

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞簡字第104號

原告 許榮繡

訴訟代理人 陳以儒律師

被告 樽鼎餐飲事業股份有限公司

法定代理人 蘇文炫

訴訟代理人 姜鈞律師

複代理人 曾冠鈞律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年12月15日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸萬伍仟伍佰玖拾肆元，及自民國一百零九年五月六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣壹萬伍仟零肆拾元至原告設立於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

被告應開立記載離職理由為勞動基準法第十一條第二款之非自願離職證明書與原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項、第二項得假執行。但被告如以新臺幣捌萬零陸佰參拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

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項但書第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明為：

「一、被告應給付原告新臺幣（下同）16萬1,450元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應補提繳1萬3,060元至原告於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）。三、被告應開立以勞動基準法（下稱勞基法）第

11條第1款或第2款為離職原因之非自願離職證明書與原告。」等語（見勞簡專調卷第11頁），嗣於民國109年9月10日具狀將訴之聲明變更為：「一、被告應給付原告8萬3,550元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。二、被告應補提繳1萬5,040元至原告於勞保局之勞退專戶。三、被告應開立以勞基法第11條第1款或第2款為離職原因之非自願離職證明書與原告。」等語（見本院卷第65頁），則原告上開所為核屬減縮應受判決事項之聲明，揆諸前揭說明，並無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告係於108年10月1日起任職於被告，並擔任訂席部經理之職務，約定每月工資為4萬5,000元。詎料，被告於109年3月間因經營狀況不佳而要求全體員工休10日無薪假，經原告表示不同意後，除被告副總即訴外人林永清故意對訂席客戶陳稱原告配偶職業為殯葬業，所以原告不適合在餐廳上班等重大侮辱言語外，另由被告執行長即訴外人李湘臻以通訊軟體LINE通知原告，因被告自109年4月1日起至109年6月30日停業，要求原告選擇接受3個月無薪假，或係由被告直接資遣原告等情，然因原告需工作賺錢養家，故無法接受3個月無薪假，被告因而表示於最後工作日109年3月31日後正式資遣原告，堪認被告係以勞基法第11條第1款或第2款事由，於109年3月31日終止兩造間之勞動契約。

(二)被告雖辯稱其係依勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款事由終止兩造間之勞動契約云云，惟除未提出任何證據舉證以實其說外，且被告係臨訟始主張係依勞基法第12條第1項第2、4、5款事由終止勞動契約，亦已逾勞基法第12條第2項所定30日之不變期間，自不得再行主張。甚且，被告於109年3月30日已由林永清開立予原告資遣費試算表、被告填表日期為109年4月10日之離職證明書，均載明係依勞基法第11條第3款事由終止勞動契約，卻臨訟改稱依勞基

01 法第12條規定終止勞動契約等情，顯與事實相違。

02 (二)原告得向被告請求之項目及數額，分述如下：

03 1.積欠工資：

04 兩造係約定原告每月可實際領取工資4萬5,000元，且於次
05 月10日前給付上月的工資，惟被告僅於109年3月10日給付
06 109年2月份工資4萬4,665元，其後即未再為給付，原告
07 自得請求被告給付109年3月1日起至109年3月31日止之
08 工資4萬5,000元。

09 2.延長工時及休息日加班費：

10 原告於109年1月份應該有公休6日及春節3日（含初一公
11 休）共計9日之休息日，惟原告僅有休息6日，3日休息日
12 是去上班而未休假，以及109年1月份之平日加班時數為23
13 .5小時，以每小時工資256元計算，休息日之每日加班費為
14 3,251元，原告3日休息日之加班費共計為9,753元；另23
15 .5小時平日加班費共計為8,572元，是被告應給付原告之加
16 班費合計為1萬8,325元，原告自得依勞基法第24條第2項
17 等規定請求被告給付。

18 3.資遣費、5日謀職假工資：

19 被告已經承諾給付原告資遣費1萬元，及加發5日謀職假工
20 資與原告，以平均工資4萬5,000元計算每日工資為2,045
21 元，5日謀職假工資應為1萬0,225元，且原告亦表示同意
22 ，惟被告迄今尚未給付，是原告自得向被告請求資遣費及謀
23 職假工資共計為2萬0,225元。

24 4.補提繳勞工退休金（下稱勞退金）：

25 原告自108年10月至109年3月之應發金額共計27萬3,000
26 元，依法應提繳勞退金1萬6,380元至原告於勞保局之勞退
27 專戶，惟被告僅於108年12月提繳1,340元，其後即未再為
28 原告提繳，被告自應補提繳1萬5,040元至原告勞退專戶。

