

臺灣新北地方法院民事判決

113年度勞訴字第122號

原告 謝易螢
訴訟代理人 劉元琦律師(法扶律師)
被告 和芯科技有限公司

法定代理人 王順顯
訴訟代理人 吳栩臺律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國113年9月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣202,065元及自民國113年6月13日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、被告應開立非自願離職之服務證明書予原告。
- 三、訴訟費用由被告負擔。
- 四、本判決第一項得假執行；但被告以新臺幣202,065元為原告供擔保後，得免為假執行。
- 五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國106年5月8日起受僱於被告，擔任CNC編程人員，雙方約定薪資為新臺幣(下同)58,000元。被告負責人甲○○(下逕稱其名)於112年10月29日以LINE告知原告予以資遣，要求原告自112年10月30日起離職，惟被告為符合預告期間之規定，改以112年11月30日為最後工作日，並於即日起不得使用被告電腦及機台，但需協助後手交接職務，被告並於112年10月31日以資遣預告通知書依勞動基準法(下稱勞基法)第11條第5款為由資遣原告，並給付資遣費予原告。詎料，被告卻於112年11月21日突然向原告表示，因原告無故刪除被告電腦重要資料，改以勞基法第12條第1項第4款為由，未經預告即終止勞動契

01 約。然原告否認有刪除被告電腦資料之行為，且因被告拒
02 絕原告提供勞務，又自106年6月起即未依法為原告投保勞
03 工保險並提撥勞工保險退休金，故原告於112年11月22日
04 向新北市政府聲請勞資爭議調解，並以存證信函催告被告
05 給付原告資遣費、112年11月22日至112年11月30日之薪
06 資，並補提繳勞退金等，惟兩造於112年12月6日進行調
07 解，然被告仍堅持以原告有勞基法第12條第1項第4款事由
08 而於112年11月21日解僱原告，僅同意提撥不足之勞退金
09 予原告，故調解部分成立部分不成立。為此，原告爰依法
10 提起本件訴訟。

11 (二) 茲將原告請求金額、項目，說明如下：

12 1. 預告工資11,712元

13 被告係依勞基法第11條第5款終止兩造間之勞動契約，又
14 原告受僱於被告繼續工作3年以上，故原告得請求被告給
15 付之30日之預告期間工資，又原告月薪為58,000元，因被
16 告已給付原告112年11月1日至112年11月21日上午11點止
17 之工資46,288元，尚有11,712元未給付（計算式：58,000
18 元-46,288元=11,712元），故原告請求11,712元應屬有
19 據。

20 2. 資遣費190,353元

21 原告離職前六個月平均月薪為58,000元，自106年5月8日
22 開始任職於被告，至112年11月30日離職日止，故年資為6
23 年6月23日，計算原告資遣費基數為3又203/720，原告得
24 請求被告給付之資遣費為190,353元。

25 3. 被告應開立非自願離職書予原告。

26 本件兩造間勞動契約經被告依勞基法第11條第5款規定終
27 止，業如前述，核屬就業保險法第11條第3項所稱之非自
28 願離職，則依規定被告應開立非自願離職證明書予原告。

29 (三) 對被告答辯補充以：本件被告辯稱因原告於112年9月間與
30 曹姓臨時工發生糾紛後，因請假流程與被告心有芥蒂，工
31 作表現日趨不佳，被告乃於112年10月31日通知原告依勞

01 動基準法第11條第5款規定，將於112年11月30日解雇原告
02 云云。然查，原告係於112年9月13日遭甲○○之妻弟即訴
03 外人曹宗寶毆打，當天即前往衛福部樂生療養院進行驗
04 傷，有診斷證明書可憑，醫囑表示宜休養3日，故原告於1
05 5日恢復上班，並於18日持診斷證明書向被告申請公傷
06 假，甲○○卻於請假單上親筆批示，表示需提出有記載係
07 遭曹宗寶(英文名Jason)毆打成傷之診斷證明書正本始能
08 請假，並對原告稱：去告阿，告贏了再說，原告只能改以
09 病假請假。自此以後，甲○○即開始以各種理由挑剔原告
10 工作表現，原告考量需工作賺錢扶養年邁父親及支付房
11 貸，只能加以隱忍。

