

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第230號

原告 陳虹竹  
訴訟代理人 周安琦律師  
被告 亞盟電子工業有限公司

法定代理人 許瓊文  
訴訟代理人 徐豪鍵律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，經本院於民國113年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬陸仟壹佰伍拾元，及自民國一百一十一年十二月七日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。  
被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔百分之一，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬陸仟壹佰伍拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告係於民國103年9月1日受僱被告，擔任組裝作業員，工作內容為產品之組裝、焊接、作線，約定工資為每月新臺幣（下同）2萬7,000元。又因原告任職多年，對於組裝工作十分熟稔，且工作上兢業盡責，故其工作產能、效率甚高，惟被告不僅從未肯定，竟一再命原告完成更多工作量、要求原告再提升其產能、增加其工作範圍，甚至遇缺不補，致原告負荷甚重，原告為此曾於000年0月間向被告表達前揭困擾，並提出對於公司計算加班費有違法之虞（被告均係於加班1小時後始計算並發放加班費）、及提出加薪之請求（原告僅領取幾近最低基本工資之薪資），惟均遭被告否決。嗣

01 因原告無法接受被告違法對待員工之行為，遂向新北市政府  
02 勞工局進行檢舉，並依法對被告進行裁處。詎料，被告竟開  
03 始一連串更加不當之行為，於111年8月8日，原告因確診新  
04 冠肺炎，在家休養居隔多日，至8月下旬始痊癒返回工作；  
05 於111年9月，被告先要求所有員工（員工總數僅約10餘位）  
06 重新簽署勞動契約（惟簽完後即收回，故原告無法留存）；  
07 於111年9月8日，主管乙○○約談原告，指責其於工作時間  
08 使用手機、吃東西、甚至上廁所；於111年9月12日，被告竟  
09 以原告於上班時間使用手機，有資安問題等莫名理由，直接  
10 命原告至被告樓上（即新北市○○區○○○路00號3樓）之  
11 九晟電子股份有限公司（下稱九晟公司）工作，原告已表示  
12 不同意，然被告仍強硬要求其至樓上工作。其後，原告於11  
13 1年9月14日、9月26日寄發存證信函以被告違法調動、及高  
14 薪低報致短少提繳其勞工退休金等違反勞動基準法（下稱勞  
15 基法）第14條第1項第6款之規定，而終止兩造間之勞動契  
16 約。

17 (二)被告辯稱其將原告調至3樓工作，實屬合理且必要，並非係  
18 違法之調動云云，惟查：

19 1.原告於111年7、8月間雖確有遲到之情事，惟此係因被告多  
20 年來重視、要求的是工作、產品有無如期完成，而非準時到  
21 班與否，且原告於工作中使用手機、上廁所等情，係因有事  
22 需聯繫，及正常生理需要（時間較長，係因原告長期有便秘  
23 狀況），絕非工作態度不佳，及有違反公司資訊安全之情  
24 事。而主管乙○○係於111年9月8日首次告知原告不可使用  
25 手機、不可上廁所過久，原告當日亦表示會改進，詎被告卻  
26 於隔一個工作日（111年9月9日至11日為中秋連假）即111年  
27 9月12日將原告調動至九晟公司，顯然完全未給予原告改進  
28 之機會，且原告亦未同意被告此一不法調動。甚且，原告於  
29 內部單上簽名時，其上根本未有「今年7、8月已經多次約  
30 談…昨天調閱錄影機」該3行字句、及下方「有承認不對會  
31 改進」之字句，顯見被告係變造該內部單，並充作證據。甚

01 且，被告雖提出會議紀錄陳稱原告已同意調任云云，惟原告  
02 於簽署該會議紀錄時，其上根本未記載該段文字，被告竟再  
03 提出經變造之文書作為證據，甚為誇張。況該會議紀錄係記  
04 載「英杰同意」，顯見該段文字並非表示原告同意調3樓，  
05 而係主管乙○○同意。

