

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上字第39號

上訴人 沈信宏
被上訴人 首信保全股份有限公司
法定代理人 張麗玲
訴訟代理人 林忠義
林伯修

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年1月3日臺灣新北地方法院111年度勞訴字第213號第一審判決提起上訴，本院於113年5月28日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴及第二項部分假執行之聲請，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人新臺幣參萬柒仟肆佰玖拾玖元，及自民國111年11月5日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被上訴人應發給上訴人非自願離職證明書。

其餘上訴駁回。

第一審、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之25，餘由上訴人負擔。

本判決主文第二項所命給付得假執行。但被上訴人如以新臺幣參萬柒仟肆佰玖拾玖元為上訴人預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、上訴人主張：上訴人於民國110年3月19日受僱於被上訴人公司，擔任保全員，月薪為新臺幣（下同）3萬5000元。上訴人因在職期間表現良好提前轉任正職，派往位於新北市○○區○○路000巷0號社區「○○○○」之晚班正職，詎料上訴人於同年6月3日晚上6時，無預警收到被上訴人課長通知解僱。上訴人於面試時即已向被上訴人告知上訴人有前科紀錄，而遭被上訴人騙稱其公司有保全、物業及大廈管理部門，上訴人所應徵之工作為物業管理，不受保全業法所管制等語，上訴人方受僱於被上訴人，被上訴人明知上訴人有前

01 科仍予以僱用，再以上訴人有前科為由予以解僱，其解僱不
02 合法。又因被上訴人於110年6月3日對上訴人違法解僱，故
03 上訴人已於110年6月28日兩造在新北市政府調解時，當場對
04 被上訴人表示兩造間僱傭關係於110年7月31日終止，上訴人
05 自得請求被上訴人給付所欠110年6、7月工資及同年4、5月
06 之加班費等合計7萬0568元、資遣費3200元，及請求被上訴
07 人開立非自願離職證明書。另上訴人因被上訴人違法解僱受
08 有紓困貸款損害2萬3934元及精神損失8萬元。爰依兩造間勞
09 動契約、勞動法令之規定，起訴聲明：(一)被上訴人應給付上
10 訴人17萬7702元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，
11 按週年利率5%計算之利息。(二)被上訴人應開立非自願離職
12 書予上訴人。(三)被上訴人應交付上訴人在職期間所有工資明
13 細。(四)願供擔保，請准宣告假執行。【原審為上訴人敗訴之
14 判決，上訴人聲明不服，提起上訴】並上訴聲明：(一)原判決
15 廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人17萬7702元，及自原起訴狀
16 送達(110年12月17日)起至清償日止，按週年利率5%計算
17 之利息。(三)被上訴人應開立非自願離職書予上訴人。(四)被上
18 訴人應交付上訴人在職期間所有工資明細。(五)願供擔保或依
19 職權，請准宣告假執行。

20 二、被上訴人則以：上訴人在應徵過程中雖有提及自身之前科，
21 但並非所有具有前科者皆無法擔任保全員，被上訴人係採取
22 先予聘任，並將上訴人資料送至當地警察局辦理安全查核作
23 業確認是否可任職；且被上訴人已告知上訴人，上訴人如不
24 符合保全業法第10條之1規定之任用資格應予解職，業經上
25 訴人同意後始簽署勞動契約。被上訴人於110年3月26日函送
26 上訴人等資料至新北市政府警察局海山分局(下稱海山分
27 局)，經海山分局以110年4月8日函通知上訴人不符合任用
28 資格後，上訴人即出具「員工離職單」自請離職；若認兩造
29 間勞動契約非因上訴人自請離職而終止，亦經被上訴人以上
30 訴人不符保全業法第10條之1規定之任用資格為由，依勞動
31 基準法(下稱勞基法)第12條第1項第4款規定，於110年6月

01 3日終止之。兩造間勞動契約既於110年6月3日終止，被上訴
02 人自無庸給付契約終止後之工資，上訴人請求資遣費、紓困
03 貸款損害、精神賠償，及請求被上訴人開立非自願離職證明
04 書，均無理由等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