12 (四) 並聲明：

- 13 1. 被告應給付原告202,065元及自起訴狀繕本送達翌日起至
14 清償日止，按年息百分之五計算之利息。
- 15 2. 被告應開立非自願離職證明書予原告。
- 16 3. 原告願供擔保請准宣告假執行。

17 二、被告則以：

18 (一) 緣被告為專業CNC加工廠商，從事CNC鑽銑及各種金屬表面
19 處理。原告受雇於被告擔任CNC編程人員，原告是唯一負
20 責將被告交付客戶圖檔，透過UG/NX軟體，由原告輸入參
21 數於程式後，製作產生附檔名為「.NC」之程式檔案（下
22 稱NC檔），嗣將NC檔輸入CNC機台內，即可據以加工製作
23 出特定客戶所需特定料號之立體產品，合先敘明。

24 (二) 於112年9月間，原告與同事曹姓臨時工於公司發生口角，
25 原告向被告申請公傷假，惟其所提醫療證明僅載係原告口
26 述受傷，未有真正驗傷情形，故被告未准原告公傷假之申
27 請，原告遂心有芥蒂，工作表現日趨不佳、不能勝任工
28 作，被告乃於112年10月31日，依勞基法第11條第5款事由
29 於112年11月30日解雇原告。詎料，翌日即同年11月1日，
30 甲○○與被告新聘請之CNC編程人員，發現原告負責電腦
31 內安裝之UG/NX軟體程式（下稱系爭軟體），業已無法正

01 常使用。原儲存於原告負責電腦內之NC檔大部分遭原告無
02 故刪除（下稱系爭NC檔）及生產月報表遭原告全部刪除。
03 經甲○○質問原告，原告坦承刪除其負責電腦內之「CNC
04 生產單台紀錄表表單」及「公司加班單表單」，並將各月
05 份生產紀錄表全數帶走，試圖抹滅其曾在公司寫程式生產
06 之紀錄。被告雖立即委請系爭軟體廠商及資料救援公司查
07 看，然均無法將遭刪除之檔案救回。且因原告刪除被告眾
08 多NC檔，導致被告客戶下單之諸多料號產品，均因無法尋
09 獲前由原告製作料號產品之NC檔，而遲延或無法出貨。嗣
10 於112年11月21日，被告與原告洽商破壞系爭軟體及刪除
11 系爭NC檔等之事宜，原告均矢口否認，均稱：「我都不知
12 道、我都不清楚」、「你講的我都不知道」等詞否認。於
13 被告訴訟代理人告知原告將提起刑事告訴時，原告又稱：
14 「你這樣子，會賠更慘喔。」由上可知，原告顯有為破壞
15 系爭軟體及刪除生產月報表、「CNC生產單台紀錄表表
16 單」、「公司加班單表單」及系爭NC檔之犯行，於被告公
17 司內，僅有原告管領使用其負責電腦，原告應係未正確使
18 用告訴人提供之正版軟體製作NC檔，離職前又恐遭被告發
19 現，才將系爭軟體破壞及將系爭NC檔等資料全部刪除滅
20 證，而系爭軟體價格計達50餘萬元，在當初交予原告使用
21 時係能完全正常使用。承上，由於被告矢口否認有無故刪
22 除被告電腦重要資料及破壞系爭軟體之行為，故被告僅得
23 於112年11月21日當日，向原告改依勞基法第12條第1項第
24 4款規定終止兩造僱傭契約。

25 （三）另原告稱被告隨意改列解雇事由云云，惟被告非隨意更改
26 解雇原告之事由，係因於被告原欲依勞基法第11條第5款
27 為由解雇原告之日屆期前，原告竟又為上開違法行為，並
28 已違反兩造僱傭契約且情節重大，此被告迫不得已，改依
29 勞基法第12條第1項第4款規定，終止兩造僱傭契約。是
30 以，原告稱被告隨意更改解雇事由，自無可採。原告於無
31 正當權源及正當事由之情況下，破壞被告系爭軟體致無法

