

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞訴字第2號

原告 李祐昇
被告 中悅尊爵保全股份有限公司
法定代理人 黃雯淇
訴訟代理人 李晉安律師
複代理人 常家浩
李光誠

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣肆萬貳仟貳佰玖拾壹元。
被告應發給載有原告之姓名、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。
原告其餘之訴駁回。
訴訟費用新臺幣伍仟參佰貳拾元，由原告負擔即新臺幣壹仟捌佰伍拾陸元，由被告負擔新臺幣參仟肆佰陸拾肆元。
本判決命被告給付部分，得為假執行。但被告如以新臺幣肆萬貳仟貳佰玖拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。
原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

一、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、不甚妨礙被告之防禦或訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3、7款定有明文。本件原告對被告起訴求為給付資遣費新臺幣（下同）8萬4,583元、預告工資2萬3,333元、勞保以多報少退休年金差額1萬7,400元、刑事偵查非財產損害應賠償兩次（指臺灣新竹地方檢察署108年度偵字第4484號、108年度偵字第6420號刑事偵查案件。本判決於論述時，依序簡稱偵4484號案件、偵6420號案件），每次3萬5,000元，以上共19萬5,316元，暨被告應發給非自願離職書（見本院108年

度竹勞簡字第22號卷，下稱竹勞簡卷，第13頁），嗣迭經變更或追加，補稱被告108年間因違反保全業法第10條、第16條第1項第3款而遭主管裁罰18萬元，不應由原告承擔，因此追加聲明請求被告應給付原告37萬7,056元，訴訟費用由被告負擔，願供擔保請准宣告假執行（見竹勞簡卷第47頁）；又改求為給付資遣費4萬2,291元、預告工資2萬3,333元、勞保以多報少退休年金差額1萬9,410元、刑事偵查非財產損害7萬元、就醫精神賠償10萬元，共25萬4,764元，與發給非自願離職書，願供擔保請准宣告假執行（竹勞簡卷第111頁）；再改求為給付資遣費4萬2,291元、預告工資2萬3,333元、刑事偵查非財產損害賠償7萬元、就醫精神賠償7萬元、生日假（薪）3,500元、裁判費5,760元、郵資2,462元，共21萬7,346元，與發給非自願離職書，願供擔保請准宣告假執行，且聲明不用再請求勞保以多報少退休年金差額1萬9,410元（下稱最後聲明，見本院卷第25、68～75、120、181頁），經核原告上開所為，與首開規定相合，其所為之變更或追加，於程序上應予准許。

二、原告主張：其先前自民國103年5月6日起至105年3月31日止受僱於訴外人敦泰保全股份有限公司（下稱敦泰公司），派駐於新竹市○○區○○路晶圓社區擔任該社區之保全員，因為該社區於105年間保全合約到期後，管委會不想跟敦泰公司續約，於是請其去找其他公司，因此其才找上中悅保全即被告，被告需要其繼續在該社區服務，所以被告對原告隱瞞105年4月6日主管機關回報被告，關於原告保全員任用資格之審查結果，也就是被告沒有與其說明送檢資料有不合格情形，因此其自105年4月1日起受僱於被告後，始終待在該社區，直到107年8月25日其母親病危，被告趁此機會下毒手，不但於9月份應付8月份薪水有拖延未付之情形，甚至於同年月28日惡意非法解雇原告，原告於次（9）月17日向新竹市政府申請勞資爭議調解，於107年10月18日調解會議時，原告引用勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1

項第5、6款之意旨，由勞方發動終止權而合法終止兩造間之僱傭關係，故被告應給付原告資遣費與預告工資（按月薪3萬5,000元計算、年資起迄日為105年4月1日～105年8月28日）暨發給非自願離職書，又原告於晶園社區之工作期間，表現並無不妥之處，被告卻濫為告訴，不論於偵4484號案件、偵6420號案件，原告均獲不起訴處分，故被告應賠償原告精神損害，每次3萬5,000元計算，共為7萬元，再因原告服務於晶園社區期間，被告常常催原告要跟該社區管委會換約、加價或什麼的，且當時原告就有感受到來自被告董事長要對原告下手之壓力，後來也確實因為被告之非法解雇，造成原告於用藥上越發沈重，故被告應賠償原告就醫精神損害以7萬元為填補，還有被告積欠原告生日假（薪）3,500元、一審裁判費5,760元，郵資2,462元，也要一起算進去等語，爰聲明如最後聲明所示。

