

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞訴字第10號

原告 周國達

訴訟代理人 路春鴻律師

複代理人 黃昌仁

葉文海

被告 協祥機械工業股份有限公司

法定代理人 高山健

訴訟代理人 吳珍蓮

陳恩民律師

魏翠亭律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國109年8月27日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣陸拾伍萬伍仟玖佰伍拾壹元，及自民國一百零八年二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期，暨記載離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項於原告以新臺幣貳拾壹萬捌仟元為被告預供擔保後，得為假執行。但被告如以新臺幣陸拾伍萬伍仟玖佰伍拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

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；但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2、3、7款、第2項定有明文。查原告起訴時原請求確認兩造間之僱傭關係存在，及被告應給付原告新臺幣（下同）114,706元欠薪，及自民

國107年12月10日起至原告復職日止，按月給付原告114,706元。嗣原告改以被告違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規定為由，以民事準備狀(一)之送達為終止勞動契約之意思表示，並變更聲明為：被告應給付原告1,075,592元欠薪及資遣費，及自108年2月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，並發給非自願離職證明書（見調解卷第38頁）。原告再於訴訟中調整請求金額，最後變更第一項聲明為：被告應給付原告655,951元欠薪及資遣費，及自108年2月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第95頁）。核屬請求之基礎事實同一、減縮應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟之終結，被告對此亦未異議而為本案之言詞辯論，合於前揭規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

(一)原告自101年6月1日起受僱於被告公司，為配合被告營運之需要，乃於107年間與被告簽訂勞動契約書，派駐被告在大陸地區之子公司即協展機械工業有限公司（下稱協展公司），期間自107年6月10日起至108年6月9日止，每月薪資為114,706元。被告於107年11月9日約談原告，以原告外派協展公司期間，曾參加公司同事林文仕協理惜別會與廠商員工小魚（俞興邦）發生爭執，並指摘原告有接受廠商招待、謾罵威脅廠商及要求回扣等莫須有之事，強迫原告離職，並對外公告以：甲○○利用職務之便受廠商招待，違反服務倫理有具體事實，情節重大，依員工手冊第102條第22項及第103條第10項規定，終止勞動契約云云，極盡羞辱原告之能事。因原告並無被告所指控之情事，遂於107年11月12日致函被告要求回復工作，惟旋遭被告拒絕，嗣原告再向新竹縣政府申請勞資爭議調解，仍因被告阻撓致不成立。

(二)被告違法終止兩造間之勞動契約：

1 被告稱原告有利用主管身分威脅廠商，向廠商索取回扣及金

01 錢，要求及接受廠商招待，並提出被證1、2、4林偉、李
02 志勇、黃建峰書寫之文書為佐證。然原告對於被證1、2、
03 4之形式及實質之真正皆否認，故被證1、2、4之文書除
04 不具有形式之證據力外，亦無實質之證明力，被告自應就其
05 所指控之原告行為，負舉證責任。

06 2原告於107年6月10日奉派至大陸協展公司，所負責之事務
07 範圍為品質育成、技術輔導等，而當時協展公司負責開發日
08 本豐田公司產品，其中一項即為本案編號330B之模具及檢具
09 （下稱330B模具），而330B模具於107年1月由和得昌機械
10 模具有限公司（下稱和得昌公司）負責開發製作，原告到職
11 後因330B模具進度嚴重落後，和得昌公司李志勇經理於107
12 年8月前來協展公司報告進度時，方向原告表示協展公司承
13 辦人員林偉未提供330B模具檢查法，原告即詢問承辦人員林
14 偉為何未提供檢查法，林偉表示檢查法要向豐田公司索取，
15 所以尚未提供。原告當場指示林偉應速請豐田公司提供並轉
16 交給和得昌公司，整個檢查法提供之過程，原告才到職不久
17 ，更積極協助和得昌公司，並未刁難。況且，和得昌公司若
18 因未收受檢查法，導致產品無法進行驗收，責任歸屬在於協
19 展公司，倘若原告以之作為要脅和得昌公司之藉口，和得昌
20 公司只須以無檢查法可供作為驗收之依據，即可全面卸責，
21 而原告反因產品無法如期完成而遭懲處，原告實無可能以檢
22 查法作為索賄之理由！

