

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞訴字第83號

原告 劉允正 住高雄市○○區○○○路000號8樓之1
陳怡茜 住臺北市○○區○○街000巷00弄0號0樓

被告 愛麗絲生活事業有限公司

法定代理人 李寒菁

訴訟代理人 馬偉涵律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年9月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告丙○○新臺幣156,746元，及自民國110年3月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告應給付原告乙○○新臺幣25,958元，及自民國110年3月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被告應開立記載離職事由為勞動基準法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書予原告丙○○、乙○○。

四、原告丙○○、乙○○其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由兩造按附表2所示比例負擔。

六、本判決第一項、第二項得假執行；但被告如各以新臺幣156,746元、25,958元為原告丙○○、乙○○預供擔保，得免為假執行。

七、原告丙○○、乙○○其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告丙○○自民國109年2月24日起受僱於被告，擔任副總經理，約定薪資為每月新臺幣（下同）75,000元、房租津貼13,000元；於每月10日發薪。原告乙○○自109年4月6日起受僱於被告，擔任行銷業務經理，約定試用期3個月薪資為36,000元，試用期後薪資調整為38,000元，另新客戶儲值金額

於100,000元以上，按5%計算業績抽成分潤；於每月10日發薪。然被告薪資給付遲延，且有發薪短少情形，復於109年5月至7月未經原告同意強制要求休無薪假，原告於109年7月3日以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定，寄發存證信函通知被告於同年月6日終止勞動契約，故被告應給付原告各如附表1所示款項。另原告2人係依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，係屬非自願離職，爰依勞基法第19條、就業保險法第11條規定請求被告開立非自願離職證明書。

(二)並聲明：1.被告應給付原告丙○○156,786元，及自起訴狀繕本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丙○○。3.被告應給付原告乙○○32,973元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。4.被告應開立非自願離職證明書予原告乙○○。5.請依職權宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告丙○○部分：

原告丙○○原受僱於裴翊管理顧問公司（下稱裴翊公司），經雙方合意改自109年5月20日起受僱於被告，負責協助管理洗衣場現場。兩造約定以45,800元投保級距作為勞健保分擔額基準，倒推計算原告丙○○薪資為46,652元，承諾原告丙○○若全勤可實領45,000元，並約定每月於15日前支付，然並未約定須給付房租津貼。詎料，原告丙○○於受僱期間表現庸碌，卻不斷向被告要求加薪，為被告負責人拒絕，原告丙○○遂惱羞成怒，藉詞發函宣稱被告有違反勞基法第14條第1項事由終止勞動契約，自109年7月1日起即未前往工作。被告未有欠薪或未給付津貼，無違反勞基法第14條第1項規定，原告丙○○擅自不前來工作，片面終止勞動契約，係自願離職，不得請求被告開立非自願離職證明書或給付資遣費。

(二)原告乙○○部分：

01 1.原告乙○○原受僱於裴翊公司，雙方合意自109年5月21日起
02 受僱於被告，擔任洗衣場現場人員，約定以本薪31,800元投
03 保級距計算作為勞健保分擔額基準，倒推計算原告乙○○薪
04 資為33,147元，每月15日前支付，並承諾如全勤可實領32,0
05 00元；另兩造約定如原告乙○○在舊客戶或自行前來被告公
06 司以外，自行開發爭取之新客戶儲值，原告乙○○得領取儲
07 值金額5%之業績獎金。詎料原告乙○○於受僱期間似與原告
08 丙○○串聯，不積極工作表現，卻不斷向被告要求加薪，經
09 被告負責人拒絕，原告乙○○遂與原告丙○○一同離職，自
10 109年7月1日起即未前往工作。

11 2.原告負責之洗衣場，尚無需加班處理之工作量，被告亦未要
12 求原告乙○○加班，不需給付加班費。另客戶高念先原即為
13 被告「S銀卡」級舊會員，高念先依其需求付費升級成為G卡
14 會員（升級後編號為G01518；其他S銀卡會員編號為S0090
15 8、入會日期108年1月3日、入會費用50,000元），非從無到
16 有促成客戶簽約，亦非就不知或未使用被告服務之新對象進
17 行業務開發，不得請求業績獎金。故被告並未有欠薪或未給
18 付加班費、獎金等情，無違反勞基法第14條第1項規定，原
19 告乙○○擅自不前來工作，片面終止勞動契約，係自願離
20 職，不得請求被告開立非自願離職證明書或給付資遣費。