06 2.又縱認原告確有工作態度不佳、且被告亦已多次警告原告等  
07 情為真，惟被告命原告至樓上之九晟公司工作，非僅調動工  
08 作，而係已逾越勞基法第10條之1之範疇，將原告調至另一  
09 公司，提供勞務之對象改變，已非原勞動契約之履行，更未  
10 經原告同意，堪認已違反勞基法第14條第1項第6款之規定。  
11 而被告係於111年9月8日始首次就原告遲到、使用手機、上  
12 廁所等事宜約談原告，卻於隔一個工作日即111年9月12日直  
13 接命原告至九晟公司工作，全未給予原告調整之機會。遑  
14 論，原告於111年9月13日確已撥打電話向被告請假，並非無  
15 故曠職，被告所為終止自不合法。

16 3.再者，由原告所提出之000年0月0日下午5時46分、111年9月  
17 12日上午10時50分、上午11時40分及111年9月14日上午10時  
18 33分之錄音及譯文，除可知甲○○、乙○○當庭所為之證詞  
19 有諸多不實，且亦有前後不一、完全不同之狀況，況甲○○  
20 為被告之主要出資人、乙○○現仍受僱於被告，渠等所為之  
21 證詞均明顯迴護被告，而不可採外，另原告亦未同意被告之  
22 調動，甲○○就調動乙事亦直接表示係「懲罰」，足證該調  
23 動行為絕未經原告之同意。況原告對於不同意調動之原因，  
24 亦已多次表達兩家公司性質完全不同，一是做軍工、一是做  
25 胎壓。原告實係因被告之命令，礙於權勢，而不得不到3樓  
26 工作。是被告稱僅係將原告調至樓上，工作內容未改變云  
27 云，顯非事實，且被告調動原告之原因，明顯係屬懲罰性之  
28 不當調動，確已違法甚明，況原告遭調動至3樓工作後之工  
29 作場域、內容、主管均已改變，且均為九晟公司所屬（「場  
30 域」換至3樓九晟公司、「內容」為九晟公司所營胎壓、主  
31 管為九晟公司之「小昭」），堪認原告確實係遭被告恣意違

01 法調動至九晟公司，被告辯稱該違法調動僅係教育訓練、迴  
02 避資安檢查、空間隔離云云，不僅不合常理，更非事實甚  
03 明。另被告稱原告工作效率甚低云云，並提出工作日誌為  
04 憑，惟該工作日誌僅係簡單記錄工作之內容，並未詳細記錄  
05 完成之數量，實則原告該一個多禮拜確實焊接完成至少10片  
06 之電路板，絕無被告所稱之1片而有效率低落之情事存在。

07 (三)原告得向被告請求給付之項目及數額，分述如下：

08 1.資遣費部分：

09 原告任職被告期間為自103年9月1日起至111年9月14日止共  
10 計8年又14日，而原告終止勞動契約前6個月（即111年3月至  
11 8月）之平均工資為2萬6,409元【計算式： $(26,934+26,670$   
12  $+26,868+27,691+26,811+27,000) / 184 \times 30 = 26,409$ ；其中6  
13 月份薪資已扣除屬恩惠性給與之節慶獎金500元】，原告自  
14 得依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請  
15 求被告給付資遣費10萬6,150元。

16 2.積欠工資部分：

17 被告於原告111年9月14日依法終止兩造間勞動契約後，雖匯  
18 入當月（工作至9月14日上午）薪資1萬1,603元予原告，惟  
19 該項金額係屬有誤，尚應給付未結清之工資547元（計算  
20 式： $27,000 / 30 \times 13.5 - 11,603 = 547$ ），原告自得依勞基法第22  
21 條第2項規定請求被告給付。

22 3.開立非自願離職證明書部分：

23 原告係依勞基法第14條所規定情形離職，是按就業保險法第  
24 11條第3項、勞基法第19條等規定，自得請求被告開立非自  
25 願離職證明書。

26 (四)併為聲明：1.被告應給付原告10萬6,697元，及自起訴狀繕  
27 本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.  
28 被告應開立非自願離職證明書予原告。並陳明願供擔保請准  
29 宣告假執行。

