

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第42號

上訴人 鄭靜怡

訴訟代理人 陳建維律師（法扶律師）

被上訴人 超邁工業股份有限公司

法定代理人 陳忠信

訴訟代理人 潘辛柏律師

複代理人 路涵律師

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111年9月22日臺灣基隆地方法院111年度勞訴字第5號第一審判決提起上訴，本院於112年12月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，及該部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣捌萬貳仟柒佰柒拾伍元，及自民國一一一年二月九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人。

上訴人其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之八十七，餘由上訴人負擔。

本判決第二項部分得假執行，但被上訴人如以新臺幣捌萬貳仟柒佰柒拾伍元預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、本件上訴人於原審起訴及本院主張：兩造訂立勞動契約（下稱系爭契約），約定伊自民國105年2月22日起受僱於被上訴人擔任作業員，因伊長年工作之故，受有頑固性下背痛、肌痛等傷害，故於110年9月15日請特別休假，於同年月16、17日請事

01 假，並於同年月18至21日中秋節連假過後之同年月22日再持衛
02 生福利部基隆醫院開立之診斷證明書(下稱系爭診斷證明書)向
03 被上訴人請病假，詎被上訴人竟未同意，甚而於110年9月18日
04 將伊之勞工保險退保，且有將伊勞工保險之投保金額以多報少
05 之情事，兩造遂於110年10月13日於基隆市政府社會處行勞資
06 爭議調解會議(下稱系爭勞資調解會議)，惟調解不成立。且伊
07 於系爭勞資調解會議中表示被上訴人不准伊請病假及將伊勞健
08 保退出之行為不合法，並請求被上訴人給付資遣費，自屬依勞
09 動基準法(下稱勞基法)第14條第1項第6款規定終止系爭契約
10 之意思表示，依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1
11 項規定，被上訴人即應給付伊資遣費。伊之工作年資計算至
12 110年10月13日止為5年7個月又22日，又伊係於110年9月22日
13 請病假為被上訴人拒絕，自110年3月23日至110年9月22日止之
14 6個月期間之工資計算，伊之月平均工資為3萬3,753元，被上
15 訴人應給付伊之資遣費應為9萬5,259元。且伊既係依據勞基法
16 第14條第1項第6款合法終止系爭契約，自得依勞基法第19條、
17 就業保險法第11條第3項、第25條第3項前段之規定，請求被上
18 訴人開立非自願離職證明書予伊。並聲明：(一)被上訴人應給付
19 伊9萬5,259元，及自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
20 按週年利率5%計算之利息；(二)被上訴人應開立非自願離職證明
21 書予伊(其他未繫屬本院部分，不予論述)。

22 二、被上訴人則以：上訴人於110年9月22日上午7時30分提出病假
23 申請，並致電其主管即伊公司製造二課組長謝雅玲，謝雅玲即
24 轉告上訴人若請病假須提出診斷證明書，上訴人於同日14時許
25 取得診斷證明書，並詢問「有辦法留職停薪嗎？」，又稱「若
26 不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態再說」，可見上
27 訴人提出系爭診斷證明書，其目的在以系爭診斷證明書辦理留
28 職停薪，並非為了於110年9月23日以後繼續請病假。惟伊公司
29 之員工留職停薪作業管理辦法第9條規定，員工因普通傷病申
30 請留職停薪，除應「事先」「親自」「書面」依式填具「留職
31 停薪申請書」並檢附與申請事由相關之證明文件外，且於普通
32 傷病之證明文件上，如係醫院診斷書，必須註明「建議休息時