05 三、兩造不爭執事項（見本院卷第346至347、446頁）：

06 (一)上訴人於110年3月19日受僱於被上訴人公司，擔任保全員。

07 (二)上訴人之月薪為3萬5000元。

08 (三)上訴人在被上訴人處最後實際工作日110年6月3日。

09 (四)上訴人與被上訴人課長鄭翔中（下逕稱其名）於110年4月9
10 日凌晨，有如本院卷第105頁所示之對話。

11 (五)鄭翔中於110年6月3日晚上6時以LINE通知上訴人如下內容：
12 信宏告知你，「○○○○」社區因昨日狀況，我覺得可能不
13 適合你，你這個月有在這上2天班（1天是1500元），看你是
14 要到現場拿，還是我匯給你都可以，但是是下個月10號，明
15 天開始不用來「○○○○」社區，如果還是想到其他點，你
16 在告知我，我在幫你安排（但是點可能會靠近內湖、南港，
17 這附近已經沒有點了），你在想一下，跟我確認。也謝謝你
18 這段時間的幫忙。

19 (六)被上訴人已將110年3月工資1萬2499元、110年4月工資3萬07
20 02元、110年5月工資3萬2537元、110年6月工資2970元匯款
21 交予上訴人（見原審卷第91至93頁、本院卷第446頁）。

22 四、本院之判斷：

23 (一)兩造間勞動契約是如何終止？

24 被上訴人主張：兩造間勞動契約係因上訴人出具「員工離職
25 單」自請離職而終止；若認非因上訴人自請離職而終止，亦
26 經其以上訴人不符保全業法第10條之1規定之任用資格為
27 由，依勞基法第12條第1項第4款規定於110年6月3日終止等
28 語。上訴人則稱：其無自請離職之真意，被上訴人於110年6
29 月3日對其非法解僱，故其已於110年6月28日兩造在新北市
30 政府調解時，當場對被上訴人表示兩造間勞動契約於110年7
31 月31日終止等語。經查：

01 1. 上訴人出具「員工離職單」並無自請離職之真意，此為兩造
02 所明知：

03 查被上訴人於本院提出上訴人之員工離職單，其上記載申請
04 日期為110年4月15日、離職日期為110年4月30日、離職原因
05 為「安調未過」，有該離職單1紙在卷可憑（見本院卷第303
06 頁），上訴人固不爭執該離職單上「離職人員」欄位之簽名
07 係其所親簽（見本院卷第260頁），惟稱：「110年4月9日晚
08 上鄭翔中來找我，跟我講安調未過，要我簽一張員工離職
09 單，要做給警政署看，我跟他質疑我在應徵時就說我有前
10 科，他告訴我公司有保全、物業及大廈管理，物業管理不受
11 保全法管，我的工作性質是作物業。我覺得他講的話很奇
12 怪，我要自保，所以我與他的對話開始錄音，錄音譯文如本
13 院卷第105頁所載。因為我聽鄭翔中課長這樣說，我才寫那
14 張員工離職單」等語（見本院卷第258頁）。參以兩造不爭
15 執上訴人與鄭翔中於110年4月9日凌晨，曾有如本院卷第105
16 頁所示之對話（見不爭執事項(四)），其對話內容包括：「鄭
17 翔中稱：『結果副理送人資、送安調的時候，送到警政署，
18 警政署就說你那個不合格啦。那沒關係啦，那個公司說你都
19 做得不錯，那就是，反正就是離職單呈上去嘛。然後你工
20 資，你自己以後騎車、騎機車上下班你自己要小心點。…你
21 在騎車、摩托車的時候就沒有勞健保，沒有、沒有所謂的，
22 所以自己上下班你自己要小心』。上訴人稱：『了解』。鄭
23 翔中稱：『因為你做保全業的話，通常都是這樣啦。所以你
24 那個前科到底是怎樣？』」等語（見本院卷第105頁），可
25 徵上訴人所出具之離職單係應被上訴人之要求所為，僅係供
26 「呈上去」給警政署之用。再佐以上訴人於簽署該離職單後
27 仍繼續為被上訴人提供勞務至110年6月3日（見不爭執事項
28 (三)），顯未因其向被上訴人提出離職單而於離職單所載之離
29 職日即110年4月30日離職。據上可知該離職單係被上訴人要
30 求上訴人出具，目的僅為提交警政署之形式之用，上訴人實
31 際上並無自請離職之真意，此並為被上訴人所明知。是被上

