

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第60號

原告 鄭小玲

訴訟代理人 林耿鈇律師

被告 佳鼎國際科技股份有限公司

法定代理人 許德聖

訴訟代理人 王泓鑫律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年8月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告應給付原告新台幣伍拾貳萬伍仟玖佰陸拾柒元，及自民國109年4月24日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告應提撥新台幣陸仟壹佰壹拾元至原告勞工退休金專戶。

三、被告應開立非自願離職書予原告。

四、原告其餘之訴駁回。

五、訴訟費用由被告負擔百分之八十五，原告負擔百分之十五。

六、本判決第一項得假執行，但被告如以新台幣伍拾貳萬伍仟玖佰陸拾柒元供擔保後，得免為假執行。

七、本判決第二項得假執行，但被告如以新台幣陸仟壹佰壹拾元供擔保後，得免為假執行。

八、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。但有下列各款情形之一者，不在此限：…二、請求之基礎事實同一者」民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。原告於起訴後追加聲明「被告應提撥新台幣（下同）6,110元至原告勞工退休金專戶。」（見本院卷第253頁），是基於同一基礎事實，符合法律規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自民國（下同）95年9月12起受雇於被告公司，擔任會計經理，月薪為81,100元。109年2月26日，被告公司副總陳財寶告知原告：「1.被告將結束台北辦公室、2.原告之後每周一、三需變更工作地點至中壢工廠上班、3.減薪20%」，現場並有原告另一副總林瑞揚（同時為被告董事）在場，原告現場即口頭表示不同意上開勞動條件之不利變更。109年2月27日，被告片面公告因公司營收與工作量大幅少並虧損，經董事會決議，每周最後一天上班日（即每周五）不上班並扣特別休假一天，且全年度特別休假未休完也不再另計算加班費。109年3月2日上午，被告片面公告經董事會決議，自同年3月起副總以上減薪30%、經理減薪20%，副理減薪10%。109年3月2日下午，原告以電子信件向被告法定代理人許德聖及林瑞陽、陳財寶等高層表達異議並指出被告違反之勞動法規。109年3月3日下午，許德聖要求原告進辦公室會談，原告再度就被告違法之公告表示異議，並要求回復原本勞動條件，或是協議資遣，許德聖則表示：「與原告沒有書面契約」、「減薪是2月26日董事會決議」、「公司沒有資遣這回事」、「要告去告」等語。109年3月4日，原告寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6款與同法第17條之規定，終止兩造間勞動契約，並請求依法支付資遣費486,600元與當年度特休假未休工資45,957元。109年3月6日，原告正常到職上班，並完成交接手續。109年3月13日，被告寄送存證信函謂「減薪僅屬非常時期之作法，待情勢好轉將會再調整回來」、「原告雖曾向主管反映卻未能等待溝通結果而終止兩造間合約，非屬合法」，並主張依勞基法第12條連續曠職3日終止兩造間勞動契約。兩造於109年3月26日在台北市政府勞工局調解不成立，故原告提起訴訟，依勞基法第14條、第10-1條、第38條、第19條、勞工退休金條例第12條、第31條、員工認股權憑證辦法規定，請求被告給付資遣費486,600元、特休假未休假工資39,367元、10,000股員工認股權憑證買回金額100,000元、提撥勞工退休金6,110元至原告退休金專

01 戶，並開立非自願離職書予原告。

- 02 (二)併聲明：1.被告應給付原告625,967元，及自起訴狀繕本送
03 達翌日起，按年息百分之五計算之利息。2.被告應提撥6,11
04 0元至原告勞工退休金專戶。3.被告應給付原告非自願離職
05 書。4.原告願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告抗辯：

