

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第156號

原告 鄭伊伶

訴訟代理人 趙友賢律師（法扶律師）

複代理人 黃柏融律師

黃文欣律師

被告 鴻詮商業機器有限公司

法定代理人 陳永清

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國110年9月29日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾肆萬壹仟陸佰捌拾貳元，及其中壹拾
肆萬零玖佰零陸元自民國一百一十年五月二十日起至清償日止，
按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬參仟壹佰零捌元至原告之勞工退休金個人
專戶。

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。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣壹拾肆萬壹仟陸佰捌
拾貳元為原告供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，惟如被告以新臺幣壹萬參仟壹佰零捌元
為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
條第1項第3款定有明文。查原告起訴時原聲明：一、被告應
給付原告新臺幣（下同）140,906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

01 應提繳14,166元至原告之勞工退休金個人專戶（下稱勞退金
02 專戶）；三、被告應開立非自願離職證明書予原告（見本院
03 卷第9頁）。嗣於110年7月27日提出民事準備二狀，擴張訴
04 之聲明第1項之金額為141,682元（見本院卷第173頁），另
05 於110年8月26日提出民事爭點整理暨準備三狀，減縮其訴之
06 聲明第1項之金額為140,906元、減縮訴之聲明第2項金額為1
07 3,518元（見本院卷第219頁），另於110年9月29日本院言詞
08 辯論時，變更其訴之聲明第1項為：被告應給付原告141,682
09 元，及其中140,906元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
10 止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第335頁），核原
11 告所為之前揭變更，屬擴張、減縮應受判決事項之聲明，與
12 前開規定相符，應予准許。

13 貳、實體方面：

14 一、原告起訴主張：

15 （一）伊自102年3月11日起受僱被告公司擔任業務助理，每月約
16 定工資為本薪新臺幣（下同）26,000元，另加給全勤獎金
17 1,000元，工資於次月5日給付，伊於109年8月1日起育嬰
18 留職停薪至110年1月31日止，詎被告公司突於109年12月2
19 9日由訴外人即管理部主管羅月英（以下逕稱其名）以通
20 訊軟體LINE通知伊：因公司業務關係裁撤人力，要求伊離
21 職，被告公司既依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第2
22 款規定資遣伊，伊得請求被告公司給付資遣費及開立非自
23 願離職證明書，然為被告公司所拒，經申請勞資爭議調
24 解，調解不成立，爰提起本訴，如本院認被告公司並未依
25 勞基法第11條第2款規定終止勞動契約，則伊亦已於110
26 年1月19日申請勞資爭議調解並請求資遣費，已屬勞基法
27 第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約之意思表示，
28 被告公司亦應給付伊資遣費及開立非自願離職證明書等
29 語。

30 （二）伊請求之項目如下：

31 1、被告公司於109年12月29日依勞基法第11條第2款規定以業

務緊縮為由終止勞動契約，伊離職前6月平均工資應為27,396元，伊得請求被告公司依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1、2項規定給付新制資遣費106,844元。

2、伊任職被告公司逾3年，被告公司應於30日前終止兩造間勞動契約，然被告公司未為預告，故被告公司應依勞基法第16條第1、3項規定給付預告期間工資26,000元。

3、伊於被告公司終止勞動契約時，尚有特別休假6日7小時未休，依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特別休假未休折算工資（下稱特休工資）5,958元（計算式： $\langle 26,000 \div 30 \times 6 \rangle + \langle 26,000 \div 30 \div 8 \times 7 \rangle$ ）。

4、伊於遭被告公司資遣後申請失業給付獲准，原依每月約定工資26,000元計算，得請領之失業給付為93,600元（計算式： $26,000 \times 0.6 \times 6 = 93,600$ ），然被告公司僅以25,200元為伊投保勞保，致伊僅請得90,720元（計算式： $25,200 \times 0.6 \times 6 = 90,720$ ），故伊依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定請求被告公司給付相當於失業補助之差額2,880元。

5、伊任職期間每月約定工資為26,000元，被告公司應按月為伊提繳1,584元，然被告公司並未足額提繳，尚應依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定補提繳13,518元至伊之勞退金專戶。

6、伊既為非自願離職，被告公司應依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定發給非自願離職證明書。

（三）聲明：

1、被告應給付原告141,682元，及其中140,906元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13,518元至原告之勞退金專戶；