23 3又錦盛公司並非原告派駐於協展公司所接觸及需配合之廠商
24 ，原告係於107年8月4日下午4時多，突然接到同事林文
25 仕協理來電表示伊將調任，適有其配合廠商錦盛公司為其辦
26 理歡送會，而邀請原告作陪，原告基於同事情誼答應陪同前
27 往，用餐後錦盛公司人員自行結清餐會帳款，另再邀請林文
28 仕至KTV唱歌，原告亦再度受邀前往，當下有一位錦盛公司
29 在場之人員向原告介紹伊為「小魚」（即俞興邦），並請求
30 原告加入通訊錄，歌唱會中林文仕協理、原告皆已不勝酒力
31 ，紛紛醉臥於KTV包廂中，原告對於後續事宜並無印象，亦

01 不知 KTV 包廂及唱歌等消費費用是如何結帳。原告對於此次
02 陪同林文仕經理之飯局本不以為意，豈知 2 個月後卻莫名傳
03 來原告遭指控不願按照各自付款（即俗稱 AA 制）之約定，來
04 負擔 KTV 費用，原告當下對此無端之指控，甚為光火即向當
05 時加入通訊錄之「小魚」表達不悅之意，除因氣憤而語出難
06 聽之語外，更將當日連同日本料理店之費用即人民幣 1,000
07 元匯還。然而，原告前揭氣憤之語及匯還費用之舉，卻遭曲
08 解為原告利用主管職務接受不當招待、威脅廠商，但當日原
09 告僅係 1 位作陪之人員，非歡送會之主角，如何強迫錦盛公
10 司招待原告！又錦盛公司與協展公司業務往來事項，為刀具
11 、工具、手套等耗材品之採購，此一業務與原告負責新品開
12 發、技術輔導亦毫無關連，原告何來權限去影響協展公司向
13 錦盛公司採購業務，左右訂單。

14 4 原告並無被告所指利用主管職務接受廠商招待、謾罵威脅廠
15 商、要求收取回扣之行為，又原告之何行為，對被告所營事
16 業造成何種危險或損失！斷不能僅憑被告片面無端之指控，
17 即可合理、合法化被告非法解僱之行為。縱被告以原告外派
18 協展公司期間，參加同為派駐協展公司之同事林文仕協理惜
19 別會及與廠商員工小魚發生爭執之事件，而認為原告之行為
20 有違反服務倫理之情事，惟依員工手冊之規定，所課予之處
21 罰或為「記過」、或為「記大過」，被告未先給與其他懲處
22 卻逕為開除之處分，實違反解僱最後手段性原則，不生終止
23 兩造勞動契約之效力。又倘原告於 107 年 8 月 4 日出席錦盛
24 公司為林文仕所舉辦之歡送會，係被告所誣指「接受不當招
25 待」之行為，而被告至遲亦於 107 年 8 月 30 日即已知悉，惟
26 被告於 107 年 11 月 9 日始依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款終止
27 兩造勞動契約，早已逾同條第 2 項所規定 30 日之除斥期間，
28 是其終止自不生效力。

29 (三)被告非法解僱原告，原告曾於 107 年 11 月 12 日發函表示仍願
30 繼續提供勞務，但遭被告拒絕受領，原告即無補服勞務之義
31 務，被告仍負有給付原告薪資之義務。原告已依勞基法第 14

條第1項第5、6款規定，以民事準備狀(一)之送達為終止勞動契約之意思表示，故被告應給付原告107年11月10日至108年1月21日期間之薪資275,294元。另原告係自101年6月1日起受僱被告，迄108年1月21日止，計服務6年7月又12日，被告應給付資遣費380,657元。又兩造間之勞動契約業經原告合法終止，則原告自被告公司離職，即符合就業保險法所稱之非自願離職，自得請求被告發給非自願離職證明。