- 07 (一)因年初遭逢武漢肺炎疫情嚴重，被告公司業績大幅下滑，面
08 臨創業以來最大考驗，遂陸續研商調整公司營運型態，並與
09 員工誠意溝通相關薪資及特休安排問題，原告所指公司相關
10 各該方案均非定案，而僅為提出與員工討論、溝通之草案。
11 因被告公司採行董事會決議制，相關方案均須以書面為之，
12 但均屬提案性質，尚非最後定案，而雇主是否違反勞動契約
13 或勞工法令，應以雇主實際作為為準。被告公司均尚未實際
14 減薪或實際對強制性特休為片面之安排，則被告前述相關作
15 為並無違反勞動契約或勞工法令。

- 16 (二)原告所指109年2月26日談話內容，乃被告公司董事會討論而
17 已，其中「被告將結束台北辦公室、原告之後周一、三需變
18 更工作地點至中壢工廠上班」，此二項之後根本未決議，此
19 觀109年2月27日或109年3月2日公告內容，隻字未提及該二
20 事項可知。另「減薪20%」也僅為初步想法，並非定案。被
21 告公司發薪日為每月底發放當月份薪水，雖提議減薪20%，
22 但均未立即定案也未馬上執行。109年2月底，全體員工仍照
23 領工資發放，原告也領到全額薪水，並無任何員工遭減薪。

- 24 (三)特別休假雖由勞工排定之，但也非不得由勞資雙方協商調整
25 之，公司自年初起業績下滑，勞力需求沒有這麼大，董事會
26 討論後，建議員工多選請特休假。因此，才會以公告「建議
27 」員工於每周五排休，接連週六、日，可連續放假三日。原
28 告於109年3月2日發出電子郵件給被告公司法代及2位副總經理，
29 該郵件第一行即載：「關於2/27及3/2公告職鄭小玲個人
30 提出異議如下：…」，可知僅為原告向被告溝通意見，並
31 無據此終止勞動契約意思，該信函第2點記載原告可調整排

01 休內容，被告公司收到後均同意原告之排休，原告因業務需
02 要3月6日周五沒有排休而仍上班，被告公司也未拒絕其上班
03 ，故被告公司並無「強制」安排特休假之舉，原告亦沒有遭
04 到「強制」排休，原告權利根本沒有受損。

05 (四)被告於109年3月2日公告建議有關減薪事宜，但此僅為經由
06 董事會討論後之建議方案，依勞基法第21條第1項規定，仍
07 須由原告同意後始生效力。被告於隔日即3月3日特別到台北
08 辦公室與原告溝通但原告卻非常情緒化，堅持不願減薪，更
09 要求將其「資遣」，惟被告法代當日絕對沒說「與原告沒有
10 書面契約」「減薪是2月26日董事會決議」、「公司沒有資
11 遣這回事」、「要告去告」等等負面話語。被告公司法代並
12 解釋公司目前狀況，並表達公司不希望解雇任何員工，造成
13 員工家庭問題，請原告能勉力考慮並能共體時艱，並表達一
14 方面也將原告意見，提請董事會再行討論。且從年初迄今，
15 被告公司也未曾解雇、資遣任何員工。

16 (五)原告於109年3月6日到辦公室上班，但並未完成交接，且自
17 109年3月9日起即未上班、也未請假，故被告公司於109年3
18 月12日依據勞基法第12條第1項第6款連續曠職三日以上之規
19 定發函終止勞動契約，原告於隔日收受，故兩造勞動契約已
20 於109年3月13日合法終止。又原告至少在109年3月11日起陸
21 續向多名客戶表示其係遭公司「調職」、「惡意資遣」、「
22 減薪」等原因而離職云云，其惡意散布上開負面不實訊息給
23 公司客戶，除已嚴重侮辱雇主名譽，更造成客戶對於被告公
24 司有負面評價，違反原告基於勞動契約應負的「忠誠義務」
25 ，核屬情節重大，故被告公司再於109年3月20日發函以原告
26 有勞基法第12條第1項第2、4款事由而終止勞動契約，原告
27 於同年3月23日收受，兩造契約於當日已終止。

28 (六)原告主張被告公司有勞基法第14條第1項第6款違反勞動契約
29 或勞工法令而致有損害勞工權益之虞，而原告於109年3月4
30 日寄發存證信函，其主張之事由僅有「109年3月3日未經本
31 人同意，片面公告減薪百分之二十」而已，且109年3月26日

