

臺灣新北地方法院民事判決

112年度勞訴字第234號

原告 謝宗穎  
被告 源迅工業有限公司

法定代理人 陳建文

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年3月20日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

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、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2款、第3款分別定有明文。查原告起訴時，原列乙○○為被告，並請求被告給付新臺幣（下同）12萬8,515元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷一第11頁），嗣於民國113年1月31日言詞辯論期日更正被告為源迅工業有限公司（見本院卷一第564頁），並於113年3月8日具狀變更聲明為：(一)被告應給付原告12萬4,204元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)被告應提撥2,748元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶；(三)被告應給付非自願離職證明書予原告（見本院卷二第9頁），核與前揭法條規定相符，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊於112年8月7日起受僱於被告，擔任現場工程師，約定月薪4萬5,000元。詎被告於112年9月4日以伊不適任為由終止兩造間勞動契約，伊任職期間共計29日，被告尚欠金額明細為：(一)未付工資4萬3,500元：被告未依兩造間勞

01 動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22條規定給付伊任職  
02 29日按月薪4萬5,000元計算之工資4萬3,500元【計算式：4  
03 5,000×29/30=43,500】；(二)資遣費1,813元：伊任職期間之  
04 日平均工資為1,500元，依勞基法第17條、勞工退休金條例  
05 第12條第1項規定，1年可請求0.5個月即2萬2,500元，未滿1  
06 年按比例計算之資遣費為1,813元【計算式：22,5000÷12×2  
07 9/30=1,813，小數點以下四捨五入】；(三)加班費3,751元：  
08 伊於112年8月17日平日加班3小時、同年8月28日平日加班1  
09 小時，同年8月26日休息日加班9小時，依兩造間勞動契約、  
10 勞基法第24條規定計算之加班費為3,751元；(四)伙食津貼2,0  
11 30元：乙○○口頭答應每日70元，屬經常性給予，被告依兩  
12 造間勞動契約共計應給付2,030元【計算式：70×29=2,030  
13 元】；(五)代墊費用3,270元：包含安裝電腦軟體（cimatronE  
14 11.0）費用3,000元、購買新北市專用垃圾袋270元，依民法  
15 第179條規定，被告應返還3,270元；(六)失業給付差額6萬9,8  
16 40元：被告未依兩造實際約定月薪4萬5,800元而係以月薪2  
17 萬6,400元為伊投保勞工保險，屬高薪低報，致伊縱取得非  
18 自願離職證明而依就業保險法第6條第1項、第11條、第16  
19 條、第19條之1規定領取失業給付時，亦受有差額損害6萬9,  
20 840元【計算式：45,800×60%×6-26,400×60%×6=69,84  
21 0】，被告應依民法第184條規定賠償；(七)依勞動部勞工保險  
22 局（下稱勞保局）112年勞工退休金月提繳分級表，伊之月  
23 薪4萬5,000元，應以4萬5,800元為基準提繳6%，被告應依  
24 勞工退休金條例第13條第1項、第14條第1項、第31條規定按  
25 月提繳2,748元，以伊工作29日計算，應提繳2,656元【計算  
26 式：2,748×29/30=2,656，小數點以下四捨五入】；(八)依勞  
27 基法第19條、就業保險法第25條第3項規定，被告應發給非  
28 自願離職證明書；(九)上開(一)至(六)合計12萬4,204元，應自起  
29 訴狀繕本送達翌日起算法定遲延利息。兩造已於112年9月18  
30 日及同年10月2日於新北市政府勞工局進行勞資爭議調解未  
31 成立，爰提起本件訴訟等情。並聲明：(一)被告應給付原告12

01 萬4,204元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週  
02 年利率5%計算之利息；(二)被告應提繳2,748元至原告之勞保  
03 局勞工退休金個人專戶；(三)被告應給付非自願離職證明書予  
04 原告；(四)願供擔保請准宣告假執行。