間」，始足以供伊核准留職停薪「起、迄期間」。而上訴人提出之系爭診斷證明書，未註明上開事項，經伊公司製造部經理黃宏彬向伊公司人資組長方湘君轉達上訴人之要求，方湘君表示應於診斷證明書記載「宜休養天數」，謝雅玲即通知上訴人補正，惟上訴人稱醫生無法註明上開期間，謝雅玲始向上訴人表示「經理說這張（診斷證明書）不行，先離職，調好身體狀態再來」、「人資同意你離職」，謝雅玲因而通知伊公司人資上訴人提出離職之意思表示，可見上訴人係於伊准許其110年9月22日之請假後，表示若無法符合上揭員工留職停薪作業辦法規定辦理留職停薪，即同意先離職，經確認系爭診斷證明書未填載「建議休息時間」不符規定，上訴人即自願離職，參酌上訴人事後於系爭勞資調解會議時提出之110年9月27日衛生福利部基隆醫院診斷證明書載明「病名：頑固性下背痛」、「醫師囑言：110/9/27門診複查，建議休息二週」乙節，亦可知上訴人確實知悉第1份診斷證明書必須填具「建議休息時間」規定，始稱「若不行…先離職，調好狀態再說」。綜上，伊公司並未不許上訴人110年9月22日請假，且上訴人並未要求自同年9月23日起繼續請病假，伊公司自無可能因不准上訴人自110年9月23日起之病假而違反勞工請假規則；另上開離職既係上訴人自行同意下辦理，伊並無違反勞動契約或勞工法令，致損害勞工權益之虞，上訴人不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭契約及依勞退條例第12條第1項請求資遣費。又上訴人係於110年9月22日自行離職，依勞保局於110年12月17日發布之解釋令，員工離職日適逢國定假日、週休二日、颱風放假日，無法於離職當天辦理退保，可於假日之次日申報，其退保生效日，可以更正自離職當日生效，而110年9月18日至21日適逢中秋國定連續假日，故上訴人之離職日應為9月17日，則伊以9月18日為上訴人之勞保退保生效日，於法並無不合。且上訴人因未能符合員工留職停薪作業辦法之規定，乃自願請求離職，伊並無任何違反勞動契約或勞工法令，致有損害上訴人權益之虞之情事，系爭契約之終止並無可歸責事由，上訴人請求伊開立非自願離職證明書，即有未合等語，資為抗辯。

01 三原審（除確定部分外）駁回上訴人之請求，上訴人不服，提起
02 上訴，並聲明：(一)原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴
03 部分廢棄；(二)被上訴人應給付上訴人9萬5,259元，及自民事起
04 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；
05 (三)被上訴人應開立非自願離職證明書予上訴人；(四)就命金錢給
06 付部分，願供擔保請准宣告假執行。被上訴人則為答辯聲明：
07 (一)上訴駁回；(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執
08 行。

09 四兩造所不爭執之事項：

10 (一)兩造訂立系爭契約，約定上訴人自105年2月22日起受僱於被上
11 訴人擔任作業員，自105年2月起至110年9月止，上訴人每月工
12 資如附表「合計工資」欄所示，被上訴人自105年2月起每月應
13 為提繳之退休金金額及實際提繳之金額分別如附表「應繳退休
14 金」及「已繳退休金」欄所示，每月短提繳之差額如附表「退
15 休金差額」欄所示，上開差額合計為3萬9,012元。

16 (二)上訴人於110年9月15日（特休）、16日（事假）、17日（事
17 假）請假3日，同年9月22日申請留職停薪；被上訴人於110年9
18 月22日辦理上訴人之勞工保險退保，退保生效日為同年9月18
19 日，上訴人於110年9月23日申請勞資爭議調解，兩造於110年1
20 0月13日進行調解，調解不成立（見原審卷第63-69頁）。

21 五本件之爭點：(一)上訴人是否於110年9月22日自請離職？(二)上訴
22 人是否依勞基法第14條第1項第6款之規定，合法終止系爭契
23 約？(三)上訴人依勞基法第14條第4項、第17條、勞退條例第12
24 條第1項請求被上訴人給付資遣費9萬5,259元，是否有理由？
25 (四)上訴人依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項、第25條
26 第3項規定，請求被上訴人開具非自願離職證明書，是否有理
27 由？茲分別析述如下：

28 (一)上訴人未於110年9月22日自請離職：

29 1.按僱傭未定期限，亦不能依勞務之性質或目的定其期限者，各
30 當事人得隨時終止契約。但有利於受僱人之習慣者，從其習
31 慣。民法第488條第2項定有明文。又不定期契約，勞工終止契
32 約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主，勞基法第15條