三、被告則以：被告不需給付資遣費與預告工資，也不需要開立非自願離職書或予以賠償，因為原告向被告應徵擔任保全員時，原告隱匿其有刑事前科，還害得被告遭到新竹市政府以108年1月8日府授警刑字第1070195237號查獲保全公司違反保全業法處分書，裁罰18萬元並限令於108年3月12日以前至新竹市警察局秘書科繳納，因為原告有上開虛偽不實之行為，故被告提起偵4484號案件詐欺告訴，及以107年8月23日新竹牛埔郵局第89號存證信函終止兩造間僱傭關係，並無悖於法令之處，又被告提起偵6420號妨害名譽案件，亦非捏造事實藉以誣告原告，被告再於108年6月間以律師函重申開除原告，即本件雇主所為解雇合於勞基法第12條第1項第1款之意旨，而原告本人甚早即因其個人身心因素，前往位於新竹市○○路○○○號之能清安欣診所延醫，此與兩造間之糾葛無關，是其請求此部分之賠償，並無根據，另原告追加要求所謂生日假（薪）3,500元、裁判費5,760元、郵資2,462元云云，這些不是法律上雇主必須負擔之項目等語，資為抗辯，爰答辯聲明求為駁回原告之訴，如受不利判決請

01 准供擔保免為假執行。

02 四、本院依兩造所為主張及所提證據暨本院職權調查證據，包括
03 新竹市政府109年3月27日府勞資字第1090051868號函覆之
04 勞資爭議調解紀錄案卷（附於本院卷第143～165頁）、當
05 事人財產所得調件明細（附於本院卷第126～140頁）、勞
06 保明細（附於本院卷第124～125頁）、衛生福利部中央健
07 康保險署109年3月31日健保醫字第1090054128號函覆原告
08 健保歷史就醫明細（本院卷第166～174頁），而為下列（
09 一）～（二）共兩點不爭執事實整理，經兩造同意不為爭執
10 （見本院卷第188～189頁筆錄），應可資作為本件判決之
11 基礎：

12 （一）兩造對於本件當事人提出之證物暨本院依職權調查之各證
13 據，形式真正均不爭執。

14 （二）「假設」本件勞工請求資遣費與預告工資為有理由時，兩
15 造對於資遣費以「42,291元」計算，預告工資以「23,333
16 元」，其數額均不爭執，法院不用另為調查認定。

17 五、本院依民事訴訟法第271條之1準用第270條之1第1項第
18 3款規定為爭點整理，經兩造於最後言詞辯論期日當庭同意
19 協議簡化爭點如下：「原告以勞動基準法第14條第1項第5
20 款雇主不依勞動契約給付工作報酬，於勞資爭議調解時向雇
21 主以積欠薪資為理由，對被告終止勞動契約，起訴求為包括
22 資遣費42,291元、預告工資23,333元、損害賠償35,000乘以
23 2、就醫之非財產損害賠償70,000元、生日禮金3,500元、
24 第一審裁判費5,760元、郵資2,462元與非自願離職書，有
25 無理由？」（見本院卷第188～189頁筆錄）。

26 六、本院判斷如下：

27 （一）雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止契
28 約，勞基法第14條第1項第5款定有明文，茲原告於107
29 年10月18日新竹市政府勞資爭議會議業已當場主張被告對
30 其有107年8月份薪資3萬3,833元與特休未休折合工資
31 未付，同時要求給付資遣費與預告工資，並據其提出蓋用

被告統一編號00000000戳章之薪資條為證（見本院卷第144～146頁），經被告指派到場之代理人劉國龍在場表示：「勞方107年8月份薪資及特休未休，於107年10月22日前給付」等語明確（見本院卷第144頁倒數第10行），併參是日「勞資雙方確認於107年8月29日終止勞僱關係，勞方當下交付資方公司制服，夾克1件、背心1件、長袖襯衫2件、短袖襯衫2件」之確定離職日期（即29日前1日），兩造間並無爭議（參本院卷第144頁倒數第3～4行），則原告前揭立基於勞基法第14條第1項第5款，而發動終止權之意旨，甚為明顯，且該對話之意思表示已到達使雇主知曉，而雇主亦不否認截至是日為止，有未依勞動契約給付107年8月份工作報酬之情形如上，堪信原告於是日（107年10月18日）已合法終止兩造間之僱傭關係，從而，原告依勞基法第17條及勞工退休金條例第12條第1項新制資遣基數計算公式 $\{ (年 + (月 + 日 \div 當月份天數) \div 12) \div 2 \}$ ，於4萬2,291元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數。 $35,000 \times (2 + 5 \div 12) \div 2 = 42,291$ 。小數點以下，省略）之範圍內求為給付資遣費，為有理由，暨勞基法第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，復參酌就業保險法第25條第4項所定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保單位名稱及離職原因」，可認原告併請求被告應發給離職原因為勞基法第14條第1項第5款、離職日期為107年8月28日之非自願離職之服務證明書，亦屬有據，應予准許，爰判決如主文第1～2項所示。至於原告逾此範圍之請求，於法無據，析述如下，均應予駁回，爰判決如主文第3項所示：

