臺灣橋頭地方法院民事判決

108年度勞訴字第19號

原　　告　康玉龍
訴訟代理人　陳忠勝律師
被　　告　亞梭傢俬國際股份有限公司
法定代理人　陳國宏
訴訟代理人　陳金泉律師
　　李瑞敏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109 年1 月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告貳拾萬壹仟玖佰柒拾捌元，及自民國一百零八年七月五日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應開立註記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。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告以新臺幣貳拾萬壹仟玖佰柒拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國99年4 月23日起受僱被告，受僱時月薪為新臺幣（下同）27,500元，102 年3 月1 日晉升為店長，每月保障薪資為40,000元，103 年11月1 日晉升為經理，負責左營民族HOLA、高雄夢時代、大遠百、左營新光三越百貨等南部地區（臺南市、高雄市）之專櫃業務推展等工作，每月保障薪資為45,000元（底薪36,000元＋未達標獎金9,000 元）。被告於99年5 月至105 年4 月，未依勞工保險條例第14條第1 項前段、同法施行細則第27條第1 項前段規定，按原告實際月薪數額，依勞工保險投保薪資分級表規定之月投保薪資等級，為原告投保勞工保險，於99年4 月至105 年4 月，亦未依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第14條第1 項、第5 項、同法施行細則第15條第1 項前段規定，按原告實際月薪數

額，依勞工退休金月提繳工資分級表規定之標準如實提繳勞工退休金（下稱勞退金），被告以多報少，未如實勞保投保、提繳勞退金，長期違反前開規定，有損原告勞工權益，情節重大，原告已於106 年12月4 日以存證信函通知被告，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1 項第6 款規定終止兩造勞動契約。原告自99年4 月23日至106 年12月4 日工作年資為7 年又226 天，離職前6 個月自被告實領工資共301,385 元，加計被告扣除其應負擔之勞、健保費用共9,636 元，合計311,021 元，則原告離職前6 個月之每月平均工資為51,837元，原告得請求被告給付資遣費197,478 元。

㈡原告至106 年12月4 日終止勞動契約之日止，工作年資7 年又7 個多月，原告於終止契約前5 年累計有特休假63日尚未休畢（102 、103 年度各10日、104 、105 年度各14日，106 年度15日），以原告月薪45,000元計算，日薪1,500 元，被告應依105 年12月21日修正之勞基法第38條第1 項、第4 項規定，給付特休假未休工資94,500元（月薪45,000元÷ 30× 63）。

㈢被告自99年4 月起至105 年4 月30日止，原應為原告提撥247,431 元勞退金，其以多報少為原告投保勞保，短少提繳勞退金，扣除被告已繳219,941 元，尚短少提撥27,490元，依勞退條例第6 條、第14條第1 項、第31條第1 項規定，請求被告提繳27,490元至原告之勞退金專戶。

㈣原告於103 年7 月4 日至106 年12月4 日期間，國定假日均加班而未休假，103 、104 、105 、106 年度各有6 日、19、17日、12日，合計54日，被告應依勞基法第39條規定加倍給付工資而未給付，被告應給付國定假日加班費81,000元（45,000元÷ 30× 54）。又原告曾於任職期間之星期六、星期日，支援被告公司之展會，合計32日，被告未給付加班費，原告亦可請求被告給付假日支援加班費48,000元（45,000元÷ 30× 54）。

㈤原告係依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，得

依就業保險法第11條第3項、第25條第3項及勞基法第19條規定，請求被告開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告等語。並聲明：㈠被告應給付原告420,978元，及自擴張聲明暨準備書一狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；㈡被告應提繳金額27,490元至原告之勞退金個人專戶；㈢被告應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

二、被告則以：

㈠被告址設臺北市，從事家具銷售等業務，銷售方式則多有駐點於全省各百貨公司販賣家具，原告於103年11月1日晉升為經理（即原告兼任區長、除高雄各據點外尚監管臺南區域），月薪36,000元，其每月額外領取獎金9,000元並非工資。因原告並非銷售人員，無須固定至銷售據點提供勞務，可自由決定何時巡店，縱無巡訪高雄或臺南營業據點行程，被告亦百分之百信賴原告從未控管或要求其出勤，被告並無置備原告出勤紀錄及請假紀錄。