05 二、被告則以：原告於面試時要求月薪4萬5,000元，乙○○表示  
06 有考核原告技術之必要，因而約定2個月試用期，試用期間  
07 月薪為基本薪資2萬6,400元，若考核通過將調薪至4萬5,000  
08 元，並補足試用期間之月薪至4萬5,000元。惟原告在職期間  
09 技術未達標準，2次樣品均遭客戶退貨，致被告加工設備維  
10 修近10萬餘元。又伊並未同意原告住在新北市○○區○○街  
11 00巷00號工廠內，詎原告不僅住在工廠內，亦有養狗未清潔  
12 狗屎、下班時間酗酒遺留瓶罐等情事，經乙○○多次規勸仍  
13 不改善。另原告對伊員工即訴外人甲○○之稱呼輕佻、性暗  
14 示、不尊重，使甲○○覺得不舒服，且原告於離職時傳訊予  
15 甲○○祝其人生順利事業順利等語，使甲○○有受言詞威脅  
16 心生畏懼之感，而至警局備案。伊於112年9月4日終止兩造  
17 間勞動契約，符合勞基法第12條第1項第2款、第4款或第11  
18 條第5款規定之事由。另伊否認代墊費用3,270元、伙食津貼  
19 2,030元，原告亦未踐行請款流程，此部分請求並無理由。  
20 伊並未要求原告加班，縱認原告有加班，亦應以1日900元計  
21 算。況原告於任職期間以爭取與前妻所生小孩為由，於112  
22 年8月7日向伊預支薪資4萬5,000元，嗣於同年月24日再預支  
23 5萬元，合計9萬5,000元，應可抵銷原告之請求等語，資為  
24 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

25 三、本院之判斷：

26 (一)原告受僱被告正式上班日為112年8月7日，實際離職日為112  
27 年9月4日；原告於112年8月7日向被告預支薪資4萬5,000  
28 元、嗣於112年8月24日再向被告預支薪資5萬元，合計9萬5,  
29 000元；原告於任職期間曾帶狗至被告工廠，亦有住在工廠4  
30 日，並於下班時間飲酒等事實，為兩造所不爭執（見本院卷  
31 一第566、632、633頁、本院卷二第45頁），堪信屬實。

01 (二)原告請求被告給付未付工資、資遣費、加班費、伙食津貼、  
02 代墊費用、就業保險失業補助差額、補提繳勞工退休金及發  
03 給非自願離職證明書，為被告以前詞所拒。茲就爭點論述如  
04 下：

05 1.被告依勞基法第12條第1項第2款、第4款、第11條第5款規定  
06 終止兩造間勞動契約是否合法？

07 (1)按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不  
08 經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。次  
09 按勞工與雇主約定以雇主訂定之規章、作業程序、道德政  
10 策、辦法作為勞動條件者，有拘束勞工與雇主雙方之效  
11 力，除其內容違反法律強制規定或團體協約規定外，勞、  
12 雇雙方均應受其拘束；縱雇主未依勞基法第70條規定將上  
13 開規章、作業程序、道德政策、辦法報請主管機關核備，  
14 僅係雇主應否受同法第79條第1款規定處罰之問題，無礙  
15 其為勞動契約之一部分（最高法院104年度台上字第129號  
16 判決意旨參照）。再按勞基法第12條第1項第4款規定係以  
17 違反勞動契約或工作規則情節重大為由，終止勞動契約，  
18 而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行  
19 為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事  
20 業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維  
21 護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡  
22 量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具  
23 體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇  
24 主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用  
25 解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上  
26 開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之  
27 保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院104年度台上  
28 字第1227號判決意旨參照）。又按勞工基於勞動契約所負  
29 之義務，不僅包括勞務給付之義務，更包括忠實義務，如  
30 服從雇主指揮監督、遵守雇主所定工作規則之義務、守密  
31 之義務及審慎勤勉之義務，勞工如違反上述義務，即難於

