

臺灣新竹地方法院民事判決

113年度勞訴字第40號

原告 劉柏笙

訴訟代理人 劉昌樺律師

被告 劉柏麟即信昌水電材料工程行

訴訟代理人 蘇亦洵律師

楊禹謙律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國114年1月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾捌萬陸仟肆佰陸拾柒元及自民國一十三年七月三十一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應提撥新臺幣貳萬陸仟捌佰陸拾柒元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金專戶。

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。

訴訟費用新臺幣伍仟玖佰捌拾元由被告負擔新臺幣伍仟貳佰玖拾伍元及加給自本判決確定之翌日起至清償日止按年息百分之五計算之利息，餘新臺幣陸佰捌拾伍元由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾捌萬陸仟肆佰陸拾柒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（起訴狀到院日：民國113年7月9日）：兩造係親兄弟，原告是弟弟，於109年5月1日起受僱於哥哥開設之信昌水電材料工程行，擔任工地現場領班，月薪為新臺幣（下同）3萬9,000元、每日工時為08：00～17：00，及至113年5月6日被告以發現原告擅自早退、多次偽造文書、偽造出勤

紀錄云云為事由，藉詞開除原告，當然不為原告同意，109  
年5月15日被告寄發竹北郵局第174號存證信函，表示解除原  
告一切職務並要求原告於月底前，歸還所謂該事業單位之資  
產，經原告以113年5月28日竹北成功郵局第182號存證信函  
回覆，原告同時要求被告應給付盈餘、給付積欠款項、返還  
捲揚機無線器及遙控器1組，但遭被告斷然拒絕。兩造曾於1  
13年6月19日經新竹縣勞資爭議調解不成立，不過在此之  
前，原告方面業以113年6月4日律師通知函、翌日函達，引  
用勞動基準法第14條第1項第6款規定，向雇主即被告發動終  
止權而合法終止兩造間之勞動契約，因此被告仍應給付原告  
應領113年4～6月薪資共7萬2,146元、特休未休112年度7天  
與113年度14天共21日之折合工資2萬7,300元，並發給資遣  
費7萬9,842元及開立非自願離職證明書，且應返還屬於原告  
所有、僅係提供該事業單用使用之捲揚機無線器及遙控器1  
組，暨按六、四比例之約定，分配113年2～5月期間盈餘共1  
5萬7,802元 $\times 40\%$ ，即分配6萬3,121元之盈餘於原告，還有  
被告應給付原告關於被告應為原告投保健保而未投保之損害  
賠償7,600元，又依法也應該為原告補為提繳勞退金至原告  
設於勞工保險局之專戶等語，爰依現行保障勞工之法令與兩  
造間之契約關係和侵權行為法則（經具體引用民法第184條  
第2項）及民法保護所有權能之規定，聲明：1、被告應給付  
原告30萬9,960元（①7萬2,146元+②2萬7,300元+③7萬9,842元+④6萬3,121元+⑤7,600元=25萬0,009元。根據原  
告訴訟代理人隨起訴狀查報本件金錢請求+補為提撥勞退  
金，其訴訟標的金額合計為：27萬6,876元。25萬0,009元+  
2萬6,867元=27萬6,876元，見本院卷第17頁律師文件。並  
經原告訴訟代理人於最後期日當庭將上開誤寫誤繕30萬9,96  
0元更正，見本院卷第201頁筆錄第29行及第207頁民事爭點  
整理狀、民事訴訟法第256條規定參看），及自起訴狀繕本  
送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2、被告應  
提撥1萬9,248元（起訴狀上相關第二聲明並非記載2萬6,867

01 元)至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。3、被告應  
02 開立非自願離職證明書於原告。4、被告應將捲揚機無線器  
03 及遙控器返還原告(迭據原告訴訟代理人隨狀查報本項訴訟  
04 標的金額為：7,500元，見本院卷第17頁、212頁律師文  
05 件)。5、原告願供擔保請准宣告假執行。6、訴訟費用由被  
06 告負擔。

