

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞訴字第111號

原告 劉澤恩

訴訟代理人 陳建維律師

被告 億瑄實業有限公司

法定代理人 周秋生

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國110年9月1日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣玖萬伍仟伍佰壹拾陸元及自民國一百一十年五月十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 二、被告應提繳新臺幣肆萬柒仟零柒拾陸元至原告在勞工保險局所設立之勞工退休金個人專戶。
- 三、被告應開立非自願離職之服務證明書與原告。
- 四、原告其餘之訴駁回。
- 五、訴訟費用由被告負擔百分之七十八，餘由原告負擔。
- 六、本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣玖萬伍仟伍佰壹拾陸元預供擔保，得免為假執行。
- 七、本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣肆萬柒仟零柒拾陸元預供擔保，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。查原告起訴之聲明第1、2項原為：「1.被告應給付原告新臺幣（下同）99,526元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應提繳42,588元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。」等語，嗣於民國110年9月1日變更聲明第1、2項為「1.被告應給付原告121,521元

，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。2.被告應提繳47,076元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。」等語（見本院卷第137頁），核原告上開所為，係未變更訴訟標的法律關係，而擴張應受判決事項之聲明，依照前揭規定，自應准許。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告於104年7月15日起受雇於被告，擔任司機，約定工資為月薪26,000元加上工作獎金，之後原告之工資並於107年1月起調漲為月薪28,000元加上工作獎金，且原告每月之工資被告係於次月5日及20日給付（20日係給付工作獎金）。惟原告於110年2月24日向勞動部勞工保險局查詢原告之勞工保險投保資料及勞工退休金提繳資料時，赫然發現被告有將原告之勞工保險投保金額以多報少之情事，被告並有短少提繳原告之退休金之情事，從而被告顯有違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款之情形，原告遂以被告違反勞基法第14條之規定於110年3月4日寄發存證信函予被告終止兩造間之勞動契約並請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，原告並申請勞資爭議調解，除再次表明依勞基法第14條之規定終止兩造之勞動契約外，並請求被告給付資遣費、提繳短少之退休金、賠償原告所受之失業保險之損害及開立非自願離職證明書，惟調解不成立，原告迫於無奈，遂提起本件訴訟。

（二）茲就原告之各項請求，詳述之如下：

1.資遣費95,601元：

原告起訴時係以390,000元計算被告109年給付之工資，然由原告之109年度綜合所得稅各類所得清單可知，被告109年給付原告之工資為420,927元，且被告所給付原告之109年工資總額係108年12月至109年11月之工資總額，從而原告108年12月至109年11月平均每月工資應為35,077元（計算式：420,927元÷12=35,077元；元以下四

捨五入)，另原告110年1月之工作獎金為4,398元，110年2月之工作獎金則為9,834元，被告並於110年7月間將原告110年2月之工作獎金匯入原告帳戶，故109年12月、110年1月及2月之工資分別為28,000元、32,398元、37,834元，從而原告於110年3月4日終止勞動契約前之6個月即109年9月至110年2月間之各月工資依序為35,077元、35,077元、35,077元、28,000元、32,398元、37,834元，因此原告終止勞動契約前6個月之平均工資為33,911元【計算式： $(35,077\text{元} + 35,077\text{元} + 35,077\text{元} + 28,000\text{元} + 32,398\text{元} + 37,834\text{元}) \div 6 = 33,911\text{元}$ 】，而自104年7月15日起至110年3月4日止，原告之年資為5年又233日，從而被告應給付原告之資遣費應為95,601元【計算式： $(5 + 233 \div 365) \div 2 \times 33,911\text{元} = 95,601\text{元}$ 】，故原告請求被告給付資遣費95,601元，自屬有理。

2. 短少之失業保險給付之損害賠償25,920元：

被告有將原告之勞工保險投保金額以多報少之情事，且如前所述，原告於110年3月4日終止勞動契約前之6個月之平均工資為33,911元，參照勞工保險投保薪資分級表，月投保薪資應為34,800元，然該6個月被告為原告投保之平均月投保工資僅為27,600元，從而原告自得依據就業保險法第16條第1項、第38條第3項之規定請求被告賠償原告因此所受之短少之失業保險給付之損害25,920元【計算式： $(34,800\text{元} - 27,600\text{元}) \times 0.6 \times 6 = 25,920\text{元}$ 】。