21 (三)聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣
22 告免為假執行。

23 三、兩造不爭執事項（見本院卷第254-255頁）：

24 (一)被告已付原告丙○○款項如下：

25 1.109年2月24日至29日：15,000元。

26 2.109年4月、5月：各45,000元。

27 3.109年6月：37,500元。

28 4.109年7月1日至6日：0元。

29 (二)被告已付原告乙○○款項如下：

30 1.109年5月18日：32,000元。

31 2.109年6月15日：32,000元。

01 3.109年7月13日：27,000元（即匯6 月份薪資）。

02 4.109年7月1日至6日：0元。

03 四、本院判斷：

04 原告主張被告有短付及遲付薪資等情形，於109年7月3日通
05 知被告依勞基法第14條第1項第5、6款規定於109年7月6日終
06 止契約，爰分別依附表1所列請求權基礎請求被告給付原告
07 各如附表1所示工資等，及依勞基法第19條、就業保險法第1
08 1條規定請求被告開立非自願離職證明書，均為被告否認，
09 並執上詞置辯。是本件所應審究者為：(一)兩造何時成立僱傭
10 契約關係？約定之工資為何？(二)原告請求給付如附表1所示工
11 資等，是否有理？(三)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款
12 事由終止契約是否合法？(四)如是，原告得請求給付資遣費若
13 干？(五)原告請求發給非自願離職證明書，是否有理？茲分論如
14 下：

15 (一)兩造何時成立僱傭契約關係？約定之工資為何？

16 按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
17 方式明細、工資總額等事項記載，及置備勞工出勤紀錄，並
18 均應保存5年，勞基法第23條第2項、第30條第5項定有明
19 文。又當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌
20 情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真
21 實。民事訴訟法第345條第1項亦有明定。查，出勤紀錄為勞
22 工任職期間每日到工之工作紀錄，另工資清冊為勞工任職期
23 間領取工資之紀錄，各該資料均可佐證原告2人何時開始為
24 被告工作，以及兩造約定之薪資內容。本件原告請求命被告
25 提出其等任職期間之出勤紀錄、工資清冊，經法院於110年5
26 月3日言詞辯論期日令被告提出（見本院卷第94頁），但被
27 告迄本件最後言詞辯論終結前均未提出。本院審酌：

28 1.原告丙○○部分：

29 (1)成立僱傭契約時點部分：

30 ①依經濟部商工登記公示資料（見本院卷第31、85頁），被告
31 係設在臺北市○○區○○路0段0000號，裴翊公司則設在臺

01 北市大安區敦化南路；惟原告任職期間，公司所為其製作之
02 名片上記載公司地址為臺北市○○區○○路0段0000號，並
03 非敦化南路，顯非裴翊公司所在地，有名片在卷可稽（見本
04 院卷第161頁，清晰版外放）。此外，被告法定代理人甲○○
05 ○復曾以通訊軟體向原告說明109年2月份薪資事宜表示：
06 「...二月份我先以你上班六天的方式支付給你 00-00-00-0
07 0-00-00 其他費用我先不用刻意計算，因為我還沒有辦法算
08 其他的數字，所以我用一天 $2500 \times 6 = 15000$ 有問題後面我們
09 再來處理」等語，有LINE對話紀錄可查（見本院卷第163
10 頁）；另依原告提出之109年5月份出勤報表（見本院卷第24
11 7頁），其上記載之公司名稱為「愛麗絲」，亦非「裴
12 翊」，且該月扣除5月1日勞動節、5月2、3日為週六、日無
13 庸出勤日外，原告自5月4日開始即有簽到出勤紀錄，堪認原
14 告所述其係自109年2月24日即開始任職於被告等語非虛。