3、被告應開立非自願離職證明書予原告。

二、被告抗辯略以：

（一）伊公司人事管理規章（下稱系爭規章）第14條規定：「凡本公司員工有下列情形之一者，本公司得不經預告終止契

約：…5. 無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者。」、第36條第1至3項規定：「勞工因故必須請假者，應事先填寫請假單，並檢附相關證明文件經核定後方可離開工作崗位。特休假須於兩天前向主管提出。如遇急病或臨時重大事故，得於一日內委託同事、家屬、親友或以電話、傳真、限時函件報告單位主管，代辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於三日內提送其工作單位按權責核定之。」、第45條規定：「…4. 未經辦理請假手續或假滿未經續假，而無故擅不出勤者，以曠工（職）論。」準此，伊公司勞工因故請假除急病或臨時重大事故外，至少須於2天前向其主管提出請假，並填寫請假單，同時檢附相關證明文件，經主管核定後方可離開工作崗位，否則應以曠職論。

（二）109年7月中旬，伊公司因人事異動，就在職勞工進行工作內容之整併及調動，伊公司法定代理人甲○○（以下逕稱其名）詢問原告職務調動意願，即在同一工作地點，除原業務助理工作外增加倉管工作，工資隨工作內容進行調整，然原告當時告知甲○○：如要增加工作內容，伊就不做了等語，嗣原告於109年7月27日突以LINE分別向羅月英及訴外人即經銷部經理劉樹信（以下逕稱其名），稱其自109年8月1日起要請育嬰假，惟因原告前揭請假不符公司前揭規定，當時羅月英及劉樹信均未予以回應，且原告育有兩子，生育長子時未曾申請育嬰假，本次於伊公司提出工作調動事宜後，於次子出生後1年9月，始未依伊公司規定提出育嬰假之申請，顯係為逃避伊公司之工作調動。

（三）原告於未依公司規定將請假單送羅月英、劉樹信核定，其等不知悉亦無從知悉之情況下，於109年7月31日自行製作交接手冊予其代理人即訴外人沈淑慧後，自109年8月3日起即無故未到職，經甲○○授權羅月英以LINE通知原告：應於109年8月10日到職上班，否則以曠職論等語，原告均不予理會，直至109年12月29日羅月英依甲○○指示通知

原告依系爭規章解僱之（亦即原告未經主管核假，無故繼續曠職3日以上，得不經預告合法解僱），至羅月英與原告間之LINE雖使用「資遣」一詞，實為羅月英文字使用錯誤，否則羅月英不會稱：「年資好像不含育嬰假」、「所以應該是算到7/31」等語；至甲○○提出由原告提出辭呈、伊公司給付60,000元補貼金，係念及雙方僱傭情誼之好意施惠，並非資遣費，伊公司係合法解僱原告，則原告請求伊公司給付資遣費、預告期間工資，並開立非自願離職證明書，實無理由。

（四）況原告向伊公司申請育嬰假之時機，只是逃避接受調整工作項目，且倉促申請育嬰假並未完成請假手續亦未辦理交接，離開伊公司時已將私人物品全數帶走，原意就沒有意願再回伊公司上班，此舉對伊公司未盡道義責任，亦造成伊公司人力短缺經營困頓，毫無誠信，伊公司視同自動曠職。

（五）依伊公司提出之原告工資清冊，原告自102年3月11日起至102年5月止，每月工資為22,000元、自102年6月至103年3月間，每月工資24,000元、自103年4月起至103年12月間，每月工資24,500元，自104年1月起至105年8月止，每月工資25,000元，自105年9月至離職，每月工資26,000元，故伊公司應補提繳之勞退金數額為9,774元。

（六）聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實（見本院卷第337至338頁）：

（一）原告自102年3月11日起受僱被告公司擔任業務助理，自105年9月19日起每月約定工資為本薪26,000元，另加給全勤獎金1,000元，工資於次月5日給付（惟兩造就原告102年3月至105年8月止每月約定工資有爭執）。最後工作日為109年7月31日。

（二）原告於109年12月29日與羅月英有如原證1所示對話（見本院卷第21至24頁）。

（三）原告尚有特別休假6日7小時未休。

01 (四) 原告任職期間之工資清冊詳如本院卷第109至137頁。

02 (五) 原告於110年1月19日申請勞資爭議調解，於同年2月23日
03 調解不成立（見原證2，即本院卷第25頁）。

04 (六) 被告公司於原告任職期間實際為原告提繳之勞退金數額為
05 126,810元（本院卷第203、312頁）。

06 四、本件爭點：

07 (一) 原告申請育嬰假是否合法？

08 (二) 被告公司於109年12月29日通知原告終止勞動契約之真意
09 為資遣或解僱？

10 (三) 原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資
11 遣費是否有理由？金額若干？

12 (四) 原告依勞基法第16條第1、3項規定請求被告公司給付預告
13 期間工資是否有理由？金額若干？

14 (五) 原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工
15 資5,958元是否有理由？

16 (六) 原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定
17 請求被告公司給付相當於失業補助之差額是否有理由？金
18 額若干？

