

臺灣士林地方法院民事判決

108年度勞訴字第56號

原告 徐向君

訴訟代理人 趙乃怡律師

被告 卡羅國際企業股份有限公司

法定代理人 高秀華

訴訟代理人 羅啓恒律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國108年11月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬柒仟柒佰玖拾參元，及其中新臺幣柒萬陸仟玖佰玖拾參元自民國一〇八年五月四日起、其中新臺幣壹萬陸仟參佰貳拾元自民國一〇八年八月八日起、其中新臺幣貳萬肆仟肆佰捌拾元自民國一〇八年九月五日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣伍萬捌仟陸佰伍拾參元至原告之勞工退休金個人專戶。

被告應開立載明原告姓名、性別、身分證字號、出生年月日、服務內容、到職日為民國一〇六年五月二日、離職日為民國一〇七年十二月三十一日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之九十六；餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣壹拾壹萬柒仟柒佰玖拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣伍萬捌仟陸佰伍拾參元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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，原告起訴聲明第一項原請求被告給付新臺幣（下同）7萬6993元、人民幣1400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（湖勞簡調卷第6頁），嗣於本院審理中將上開聲明第一項變更如下述二、聲明第一項所示（本院卷第47頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，自應准許。

二、原告主張：原告於民國103年7月15日受雇於被告，曾於105年11月17日離職，復於106年5月2日再受雇於被告，擔任業務人員，兩造於同年5月5日簽訂「甲○○歸建計劃」（下稱系爭歸建計劃），並於107年2月22日增補系爭歸建計畫之內容（下稱系爭歸建計劃增補版），約定原告每月薪資為4萬3000元，工作地點為大陸地區四川省成都市。嗣於107年12月12日被告總經理即證人丁○○、協理即訴外人鄭博元找原告談話，表示自108年起將改由訴外人廣州卡羅食品有限公司（下稱廣州卡羅公司）雇用原告，工作地點為廈門，取消勞健保、4次來回機票之權益，月薪調降為人民幣6000元，並提出文件要求原告簽署，惟遭原告拒絕。被告所為上開變更條件，違反勞動基準法（下稱勞基法）第10條之1所定之原則，構成勞基法第14條第1項第6款勞工得不經預告終止勞動契約之事由，而被告人事部主管即證人丙○○於107年12月27日以電話聯繫原告時，原告即已表達於同年月31日終止勞動契約之意思，爰依勞基法第12條第1項規定，請求被告給付資遣費3萬5833元，並依就業保險法第11條第3項、勞基法第19條規定，請求被告開立非自願離職證明書予原告；再依兩造於系爭歸建計劃增補版之約定，被告尚應給付原告年終獎金3萬3000元；又被告將原告之勞工保險為高薪低報，未足額為原告提繳勞工退休金，爰依勞工退休金條例第31條第1項規定，請求被告提繳5萬8653元至原告之勞工退休金專戶，並依勞工保險條例第72條第3項規定，請求被告給付原告所受失業給付差額之損害4萬8960元；又原告因可歸責被告之原因而終止勞動契約，致提前終止在成都市承租房屋之租約，須支付違約金人民幣1400元，爰依民法第489條規定，請求被告賠償人民幣1400元等語。並聲明

01 ；(一)被告應給付原告7萬6993元及人民幣1400元，及自起訴
02 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，給
03 付原告1萬6320元，及自民事準備一狀繕本送達翌日起至清
04 償日止，按年息5%計算之利息，給付原告2萬4480元，及
05 自民事準備二狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計
06 算之利息；(二)被告應提繳5萬8653元至原告之勞工退休金專
07 戶；(三)被告應開立載有原告姓名、性別、出生年月日、身分
08 證字號、到職日為106年5月2日、離職日為107年12月31
09 日、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

