

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第9號

原告 黃松河

被告 台灣群豐駿科技股份有限公司

法定代理人 郭國祥

訴訟代理人 陳正韜

葉綢膳

胡珈甄

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國114年7月17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、被告公司之法定代理人於本院審理中由丁景隆變更為郭國祥，有經濟部商工登記公示資料查詢可參（見本院卷第95、96頁），茲據郭國祥承受訴訟（見本院卷第77頁），合於民事訴訟法第170條、第175條第1項規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）原告自民國112年9月11日起受僱於被告，於113年8月1日起薪資調整為月薪新臺幣（下同）32,200元。原告於113年9月20日因病請假留職停薪。於113年12月2日再檢附證明申請繼續留職停薪，原告所提出之113年11月27日診斷證明書記載「休息休養2個月」。被告公司以原告若要繼續留職停薪，要求原告簽署放棄支領年終獎金切結書，原告認為此與面試時原本勞動契約之約定不同，故未簽署切結書，亦未能簽署留職停申請。

（二）被告公司上開以放棄支領年終獎金切結書為前提，方容許

原告申請留職停薪之作法，顯然已有違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞。原告遂向國家科學及技術委員會南部科學園區管理局申請勞資調解，並於113年12月18日勞資爭議調解會議，表明被告公司應如原本約定發給年終獎金，原告於113年9月20日前均有上班，面試已有約定年終獎金固定一個月，屬經常性薪資，因此至少應該依比例發給年終獎金。如被告公司不同意，亦屬雇主不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第5款及第6款規定。原告依法提出資遣費請求，惟被告公司拒絕給付依比例發給年終獎金及資遣費，並以原告曠職為由為解僱。被告公司之解僱自屬違法，蓋原告已有明確提出診斷證明書，確實有繼續申請留職停薪之正當理由，乃係被告公司以簽署放棄支領年終獎金為脅，令原告無法完整提出申請，根本是惡意使原告無法依法申請留職停薪，則被告公司以此曠職為由自屬違法，併此敘明。

（三）被告依兩造之勞動契約，應依工作期間給付原告年終獎金24,150元，資遣費20,483元，及開立非自願離職證明書予原告。

（四）聲明：

- 1.被告應給付原告44,633元及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 2.被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 3.願供擔保請准宣告假執行。
- 4.訴訟費用由被告負擔。

三、被告抗辯：

（一）原告謂欲於113年12月2日第三次申請繼續留職停薪時，被告公司竟要求原告簽署放棄支領年終獎金切結書後，方容許申請留職停薪等云云，顯與事實不符，原告係未依法規請假致連續曠職三日不到班，理由分述如下：

- 01 1.原告112年9月11日入職時，即有簽署被告公司「服務約定
02 書及誠信廉潔暨智慧財產權約定書」（下稱服務約定
03 書），此服務約定書第一條（定義）第1.3項即有約定
04 「“人事規章”係指CarUX Group所制定關於員工薪資、
05 獎金（含專利管理辦法規定之獎金）、津貼、紅利（含股
06 票紅利）、認股選擇權、員工股票、休假、請假、工作時
07 間、工作規則、工作紀律、行為準則、教育訓練、福利措
08 施、安全衛生、退休金、災害補償、傷病補助、獎懲、健
09 保、勞保、工作調派、海外出差、契約終止、解雇、資遣
10 費、辭職及其他有關人事管理之各項指令、辦法及規
11 範。」、第2.1項亦有約定「本人承諾在CarUX Group全心
12 全力專職服務，從事及執行CarUX Group所分派及(或)企
13 業營運所需之工作，並遵守CarUX Group人事規章之規
14 定。…」，故原告於入職時即已簽署同意遵守被告公司相
15 關人事管理規章之規定甚明。
- 16 2.復查，原告入職後曾分別於113年10月24日、113年11月20
17 日向被告成功申請過兩次留職停薪，原告第一次留職停薪
18 期間為自113年11月7日起至113年11月18日止，共計12
19 日，復職日為113年11月19日；第二次留職停薪期間則為
20 自113年11月23日起至113年12月12日止，共計20日，復職
21 日為113年12月13日。原告於向被告公司提出申請留職停
22 薪時，即須填寫且簽署被告公司「留職停薪申請書暨同意
23 書」，其中留職停薪「留職停薪申請書」第2頁內容已有
24 載明「…申請人已確實詳閱各項留職停薪人事規章規定並
25 依循辦理確實遵守…」且「留職停薪同意書」第2條（復
26 職）第2.4項更直接載明「留職停薪期滿，若未如期辦理
27 復職者，將視同曠職，連續三天曠職，依『台灣段-員工
28 自願離職作業規定辦理』。」等規定事項。
- 29 3.況查，原告第一次留職停薪期間期滿時，即有因未依照被
30 告公司規定繳交留職停薪程序單、亦未繳回相關物品之情
31 事，故當時被告公司為免原告不清楚被告公司之留職停薪