1、於預告工資部分：

（1）按，雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約

者，應給予預告期間，若未依規定期間預告而終止契約，應給付預告期間之工資，此觀之勞基法第16條第1項、第3項規定自明。而勞工依勞基法第14條規定終止勞動契約之情形，則無雇主亦應給付預告工資之規定。

(2) 查，本件兩造間之勞動契約係由原告於107年10月18日因符合勞基法第14條第1項第5款規定而為終止，如前認定，既非為被告所終止（另於後開第（二）點論述），自不生勞基法第16條所定雇主應給付預告期間工資之情形，是原告請求被告應給付預告工資2萬3,333元，尚乏依據，礙難准許。

2、於原告曾為偵4484號案件與偵6420號案件之刑事被告，及原告曾前往能清安欣診所就醫與原告起訴後補充提出劍橋醫事檢驗所報告書，以上求為非財產損害共14萬元之部分：

(1) 按，民法第184條第1項前段規定，侵權行為之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任，最高法院100年度台上字第328號判決意旨參見。損害賠償之債，以有損害之發生及有責任原因之事實，並二者之間，有相當因果關係為成立要件。故原告所主張損害賠償之債，如不合於此項成立要件，即難謂有損害賠償請求權存在，最高法院48年台上字第481號判例意旨參照。不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條定有明文。又慰藉金之賠償，以人格權遭遇侵害，使精神上受痛苦為必要。若僅為財產上之損害，對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，並不生賠償慰藉金之問題，最高法院83年度台上字第2097號判決參見。當事人主張有利於己之事實者，就其事

實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。是依民事訴訟如係由原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求，最高法院17年上字第917號判例可資參照。

(2) 查，原告既依侵權行為法則求為本項非財產損害賠償即慰撫金，經被告以前開情詞否認，依上說明，本季即應先由原告對於被告已合於侵權行為之成立要件及損害發生之事實，暨行為與結果彼此之間具有相當因果關係各節，盡其說明與舉證責任，惟據原告提出之偵4484號案件不起訴處分書（見本院卷第86～94頁）、偵6420號案件不起訴處分書（見本院卷第97～103頁。含臺灣高等法院檢察署108年度上聲議字第6080號處分書）、能清安欣診所病歷（見本院卷第104～112頁）、劍橋醫事檢驗所報告書（附於竹勞簡卷第191頁），其中：不起訴處分書僅能證明經檢察官偵查終結後，未據對原告提起公訴，且經本院細譯該2件不起訴處分書全文，於偵4484號案件，告訴人即本件被告對原告提出告訴係以：原告於105年4月間某日應聘時，於履歷表上「有無前科」欄位勾選「無」，致被告陷於錯誤而予錄取，並自105年4月1日起按月給薪等情為其主要論據（見本院卷第86頁倒數第2行起至次頁第4行止），審酌原告於該偵查程序中供稱：我認為我已經易服勞役執行完畢，對擔任保全並無影響，故我未於應徵時細談等語（見本院卷第90頁第5～8行。執畢日期103年12月30日），暨被告確實曾遭新竹市政府以108年1月8日府授警刑字第1070195237號查獲保全公司違反保全業法處分書裁罰18萬元並限令於108年3月12日以前至新竹市警察局秘書科繳納，而該次裁罰之事實理由記載：「貴公司聘任保全人員李祐昇等6人雇用資格，業經本市警察局於105年4月6日以竹市警刑字第105011847號函復貴公司