30 二、被告則以：

31 (一)被告係依勞基法第12條第1項第6款規定終止其與原告間之勞

01 動契約：

02 1.原告於111年7、8月間即因多次遲到、於工作中飲食、滑手  
03 機，使用洗手間動輒數十分鐘才返回工作位置，不僅影響個  
04 人工作效率，且使用手機之用途不明，更有違反公司內部資  
05 訊安全與保密條款之疑慮，業經主管乙○○多次勸導，仍未  
06 改進，被告遂調閱公司內部監視畫面檢視原告之工作狀況，  
07 且經原告於111年9月8日內部單上簽名確認。惟原告經多次  
08 勸導後，態度仍然故我，甚至向周遭其他同事聲稱「工作不  
09 必太認真」、「隨便工作也不會怎麼樣」等語，不僅自己擺  
10 爛，還影響其他員工，因此由主管乙○○、甲○○於111年9  
11 月12日與原告共同商討改進方案，決議將原告調離其原本之  
12 2樓生產線，而至3樓之生產線，工作內容則仍為原本焊接工  
13 作，而上開決議，業經主管甲○○紀錄，載明「產能不足，  
14 自己認為是能力，所以公司要"教育訓練"」，「先調3樓，  
15 後再視情況調整⇒已同意，自9/12下午（中午）開始」，此  
16 會議紀錄亦經原告同意並簽名確認。

17 2.詎料，原告至3樓後僅工作「半天」，隔天111年9月13日便  
18 無任何通知即未到班。嗣原告於111年9月14日上班時補請昨  
19 日之「生理假」，並向主管甲○○表示「3樓沒有人可以講  
20 話」為由，希望調回2樓生產線，惟經主管甲○○拒絕後，  
21 原告於寫完000年0月00日下午及111年9月15日之特休假單後  
22 即負氣離開。嗣後，被告於111年9月15日收受原告所寄發之  
23 存證信函主張被告擅自將其轉讓予九晟公司、勞動條件完全  
24 變更云云，然被告或九晟公司之名稱，僅係公司對外交易所  
25 使用之名義而已，並不影響內部員工之工作內容、工作條  
26 件，且會議紀錄上亦無任何「轉讓」之意，況此亦係經原告  
27 同意，自無調動不合法之情事存在。由上可知，原告終止勞  
28 動契約既不合法，卻未再返回任職，於111年9月16日至111  
29 年9月22日無正當理由繼續曠職3日以上，被告乃於111年9月  
30 22日以中壢郵局第843號存證信函終止與原告之勞動契約，  
31 自屬有據。

01 3.再者，觀諸原告之出勤明細，可知原告對於「準時」上班此  
02 一最基本工作態度都沒有，被告本來就有遲到扣薪每分鐘5  
03 元之規定，亦即被告對於員工遲到並非毫無規範，而被告對  
04 於原告遲到成習之工作態度為適度要求，亦屬公司管理權之  
05 合法行使。且由原告自行填寫之生產線工作日誌，亦可見原  
06 告從接辦1片電路板之工作到完成，動輒1個多禮拜方能完  
07 成，與其他員工僅需2、3天相比，效率甚低。因此，被告決  
08 定將原告調至3樓「做同樣的事情（職訓）」，藉由暫時離  
09 開其本來位置，以戒除其使用手機與飲食等習慣，亦避免影  
10 響其他員工之工作情緒，確屬必要且合理之處置。

11 4.此外，被告對於原告所提出之錄音及其譯文之形式上真正均  
12 不爭執，而由原告對於乙○○於111年9月8日所記載其工作  
13 情況之敘述，毫無爭執，且甲○○於檢閱監視器畫面後，發  
14 現原告頻繁使用手機、長時間離開座位等，而手寫記錄9月6  
15 日、9月7日原告之上班情形，亦經原告確認無誤，並核與原  
16 告所提供之錄音及譯文內容大致相符，可知被告以原告上班  
17 頻繁使用手機，而顯然違反資安，並且影響其工作效能，而  
18 將原告調至3樓訓練，實為必要且適當之處分。