01 維持雇主對事業之經營秩序，自可認勞工違反勞動契約或  
02 工作規則，情節重大，雇主即得以終止勞動契約。

03 (2)被告抗辯：原告住在工廠內，亦有養狗未清潔狗屎、於下  
04 班時間酗酒遺留瓶罐等情事，乙○○多次告知原告不應於  
05 工作場域有此行為等語，業據提出112年8月28日對話紀錄  
06 截圖為證（見本院卷一第133、135、143頁），亦為原告  
07 所不爭執（見本院卷一第632頁），堪信屬實。而被告如  
08 未行使雇主合理之指揮監督管理權，顯無法達成勞動契約  
09 訂立之目的，此為締約當事人之原告不能諉為不知，勞工  
10 應服從雇主合理之指揮監督管理權，本屬應遵守之規章。  
11 是被告抗辯原告上開行為已違反勞動契約，應屬可信。然  
12 觀諸原告後續於對話紀錄亦稱：「靠北睡公司，總共在你  
13 那4週，前面三週我也沒睡你公司，自己不會想一下5五六  
14 日颱風天，這樣可以有話講，你乾脆說你有潔癖算了。」  
15 等語（見本院卷一第143頁），堪認原告仍對被告行使雇  
16 主合理之指揮監督管理權諸多不滿，已有損害於被告內部  
17 秩序紀律之維護，客觀上難期雇主採用解僱以外之懲處手  
18 段而繼續其僱傭關係，應符解僱最後手段性原則，兩造間  
19 之勞動關係受到嚴重干擾難期繼續，被告所為之懲戒性解  
20 僱與原告之違規行為，在程度上核屬相當，足見原告確有  
21 違反勞動契約情節重大之情形。另被告係於112年8月28日  
22 要求原告改善，嗣於112年9月4日始終止勞動契約，已給  
23 予原告改正之機會，故被告依勞基法第12條第1項第4款規  
24 定終止兩造間勞動契約，自屬有據。至被告另依勞基法第  
25 12條第1項第2款、第11條第5款規定終止兩造間勞動契約  
26 之部分，自毋庸審究，併此敘明。

27 2.原告請求被告給付12萬4,204元（含未付工資4萬3,500元、  
28 資遣費1,813元、加班費3,751元、伙食津貼2,030元、代墊  
29 費用3,270元、就業保險失業補助差額6萬9,840元）有無理  
30 由？

31 (1)未付工資部分：

01 ①按試用期間，係基於勞雇雙方同意，於進入長期正式關  
02 係前嵌入一段彼此觀察猶豫期間，讓雇主能藉此期間觀  
03 察勞工之工作態度、性格、技術、能力等有關工作之特  
04 質，再藉以決定是否在試用期間後繼續僱用該勞工。從  
05 勞工的角度，則是給予勞工實際進入職場瞭解、熟悉工  
06 作環境、企業文化的機會，讓勞雇雙方確知彼此情況，  
07 再詳實考量是否願與對方進一步締結永續性之勞動關  
08 係，故係雙向、平等，依契約自由原則，如勞工所擔任  
09 工作之性質，有試用之必要，且勞工與雇主間有試用期  
10 間之約定，自應承認試用期間之約定為合法有效（最高  
11 法院109年度台上字第2374號判決意旨參照）。又按勞  
12 基法未對試用期間或試用契約制定明文規範，勞雇雙方  
13 當得本於締約自由原則自行議定試用期間，若其約定並  
14 未違反公序良俗、誠信原則或強制規定，該約定應為合  
15 法有效，然審酌試用期間之目的，在於試驗、審查勞工  
16 是否具備勝任工作之能力，屬於正式勞動契約之前階試  
17 驗、審查階段，其法律上性質乃附保留終止權之約定，  
18 雇主以試用勞工不適格為由行使所保留之終止權，法律  
19 上容許較大之彈性，勞工權利不若正式任用受一般勞動  
20 契約保護，故試用期間不宜漫無限制，應以足以審認勞  
21 工是否具備勝任工作能力必要範圍內為限，3至6個月試  
22 用期間應屬合理範疇（臺灣高等法院109年度勞上字第1  
23 2號判決意旨參照）。