申請作業程序，特於113年11月20日就此留職停薪申請議題與原告當面進行面談釐清，此經原告確認後親自簽名「員工面談紀錄表」在案，原告不可推諉不知。亦即被告公司於原告欲再申請第二次留職停薪時，即再次當面說明且提示原告應遵守留職停薪申請作業程序及相關作業規定，其中「台灣廠區員工自願離職作業規範」第5.1.6條載明「員工無正當理由連續曠工3日或一個月內曠工達6日者將依照勞基法第12條第6款規定，公司得不經預告終止勞動契約。」及「台灣廠區員工留職停薪暨復職作業規範」第5.7.7條載明「留職停薪期滿，若未如期辦理復職者，將視同曠職，連續三天曠職，依『工作規則』予以解雇。」被告公司針對相關留職停薪復職等作業規範顯已善盡完整告知義務。

4.又按，原告於第二次留職停薪期滿前，又擬向被告公司申請第三次留職停薪，即應先依照上述被告公司「台灣廠區員工留職停薪暨復職作業規範」完成留職停薪申請作業，另如原告果真有其他合法事由致有請假需求，亦應依「台灣廠區員工自願離職作業規範」規定辦理相關請假作業手續。惟原告自第二次留職停薪期滿（113年12月12日）後即有擅自未出勤不到班之情事，此經原告主管分別於113年12月13日、113年12月16日及113年12月17日等日連續以LINE通訊軟體通知原告應出勤到班否則將被視為曠職等語，惟均遭原告消極回應置之不理，且原告亦未依被告公司規定完成相關請假手續，故被告公司即依「台灣廠區員工自願離職作業規範」第5.1.6條規定以原告曠職論處，並寄發自113年12月18日起正式終止雙方勞動契約之存證信函通知原告。

5.綜上，原告申請留職停薪時應符合被告公司「台灣廠區員工留職停薪暨復職作業規範」，並應取得直屬主管暨相關權責主管之簽核同意，始生效力；惟原告於申請第三次留職停薪時，未提出及確實完成各項留職停薪申請手續，故

原告並不符合被告公司之留職停薪條件。原告已於入職時簽署過被告公司之服務約定書，復於申請兩次留職停薪時，重複簽署過被告公司「留職停薪申請書暨同意書」)，已明確知悉且同意遵守留職停薪及請假二事項相關流程及規定。且於原告欲申請第三次留職停薪前，被告公司亦多次當面及書面提醒原告應完成相關留職停薪與請假程序，被告公司顯已善盡告知義務，惟仍遭原告至若罔顧。是故，原告未完成第三次留職停薪申請作業，亦未依規定辦理請假程序，即屬無正當理由連續曠職三日未出勤不到班且未進行請假手續，依據上開被告公司規定及司法實務見解，被告公司有權依勞基法第12條第1項第6款規定終止雙方勞動契約，且無須給付資遣費予原告。