第2項亦有明文。再按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意（最高法院93年度台上字第2528號判決參照）。且終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院64年台上字第2294號民事判決先例意旨參照）。所謂意思表示者，乃表意人將其內心期望發生一定法律效果的意思，表示於外部的行為。而意思表示依其表示方法，區分為對話與非對話之意思表示，對話人為意思表示者，其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，此觀民法第94條、第95條第1項前段規定自明。是以，不定期契約之勞工向雇主為終止勞動契約之意思表示，依民法第94條、第95條第1項前段規定為雇主所了解或到達雇主後即發生終止效力。另按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

2.經查：

(1)依上訴人與其主管謝雅玲於110年9月22日以LINE通訊軟體往來記錄內容如下（見原審卷第53-61頁）：

上訴人於上午7時30分表示：「雅玲要拜託你幫我請病假，我腰和背痛到無法起身，我今天會去醫院檢查一下，也沒有感冒，但就莫名地全身很不舒服，拜託麻煩你了」；

謝雅玲於上午8時31分表示：「人資請她下午來上班」、「經理傳的」；

謝雅玲於上午8時52分表示：「你看要不要想清楚，先離職，好好調理身體，狀態調整好再回來，一直這樣也不是辦法」；

謝雅玲於上午9時13分撥打LINE電話，上訴人未接；

01 謝雅玲於上午9時25分表示：「以後請假要打電話，不要傳
02 賴」；

03 謝雅玲撥打LINE電話，上訴人未接；

04 上訴人於下午2時48分傳送系爭診斷證明書翻攝相片；

05 謝雅玲於下午2時49分表示：「你明天會上班嗎？還是要留職
06 停薪？」；

07 上訴人於下午3時2分表示：「有辦法留職停薪嗎？」；

08 謝雅玲下午3時8分表示：「要問」，

09 上訴人表示：「那你幫我問看看」、「若不行，那就像你講的
10 那樣，先離職，調好狀態在說」，

11 謝雅玲於下午3時32分撥打LINE電話，上訴人未接；

12 謝雅玲於下午3時35分、3時54分、4時3分表示：「經理說這張
13 不行，先離職，調好身體狀態再來」、「人資同意你離職」、
14 「勞健保今天停掉，薪資算到上星期二（星期三你就沒來），
15 明天要來簽離職單，不然你薪水沒辦法領」。

16 (2)依被上訴人經理黃宏彬與人資組長方湘君於110年9月22日以LI
17 NE通訊軟體往來記錄內容如下（見原審卷第213頁）：

18 黃宏彬於上午8時2分表示：「製二鄭靜怡昨天沒來，今天又臨
19 時說背痛要請病假。請問要跟她說什麼嗎？」；

20 方湘君於上午8時4分表示：「看他身體狀況沒什麼大事問看看
21 下午能不能來吧」；

22 黃宏彬於下午2時51分傳送系爭診斷證明書翻攝相片；

23 方湘君於下午2時54分表示：「所以？」；

24 黃宏彬於下午2時56分、3時5分表示：「要他再開宜休養幾天
25 嗎？」、「她在問可以用這張申請留停嗎？」；

26 方湘君於下午3時6分表示：「她要留停嗎？」；

27 黃宏彬於下午3時7分、3時10分表示：「對」、「問問你們老
28 大可不可以？謝謝」；

29 方湘君於下午3時11分表示：「這沒有寫宜休養幾天沒辦法留
30 停」；

31 黃宏彬於下午3時11分表示：「好叫他重開」；

32 方湘君於下午3時12分、3時27分表示：「他要留停多久」、

01 「她要留停多久就要寫宜休養多久」。

02 (3)證人謝雅玲到庭證稱：伊原是上訴人之主管，上訴人於110年9
03 月22日傳上開LINE訊息給伊要請假，伊幫忙辦請假手續，因為
04 上訴人之前請假太多天，課長有跟經理講，伊收到簡訊後，跟
05 課長講，課長說要跟經理說，經理說要跟人資說，後來經理直
06 接告訴伊說人資請上訴人下午來上班，伊沒有說下午公司不准
07 假，只有問上訴人下午能不能來上班，上訴人說沒有辦法，伊
08 只能幫上訴人請半天假；有關伊給上訴人訊息說要不要想清楚
09 先離職，不是公司要伊轉達，也不是作為主管的建議，是作為
10 朋友的建議，伊跟上訴人私交不錯；就上訴人向伊表示「那你
11 幫我問看看」、「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好
12 狀態在說」，伊認為上訴人就是要離職，伊有跟經理說上訴人
13 說不能留職停薪他就要離職，經理才准他離職，伊後來有打電
14 話給上訴人，但是上訴人不接電話，也不回電話，完全斷訊，
15 上訴人也沒有主動跟伊聯絡等語（見原審卷第234-239頁）。