01 正常使用，且刪除系爭NC檔等之行為，更導致被告需增加
02 額外作業時間，與廠商洽商須購買新軟體，致有支出費用
03 之損害，另被告製造產品期程均延宕、遲誤，使客戶失去
04 信任導致未能完成訂單或有未獲後續訂單之損害，均為原
05 告所致之違法勞動契約且情節重大之行為，故被告於112
06 年11月21日依勞基法第12條第1項第4款，終止兩造僱傭契
07 約，即屬合法，被告亦無庸給付原告資遣費、開立非自願
08 離職證明書及給付原告112年11月剩餘工資等語置辯。

09 (四) 並答辯聲明：請求駁回原告之訴及其假執行聲請。

10 三、協商兩造不爭執事項，並同意依此爭點做為辯論及判決之基
11 礎（見本院卷第166、167頁）：

12 (一) 原告自106年5月8日起受僱於被告，擔任CNC 編程人
13 員，雙方約定薪資為58,000元。

14 (二) 甲○○於112年10月29日以LINE告知原告予以資遣，要求
15 原告做到月底（即112年10月30日），嗣被告開立員工資
16 遣預告通知書，記載理由為依勞基法第11條第5款，最後
17 工作日為112年11月30日（見本院卷第119、29頁）。

18 (三) 兩造於112年12月6日由民間團體指派調解人轉介社團法
19 人新北市勞資調解協會，惟調解不成立（本院卷第33至34
20 頁）。

21 (四) 被告於原告在職期間未依規定覈實申報原告投保薪資及勞
22 工退休金月提繳工資，經勞動部已查明屬實，依法核處罰
23 鍰（見本院卷第125頁）。

24 (五) 被告對原告提起妨害電腦使用之告訴，業經臺灣新北地方
25 檢察署檢察官113年度偵字第23094號為不起訴處分，被
26 告嗣聲請再議，並經臺灣高等檢察署以113年度上聲議字
27 第7825號駁回其再議（見本院卷第121至123頁）。

28 四、協商兩造爭執事項（見本院卷第167頁）：

29 (一) 被告先依勞基法第11條第5款資遣原告，嗣後以原告有勞
30 基法第12條第1項第4款事由而解雇原告，有無理由？

31 (二) 原告請求被告給付202,065元及開立非自願離職證明書，

01 有無理由？

02 五、本院得心證之理由：

03 (一) 被告先依勞基法第11條第5款資遣原告，嗣後以原告有勞
04 基法第12條第1項第4款事由而解雇原告，有無理由？

05 1. 原告主張被告於112年10月29日即告知要資遣原告，原告
06 亦同意，被告應給付資遣費等語，被告則以其初係表示資
07 遣原告，嗣發現原告有無故刪除被告電腦重要資料及破壞
08 系爭軟體之行為，故於112年11月21日改以勞基法第12條
09 第1項第4款終止兩造僱傭契約等語置辯，原告則稱：其並
10 無如被告所述刪除電腦資料之行為，這部分應由被告負舉
11 證責任，因為原告是11月1日至同月20日只有上班四日，
12 都無接觸電腦和機台，都是由被告指派之後手在處理，原
13 告只有口頭指導等語。

14 2. 按勞資爭議處理法第七條規定勞資爭議在調解或仲裁期
15 間，資方不得因該勞資爭議事件而歇業、停工、終止勞動
16 契約等之行為，乃在限制資方不得單獨行使契約之終止
17 權，以免勞資之爭議加劇。但並不禁止勞資雙方以合意之
18 方式解決雙方之爭端。是兩造以資遣方式終止雙方之僱傭
19 關係，自不受上開規定之限制（最高法院88年度台上字第
20 1773號裁判意旨參照）。次按僱傭未定期限，亦不能依勞
21 務之性質或目的定其期限者，各當事人得隨時終止契約，
22 民法第488條第2項前段定有明文。次按意思表示有明示
23 及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示
24 其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思。又當
25 事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契約即
26 為成立，民法第153條第1項定有明文。另法無明文禁止
27 勞雇雙方以資遣之方式合意終止勞動契約，雇主初雖基於
28 其一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，
29 但嗣後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞
30 動契約之方式，意思表示趨於一致，即難謂非合意終止勞
31 動契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參