勞資調解會記錄申請人主張欄位之第2點僅載「…並於109年3月4日寄發存證信函主張…終止勞動契約」，可知原告僅為描述109年3月4日寄發存證信函終止勞動契約之事實，並非在3月26日再度表達終止勞動契約之意。但原告109年4月10日起訴狀主張之事由，除片面減薪20%外，又增列被告公司另有「片面調整工作地點」、「強制安排特別休假、拒發特休未休工資」等上述存證信函所無之終止事由，顯然超過勞基法第14條第2項所定30日之除斥期間。又勞基法第14條第1項第5款所涵攝之情形，即包含片面減薪而未給付約定全額報酬。但被告公司並無在發薪日片面將原告減薪，自無違法可言。兩相比較，同條項第6款，自不包括片面減薪之情形。否則公司因連年虧損，而向員工表示減薪之要約，員工接到此訊息，馬上以公司想要片面減薪而援引此條來終止勞動契約，顯然不合理。

(七)特休未休工資部分，因本件勞動契約之終止，係因原告有違反勞基法之情事而被告公司已依法終止勞動契約，自屬非可歸責被告公司而終止勞動契約之情形，被告公司毋庸發給特休未休工資。退步言之，雖出勤表上記載原告109年度有特休19日，但此僅為統計方便而設算，並非表示原告109年1月1日起有特休19日。原告係95年9月12日到職，至108年9月12日時，任職滿13年，依法有18日特休，但原告於108年9月12日至12月31日期間，應已休6日特休，另於109年2月15日休1日，離職前未休之特休僅為11日（18-7=11），換算工資頂多為29,736元，被告公司於109年3月31日發薪時已核給6590元，故僅需補給23,146元。

(八)10000股員工認股權證部分，該認股權憑證辦法乃107年才頒布，原告雖於108年1月28日獲1萬股之認股權權憑證，但被告公司迄今尚未發行新股或增資，因此，目前均無員工實際依據認股權憑證之方式購買公司股份。而原告於109年3月間離職，依據員工認股權憑證辦法第5條規定，認股權人因故離職，未具行使權之認股權憑證，自離職日起則失效。

01 (九)非自願離職證明書部分，依法「服務證明書」應依據實際離
02 職情形撰寫，原告是因違反勞基法第12條相關規定而遭被告
03 公司解雇而終止勞動契約，並無「非自願離職」之情形。

04 (十)併聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保，請
05 准宣告免為假執行。

06 三、兩造不爭執事項：

07 (一)原告自95年9月12日起任職被告公司，擔任會計經理。原告
08 於離職前每月薪資81,100元。

09 (二)109年2月27日，被告公告因武漢肺炎疫情嚴重，公司營收與
10 工作量大幅少並虧損，經董事會決議，每周最後一天上班日
11 (即每周五)不上班並扣特別休假一天，且全年度特別休假
12 未休完也不再另計算加班費。

13 (三)109年3月2日上午，被告公告經董事會決議，自同年3月起副
14 總以上減薪30%、經理減薪20%，副理減薪10%。

15 (四)109年3月2日下午，原告以電子信件向被告法定代理人許德
16 聖及林瑞陽、陳財寶等高層表達異議並指出被告違反勞基法
17 。

18 (五)109年3月4日，原告寄發存證信函依勞基法第14條第1項第6
19 款與同法第17條之規定，終止兩造間勞動契約，並請求依法
20 支付資遣費486,600元與當年度特休假未休工資45,957元。

21 (六)109年3月12日，被告寄發存證信函主張依勞基法第12條連續
22 曠職3日終止兩造間勞動契約；又於109年3月20日發函以原
23 告有勞基法第12條第1項第2、4款事由而終止勞動契約。