3. 提繳退休金47,076元：

被告於104年度至107年度給付原告之工資總額依序分別為134,562元、373,841元、421,169元、433,547元，此有原告之104年度至107年度之綜合所得稅各類所得資料清單可資為憑，且原告之工資被告係於次月發放，從而被告於104年度至107年度給付原告之工資合計1,363,119元（計算式： $134,562\text{元} + 373,841\text{元} + 421,169\text{元} +$

433,547 元 = 1,363,119 元) 即為原告自 104 年 7 月 15 日至 107 年 11 月之工資總額；另被告 108 年給付原告之工資為 431,190 元，原告自 107 年 12 月至 108 年 11 月之工資總額為 431,190 元；又如前所述被告於 109 年度給付原告之工資總額為 420,927 元，從而原告自 108 年 12 月至 109 年 11 月之工資總額為 420,927 元；另原告 109 年 12 月、110 年 1 月及 2 月之工資分別為 28,000 元、32,398 元、37,834 元，故原告自 104 年 7 月 15 日至 110 年 2 月之工資總額合計為 2,313,468 元（計算式：1,363,119 元 + 431,190 元 + 420,927 元 + 28,000 元 + 32,398 元 + 37,834 元 = 2,313,468 元），原告謹以上述原告自 104 年 7 月 15 日至 110 年 2 月之工資總額 2,313,468 元之百分之 6 為被告應提繳之退休金金額，從而被告自 104 年 7 月 15 日起至 110 年 2 月止合計應為原告提繳之退休金為 138,808 元（計算式：2,313,468 元 × 6 % = 138,808 元），然被告僅提繳 91,732 元，從而被告短少提繳原告之退休金之金額合計為 47,076 元，故原告自得請求被告提繳 47,076 元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。

4. 請求被告開立非自願離職證明書：

原告既係依據勞基法第 14 條第 1 項第 6 款終止兩造間之勞動契約，故依勞基法第 19 條、就業保險法第 11 條第 3 項、第 25 條第 3 項前段之規定，原告自得請求被告開立非自願離職證明書予原告。

(三) 併聲明：

1. 被告應給付原告 121,521 元，及自民事起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。
2. 被告應提繳 47,076 元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶。
3. 被告應開立非自願離職證明書予原告。
4. 訴訟費用由被告負擔。
5. 原告願供擔保，請准予宣告假執行。

01 二、被告則以：

02 (一) 原告沒有辦理離職手續及請假，無故曠職，在原告無故曠
03 職時，有公司員工看到原告開著計程車。又110年3月2
04 、4日原告有請假，但被告公司沒有准假，因為在還沒拿
05 到原告的假單前就收到新北市政府勞工部委員會的通知，
06 要去參加調解，調解內容有二，第一是年假給予不正確，
07 第二是原告的薪水高薪低報，這兩件事情在調解時有處理
08 ，110年3月5日調解有成立，用錢補足年假，投保薪資
09 已接到勞工保險局的罰款，原告要求非自願離職證明書，
10 但原告並沒有正確的離職就無故缺勤，原告請求並無理由
11 。

