

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第26號

上訴人 英屬維京群島商億鮮食品有限公司台灣分公司

法定代理人 賴世昌 (LAI, SHIH-CHANG)

訴訟代理人 陳福寧律師

被上訴人 張心瑜

訴訟代理人 林明輝律師 (法扶律師)

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年10月27日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第197號第一審判決提起上訴，本院於110年12月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於判命(一)上訴人應給付被上訴人新臺幣參萬柒仟伍佰陸拾元，及自民國一〇九年六月二十五日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人部分；暨前開(一)部分假執行之宣告；併除確定部分外訴訟費用之裁判均廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

第一（除確定部分外）、二審訴訟費用均由被上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國（下同）108年1月1日起受僱於上訴人，每月薪資為新臺幣（下同）30,000元，嗣於108年2月1日、108年6月1日各調整薪資為35,000元、40,000元。詎上訴人於109年1月初先調動伊職務，嗣由上訴人之人力資源部門吳佩穎於109年1月30日口頭告知，因職務調動調降薪資5,000元，惟伊並未同意，並於刷摺後始知悉上訴人於109年2月5日僅給付薪資35,000元。上訴人雖於109年2月6日補足差額5,000元，然仍執意自109年2月起調降伊薪資5,000元，伊乃於109年2月25日先口頭終止勞動契約，再於109年2月27日

01 寄發存證信函終止勞動契約。惟上訴人一再表明將與伊協商
02 伊方勉為其難繼續工作，然上訴人不僅未協商，於109年3
03 月5日僅給付薪資35,000元，伊乃以上訴人違反勞動基準法
04 （下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，於109年3
05 月10日終止勞動契約，並得請求上訴人給付109年2月短付薪
06 資5,000元、同年3月工作9日短付之薪資1,500元、資遣費25
07 ,000元、預告期間工資26,667元、109年尚有5日特別休假未
08 休工資2,667元、失業給付損失4,560元，及開立非自願離職
09 證明書。爰依勞動契約、勞工退休金條例（下稱勞退條例）
10 第12條第1項、勞基法第16條第3項、第38條、第39條、就業
11 保險法第38條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)上
12 訴人應給付被上訴人65,394元，及自起訴狀繕本送達之翌日
13 起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應開
14 立非自願離職證明書予被上訴人。(三)依職權宣告假執行〔原
15 審判命上訴人應給付被上訴人37,560元（即工資差額6,500
16 元、資遣費23,833元、特休未休工資2,667元、失業給付損
17 失4,560元）本息，及開立非自願離職證明書予被上訴人；
18 另駁回被上訴人其餘之請求。上訴人對其敗訴部分聲明不服
19 ，提起上訴；被上訴人對其敗訴部分未聲明不服，不在本院
20 審理範圍〕。並答辯聲明：上訴駁回。

21 二、上訴人則以：被上訴人自108年1月1日起受僱於伊，擔任行
22 銷美編人員，每月薪資為30,000元，嗣於108年2月調整薪資
23 為35,000元。因行政會計人員李姿儀於108年5月10日離職，
24 改由被上訴人兼任行政會計外，尚以每月10,000元報酬對外
25 委由王怡君處理帳務，直至108年6月29日伊終止委託王怡君
26 處理帳務，將所省下費用，作為被上訴人擔任行銷美編人員
27 兼任行政會計、帳務工作之報酬，故自108年6月1日起加給
28 薪資5,000元（包含108年7月5日發放6月份薪資），被上訴
29 人薪資因而調整為40,000元。惟被上訴人兼任行政會計、帳
30 務工作後，錯誤連連，例如：伊於108年7月變更負責人，故
31 應更改松江辦公室及大安門市發票購票證等資料，惟因公文