(二)原告起訴稱被告公司要求原告放棄支領年終獎金等云云，顯係誤解，理由分述如下：

- 1.原告於112年9月1日至被告公司進行面試時，即簽署有被告公司之「直接人員面談紀錄及裁決表」，其中薪資標準僅列有「本薪」及「伙食津貼」，並無年終獎金；又原告任職時所簽署之服務約定書，亦無原告所稱面試已有約定年終獎金固定一個月之情事，原告顯有誤解。
- 2.又查，被告公司於農曆除夕年前所發放之年終獎金，係參照前一年度公司營運狀況視情況決定是否發給獎金及額度，性質上係屬恩惠性給與，非屬經常性工資，與勞務並無對價關係。另依被告公司「台灣廠區留職停薪暨復職作業規範」第5.6.7條親定「留職停薪期間不給予各類獎金。」及原告親自簽署之兩份「留職停薪同意書」第1條（留職停薪期間之權利及義務）第1.1項亦明定「薪資：留職停薪期間停止發放各項薪資、津貼、獎金。」，載明留職停薪者於留職停薪期間被告公司將不發給各類獎金，並無留職停薪者可依比例領取之約定，已臻明灼。而原告對被告公司多次善意提醒置若罔聞，自113年12月13日起即因無正當理由連續曠職三日未出勤不到班，遭被告公司

01 依據勞基法第12條第1項第6款規定自113年12月18日起終
02 止雙方勞動契約，即明顯於翌年決定發放年終獎金之發放
03 日前已遭被告公司解僱不在職，被告公司實無理由再發給
04 原告年終獎金，原告訴稱被告公司要求原告放棄支領年終
05 獎金等主張，顯與事證不符，委無可採。

06 3.綜上，被告公司於114年年初所發放之年終獎金，性質上
07 係屬恩惠性給與，非經常性工資。且原告與被告公司間之
08 勞動契約，並無載明被告公司應發給年終獎金之約定；且
09 原告入職時簽署同意遵守被告公司之留職停薪暨復職作業
10 規範及原告於申請留職停薪時所簽署之留職停薪同意書
11 內，亦均有明確記載留職停薪期間不發放獎金，原告不可
12 臨訟即推諉不知。故原告於113年12月18日因連續曠職三
13 日遭被告公司終止勞動契約，即無由於翌年原告並未在職
14 時發放年終獎金，更無由依其工作期間比例給付年終獎
15 金，被告主張顯無理由，應予駁回。

16 (三)原告並非遭被告資遣，不符合開立非自願離職證明書之條
17 件。經查，原告於113年12月13日、113年12月16日及113
18 年12月17日無正當理由連續曠職三日未出勤不到班，被告
19 公司已依據勞基法第12條第1項第6款規定於113年12月18
20 日起正式終止雙方勞動契約，自不屬於就業保險法第11條
21 第3項規定之情形之一，亦不屬於遭被告公司資遣之情
22 事，自不符前述就業保險法第11條第3項所定各項非自願
23 離職之事由，故被告公司無由開立非自願離職證明書，故
24 原告請求被告公司應發給非自願離職之服務證明書洵屬無
25 據，應予駁回。

26 (四)聲明：

27 1.原告之訴駁回。

28 2.訴訟費用由原告負擔。

29 3.如受不利判決，被告願供擔保請免為假執行。

30 四、兩造不爭執事項：

31 (一)原告自112年9月11日起受雇於被告，原薪資為31,500元，

01 自113年8月1日起調薪為32,200元（下稱系爭僱傭契
02 約）。

03 （二）原告因病假留職停薪，原申請期間為113年11月23日起至
04 113年12月12日止，原告於113年12月2日持診斷證明書至
05 被告公司擬申請113年12月13日至114年1月25日之留職停
06 薪，但尚未完成申請手續。

07 （三）原告自113年12月13日起未辦理復職，被告亦未給付原告
08 113年之年終獎金。

09 五、得心證之理由：

10 （一）原告主張其於113年12月2日持診斷證明書至被告公司擬申
11 請113年12月13日至114年1月25日之留職停薪手續，但被
12 告要求原告簽署放棄年終獎金切結書，已違反勞基法第14
13 條第1項第5、6款規定，原告因此終止兩造系爭僱傭契
14 約，是否有理由？經查：