29 5.非自願離職證明書：

30 被告係以其自109年4月1日起至109年6月30日止停業為
31 由，而要求原告接受3個月無薪假，惟因原告不接受，被告

01 因而通知原告最後工作日為109年3月31日等情，堪認被告
02 係以勞基法第11條第1款或第2款事由終止兩造間之勞動契
03 約，已如前述，然被告所開立之非自願離職證明書，其上非
04 自願離職原因，被告竟勾選「三、其他：武漢肺炎影響」，
05 除顯於法不符外，亦將使原告無法請領勞保失業給付，嗣後
06 被告雖將非自願離職原因更正為勞基法第11條第3款事由，
07 然仍未將更正後之非自願離職證明書交付或寄交原告，原告
08 自得依勞基法第19條規定，請求被告開立勾選勞基法第11條
09 第1款或第2款為離職原因之非自願離職證明書。

10 (四)並聲明：

- 11 1.被告應給付原告8萬3,550元，及自起訴狀繕本送達翌日起
- 12 至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 13 2.被告應補提繳1萬5,040元至原告於勞保局之勞退專戶。
- 14 3.被告應開立以勞基法第11條第1款或第2款為離職原因之非
- 15 自願離職證明書與原告。
- 16 4.原告願供擔保請准宣告假執行。
- 17 5.訴訟費用由被告負擔。

18 二、被告則以：

19 (一)原告係於108年10月1日起至被告任職，並擔任經理一職，
20 惟原告於任職期間時常未依公司規定，將訂席單之訂位紀錄
21 用橡皮擦擦去（被告規定倘訂位取消，應將原訂位紀錄畫上
22 兩橫線），多次造成被告困擾，甚至因訂位紀錄被原告不符
23 規定塗改致被告遭消費者客訴，然被告僅對原告為警告仍未
24 予懲戒。嗣於109年間被告因疫情關係致業績受影響，原告
25 遂建議可放無薪假，被告乃於109年3月間宣布放10日無薪
26 假，經原告同意後並負責佈達予婚企部門之員工。

27 (二)又原告並未告知被告其配偶係任職於殯葬業，且原告亦時常
28 至其配偶設立之殯葬公司工作後直接至被告公司工作，經被
29 告知悉後，考量原告係擔任婚宴部分訂席之職務，一般民間
30 較忌諱殯葬行業經手婚宴訂席，故提議將原告調任至不需訂
31 席之後台工作，且工作之薪資、職等均未改變。詎料，原告

竟以此為由辱罵被告副總林永清是雜碎，並經被告執行長李湘臻當場見聞，林永清深感遭辱，原不願繼續於被告任職，經多次慰留始不予計較，且原告更於該段期間將被告電腦內之訂位資料擅自刪除，被告遂無法再容忍，除於109年3月底決議109年4月1日起至109年6月30日止之期間讓部分員工放無薪假外，對於原告則讓其選擇要調職或遣散，原告嗣後不再至公司上班，被告始將原告予以懲戒解僱。

(三)原告既係對被告副總林永清辱罵雜碎，致林永清深受辱欲離職，原告亦難再與林永清在同一職場環境任職，合於重大侮辱之要件；原告亦多次未依被告規定擅自以橡皮擦塗改訂席單之紀錄，致被告遭到客訴，且被告客戶訂位之電子紀錄亦遭原告無故刪除，亦使被告受有莫大損害，被告逕依勞基法第12條第1項第2款、第5款事由將原告懲戒解僱，自屬有據。另被告因武漢肺炎疫情，基於企業經營上所必需，給予原告機會調職，原告竟離開公司未再上工，被告不待原告曠工即逕依勞基法第12條第1項第4款事由將原告懲戒解僱，亦有所據。

(四)再者，原告主張被告係依勞基法第11條第1款或第2款為終止兩造間勞動契約之事由云云，固提出資遣費試算表、離職證明書為據，惟觀諸離職證明書之內容並未充足，甚至欠缺申請人之簽章，是否即得代表被告係以勞基法第11條第3款事由終止勞動契約本存疑義，被告應係為使原告方便就職，基於善意，故在離職證明書上勾選其他選項，自不得遽認被告確係以勞基法第11條第3款事由資遣原告。另資遣費試算表上並無蓋用公司大小章，乃係被告會計個人行政上為計算資遣費之便宜之舉，況被告會計本無權決定兩造間終止勞動契約之事由，堪認原告此部分主張為無理由。

(五)承前所述，原告既已遭被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款規定懲戒解僱，被告無需對原告為預告，自無須給付謀職期間之工資，亦非開立非自願離職證明書或給付資遣費之事由。至原告主張被告有積欠工資及加班費等情