07 二、被告則以：被告確實是原告親弟弟，被告出監後找不到工  
08 作，媽媽看身為哥哥的被告，經營信昌水電材料工程行，事  
09 業小成，於是開口請被告幫忙原告，兩造間固有簽署如本件  
10 起訴狀原證1之契約書，但實際上兩造間是承攬法律關係，  
11 並不是勞動契約，原告承攬被告於「極致惠友」工地之工  
12 務，是被告將涉及該工地工程施作品質之監管事務，轉包給  
13 自己的親弟弟即原告，讓原告可以維持生活，因為原告沒有  
14 申請商號但又想要勞保與將來的勞退年資，所以被告才將原  
15 告掛名在信昌水電材料工程行，被告否認有為原告提繳勞退  
16 金之義務，且兩造絕對不是說兄弟間誰有在僱用誰，所以沒  
17 有給付特休未休折合工資及資遣費(分別指後述第②、③筆  
18 錢)與開立非自願離職書的問題，現在是原告出勤不正常，  
19 在「極致惠友」工地屢屢遲到早退、影響工務，經被告柔性  
20 親情相勸，原告非但不改善，甚至不認錯，無奈之下，被告  
21 才結束兩造間之承攬關係。退步言之，即令假設法院係僱傭  
22 關係，那麼被告所發之113年5月15日存證信函，已合法引用  
23 勞動基準法第12條第1項第4款規定，合法終止彼此間之勞動  
24 契約，還有原告請求數字是7萬2,146元這筆錢(後述第①筆  
25 錢)，先前經過兩造協議，同意以原告積欠被告20萬元之借  
26 款，互為抵銷殆盡；原告請求數字是6萬3,121元這筆錢(後  
27 述第④筆錢)，依原告提出證明方法即起訴狀附原證7，僅  
28 係工地監管即原告表列之工程支出項目費用，不能證明有盈  
29 餘；原告請求數字是7,600元這筆錢(後述第⑤筆錢)，不  
30 知道原告請求權基礎什麼？也不明白原告所稱應保健保而未  
31 保所生損害，內容到底是什麼。又，原告所稱物品本來就是

事業單位的物品，原告自行加裝無線器及遙控組於捲揚機之上，依民法第812條第2項規定，所有權應歸屬於被告等語，資為抗辯，爰答辯聲明：1、原告之訴及其假執行之聲請駁回。2、訴訟費用由原告負擔。3、如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、經本院聽取兩造陳詞暨調查審理全部卷證後，結果如下：

（一）按，民法第482條僱傭之定義：「稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。」。又，勞動基準法第22項第2項定有：「工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。」。查，兩造間為親兄弟並於109年5月1日簽署信昌水電材料工程行勞動契約書1件，約定原告自109年5月1日起、月薪3萬9,000元（本院備註：換算為1,300元/每日）、☒隔週休制、工作時間08：00～17：00其中12：00～13：00為休息時間、每週不得超過50小時、同意配合甲方即被告之工時要求，或併採調整部分國定假日之方式協議調配工時（見原證1、本院卷第21頁），而本件對於原告主張被告迄今仍未給付其113年4月份薪資2萬7,904元乙情（見起訴狀第4頁倒數第8行、本院卷第10頁），既未據被告證明此一積極清償之事實，依舉證責任分配法則，即應為不利於雇主即被告之認定；又對於原告主張被告迄今仍未給付其113年5月份全月但經勞工自動扣除故不含5月6日該當日薪資3萬7,742元乙情（見起訴狀第4頁倒數第8行、本院卷第10頁），根據原告於起訴前之113年6月19日、起訴後之113年8月14日，兩度迭稱其本人做到113年5月6日等語明確在卷（見113年6月19日新竹縣政府勞資爭議調解紀錄、本院卷第37頁；113年8月14日本院言詞辯論筆錄、本院卷第78頁第10行），故5月份欠薪，僅得計算113年5月1～5日共5日而為6,500元；至原告起訴時一併請求113年6月1日～5日共5日之薪資，無非係原告訴訟代理人誤解所致（見本院卷第79頁第1行，原