15 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五雇
16 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
17 供給充分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致
18 有損害勞工權益之虞者。」勞基法第14條第1項第5、6款
19 分別定有明文。又所謂「雇主不依勞動契約給付工作報
20 酬」，係指雇主對於勞動契約所約定且已發生之薪資債務
21 有給付遲延或不完全給付之債務不履行情事而言，蓋工作
22 報酬係勞工之生計來源，為其賴以維生的基本權益，應予
23 保障，故工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利於勞工
24 之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於當事
25 人間勞動契約約定及保護勞工之旨（勞基法第22條第2項
26 規定參照）。

27 2.按工資，依勞基法第2條第3款規定，謂勞工因工作而獲得
28 之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以
29 現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經
30 常性給與均屬之。又依勞基法施行細則第10條規定，勞基
31 法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與，不包括

01 年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功蹟獎金、久
02 任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。故而工
03 資應係勞工之勞力所得，為其勞動對價而給付之經常性給
04 與。倘雇主為改善勞工生活而給付，非經常給與，或為其
05 單方之目的，給付具有勉勵、恩惠性質之給與，即非為勞
06 工之工作給付之對價，與勞動契約上之經常性給與有別，
07 應不得列入工資之範疇。（最高法院99年度勞上字第3號
08 判決意旨參照）。準此，如非經常性給付，須視公司營運
09 狀況，由雇主任意性及恩惠性給付，自不具有工資之性
10 質。

11 3.經查，原告於112年9月1日至被告公司進行面試時，即簽
12 署有被告公司之「直接人員面談紀錄及裁決表」（本院卷
13 第165頁），其中薪資標準僅列有「本薪」及「伙食津
14 貼」，並無年終獎金；又原告任職時所簽署之服務約定書
15 （本院卷第105-112頁），亦無原告所稱面試已有約定年
16 終獎金固定一個月之情事。因此，被告發給之年終獎金並
17 非工資，為雇主恩惠性給予，並未具有經常性。原告主張
18 年終獎金一個月為工資云云顯有誤解。

19 4.又查，另依被告公司之工作規則「台灣廠區留職停薪暨復
20 職作業規範」第5.6.7條規定「留職停薪期間不給予各類
21 獎金。」此有該規範可按（見本院卷第150頁）。而原告
22 第一次申請留職停薪期間113年11月7日起至113年11月18
23 日止，第二次申請留職停薪期間113年11月23日起至113年
24 12月12日止，兩次留職停薪，被告之人資單位均與原告說
25 明留職停薪相關權利，原告表示已清楚，而原告之留職停
26 薪同意書就留職停薪之權利義務均記載：「薪資：留職停
27 薪期間停止發放各項薪資、津貼、『獎金』。」此有留職
28 停薪申請書同意書在卷可參（見本院卷第113-128頁）。
29 故被告依兩造系爭僱傭契約，在原告留職停薪期間原本即
30 無發放獎金之義務，被告在原告之留職停薪同意書上記載
31 該事項，並要求原告簽署並無違誤。

01 5.再查，所謂「雇主不依勞動契約給付工作報酬」，係指雇
02 主對於勞動契約所約定且已發生之薪資債務有給付遲延或
03 不完全給付之債務不履行情事而言，且應具有繼續性，倘
04 僅為偶發性、一次性，則非屬該條款所稱之不依勞動契約
05 給付工作報酬，始合於勞動契約之性質。故縱使被告應給
06 付年終獎金予原告屬實，然被告113年之年終獎金在114年
07 1月中旬發放，兩造於113年12月18日勞資爭議調解會議
08 時，年終獎金尚未屆清償期，縱未給付，亦不存在給付遲
09 延或不完全給付之債務不履行情事，且被告一次性未給付
10 年終獎金，亦非屬「不依勞動契約給付工作報酬」，從而
11 原告在113年12月18日調解當日，主張被告有「雇主不依
12 勞動契約給付工作報酬」之事由而終止兩造間之勞動契
13 約，於法不合。此外，原告未能主張及舉證證明被告有何
14 「不依勞動契約給付工作報酬」、「違反勞動契約或勞工
15 法令，致有損害勞工權益之虞者」之情事，原告主張依勞
16 基法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造系爭僱傭契
17 約，為無理由。