，此為有利於原告之事項，倘有積欠工資及加班之情形，自應由原告負舉證之責，況原告計算加班費之事實基礎尚未明確，且被告早已將109年3月份工資發放予原告，堪認原告未就其主張盡舉證之責，自屬無據。另對於原告請求被告應補繳1萬5,040元至勞保局之勞退專戶等情，被告並不爭執。

(六)並聲明：

- 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。
- 2.訴訟費用由原告負擔。
- 3.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、得心證之理由：

(一)原告主張其於108年10月1日任職被告，擔任訂席部經理之職務，約定每月薪資為4萬5,000元。被告於109年3月底資遣原告，原告遂於109年4月10日向新北市政府申請勞資爭議調解，於109年4月27日因被告未出席而調解不成立。又被告僅於108年12月間為原告提繳1,340元勞退金至其設立於勞保局之勞退專戶等情，為被告所不爭執，並有原告已繳納勞工個人專戶明細資料、新北市政府勞資爭議調解紀錄等件影本在卷為憑（見勞簡專調卷第29頁至第33頁、第79頁至第80頁），應堪予認定。

(二)原告主張兩造間勞動契約已於109年3月31日經被告依勞基法第11條第2款規定事由終止而終止，被告應依法給付109年3月工資、加班費、資遣費、謀職假工資、補繳勞退金及開立非自願離職證明書與原告等語，均為被告否認，並執上詞置辯，茲依原告之各項請求分述如下：

- 1.原告主張被告於109年3月間即要求全體員工休10天無薪假，但其不同意，又由其執行長李湘臻以LINE通知原告，被告將於109年4月1日起至109年6月30日停業，要原告選擇接受無薪假3個月或資遣，原告則表示無法接受無薪假3個月，而由被告派其副總林永清於109年3月30日向原告為資遣之意思表示，並表示工作到109年3月31日等情，業據其

01 提出 LINE 對話紀錄、資遣費試算表等影本在卷為證（見勞簡
02 專調卷第 47 頁、第 49 頁），堪信為實，則兩造間勞動契約已
03 於 109 年 3 月 31 日終止。復觀諸上開對話紀錄，原告表示「
04 如今因疫情吃緊公司營運艱難也不是妳我而願意所見、如今
05 我的去跟留就憑妳一句話。」等語，及被告於書狀陳明「被
06 告於 109 年間因疫情影響致業績受影響……故被告於 109 年
07 3 月宣布公司放 10 日無薪假……於 3 月底決議 4 月 1 日至 6
08 月 30 日之期間讓部分員工放無薪假」等語（見本院卷 152 頁
09 ），益徵被告當時確因疫情而有業務緊縮之情事，則原告主
10 張被告係依勞基法第 11 條第 2 款事由資遣原告，應屬有據。
11 至原告以被告另依勞基法第 11 條第 1 款事由資遣原告，然該
12 對話紀錄並無被告表示歇業或轉讓之記載，原告復無提出被
13 告當時有些歇業或轉讓之相關證據，則其此部分主張，則非
14 可採。

- 15 2. 被告雖辯稱：原告重大侮辱被告公司員工、未依工作規則致
16 被告遭客訴、擅自刪除被告電腦資料，且其於 109 年 3 月間
17 有讓原告選擇調職或資遣，原告嗣後不再到公司上班，無故
18 曠職達 6 日以上，故被告依勞基法第 12 條第 1 項第 2 款、第
19 4 款、第 5 款、第 6 款規定將原告予以懲戒解僱云云。然按
20 勞基法第 11 條、第 12 條分別規定雇主之法定解僱事由，為使
21 勞工適當知悉其所可能面臨法律關係之變動，基於誠信原則
22 ，雇主有告知勞工其被解僱事由之義務，不得隨意改列解僱
23 事由，亦不得將原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上變
24 更為以他項事由，解僱勞工（最高法院 100 年度台上字第 20
25 24 號判決參照）。本件原告主張被告於其離職後，即認疫情
26 關係而開立離職原因為其他之非自願離職證明書交付原告，
27 復以電子通訊軟體傳送 109 年 4 月 10 日勾選離職原因為勞基
28 法第 11 條第 3 款之非自願離職證明書翻拍照片與原告等情，
29 業據其提出該翻拍照片在卷為憑（見勞簡專調卷第 81 頁），
30 且為被告自承為使原告方便就職，故在離職證明書上勾選其
31 他選項等語（見本院卷第 153 頁），則依被告先、後 2 次開