15 ②被告雖抗辯原告是自109年5月20日方開始任職，且兩造約定
16 之月薪為全勤實領45,000元等語。然果被告所述屬實，則原
17 告為何自109年5月4日即有在被告公司簽到上班之紀錄；再
18 者，依被告前揭抗辯，原告在109年5月份應僅工作12天（10
19 9年5月20日至31日），則被告最多僅須支付原告薪資18,000
20 元（ $45,000 \text{元} \div 30 \times 12$ ），但被告卻在109年6月15日匯薪資4
21 5,000元予原告，有原告提出之存摺影本可按（見本院卷第6
22 1頁），此復為被告所是認，其所匯薪資額明顯與其所抗辯
23 之內容並不相符，益徵被告前揭所辯，並無可信。

24 ③綜此，堪認原告主張其係自109年2月24日起即任職於被告等
25 語，應屬可採。

26 (2)約定工資部分：

27 ①依原告與甲○○之前述LINE對話紀錄，甲○○已明示2月份
28 之6日，每日以2,500元計薪，以此推算，原告之月薪總額應
29 為75,000元（ $2,500 \text{元} \times 30 \text{日}$ ），故其主張兩造約定月薪為7
30 5,000元等語，應屬可採。至於被告抗辯該筆15,000元其中
31 9,000元係6日薪資，另6,000元則是給予原告之搬遷津貼云

云，不唯與前揭對話紀錄不符，且乏證據佐證該筆6,000元係支付額外之搬遷津貼之事實，空言抗辯，並無可採。

②另依原告提出之存摺影本，被告曾在109年4月20日匯款33,000元予原告，被告亦不爭執此情（見本院卷第113、239頁）。惟就該筆款項之支付原因，兩造說法不一，原告稱其中13,000元是支付房租，另20,000元是歸還之前之借款等語。被告則先稱該筆款均是支付3月份薪資之一部（見本院卷第113頁），嗣改稱其中13,000元為薪資，另20,000元為返還公司費用墊款等語（見本院卷第239頁）。而查，甲○○曾於某日14時57分傳送訊息：「你可以先借\$50,000出來嗎」、「可以麻煩你5萬」，並其個人及被告公司之國泰世華銀行存摺封面予原告；原告則回以「我的錢都是交給太太處理，剛剛問她，她說沒有辦法幫忙。抱歉！」；甲○○嗣又於16時44分再傳送訊息：「今天後來入多少呢」、「感謝」；原告回以：「2萬」等語；其後於4月20日9時28分，甲○○再傳送訊息：「你把你元大銀行帳號給我一下，13000+20000=33000」，原告則傳送銀行卡照片等節，此有LINE對話紀錄在卷可稽（見本院卷第165-169頁）。此外，原告另曾傳送訊息：「下午我幾點去安和拿錢呢?15:00方便嗎?我的房租本週也要繳交-13000」等語予甲○○。甲○○則回以：「可以」、「你自己打一個租金收據及租金簽收單寫上地址」、「每個月一張」、「固定一個表格方式，上次的也煩你做一張因為未來都要給會計的」等語，亦有LINE對話紀錄在卷可佐（見本院卷第265頁）。前揭最後一則對話紀錄，並經本院於110年9月9日言詞辯論期日當庭勘驗原告丙○○之手機核對無誤（見本院卷第257頁）。如若兩造間並無房租津貼約定，被告法定代理人甲○○為何會同意給付，並要求原告須製作收據及填寫表格。綜此，堪認原告主張兩造約定每月房租津貼13,000元，以及上揭於4月20日之匯款，其中20,000元是歸還之前的借款，另13,000元係支付房租津貼等語非虛，可以採信。被告上開所辯，不唯前後不一