18 6.又原告因病假留職停薪，原申請期間為113年11月23日起
19 至113年12月12日止，原告於113年12月2日持診斷證明書
20 至被告公司擬申請113年12月13日至114年1月25日之留職
21 停薪，但尚未完成申請手續，此為兩造所不爭執，應可認
22 定。雖原告主張其有醫院出具之診斷證明書符合因病假留
23 職停薪要件，因被告要求原告放棄年終獎金，故未完成請
24 假手續云云。且查：

25 (1)按「勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6
26 日者，雇主得不經預告終止契約；勞工因婚、喪、疾病
27 或其他正當事由得請假；勞工因普通傷害、疾病或生理
28 原因必須治療或休養者，得在規定範圍內請普通傷病
29 假；勞工因有事故必須親自處理者，得請事假；勞工請
30 假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假理由及日
31 數。但遇有急病或緊急事故，得委託他人代辦請假手

01 續。辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞基法第12條第1項第6款、第43條前段、勞工請假
02 規則第4條第1項、第7條前段、第10條分別定有明文。

03 準此，勞工因病或於有事故，必須親自處理時，固得請
04 假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續
05 之義務，則勞工倘未依該程序辦理請假手續，仍應認構
06 成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼
07 顧勞、資雙方之權益。
08

09 (2)原告自112年9月11日入職時，即有簽署被告公司「服務
10 約定書及誠信廉潔暨智慧財產權約定書」（見本院卷第
11 105-112頁），此服務約定書第一條（定義）第1.3項即
12 有約定「“人事規章”係指CarUX Group所制定關於員
13 工薪資、獎金（含專利管理辦法規定之獎金）、津貼、
14 紅利（含股票紅利）、認股選擇權、員工股票、休假、
15 請假、工作時間、工作規則、工作紀律、行為準則、教
16 育訓練、福利措施、安全衛生、退休金、災害補償、傷
17 病補助、獎懲、健保、勞保、工作調派、海外出差、契
18 約終止、解雇、資遣費、辭職及其他有關人事管理之各
19 項指令、辦法及規範。」、第2.1項亦有約定「本人承
20 諾在CarUX Group全心全力專職服務，從事及執行CarUX
21 Group所分派及(或)企業營運所需之工作，並遵守CarUX
22 Group人事規章之規定。…，故原告於入職時即已簽署
23 同意遵守被告公司相關人事管理規章之規定甚明。

24 (3)復查，原告入職後曾分別於113年10月24日、113年11月
25 20日向被告成功申請過兩次留職停薪。原告於向被告公
26 司提出申請留職停薪時，即須填寫且簽署被告公司「留
27 職停薪申請書暨同意書」，其中留職停薪「留職停薪申
28 請書」第2頁內容已有載明「…申請人已確實詳閱各項
29 留職停薪人事規章規定並依循辦理確實遵守…」且「留
30 職停薪同意書」第2條（復職）第2.4項更直接載明「留
31 職停薪期滿，若未如期辦理復職者，將視同曠職，連續

01 三天曠職，依『台灣段-員工自願離職作業規定辦
02 理』。」等規定事項，此有原告之留職停薪申請書暨同
03 意書可參（見本院卷第113-128頁）。又被告公司為免
04 原告不清楚被告公司之留職停薪申請作業程序，於113
05 年11月20日就此留職停薪申請議題與原告當面進行面談
06 釐清，此經原告確認後親自簽名「員工面談紀錄表」在
07 案（見本院卷第129-130頁）。故被告對於原告留職停薪
08 期滿，若未如期辦理復職者，將視同曠職，連續三天曠
09 職，依工作規則予以解雇等規範顯已善盡完整告知義
10 務，原告對該規則亦知之甚詳。