，送審人員李祐昇違反保全業法第10條之1第1項第2款規定，不符合雇用資格，惟貴公司仍雇用李員於新竹市晶圓社區（地址：新竹市○○區○○路）執行保全業務，經查證屬實，並有相關文件為證，貴公司違反保全業法第10條足堪確認，依同法第16條第1項第3款及內政部令頒違反保全業法事件裁罰基準表規定，裁罰如主文。」等語（見本院卷第95頁），可信被告提起該次刑事詐欺告訴，係合理懷疑原告未全然據實相告其本人刑事前案紀錄，核與虛構情節而為濫訴不同；於偵6420號妨害名譽案件，告訴人即本件被告對原告提出告訴係以公司是否財務不佳，事涉公司聲譽與信用，非屬保全員在新竹市○○區○○路之晶圓社區內，於茶餘飯後又未經查證而得為議論之事等情為其主要論據（見本院卷第100頁），審酌僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，經查原告本人於該偵查程序中供稱：中悅保全每次薪水都要分兩次發，所以我才認為中悅保全的財務有問題，才會跟晶圓社區社區的人聊起等語（見本院卷第98頁第4～6行），可見被告提起該次妨害名譽告訴，係因原告確實曾於所服務之社區內，因其私人受薪因素而談論有關被告財務之負面消息，且據訴外人即晶圓社區主任委員張家帆於該偵查程序中結證稱：偶爾鄰居八卦時會講到中悅保全的財務狀況有問題，但沒有確切的消息來源，證人也不是聽李祐昇講的…在開委員會時，社區委員有質疑過，有討論過是不是要撤換中悅保全…也有請人向中悅保全了解這件事情等語在卷（見本院卷第98頁倒數第1～5行），茲被告因前述晶圓社區管委會起生質疑，討論過是否撤換保全公司，為維護其於社會交易上之聲譽與信用，因此訴由地檢署偵辦，釐清

負面言論具體流傳情形，資以相應處理，亦與虛構情節而為濫訴有間，基此，本件原告求為所謂刑事偵查非財產損害，應賠償兩次，每次3萬5,000元，合計7萬元云云，因原告不能證明被告有故意不法之侵權事實，故此部分之請求礙難准許。至於原告就醫部分，則經原告本人於最後言詞辯論期日在庭稱：我是107年1月開始到108年12月都有固定在能清安欣診所就醫，當時有一點失眠，與雇主無關，是後來失業，藥劑愈來愈重，我也不知道為什麼好端端地會失眠，我感受到被告董事長要對我下手，是因為董事長常常跟我催要跟管委會換合約，要加價還是什麼，是每個案場都要換合約，不單單是晶圓社區要換合約，健康檢查報告則是我三酸甘油脂比較高，是我喝酒造成的，我是睡前為了好睡覺，所以喝酒，做體檢的醫生有叫我少喝，我有經濟上的壓力，要養外勞，照顧失智症的媽媽，我50年次，雖然有兩棟房子，但我的存款花完了，現在有貸款等語（見本院卷185～187頁），準此，兩造間之僱傭關係原具繼續性，在職期間其雇主本有指揮與監督之權，即令交辦之換約或加價事項未能順遂，結果亦係將原告派往其他案場擔任保全而已，且兩造間之僱傭關係於107年10月18日經原告發動終止權而合法終止後，原告已改由晶圓社區自聘為員工，業經原告本人於新竹市政府勞資爭議調解期日時在場陳述明確（見本院卷第144頁倒數第16行），基此，原告不能說明與舉證其身心異狀究係被告實施何種不法侵害行為與其間之因果關係，故此部分求為所謂就醫應賠償7萬元云云，亦不能准許。

3、生日假（薪）與郵資部分：

所謂生日假（薪），未據原告向本院提出相關之受薪資料與員工守則或獎勵辦法，對照兩造不爭執形式真正新竹市政府109年3月27日府勞資字第1090051868號函覆之勞資爭議調解紀錄案卷，原告於107年10月18日該日請求之項目與金額，有資遣費4萬2,292元、預告工資2萬3,333