(四)綜上，爰聲明：

1 被告應給付原告655,951元，及自108年2月1日起迄清償日止，按年息百分之5計算之利息。

2 被告應發給載有原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、暨記載離職日期、離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

二、被告則以：

(一)原告係因勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」，遭被告公司終止勞動契約：

1 原告於107年6月10日由被告公司派往大陸子公司協展公司服務，惟其於任職期間未幾，即遭投訴檢舉利用職權向廠商索賄、要求回扣。而廠商如有不從，則謾罵威脅廠商，並故意扣下相關驗收標準資料，進而影響廠商生產排程及被告公司之生產交貨時效，造成被告公司之重大損害。說明如下：

(1)關於和得昌公司部分：

協展公司於107年5月28日發包編號330B之模具及檢具（即檢查模具之工具）給和得昌公司製作，依照一般作業流程，相關檢查法在發包1個月內需提供予和得昌公司。而和得昌公司於同年7月13日即請協展公司提供檢查法，惟一直未獲回應，之後原告於同年7月26日下午偕同其部屬林偉至和得昌公司出差時，不僅接受和得昌公司李志勇經理於福州市台江美華大酒樓招待，原告於餐後又要求和得昌公司人員招待其前往按摩，惟卻仍未將檢查法提供予和得昌公司。嗣於同

01 年8月3日原告要求和得昌公司李志勇經理至協展公司開會
02 。惟原告卻於會議中對李志勇經理拍桌子大罵，並告訴李志
03 勇經理檢查法不能無償給予，要和得昌公司支付原告人民幣
04 1萬元，且和得昌公司承製之每一批模具、檢具，原告都要
05 抽成10%，同時警告李志勇經理如果敢向協展公司高層投訴
06 ，以後就別想再接到協展公司的業務等語。而相關檢查法原
07 告遲至107年8月23日始同意提供予和得昌公司。同年10月
08 31日原告又出差前往和得昌公司視察，接受和得昌公司招待
09 至福州世紀金源飯店用餐，餐後原告又要求按摩招待，李志
10 勇經理當場拿出人民幣2,000元交付予原告自行前往。但因
11 原告仍堅持收取回扣及抽成，和得昌公司只得向協展公司舉
12 發。以上事證有協展公司職員林偉、和得昌公司李志勇經理
13 之自白書可資為證。

14 (2) 關於錦盛公司部分：

15 107年8月4日協展公司員工林文仕因即將調往吉林子公司
16 任職，故與林文仕有往來較熟識之廠商及同事一起為其餞行
17 ，林文仕邀同原告前往參加。歡送餐會完畢後又前往KTV唱
18 歌，至KTV包廂後該次參加之廠商錦盛公司員工盧明達先說
19 明唱歌費用由所有人均攤，但如有要點小姐坐檯則需自行負
20 擔，惟原告卻不願支付均攤唱歌款項及個人點小姐之坐檯費
21 用，於107年8月4日唱歌完後，原告於返回協展公司之計
22 程車上，以通訊軟體「微信」向錦盛公司員工俞興邦要求人
23 民幣1,000元，惟因俞興邦認為該次聚會僅係私下聚餐，其
24 並無必要亦無財力提供，卻引發原告之不說，而於通訊軟體
25 上謾罵俞興邦，並威脅錦盛公司嗣後將接不到協展公司位於
26 吉林子公司之訂單。此可由原告於107年10月15日獲悉遭廠
27 商檢舉後，以微信轉帳方式轉人民幣1,000元予俞興邦，並
28 發文「仕哥那天吃飯，我只是找不到地方吃飯謝謝你們，AA
29 制，1,000你們拿回去吧！感謝」等內容，證明原告於前述
30 歡送會之後的唱歌費用，其原本並未分攤之事實，變相強迫
31 廠商招待。以上事證亦有協展公司人員黃建峰之過程說明函

，及原告與俞興邦之「微信」通訊內容截圖可資證。在上開「微信」通訊內容截圖中，原告有「1000先來」、「你請不起就不要請我幹你娘」、「出賣人之前，先知道自己分量」、「吉林你們不用混了」等發文內容。