告訴訟代理人答稱：最後工作日113/6/5），茲勞工未為任何勞務給付提供之準備，自無從受領相應之勞動報酬，此節甚為明顯。是以，本件原告請求之第①筆錢，僅能於3萬4,404元範圍內認列（2萬7,904元+6,500元=3萬4,404元）。另，被告抗辯經雙方協議，以借款相抵乙節，未經提出法令依據或勞雇間曾為合意如此辦理之證明，則仍應依前開勞動基準法第22條第2項前段之規定，而為全額之給付。

（二）次按，勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依規定給予特別休假，為勞動基準法第38條各項所明定，其中第5項規定：「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。」、第6項則規定：「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。」。查，依本院已提示調查而不為兩造爭執其形式真正之113年2月4日週日LINE對話記錄：「（甲○○：）可以麻煩你餘額紅利算15萬元先還瑋璇好嗎？（信昌水電-劉柏麟：）可以，盈餘修正為 $367272 \times 40\% = 146909$ 。（甲○○：）不夠的可否先從一月薪扣一些過去？（信昌水電-劉柏麟）可以。」

（甲○○：）好的謝謝、剛才有收到人資薪資條通知、不過我上去人資系統查詢不到。（信昌水電-劉柏麟：）重置了、你再看看。（甲○○：好喔謝謝）語音通話」（見原證13，本院卷第169頁），可見兩造間之法律關係，確實符合前開民法第482條僱傭之定義，因此由被告按月給薪，並由被告設有人資系統以供勞工查閱與核對內容，故被告抗辯兩造間為承攬法律關係乙節，非為真實，不足為取。惟查，本件原告請求之第②筆錢，依其起訴狀記載為：112年5月1日～113年4月30日還有7天特休、113年5月1日起有14天特休，以上共21日，而為2萬7,300元（見起訴狀第4頁第1～10行、本院卷第10頁；原告方面續為提出民

事準備(二)狀仍堅持共21天、見本院卷第194頁)，然依原告方面隨狀提出之「信昌水電材料工行113年04月-甲○○」1件，電腦列印內容登載為：「姓名：甲○○、職稱：現場領班、帳號：(略)、發放日期：0000-00-00、到職日期：0000-00-00、結算區間：0000-00-00～0000-00-00、本期可休時數：128、已休：72、剩餘：56、待簽時數：0、待簽通過後剩餘時數：56、可請休期間：0000-00-00～0000-00-00」(見起訴狀檢附原證11最後1張、本院卷第157頁)，故本項僅得以7日列計即56小時÷8小時/日=7日)，亦即僅能認列9,100元(1,300元/每日×7日=9,100元，併參前述113年6月19日新竹縣政府勞資爭議調解紀錄，雙方爭議事項第(3)點：勞方之特休未休薪資計9,100元，39,000/30日×7天、本院卷第37頁倒數第7行)。

(三)再按，勞工退休金條例第12條「(第1項)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十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第十七條之規定。(第2項)依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。(第3項)選擇繼續適用勞動基準法退休金規定之勞工，其資遣費與退休金依同法第十七條、第五十五條及第八十四條之二規定發給。」。

查，被告於113年5月15日寄發竹北郵局第174號存證信函以：「甲○○偽造113年5月6日出勤紀錄和利用職務侵占公司資產」「甲○○不得再踏入公司承攬的工程項目工作地點，即惠友-極致惠友新建工程」「根據公司的勞動合同條例，已經解除了甲○○在公司職務」(見原證2、本院卷第27頁)，本院審酌原告年資已有多數，有前述原證11：電腦列印內容登載「到職日期：0000-00-00」在卷可