24 ②原告主張：兩造約定原告月薪為4萬5,000元，並無試用  
25 期等情；被告則抗辯：原告到職日起2個月為試用期，  
26 月薪2萬6,400元，若考核通過將調薪至4萬5,000元，並  
27 補足試用期間之月薪至4萬5,000元等語。然稽之證人甲  
28 ○○結證稱其曾聽聞老闆提及原告有試用期等語（見本  
29 院卷二第43頁），參以原告受僱被告之投保薪資為2萬  
30 6,400元，亦有投保資料可稽（見個資卷第62頁），且  
31 被告終止勞動契約後，原告傳送簡訊予乙○○稱：「週

01 三。結算8月份工資。45,000借款與50,000借款共計90,  
02 500元新臺幣。由112年10月5號開始償還。以上你是否  
03 同意，請於今日告知。不同意，即由新北市政府勞工局  
04 協調。」等語（見本院卷一第141頁），亦未反應有領  
05 薪短少之情事，參互以觀，自堪認被告抗辯較為可採。  
06 又兩造間之試用期約定，並無違反公序良俗、誠信原則  
07 或強制規定之情事，期間亦僅2個月，當係合理，自屬  
08 合法有效。原告雖主張招聘網站刊登之徵才訊息記載月  
09 薪「面議（經常性薪資4萬含以上）」，並未提及試用  
10 期云云，並提出徵才網頁截圖為憑（見本院卷一第547  
11 至553頁）。惟徵才訊息與實際面試、應徵時談妥之勞  
12 動條件未必一致，兩造間有無試用期及其月薪之約定，  
13 仍應以實際面試所議定之勞動條件為準，原告上開主張  
14 不足以否定被告之抗辯。準此，兩造間勞動契約有試用  
15 期2個月及試用期間之月薪為2萬6,400元等情，堪予認  
16 定。故原告依兩造間勞動契約、勞基法第22條規定，請  
17 求被告給付未付工資為112年8月7日至同年9月4日共29  
18 日以月薪2萬6,400元計算，共計2萬5,520元【計算式：  
19 26,400×29/30=25,520】，逾此範圍之請求不應准許。

20 (2)資遣費部分：

21 按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約  
22 者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事  
23 業單位繼續工作，每滿一年發給相當於1個月平均工資之  
24 資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年  
25 者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，勞基法第17  
26 條第1項定有明文。上開規定於勞工依第14條規定終止契  
27 約時，準用之，為勞基法第14條第4項所明定。次按勞工  
28 適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，  
29 於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20  
30 條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其  
31 資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之

01 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平  
02 均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條  
03 例第12條第1項亦有明文。末按有左列情形之一者，勞工  
04 不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12  
05 條或第15條規定終止勞動契約者，勞基法第18條復規定甚  
06 明。查被告係依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間  
07 勞動契約，業如前述，揆之前揭法條規定，原告自不得請  
08 求資遣費。故原告依勞基法第17條、勞工退休金條例第12  
09 條第1項規定，請求被告給付資遣費資遣費1,813元，自屬  
10 無據，不能准許。

11 (3)加班費部分：

12 ①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，  
13 依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，  
14 按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再延長工作時  
15 間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3以上；  
16 雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小  
17 時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又1/3  
18 以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資  
19 額另再加給1又2/3以上；勞工正常工作時間，每日不得  
20 超過8小時，每週不得超過40小時；第36條所定之例  
21 假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休  
22 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日  
23 工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1款、  
24 第2款、第2項、第30條第1項、第39條分別定有明文。  
25 查原告受僱被告從事CNC銑床技術人員之工作，平日延  
26 長工時、於休息日、例假日、國定假日照常工作時，被  
27 告應依勞基法第24條規定標準並依同法第39條規定，發  
28 給加班費即延長工時加給並加倍發給休假日工資。