遺失迄未更新松江辦公室發票章及發票購票證；108年8月參與美國業務出差，返國後直至109年1月未能交出完整出差報告及相關行銷企劃，導致進度落後無法即時掌握市場資訊，影響業務發展；108年12月31日需支付松江辦公室B1租金，含押金2個月、使用金1個月合計75,000元，因作業疏失僅匯款50,000元，經通知金額錯誤始匯款補足短少金額25,000元；每月5日需支付大安門市當月租金，惟未如期支付，經屋主通知始匯款，致伊公司商譽受損；何妍榛薪資自108年8月起至12月改以現金支付，卻漏報108年8月至12月所得稅等。是被上訴人顯無法勝任行政會計、帳務工作，伊基於企業經營所需，乃於109年1月初告知被上訴人免兼行政會計、帳務工作，改由吳佩穎兼任，並於109年1月扣減被上訴人因兼行政會計、帳務工作所獲報酬5,000元，惟被上訴人擔任行銷美編之職務及薪資35,000元並未改變。因被上訴人反應薪資調整不應扣減受告知當月之薪資，伊於109年2月5日以現金支付被上訴人前開遭扣減之5,000元，並自109年2月起予以扣減免兼行政會計、帳務工作之報酬5,000元，伊並未違反勞基法規定，被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止勞動契約，自無所據，被上訴人請求109年2月薪資、109年3月工作9日之薪資中兼任行政會計、帳務工作之報酬5,000元、1,500元，並無理由。另被上訴人雖有7日特別休假，惟被上訴人於109年2月25日口頭請辭，於109年3月9日離職，特別休假比例應為1.32日，被上訴人已休假5日，自不得再請求特別休假未休工資。又被上訴人係自願辭職，亦不得請求伊給付資遣費、預告期間工資、失業給付損失及開立非自願離職證明書等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決除確定部分外不利於上訴人部分廢棄。(二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第44頁至第45頁）：

- (一)被上訴人自108年1月1日受僱於上訴人，月薪30,000元，同年2月1日調整為35,000元，同年6月1日再調整為40,000元。

01 上訴人於109年3月5日發給被上訴人2月份薪資35,000元。

02 (二)被上訴人於109年2月27日因職務調動遭調降薪資，依勞基法
03 第14條第1項第6款規定，以原證2存證信函終止勞動契約，
04 於109年3月2日送達上訴人。被上訴人復於109年3月10日寄
05 發原證3存證信函終止勞動契約，於109年3月11日送達上訴
06 人。

07 (三)被上訴人原擔任行銷美編工作，上訴人行政會計人員於108
08 年5月離職後，被上訴人兼任該職務，上訴人於109年1月告
09 知被上訴人免兼該職務。

10 (四)上訴人之法定代理人與被上訴人於109年2月5日為原證12之
11 對話。

12 (五)被上訴人離職前6個月平均工資40,000元。

13 四、本件被上訴人主張伊自108年1月1日起受僱於上訴人，每月
14 薪資為30,000元，嗣於同年2月1日、同年6月1日各調整薪資
15 為35,000元、40,000元。詎上訴人未經伊同意，於109年1月
16 初調動伊職務，及調降薪資5,000元，伊乃於109年2月25日
17 以口頭終止勞動契約，再於109年2月27日寄發存證信函終止
18 勞動契約。惟上訴人一再表明將與伊協商，伊方勉為其難繼
19 續工作，然上訴人不僅未協商，於109年3月5日仍僅給付薪
20 資35,000元，伊遂以上訴人違反勞基法第14條第1項第5款、
21 第6款規定，於109年3月10日終止勞動契約，爰依勞動契
22 約、勞退條例第12條第1項、勞基法第38條、第39條，就業
23 保險法第38條第1項等規定，請求上訴人給付109年2月短付
24 薪資5,000元、同年3月工作9日短付之薪資1,500元、資遣費
25 23,833元、109年特別休假未休工資2,667元、失業給付損失
26 4,560元，及開立非自願離職證明書等語；上訴人則以前開
27 各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)上訴人於109年1月調整
28 被上訴人職務免兼任行政會計、帳務工作，並自同年2月起
29 調降薪資5,000元，是否合法？(二)被上訴人依勞基法第14條
30 第1項第5款、第6款規定，終止勞動契約，是否合法？(三)被
31 上訴人於109年2月25日有無以口頭向上訴人表示自願離職？