01 佐，而僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙  
02 方間非僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，  
03 其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契  
04 約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴  
05 原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮  
06 之。又，勞基法第12條第1項第4款固有定有勞工有違反勞  
07 動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契  
08 約，惟所謂情節重大，係屬不確定之法律概念，不得僅就  
09 雇主所訂工作規則之名目條例是否列為重大事項作為決定  
10 之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，客觀上已難期  
11 待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇  
12 主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相  
13 當，方符合上開勞基法規定之情節重大其要件，是勞工之  
14 違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及  
15 所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞  
16 工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標  
17 準。因此，縱使任職多年之原告，有單日出勤紀錄失真情  
18 形，復再假設原告有被告方面所謂利用職務侵占資產（應  
19 指：字卡塑膠板、並非捲揚機，見後述原證5律師函、本  
20 院卷第43頁），依其作為態樣與對雇主所營事業所生之危  
21 險程度，尚且不足達到懲戒性解僱之標準。雖被告方面具  
22 狀補稱原告係屢屢遲到早退，並臚列出勤不正常與曠職之  
23 日期（見民事答辯狀第2頁(一)～(四)、本院卷第86頁，及114  
24 年1月23日提出到院之民事陳報狀與附件、本院卷第215～  
25 229頁），惟被告於民事答辯狀續稱：「(五)上開原告多次  
26 違規情事，被告本於手足之情，多次柔性勸導而仍不改  
27 善，然原告違規行為已造成業主不滿，被告實係無奈才依  
28 前開規定終止兩造契約關係，而兩造勞動契約關係既經被  
29 告以原證2所示存證信函終止。原告之113年6月5日間以原  
30 證5存證信函終止勞動契約，且依勞動基準法第14條規定  
31 請求資遣費，自無理由」（見本院卷第87頁第5行止），

原告則回應以：被告所言自相矛盾、縱有如其斯，被告也未踐行調查及調職、停薪懲處或進行協商（見民事準備(三)狀第3頁、本院卷第232頁），可見被告並未對於原告施以具體改善計畫，亦無施以任何較低程度之懲戒處分，例如：警告、記過、降薪…，是前開原證2所示113年5月15日竹北郵局第174號存證信函所為之終止，因悖於解僱最後手段性，而為違法解僱；反之，勞方委請律師引用勞動基準法第14條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」之律師通知函，業於113年6月4日隨竹北成功郵局第190號存證信函於翌日函達（雙掛回執附於本院卷第45頁），由勞方發動終止權並已合法生其效力（見本院卷第43頁、原證5律師函全文）。故而本件原告請求之第③筆錢，其月平均工資為3萬9,000元、自109年5月1日開始任職，至事由發生日即113年6月5日止，以94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資，為4年1個月又5天，新制資遣基數為2又35/720年，新制資遣基數計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ，原告得請求被告給付之資遣費7萬9,896元（計算式：月平均工資×資遣費基數，元以下4捨5入），原告於此範圍內之7萬9,842元為請求，亦無不可。

（四）復按，基於私法自治及契約自由原則，當事人得自行決定契約之種類及內容，且不限於民法規定之有名契約，即其他非典型之無名契約亦無不可。且依契約嚴守原則，當事人本於自由意思訂定契約，如已合法成立，即應依從該契約之內容或本旨而履行，其私法上之權利義務，亦應受其拘束，非一造於事後所能主張增、減或任為解釋。查，依前揭113年2月4日週日LIME對話記錄，已足證明兩造兄弟齊心於家族事業之時，確實有「餘額紅利分配六四計算、原告比例為40%」之約定（見原證13，本院卷第169頁），且此約定未設期限並已實際分配至113年1月份（同上卷頁）。查，本件第④請求乃原告113年5月6日（不含