16 (4)被上訴人訂有工作規則，其中第31條規定：員工因故必須請假
17 者，應事先填寫假單，經核定後方可離開工作崗位或不出勤。
18 如遇有急病或臨時重大事故，得於當日九點前委託同事、家
19 屬、親友或以電話、傳真、E-mail、限時函件報告單位主管代
20 辦請假手續。如需補述理由或提供證明，當事人應於次日提
21 送，其工作單位權責核定之（見原審卷第279頁）。

22 (5)是依前揭工作規則第31條之規定、上訴人與其主管謝雅玲、被
23 上訴人經理黃宏彬與人資組長方湘君等人於110年9月22日以LI
24 NE通訊軟體往來記錄，及謝雅玲證述等內容，可知：

25 ①上訴人於上午7時30分向謝雅玲表示：「雅玲要拜託你幫我請
26 病假，我腰和背痛到無法起身，我今天會去醫院檢查一下，也
27 沒有感冒，但就莫名地全身很不舒服，拜託麻煩你了」，此當
28 係上訴人依工作規則第31條規定，報告單位主管謝雅玲代辦請
29 假手續。

30 ②經理黃宏彬於上午8時2分詢問方湘君謂：「製二鄭靜怡昨天沒
31 來，今天又臨時說背痛要請病假。請問要跟她說什麼嗎？」，
32 方湘君於上午8時4分回稱：「看他身體狀況沒什麼大事問看看

01 下午能不能來吧」，謝雅玲旋於上午8時31分回覆上訴人：
02 「人資請她下午來上班」、「經理傳的」，此係被上訴人人資
03 就上訴人之請假所為之回覆，核與謝雅玲前揭證述：後來經理
04 直接告訴伊說人資請上訴人下午來上班，伊沒有說下午公司不
05 准假，只有問上訴人下午能不能來上班，上訴人說沒有辦法，
06 伊只能幫上訴人請半天假等語相符。

07 ③謝雅玲於上午8時52分詢問上訴人表示：「你看要不要想清
08 楚，先離職，好好調理身體，狀態調整好再回來，一直這樣也
09 不是辦法」，就此謝雅玲已到庭證稱：有關伊給上訴人訊息說
10 要不要想清楚先離職，不是公司要伊轉達，也不是作為主管的
11 建議，是作為朋友的建議，伊跟上訴人私交不錯等語，堪認上
12 開意見係謝雅玲基於朋友立場，給予上訴人之建議。

13 ④上訴人於下午2時48分傳送系爭診斷證明書翻攝相片予謝雅
14 玲，謝雅玲於下午2時49分回稱：「你明天要上班嗎？還是要
15 留職停薪？」，上訴人於下午3時2分表示：「有辦法留職停薪
16 嗎？」，謝雅玲於下午3時8分表示：「要問」，上訴人即表
17 示：「那你幫我問看看」，此當係上訴人依工作規則第31條規
18 定，報告單位主管謝雅玲代辦有關留職停薪之請假手續。

19 ⑤黃宏彬於下午2時51分傳送系爭診斷證明書翻攝相片予方湘君
20 後，並於下午2時56分、3時5分向方湘君表示：「要他再開宜
21 休養幾天嗎？」、「她在問可以用這張申請留停嗎？」，方湘
22 君於下午3時6分表示：「她要留停嗎？」，黃宏彬於下午3時7
23 分、3時10分表示：「對」、「問問你們老大可不可以？謝
24 謝」，方湘君於下午3時11分表示：「這沒有寫宜休養幾天沒
25 辦法留停」，黃宏彬於下午3時11分表示：「好叫他重開」，
26 方湘君於下午3時12分、3時27分表示：「他要留停多久」、
27 「她要留停多久就要寫宜休養多久」等情，是以，被上訴人經
28 理黃宏彬就上訴人提出系爭診斷證明書欲申請留職停薪一事，
29 詢問人資組長方湘君之結果，因系爭診斷證明書未載明宜休養
30 日數，而無法同意上訴人留職停薪之申請，因而建議上訴人須
31 重開診斷證明書，並須載明宜休養日數始可。