2 原告身為被告公司派駐大陸之員工，本應遵守被告公司及大陸子公司協展公司之相關工作規則，惟卻有上述謾罵廠商、要求索取回扣及威脅不予廠商業務之重大不當行為，不僅延誤被告公司之業務，並造成被告公司名譽及生產延誤之重大損失。被告公司以原告「1.向廠商索取回扣。2.向廠商索取金錢。3.向廠商要求招待。4.恐嚇廠商。5.謾罵廠商。」等事實，認原告違反被告公司工作規則第102條第22項規定「違反服務倫理有具體事實，情節重大應予記大過者」、第103條第10項規定「利用公司名義在外招搖撞騙，致公司信譽蒙受重大損失者」及協展公司工作規則第28條第17項規定「有貪污、投機倒把、走私販私、行賄受賄、敲詐勒索以及其他違法亂紀之行為者」，予以記5大過並終止勞動契約，自符合勞基法第12條第1項第4款「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」之規定。

(二)被告公司自107年8月起即對原告在外所作所為有所耳聞，但無法確認事件之真偽，乃啟動內部調查程序，嗣於107年11月9日召回原告並與之當面會談確認相關過程及細節後，確認原告已違反勞基法第12條第1項第4款規定，乃於當日依勞基法第12條第1項第4款之規定終止與原告間之勞動契約，則原告無權請求被告給付資遣費及自107年11月10日起算之薪資，亦無權要求被告發給非自願離職證明書。

(三)原告於107年11月12日發函表示被告公司非法解僱，其仍願繼續提供勞務，之後兩造於107年12月6日進行勞資爭議調解，則原告遲至107年12月6日應已知悉其得向被告主張勞基法第14條第1項第6款之規定，然原告卻於108年1月31日始以民事準備狀(一)向被告公司主張終止勞動契約，原告終止權之行使，顯已逾30日之除斥期間，自非合法。

01 (四) 綜上，爰答辯聲明：

02 1 原告之訴及假執行之聲請均駁回。

03 2 訴訟費用由原告負擔。

04 3 如受不利益之判決，被告願供擔保免為假執行。

05 三、兩造不爭執之事項：

06 (一) 原告自101年6月1日起受僱於被告公司，於107年6月10
07 日至108年6月9日期間，派駐被告之大陸地區子公司即協
08 展機械工業有限公司，薪資為每月114,706元，有勞動契約
09 書、2018年協祥機械長期派駐大陸員工核薪資料各乙份足稽
10 (見調解卷第5-6頁)。

11 (二) 被告於107年11月9日對原告為如下之獎懲公告：甲○○利
12 用職務之便接受廠商招待，違反服務倫理有具體事實，情節
13 重大，依員工手冊第102條第22項及第103條第10項規定，
14 終止勞動契約，有被告公司獎懲公告乙紙可憑（見調解卷第
15 7頁）。

16 (三) 原告於107年11月12日寄發存證信函予被告表示被告解僱不
17 合法，原告仍願繼續提供勞務，有存證信函在卷可查（見調
18 解卷第8頁）。

19 (四) 被告於107年11月14日函覆原告：台端於外派協展公司期間
20 ，未善盡主管之責，以身作則，反而濫用主管身份，謾罵、
21 威脅廠商，並向廠商收取回扣及金錢，要求及接受廠商招待
22 ，台端之行為，不僅有觸法之嫌，亦已嚴重違反公司規定及
23 損害公司商譽，故本公司於2018年11月9日依勞動基準法第
24 12條規定：違反勞動契約或工作規則，情節重大者，予以終
25 止與台端之勞動契約，有函件1紙可佐（見調解卷第9頁）
26 。