當日)以前,兩造兄弟仍齊心於家族事業期間即113年2月1日~113年5月5日之盈餘分配請求,茲據當事人、代理人於最後期日在庭稱:「(法官問:對於112/12結算為止的盈餘分配,根據原告提出的資料是用15萬整數,其實是 $367272 \times 40\% = 146909$ ,由被告取整數到再從原告當月的薪資也就是本院卷151頁扣掉3091(這頁的綠色螢光筆是提出人自己標的)。對於上開事實,被告有無爭執?)被告訴訟代理人答稱:對數字及金額計算不爭執。(法官問:原證七、卷49頁,相關金額113/4/30, 48504,也就是出現在113/5/6週一的這個金額;而上開109298元就是113/5/6週一電腦打字收入金額000000-0000(見該頁表格最左下方:本月支出)。所以 $000000 - 0000 = 109298$ ;  $109298 + 48504 = 157802$ 。 $157802 \times 40\%$ 、請看起訴狀第五頁、得出63121元。原告本人這樣的計算就是你的計算式?)原告答稱:是。(法官問:所以表院卷177頁,有壹張113/4/29,118714元的發票,就是原證七表格講的118418這筆收入?)原告訴訟代理人、原告答稱:是。(法官問:原告講的這筆118418的收入確實已經進入被告帳戶?)被告訴訟代理人答稱:是,確實有收到。」等語在卷(見最後筆錄第3頁、本院卷第203頁),再經本院檢視原證七並細譯該份原證七EXCEL依其時序,有上至下共4列,其中上方第1列最後為「負52417」、其次第2列最後為「負44872」,均表示「無」盈餘可分,及至第3列最後止於「正48504」、日期為「113/4/30」,並無暴增,但在原證2即被告113年5月15日竹北郵局第174號存證信函之前10日,於113年5月5日即最末列第4列倒數第2格為「正39384」,未見異常。惟翌日(5月6日)突然列進1筆「118418」的收入,此筆款項見於原證七EXCEL共4列最後1列之最後1格,以下即為空白,對此被告訴訟代理人答稱確實有收到這筆118418的收入如上,可知至此結算盈餘金額為「正 $39384 + 118418 = 157802$ 」,而該15萬7,802元同以4

01 0%進行分配，是為6萬3,120.8元，小數點以下4捨5入取  
02 整數，則本件第④筆錢確實如原告所稱，係：6萬3,121元  
03 無誤。

04 (五) 末按，當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之  
05 責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。侵權行為應具  
06 備加害行為、侵害權利、行為不法、致生損害、相當因果  
07 關係、行為人具責任能力及行為人有故意或過失等成立要  
08 件，若任一要件有所欠缺，即無侵權行為責任之可言。  
09 又，原告應就上開成立要件負舉證責任，若原告先不能舉  
10 證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實  
11 即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之  
12 請求。查，原告起訴主張其本人於109年5月1日～109年8  
13 月31日之月投保金額為4萬0,100元，故其每月應繳納1,90  
14 0元健保費，109年5～8月份有4個月，所以 $1900 \times 4 = 760$   
15 0，被告原應負擔此7600元云云（見起訴狀第7頁、本院卷  
16 第13頁，及民事爭點整理狀第4～5頁、本院卷第210～211  
17 頁），對此被告抗辯：「未見原告說明此項7600之請求權  
18 基礎？所受損害為何？難認此部分主張有理由」各語在卷  
19 （見民事答辯狀第3頁、本院卷第87頁），本院也難以理  
20 解原告此項主張內容及其舉證情形，故本項全數剔除。

21 四、綜上，原告請求第①～⑤筆共25萬0,009元，依上開調查審  
22 理結果，於18萬6,467元範圍內及遲延給付利息之請求，為  
23 有理由，應予准許（①3萬4,404元＋②9,100元＋③7萬9,84  
24 2元＋④6萬3,121元＋⑤0元＝18萬6,467元。利息部分，民  
25 法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條規定參看及  
26 本院送達證書卷起訴狀繕本送達回證1紙參見），逾此範圍  
27 之本、息請求，均無理由，應予駁回。暨依勞工退休金條例  
28 第6條第1項、第14條第1項、31條第1項併參最高法院101年  
29 度台上字第1602號判決之意旨，原告求為補為提撥勞退金至  
30 專戶，經勞動部勞工保險局113年9月3日保退三字第1131024  
31 1040號函覆該單位尚應補提繳及繳納劉君之勞工退休金金額

01 為2萬6,867元（1萬1,870元+1萬4,997元，見本院卷第95頁  
02 覆函正本1件），並經原告方面具狀更正，原起訴狀相關訴  
03 之聲明第二項記載「19248」，更正此項聲明為「26867」