32 ⑥謝雅玲於下午3時35分、3時54分、4時3分回覆上訴人表示：

「經理說這張不行，先離職，調好身體狀態再來」、「人資同意你離職」、「勞健保今天停掉，薪資算到上星期二（星期三你就沒來），明天要來簽離職單，不然你薪水沒辦法領」，謝雅玲並到庭證稱：上訴人向伊表示「那你幫我問看看」、「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在說」，伊認為上訴人就是要離職，伊有跟經理說上訴人說不能留職停薪他就要離職，經理才准他離職等語。然查，上訴人依工作規則第31條規定，報告單位主管謝雅玲代辦有關留職停薪之請假手續時，固有提及「那你幫我問看看」、「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在說」等語，但此係上訴人就謝雅玲基於朋友立場所為前揭建議之回應，尚難以此即認係上訴人有為離職之最終決定，換言之，依上訴人前揭回覆之內容，並無法推論其有以其留職停薪是否准許，作為自願離職之條件甚明。再者，前述被上訴人經理黃宏彬就上訴人所提系爭診斷證明書欲申請留職停薪一事，詢問人資組長方湘君之結果，固因系爭診斷證明書未載明宜休養日數，而無法同意上訴人留職停薪之申請，但並未提及有任何關於上訴人離職之事，且人資組長之結論，亦僅建議上訴人重開診斷證明書，並須載明宜休養日數即可，則上訴人顯可以重開診斷證明書載明宜休養日數之方式，再行申請留職停薪。因此，斯時被上訴人縱不准上訴人留職停薪之申請，但其結論既係上訴人得以重開診斷證明書方式補正，自有待上訴人確認其是否補正，益證僅憑上訴人於委請謝雅玲代為辦理留職停薪時，所稱之「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在說」一詞，顯無使本院形成上訴人有以其留職停薪是否准許，作為自願離職之條件之心證。

(6)綜上，本院審酌上訴人於委請謝雅玲代為辦理留職停薪時，所稱之「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在說」一詞所根基之原因事實及其經濟目的既係上訴人於110年9月22日先後委由其主管謝雅玲辦理請假、留職停薪等相關之事務時，對謝雅玲建議先離職之意見所為之回應，及被上訴人雖不准上訴人留職停薪之申請，但其結論係上訴人得以重開診斷證明書方式補正等各項，衡諸一般社會之理性客觀認知、經驗法

則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並本乎誠信原則等各情，應認被上訴人在未確認上訴人是否補正前，顯無法僅憑上訴人於委請謝雅玲代為辦理留職停薪時，所稱之「若不行，那就像你講的那樣，先離職，調好狀態在說」一詞，即遽認上訴人有以其留職停薪是否准許，作為自願離職之條件之意思。從而，被上訴人抗辯上訴人已於110年9月22日自請離職云云，自不足採。

(二)上訴人於110年10月13日調解時，已依勞基法第14條第1項第6款之規定，合法終止系爭契約：

1.按依勞工保險條例第6條之規定，凡符合該條規定之勞工，應以其雇主或所屬團體為投保單位全部參加勞工保險。投保單位違反本條例規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費金額，處四倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依本條例規定之給付標準賠償之，勞工保險條例第72條亦定有明文。查上訴人未於110年9月22日自請離職，業如前述，然被上訴人於110年9月22日辦理上訴人之勞工保險退保，退保生效日為同年月18日（見不爭執事項(二)），因此，上訴人主張被上訴人違法擅自將其勞工保險退保，致其受有損害一節，應堪認定。

2.次按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定參照。又雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第31條亦定有明文。查上訴人自105年2月起至110年9月止，每月工資如附表「合計工資」欄所示，被上訴人自105年2月起每月應為提繳之退休金金額及實際提繳之金額分別如附表「應繳退休金」及「已繳退休金」欄所示，每月短提繳之差額如附表「退休金差額」欄所示，上開差額合計為3萬9,012元（見不爭執事項