01 致，且與前揭對話紀錄不符，更未能具體說明「20,000元為
02 返還公司費用墊款」究指何時、何種墊款，空言抗辯，自難
03 以採信。

04 2.原告乙○○部分：

05 (1)成立僱傭契約時點部分：

06 依據原告提出之5月份出勤報表（見本院卷第245頁），其上
07 記載之公司名稱為「愛麗絲」，並非「裴翊」，且該月扣除
08 5月1日勞動節、5月2、3日為週六、日未出勤，原告自5月4
09 日開始即有簽到出勤紀錄，與被告所辯原告係自109年5月21
10 日開始方受僱於被告等語不符。再者，依被告前揭抗辯，原
11 告在109年5月份應僅工作11天（109年5月21日至31日），則
12 被告最多僅須支付原告薪資11,733元（32,000元÷30×11，元
13 以下四捨五入），但被告卻在109年6月15日匯薪資32,000元
14 予原告，有原告提出之存摺影本可按（見本院卷第81-83
15 頁），此復為被告所是認，其所匯薪資額明顯與其所抗辯之
16 內容並不相符，益徵被告前揭所辯，並無可信。此外，依原
17 告前揭存摺影本及勞工保險投保紀錄（見本院卷第201-203
18 頁），原告在109年4月6日即由甲○○擔任法定代理人之另
19 家裴翊公司為投保單位投保勞工保險，嗣復在109年5月18日
20 匯薪資予原告（見本院卷第83頁），而原告堅稱未曾受僱於
21 裴翊公司，被告復拒不提出其任職期間之前述工資及出勤紀
22 錄，本院審酌前揭證據，堪認原告主張其自109年4月6日開
23 始受僱於被告等語，應屬可採。被告所辯原告係自109年5月
24 21日方開始受僱被告等語，無可採信。

25 (2)約定工資部分：

26 依原告之存摺影本（見本院卷第83頁），被告在109年5月18
27 日及6月15日分別匯4月及5月份薪資32,000元予原告，業如
28 不爭執事項(二)所載。原告係自4月6日方開始任職，故該月僅
29 工作25日；另依5月份出勤紀錄，該月原告有5日未出勤工
30 作，以此推算，兩造約定之月薪資明顯高於被告所辯全勤則
31 可實領給付32,000元之說詞，茲因被告拒絕提出原告之工資

清冊，故本院審酌前揭過往支付薪資情形，應認原告主張兩造約定試用期3個月薪資為36,000元，試用期後薪資調整為38,000元等語可採。被告前揭抗辯，則無可取。

(二)原告請求給付各如附表1所示工資等，是否有理？

1.原告丙○○部分：

兩造約定每月薪資為75,000元，及房租津貼13,000元，業經審認如前，則：

(1)工資部分：

①原告自109年2月24日任職至109年7月6日終止契約為止，被告應給付之總工資為329,516元（2,500元×6+75,000元×【4+6/31】，元以下四捨五入）。而依前揭不爭執事項(一)所載，被告已付原告：109年2月24日至29日：15,000元；109年4月、5月：各45,000元；109年6月：37,500元，合計142,500元，及原告自認被告已支付3月份薪資70,000元（見本院卷第11頁），合計已付212,500元。故原告主張被告短付薪資117,016元（329,516元-212,500元），應屬可採。

②被告雖抗辯原告6月份有請假5日，以及原告自7月1日起即未上班等語，既為原告否認，而被告並未提出出勤紀錄或請假紀錄佐證其情，自無可採。

③從而，原告依據兩造間契約關係請求被告給付短付薪資117,016元，核屬有據。

(2)房租津貼部分：

原告主張被告未付109年5、6月房租津貼，被告亦未提出已付之反證，則原告依據兩造間契約關係請求被告給付房租津貼26,000元，亦應准許。

2.原告乙○○部分：

兩造約定試用期間3個月薪資為月薪36,000元，試用期間為月薪38,000元，業經審認如前，則：

(1)工資部分：

①原告自109年4月6日任職至109年7月6日終止契約為止，被告應給付之總工資為109,355元（36,000元×【25/30+2】+38,0

00元 $\times$ 6/31，元以下四捨五入）。而依前揭不爭執事項(一)所載，被告已付原告：109年5月18日：32,000元；109年6月15日：32,000元；109年7月13日：27,000元，合計91,000元，故原告主張被告短付薪資18,355元（109,355元-91,000元）部分，應屬可採。

②被告雖抗辯原告6月份有請假4日，以及原告自7月1日起即未上班等語，原告否認7月1日起未上班，被告並未提出出勤紀錄或請假紀錄佐證其情，自無可採；另6月份請假4日部分，原告故不爭執（見本院卷第229頁），但抗辯是被告強迫休無薪假等語。經查，依勞工請假規則規定，勞工之請假有公假、事假、婚假、喪假、普通傷病假、公傷病假及事假等多種假別，且並非所有假別均不給薪。又「無薪休假」係屬變更勞動條件，雇主未經勞工同意逕自排定「無薪休假」，屬無效之變更，勞工縱未於「無薪休假」當日出勤，勞工無補服勞務之義務，雇主應依原約定給付報酬（前行政院勞工委員會勞動2字第0980130085號函釋參照）。茲被告並未提出證據證明原告該6月份之4日請假係屬於無庸付薪之事假，亦未提出證據證明兩造已合意無薪休假，其自無得以原告有4日休假而扣發薪資。