01 照)。

02 3. 經查，甲○○於112年10月29日以LINE告知原告予以資
03 遣，要求原告做到月底（即112年10月30日），嗣被告於1
04 12年10月31日開立員工資遣預告通知書予原告，記載理由
05 為依勞基法第11條第5款，最後工作日為112年11月30
06 日，此有原告與甲○○112年10月25日至11月21日之LINE
07 對話紀錄節錄及被告公司員工資遣預告通知書各乙份附卷
08 可憑（見本院卷第119、29頁）。且原告112年11月22日
09 亦對被告主張：「被告於112年10月31日以資遣通知單函
10 知原告工作期間將於112年11月30日屆滿，請被告給付原
11 告應得之資遣費及預告工資，亦請為之資遣通報，以協助
12 原告後續失業救濟金請領事宜」等語，有存證信函及新北
13 市政府勞資爭議調解紀錄各乙份可參（見本院卷第31至34
14 頁），且被告於112年10月31日開立以勞基法第11條第5
15 款之員工資遣預告通知書予原告，並經計算資遣費為190,
16 353元，並經原告、承辦人員及主管於112年10月31日確認
17 簽名，有原告提出之資遣預告通知書乙紙可參（見本院卷
18 第29頁），原告於112年10月30日並與證人乙○○交接，
19 而資遣預告通知書並將原告最後工作日訂為112年11月30
20 日，而同年11月1日至11月20日間，原告請特休三日、謀
21 職假七日，此為被告所不爭，揆諸前開判決意旨，益證兩
22 造間就終止勞動契約已達成合意，自不容被告事後恣意翻
23 異更為主張。至被告主張112年11月21日改以勞基法第12
24 條第1項第4款解僱原告，因兩造早於112年10月31日已合
25 意終止，且原告並不構成該條之解僱事由（詳如下述
26 5），是被告嗣改列解僱事由並不合法。

27 4. 第按主張法律關係存在之當事人，須就該法律關係發生所
28 須具備之特別要件，負舉證之責任。而此特別要件之具
29 備，苟能證明間接事實並據此推認要件事實雖無不可，並
30 不以直接證明者為限，惟此經證明之間接事實與要件事實
31 間，須依經驗法則足以推認其因果關係存在者，始克當

01 之。倘負舉證責任之一方所證明之間接事實，尚不足以推
02 認要件事實，縱不負舉證責任之一方就其主張之事實不能
03 證明或陳述不明、或其舉證猶有疵累，仍難認負舉證責任
04 之一方已盡其舉證責任，自不得為其有利之認定（最高法
05 院91年度台上字第1613號民事裁判意旨參照）。查本件縱
06 認兩造未合意終止契約為實，被告抗辯：原告無故刪除被
07 告電腦重要資料及破壞系爭軟體之行為，構成勞基法第12
08 條第1項第4款解僱事由等語。準此，被告自應就原告有上
09 述破壞行為構成解僱原告之事由等有利於己之事實負舉證
10 責任，先為敘明。

11 5. 然查，原告陳稱：於112年10月30日與證人乙○○交接
12 時，當時老闆就叫伊不要碰機台跟電腦，交接時檔案還沒有
13 遺失，伊還有告知乙○○檔案存放位置，而且機台跟電
14 腦都是由乙○○去操作的，乙○○去操作時也沒有反映有
15 任何問題，伊到公司時，公司的加工軟體就已經是壞的，
16 伊是用自己的軟體操作，交接時，自己的軟體伊就帶走了
17 等語，而證人乙○○於偵查中證稱：「我不知道被告刪除
18 資料的事情，我當時才剛去，當時被告確實有告知我檔案
19 的存放的位置，但是因為後面要做之前加工過的產品，找
20 不到後處理檔（NC檔等資料），所以致無法進行加工，我
21 剛到時對軟體也不熟悉，原本加工程式的軟體會將NC檔轉
22 成CNC加工專用的檔案，但是我在交接時這個加工程式已
23 經無法使用，處於故障的狀態，因為我剛去，而且對事情
24 都是不太清楚，也沒辦法提供證據」等語，於本院審理時
25 復證稱：「（問：交接時，有無確實清點裡面的檔案內容
26 及數量？）沒有，因為裡面檔案太多，無法逐一清
27 點。」、「我沒有印象是何時不能使用，軟體一開始就不
28 能用，但NC檔程式到底有沒有，因為沒有處理案子，我也
29 不清楚。當初有交接NC檔，有交接兩個軟體，但其中一個
30 能用，一個不能用。」等情（見本院卷第94至97頁）。是
31 證人乙○○亦無法明確指出係被告刪除上開檔案，且被告