元、14天特休未休折合工資1萬6,324元、加班費、勞退差額1萬7,400元，開立非自願離職書、107年8月份薪資3萬3,833元，還有生日假3天，以上合計13萬3,182元（見本院卷第144頁），其中生日假3天與特休未休折合工資之計算式，則經原告表列：「年資滿2又5/12年，特休14天，請求金額16324元」（見本院卷第154頁）與「服務期間未休完的特休假，生日假換算薪資（2*6）+2=14*1166=16324元」（見本院卷第155頁），則所謂生日假（薪）究竟有無此給薪加項，或究竟係恩惠性給與或固定性給與，或有無慣例當該公司所屬保全員遇生日時，可申請排定不扣薪休假，或雇主是否曾普遍發放生日禮金惟獨漏原告，又或者生日禮金有無請領期限…，均未見原告進一步說明，原告既未能指出其請求依據之法令或約定所在，於無其他相關資料可佐之情形下，自無從准許。所謂郵資，本院於指定之第1次言詞辯論期日已當庭告知並使原告瞭解，關於民事訴訟法第265條書狀繕本應自行送達他造之規定（見本院卷第11頁筆錄，該頁法官與原告之第一問、答），但原告仍執意於次（3）月將其書狀連同證物之正本與繕本各1件均送法院（該件書狀正本附於本院卷第23~67頁，繕本附於本院卷第68~116頁），經本院於次一言詞辯論期日（109年3月20日）再當庭告知原告：「經查本院卷第23-67頁與本院卷第68-116頁是一模一樣的書狀，請勿將繕本送到法院，依照民事訴訟法第265條，請自行寄達他造。下次開庭會跟兩造確認本院卷第68~116頁的書狀繕本原告是否已經補寄給被告。」（見本院卷第123頁筆錄），故原告以書狀所稱郵資花費（見本院卷第69頁最後一行），非與本件民事訴訟之應訴有關，況提起刑事告訴或民事訴訟固須花費時間、精力、往返法院訴訟亦須支出交通費用與起、應訴之舉（存）證上郵資成本，惟是否提起刑事告訴或民事訴訟，究屬當事人所得自由選擇，起訴或應訴者亦均係為實現其權利或

01 為履行其義務而為，尚不得以此等訴訟上必要之行為視為
02 可得請求賠償之權利損害，故原告請求郵資云云，既欠缺
03 法律依據，即無從准許。

04 (二) 雖被告仍堅稱公司不需支付資遣費，抗辯本件係因為原告
05 於105年4月間應徵保全員時，在履歷表上「有無前科」
06 欄位勾選「無」，所以原告係經被告合法引用勞基法第12
07 條第1項第1款「於訂立勞動契約時為虛偽意思表示，使
08 雇主誤信而有受損害之虞者」之規定而為開除（見本院卷
09 第175～176頁被告答辯二狀），然訊據原告複代理人於
10 109年3月20日本院指定之第2次言詞辯論期日在庭稱：
11 解雇之意思表示是在竹勞簡卷第17頁這份，沒有其他解雇
12 之通知，律師函是後面寫的，律師函在竹勞簡卷第173～
13 174頁等語在卷（見本院卷第120～122頁筆錄），第按
14 勞動契約之終止，於雇主解僱員工時，依照勞基法第11條
15 與第12條區分有經濟性解僱（第11條第1至4款）、能力
16 解僱（第11條第5款）、懲戒解僱（第12條），又勞基法
17 第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工
18 適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠
19 信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工
20 之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，同理，雇主亦不
21 得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加
22 以主張（最高法院95年度台上字第2720號判決參見），而
23 經本院檢視竹勞簡卷第17頁該份書面，係107年8月23日
24 新竹牛埔郵局第89號存證信函，全文則為：「查本公司同
25 仁李祐昇，經警察局查察並進行安全調查後，未符合保全
26 人員任用資格。經警察局的長官指示應儘速予與解聘。請
27 李祐昇於八月二十七日離職（最後上班日）。請李祐昇於
28 八月二十七日後不可再進社區執行勤務，儘速回公司交還
29 衣服及辦理相關離職手續。註：警察局來函公文如附件」
30 ，而其隨函附件則為新竹市警察局107年7月25日竹市警
31 刑字第1070027131號函，其中說明三記載：「另查貴公司