19 (二)對於原告請求之項目及數額，表示意見如下：

20 1.資遣費、非自願離職證明書部分：

21 被告係依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契  
22 約，原告自不得請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明  
23 書。

24 2.積欠工資部分：

25 被告係以原告111年9月22日終止勞動契約為基準，扣除其勞  
26 保、遲到及曠職扣薪，故給付1萬1,603元，並無短少給付之  
27 情事存在。

28 (三)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不  
29 利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項：

31 (一)原告於103年9月1日任職於被告，擔任作業員，工作內容為

01 產品組裝、焊接、作線。

02 (二)原告於000年0月0日下午，在主管乙○○已填寫「9/8 09：5  
03 0～10：00未上工；10：18～10：30使用手機；10：41～1  
04 0：56使用手機；11：06～11：13使用手機；11：21～11：3  
05 0使用手機；11：40～12：00離開工作崗位（洗手間）；1  
06 5：54飲食」等內容之內部單上簽名。

07 (三)原告於111年9月12日上午，在主管甲○○所記載「針對划手  
08 機時數，扣事假，原則上3個月內，不扣津貼，不扣全勤，  
09 同時提供所要求的畫面→可免扣款，同意先調到3F做同樣的  
10 事情（職訓），主管扣津貼，等同當事者月份⇒英杰同意」  
11 等內容之會議紀錄上簽名。

12 (四)原告於000年0月00日下午，前往3樓繼續工作，並於生產線  
13 工作日誌上填寫「調3F」。

14 (五)被告已依照勞動部勞工保險局111年12月13日函及檢附之月  
15 提繳工資明細表，提繳原告之勞工退休金。

16 (六)被告已給付111年9月份薪資給原告1萬1,603元。

#### 17 四、得心證之理由：

18 (一)兩造間勞動契約究係於何時因何原因終止？

19 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  
20 者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款定  
21 有明文。次按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休  
22 金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另  
23 有規定外，雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前  
24 項規定之勞工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳  
25 率，不得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月  
26 提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向  
27 雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條、第14條第1項、  
28 第31條第1項亦有明定。再按工作場所及應從事之工作有關  
29 事項，依勞基法施行細則第7條第1款規定，勞資雙方應於勞  
30 動契約中約定，故其變更亦應由雙方自行商議約定；而調職  
31 乃雇主對勞工人事配置上之變動，係企業人事管理及運作上

01 常見之現象，通常同時帶有工作職務內容或工作場所之變  
02 動，然工作場所、工作內容既為勞動契約重要要素，即不容  
03 許資方擅憑己意變更之，故如資方因業務需要，調動勞方之  
04 工作場所及變更工作有關事項時，資方應依誠信原則為之，  
05 不得為權利濫用，是勞基法第10條之1 規定：「雇主調動勞  
06 工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：  
07 一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但  
08 法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動  
09 條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術  
10 可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。  
11 五、考量勞工及其家庭之生活利益。」。復按，終止權之行  
12 使，依民法第263條準用同法第258條之規定，應向他方當事  
13 人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，其意思表示，  
14 以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思表示者，其意  
15 思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民法第94條、第  
16 95條第1項前段亦分別定有明文。

17 2.原告主張：被告違法調動原告至九晟公司工作，及高薪低報  
18 致短少提繳原告勞工退休金，據此，原告依勞基法第14條第  
19 1項第6款規定，於111年9月14日、9月26日寄發存證信函予  
20 被告終止兩造間勞動契約，已生終止之效力等情，業據提出  
21 錄音光碟暨譯文、勞工退休金個人專戶明細資料、存證信函  
22 及送達回執等件為證。被告則以前揭情詞置辯。經查，被告  
23 於000年0月00日下午，將原告之工作地點變更至同址3樓之  
24 九晟公司，為兩造所不爭，被告雖抗辯有取得原告之同意，  
25 且係做同樣的事情（職訓），藉由暫時離開其本來位置，以  
26 戒除其使用手機與飲食等習慣，亦避免影響其他員工之工作  
27 情緒，確屬必要且合理之處置云云。惟觀諸原告所提出當日  
28 與被告主管甲○○、乙○○之全程談話過程錄音光碟暨譯  
29 文，難認已取得原告之同意，且由乙○○稱：「那她也  
30 不是只有焊接啊，他們有別的東西」、甲○○稱：「欸，我不  
31 干涉樓上怎麼做啊…我先把妳調到三樓，雖然九晟已經審核過

