之加班費，實與被告無關。

2.自113年8月14日起，依原告所提出工作群組LINE對話紀錄，其明顯夜間仍在工作之日有113年8月20日、同年9月4日、26日、同年10月29日、同年11月8日、同年11月13日、同年12月9日、114年2月10日、同年3月20至22日、25、31日、同年4月6日（見本院卷一第39至49頁、第61至67頁、第234、235、238、240、262頁），合計約14日。且該工作群組LINE對話紀錄並非每日均有對話，隔數日方有對話，實是常態，有上開工作群組LINE對話紀錄在卷足憑（見本院卷一第39至49頁、第63至67頁、第229頁、第233至274頁、第277、278頁、第319至329頁、第349至369頁、第379至387頁、第405至443頁、第447至481頁）。已難認原告就平常日每日工作12小時，即延長工時4小時，休息日、例假均工作8小時之事實，盡其釋明之責。

01 3.況且，依原告113年所得稅資料（見本院卷一第535頁），原  
02 告自合豐公司受領240,000元、因經營保險經紀人受領439,2  
03 40元（計算式： $125,667+313,573=439,240$ ）、自被告處受  
04 領194,540元，自被告處受領之薪資僅占約全部的22.26%

05 【計算式： $194,540/(240,000+439,240+194,540)\div 0.222$   
06 6】。原告自被告處受領工資實非原告主要收入。

07 4.被告法定代理人蔡政峰於工作群組中亦稱：「要請員工我沒  
08 意見，因為從資歷上看來，你們是舊識，也都是業務出身  
09 的，這也是你們的價值與專長，所以我並沒有懷疑這項人  
10 事，但從工作報告就已經透露，你們只有花少量的工時在睿  
11 奇公司，而且重要的募資業務，在工作報告中反而是幾乎沒  
12 有」等語，有LINE對話紀錄足憑（見本院卷一第411頁）。  
13 佐以上開工作群組LINE對話紀錄並非每日均有對話，隔數日  
14 方有對話之常態，而原告工作地點在臺中，沒有固定辦公  
15 室，不用打卡上、下班，職稱是營運總監，兩造約定提供勞  
16 務時，原告實是以兼職的方式處理被告事務，主要目的在協  
17 助洪加麟的募資工作，但並未見原告提出此部分之工作成  
18 果。

19 5.基上，兩造約定之工資為45,000元，為兼職工作，無固定工  
20 時，不用打卡上、下班，原告無法釋明確有平常日每日工作  
21 12小時，即延長工時4小時，休息日、例假均工作8小時之事  
22 實，其請求延長工時工資，難認有據。

23 (四)兩造間勞動契約已於114年6月23日合法終止：

24 1.本件被告公司係於草創募資階段，聘請洪加麟為總經理負責  
25 募資之業務，由洪加麟介紹，聘僱原告為營運總監負責處理  
26 洪加麟業務部分之相關庶務，說明同前，並有LINE對話紀  
27 錄、人事資料表在卷可參（見本院卷一第35、185、187  
28 頁）。

29 2.兩造約定之工資為45,000元，是兼職之工作，無固定工時，  
30 不用打卡上、下班，原告另有工作，此觀人事資料表（見本  
31 院卷一第185頁）上載原告另自113年3月起服務於「永達保

01 經」，而無迄日，顯示被告當時另當有工作，以及原告自合  
02 豐公司及經營保險經紀人均有收入，有原告113年所得稅資  
03 料可參（見本院卷一第535頁）。原告一直以來主要收入來  
04 源均非自被告處。

05 3.又觀兩造工作群組LINE對話紀錄，原告最後提出工作資料是  
06 在114年4月11日，之後並無任何工作成果提出，而原告所協  
07 助之總經理洪加麟，於同年5月5日提出113年的工作報告，  
08 非於114年4月11日之後有何工作成果，並在工作群組上對被  
09 告法定代理人蔡政峰為經營理念之溝通，蔡政峰則於同年月  
10 7日回應，說明原告與洪加麟工作績效不達預期之情形，此  
11 後，兩造均無任何內容出現於工作群組上，有114年4月11日  
12 起至同年6月23日止之工作群組LINE對話紀錄附卷足證（見  
13 本院卷二第257至261頁）。可認被告就原告不適任之情形，  
14 已於114年5月7日告知原告，有給予輔導、改善之機會，然  
15 原告無聲無息，主觀上無改善之意願，客觀上無改善之作  
16 為，事實上，也不再為被告工作，更自他處取得收入，可認  
17 已無心為被告工作。