01 (四)被上訴人請求上訴人給付109年2月短付新資5,000元、同
02 年3月工作9日短付之薪資1,500元、資遣費23,833元、109年
03 特別休假未休工資2,667元、失業給付損失4,560元，及開立
04 非自願離職證明書，有無理由？

05 五、得心證之理由：

06 (一)上訴人於109年1月調整被上訴人職務免兼任行政會計、帳務
07 工作，並自同年2月起調降薪資5,000元，是否合法？

08 按所謂勞動契約，依勞基法第2條第6款規定，係謂約定勞僱
09 關係之契約。又依勞基法施行細則第7條第1款、第3款之規
10 定，應從事之工作有關事項及工資之議定、調整，應於勞動
11 契約中約定，準此，其變更亦應由勞僱雙方商議決定。惟勞
12 動契約係繼續性契約，雇主基於企業經營之需要，調整勞工
13 之職務，在所難免，如要求雇主行使調職命令權，均必須得
14 到每個勞工之同意，將妨礙企業之存續發展、雇主之人力運
15 用，進而影響全體勞工之職業利益，是雇主基於企業經營上
16 之需要調動勞工工作，如新工作為勞工技術體能所能勝任，
17 其薪資及其他勞動條件又未作不利之變更，自應認並未違反
18 勞動契約之本旨，故為維護事業單位營運及管理並本勞資合
19 作之精神，應認雇主原則上具有行使勞工調職命令之權限。
20 又調職乃雇主對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞
21 工職務、職位及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企
22 業經營上之必要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內
23 容加以調整，而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而
24 合理伴隨其職務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，
25 即認該調職違法。是審究薪資及其他勞動條件是否為不利之
26 變更，不應僅以工資總額是否減少作為認定之依據。次按雇
27 主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列
28 原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
29 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
30 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能
31 及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之

01 協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之
02 1定有明文。又調動勞工工作，如確係基於企業經營上所必
03 需；在同一工作地區；新工作為勞工技術、體能所能勝任；
04 對勞工薪資及其他勞動條件未作不利之變更，應未違反勞動
05 契約之本旨，為維護事業單位營運、管理及本勞資合作精神
06 ，勞工應不得拒絕〔內政部74年7月10日（74）台內勞字第3
07 31013號函釋意旨可參〕。經查：

08 1.被上訴人自108年1月1日受僱於上訴人，擔任行銷美編工作
09 ，月薪30,000元，108年2月1日調整為35,000元，嗣被上訴
10 人之行政會計人員李姿儀於108年5月10日離職後，改由被上
11 訴人兼任行政會計，並自108年6月1日調整薪資為40,000元
12 ；另上訴人於108年6月29日終止委託王怡君處理帳務，亦改
13 由被上訴人兼任帳務工作。嗣上訴人於109年1月告知被上訴
14 人免兼行政會計等工作等情，為兩造所不爭執〔見前開三、
15 兩造不爭執事項之(一)、(三)〕。另上訴人抗辯稱伊於109年2月
16 給付被上訴人同1月份薪資時，扣減5,000元，僅發給35,000
17 元，因被上訴人反應薪資調整不應扣減受告知當月之薪資，
18 故上訴人於109年2月5日以現金支付被上訴人前開遭扣減之
19 5,000元，並自109年2月起扣減薪資5,000元之情，被上訴人
20 並未表示爭執。是上訴人前開抗辯，尚可採信。

21 2.上訴人抗辯被上訴人原擔任行銷美編人員，於108年2月調整
22 薪資為每月35,000元；嗣原行政會計人員李姿儀於108年5月
23 10日離職後，改由被上訴人兼任行政會計；另伊於108年6月
24 29日終止委託王怡君處理帳務後，亦改由被上訴人兼任帳務
25 工作，伊並自108年6月1日起加給薪資5,000元，作為被上訴
26 人兼任行政會計、帳務之報酬等語；被上訴人則否認伊自10
27 8年6月1日起加給薪資5,000元，與兼任行政會計、帳務工作
28 有關。查，觀諸上訴人法定代理人賴世昌與被上訴人於109
29 年2月5日之對話譯文（見原審卷第145頁）：「被上訴人：
30 我聽Vicky說我這個月薪水會被調5000。上訴人法定代理人
31 賴世昌（下稱賴）：對啊。」、「被上訴人：原因？賴：就