③從而，原告依據兩造間契約請求被告短付薪資18,355元部分，應屬可採。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

(2)加班費：

①按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。」，勞基法第24條第1項第1款、第2款定有明文。

②原告主張其於109年5月5日加班3.5小時、109年5月6日加班1小時、109年5月7日加班2小時、109年5月19日加班1小時、109年5月21日加班5.5小時、109年5月27日加班1小時等節，業據提出出勤紀錄為證（見本院卷第245頁），核屬相符。

01 被告否認原告有加班情形，但卻拒絕提出出勤紀錄，自應認
02 原告之主張為實。則原告前2小時以內之總加班時數有9小
03 時，第3小時以上之總加班時數有5小時。又，原告渠時月薪
04 資為36,000元，基此計算，原告得請求之5月份加班費為3,0
05 50元（150元×【9×4/3+5×5/3】），原告於此範圍之請求，
06 核屬有據，逾上開範圍之請求，則屬無據。

07 (3)業績獎金部分：

08 原告主張兩造約定新客戶儲值金額於100,000元以上，按5%
09 計算業績抽成分潤，以及客戶高念先於6月30日刷卡100,000
10 元會費等情，被告均無爭執，堪信為實。惟被告抗辯客戶高
11 念先並非新客戶，其本為被告之S卡會員，不符合給付獎金
12 條件等語。經查，原告既主張新客戶儲值100,000元以上方
13 有業績獎金，復不爭執高念先原為被告公司之S卡會員（見
14 本院卷第256頁），堪認被告抗辯原告不符合「新客戶儲
15 值」之條件等語可採。故原告依據勞動契約關係請求給付獎
16 金5,000元，為無理由。

17 (三)原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款事由終止契約是否
18 合法？

19 按雇主不依勞動契約給付工作報酬；雇主違反勞動契約或勞
20 工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契
21 約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。被告未足
22 額給付工資之不依勞動契約給付報酬情形，業如前述，核已
23 違反勞基法第22條第2項工資應全額直接給付勞工之規定，
24 故原告2人得依上開規定不經預告終止契約。茲原告於109年
25 7月3日以存證信函通知被告要依上開規定自109年7月6日終
26 止契約，被告亦已收受信函等節，被告並無爭執，是原告終
27 止契約合法，兩造間契約於109年7月6日終止。

28 (四)原告得請求給付資遣費若干？

- 29 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
30 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
31 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其

資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。本件原告依勞基法第14條第1項第5、6款終止契約合法，業經審認如前，則原告2人主張得依勞退條例第12條第1項規定請求被告給付資遣費等語，核屬有據。

2.原告丙○○部分：

原告自109年2月24日起受僱至109年7月6日終止契約日止，原告任職未滿6個月，年資為4月又14天，合計共134天。而依勞基法第2條第4款，應以工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得金額計算平均工資。故原告離職前之平均工資為73,772元（ $329,516 \text{元} \div 134 \text{天} \times 30 \text{天}$ ，元以下四捨五入）。基此計算，原告得請求被告給付資遣費13,730元（ $\{73,772 \text{元} \times (4 + 14/30) / 12\} \div 2$ ，元以下四捨五入），原告於此範圍之請求，為有理由，應予准許。逾上開範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

3.原告乙○○部分：

原告自109年4月6日起受僱，至109年7月6日終止契約日止，原告任職未滿6個月，年資為3月又1天，合計共92天。原告在職期間領取之總工資為112,405元（ $109,355 + 3,050 \text{元}$ ），依勞基法第2條第4款規定，原告離職前之平均工資為36,654元（ $112,405 \text{元} \div 92 \text{天} \times 30 \text{天}$ ，元以下四捨五入）。基此計算，原告得請求被告給付資遣費4,633元（ $\{36,654 \text{元} \times (3 + 1/30) / 12\} \div 2$ ，元以下四捨五入），原告僅請求給付4,553元，未逾得請求範圍，應予准許。