27 (五) 原告於訴訟中以準備(一)狀之送達向被告以勞基法第14條第1
28 項第5、6款之規定終止與被告之勞動契約（見調解卷第38
29 -39頁）。

30 四、本院之判斷：

31 原告主張：其自101年6月1日起受僱於被告公司，並自10

7 年 6 月 10 日起派駐被告在大陸地區之子公司即協展公司，期間 1 年，每月薪資 114,706 元，被告於 107 年 11 月 9 日約談原告，以原告外派協展公司期間，曾參加公司同事林文仕協理惜別會與廠商員工俞興邦（小魚）發生爭執，並指摘原告有接受廠商招待、謾罵威脅廠商及要求回扣等莫須有之事，強迫原告離職，並以原告違反員工手冊第 102 條第 22 項及第 103 條第 10 項規定，依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之規定終止勞動契約云云，惟被告解僱不合法，原告已依勞基法第 14 條第 1 項第 5、6 款規定，以民事準備狀(一)之送達為終止勞動契約之意思表示，爰請求被告給付欠薪、資遣費，並發給非自願離職證明書。被告則以：原告於派往大陸協展公司服務期間，遭投訴檢舉利用職權向廠商索賄、要求回扣，而廠商如有不從，則謾罵威脅廠商，並故意扣下相關驗收標準資料，進而影響廠商生產排程及被告公司之生產交貨時效，造成被告公司之重大損害，認原告違反被告公司工作規則，依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之規定終止兩造間之勞動契約；原告遲至 108 年 1 月 31 日始以民事準備狀(一)向被告公司終止勞動契約，其終止權之行使，顯已逾除斥期間等語，資為抗辯。故兩造之爭點在於：(一)兩造間之勞動契約於何時終止？原告主張由其依勞基法第 14 條第 1 項第 5、6 款之規定以準備(一)狀之送達而終止；被告抗辯由其於 107 年 11 月 9 日依勞基法第 12 條第 1 項第 4 款之規定予以終止，何者有理由？有無罹於除斥期間？(二)原告請求被告給付 107 年 11 月 10 日至 108 年 1 月 21 日止之薪資及資遣費，應否准許？

(三)原告請求發給非自願離職證明書，有無理由？茲分述如下：

(一)兩造間之勞動契約由原告依勞基法第 14 條第 1 項第 5 款之規定以準備(一)狀之送達而終止：

1 被告抗辯原告違反其員工手冊第 102 條第 22 項規定「違反服務倫理有具體事實，情節重大應予記大過者」、第 103 條第 10 項規定「利用公司名義在外招搖撞騙，致公司信譽蒙受重

大損失者」，無非係以原告派駐大陸期間，於107年7月間向和得昌公司李志勇經理索取金錢要求抽佣，及於107年8月間向錦盛公司人員俞興邦要求招待、以通訊軟體謾罵俞興邦等二事為據；並提出被告大陸子公司協展公司人員林偉、黃建峰、和得昌公司李志勇、錦盛公司俞興邦之書面陳述為依據（見調解卷第51-53、56頁）；嗣再提出經福建省福州市閩江公證處（2020）閩證內字第2565、2566、2567號公證書公證、財團法人海峽交流基金會（下稱海基會）驗證之林偉、李志勇、俞興邦書面陳述為憑（見勞訴卷第118-141頁）。然「在大陸地區製作之文書，經行政院設立或指定之機構或委託之民間團體驗證者，推定為真正」、「依本條例第7條規定推定為真正之文書，其實質上證據力，由法院或有關主管機關認定。文書內容與待證事實有關，且屬可信者，有實質上證據力。推定為真正之文書，有反證事實證明其為不實者，不適用推定」，臺灣地區與大陸地區人民關係條例第7條及其施行細則第9條分別定有明文。顯然各主管機關對於經海基會驗證之大陸地區公證書，仍應確實審查其實質內容之真實性與適法性，換言之，大陸地區之公證書雖經海基會驗證，亦不得認係公文書而逕予採信，即大陸地區製作之公證書經海基會驗證者，僅形式上推定為真正，其實質證據力仍須參酌一切卷證資料審認之。