01 是因為公司的行政那些事情（按指兼任行政會計、帳務工
02 作），你現在都給她（按指吳佩穎）接了，所以Vicky是加5
03 000妳減5000。」、「被上訴人：可是我當初加薪的時候也
04 沒有跟我說是因為這件事，而且我也不是接了這份工作之後
05 馬上就……馬上就有。賴：對啊！」等語，可知上訴人是因
06 被上訴人兼任行政會計、帳務而每月加給薪資5,000元，嗣
07 因上訴人免除被上訴人兼任行政會計、帳務工作，故每月薪
08 資扣減5,000元；被上訴人雖於前開譯文中表示上訴人當時
09 並未告知係因其兼任行政會計、帳務而每月加給薪資5,000
10 元云云，惟參酌被上訴人於108年1月1日受僱於上訴人，擔
11 任行銷美編工作，月薪30,000元，經1個月後，甫於108年2
12 月調漲薪資為每月35,000元，倘無特殊情事，衡情應無時隔
13 4個月再調漲薪資5,000元；況被上訴人不爭執，108年6月僅
14 有被上訴人單獨調漲薪資5,000元，上訴人其他員工並未調
15 薪。又上訴人法定代理人賴世昌於本院亦證稱：係因被上訴
16 人兼任外帳工作，所以再調漲薪資等語（見本院卷第128頁
17 ）。是被上訴人於108年5月原行政會計人員李姿儀離職後兼
18 任行政會計工作，上訴人並於108年6月起調漲薪資5,000元
19 時，被上訴人應已知悉其薪資由每月35,000元調漲為40,000
20 元，其中差額5,000元，應與被上訴人兼任行政會計工作有
21 關。至於上訴人何以未在被上訴人兼任行政會計工作之當月
22 即108年5月即調漲薪資，此涉上訴人公司之營運管理及會計
23 作業，尚難據此認被上訴人兼任行政會計工作在前，調漲薪
24 資在後，二者並無關聯。從而，上訴人抗辯因被上訴人兼任
25 行政會計及帳務工作，故每月調漲薪資5,000元等語，尚非
26 無稽，堪可採信；被上訴人否認108年6月1日起每月調漲薪
27 資5,000元，與其兼任行政會計及帳務工作有關云云，尚難
28 憑採。

- 29 3.另依上訴人法定代理人賴世昌於本院證稱：被上訴人專長雖
30 然是美工，不熟悉會計方面的工作，但被上訴人只是兼任出
31 納、流水帳，伊公司會教被上訴人記流水帳；外帳部分只做

01 基本應對，真正的外帳是交由專業的會計師負責處理。讓被
02 上訴人兼任外帳，主要是公司對被上訴人的信任，只要被上
03 訴人用心處理就可以。被上訴人兼任外帳工作剛開始還不錯，
04 但後來愈來愈離譜，在同事之間耍老大、耍心機，已嚴重
05 影響同事工作的情緒；另被上訴人做事推拖，無法按期完
06 成工作，甚至已經影響到被上訴人的美工本職工作，也影響
07 到公司對外的信譽，所以才會免除被上訴人兼任之外帳工
08 作，改由吳佩穎負責，被上訴人則只擔任原負責之行銷美編
09 工作等語（見本院卷第127頁至第130頁）可知，上訴人因被
10 上訴人無法勝任所兼任之行政會計及外帳工作，而調整被上
11 訴人職務，免除其兼任之行政會計及外帳工作，只負責原從
12 事之行銷美編工作，此為上訴人公司經營上所必需，並應為
13 被上訴人在技術、體能上所能勝任；另上訴人因被上訴人免
14 除兼任之行政會計及外帳工作，只負責原從事之行銷美編工
15 作，而自109年2月份起扣減其兼任前揭工作之薪資5,000元
16 ，而依原負責行銷美編工作之薪資發給35,000元，則被上訴
17 人免兼任行政會計及外帳工作後之薪資條件並未低於其兼任
18 行政會計及外帳工作前之薪資條件，尚難謂對被上訴人之薪
19 資條件有何不利之變更。被上訴人復未能證明上訴人前開所
20 為免兼任行政會計及外帳工作之職務調整，對其薪資及其他
21 勞動條件不符前開所述調動五原則，堪認上訴人上開所為調
22 動並未違反勞動契約之本旨，為維護事業單位營運、管理及
23 本勞動合作精神，被上訴人應不得拒絕。從而，上訴人抗辯
24 伊係因被上訴人無法勝任行政會計、帳務工作，基於企業經
25 營所需，乃於109年1月間免除被上訴人兼任之行政會計、帳
26 務工作，並自109年2月起扣減被上訴人免兼行政會計、帳務
27 工作之報酬5,000元，被上訴人擔任行銷美編之職務及薪資3
28 5,000元並未改變，伊並未違反勞基法規定等語，堪以採信
29 ；被上訴人主張上訴人於109年1月初調動伊職務，並因職務
30 調動調降薪資5,000元，違反勞基法規定云云，尚無可採。