10 三、被告則以：系爭歸建計劃及其增補版僅屬被告內部簽呈審核
11 文件，並非兩造簽訂之契約，惟據上開文件記載內容，原告
12 係先由被告雇用歸建，至大陸地區由廣州卡羅公司再次雇用
13 ，使原告同時受雇於被告及廣州卡羅公司，分別協助被告在
14 台灣及廣州卡羅公司在大陸地區之工作，此由原告在大陸地
15 區之日常工作均由廣州卡羅公司管理，其每月薪資由被告給
16 付1萬9800元，另由廣州卡羅公司給付人民幣5156元，可資
17 為憑。嗣因原告業績不佳，廣州卡羅公司自107年中起，多
18 次與原告討論業績改善方法，原告之業績與人員之調動，均
19 係廣州卡羅公司全權處理，與被告無直接關係，是原告於10
20 7年12月12日與證人丁○○、訴外人鄭博元談話，證人丁○
21 ○要求108年以後之薪資、福利調整，及工作地點變動，均
22 屬原告與廣州卡羅公司之勞動契約變更問題，與被告無關；
23 況且，證人丁○○、訴外人鄭博元與原告協商並無結果，是
24 廣州卡羅公司原擬繼續維持與原告之勞動契約，並與原告繼
25 續協商，詎原告竟片面終止勞動契約，與法不合，並自108
26 年1月1日起擅離職守，則原告提起本件訴訟，不僅請求對
27 象錯誤，所為請求亦屬無據。至原告於106年5月2日歸建
28 後，被告雖將原告之勞工保險以薪資3萬3000元之級距3萬
29 300元投保，然此係因廣州卡羅公司無法為原告投保，故由
30 被告依系爭歸建計畫中「台灣勞健保部分會延續原有位階」
31 、「本薪NT\$33000元/月（含大陸本薪2756元/月）」之

內容為原告投保，並提撥退休金，被告實際給付原告之月薪僅有1萬9800元，並無高薪低報之情形，原告請求歸建後應補足勞退金差額1萬6441元、失業給付短少差額2萬5830元，自無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、得心證之理由：

(一)、原告係受雇於被告，而非受雇於廣州卡羅公司：

原告主張其曾自103年7月15日至105年11月17日受雇於被告，復於106年5月2日再受雇於被告等語，惟被告抗辯原告自106年5月2日起係同時受雇於被告及廣州卡羅公司，由兩家公司分別支付部分薪資云云。經查：

- 1、據原告提出被告不爭執真正（本院卷第33頁）之系爭歸建計劃及其增補版，均記載：「方式：1.以總公司聘請再派駐至中國地區進行工作及協助。」、「後續工作目標：1.協助成立四川辦事處。2.執行中國西南地區之業務擴展等。」（湖勞簡調卷第24、26頁），按文義可知原告於106年5月2日係由被告而非廣州卡羅公司聘用，且原告受雇後即經被告派往成都市工作，符合系爭歸建計劃及其增補版所載工作目標，顯見原告主張兩造係以系爭歸建計劃及其增補版為其內容，約定薪資及工作地點等之工作條件，成立勞動契約一事，尚非無稽。再參酌，證人即被告總經理丁○○於107年12月12日與原告商談時，向原告表示：我現在告訴你19年我們要做調整，從一開始19年，我們18年的條件，包括薪資的部分要做調整，等一下我會跟你講，機票部分全部都沒有，你也不是台灣聘請了，你就是由廣州辦公室這邊聘請的一個員工等語，亦有原告提出被告不爭執為真正（本院卷第75頁）之對話譯文（湖勞簡調卷第29頁）為憑，足徵證人丁○○當時明確表示原告於107年係受雇於被告。又被告與廣州卡羅公司之負責人均為乙○○、總經理均為證人丁○○、人事主管均為證人丙○○，此經證人丁○○、丙○○證述在卷（本院卷第77、83頁），並有被告提出之商工登記公示資料（湖勞簡調卷第21頁）、營業執照（本院卷第38頁）可稽；且證人

01 丁○○證述：107年12月12日那天的會議在場除了伊與原告
02 還有被告之陳銘智副總、鄭博元協理等語（本院卷第80頁
03 ），可知證人丁○○於當日與原告商談時，被告之副總經理
04 、協理亦在場參與談話。承上，被告與廣州卡羅公司負責人
05 及高階主管均相同，被告公司之副總及協理得至廣州卡羅公
06 司與原告商議108年之勞動條件等情，足見被告與廣州卡羅
07 公司關係密切，則原告經被告聘雇後，派遣至廣州卡羅公司
08 任職，亦非顯悖於社會常情與經驗法則。故綜合上述各情，
09 原告主張，其係與被告合意成立勞動契約，經被告派遣至成
10 都市任職，受廣州卡羅公司之管理、監督等情，應可採信。