01 現職保全人員李祐昇、吳金中等人，未符合保全人員任用
02 資格，請依保全業法第101條之1規定辦理」（見本院卷
03 第161～162頁，前揭勞資爭議案卷檢附107年8月23日
04 新竹牛埔郵局第89號存證信函及附件）），對照前述偵44
05 84號詐欺案件不起訴之偵查結果，原告刑事前案所犯係刑
06 法第216條、第217條第2項、第210條偽造私文書、盜
07 用印文及行使偽造私文書罪，經臺灣新竹地方法院以102
08 年度簡上字第146號判決於102年12月31日判處有期徒刑
09 2月（緩刑2年），並經檢察官認定其所犯之罪不在現行
10 保全業法第10條所定不得擔任保全之範圍，又已受緩刑之
11 宣告（見本院卷第89頁倒數第2行起至次頁第4頁），故
12 107年8月23日新竹牛埔郵局第89號存證信函以「未符合
13 保全人員任用資格」等語為由，應屬誤會，且所稱「經警
14 察局的長官指示應儘速予與解聘」云云，復非勞基法第11
15 條、第12條所定之經濟性解雇、能力解雇、懲戒解雇之事
16 由，又兩造間之僱傭關係，業於107年10月18日經原告發
17 動終止權而合法終止，如前認定，則次（108）年6月12
18 日（108）晉律字第1080612001號律師函（影本附於竹勞
19 簡卷第173～174頁），自無從再引用勞基法第12條第1
20 項第1款之規定，對於已終止之僱傭關係再為終止甚明。

21 七、本件准、免假執行之依據：於原告勝訴部分（指資遣費4萬
22 2,291元），兩造各陳明願供擔保准、免假執行，爰依勞動
23 事件法第44條第1項、第2項規定，分別為准、免假執行之
24 宣告（後者由本院酌定相當金額之擔保），至原告所受敗訴
25 部分，其假執行之聲請失其依據，應併予駁回，爰判決如主
26 文第5～6項所示。

27 八、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
28 毋庸再予審酌，附此敘明。

29 九、訴訟費用之負擔：103年11月19日臺灣高等法院暨所屬法院
30 103年法律座談會民事類提案第21號（乙說及審查意見），
31 勞工訴請雇主發給註記離職原因為「非自願離職」之服務證

明書，其裁判費徵收乃非因財產權而起訴，應依民事訴訟法第77條之14徵收第一審裁判費3,000元，經查原告於本件調解不成立後，其財產權請求標的金額或價額合計25萬4,764元（1.資遣費42,291元＋2.預告工資23,333元＋3.勞退以多報少年金差額19,140元＋4.刑事偵查非財產損害應賠償兩次共7萬元＋5.就醫非財產賠償10萬元＝254,764元），因財產權而起訴，應依同法第7條之13徵收第一審裁判費2,760元，以上第一審應徵收裁判費5,760元，業據原告預繳5,760元，有收據乙紙在卷（附於本院卷第3頁反面）。又，減縮部分聲明之裁判費，依民事訴訟法第83條第1項規定暨參照臺灣高等法院暨所屬法院（81）廳民一字第16977號研究意見，應由原告負擔，而原告將原訴變更或追加之結果，如最後聲明所示之求為發給非自願離職書與求為給付21萬7,346元（1.資遣費42,291元＋2.預告工資23,333元＋3.生日假（薪）3,500元、裁判費5,760元、郵資2,462元＋4.刑事偵查非財產損害應賠償兩次共7萬元＋5.就醫非財產賠償7萬元＝217,346元），因財產權而起訴，應依同法第7條之13徵收第一審裁判費2,320元，據此計算並按民事訴訟法第79條規定，依兩造勝敗比例，定其負擔如主文第4項所示（計算式：原告， $(217,346 - 42,291) \div 217,346 = 80\%$ ，百分比小數點以下不計。 $2,320 \times 80\% = 1,856$ ；被告， $2,320 - 1,856 + 3,000 = 3,464$ ）。

中 華 民 國 109 年 5 月 29 日
勞 動 法 庭 法 官 周 美 玲

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，應添具繕本1件，並按不服程度繳納第二審上訴費用，如委任律師辦理上訴，務必同時按照不服程度依法繳納上訴審裁判費，若未同時繳納上訴費用，依民事訴訟法施行法第9條規定，其上訴不合程式，第一審法院得不行裁定命補繳裁判費之程序，而逕行駁回上訴，請具律師資格代理人特別注意。如原告對本判決不利部

分全部不服提起上訴，上訴利益折合新臺幣17萬5,055元（ $217,346 - 42,291 = 175,055$ ），應繳納第二審上訴費用為新臺幣2,820元，又現行勞動事件法第12條第1項得暫免徵收裁判費三分之二之項目，並不包含非財產損害賠償與郵資支出；如被告對本判決不利部分全部不服提起上訴，應繳納第二審上訴費用為新臺幣6,000元（ $1,500 + 4,500 = 6,000$ ）。

中 華 民 國 109 年 5 月 29 日

書記官 劉亭筠