12 (二) 併答辯聲明：

13 1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。

14 2.訴訟費用由原告負擔。

15 3.如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

16 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
17 礎（見本院卷第134頁）：

18 (一) 被告確有將原告之勞工保險投保金額以多報少之情形。

19 (二) 原告是從104年7月15日任職於被告公司。

20 (三) 原告月薪從104年9月15日起為26,000元加上工作獎金，
21 從107年1月1日起為28,000元加上工作獎金。

22 (四) 原告最後工作日為110年2月26日。

23 (五) 原告於110年3月2日、4日有向被告公司請休假，但被
24 告公司不准。

25 (六) 被告於110年3月5日收受原告原證3之存證信函。

26 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第134、135頁）：

27 (一) 被告主張原告110年3月2日到4日無故曠職，有無理由
28 ？

29 (二) 原告主張被告違反勞基法第14條第1項第6款，有無理由
30 ？

31 (三) 原告請求被告給付121,521元及提繳勞退47,076元至原告

01 勞退專戶，及請求被告開立非自願離職證明書，有無理由
02 ？

03 五、本院得心證之理由：

04 （一）被告主張原告110年3月2日到4日無故曠職，有無理由
05 ？

06 1.按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
07 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6
08 款固有明文。惟所謂正當理由，應就勞雇雙方之主客觀因
09 素為判斷，勞工因請假未符雇主所定程式或未獲准假而未
10 工作，縱屬曠工，然非必無正當理由。另特別休假為勞工
11 之權利。勞基法施行細則第24條第2項規定：「依本法第
12 38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方
13 協商之下列期間內，行使特別休假權利」，意在於勞工提
14 出特別休假期日時，勞雇雙方應針對是否有妨礙企業正常
15 營運狀況為適當調整，非謂雇主得無理由拒絕。然雇主援
16 引上開規定終止勞動契約者，須勞工確無正當理由連續曠
17 工3日，始得為之。倘勞工具備請假事由且已提出請假申
18 請，縱其請假未經雇主核准即未到職，亦非無正當理由曠
19 工，雇主遇此，如仍引用上開規定終止勞動契約，即難認
20 為合法。

21 2.被告抗辯：原告於110年3月2日到4日無故曠職云云，
22 雖據被告提出110年度原告之請假卡及出勤表等為據（見
23 本院卷第103至107頁）。查原告於110年3月2日、4
24 日有向被告公司請休假，但被告公司不准，此為被告所不
25 爭執。惟110年3月3日原告有請假，被告公司確有准假
26 ，此有上述被告提出110年度原告之請假卡可資佐證，被
27 告公司已不符合連續曠職3日之規定，又原告3月2日及
28 4日均有向被告公司請年假，且原告有年假15日，斯時仍
29 在年假休假範圍內，而被告公司沒有核准原告休假之理由
30 ，係因收到新北市政府勞工部委員會的調解通知，乃有悖
31 於誠信，且已濫用其雇主對勞工差假准駁之權利。則原告

於110年3月2日、4日請假日雖未上班提供勞務，尚難認謂無正當理由。從而，被告以原告有勞基法第12條第1項第6款所規定事由解僱原告，於法尚屬不合，應不生終止勞動契約之效力。

(二) 原告主張被告違反勞基法第14條第1項第6款，有無理由？

1. 按勞工保險條例第13條所定月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險公司申報之薪資，被保險人薪資以件計算者，其月投保薪資，以由投保單位比照同一工作等級勞工之月薪資總額，按分級表之規定申報者為準。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14條、第72條第3項分別定有明文。

2. 而查，原告月薪從104年9月15日起為26,000元加上工作獎金，從107年1月1日起為28,000元加上工作獎金，而被告為原告投保之勞工保險金額於104年7月15日至106年12月31日為20,008元至21,009元，於107年1月1日起為22,000元，107年8月1日為26,400元，108年8月1日為27,600元，被告確有將原告之勞工保險投保金額以多報少之情形，此為被告所不爭執，並有新北市政府勞資爭議調解紀錄影本1份、各類所得扣繳暨免扣繳憑單翻拍照片1件、原告之104年度至109年度綜合所得稅各類所得資料清單影本各1件、存戶交易明細影本1份、存戶交易明細整合查詢影本1件等及勞工保險被保險人投保資料表（明細）乙份及勞保局罰鍰繳款通佑單2份等附卷可憑（見本院卷第41至72頁、第145、147頁、第153頁、第30頁、第157頁），是原告主張被告有將原告之勞工保險投保金額以多報少之情事，堪信為真。另被告所提繳之原告

01 退休金，係以上述之勞工保險投保金額計算，亦足見被告
02 確有短少提繳原告之退休金之情事（詳如下述），亦有勞
03 工退休金個人專戶明細資料附卷可參（見本院卷第31至38
04 頁），此部分事實亦可信實。

05 3.第按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之
06 虞者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第
07 6款定有明文。被告既有將原告之勞工保險投保金額以多
08 報少之情事，業如前述，而勞工退休金條例、勞工保險條
09 例、就業保險法中有關僱主應核實為勞工提繳退休金、投
10 保勞工保險、就業保險等相關規定，均屬強制規定，本為
11 雇主依法應負之法定責任，原告以被告違反勞基法第14條
12 第1項第6款之規定，於110年3月4日寄發存證信函予
13 被告終止兩造間之勞動契約，而被告於同年月5日收受，
14 有存證信函2份附卷可稽（見本院卷第39頁、第125至
15 129頁），且為被告所不爭執，原告並於110年3月17日
16 之勞資爭議調解會議中再次重申依勞基法第14條之規定終
17 止兩造間之勞動契約，亦有新北市政府勞資爭議調解紀錄
18 影本1份，顯見原告業已依勞基法第14條第1項第6款規
19 定合法終止兩造間之勞動契約，應堪認定。