㈡原告自106年1月起同時負責高雄、臺南兩地業務，被告考量未提供其宿舍，補貼房租津貼，及因原告擔任管理職無業績，每月額外領取未達標獎金9,000元作為補償，均屬恩惠性給予，非勞務提供之對價，自非工資，被告因而未納入計算勞保投保薪資及勞退金月提繳工資，況津貼是否為工資司法實務上確有爭議，原告未曾表示任何疑義或爭議，被告後續已依勞工保險局要求補足勞退金，並無短少情事，亦不符合情節重大之要件。又原告自105年1至5月薪資單所載勞保費自付額878元，即可知被告投保級距為43,900元薪資級距，其於105年即知悉被告投保勞保、提繳勞退金之基準，遲至106年12月4日方寄發存證信函終止勞動契約，已逾30日除斥期間，原告不得依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，被告無給付資遣費義務。原告終止僱傭關係不合法，應轉為自請離職之意思表示，不得請求被告開立非自願離職證明書。

㈢原告請求特休假未休工資，包含勞基法第38條於106年1月1日修法生效前、後部分，106年修法後，原告離職時尚有106年度特休假15日未休，被告已於107年1月19日給付特休假未休工資18,000元（月薪36,000元÷30×15），原告雖主張係106年12月份工資，然原告12月完全失聯，其無工作即無報酬，被告並無給付原告106年12月出勤工資之情事。至修法前之特休假原告均已休畢，縱認尚未休畢，應由原告就有何可歸責於雇主之情事，致其未能休完特休假負舉證責任。

㈣被告因應勞基法修正，於106年1月1日起建立主管出勤紀錄制度，原告在國定假日及週末均有休假，出勤紀錄經其簽名確認，且依主管排班表顯示原告每月均有月休8日以上，不論修法前後，原告都至少月休8日，並無在國定假日或假日出勤工作情形，況被告南部賣場據點不多，各賣場配置有銷售人員，銷售人員之上尚有店長，店長之上才是原告，原告無須日日到班，更無原告所述假日加班情事，原告應證明有於各國定假日及假日出勤之事實。再者，縱認原告有假日出勤，然原告出勤自由，可自行決定何時休假、何時出勤，自由調整休假，被告給付薪資已高於基本工資計算之平日與假日工資，依多數實務見解，原告不能再請求加班費。

㈤被告依法於每年2月、8月申報投保薪資調整，復依勞保局要求補提新制退休金87,612元，並無勞退金差額27,490元未提繳，原告算法與勞保局規定之計算時程、方式不同，計算有誤。又原告請求補提繳勞退金超過5年部分，已罹於民法第126條所定5年時效等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

㈠被告從事家具銷售，銷售方式為駐點全省各百貨公司或賣場販賣家具。原告自99年4月23日起受僱被告，102年3月1日晉升為店長，103年11月1日晉升為區經理，負責高雄、臺南地區專櫃業務推展、管理等工作，每月發給底薪36,000

元，業績如未達標則一律發給區經理未達標獎金9,000 元，合計45,000元（業績如達標則另按業績計算發給業績獎金），106 年1 月至11月每月另給與房租津貼7,000 元。

㈡原告受僱期間，可自行決定高雄、臺南專櫃之巡店地點、時間，無庸打卡或簽到。

㈢原告於106 年12月4 日寄發存證信函，通知被告依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止兩造間之勞動契約，該存證信函已送達被告。如認原告終止契約有理由，兩造對於勞動契約於106 年12月4 日終止，原告工作年資7 年又226 天不爭執。

㈣105 年4 月後，原告薪資單所載「加（代）班獎金」之項目，為各區主管先代被告支付費用予時薪人員之代墊費用，嗣後再向公司請款，非工資。

㈤原告於102 年度至106 年度應給予之法定特休假日數，102 、103 年度各10日，104 、105 年度各14日、106 年度15日。

㈥被告曾於107 年1 月19日匯款18,000 元予原告。

四、本件之爭點：

㈠原告主張終止勞動契約，有無理由？

㈡原告得否請求被告給付資遣費、特休假未休工資、國定假日加班費、週六日支援加班費？

㈢原告得否請求被告補提繳勞退金？

㈣原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

五、本院得心證之理由：

㈠原告主張終止勞動契約，有無理由？

1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶；其負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資6%。依本條例第14條第1 項至第3 項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近3 個月工資之平均為準，勞退條例第6 條第

1項、第14條第1項及其施行細則第15條第1項、第2項分別定有明文。復參諸勞退條例第6條、第26條立法理由，即可知悉勞退金為專戶存儲，具有強制儲蓄性質，且勞退條例之立法目的係為增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展而設，故有關勞退金之提繳、勞工退休年金保險等規定，均為最低之勞工退休生活條件之保障。