(一))，原審因此判命被上訴人應補提3萬9,012元確定。準此，被上訴人既有未足額提繳勞工退休金，致上訴人受有3萬9,012元損害之情事，則上訴人主張被上訴人有高薪低報，未依勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項規定，足額提繳勞工退休金，致其受有損害之情事，亦堪認定。

3.又按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定有明文。經查：

(1)上訴人未於110年9月22日自請離職，被上訴人擅自將出勞工保險退保，且有高薪低報，未足額提繳勞工退休金，致上訴人受有損害之情事，業如前述，則依上說明，上訴人自得依前揭規定不經預告終止系爭契約。

(2)又上訴人於110年9月23日申請勞資爭議調解時，主張被上訴人有直接將其勞工保險退出之情事，請求被上訴人給付資遣費及開立非自願性離職單等語，嗣兩造於110年10月13日到場調解，惟不成立等情，有兩造所不爭執之調解紀錄可參（見原審卷第67-69頁）。因此，上訴人於110年9月23日申請調解時，既主張被上訴人有將其勞工保險退出之情事，而請求被上訴人給付資遣費等情，自堪認上訴人於申請調解時，有以被上訴人擅自將其勞工保險退保之情事為由，依前揭規定終止系爭契約之意思。嗣被上訴人於110年10月13日到場調解而知悉上訴人前揭申請調解之內容，則上訴人所為上開終止系爭契約之意思表示，已於110年10月13日到達被上訴人而發生效力，準此，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定，於110年10月13日合法終止系爭契約，應堪認定。

(三)上訴人依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定、勞退條例第12條第1、2項之規定，請求被上訴人給付資遣費8萬2,775元，及自111年2月9日起加計法定遲延利息，為有理由：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第14條第1項第6款、第4項分別定有明文。又勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於

01 勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工
02 作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年
03 者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞
04 基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦定有明文。次按
05 勞基法所稱平均工資，係謂計算事由發生之當日前6個月內所
06 得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。所謂工資，則指
07 勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、
08 計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任
09 何名義經常性給與，此觀勞基法第2條第3款、第4款之規定自
10 明。經查：

11 (1)上訴人係自105年2月22日起受僱於被上訴人，而上訴人依勞基
12 法第14條第1項第6款之規定，於110年10月13日終止系爭契
13 約，既為合法，已如前述，則上訴人計算至110年10月12日止
14 之工作年資為5年7月22日，準此，上訴人依勞退條例第12條第
15 1項規定計算之資遣基數為 $2.5+239/744$ 【按新制資遣基數計算
16 公式： $〔年+（月+日÷當月份天數）÷12〕÷2$ ，即 $〔5+（7+22÷3$
17 $1）÷12〕÷2=2.5+239/744$ 】。

18 (2)上訴人於110年4月至110年10月，每月領取之薪資，依序為：4
19 月之3萬5,243元、5月之3萬4,202元、6月之3萬7,292元、7月
20 之3萬3,750元、8月之3萬3,021元、9月之1萬9,585元、10月之
21 0元等情，為兩造所不爭執（見不爭執事項(一)）。準此，上訴
22 人於110年10月13日終止系爭契約前六個月，即自110年4月13
23 日起至110年10月12日止被上訴人給付之總額，依序為：4月13
24 日至同月30日之2萬1,146元〔計算式： $35,243 \times 18/30 = 21,146$
25 （元以下四捨五入，下同）〕、5月之3萬4,202元、6月之3萬
26 7,292元、7月之3萬3,750元、8月之3萬3,021元、9月之1萬9,5
27 85元、10月之0元，經計算其於該期間所得之工資總額為17萬
28 8,996元（計算式： $21,146 + 34,202 + 37,292 + 33,750 + 33,021 + 19,585 + 0 = 178,996$ ），而該段期間之總日數為183日，上
29 訴人該段期間之每日平均工資為978元（計算式： $178,996 \div 183 = 978$ ），經乘以30日為2萬9,340元（計算式： $978 \times 30 = 29,340$ ），即上訴人於系爭契約終止時之一個月平均工資。

(3)從而，上訴人之一個月平均工資為2萬9,340元，其得請求之平均工資之資遣基數為 $2.5+239/744$ ，是依此計算，上訴人得請求之資遣費為8萬2,775元〔計算式： $29,340 \times (2.5+239/744) = 82,775$ 〕。