01 並無任何監視器畫面可資佐證原告有為刪除上開資料之行為，
02 是已難認定原告有何無故刪除他人電腦電磁紀錄之犯行。
03 被告又以原告破壞被告系爭軟體致無法正常使用，且
04 刪除系爭NC檔等，導致被告需增加額外作業時間，與廠商
05 洽商須購買新軟體，致有支出費用之損害，雖據其提出與
06 廠商洽商重新購買NX軟體所致之支出費用明細（見本院卷
07 第65頁），然上開明細充其量僅能證明被告有與廠商洽商
08 須購買新軟體，然無法證明確實係原告破壞軟體，另被告
09 又提出原告與被告軟體廠商於到職後溝通軟體是事宜之對
10 話記錄1份為證（見本院卷第153至161頁），然究其內容
11 仍無法證明係原告破壞系爭軟體之行為。另證人丙○○為
12 被告之品管、證人丁○○為被告作業員雖到庭作證（見本
13 院卷第97至102頁），然二人工作均無需使用電腦，與原
14 告負責之程式設計、操作之工作也無直接相關，且二人之
15 辦公室位置與原告不同，無法看到原告辦公區之狀況，故
16 上開證人丙○○、丁○○之證詞亦無法為不利原告之認
17 定。且甲○○於112年10月29日以通訊軟體LINE通知要資
18 遣原告，要求原告工作到10月31日，有原告與甲○○112
19 年10月25日至11月21日之LINE對話紀錄節錄可參（見本院
20 卷第119、120頁），而甲○○並於10月30日找來新聘人員
21 即證人乙○○與原告交接，改由乙○○操作，被告負責人
22 並要求不能再讓原告使用電腦，此經證人乙○○證述在卷
23 （見本院卷第95、96頁），而依被告開立之資遣通知書，
24 基於預告期間規定，將原告最後工作日訂為11月30日，而
25 同年11月1日至11月20日間，原告請特休三日、謀職假七
26 日，且原告既與證人乙○○交接，上班期間又未能接觸被
27 告公司電腦及機台，且原告先前所用電腦既為被告之資
28 產，依被告之規定，電腦之密碼需讓負責人甲○○知悉，
29 原告架設於辦公區域私人座位之攝影機，曾拍攝到甲○○
30 於112年11月9日上午11時51分許將原告的公司電腦搬離原
31 告辦公桌區域、同日下午12時21分許又自行開啟電腦，有

01 甲○○於112年11月9日搬原告公司電腦主機、開啟電腦監
02 視器畫面截圖（見本院卷第127至130頁），此並經證人乙
03 ○○○證稱屬實（見本院卷第96頁），是刪除資料及破壞軟
04 體是否確係原告所為容有疑義。本件既缺乏事證足證原告
05 有刪除上開資料及破壞系爭軟體之情事，難僅憑被告所提
06 出上述費用明細及對話紀錄，即認係原告有無故刪除電腦
07 紀錄或破壞軟體之行為，此外，被告對原告提起妨害電腦
08 使用之告訴，業經臺灣新北地方檢察署檢察官以113 年度
09 偵字第23094 號為不起訴處分，被告嗣聲請再議，並經臺
10 灣高等檢察署以113 年度上聲議字第7825號駁回其再議確
11 定在案（見本院卷第121 至123 頁），益徵原告並無無故
12 刪除他人電腦電磁紀錄之情。準此，被告既無法舉證原告
13 有上述無故刪除被告電腦重要資料及破壞系爭軟體之侵權
14 行為，則其主張原告構成勞基法第12條第1項第4款事由，
15 並據以解僱云云，自乏所據，無法憑採。