24 四、本件爭執點：

25 (一)兩造間勞動契約是否已經合法終止？原因為何？

26 (二)原告各項請求有無理由？金額為何？（即包含請求資遣費
27 486,600元、特休假未休假工資39,367元、10,000股員工認
28 股權憑證買回金額100,000元、提撥勞工退休金6,110元至原
29 告退休金專戶，並開立非自願離職書予原告。）

30 以下分別說明

31 五、就兩造間勞動契約關係而言：

01 (一)按「勞動基準法第十四條第一項第六款規定：雇主違反勞動
02 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預
03 告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無
04 須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情
05 節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面
06 為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有
07 損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱
08 其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作
09 為審究勞工終止契約是否合法之依據。」（最高法院92年度
10 台上字第1779號民事判決參照）。

11 (二)經查，被告公司於109年2月27日公告「因武漢肺炎疫情嚴重
12 ，公司營收與工作量大幅少並虧損，經董事會決議，每周最
13 後一天上班日（即每周五）不上班並扣特別休假一天，且全
14 年度特別休假未休完也不再另計算加班費」，續於109年3月
15 2日公告「經董事會決議，自同年3月起副總以上減薪30%、
16 經理減薪20%，副理減薪10%」等情，有公告兩份可稽（見本
17 院卷第35、37頁），且經被告訴訟代理人坦承「公司都是用
18 電子郵件把公告寄給員工」一語（見本院卷第224頁），上
19 開第一項公告已違反勞基法第38條第2項、第4項規定，第二
20 項公告也違反勞基法第22條第2項、勞基法施行細則第7條規
21 定（工資調整應由勞資雙方於勞動契約中約定）。因此，原
22 告於109年3月4日寄發存證信函表示依勞基法第14條第1項第
23 6款規定，終止兩造間勞動契約，顯然未超過30日法定除斥
24 期間，即屬合法有效。

25 (三)何況，參照「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意
26 事項」（行政院勞工委員會100年12月1日勞動2字第
27 1000133284號函、勞動部109年7月1日勞動條3字第
28 1090130635號函修正，見本院卷第227頁）第2條規定「事業
29 單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞
30 雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。」、
31 第3條也規定「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約

01 給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約
02 致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止
03 勞動契約，並依法請求資遣費。」，被告公司違反此注意事
04 項，未經協商就減少原告工資，故原告據此終止勞動契約，
05 自屬合法。

06 (四)被告雖辯稱上述公告所記載的方案並非定案，而僅為提出與
07 員工討論、溝通之「草案」云云。惟查，

08 1.依勞動基準法第14條第1項第6款規定，雇主違反勞動契約
09 或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工即得不經預
10 告終止契約。自上開規定可知，只要有「損害之虞」，並
11 非需有「實際損害」發生，勞工就可以終止契約。

12 2.上述二份公告內容均無記載「草案」、「並非定案」、「
13 尚待討論溝通」等文字，也無將召開勞資會議的記載，反
14 而於109年2月27日公告說明欄中記載：「一、此非常時期
15 ，經董事會決議，自即日起每周最後一天上班日（即每周
16 五）不上班並扣特別休假一天，且全年度特別休假未休完
17 ，不再另計算加班費」，於109年3月2日公告說明欄中也
18 記載：「一、經董事會決議，自同年3月起執行幹部減薪
19 （本薪含所有營運相關之津貼）副總以上減薪30%、經理
20 減薪20%，副理減薪10%」、「二、非常時期自即日起非營
21 業必須費用如交際費、客戶贊助費等停止支出」等情，顯
22 然兩份公告都是從公告日起「即日」實施，已屬定案無疑
23 。從而，被告此部分抗辯，於法無據，不足採信。

24 (五)原告既然已於109年3月4日寄發存證信函依勞基法第14條第1
25 項第6款規定，合法終止兩造間勞動契約，被告也自陳收受
26 無誤（見本院卷第59-61、128頁），則兩造間勞動契約關係
27 已經消滅，被告抗辯事後再於109年3月12日、109年3月20日
28 先後發函終止勞動契約云云，自不發生任何法律上效力。