2 次按證人須依據文書、資料為陳述，或依事件之性質、證人之狀況，經法院認為適當者，得命兩造會同證人於公證人前作成陳述書狀；又經兩造同意者，證人亦得於法院外以書狀為陳述；另證人以書狀為陳述者，仍應具結，並將結文附於書狀，經公證人認證後提出，民事訴訟法第305條第2、3、6項定有明文。又證人陳述所知事實，除符合民事訴訟法第305條第2項、第3項之規定得以書狀陳述外，應以言詞陳述，且須命其具結，法院始能就其所為證言斟酌能否採用；倘證人未經法院訊問，或未依法提出陳述書狀，自非屬於合法之人證（最高法院95年度台上字第2547號判決參照）。

01 準此可知，僅法院認為適當時，始得由兩造會同證人於公證
02 人前作成陳述書狀，或於兩造同意之情況下，證人始能於法
03 院外以書狀為陳述。查本件被告所舉證人之待證事實乃原告
04 在大陸地區是有曾向廠商索取金錢、要求抽佣及招待，而有
05 違反勞動契約或工作規則情節重大之情形，本院審酌原告派
06 駐被告大陸子公司擔任管理幹部，負責督促廠商新車型開發
07 模具之進度及時程，而和得昌公司係承包協展公司系爭模具
08 及檢具之廠商，是否因業務配合致生齟齬而有挾怨報復之虞
09 ，被告抗辯原告要求錦盛公司招待之主張，係下班後私下為
10 調職同事踐行之費用分攤爭議，其情節是否重大而難期被告
11 繼續僱用原告之程度，均有使證人到庭接受法院訊問之必要
12 ；參以109年初全球雖受嚴重特殊傳染性肺炎疫情影響而有
13 限制出入國境情形，惟本案審結前被告所舉之證人只要配合
14 隔離檢疫14日即可聲請來台作證，故難認本件符合民事訴訟
15 法第305條第2項所規定「依事件之性質、證人之狀況，法
16 院認為以陳述書狀為適當」之情形，加以原告不同意證人得
17 於法院外以書狀為陳述，且經對原告為當事人詢問，原告亦
18 否認有被告所指向廠商索取金錢、要求抽佣之行為，而經海
19 基會驗證之大陸地區公證書，仍應確實審查其實質內容之真
20 實性與適法性，不得逕認係公文書而逕予採信，已如前述，
21 準此，被告提出之前揭證人法庭外書面陳述，礙難採取。

22 3 本件被告抗辯原告違反工作規則情節重大，被告於107年11
23 月9日依勞基法第12條第1項第4款之規定合法終止兩造間
24 之勞動契約，既未能舉證以實其說，自難認為兩造間之勞動
25 契約業由被告合法終止，故原告主張被告解僱權之行使已罹
26 於勞基法第12條第2項規定之30日除斥期間，即無審酌必要
27 。被告對其合法解僱原告乙節既未能證明，則原告於107年
28 11月12日寄發存證信函予被告表示解僱不合法，仍願意繼續
29 提供勞務，被告猶於107年11月14日函覆原告拒絕受領勞務
30 （參不爭執事項第(三)(四)點），足認被告確有受領勞務遲延情
31 形，依民法第487條之規定，原告無補服勞務之義務，但得

01 請求被告給予薪資。然被告自107年11月10日起即未給付原
02 告薪資，嗣原告於訴訟中主張勞基法第14條第1項第5款「
03 不依勞動契約給付工作報酬」之規定，以準備(一)狀之送達向
04 被告終止勞動契約之意思表示（參不爭執事項第(五)點），即
05 屬合法有據，被告已於108年1月31日收受準備(一)狀之送達
06 （見勞訴卷第145頁），故兩造間之勞動契約於斯時終止。
07 至於原告主張被告違法解僱致損其權益之同條項第6款解僱
08 事由，雖已罹於勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間，
09 惟不影響其前述合法終止勞動契約之效力，併此敘明。