16 （二）原告請求被告給付202,065元及開立非自願離職證明書，
17 有無理由？

18 1. 預告工資：

19 (1)按雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，
20 其預告期間依下列各款之規定：一、繼續工作三個月以上
21 一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三
22 年未滿者，於二十日前預告之；三、繼續工作三年以上
23 者，於三十日前預告之。又雇主未依第一項規定期間預告
24 而終止契約者，應給付預告期間之工資，此於勞基法第16
25 條第1項及第3項定有明文。

26 (2)原告於被告公司年資為三年以上，離職前月薪為58,000
27 元，雇主依勞基法第11條終止勞動契約者，應於30日前預
28 告。因被告已給付原告112年11月1日至112年11月21日上
29 午11點止之工資46,288元，尚有11,712元未給付（計算
30 式：58,000元-46,288元=11,712元），故原告依勞基法
31 第16條第3項之規定，請求被告給付預告工資11,712元，

01 為有理由，應予准許。

02 2. 資遣費部分

03 (1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
04 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條
05 及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止
06 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1
07 個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
08 個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定。依前項
09 規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給。選
10 擇繼續適用勞基法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金
11 依同法第17條、第55條及第84條之2規定發給，勞工退休
12 金條例（下稱勞退條例）第12條亦有明文。經查，被告於
13 112年10月31日通知資遣原告，並最後工作日為112年11月
14 30日，即有終止兩造間勞動契約之意思表示，故兩造間之
15 勞動契約應於112年11月30日終止，是原告依前開規定請
16 求被告給付其資遣費，自屬有據。

17 (2)查原告自106年5月8日起受雇於被告，至112年11月30日終
18 止勞動契約，則其工作年資為6年6個月又23天，又其離職
19 前6個月平均薪資為58,000元，此為被告所不爭執，故原
20 告得請求之資遣費為190,353元【計算式： $58,000 \times 1/2 \times$
21 $(6 + 6/12 + 23/30/12) = 190,353$ ，元以下無條件進
22 位】，是原告請求被告給付資遣費190,353元，自屬有
23 理，應予准許。

24 3. 非自願離職證明書部分

25 (1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或
26 其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文；又按本法所
27 稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休
28 業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但
29 書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法
30 第11條第3項亦有規定。且就業保險法第25條第3項、第4
31 項分別規定：第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄

01 市、縣（市）主管機關發給之證明；前項文件或書面，應
02 載明申請人姓名、投保單位名稱及離職原因。

03 (2)查被告通知原告終止兩造勞動契約，屬於前揭就業保險法
04 第11條第5項規定之情形之一，而勞工本得於離職時，依
05 前揭勞基法第19條規定，請求雇主發給服務證明書，則原
06 告依上開規定，請求被告應發給非自願離職證明書之服務
07 證明書等情，堪認為合於法律規定，應予准許。

08 (三) 基此，原告依兩造間之勞動契約，及勞基法、勞退條例等
09 相關規定，自得請求被告給付原告202,065元（計算式：1
10 1,712+190,353=202,065），及開立非自願離職證明書
11 予原告。

12 (四) 未按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，
13 經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經
14 債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或
15 為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債
16 務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算
17 之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別
18 定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
19 律可據者，週年利率百分之5，亦為同法第203條所明定。
20 查本件起訴狀繕本係於113年6月12日送達被告（見本院卷
21 第49頁），是原告併請求自起訴狀繕本送達翌日即113年6
22 月13日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息，
23 即屬有據。

24 六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約之法律關係、勞基法第16
25 條、第19條、第22條第2項、勞退條例第12條第1項規定，請
26 求被告(一)給付原告202,065元及自113年6月13日起至清償日
27 止，按週年利率5%計算之利息；(二)開立非自願離職證明
28 書，均有理由，應予准許。

29 七、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告
30 假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求
31 標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項

01 所明定。本件判決除開立非自願離職證明書，性質上不宜宣
02 告假執行外，為被告即雇主敗訴之給付請求判決，依據前開
03 規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

04 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

05 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
06 勞動法庭 法官 吳幸娥

07 以上正本係照原本作成

08 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
09 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

10 中 華 民 國 113 年 9 月 24 日
11 書記官 黃靜鑫