19 (七) 原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告
20 公司提繳勞退金是否有理由？金額若干？

21 (八) 原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求
22 被告公司發給非自願離職證明書是否有理由？

23 五、得心證之理由：

24 (一) 原告申請育嬰假是否合法？

25 1、按受僱者任職滿六個月後，於每一子女滿三歲前，得申請
26 育嬰留職停薪，期間至該子女滿三歲止，但不得逾二年。
27 同時撫育子女二人以上者，其育嬰留職停薪期間應合併計
28 算，最長以最幼子女受撫育二年為限。受僱者依前七條之
29 規定為請求時，雇主不得拒絕。性別工作平等法第16條第
30 1項、第21條第1項分別定有明文。再按91年3月6日發布之
31 育嬰留職停薪實施辦法第2條第1項規定：「受僱者申請育

01 嬰留職停薪，應事先以書面向雇主提出。前項書面應記載
02 下列事項：一、姓名、職務。二、留職停薪期間之起迄日。三、
03 子女之出生年、月、日。四、留職停薪期間之住居所、聯絡
04 電話。五、是否繼續參加社會保險。六、檢附配偶就業之證明
05 文件。」

06 2、經查：

07 (1) 觀諸系爭規章第四章「工作時間、休息、休假、請
08 假」，並未就育嬰留職停薪部分規定請假程序（見本院
09 卷第97至99頁），而原告已於109年度員工請假單提出
10 申請（見本院卷第143頁），依前揭性別工作平等法第1
11 6條第1項、第21條第1項規定，不論原告申請育嬰假之
12 動機是否為逃避可能之職務調動，被告公司均不得拒絕。
13 至原告固未依育嬰留職停薪實施辦法第2條第1項規定
14 以書面記載子女之出生年月日、是否繼續參加社會保
15 險並檢附配偶就業之證明文件等各節，然此係因被告公
16 司主管於知悉原告申請育嬰留職停薪後，消極未協助原
17 告辦理後續流程，而原告本無法律專業，其申請育嬰留
18 職停薪之程序縱有瑕疵，亦難認其申請不合法。

19 (2) 被告公司雖抗辯：原告於109年7月27日突以LINE分別向
20 羅月英及劉樹信稱其自109年8月1日起要請育嬰假，未
21 獲其等回應，其等無從知悉云云，惟觀諸原告與羅月英
22 於109年12月29日LINE對話紀錄，原告於詢問羅月英：
23 「育嬰假到期後資遣嗎？」，羅月英係回覆：「年資好像
24 不含育嬰假」、「所以應該是算到7/31」等語（見本
25 院卷第21頁），可見羅月英就原告提及「育嬰假」並未
26 有所質疑，且依被告公司提出原告於109年7月27日、7
27 月30日與劉樹信之對話紀錄，原告於109年7月27日向劉
28 樹信表示想請育嬰假，劉樹信並未回應，惟於同年7月3
29 0日原告與劉樹信尚有工作上之對話（見本院卷第171
30 頁），足見劉樹信至遲於同年7月30日亦已知悉原告擬
31 請育嬰假，則原告主張有告知羅月英、劉樹信擬申請育

01 嬰假等語為真實，且因系爭規章並未就育嬰留職停薪之
02 請假流程有所規定，已如前述，故其書寫於109年度員
03 工請假單申請，其請假應屬合法。

04 (二) 被告公司於109年12月29日通知原告終止勞動契約之真意
05 為資遣或解僱？

06 1、按解釋意思表示，固須探求當事人之真意，不得拘泥於所
07 用之辭句，但所用之辭句業已表示當事人真意，無須別事
08 探求者，即不得反捨所用之辭句而更為曲解（最高法院17
09 年上字第1118號判決意旨參照）。