(五)原告請求發給非自願離職證明書是否有理？

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按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，就業保險法第11條

第3項亦有明定。本件兩造間之勞動契約業由原告2人依勞基法第14條第1項第6款規定終止，業經審認如前，核符合前開就業保險法所稱之「非自願離職」要件，則原告依勞基法第19條規定，請求被告發給勞工服務證明，自屬有據，應予准許。又勞基法第19條規範目的，乃在落實憲法上保障勞工工作權，為強制性規定，該法第19條及其施行細則並未規定服務證明書之應記載事項，本院審酌雇主應發給勞工服務證明書之目的乃在於證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等事項，再參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括申請人姓名、投保單位名稱及離職原因，故被告應開立記載離職事由為勞基法第14條第1項第5款、第6款之非自願離職證明書，爰命被告分別發給原告2人如主文第3項所載內容之非自願離職證明書。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。又遲延之債務，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，但約定利率較高者，仍從其約定利率；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項、第203條定有明文。再按資遣費應於終止勞動契約後30日內發給；依勞基法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工，勞退條例第12條第2項及勞基法施行細則第9條亦有明定。原告2人就其請求給付工資、房租津貼、加班費及資遣費有理由部分，均請求自起訴狀繕本送達之翌日即110年3月11日（見本院卷第39頁）至清償日止，按法定利率即週年利率5%計算之遲延利息，未逾其得請求之範圍，自應予准許。

六、綜上所述：

（一）原告丙○○部分：

其依勞動契約法律關係，請求被告給付工資117,016元、房租津貼26,000元，及依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資遣費13,730元，合計156,746元，及自110年3月11

01 日起至清償止日，按週年利率5%計算之利息，暨依勞基法第
02 19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願
03 離職證明書，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請
04 求，則屬無據，應予駁回。

05 (二)原告乙○○部分：

06 其依勞動契約法律關係，請求被告給付工資18,355元、依勞
07 基法第24條第1項第1款、第2款規定，請求被告給付加班費
08 3,050元，及依勞退條例第12條第1項規定，請求被告給付資
09 遣費4,553元，合計25,958元，及自110年3月11日起至清償
10 止日，按週年利率5%計算之利息，暨依勞基法第19條、就業
11 保險法第11條第3項規定，請求被告發給非自願離職證明
12 書，為有理由，應予准許。原告逾上開範圍之請求，則屬無
13 據，應予駁回。

14 七、本件係勞動事件，且係就勞工即原告為部分勝訴判決，應依
15 勞動事件法第44條第1項規定職權宣告假執行，爰就本判決
16 主文第1、2項部分，職權宣告假執行，並依同條第2項規
17 定，同時酌定相當之金額宣告雇主即被告得供擔保而免為假
18 執行。至於原告敗訴部分，原告之訴既經駁回，其假執行之
19 聲請失所依附，應併予駁回。

20 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉
21 證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論
22 述。

23 九、訴訟費用負擔之理由及依據：依同法第79條規定定兩造負擔
24 比例如附表2所載。

25 中 華 民 國 110 年 10 月 7 日
26 勞動法庭 法 官 李桂英

27 以上正本係照原本作成

28 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
29 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

30 中 華 民 國 110 年 10 月 7 日
31 書記官 陳惠萍

01 附表1：單位：新臺幣/元

02

原 告	請求給付項目及金額		請求權基礎
丙○○	工資（109年3月1至7月6日）	117,016元	勞動契約
	資遣費	13,770元	勞工退休金條例第12條第1項
	房租津貼	26,000元	勞動契約
	合計	156,786元	
乙○○	工資（109年3月1至7月6日）	20,335元	勞動契約
	資遣費	4,553元	勞工退休金條例第12條第1項
	獎金	5,000元	勞動契約
	加班費	3,065元	勞動基準法第24條
	合計	32,973元	

03 附表2：

04

	財產權請求		非財產權請求	
原告丙○○之訴部分	原告	0%	原告	0%
	被告	100%	被告	100%
原告乙○○之訴部分	原告	21%	原告	0%
	被告	79%	被告	100%