01 了，可是妳不要讓小昭為難…好，那就這樣子，簽名，…我  
02 都只有寫重點啊，我都已經全程錄音了，妳有什麼好，好在那  
03 個的，…」等語，足見原告雖在甲○○所自書如被證3所  
04 示之會議紀錄上簽名，然並非對於甲○○所記載之內容毫無  
05 意見，更難認定該等事項已與原告商議約定而業取得同意，  
06 且甲○○既稱不干涉3樓之九晟公司對原告工作之安排，則  
07 原告至九晟公司從事之工作是否與其在被告公司從事者相  
08 同，要非無疑，是尚難僅憑該等紀錄上記載：「同意先調到  
09 3樓，做同樣的事情（職訓）」等文字，即認定已取得原告  
10 之同意。況縱認從事之工作相同，然被告將原告調動至不同  
11 公司之工作場域，亦難認已符合勞基法第10條之1規定。故  
12 原告主張被告違法調動原告至九晟公司工作，自屬有據。再  
13 查，被告對於其係依照勞動部勞工保險局111年12月13日函  
14 及檢附之月提繳工資明細表，始行補提繳原告之勞工退休金  
15 差額，並不爭執，足認被告未足額提繳原告勞工退休金之情  
16 形迨至原告寄發存證信函為終止勞動契約之意思表示尚在持  
17 續中，自不因被告事後補提繳勞工退休金差額予原告而受影  
18 響，足認被告確有違反勞工退休金條例前開規定之情事，並  
19 將使原告本可以較高提繳金額取得之收益因而短少。故被告  
20 有高薪低報致短少提繳原告勞工退休金，致有損害原告權  
21 益，亦堪認定。

22 3. 綜上，原告以被告違法調動原告至九晟公司工作，及高薪低  
23 報致短少提繳原告勞工退休金之違反勞工法令事實，於111  
24 年9月14日依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造勞動契  
25 約，自屬合法有效。又兩造間勞動契約既經原告於111年9月  
26 14日寄發存證信函終止，於同年9月15日送達被告而發生效  
27 力，則被告復主張原告無正當理由繼續曠職3日以上，其業  
28 於111年9月22日以中壢郵局第843號存證信函，依勞基法第  
29 12條第1項第6款規定終止兩造勞動契約，即屬無據，併此敘  
30 明。

31 (二) 茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

01 1.積欠工資差額部分：

02 本件原告主張其於111年9月份全月應領薪資為2萬7,000元，  
03 依當月份工作日數13.5日比例計算，扣除被告應給付1萬  
04 1,603元後，被告尚積欠薪資差額547元等情，業據其提出薪  
05 轉帳戶明細資料、薪資單等件為證。被告則以前揭情詞。經  
06 查，依原告所提出111年1月份至111年8月份之薪資單可知，  
07 尚難遽予認定兩造約定工資即為2萬7,000元，而原告111年8  
08 月份應領薪資固為2萬7,000元，然其明細乃包括基本工資2  
09 萬3,520元+1,980元、工作獎金500元、其他收入1,000元，  
10 且有關其他收入1,000元，於備註欄記載：「…d. 誤扣7月全  
11 勤，於本月補1,000元」，故此部分金額自不應計入9月份工  
12 資計算，且原告於9月份既未全勤，自無從領取全勤獎金  
13 1,000元，足認原告111年9月份足月應領薪資為2萬6,000  
14 元，則依原告主張之111年9月份工作日數13.5日比例計算，  
15 僅堪認定原告該月份應領工資為1萬1,700元【計算式：  
16 26,000元÷30×13.5=11,700元，小數點以下四捨五入（下  
17 同）】。另再比對被告所提出原告111年9月份薪資單、出勤  
18 明細可知（見本院卷一第213、200頁），應領薪資部分應再  
19 加計加班費216元，惟尚應扣除勞保費445元，及原告因遲到  
20 323分鐘未提供勞務而應不予計薪之1,615元部分，及請生理  
21 假1日應以半薪計算部分，則被告既已給付原告1萬1,603  
22 元。故尚難認被告有短付111年9月份工資之情事。從而，原  
23 告請求被告應給付薪資差額547元，洵屬無據，不應准許。