立之非自願離職證明書，均與勞基法第12條各項情形無關，亦無被告以勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款、第6款解僱原告之相關紀錄，是被告於本件訴訟中始稱原告重大侮辱被告公司員工、未依工作規則致被告遭客訴、擅自刪除被告電腦資料，且無故曠職達6日以上等情，實屬臨訟之詞，自不能准許其於訴訟中任意增列。再者，被告從未具體表明其對原告以勞基法第12條規定終止勞動契約之時間、地點、方式，且自原告109年4月20日提起本件訴訟至本院109年12月15日言詞辯論終結時均無提出任何證據證明原告未依工作規則致被告遭客訴、擅自刪除被告電腦資料，以及被告有於109年3月給原告調職或資遣之選擇，因原告嗣後不再到公司上班而無故曠職達6日以上等事實，是其抗辯兩造間勞動契約自始即依勞基法第12條規定終止云云，實無可採。另被告辯稱其以勞基法第12條對原告為終止勞動契約，並請求傳喚證人林永清、李湘臻，用以證明原告有於聽聞調職建議後，對證人林永清辱罵之情事，然該事實除與被告所開立上開離職證明書內容不符外，亦已逾勞基法第12條第2項規定之除斥期間，本院斟酌卷內相關事證後，認無調查證據之必要。基此，被告辯稱依勞基法第12條第1項第2款、第4款、第5款、第6款規定資遣原告之行為，實無可信。

3. 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，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第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。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（下稱勞退條例）第12條第1項、第2項定有明文。茲兩造間勞動契約既於109年3月31日經被告依勞基法第11條第2款規定而終止，原告依勞退條例第12條規定，請求被告給付資遣費等語，應屬有據。又原告自108年10月1日起

至109年3月31日止任職被告，年資共計6月，依原告每月約定工資4萬5,000元計算，被告應給付原告資遣費為1萬1,250元（計算式：45,000元×1/2×6/12=11,250元），是原告請求資遣費1萬元，自屬有據。

4. 次按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。原告主張被告積欠其109年3月工資4萬5,000元，據其提出薪資帳戶轉帳明細資料在卷為憑（見勞簡專調卷第37頁至第39頁、本院卷第113頁），且觀諸該轉帳明細資料，109年3月10日後均無被告轉帳匯款至原告帳戶之相關內容，故原告此部分主張，堪信為真。被告公司固抗辯：已經匯款給付原告云云（見本院卷第147頁），然被告公司並未舉證證明之，是其此部分抗辯，即無足採。綜上，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付其積欠工資4萬5,000元，應屬有理。
5. 又按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：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。第25條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第24條第1項第1、2款、第39條定有明文。原告主張兩造原約定109年1月除春節休假3日外，排定休假6日，然原告於109年1月間僅休假6日，其餘3日休假日均到職上班，又原告於109年1月間之平常日加班時數共計23.5小時，故被告自應給付其休假日加班費、延長工時加班費等語，業據提出被告109年1月份員工排班表及工作時數、日數結算表在卷為證（見本院卷第85頁至第87頁），觀諸該結算表上記載，原告109年1月份加班時數23.5小時、春節3日及排休6日之已休天數6日，剩餘3日23.5小時，核與被告所提出之109年1月

份出勤表上紀錄相符（見本院卷第53頁至第55頁），堪認原告主張上情非虛。被告雖以原告並未舉證加班之事實等語置辯，惟被告所提之前開出勤表上既有記載「休6日」、「+23.5」，且依其出勤資料，原告於109年1月間僅於該月6日、14日、27日、31日休全日；該月19日、25日、26日、28日休半日，又於出勤表小計欄上記載該月3日、4日、11日、12日、18日、21日「+2」；10日、16日、17日「+3」；24日「+2.5」，足見原告於109年1月間確實加班23.5小時，且僅共計6日未到勤。此外，被告並無舉證證明原告上開未休天數、加班時數有何不符合延長工時規定之事實，其空言抗辯，自無可取。再者，依原告任職被告期間每月工資為45,000元，業如前述，而原告主張上述23.5小時加班，其中該月10日、16日、17日「+3」、24日「+2.5」，超過2小時部分共計3.5小時應以每小時工資額加給3分之2計算加班費、剩餘20小時則應依每小時工資額加給3分之1計算加班費，基此計算，原告得向被告請求之延長工時加班費共計為6,094元（計算式： $45,000 \text{元} \div 30 \div 8 \times 1 \text{又} 2/3 \times 3.5 \text{小時} + 45,000 \text{元} \div 30 \div 8 \times 1 \text{又} 1/3 \times 20 \text{小時} = 6,094 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入）；原告主張上述3日休息日加班，雖依前揭法規工資應加倍發給，然所謂加倍發給工資，係指原本1日工資外，雇主應再多發給1日工資，以兩造約定薪資結構為每月薪資4萬5,000元，被告應給付原告休息日工作加班費共計為4,500元（計算式： $45,000 \text{元} \div 30 \times 3 \text{日} = 4,500 \text{元}$ ），是原告請求延長工時加班費及休假日加班費共計1萬0,594元（計算式： $6,094 \text{元} + 4,500 \text{元} = 10,594 \text{元}$ ），應屬有據；逾此範圍之請求，則屬無據。