2.按依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給，勞退條例第12條第2項定有明文。查上訴人所為上開終止系爭契約之意思表示，於被上訴人110年10月13日到場調解時，到達被上訴人而發生效力，業如前述，則系爭契約係於110年10月13日發生合法終止之效力，依上說明，被上訴人應於終止後30日發給上訴人資遣費，因此，上訴人請求被上訴人應自起訴狀繕本送達翌日即111年2月9日（見原審卷第129頁之送達證書）起加計法定遲延利息，即屬有據。

(四)上訴人主張依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開具非自願離職證明書，為有理由：

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。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」，又同法第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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。是以勞工倘依勞基法第14條第1項各款所列事由終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離職證明。

2.查兩造間之系爭契約業經上訴人於110年10月13日依勞基法第14條第1項第6款之規定合法終止，已如前述，是以上訴人自被上訴人離職，即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非自願離職」，是其請求被上訴人發給非自願離職之證明，依上開說明，洵屬有據。

六綜上所述，上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契約，既為合法，系爭契約因此終止，上訴人(一)依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被上訴人給付資遣費8萬2,775元，及自111年2月9日起至清償日止，按週年利率

5%計算之利息；(二)依勞基法第19條、就業保險法第11條第3項規定，請求被上訴人開立非自願離職證明書，均屬有據，應予准許。上訴人敗訴部分，其假執行之聲請亦失所依據，應併予駁回。從而，原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二、三項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，理由雖有不同，結論則無二致，原判決此部分仍應予以維持，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。

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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第450條、第449條第2項、第79條，勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
勞 動 法 庭

審判長法 官 李慈惠
法 官 鄭貽馨
法 官 謝永昌

正本係照原本作成。

上訴人不得上訴。

被上訴人如不服本判決，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（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，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 113 年 1 月 23 日
書記官 王增華

01 附表

02

		基本資料										試算				
部門 名稱	員工 編號	中文 姓名	月份	其他 獎金	免稅 加班	薪資	加班費 (其他 獎金 +免稅 加班)	其他加 項(納入 工資)	合計工 資(薪資 +加班費 +其他加 項)	投 保 薪 資	已繳退休 金	前三個月 平均工資	應 投 保 薪資	應繳退休 金	退 休 金 差額(應 繳 - 已 繳)	備註
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/2			7,670			7,670	20,008	1,200		8,700	522	(678)	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/3			29,770			29,770	20,008	1,200		30,300	1,818	618	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/4			27,560			27,560	20,008	1,200		27,600	1,656	456	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/5			29,120			29,120	20,008	1,200		30,300	1,818	618	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/6			28,340			28,340	20,008	1,200		28,800	1,728	528	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/7			24,960			24,960	20,008	1,200		25,200	1,512	312	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/8			35,230			35,230	20,008	1,200		36,300	2,178	978	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/9			24,180			24,180	20,008	1,200		25,200	1,512	312	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/10			23,920			23,920	20,008	1,200		24,000	1,440	240	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/11			30,030			30,030	20,008	1,200		30,300	1,818	618	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 6/12			28,730			28,730	20,008	1,200		28,800	1,728	528	時薪 130 元
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/1	908	6089	22,500	6,997		29,497	21,009	1,261	27,560	30,300	1,818	557	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/2	3181	7047	22,500	10,228		32,728	21,009	1,261		27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/3	6274	5982	22,500	12,256		34,756	21,009	1,261		27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/4	4289	7120	22,500	11,409		33,909	21,009	1,261		27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/5	5486	7032	22,500	12,518		35,018	21,009	1,261		27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/6	4815	5953	22,500	10,768		33,268	21,009	1,261		27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/7	3531	6040	22,500	9,571		32,071	21,009	1,261	34,065	27,600	1,656	395	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/8	2218	5982	21,000	8,200		29,200	21,009	1,261		34,800	2,088	827	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/9	0	4902	22,500	4,902		27,402	21,009	1,261		34,800	2,088	827	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/10	2247	7003	22,500	9,250		31,750	21,009	1,261		34,800	2,088	827	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/11	1576	6040	21,000	7,616		28,616	21,009	1,261		34,800	2,088	827	
製二課	SS044	鄭靜怡	201 7/12	2918	5982	22,500	8,900		31,400	21,009	1,261		34,800	2,088	827	