04 （見民事爭點整理狀第1頁、本院卷第207頁），應屬有據，  
05 爰予准許，而被告以承攬法律關係云云，抗辯如上，不為本  
06 院所採，業如前述。又，本法所稱非自願離職，指被保險人  
07 因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因  
08 勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第30條規定各款  
09 情事之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明  
10 書，雇主不得拒絕，就業保險法第11條第3項、勞動基準法  
11 第19條分別定有明文。又，勞動基準法施行細則雖未載明服  
12 務證明書之應記載事項，惟參酌就業保險法第25條第4項所  
13 定有關離職證明文件所應記載事項包括「申請人姓名、投保  
14 單位名稱及離職原因」，是原告請求被告開立載明原告姓  
15 名、身分證字號、出生年月日及離職原因為非自願離職（前  
16 述原證5律師通知函：勞動基準法第14條第1項第6款、離職  
17 當月工資3萬9,000元、最後工作日113年5月6日但不含當  
18 日、勞動契約終止生效日為函達翌日113年6月5日）之服務  
19 證明書予原告，洵屬有據，亦應准許。另，所有物返還請求  
20 即求為返還所稱價值為7,500元之捲揚機無線器及遙控器

21 （見起訴狀訴之聲明第四項、本院卷第7頁。民事爭點整理  
22 狀更正後聲明第四項、亦同，見本院卷第207頁），經本院  
23 檢視本件起訴狀證物最後1頁「編號：013448」，該張單據  
24 經手寫：「品名1：捲揚機用。品名2：無線換盒、數量1。  
25 金額：7500。」並蓋用「永勝行五金工具有限公司統一發票  
26 專用章」，惟可併見「台照（空白）」「簽收（空白）」

27 「日期：113年6月24日」（見本院卷第59頁原告提出證  
28 物），此紙於原告非自願離職之後，方為取得且未記載買受  
29 人之證物，不能證明物品具體內容、件數及所有權屬等情如  
30 原告方面所述，故本件原告併依民法關於物上所有權之保障  
31 規定，一併訴請求為返還物品，無從准許，應連同前開不能

01 准許之本、息請求部分，一併駁回。至前開原告金錢請求勝  
02 訴部分，應依勞動事件法第44條第1、2項規定，分別為准、  
03 免假執行之宣告（雇主部分由本院並酌定相當之擔保金  
04 額），而原告受敗訴判決部分，其假執行之聲請失所依據，  
05 併予駁回。

06 五、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均  
07 毋庸再予審酌，附此敘明。

08 六、訴訟費用之負擔：本件訴訟標的金額或價額為27萬6,757元  
09 （見前述本院卷第17頁律師文件），應徵第一審裁判費2,98  
10 0元（其中部分得依勞動事件法第12條第1項規定為暫免一部  
11 繳納），再加計原告請求被告開立非自願離職證明書，屬非  
12 財產權之訴訟，此部分應依起訴時民事訴訟法第77條之14之  
13 規定，徵收3,000元，合計本件應徵收第一審裁判費5,980  
14 元，業據原告預繳4,993元，有綠聯收據乙紙存卷，訴訟過  
15 程中未發生其他訴訟費用，原告之訴為一部有理由、一部無  
16 理由，應依民事訴訟法第79條、第91條第3項規定，按兩造  
17 勝、敗比例，定其負擔，爰如主文所示。

18 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日  
19 勞動法庭 法 官 周美玲

20 以上正本係照原本作成。

21 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  
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。若原告方面對  
23 於駁回部分，全部不服提起上訴時，請依修正後費率，預繳上訴  
24 費新臺幣2,250元；若被告方面對於敗訴部分，全部不服提起上  
25 訴時，請依修正後費率，預繳上訴費新臺幣1萬1,700元（財產權  
26 部分上訴利益為新臺幣21,334元。 $186,467+26,867=213,334$ ；  
27 非財產權部分依修正後費率，上訴費用為新臺幣6,750元）。

28 中 華 民 國 114 年 3 月 14 日  
29 書記官 徐佩鈴