29 六、就原告各項請求而言：

30 (一)資遣費：

31 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工

01 作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
02 第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規
03 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給
04 二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最
05 高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條
06 之規定。」，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

- 07 2.兩造間之勞動契約是因被告違反勞動契約且有損害勞工權
08 益情事，經原告依勞動基準法第14條第1項第6款規定於
09 109年3月4日主動終止等情，已如上述，原告自得依上述
10 規定，請求原告給付資遣費。又原告任職期間自95年9月
11 12日起至109年3月4日止，已達13年5月又23日，依法只能
12 請求發給最高額即6個月平均工資之資遣費，故依原告離
13 職前每月薪資均為81,100元計算，被告即應給付原告資遣
14 費486,600元（ $81100 \times 6 = 486600$ ）。

15 (二)特休假未休假工資

- 16 1.按「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
17 數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第4項定有明文。
18 2.查原告於109年度特休日期為「19」日，有被告公司109年
19 1-2月職員出勤明細表可稽（見本院卷第201頁），而原告
20 主張迄終止勞動契約前僅休假2日，被告自應給付剩餘17
21 日之特別休假未休工資一節，也為被告於訴訟中所不爭執
22 ，故依原告月薪81,100元計算，被告應給付特休未休工資
23 45,957元（計算式： $81100 \div 30 \times 17 = 45957$ ，小數點以下四捨
24 五入）。又原告於起訴狀自認被告於109年3月31日發放109
25 年3月薪資時曾支付特休未休的工資6,590元，故僅應再給
26 付原告39,367元（計算式： $45,000 - 0000 = 39,367$ ）。
27 3.被告雖辯稱原告已於108年9月12日至12月31日另已休假6
28 日云云，惟被告就員工之特別休假計算，是於每年年底結
29 算該年度之特別休假工資，並於隔年1月起即開始重新計
30 算特別休假，此有經被告代表人許德聖親簽之108年度12
31 月份包含原告在內職員出勤明細表（包含年度休假剩餘日

數)可稽(見本院卷第195頁),並於109年1月薪資單「加班費」欄下支付原告108年度未休完畢5天特休總計13,517元(計算式:81,100÷30×5=13517),有被告公司人員109年1月薪資單可證(見本院卷第197頁)。由此可知,被告公司職員均已統一結算前一年度之特別休假工資,並於年初重新依照員工年資給予特別休假日數,故被告此部分抗辯,不足採信。

(三) 10,000股員工認股權憑證

1. 原告主張曾於108年1月28日受頒發被告公司認股權憑證10,000股,依被告員工認股辦法第4條「限員工本人名義認股,認股價格每股新台幣壹拾元」、第6條前段「員工離職者應於離職日起算30日內,無條件將其股份全數售予總經理所指定之人買回」規定,自得請求被告買回原告之10,000股認股權憑證,並給付原告100,000元,並提出員工認股權憑證辦法、公告、憑證、員工認股辦法等文件為證(見本院卷第73-79頁)。
2. 按公司法第167條之2規定:「公司除法律或章程另有規定者外,得經董事會以董事三分之二以上之出席及出席董事過半數同意之決議,與員工簽訂認股權契約,約定於一定期間內,員工得依約定價格認購特定數量之公司股份,訂約後由公司發給員工認股權憑證」。又所謂「約定價格」,應符合公司法第140條規定外,「一定期間」及「特定數量之公司股份」依契約自由原則,自得由公司與員工共同約定(經濟部91年2月4日商字第09102014280號函參照),再參照證券交易法第28-3條規定:「募集、發行認股權憑證、附認股權特別股或附認股權公司債之公開發行公司,於認股權人依公司所定認股辦法行使認股權時,有核給股份之義務」。由此可知,所謂認股權憑證是持有人得依公司所定認股辦法,於一定期間內,按約定價格認購特定數量股票的一種權利。
3. 本件中,