6.至原告主張被告應給付其5日謀職假工資1萬0,225元等情，雖據其資遣費試算表為憑（見勞簡專調第49頁），觀諸該試算表上僅記載「同意加發5天謀職假」，且僅有被告公司員工林永清簽名，而無被告公司或其法定代理人相關印文或簽名，已難認兩造對於給付原告5日謀職假工資達成合意。

此外，原告復無提出其他事證證明林永清當時係代表被告公司承諾原告給付5日謀職假工資，是本院自難僅依據上開試算表而為被告不利之認定。故原告此部分主張，尚乏證據，而不可採。

- 7.再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勞退專戶，以回復原狀。原告主張其自108年10月至109年3月共計6個月任職被告期間，被告僅於108年12月為原告提繳1,340元勞退金至其勞退專戶，故依法請求被告補提繳勞退金等情，據其提出已繳納勞工退休金個人專戶明細資料附卷可查（見勞簡專調卷第29頁至第33頁），是其此部分主張，自屬有據。而依兩造約定之每月工資為4萬5,000元，依照勞工退休金月提繳分級表，月提繳工資為4萬5,800元，每月應提繳勞工退休金為2,748元（計算式： $45,800\text{元} \times 6\% = 2,748\text{元}$ ），共計短少提繳金額為1萬5,148元（計算式： $2,748\text{元} \times 6\text{月} - 1,340\text{元} = 15,148\text{元}$ ）等情，惟原告僅請求被告依勞退條例第31條第1項規定提繳1萬5,040元至原告於勞保局之勞退專戶，未逾前開範圍，即有理由，應予准許。
- 8.另按勞動契約終止時，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。又依就業保險

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。且就業保險法第25條第3項、第4項分別規定：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；前項文件或書面，應載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。本件兩造間之勞動契約業由被告依勞基法第11條第2款規定終止，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上開所應記載事項，爰命被告發給如主文第2項所載內容之非自願離職證明書。至原告請求記載非自願離職原因為勞基法第11條第1款部分，與兩造勞動契約之終止事由不符，則無可取。

四、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權人起訴而送達訴狀，與催告有同一之效力；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2項、第233條第1項、第203條分別定有明文。而查，原告請求被告給付資遣費1萬部分，依勞退條例第12條第2項規定，應於終止契約後30日內發給，屬給付有確定之期限，依上開規定被告應於109年4月30日前發給，被告迄未給付，應自翌日即109年5月1日起

負遲延責任；又原告請求給付積欠工資4萬5,000元、延長
工時及休息日加班費1萬0,594元部分，依據勞基法施行細
則第9條規定依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給
付勞工，兩造契約既已於109年3月31日經被告終止而終止
，則當被告應於該日結清上述工資，被告迄未給付，應自翌
日即109年4月1日起負遲延責任。基上，原告就上開請求
，均自起訴狀繕本送達翌日起即109年5月6日（依本院送
達證書，見勞簡專調卷第61頁）至清償日止，按週年利率百
分之5計算之遲延利息，核屬有據。

五、從而，原告依勞退條例第12條第1項、兩造間勞動契約、勞
基法第24條等相關規定，請求被告給付6萬5,594元（計算
式：10,000元+45,000元+10,594元=65,594元），及自10
9年5月6日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利
息；復依勞退條例第31條第1項規定，請求被告應為原告提
繳勞工退休金1萬5,040元至其勞退專戶；另依勞基法第19
條規定，請求被告開立記載離職理由為勞動基準法第11條第
2款之非自願離職證明書，均有理由，應予准許；逾上開範
圍之請求，核屬無據，應予駁回。

六、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
證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述
。

七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2
項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規
定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告敗訴部
分，其假執行之聲請因失所附麗，應併予駁回。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 潘 曉 玫

以上正本係照原本作成

01 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
02 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。
03 中 華 民 國 110 年 1 月 26 日
04 書記官 王元佑