20 （三）原告請求被告給付121,521元及提繳勞退47,076元至原告
21 勞退專戶，及請求被告開立非自願離職證明書，有無理由
22 ？

23 1.資遣費部分

24 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
25 者，勞工得不經預告終止契約。勞基法第14條第1項第6
26 款定有明文。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本
27 條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條
28 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第
29 24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1
30 年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計
31 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。選擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給。勞工退休金條例第12條亦有明文。又所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

②查兩造間勞動契約既於110年3月4日已合法終止，原告依前開規定請求被告給付其資遣費，自屬有據。另原告起訴時係以390,000元計算被告109年給付之工資，然由原告之109年度綜合所得稅各類所得清單可知，被告109年給付原告之工資為420,927元，且被告所給付原告之109年工資總額係108年12月至109年11月之工資總額，從而原告108年12月至109年11月平均每月工資應為35,077元（計算式：420,927元÷12=35,077元；元以下四捨五入，下同），另原告110年1月之工作獎金為4,398元，110年2月之工作獎金則為9,834元，被告並於110年7月間將原告110年2月之工作獎金匯入原告帳戶（見本院卷第147頁），故109年12月、110年1月及2月之工資分別為28,000元、32,398元、37,834元，從而原告於110年3月4日終止勞動契約前之6個月即109年9月至110年2月間之各月工資依序為35,077元、35,077元、35,077元、28,000元、32,398元、37,834元，因此原告終止勞動契約前6個月之平均工資為33,911元【計算式：（35,077元+35,077元+35,077元+28,000元+32,398元+37,834元）÷6=33,911元；元以下四捨五入】，而自104年7月15日起至110年3月4日止，原告之年資為5年7月又18日，從而被告應給付原告之資遣費應為95,516元【計算式：（5+7/12+18/30/12）÷2×33,911元=95,516元】，故原告請求被告給付資遣費95,516元，自屬有理，逾此部分之請求，則乏所據，應予駁回。

2.短少之失業保險給付之損害賠償部分：

01 ①按「年滿15歲以上，65歲以下之下列受僱勞工，應以其雇
02 主或其所屬機構為投保單位，參加本保險（就業保險）為
03 被保險人：一、具中華民國國籍者。…」、「依前條規定
04 應參加本保險為被保險人之勞工，其雇主或所屬團體或所
05 屬機構未為其申報參加勞工保險者，各投保單位應於本法
06 施行之當日或勞工到職之當日，為所屬勞工申報參加本保
07 險；於所屬勞工離職之當日，列表通知保險人。其保險效
08 力之開始或停止，均自應為申報或通知之當日起算。但投
09 保單位非於本法施行之當日或勞工到職之當日為其申報參
10 加本保險者，除依本法第三十八條規定處罰外，其保險效
11 力之開始，均自申報或通知之翌日起算。」、「本保險各
12 種保險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於
13 非自願離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年
14 以上，具有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機
15 構辦理求職登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介
16 就業或安排職業訓練。」、「被保險人於離職退保後二年
17 內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他
18 足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職
19 登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、
20 失業給付申請書及給付收據。」、「公立就業服務機構受
21 理求職登記後，應辦理就業諮詢，並自求職登記之日起十
22 四日內推介就業或安排職業訓練。未能於該十四日內推介
23 就業或安排職業訓練時，公立就業服務機構應於翌日完成
24 失業認定，並轉請保險人核發失業給付。」、「第一項離
25 職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關
26 發給之證明；其取得有困難者，得經公立就業服務機構之
27 同意，以書面釋明理由代替之。」就業保險法第5條第1項
28 第1款、第6條第3項、第11條第1項第1款、第25條第1、2
29 、3項分別定有明文。準此，勞工請領就業保險失業給付
30 時，應以非自願離職為要件，且須向公立就業服務機構辦
31 理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無法推介就業或