11 (4)然原告第二次留職停薪期間為自113年11月23日起至113
12 年12月12日止，共計20日，復職日為113年12月13日，
13 此有原告第二次留職停薪申請書可參（見本院卷第121
14 頁）。原告於第二次留職停薪期滿前，擬向被告公司申
15 請第三次留職停薪，即應先依照被告公司「台灣廠區員
16 工留職停薪暨復職作業規範」完成留職停薪申請作業，
17 另如原告果真有其他合法事由致有請假需求，亦應依
18 「台灣廠區員工自願離職作業規範」規定辦理相關請假
19 作業手續，惟原告均未完成，自第二次留職停薪期滿即
20 113年12月12日後即有擅自未出勤不到班之情事，此經
21 原告主管分別於113年12月13日、113年12月16日及113
22 年12月17日等日連續以LINE通訊軟體通知原告應出勤到
23 班否則將被視為曠職等語，惟原告消極回應置之不理，
24 且原告亦未依被告公司規定完成相關請假手續，此有原
25 告與主管之LINE通訊軟體對話紀錄可參（見本院第155
26 頁），故被告公司即依「台灣廠區員工自願離職作業規
27 範」第5.1.6條規定以原告曠職論處，並寄發自113年12
28 月18日起正式終止雙方勞動契約之存證信函通知原告，
29 此亦有該存證信函可參（見本院卷第157-158頁）。按
30 原告無正當理由繼續曠工三日，依勞基法第12條第1項
31 第6款及兩造系爭僱傭契約之約定，均得不經預告終止

01 契約，雖原告主張其係因被告要讓伊放棄年終獎金，故
02 而未完成留職停薪請假手續云云。然查，被告並無給付
03 原告年終獎金之義務已如前述，故原告無所謂放棄可
04 言，而原告縱有符合留職停薪之事由存在，在尚未完成
05 請假手續之前，仍應認構成曠職，故被告終止契約應屬
06 有據。從而，兩造間之系爭僱傭契約於113年12月18日
07 終止，被告此部分之抗辯為有理由。

08 (二) 原告請求被告給付113年之年終獎金24,150元，是否有理
09 由？

10 按被告公司之年終獎金並非經常性報酬，而是雇主恩惠性
11 給予，已如前述，原告無請求被告發給之權利。況被告公
12 司之年終獎金在114年1月中發放，被告已依法在113年12
13 月18日終止兩造間勞動契約，原告於年終獎金發放時不在
14 職，不符合年終獎金領取之要件。從而，原告請求被告給
15 付年終獎金24,150元，為無理由。

16 (三) 原告請求被告給付資遣費20,483元，是否有理由？

17 1. 按依勞基法第16條規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣
18 費，勞基法第17條第1項定有明文。又勞工依勞基法第14
19 條第1項各款規定終止契約時，準用勞基法第17條之規
20 定。

21 2. 原告雖主張其依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩
22 造間系爭僱傭契約，並依同條第4項，準用同條第17條規
23 定請求資遣費云云。然查，原告主張依勞基法第14條第1
24 項第5、6款規定終止兩造間系爭僱傭契約，為無理由，兩
25 造係因被告以同法第12條第1項第6款規定終止契約已如前
26 述，從而原告請求被告給付資遣費20,483元為無理由，應
27 予駁回。

28 (四) 原告請求被告發給非自願離職證明書，是否有理由？

29 1. 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
30 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保
31 險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保

險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。

2. 查兩造間之系爭僱傭契約係因被告以勞基法第12條第1項第6款規定終止契約已如前述，是依前揭規定，不符合請領非自願離職證明書之要件，從而，原告請求被告開立「非自願離職證明書」，亦無理由，不應准許。

六、綜上所述，原告請求被告給付年終獎金24,150元、資遣費20,483元，及開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁回。假執行之聲請亦失所依附，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰不一一贅述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 114 年 9 月 4 日
民事第一庭 法 官 張麗娟

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。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 114 年 9 月 8 日
書 記 官 高培馨