29 ②復按勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之  
30 記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約  
31 對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5

01 項及第6項規定，應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該  
02 出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。再按  
03 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計  
04 算方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5  
05 年，勞基法第23條第2項亦有明文。所謂各項目計算方  
06 式明細，除勞雇雙方議定之工資總額外，尚包含平日每  
07 小時工資額、延長工作時間時數之金額、休假、特別休  
08 假及其他假別之金額及其計算，及其他法律規定之項目  
09 （含勞工保險費、全民健康保險費、職工福利金等）。  
10 又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提  
11 出之義務；文書之持有人，無正當理由不從法院之命  
12 提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實，勞動事  
13 件法第35條、第36條第5項亦規定甚明。是雇主於訴訟  
14 上受請求提出上開文書時，自有提出義務，無正當理由  
15 未提出者，法院得依自由心證認勞工關於該文書性質、  
16 內容及其成立之主張或依文書應證之事實為真實，對違  
17 反提出命令之當事人發揮制裁之實效。

18 ③原告主張其於112年8月17日平日加班3小時，8月28日平  
19 日加班1小時，8月26日休息日加班9小時等情，業據提  
20 出打卡單為證（見本院卷一第499、501頁），固為被告  
21 所爭執，然依前揭說明及法條規定，被告負有提出原告  
22 出勤紀錄及工資清冊之義務而未提出，且就原告每日工  
23 時及已付薪資項目計算方式明細亦未舉證證明之，其前  
24 開抗辯已難遽採，自可認原告提出之打卡單為真正，原  
25 告確有其所稱之加班情事。又原告月薪為2萬6,400元，  
26 平日每小時工資額為110元（即月薪總額除以30日再除  
27 以8小時）。是依前揭法條規定，原告之加班費金額為  
28 2,310元【計算式： $(110 \times 4 / 3 \times 2) + (110 \times 5 / 3 \times 1) + (110 \times$   
29  $4 / 3 \times 1) + (110 \times 4 / 3 \times 2) + (110 \times 5 / 3 \times 6) + (110 \times 4 / 3 \times 1) \times 2$   
30  $= 2,310$ 】，逾此範圍之請求則不應准許。

31 (4)伙食津貼部分：

01 原告主張兩造間勞動契約有約定伙食津貼每日70元之給付  
02 云云，為被告所否認，原告復未舉證以實其說，自難認屬  
03 實。故原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求任職期間  
04 29日伙食津貼2,030元，自不能准許。

05 (5)代墊費用部分：

06 原告主張其安裝電腦軟體支出3,000元、購買新北市專用  
07 垃圾袋支出270元，共計為被告代墊3,270元等情，固據提  
08 出估價單、對話紀錄為證（見本院卷一第165、167、311  
09 頁）。惟就電腦軟體部分，乙○○要求原告提出發票後，  
10 原告卻稱「盜版沒有發票」（見本院卷一第167頁），難  
11 認此支出符合被告之需求。至專用垃圾袋之部分，簡訊內  
12 容為甲○○告知原告可自行購買垃圾袋後向會計請款（見  
13 本院卷一第311頁），尚難認原告有無確實支出購買垃圾  
14 袋並用於公司。原告未盡舉證之責，尚難認原告有為被告  
15 代墊費用3,270元。故原告依民法第179條規定，請求被告  
16 返還3,270元，自屬無據，不應准許。

17 (6)就業保險失業補助差額部分：

18 按年滿15歲以上，65歲以下具有中國民國國籍之受僱勞  
19 工，應以其雇主或其所屬機構為投保單位，參加就業保  
20 險；本保險各種保險給付之請領條件如下：一、失業給  
21 付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險  
22 年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作意願，向  
23 公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日  
24 內仍無法推介就業或安排職業訓練；投保單位違反本法規  
25 定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日起，  
26 至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金  
27 額，處十倍罰，就業保險法第5條第1項第1款、第11條第1  
28 項第1款、第38條第1項分別定有明文。另按本法所稱非自  
29 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解  
30 散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13條但書、第  
31 14條及第20條規定各款情事之一離職，同法第11條第3項