24 2.資遣費部分：

25 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  
26 資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇  
27 主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未  
28 滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不  
29 適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例（下稱勞退條  
30 例）第12條第1項定有明文。另按「工資：指勞工因工作而  
31 獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件

01 以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經  
02 常性給予均屬之」、「平均工資：指計算事由發生之當日前  
03 6個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得金額」，勞  
04 基法第2條第3款、第4款分別定有明文。是勞工資遣費標準  
05 即以離職日前6個月所得工資總額除以該期間之「總日  
06 數」，再按每月以30日計算之金額（最高法院109年度台上  
07 字第2714號判決意旨參照）。查原告係依勞基法第14條第1  
08 項第6款規定終止兩造間之勞動契約，已如前述，則原告依  
09 據勞退條例第12條規定請求被告給付資遣費，自屬有據。又  
10 原告係自103年9月1日起受僱於被告，最後工作日為111年9  
11 月14日，而其離職前6個月即自111年3月15日起至111年9月  
12 14日止之每月應領薪資依序為1萬4,770元（計算式：26,934  
13 元 $\times$ 17/31 = 14,770元）、2萬6,670元、2萬6,868元、2萬  
14 8,191元、2萬6,811元、27,000元、11,916元（11,700元 +  
15 216元）等情，業據提出薪資單為證，是其薪資總額為16萬  
16 2,226元，除以其工作期間總日數184日，故原告日平均工資  
17 為882元，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計  
18 算月平均工資為2萬6,460元。再查，原告之資遣年資為8年  
19 又14日，依勞退新制資遣費基數為4 + 7/360【計算式：{8 +  
20 (14/30)  $\div$  12}  $\div$  2】，故原告得請求被告給付之資遣費為10萬  
21 6,355元【計算式：26,460元  $\times$  (4 + 7/360) = 106,355元】  
22 惟本件原告僅請求被告給付資遣費10萬6,150元，基於處分  
23 權主義，自應准許。

### 24 3. 開立非自願離職證明書部分：

25 按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其  
26 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。另按就業保險法  
27 第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保  
28 單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明」。又就業保  
29 險法所稱非自願離職，係指被保險人因投保單位關廠、遷  
30 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13  
31 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險

01 法第11條第3項亦規定甚明。經查，原告係依勞基法第14條  
02 第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，已如前述，則原告自  
03 被告離職，即符合就業保險法所稱之「非自願離職」，故原  
04 告依勞基法第19條規定，請求被告應開立非自願離職證明書  
05 (終止事由：勞基法第14條第1項第6款)，亦屬有據，應予准  
06 許。

07 五、綜上所述，原告依據勞退條例第12條規定，請求被告給付10  
08 萬6,150元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年12月7日起至  
09 清償日止，按年息百分之5計算之利息，暨請求被告應開立  
10 非自願離職證明書予原告，均為有理由，應予准許；逾此範  
11 圍之請求，為無理由，應予駁回。

12 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權  
13 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將  
14 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、  
15 第2項所明定。本判決主文第1項為被告即雇主敗訴之判決，  
16 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。  
17 至本判決主文第2項，乃係請求被告為特定行為，性質上不  
18 宜宣告假執行，暨原告其餘敗訴部分，其假執行之聲請亦失  
19 其依據，故原告此部分所為假執行之聲請，應併予駁回。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用  
21 之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論  
22 列，附此敘明。

23 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

24 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 王 士 珮

26 以上正本係照原本作成。

27 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  
28 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

29 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日  
30 書 記 官 李 依 芳