18 4.又原告是洪加麟介紹，工作內容是協助洪加麟募資，原告顯  
19 有專屬於洪加麟之特別信任關係，除去協助洪加麟，被告已  
20 無其他適當職務可供原告調任，是被告除終止兩造間勞動關  
21 係外，別無其他手段，可認符合最後手段性原則，則被告於  
22 114年6月23日以原告不適任為由，依勞基法第11條第5款規  
23 定，通知原告終止勞動關係，應屬合法有據。

24 5.至被告抗辯另於114年6月23日有以原告於訂立勞動契約時為  
25 虛偽意思表示，使雇主誤信而有受損害之虞，且無正當理由  
26 繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日，另依勞基法第12條  
27 第1項第1、6款規定，終止兩造間勞動契約等語。惟查，被  
28 告所謂原告於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，於存證信函  
29 中並未說明，有終止勞動契約未具體說明理由之情形，自不  
30 合法。至於曠職部分，兩造本就未約定具體上、下班時間，  
31 原告也不用打卡，原告更另有經營保險經紀人之工作，在被

告處僅是兼職，是此部分，僅是原告未提供勞務，被告也不必給付工資的問題，實無所謂曠職。被告另依勞基法第12條第1項第1款、第6款終止契約部分，難認合法。

6.依被告的存證信函所自承，原告工作到114年4月21日（見本院卷一第25頁），是被告應給付工資至該日止，則4月份之工資為31,500元（計算式： $45,000/30*21=31,500$ ），原告於此範圍之請求即屬有據。超過部分，因原告自114年4月22日起未提供勞務，且未見被告免除原告勞務，是自114年4月22日起至同年6月23日止，被告無給付工資之義務，原告請求此部分工資，尚不可採。

(五)被告應給付原告特休未休工資4,500元、預告工資15,000元、資遣費19,356元，及開立非自願離職證明書予原告：

1.原告雖屬兼職工作，仍屬勞工身分，故仍有勞基法及勞退條例之適用。

2.勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作六個月以上一年未滿者，應給予特別休假三日，勞基法第38條第1項定有明文。查，原告自113年8月14日起至114年6月23日止受僱於被告，依上開規定，取得3日特休，未見被告有提出原告請特休之紀錄，兩造勞動契約既經被告終止，自應給付原告特休未休工資，又此部分金額兩造不爭執為4,500元（見本院卷一第217頁），則原告請求此部分金額4,500元，自屬有據。

3.雇主依勞基法第11條規定終止勞動契約者，繼續工作三個月以上一年未滿者，其預告期間為十日，勞基法第16條第1項定有明文。查，被告未經預告逕以存證信函通知原告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，自應依上揭規定給付10日預告期間工資即15,000元（計算式： $45,000/30*10=15,000$ ），原告此部分之請求，應屬有據。

4.勞工適用勞退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條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給，勞退條例第12條第1項定有明

01 文。查，113年8月14日起至114年6月23日止受僱於被告，年  
02 資為314日，被告依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，  
03 認定同前，被告自應依上揭規定，給付資遣費，又兩造不爭  
04 執原告之平均工資為45,000元（見本院卷二第26頁），則資  
05 遣費為19,356元（ $45,000 \times 314 / 365 \times 0.5 \div 19,356$ ，元以下四  
06 捨五入）。原告於此範圍之請求尚屬有據，超過部分，則不  
07 可採。

08 5.勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代  
09 理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又就業保險法所稱  
10 非自願離職，指被保險人因勞動基準法第11條規定各款情事  
11 之一離職，就業保險法第11條第3項亦定有明文。查，被告  
12 依勞基法第11條第5款規定終止勞動契約，原告依上開規  
13 定，請求被告開立並交付非自願離職證明書予原告，自屬有  
14 據。

15 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
16 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金  
17 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但  
18 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利  
19 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第23  
20 3條第1項、第203條所明定。查，原告請求之債權，核屬給  
21 付有確定期限者，既經原告統一請求被告自起訴狀繕本送達  
22 翌日（見本院卷一第91、216頁）即114年8月19日起至清償  
23 日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

24 五、綜上所述，原告請求被告應給付70,356元（計算式：31,500  
25 +4,500+15,000+19,356=70,356），及自114年8月19日起至  
26 清償日止，按週年利率5%計算之利息；被告應開立並交付非  
27 自願離職證明書予原告，為有理由，應予准許，超過部分為  
28 無理由，應予駁回。

29 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件  
30 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依勞動事件  
31 法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告供擔

01 保後，免為假執行。原告就此部分所為供擔保假執行之聲  
02 請，僅在促使本院發動職權，無庸另為准駁之裁判。至原告  
03 敗訴部分，其假執行之聲請即失其依據，應併予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判  
05 決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

06 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民  
07 事訴訟法第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如  
08 主文。

09 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日  
10 勞動法庭 法 官 王詩銘

11 以上正本，係照原本作成。

12 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  
13 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 115 年 7 月 29 日  
15 書記官 曾靖文