10 (二)原告請求被告給付107年11月10日至108年1月21日止之薪
11 資及資遣費，應予准許：

12 1 原告得請求被告給付薪資275,294元：

13 查原告自107年6月10日起派駐被告大陸子公司協展公司，
14 薪資為每月114,706元，為兩造所不爭執（參不爭執事項第
15 (一)點）。又原告以準備(一)狀向被告為終止勞動契約之意思表
16 示，被告係於108年1月31日收受（見勞訴卷第145頁），
17 準此，原告依兩造間之勞動契約請求被告給付自107年11月
18 10日至108年1月21日止（原告減縮不請求108年1月22日
19 至31日期間之薪資，見勞訴卷第94頁）之薪資275,294元（
20 《114,706 × 2》 + 《114,706 × 12/30》），為有理由，
21 應予准許。

22 2 原告得請求被告給付薪資費380,657元：

23 按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告，終止
24 契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。又勞工依勞基
25 法第14條終止勞動契約者，雇主應依左列規定發給勞工資遣
26 費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相
27 當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數
28 ，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個
29 月計，此為勞基法第14條第4項、第17條所規定。另勞工適
30 用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞
31 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

01 作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年
02 者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用
03 勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條亦有明文。經
04 查，原告之月薪為114,706元，其自101年6月1日開始任
05 職於被告公司至108年1月31日離職日止，勞退新制資遣年
06 資為6年7個月又30天，新制資遣基數為 $3+247/744$ （新制
07 資遣基數計算公式： $((\text{年}+(\text{月}+\text{日}\div\text{當月份天數}))\div 12)$
08 $\div 2$ ），故原告得請求被告給付之資遣費為382,199元（ 11
09 $4,706 \times 3+247/744$ ，元以下四捨五入），原告僅請求被告
10 給付380,657元，未逾得請求之範圍，自應准許。

11 (三)原告請求發給非自願離職證明書，應予准許：

12 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其
13 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。而就業保險法所
14 稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業
15 、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、
16 第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條
17 第3項定有明文。查本件係由原告依勞基法第14條第1項第
18 5款規定終止兩造間之勞動契約，自符合上開法條所稱「非
19 自願離職」之定義，而勞基法第19條及其施行細則雖未載明
20 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
21 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
22 權之核心價值，並為強制性規定，復參酌就業保險法第25條
23 第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓
24 名、投保單位名稱及離職原因」，可認原告主張被告應開立
25 非自願離職之服務證明書，核屬有據，從而，原告請求被告
26 交付非自願離職證明書，應予准許。

27 (四)未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
28 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
29 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
30 相類之行為者，與催告有同一之效力；前項催告定有期限者
31 ，債務人自期限屆滿時起負遲延責任。應付利息之債務，其

01 利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民
02 法第229條第2、3項、第203條亦有明文。本件兩造間之
03 勞動契約業於起訴後之108年1月31日由原告依勞基法第14
04 條第1項第5款之規定予以終止，準此，原告依兩造間之勞
05 動契約請求被告給付自107年11月10日至108年1月21日止
06 之薪資275,294元，依勞工退休金條例第12條之規定請求被
07 告給付資遣費380,657元、暨依勞基法第19條之規定請求被
08 告發給非自願離職證明書，均屬有據。從而，原告請求被告
09 給付655,951元（275,294 + 380,657），及自準備(一)狀繕
10 本送達翌日即108年2月1日起至清償日止，按年息百分之
11 5計算利息，及請求被告開立非自願離職證明書，為有理由
12 ，應予准許。

13 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提證據，
14 經審酌後，核與本判決之結果不生影響，爰不另一一論述，
15 附此敘明。

16 六、本件為勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告
17 敗訴之判決，應依勞動事件法第44條第1項之規定依職權宣
18 告假執行，並依同條第2項之規定，同時宣告被告預供擔保
19 後得免為假執行如主文所示。

20 七、據上論結，本件原告之訴為有理由，依勞動事件法第15條、
21 第44條第1項、第2項、民事訴訟法第78條，判決如主文。

22 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
23 勞 動 法 庭 法 官 吳 靜 怡

24 以上正本證明與原本無異。

25 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（須
26 按他造當事人之人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併
27 繳納上訴審裁判費。

28 中 華 民 國 109 年 9 月 30 日
29 書 記 官 鄧 雪 怡