01 安排職業訓練時，公立就業服務機構於翌日完成失業認定
02 ，再轉請勞工保險局核發失業給付等為其核發之要件，非
03 一有發生非自願離職事由時，即當然得請領失業給付，抑
04 且，勞工若向雇主請求發給離職證明文件遭拒時，得經公
05 立就業服務機構之同意，以書面釋明理由代替之，是有關
06 申請失業給付之權利尚不致因此受影響。

07 ②查兩造間之勞動關係為原告非自願離職而終止，業經本院
08 認定如前，依前揭規定，本得請領失業給付；然原告並未
09 提出已向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之
10 日起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，而已完成失
11 業認定之證明，難謂已合於核發失業給付之要件。且原告
12 也未就請領失業給付時受有短少25,920元之損害一節，提
13 出勞保局相關核發資料加以證明。故原告請求被告給付勞
14 保失業給付差額損害25,920元云云，為無理由，應予駁回
15 。

16 3.勞工退休金部分

17 ①按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存
18 於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔
19 之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，
20 勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條
21 例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
22 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主
23 請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，
24 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
25 ，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額
26 提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積
27 收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項
28 規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦
29 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
30 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判
31 決參照）。

②查被告於104年度至107年度給付原告之工資總額依序分別為134,562元、373,841元、421,169元、433,547元，此有原告之104年度至107年度之綜合所得稅各類所得資料清單可資為憑（見本院卷第45頁），且原告之工資被告係於次月發放，從而被告於104年度至107年度給付原告之工資合計1,363,119元（計算式：134,562元＋373,841元＋421,169元＋433,547元＝1,363,119元），即為原告自104年7月15日至107年11月之工資總額；另被告108年給付原告之工資為431,190元（見本院卷第153頁），是原告自107年12月至108年11月之工資總額為431,190元；又被告於109年度給付原告之工資總額為420,927元，從而原告自108年12月至109年11月之工資總額為420,927元；另原告109年12月、110年1月及2月之工資分別為28,000元、32,398元、37,834元，故原告自104年7月15日至110年2月之工資總額合計為2,313,468元（計算式：1,363,119元＋431,190元＋420,927元＋28,000元＋32,398元＋37,834元＝2,313,468元），從而被告自104年7月15日起至110年2月止，合計應為原告提繳之退休金為138,808元（計算式：2,313,468元×6%＝138,808元；元以下四捨五入），然被告僅提繳91,732元（見本院卷第31至38頁），故被告短少提繳原告之退休金之金額合計為47,076元（計算式：138,808－91,732＝47,076），是原告請求被告提繳47,076元至勞動部勞工保險局設立之原告勞工退休金個人專戶，於法有據，應予准許。

4. 非自願離職證明書：

按勞基法第19條規定：「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。」；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；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20

條規定各款情事之一離職。」。經查，被告公司違反勞基法第14條規定，已經原告於110年3月4日合法終止雙方之勞動契約，業如前述，自應認定符合就業保險法第11條非自願離職情事。而勞基法第19條乃依誠信原則所發展，其目的在於落實憲法上保障勞工工作權之核心價值，所為之強制性規定，以證明勞工在原工作所獲得之工作經驗、職位、待遇等情事，並為保障原告等辛勤工作之所獲之工作資歷及相關待遇，故被告公司即應開立如主文所示之非自願離職證明書予原告。基此，原告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

六、按給付無確定期限者，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，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；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，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。查被告係於110年5月17日合法收受送達起訴狀，有卷附送達證書可按（見本院卷第85頁），因此，原告請求被告就積欠資遣費95,516元部分自110年5月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

七、綜上所述，原告本於兩造間勞動契約之法律關係，依據勞基法第19條，及勞工退休金條例第31條第1項，請求被告應給付95,516元及自110年5月18日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，及請求提撥47,076元至原告於勞工局之勞工退休金個人專戶，及開立非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此部分之請求，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

01 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
02 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
03 所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決部分，依據前開
04 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。至於開立
05 非自願離職證明書部分，因屬非財產權之訴，不得宣告假執
06 行，以及原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，均
07 應併予駁回。

08 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
09 與判決結果無涉，爰不一一論述。

10 十、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 110 年 9 月 22 日
12 勞 動 法 庭 法 官 吳 幸 娥

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 9 月 22 日
17 書 記 官 周 子 鈺