2.原告主張被告自99年5月至105年4月勞保投保薪資以多報少、99年4月至105年4月短少提繳勞退金等語，為被告否認。經查，原告自99年4月受僱被告，102年3月1日晉升為店長，103年11月1日晉升為經理，每月除底薪36,000元外，業績如未達標則一律發給區經理未達標獎金9,000元，合計45,000元，兩造均無爭執，再依被告於所提兩造106年8月1日簽立之勞動契約第4條關於報酬之內容，該條第2點已約定，原告薪資計算方式為固定工資36,000元加計變動獎金、加班津貼，其中變動獎金包含職務加給、考勤獎金、季考核獎金及業績獎金，第2點並明訂職務加給發給標準如下：「ａ．如已非擔任店長職務，則不發給。ｂ．職務目標額（店業績）未達標者，職務加給＝45000－固定工資；達標者，職務加給＝達標獎金。」，於45,000元處，原記載為40,000元，經劃記刪除，手寫更正為45,000元，並經原告在旁簽名（見高雄地院勞訴卷第22頁），被告雖抗辯原告升任為經理後，每月薪資36,000元，未達標獎金9,000元並非工資，45,000元係並非公司記載等語，然前開勞動契約為被告所留存並提出本院，倘其對勞動契約內容有所爭執，於訂約時應無可能未曾檢視要求原告修正，且前開勞動契約已明訂薪資包含職務加給，未達標者之職務加給以45,000元扣除底薪36,000元，金額確等同為9,000元，被告亦自承有將未達業績獎金9,000元計算勞退等語明確（見本院卷二第371頁），堪認原告主張保障月薪為45,000元，應可採信。

3.被告抗辯其係將薪資、伙食費、加計未達標獎金，用以計算或辦理勞保投保與勞退提繳，其餘考勤獎金、超越獎金、超

櫃達人獎金，均非工資，未計入投保適用薪資，然前開勞動契約第4條第1點即載明：「工資經雙方議定，採月薪制，計算方式合意以甲方（即被告）之方式採包裹式薪資，即甲方每月給付乙方之薪資已包含法定加班費，但不得低於本契約約定之固定工資及法定最低工資標準。」，第2點薪資計算方式明訂為固定薪資、變動獎金、加班津貼之總和。第2點後段並明訂：「以上均已包含依法定基本工資即以其為基準計算應給之法定加班費，即固定工資＋變動獎金＋加班津貼用以取代法定月薪工資＋以基本工資為基準算出之下列各款依勞動基準法計算方式加給之工資：ａ．每月於一般工作日、休息日出勤之延長工時工資。ｂ．每年於勞動基準法第37條所定紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日出勤之加倍工資、延長工時工資」（見高雄地院勞訴卷第22頁）。而變動獎金包括考勤獎金1,500元、季考核獎金、業績獎金，如前所述，依此應認兩造已將前開款項之發給總和包裹式列為薪資。再依被告提出之原告在職期間所有應提繳與已提繳差額表（即被證33，原告對於上載薪資、伙食費、勞保、健保、考勤、獎金、代墊代班費、超越獎金、超櫃達人、其他、贈品等項目所載金額，均無爭執，見本院卷二第363、365、371頁），則被告未將考勤獎金、其他獎金列入薪資申報勞保並適用勞退金月提繳工資分級表之級距，自有未合。況被告未依上開規定覈實為原告申報月提繳工資，致有短少提繳退休金，經勞動部勞工保險局依勞工退休金條例第52條規定核處罰鍰，有勞工保險局107年3月20日保退二字第10760043250、10760043251號函可稽（見高雄地院勞訴字卷第94至95頁背面），被告確有違反勞退條例之規定，且有損害原告權益之虞，則原告於106年12月4日寄發存證信函，依勞基法第14條第1項第6款之規定，對被告終止兩造間之勞動契約，自屬有據。

4.被告就其業已收受前開終止勞動契約之存證信函，且如本院認原告終止契約有理由，兩造勞動契約於106年12月4日終

止，均無爭執，應認兩造間勞動契約業經原告於106 年12月4 日合法終止。被告雖抗辯原告於105 年即知悉上情，已逾勞基法第41條第2 項所定30日除斥期間等語，然原告主張其於106 年11月28日始知悉上情，與其所提勞工保險被保險人投保資料表明細申請日期相符（見高雄地院雄勞簡卷第11頁），且即便薪資單上載有扣除勞健保自付額之項目，亦非即可推定員工知悉投保級距金額，尚難認原告於終止勞動契約前30日即知悉被告有前開終止事由，被告此部分抗辯亦難以憑採。