10 2、經查：

11 (1) 觀諸原告與羅月英於109年12月29日之LINE對話紀錄略
12 以：

13 「羅月英：伊伶 陳先生要我跟你說 因為目前經銷的
14 業績一直沒上來 目前不需要那麼多人手
15 所以要資遣

16 原 告：（驚嚇表情貼圖）

17 原 告：育嬰假到期後資遣嗎？

18 羅月英：年資好像不含育嬰假

19 羅月英：所以應該是算到7/31

20 原 告：會開非自願離職證明嗎？

21 羅月英：我覺得應該可以吧

22 原 告：那資遣費怎麼算呀？你算好可以跟我說嗎？

23 羅月英：（傳送資遣費試算表網站連結）

24 羅月英：102/3/11到職，平均工資25200

25 羅月英：我初步算是93135

26 原 告：了解」等語（見本院卷第21至22頁）

27 堪認被告公司於109年12月29日確係依勞基法第11條
28 第2款「業務緊縮」之規定終止與原告間之勞動契
29 約。

30 (2) 被告公司雖辯稱：羅月英與原告間之LINE雖使用「資
31 遣」一詞，實為羅月英文字使用錯誤，否則羅月英不會

01 稱：「年資好像不含育嬰假」、「所以應該是算到7/3
02 1」等語，然按育嬰留職停薪實施辦法第4條規定：育嬰
03 留職停薪期間，除勞雇雙方另有約定外，不計入工作年
04 資計算；且依原告與羅月英前揭對話之前後文，可知羅
05 月英確係轉達甲○○擬依勞基法第11條第2款規定資遣
06 原告之意思，如甲○○之意係以原告連續曠職3日以上
07 為由解僱原告，依勞基法規定本無庸給付資遣費，況原
08 告如確未向被告公司申請育嬰假，被告公司應於109年8
09 月間即以曠職為由解僱原告，故被告公司前揭辯解無從
10 採信。

11 (3) 被告公司另辯稱：甲○○有授權羅月英以LINE通知原告
12 應於109年8月10日到班，否則以曠職論云云，惟依原告
13 提出其與羅月英間之LINE對話全文，羅月英並未通知原
14 告上情（見本院卷第247至307頁），則被告公司此部分
15 辯解亦乏依據。

16 (三) 原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公司給付資
17 遣費是否有理由？金額若干？

18 1、按雇主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資
19 遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給
20 相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月
21 數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以
22 一個月計；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例
23 後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
24 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
25 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
26 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
27 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法
28 第17條之規定。勞基法第17條第1項、勞退條例第12條第1
29 項定有明文。

30 2、經查：原告自102年3月11日起至109年12月29日止受僱於
31 被告公司，離職前6月平均工資為27,396元（計算式：〈2

01 7,788 + 27,590 + 27,496 + 26,760 + 28,337 + 26,405 【原
02 告109年2月至7月工資清冊之「實領金額」欄加總，見本
03 院卷第137頁】 $\div 6 = 27,396$ ），其資遣費基數為3 649/7
04 20，則原告得請求被告公司給付之資遣費為106,883元
05 （計算式：27,396元【離職前6月平均工資】 $\times 3\ 649/720$
06 【資遣費基數】=106,883），原告請求106,844元，並無
07 不可。

08 （四）原告依勞基法第16條第1、3項規定請求被告公司給付預告
09 期間工資是否有理由？金額若干？

10 1、按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
11 告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未
12 滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿
13 者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十
14 日前預告之；雇主未依第1項規定期間預告而終止契約
15 者，應給付預告期間之工資。勞基法第16條第1項、第3項
16 定有明文。

17 2、經查：原告自102年3月11日起受僱於被告公司，至被告公
18 司終止勞動契約即109年12月29日止，年資約7年9個月，
19 依前開規定，被告公司應給付原告30日之預告期間工資即
20 26,000元，是原告前開主張即屬有據。

21 （五）原告依勞基法第38條第4項規定請求被告公司給付特休工
22 資5,958元是否有理由？

23 1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，
24 應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，
25 三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
26 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五
27 年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年
28 加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞
29 工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個
30 人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所
31 定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休

01 假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
02 數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
03 方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終
04 止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項
05 至第5項定有明文。

06 2、經查：原告主張其離職時，尚有特別休假6日7小時未休，
07 被告公司應給付其特休工資5,958元，為被告公司所不爭
08 執（見本院卷第188頁），是原告此部分之主張，自屬可
09 採。

10 （六）原告依就業保險法第38條第3項、民法第184條第2項規定
11 請求被告公司給付相當於失業補助之差額是否有理由？金
12 額若干？

13 1、按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個
14 月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月。就業保
15 險法第16條第1項定有明文。次按，投保單位違反本法規
16 定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生
17 之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其
18 溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還
19 者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工
20 因此所受損失，應由投保單位賠償之。本保險效力之
21 開始及停止、月投保薪資、投保薪資調整、保險費負擔、
22 保險費繳納、保險費寬限期與滯納金之徵收及處理、基金
23 之運用與管理，除本法另有規定外，準用勞工保險條例及
24 其相關規定辦理。就業保險法第38條第3項、第40條分別
25 定有明文。又按，勞保條例第14條第1項規定，月投保薪
26 資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪
27 資分級表之規定，向保險人申報之薪資。