11 2、被告雖辯稱：原告受廣州卡羅公司之管理、指揮、監督，且
12 分別自被告及廣州卡羅公司受領部分薪資，足見原告應同時
13 受雇於被告及廣州卡羅公司云云。惟原告縱有受廣州卡羅公
14 司之指揮監督，並由廣州卡羅公司支付部分薪資，亦係被告
15 與廣州卡羅公司間，就被告員工派遣人員至廣州卡羅公司工
16 作，兩公司就派遣人員之管理與薪資分擔之協議，與原告無
17 涉，並無礙於原告係與被告成立勞動契約之事實認定。另證
18 人丁○○雖證述：原告受雇於廣州卡羅公司云云（本院卷第
19 78頁），證人丙○○亦證述：原告在106年5月2日後同時受
20 雇於被告及廣州卡羅公司云云（本院卷第83頁）。惟證人丁
21 ○○、丙○○分別是兩公司之總經理、人事最高主管，惟其
22 就原告究係受雇於被告或係廣州卡羅公司之重要事實所述，
23 顯不一致，且與前述客觀事證明顯不符，是其等前開證述內
24 容，應非可採。

25 (二)、原告終止勞動契約，於法有據：

26 按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
27 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
28 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
29 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
30 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
31 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。雇主違反勞

01 動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經
02 預告終止契約。勞基法第10條之1、第14條第1項第6款分
03 別定有明文。經查：

- 04 1、原告自106年5月2日起受雇於被告，並依系爭歸建計劃及
05 其增補版所載工作目標，經被告派往成都市工作，每月領取
06 薪資4萬3000元等情，業如前述。而被告對於如本院認定原
07 告係受雇於被告，應給付之月薪即為原告主張之4萬3000一
08 事不爭執（本院卷第52頁）。惟原告主張被告於107年12月12
09 日派員與其商談時，表示自108年起將改由廣州卡羅公司雇
10 用其，工作地點為廈門，取消勞健保、4次來回機票之權益
11 ，月薪調降為人民幣6000元，並提出文件要求其簽署等語，
12 業據原告提出被告不爭執為真正（見本院卷第75頁）之對話
13 譯文，記載丁○○所述「這個先給你簽…那簽不簽其實反正
14 結束就是結束完全2019全部都是新的」、「那我現在跟你講
15 ，18年的東西就都沒有了，對不對？你說什麼勞健保什麼東
16 西那這本來就都沒有了，因為我們就18年的合約，我們談的
17 東西就都沒有了，所以我只需要告訴你。」、「對那你當然
18 自己去考量你自己要不要做不做，我現在告訴你18年的東西
19 就結束掉了。」、「我現在告訴你19年我們要怎麼做，從一
20 開始19年，我們18年的條件，包括薪資的部分要做調整，等
21 一下我會跟你講，機票部分全部都沒有，你也不是台灣聘請
22 了，你就是由廣州辦公室這邊聘請的一個員工，那出發點大
23 概就是這樣子」、「你要來上班，你要領我薪水，你就是要
24 接受這樣子，啊那你不同意是你的事情。」、「但是我要讓
25 你知道就是啊我們要把你移到新的一個營業區，那這個部分
26 是屬於廣州，那你的區域的話是會在C區，也就是你會駐區
27 在廈門的地方」、「然後你的固定薪資會是這個（人民幣
28 6000）」、「從1月2號開始，那你就安排到我們交接的地
29 方，那照理來說，12月你就應該要去廈門找兩三個居住的地
30 方，那我們要能夠確定，人事這邊要能夠確定說房租的部分
31 應該要做什麼樣的一些補貼，所以這個是12月的動作…所以

01 12月你應該要做到的動作是該交接的部分交接，然後開始要
02 到廈門的部分找居住的地方。」（湖勞簡調卷第28至30頁）
03 為憑，足見證人即被告總經理丁○○斯時已明確告知原告，
04 被告決定自108年1月起將其之工作地點改為廈門，取消勞健保、
05 4次來回機票之權益，月薪調降為人民幣6000元，其並
06 無與被告商議之餘地，並具體要求其應完成交接及開始尋找
07 廈門住處，且要求其就此簽署相關文件，即使其不簽署亦不
08 影響被告之決定。是被告確於107年12月12日擅自變更與原
09 告原約定之勞動條件，對原告之工資及福利，作不利之變更
10 ，且將原告之工作地點調往與成都市相距甚遠之廈門。被告
11 上開所為，違反兩造間勞動契約之約定，且違反勞基法第10
12 條之1所定之原則，業已構成勞基法第14條第1項第6款所定
13 勞工得不經預告終止勞動契約之事由。