- (1) 依據原告提出的107年12月28日員工認股權憑證辦法第1條規定：「發行期間：自董事會通過後，得視實際需要，一次或分次發行，實際發行日期、認股數量、對象授權由董事長訂定之。」、第5條規定：「…認股權人因故離職，未具行使權之認股權憑證，自離職日起則失效。」（見本院卷第75頁）。
- (2) 被告雖依上開認股權憑證辦法於108年1月28日獲得10,000股之認股權憑證（見本院卷第77頁），但被告公司迄今尚未發行新股或增資，原告即無法依據上開認股權憑證之方式購買被告公司股份。而原告於109年3月間離職，依據前述認股權憑證辦法第5條規定，其所持有的認股權憑證10,000股既然未具行使，依規定應自離職日起失效。
- (3) 至於原告所提出之另一份「員工認股辦法」（見本院卷第79頁），其中第2條第4項規定：「限員工本人名義認股，認股價格每股新台幣壹拾元」，可見取得認股權憑證後實際認股時，仍必須繳納股款，而原告自獲發10,000股員工認股權憑證後，迄離職前，尚未購買被告公司股份10,000股。因此，該辦法第6條雖規定「員工離職者應於離職日起算30日內，無條件將其股份全數售予總經理所指定之人買回。…」，但原告既然尚未行使認股權憑證權利實際購買公司股份10,000股，自無本條適用。
- (4) 另外，原告主張於108年1月28日受頒發被告公司認股權憑證10,000股後，曾於108年6月28日領有股息2500元，並提出股息發放相關資料為證（見本院卷第203-207頁），惟被告公司對於持有認股權憑證者發放該股息，目的應是讓已持有認股權證而尚未實際認股的員工，也可共享利潤，但此仍無法證明原告已經行使認股權而擁有被告公司股份10,000股，仍無從為原告有利之認定。
- (5) 因此，原告主張被告應依上開認股權憑證與員工認股辦

法買回原告之10,000股認股權憑證，並給付原告
100,000元，即無法准許。。

(四) 勞工退休金

1. 按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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六，勞工退休金條例第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。
2. 經查，原告主張被告於109年2月、3月均未為其依法提撥勞工退休金一節，為被告所不爭執（見本院卷第272頁），並有原告勞工退休金個人專戶資料可稽（見本院卷第257-261頁），應可認定屬實。被告雖抗辯因遭逢疫情，故已經申請獲准緩繳109年2月至7月份勞、就保保險費及勞工退休金，並提出勞保局函文為證（見本院卷第295頁），惟上述期限已經屆滿，被告未再提出勞保局同意繼續緩繳的證明文件，且至本院宣判日止，也未提出已經繳納的證明，故原告主張其月薪為81,100元，被告應提撥原告109年2月勞工退休金4,812元及109年3月勞工退休金1,298元（計算式： $81100 \div 30 \times 8 \times 6\% = 1298$ ），總計6,110元，為有理由，應予准許。

(五) 非自願離職書

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。而勞基法第19條及其施行細則雖未載明服務證明書之應記載事項，惟該條乃要求雇主在勞動關係終止後應依誠信原則為之，目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，並為強制性規定，參酌就業保險法第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」。則勞工因有就業保險法第11條第3項規定之非自願離職事由時，應可請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明書。本件原告因被告違反勞基法相關規定，而依勞基法第14條終止兩造間勞動契約，已如前述，符合前述非自願離職的要件，故原告請求被告發給非自願離職書，自應予准許。

七、綜上所述，原告依勞基法第19條、第38條、勞工退休金條例第12條、第31條規定，請求被告(一)應給付原告525,967元(資遣費486,600元+特休假未休假工資39,367元)及自起訴狀繕本送達翌日即109年4月24日(見本院卷第105頁)起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；(二)被告應提撥6,110元至原告勞工退休金專戶；(三)被告應給付原告非自願離職書部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

八、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，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1、2項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於開立非自願離職證明書部分，係屬命為一定行為之給付，性質上屬於非財產權訴訟，不宜為假執行之宣告，以及原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均應併予駁回。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 109 年 9 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 109 年 9 月 9 日