(續上頁)

01

製二課	SS044	鄭靜怡	2018/1	963	7062	22,500	8,025		30,525	22,000	1,320	30,589	34,800	2,088	768	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/2	0	6420	22,500	6,420		28,920	22,000	1,320		31,800	1,908	588	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/3	0	4990	22,500	4,990		27,490	22,000	1,320		31,800	1,908	588	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/4	1109	8054	22,500	9,163		31,663	22,000	1,320		31,800	1,908	588	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/5	2531	6313	24,000	8,844	5,349	38,193	22,000	1,320		31,800	1,908	588	加班補發
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/6	3031	6469	24,000	9,500		33,500	22,000	1,320		31,800	1,908	588	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/7	406	6438	24,000	6,844		30,844	22,000	1,320	34,452	31,800	1,908	588	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/8	1453	6266	24,000	7,719		31,719	22,000	1,320		34,800	2,088	768	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/9	3188	7500	24,000	10,688		34,688	22,000	1,320		34,800	2,088	768	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/10	2000	7250	24,000	9,250		33,250	22,000	1,320		34,800	2,088	768	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/11	2563	6469	24,000	9,032		33,032	22,000	1,320		34,800	2,088	768	
製二課	SS044	鄭靜怡	2018/12	2125	6500	24,000	8,625		32,625	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/1	1476	6609	24,000	8,085		32,085	24,000	1,440	32,969	34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/2	0	6513	24,000	6,513	770	31,283	24,000	1,440		33,300	1,998	558	加班津貼
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/3	4781	6674	24,000	11,455		35,455	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/4	3722	8406	24,000	12,128	385	36,513	24,000	1,440		33,300	1,998	558	加班津貼
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/5	5486	7732	24,000	13,218	385	37,603	24,000	1,440		33,300	1,998	558	加班津貼
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/6	0	2888	24,000	2,888	1,540	28,428	24,000	1,440		33,300	1,998	558	加班津貼
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/7	0	257	24,000	257		24,257	24,000	1,440	34,181	33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/8	0	6192	24,000	6,192		30,192	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/9	0	4433	24,000	4,433		28,433	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/10	1133	6667	24,000	7,800		31,800	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/11	133	6800	23,100	6,933		30,033	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2019/12	5100	6734	24,000	11,834		35,834	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/1	613	6942	24,500	7,555		32,055	24,000	1,440	32,556	34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/2	0	4934	24,500	4,934		29,434	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/3	0	4866	24,500	4,866		29,366	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/4	2790	7759	24,500	10,549		35,049	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/5	0	3947	24,500	3,947		28,447	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/6	0	3573	24,500	3,573		28,073	24,000	1,440		33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/7	0	1599	24,500	1,599		26,099	24,000	1,440	30,523	33,300	1,998	558	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/8	851	6738	24,500	7,589		32,089	24,000	1,440		31,800	1,908	468	

(續上頁)

01

製二課	SS044	鄭靜怡	2020/9	1701	6857	24,500	8,558		33,058	24,000	1,440		31,800	1,908	468	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/10	136	8269	24,500	8,405		32,905	24,000	1,440		31,800	1,908	468	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/11	0	5036	24,500	5,036		29,536	24,000	1,440		31,800	1,908	468	
製二課	SS044	鄭靜怡	2020/12	5070	8575	24,500	13,645		38,145	24,000	1,440		31,800	1,908	468	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/1	4220	8269	24,500	12,489		36,989	24,000	1,440	33,529	31,800	1,908	468	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/2	0	8643	24,500	8,643		33,143	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/3	3577	8472	25,000	12,049		37,049	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/4	451	9792	25,000	10,243		35,243	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/5	2049	7153	25,000	9,202		34,202	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/6	3820	8472	25,000	12,292		37,292	24,000	1,440		34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/7	1632	7118	25,000	8,750		33,750	24,000	1,440	35,579	34,800	2,088	648	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/8	903	7118	25,000	8,021		33,021	24,000	1,440		36,300	2,178	738	
製二課	SS044	鄭靜怡	2021/9	0	2708	17,150	2,708		19,858	24,000	1,440		36,300	2,178	738	
										合計	91,812			130,824	39,012	