㈡原告得否請求被告給付資遣費、特休假未休工資、國定假日加班費、週六日支援加班費？

1.資遣費部分：

⑴按平均工資謂計算事由發生之當日前6 個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額，勞基法第2 條第4 款前段定有明文。次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 年發給二分之一個月之平均工資，未滿1 年者，以比例計給；最高以發給6 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，亦為勞退條例第12條第1 項所明定。本件原告主張依第14條第1 項第6 款規定終止勞動契約，為有理由，業如前述，依前揭規定，自得請求被告給付資遣費。

⑵兩造就原告離職前6 個月之月平均工資金額有所爭執，經核原告106 年6 月至11月薪資單，被告應付款項薪資結構內容，包含底薪36,000元、房租津貼7,000 元、獎金9,000 元、加（代）班獎金（見本院卷一第179 至183 頁），上開獎金即為前述未達標獎金9,000 元，應與底薪36,000元合計為每月薪資，經本院認定如前，而房租津貼係因原告自106 年起同時負責高雄、臺南兩地業務，被告並未提供宿舍，而按月補貼原告房租津貼，經被告陳明在卷，足見原告因被告要求

跨區工作而按月支領房租津貼，為經常性給與，自屬為酬庸或彌補原告提供勞務本身之特殊辛勞與負擔，直接對原告提出之勞務為進一步之報償，應肯認其屬工資性質，將之計入平均工資。至加（代）班獎金為代墊專櫃代班人員費用，並非工資，為兩造所不爭執，自不應列計平均工資。故原告106年6月至11月之薪資為52,000元（36,000元＋9,000元＋7,000元），而原告工作年資為7年又226日，兩造並無爭執，是其資遣費為198,099元【計算式：52,000元x（7＋226/365）x 1/2，小數點以下四捨五入】，原告請求被告給付資遣費197,478元，未逾前開數額，應予准許。

2.特休假未休工資部分：

⑴按第36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，勞基法第39前段定有明文。又106年1月1日修正施行之勞基法第38條第6項規定，勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，然於該條項修正施行前，係認勞工於年度終結或終止契約前應休而未休之特休假，除在雇主特別要求下而未休，即所謂可歸責於雇主情形下，雇主有給付工資之義務外，需勞工已請求雇主給予特休假遭雇主拒絕，或客觀上勞工不可能使用該特休假，致於年度終結或終止契約前未能休假，始得請求雇主給付未休特休假之工資。

⑵原告主張被告未給予特休假，依其年資於終止契約時尚有102、103年度特休假各10日，104、105年度各14日，106年度15日，合計63日特休假未休畢，請求被告以固定薪資45,000元換算日薪1,500元，計付特休假未休工資等語，被告則：106年特休假未休工資已於107年1月19日給付，其他年度特休假均已休畢，且應由原告舉證可歸責被告而未休畢等語置辯。經查，原告於102年3月至103年11月升任經理前，係擔任店長，證人即被告前店長乙○○，於本院審理時就原告訴訟代理人詢問店長有無特休假乙節，係證稱：沒有

特別提到，伊當店長期間沒休過特休等語（見本院卷二第61頁），尚不足以作為被告於原告擔任店長期間，未給予原告特休假之認定。又證人乙○○雖稱經理沒有特休假等語（見本院卷二第61頁），然原告升任經理後，為被告之高階管理人員，工作為巡視南區櫃位，可自行決定高雄、臺南專櫃之巡店地點、時間，無庸打卡或簽到，享有高度支配工作時間之自主權利及自由，被告並未對其施以出勤監督或限制，證人即被告北區經理甲○○於本院審理時亦證稱：公司在北中南都有辦公室，設置經理、店長，經理是管理臺南、高雄櫃位，需巡視櫃位，公司採信任制，經理、店長都是自主安排，主要是按紅字休假，但伊等為管理職，是區域性管理，如果遇到假日有事要工作，就調整為平常日休假。原告如需請假，因採信任制，且經理是管理職，自己可以調配，不用向任何人報備，公司有給員工或經理、店長特別休假，伊也有特別休假，沒有休完可延用排休等語在卷（見本院卷二第67至71頁），與證人乙○○證述不同，然乙○○既非經理，且原告擔任經理工作性質特殊，與一般公司固定地點上下班且便於例行性簽到之情形不同，證人甲○○擔任經理，就其親身所為經歷之證言，應較為可採。而依甲○○前開證述內容，經理本可自行安排休假，無庸另為申請、核准，被告給予高度自主空間，原告未於年度終結主張特休假尚未休畢結算工資，復衡酌本件訴訟個案情節，及勞基法第38條第6項規定係於106年1月1日施行等情，認原告主張102年至105年度尚有特休假未休畢，尚難憑採，其請求此部分工資，不予准許。