31 (二)被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止勞

01 動契約，是否合法？

02 按雇主不依勞動契約給付給付工作報酬，或對於按件計酬之
03 勞工不供給充分之工作者；雇主違反勞動契約或勞工法令，
04 致有損害勞工權益之虞者；勞工得不經預告終止契約。勞基
05 法第14條第1項第5款、第6款固分別定有明文。然本件上訴
06 人因被上訴人無法勝任行政會計及帳務工作，自109年1月間
07 起免除被上訴人兼任之行政會計、帳務工作，只負責原本之
08 行銷美編工作，並自109年2月起扣減被上訴人免兼行政會計
09 、帳務工作之報酬5,000元，而按被上訴人原負責行銷美編
10 工作之薪資35,000元發給，並未違反勞動契約及勞基法規定
11 等情，已如前述，則被上訴人主張於109年2月25日依勞基法
12 第14條第1項第6款規定，以口頭向上訴人法定代理人為終止
13 契約之意思表示（見本院卷第48頁），及於109年2月27日依
14 勞基法第14條第1項第6款規定，以台北長安郵局第239號存
15 證信函，於109年3月10日依勞基法第14條規定，以永和郵局
16 第90號存證信函對上訴人為終止契約之意思表示（見原審卷
17 第29頁至第35頁），於法不合，不生終止之效力。

18 (三)被上訴人於109年2月25日有無以口頭向上訴人表示自願離職
19 ？

20 按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定期限者，各
21 當事人得隨時終止契約；民法第488條第2項定有明文。又按
22 對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生
23 效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相
24 對人時，發生效力；民法第94條、第95條第1項前段亦分別
25 有明文規定。所謂達到，係指意思表示達到相對人之支配範
26 圍，置於相對人隨時可了解其內容之客觀之狀態而言。而意
27 思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思
28 ，表示於外部的行為。查，觀諸上訴人法定代理人賴世昌與
29 被上訴人於109年2月25日之對話譯文內容（見本院卷第83頁
30 ），被上訴人稱：「就是我來這邊也1年多了，然後上個月
31 你跟Vicky說要調我的薪水。」、「然後到我2月5日的時候

01 跟你反應，我覺得，我覺得那次的調薪並不是因為，我覺得
02 啦，並不是因為我接了那份工作，所以加的薪。」、「那你
03 因為把這個工作移除掉，所以要調整我的薪水。」、「所以
04 我可能，我想要離職。」等語，可知被上訴人係因上訴人免
05 除其兼任之行政會計、帳務工作後，調降其每月薪資5,000
06 元，而向上訴人法定代理人賴世昌表達，因上訴人調降被上
07 訴人每月薪資5,000元，而欲離職之意，核與被上訴人主張
08 伊於109年2月25日係因上訴人調降薪資5,000元，始以口頭
09 向上訴人法定代理人為終止契約之意思表示等語相合，堪認
10 被上訴人109年2月25日並非向上訴人法定代理人賴世昌自願
11 離職。是上訴人抗辯被上訴人於109年2月25日已以口頭向其
12 法定代理人表示自願離職云云，及賴世昌於本院證稱：被上
13 訴人於109年2月底向伊表示不想做了，口頭自行請辭云云（
14 見本院卷第130頁），與前開事證不合，均難採信。