- 14 2、被告人事部主管即證人丙○○於107年12月27日代表被告以
15 電話聯繫原告時，原告即已表達於同年12月31日終止勞動契約
16 之意思，此有原告提出被告不爭執為真正（見本院卷第75頁）
17 之對話譯文記載「原告：第三，我的資遣費要給我」、「
18 原告：可以，因為我存證信函裡面有寫到，就是嗯如果這個
19 新協議，因為這個已經違反勞基法第14條第6款的，就是雇
20 主的這個新的協議，在沒有雙方達成，他擅自更改，包括調
21 動我到別的地方去，這個我可以不經預告，可以終止勞動關
22 係，那我這個存證信函卡裡面都有寫到，所以我認為是1月
23 份開始，即便我沒有到廈門報到，他是不能夠算我曠工，或
24 是用這個理由來來扣住我的工資。證人丙○○：是，好，那
25 這麼講的話，就是我們目前的話整個的薪資就到12月31號是
26 一個截止日，就是這個意思對不對？原告：可以。」（湖勞
27 簡調卷第31至34頁）可稽；亦據證人丙○○證述：伊反問原
28 告是不是要做到12月31日，因為那是年度的結束，伊就很自
29 然的反應說那是不是就做到12月31日，原告回答可以，伊知
30 悉原告要做到12月31日等語（本院卷第85至86頁）。足徵原
31 告於107年12月27日與證人丙○○通話時，向其表示欲請求

資遣費，結算至107年12月31日，顯已對被告表示欲於107年12月31日終止勞動契約之意思，是原告主張其依勞基法第14條第1項第6款規定，於107年12月31日終止兩造間勞動契約，自屬合法。

3、證人丁○○雖證稱：107年12月12日會議並未確定原告要調職云云（本院卷第79頁），證人丙○○亦證述：被告有決定若原告不接受調職的話，可以繼續在原工作地點工作云云（本院卷第85頁）。惟其等前開證述內容與上開原告所提107年12月12日對話譯文內容有所不符。本院審酌上開對話譯文內容完整，對話前後脈絡清晰且合於邏輯，應足據以認定原告主張被告於當日即向其表示已於108年起變動其勞動條件乙節為真實，證人丁○○、丙○○所述與該客觀事證不符，而無可採。

(二)、茲就原告各項請求有無理由，析述於下：

1、資遣費部分：

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資，於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作年資，每滿1年發給1/2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；依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1項、第2項分別定有明文。查，原告確係受雇於被告，月薪4萬3000元，其依勞基法第14條第6款規定，於107年12月31日終止兩造間勞動契約，係屬合法，已如前述，原告自得請求被告給付資遣費，且被告應於兩造間勞動契約終止後30日即108年1月30日以前發給之；而被告對於如本院認定原告係受雇於被告，原告主張資遣費之計算方式乙節不爭執（本院卷第52頁），則原告依前開規定，請求資遣費3萬5833元，即有所據。

2、關於提繳勞工退休金不足部分：

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百分之6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該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。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。查，被告不爭執原告自103年7月15日起至105年11月17日止受雇被告期間，被告未足額提撥原告之勞工退休金為4萬2212元，且同意補提上開金額至原告之退休金專戶（本院卷第33頁）。又原告自106年5月2日起係受雇於被告，已詳述於前；則被告對於如本院認定原告係受雇於被告，以月薪4萬3000元計算原告任職期間，被告應提繳之金額與實際提繳之金額，尚有原告所主張之差額1萬6441元未提繳等節，既不爭執（本院卷第52、60頁），原告依前開規定，請求被告提繳5萬8653元（計算式：42212 + 16441=58653）至原告之退休金帳戶，即屬有據。

3、關於失業保險給付差額部分：

按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額；勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。勞工保險條例第72條第3項定有明文。次按本法施行後，依前條規定應參加本保險為被保險人之勞工，自投保單位申報參加勞工保險生效之日起，取得本保險被保險人身分；自投保單位申報勞工保險退保效力停止之日起，其保險效力即行終止。本法施行前，已參加勞工

01 保險之勞工，自本法施行之日起，取得被保險人身分；其依
02 勞工保險條例及勞工保險失業給付實施辦法之規定，繳納失
03 業給付保險費之有效年資，應合併計算本保險之保險年資。
04 。就業保險失業給付之請領條件：被保險人於非自願離職辦
05 理退保當日前3年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作
06 能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，
07 自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練。
08 本法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠
09 、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條
10 但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職。投保單位違
11 反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事
12 實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰
13 ，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還
14 者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額；勞工因
15 此所受損失，應由投保單位賠償之。就業保險法第6條第1
16 項、同條第2項、第11條第1項第1款、同條第3項、第38
17 條第3項分別定有明文。查，原告確係受雇於被告，被告應
18 給付原告之月薪為4萬3000元等情，業經本院認定如前；則
19 被告未依原告實際之工資，為原告投保就業保險，且被告就
20 原告主張所受失業給付差額損害計算之金額不爭執（見本院
21 卷第53頁），是原告依前開規定，請求被告給付失業保險給
22 付差額4萬8960元，即屬有據。