01 亦有明文。查兩造間勞動契約係經被告依勞基法第12條第  
02 1項第4款合法終止，業如前述，自非屬就業保險法規定之  
03 非自願離職，不得請求失業補助，遑論兩造曾約定前2個  
04 月為試用期，月薪2萬6,400元，亦經本院析述如前，要無  
05 原告所稱高薪低報致失業補助差額之情事可言。故原告依  
06 民法第184條規定，請求被告給付失業補助差額6萬9,840  
07 元，自屬無據，不能准許。

### 08 3.補提繳勞工退休金部分：

09 按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞  
10 保局設立之勞工退休金個人專戶。除本條例另有規定者外，  
11 雇主不得以其他自訂之勞工退休金辦法，取代前項規定之勞  
12 工退休金制度；雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低  
13 於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條、第14條第1項  
14 分別定有明文。原告雖主張其月薪4萬5,000元，被告僅以月  
15 薪2萬6,400元為其投保，致被告提繳勞工退休金有所不足，  
16 應補提繳2,748元至原告於勞保局之勞工退休金個人專戶云  
17 云。惟兩造間勞動契約有約定試用期2個月、試用期間月薪  
18 為2萬6,400元等節，均經本院析述如前，自無原告所稱高薪  
19 低報而短少提繳勞工退休金之情事可言。故原告依勞工退休  
20 金條例第13條第1項、第14條第1項、第31條規定，請求被告  
21 補提繳勞工退休金2,748元，難認有據，自不應准許。

### 22 4.原告請求被告發給非自願離職證明有無理由？

23 按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷  
24 廠、休業、解散、破產宣告離職，或因勞基法第11條、第13  
25 條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；離職證明  
26 文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證  
27 明，就業保險法第11條第3項、第25條第3項分別定有明文。  
28 次按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或  
29 其代理人不得拒絕，勞基法第19條亦有明文。查兩造間勞動  
30 契約係經被告依勞基法第12條第1項第4款規定終止，業如前  
31 述，並非就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職。

01 故原告依勞基法第19條、就業保險法第25條第3項規定，請  
02 求被告發給非自願離職證明書，自屬無據，不應准許。

03 5.被告抵銷抗辯之部分：

04 被告抗辯：原告於112年8月7日預支薪資4萬5,000元、嗣於  
05 同年月24日再預支薪資5萬元，合計9萬5,000元等語，為原  
06 告所不爭執（本院卷一第566、633頁）。故被告執此為抵銷  
07 抗辯，自屬有據。原告雖稱其有期限利益云云。然觀之原告  
08 所簽立之預支薪資申請表備註欄載有「若本人未還清預支的  
09 薪資前離職，本人承諾一次性償還尚欠公司的款項。」等詞  
10 （見本院卷一第83頁），足見原告離職後即喪失期限利益，  
11 應一次性給付9萬5,000元予被告。又原告得向被告請求給付  
12 未付薪資2萬5,520元、加班費2,310元，共計2萬7,830元，  
13 業如前述，經被告以原告應給付之預支薪資9萬5,000元為抵  
14 銷後，原告之債權已無剩餘，自不得再向被告請求給付。

15 四、綜上所述，原告依前揭法條規定，請求：(一)被告給付12萬4,  
16 204元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利  
17 率5%計算之利息；(二)被告提撥2,748元至原告之勞保局勞工  
18 退休金個人專戶；(三)被告給付非自願離職證明書予原告，均  
19 為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲  
20 請失所附麗，應併予駁回之。

21 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦及舉證，經本院審  
22 酌後，認與判決結論均無影響，爰不一一論列，附此敘明。

23 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

24 中 華 民 國 113 年 4 月 12 日  
25 勞 動 法 庭 法 官 賴 彥 魁

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 12 日  
30 書 記 官 黃 靜 鑫