15 (四)被上訴人請求上訴人給付109年2月短付薪資5,000元、同年3
16 月工作9日短付之薪資1,500元、資遣費23,833元、109年特
17 別休假未休工資2,667元、失業給付損失4,560元，及開立非
18 自願離職證明書，有無理由？

19 1.承前所述，上訴人自109年1月間起免除被上訴人兼任之行政
20 會計、帳務工作，只負責原本之行銷美編工作，並自109年2
21 月起扣減被上訴人免兼行政會計、帳務工作之報酬5,000
22 元，而按被上訴人原負責行銷美編工作之薪資35,000元發給
23 ，既未違反勞動契約及勞基法規定，且被上訴人並未於109
24 年2月25日自願離職，則上訴人於109年3月5日給付被上訴人
25 2月份應領薪資35,000元（實際給付33,690元），及按應領
26 薪資35,000元計算，給付被上訴人109年3月工作9日之薪資1
27 0,889元，此有被上訴人永豐銀行岡山分行存摺內頁可參（
28 見原審卷第17頁、第27頁），即無短付情事。是被上訴人請
29 求上訴人給付109年2月短付薪資5,000元、同年3月工作9日
30 短付之薪資1,500元、資遣費23,833元、失業給付損失4,560
31 元，及開立非自願離職證明書，洵屬無據。

01 2.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
02 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日
03 二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，1
04 0日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年
05 未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至
06 30日為止。又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未
07 休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1項、第4項分
08 別定有明文。查，被上訴人自108年1月1日受僱於上訴人，
09 於109年3月9日離職乙節，為兩造所不爭，則被上訴人工作
10 期間為1年3月又9日，未滿2年，且兩造間僱傭關係尚未經合
11 法終止等情，已如前述，依前開規定，被上訴人於109年度
12 終結時，應有特別休假1.9日〔計算式： $7 \div 12 \times (3 + 9/30)$
13 $= 1.9$ ，小數點後第1位以下四捨五入〕。惟上訴人抗辯被上
14 訴人已休特別休假5日之情，被上訴人並未表示爭執，則被
15 上訴人已休之特別休假日數既已超過其應休之特別休假日
16 數，被上訴人再為請求上訴人給付其109年特別休假未休工
17 資2,667元，即屬無據。

18 六、綜上所述，被上訴人依勞動契約、勞退條例第12條第1項項
19 、勞基法第38條、第39條，就業保險法第38條第1項等規
20 定，請求上訴人給付109年2月短付薪資5,000元、同年3月工
21 作9日短付之薪資1,500元、資遣費23,833元、109年特別休
22 假未休工資2,667元、失業給付損失4,560元，及開立非自願
23 離職證明書部分，為無理由，不應准許。從而，原審判命上
24 訴人應給付被上訴人37,560元，及自109年6月25日起至清償
25 日止，按週年利率5%計算之利息；暨應開立非自願離職證
26 明書予被上訴人，並就前開金錢給付部分，依職權宣告得假
27 執行，及上訴人供擔保得免為假執行，自有未洽。上訴意旨
28 指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本
29 院予以廢棄，改判如主文第2項所示。

30 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
31 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不

01 逐一論列，併此敘明。

02 八、據上論結，本件上訴為有理由，依民事訴訟法第450條、第7
03 8條，判決如主文。

04 中 華 民 國 111 年 1 月 25 日
05 勞動法庭

06 審判長法 官 黃嘉烈

07 法 官 張文毓

08 法 官 高明德

09 正本係照原本作成。

10 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
11 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
12 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
13 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
14 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466 條之1第1項但
15 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
16 應一併繳納上訴審裁判費。

17 中 華 民 國 111 年 1 月 25 日

18 書記官 郭彥琪