23 4、關於107年年終獎金部分：

24 原告主張依兩造於系爭歸建計劃增補版之約定，被告尚應給
25 付原告年終獎金3萬3000元等語，業據原告提出系爭歸建計
26 劃增補版，其中記載「2018.02.21補增：年終底薪33000元
27 （台幣）」（湖勞簡調卷第27頁）可稽，可知兩造已約定原
28 告可領取之107年年終獎金至少為3萬3000元，是原告請求
29 被告給付107年年終獎金3萬3000元，核屬有據。被告雖抗
30 辯原告曾同意如107年度業績未達100%，同意調整107年
31 度之福利，然原告確無達成107年應達成之業績，且核發10

01 7 年度年終獎金時原告亦已離職，自不得發給年終獎金云云
02 （本院卷第52頁），並舉證人丁○○、丙○○為證。惟，證
03 人丁○○固證述：107 年6 月6 日與原告協商，如果2018年
04 原告沒有達到工作目標、業績目標，2018年的福利還有薪資
05 計算就會作調整等語（本院卷第77頁），證人丙○○亦證述
06 ：原告業績依照會談的內容有做到100 % 的話，2018年的福
07 利甚至2019年的福利都不變等語（本院卷第84頁）。然被告
08 提出107 年6 月6 日與原告面談之人員面談記錄表，其中備
09 註部分明確記載「1.2018年度福利不變。2.2018年度業績目
10 標於12/31 前需100 % 達成福利照舊…」等語（本院卷第44
11 頁）。依前開面談之日期為107 年6 月6 日，檢視業績是否
12 達成之日期為107 年12月31日，斯時107 年度業已終結，當
13 無從調整107年度之福利，故依其前後文義脈絡可知，前開
14 約定，應係指107年度之福利不變，107年度之業績如於當年
15 12月31日前達成，則108年之福利照舊。此外，系爭歸建計
16 劃增補版、上開面談記錄表，均無明文原告須於核發年終獎
17 金時尚在職，始得請求年終獎金。是上開證人所述與系爭歸
18 建計劃增補版、人員面談記錄表記載內容不符，即難憑信。
19 是被告前開所辯，並無所據，而無可採。

20 5、關於開立非自願離職證明書部分：

21 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
22 代理人不得拒絕，勞基法第19條分別定有明文。查，兩造間
23 勞動契約係經原告依勞基法第14條第6 款規定終止，業經本
24 院認定如前，則依上開規定及前揭就業服務法第11條第1 項
25 第1 款、第3 項規定，原告請求被告發給記載離職原因為非
26 自願離職之服務證明書，核屬有據。

27 6、關於原告提前終止租約所受損害：

28 原告主張其因可歸責被告之原因而終止勞動契約，致提前終
29 止在成都市承租房屋之租約，須支付違約金人民幣1400元，
30 依民法第489 條規定，被告應賠償人民幣1400元云云，並提
31 出房屋租賃居間協議書、出租人書立之收據（湖勞簡調卷第

60頁)為憑。惟按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357條定有明文；被告既否認上開收據之形式真正(本院卷第53頁)，自應由原告就該私文書之真正，負舉證之責，惟經本院闡明後，原告並無提出相關證據，證明前開書證為真正製作，自應為不利於原告之認定。故原告請求被告賠償因提前終止在成都市承租房屋之租約，支付違約金之損害人民幣1400元，自屬無據。

(四)、綜上所述，原告請求被告給付原告11萬7793元，暨其中7萬6993元自起訴狀繕本送達翌日即108年5月4日(湖勞簡調卷第65頁)起、其中1萬6320元自民事準備一狀繕本送達翌日即108年8月8日(本院卷第74頁)起、其中2萬4480元自民事準備二狀繕本送達翌日即108年9月5日(本院卷第74頁)起，均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，及應提繳5萬8653元至原告之勞工退休金個人專戶，並開立非自願離職服務證明書予原告，為有理由，應予准許；原告逾此範圍之請求，則無理由，不應准許。

五、本件原告就金錢給付勝訴部分，所命給付金額未逾50萬元，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，以職權宣告假執行，並依職權酌定相當之擔保金宣告被告得供擔保免為假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 18 日
民 事 勞 工 法 庭 法 官 劉 逸 成

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不

01 命補正逕行駁回上訴。

02 中 華 民 國 108 年 12 月 27 日

03 書記官 施威凱