⑶至原告106年度之特休假尚有15日未休畢，為被告所不爭執，僅辯稱已於107年1月19日給付18,000元等語，原告則主張：伊與乙○○見被告專櫃沒人，仍繼續留下來工作，該18,000元為106年12月1日至12月12日上班薪資等語。而證人乙○○雖證稱：伊與原告於12月仍有上班，至調解後未再上班等語（見本院卷二第57頁），然原告已於106年12月4日

終止勞動契約，如前所述，自106 年12月4 日起即無為被告提供勞務之義務，被告亦無給付薪資報酬之義務，原告復未證明該筆款項給付原因為薪資，則其主張被告所匯之18,000元為106 年12月1 日至12月12日之薪資，即屬無據，應認被告前開給付為106 年度特休假未休工資之抗辯為可採。惟原告固定工資為45,000元，有前開勞動契約可稽，故原告主張以45,000元換算日薪1,500 元，計得被告應給付106 年度15日特休假未休工資22,500元（45,000元÷ 30× 15），洵屬有據，扣除被告已給付18,000元，被告尚應給付106 年度特休假未休工資4,500 元。原告超逾此部分之請求，則無從准許。

3.國定假日加班費、週六日支援加班費部分：

⑴原告主張：其於103 年7 月4 日至106 年12月4 日期間，國定假日均加班而未休假，103 、104 、105 、106 年度各有6 日、19、17日、12日，合計54日，及於任職期間之星期六、星期日，支援被告公司之展會，合計32日，被告均未給付加班費，以日薪1,500 元計算，請求被告給付國定假日加班費81,000元、假日支援加班費48,000元等語，就假日支援加班部分並提出原證8 展會人力支援表為據。

⑵證人乙○○雖證稱：週六、日要上班，會排在平常日一天休假，如果有事情也可以協調再休其他日期，國定假日對伊來說是假日都是上班，不會因此改在其他時間排休，是以一週為準。展會每天都會安排不同經理或店長去支援，舉辦時間通常是六日，這樣才有人潮。因需訂房，支援都是按照支援表等語（見本院卷二第57至59頁），然證人甲○○亦證稱經理、店長負責支援工作，原則上國定假日休假，但如果有特殊狀況要支援，可以選擇平常日休假，但這種情形較少，因為有專櫃人員站櫃，也有店長管理，最後才是區經理。百貨公司辦大型展會，會預排班表要去支援，但有事可以請假，若有支援之後也可以排休等語（見本院卷二第75頁），與證人乙○○所為證言互歧，本院考量原告工作情形，確實可自

行決定上班出勤時間，且原告是否實際於支援表所載時間、日數出勤加班，及是否已於事後另行排休，均未可知，認其主張於國定假日加班54日及週六日加班32日舉證尚有不足，此部分請求尚難准許。

㈢原告得否請求被告補提繳勞退金？

1.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。因此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退休金專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決意旨參照）。

2.被告前因未覈實申報調整原告勞退金月提繳工資，經勞動部勞工保險局逕行調整、更正，並函令被告補正短計之勞退金，被告已補繳完畢，有前開勞工保險局107 年3 月20日保退二字第10760043250 號函及月提繳工資明細表可稽（見高雄地院勞訴字卷第94頁至背面、第99頁背面至101 頁），是原告應已無受有短少提撥勞退金之損害，則原告主張被告尚有差額未提繳，請求被告如數提繳至其勞退金專戶，應屬無據。

㈣原告得否請求被告開立非自願離職證明書？

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。再按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。被保險人於離職退保後二年內，應檢附離職或定期契約證明文件及國民身分證或其他足資證明身分之證件，親自向公立就業服務機構辦理求職登記、申請失業認定及接受就業諮詢，並填寫失業認定、失業給付申請書及給付收據。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，就業保險法第11條第3 項、第25條第1 項、第3 項亦有明定。兩造勞動契約既經原告於106 年12月4 日依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止，原告即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，自得依就業保險法之規定，請求被告開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告。

六、綜上所述，本件原告依前揭規定，請求被告應給付201,978元（資遣費197,478 元＋特休假未休工資4,500 元），及自108 年7 月5 日起（見本院卷一第269 頁）至清償日止，按年息5%計算之利息，並應開立註記離職原因為非自願離職之服務證明書予原告，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。又原告就金錢請求勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。至本院判決命被告開立非自願離職證明書部分，非財產權訴訟，不予宣告假執行，附此敘明。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及攻擊防禦方法核與判決結果不生影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由。依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1 項、第2 項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　18　　日

勞動法庭　　法　官　周佳佩

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並表明上訴理由（須附繕本）。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　　2　　月　　19　　日

書記官　黃進遠