28 2、經查：

29 原告主張被告公司應以26,000元之月投保薪資為原告投保
30 勞保（實則依勞工保險投保薪資分級表，兩造約定工資為2
31 6,000元時，月投保薪資應為26,400元，然原告以26,000元

01 為級距請求，亦無不可）原應領取之失業給付為93,600元
02 （計算式： $26,000 \times 0.6 \times 6 = 93,600$ ），然被告公司僅以25,
03 200元之級距為原告投保（見本院卷第29頁），致其僅領得
04 失業給付90,720元（計算式： $25,200 \times 0.6 \times 6 = 90,720$ ），
05 短少2,880元，故原告請求被告公司給付相當於失業給付之
06 差額損失2,880元，亦屬有理。

07 （七）原告依勞退條例第6條第1項、第14條第1項規定請求被告
08 公司提繳勞退金是否有理由？金額若干？

09 1、按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
10 勞保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項
11 規定之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百
12 分之六；雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工
13 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠
14 償。前項請求權，自勞工離職時起，因五年間不行使而消
15 滅，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條分別定
16 有明文。

17 2、經查：原告主張被告公司自102年3月11日起至109年7月止
18 未足額提繳勞退金，業據其提出勞工退休金個人專戶明細
19 資料為證（見本院卷第79至80頁），又觀諸被告公司提出
20 之原告工資清冊，原告102年3至5月底薪為22,000元，月
21 提繳工資為22,800元，每月應提繳1,368元，被告公司共
22 應提繳勞退金數額為3,694元（計算式： $\langle 1,368 \div 30 \times 21 \rangle$
23 $+ \langle 1,368 \times 2 \rangle = 3,694$ ），其餘期間（即102年6月至109
24 年7月）每月應領金額（扣除年終獎金）均超過或至少26,
25 000元（見本院卷第109至137頁），則原告請求前揭期間
26 以26,400元為月提繳工資，被告公司應按月提繳1,584
27 元，共136,224元（計算式： $1,584 \text{【月提繳金額】} \times 86$
28 $\text{【月份數】} = 136,224$ ），總計被告公司於原告任職期間
29 應為原告提繳139,918元（ $3,694 + 136,224 = 139,918$ ），
30 而兩造不爭執被告公司實際為原告提繳之金額為126,810
31 元，短少13,108元（計算式： $139,918 - 126,810 = 13,108$ ）

01 8)，逾此範圍，則屬無據。

02 (八) 原告依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定請求
03 被告公司發給非自願離職證明書是否有理由？

04 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
05 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按本法所
06 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
07 業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13
08 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；第一項
09 離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機
10 關發給之證明。就業保險法第11條第3項、第25條第3項前
11 段分別定有明文。原告主張其未自請離職，而係被告公司
12 於109年12月29日通知終止勞動契約，則原告自被告公司
13 離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求
14 被告公司發給非自願離職之證明，亦屬有據。

15 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1、2項規定請求被告公
16 司給付資遣費106,844元，依勞基法第16條第1、3項規定請
17 求被告公司給付預告期間工資26,000元，依勞基法第38條第
18 4項規定請求被告公司給付特休工資5,958元，依就業保險法
19 第38條第3項、民法第184條第2項規定請求被告公司給付相
20 當於失業補助之差額2,880元，總計141,682元，及其中140,
21 906元自起訴狀繕本送達翌日即110年5月20日起（被告公司
22 於110年5月19日收受起訴狀繕本，見本院卷第75頁）至清償
23 日止，按週年利率5% 計算之利息；暨依勞退條例第6條第1
24 項、第14條第1項規定請求被告公司提繳勞退金13,108元至
25 原告之勞退金專戶，並依勞基法第19條、就業保險法第11條
26 第3項規定請求被告公司發給非自願離職證明書，均為有理
27 由，應予准許。逾此範圍，為無理由，應予駁回。

28 七、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
29 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
30 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

31 八、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均

與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

九、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項、民事訴訟法第79條之規定，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 10 月 13 日
勞動法庭 法 官 方祥鴻

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 110 年 10 月 13 日
書記官 巫玉媛