01 訴人稱兩造間勞動契約係因上訴人出具「員工離職單」自請
02 離職而終止云云，並非可採。

03 2. 被上訴人依勞基法第12條第1項第4款規定於110年6月3日終
04 止勞動契約，因不符合勞基法第12條第2項之30日除斥期間
05 而不生終止效力：

06 (1)按保全業法第10條之1規定：「有下列情形之一者，不得
07 擔任保全人員。但其情形發生於本法中華民國九十二年一
08 月二十二日修正施行前且已擔任保全人員者，不在此限：
09 一、未成年或逾七十歲。二、曾犯組織犯罪防制條例、肅
10 清煙毒條例、麻醉藥品管理條例、毒品危害防制條例、槍
11 砲彈藥刀械管制條例、貪污治罪條例、兒童及少年性交易
12 防制條例、兒童及少年性剝削防制條例、人口販運防制
13 法、洗錢防制法之罪，或刑法之第一百七十三條至第一百
14 八十條、第一百八十五條之一、第一百八十五條之二、第
15 一百八十六條之一、第一百九十條、第一百九十一條之
16 一、妨害性自主罪章、妨害風化罪章、第二百七十一條至
17 第二百七十五條、第二百七十七條第二項及第二百七十八
18 條之罪、妨害自由罪章、竊盜罪章、搶奪強盜及海盜罪
19 章、侵占罪章、詐欺背信及重利罪章、恐嚇及擄人勒贖罪
20 章、贓物罪章之罪，經判決有罪，受刑之宣告。但受緩刑
21 宣告，或其刑經易科罰金、易服社會勞動、易服勞役、受
22 罰金宣告執行完畢，或判決無罪確定者，不在此限。三、
23 因故意犯前款以外之罪，受有期徒刑逾六個月以上刑之宣
24 告確定，尚未執行或執行未畢或執行完畢未滿一年。但受
25 緩刑宣告者，不在此限。四、曾受保安處分之裁判確定，
26 尚未執行或執行未畢。保全業知悉所屬保全人員，有前項
27 各款情形之一者，應即予解職」，亦即擔任保全人員須符
28 合保全業法第10條之1之任用資格，不符該任用資格者，
29 應予解職。

30 (2)復按勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得
31 不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起，三十日內

01 為之，勞基法第12條第1項第4款、第2項定有明文。經
02 查，上訴人曾於被上訴人所製內載上述保全業法第10條之
03 1條文內容及「經查核安檢未過立即解職」等文字之「保
04 全業告知書」上簽名，有該「保全業告知書」可稽（見本
05 院卷第207頁），該「保全業告知書」亦屬兩造間契約內
06 容之一部分，堪認兩造已約定上訴人應符合保全業法規範
07 之任用資格，如不符合則被上訴人得予解僱。復查被上訴
08 人於110年3月26日將連同上訴人在內之12位保全人員送請
09 海山分局審查是否符合任用資格，經海山分局於110年4月
10 8日以新北警海刑字第1103927649號致函被上訴人，內載
11 上訴人不符合保全業法第10條之1之任用資格等語，有該
12 函文在卷可按（見原審卷第49頁），則上訴人固有因不符
13 合保全人員任用資格而構成違反兩造間勞動契約情節重大
14 之事由。惟由前述上訴人與鄭翔中於110年4月9日凌晨之
15 對話內容，可知被上訴人至少109年4月9日已收受上開海
16 山分局函文，而知悉上訴人不符合保全人員任用資格之違
17 反契約情節重大之情，然被上訴人遲至110年6月3日始依
18 勞基法第12條第1項第4款規定，經由其職員鄭翔中以LINE
19 通知上訴人終止勞動契約（見不爭執事項(五)），已逾勞基
20 法第12條第2項所規定之30日除斥期間，而不生終止之效
21 力。

22 3. 兩造間勞動契約經上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終
23 止，終止日為110年6月28日：

24 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
25 者，勞工得不經預告終止契約，並應自知悉其情形之日起，
26 三十日內為之，勞基法第14條第1項第6款、第2項前段定有
27 明文。上訴人主張因被上訴人於110年6月3日違法解僱，故
28 其於110年6月28日兩造在新北市政府調解時，當場對被上訴
29 人表示兩造間僱傭關係於110年7月31日終止等語。經查，被
30 上訴人於110年6月3日終止契約因逾勞基法第12條第2項所規
31 定之30日除斥期間而不生終止之效力，已認定於前，則兩造

01 間勞動契約於斯時仍存續，惟被上訴人於110年6月3日後即
02 未依約交派工作及給付工資予上訴人，違反兩造勞動契約之
03 約定而有損害上訴人之勞工權益，則上訴人於110年6月28日
04 依勞基法第14條第1項第6款規定向被上訴人表示終止勞動契
05 約，於法有據，且自其110年6月3日知悉時起未逾30日之除
06 斥期間，其終止合法。復按對話人為意思表示者，其意思表
07 示，以相對人了解時，發生效力，民法第94條定有明文。關
08 於兩造間勞動契約之終止日，查上訴人於110年6月28日兩造
09 在新北市政府調解時，當場對被上訴人表示兩造間勞動關係
10 終止，有新北市政府勞資爭議調解紀錄附卷可憑【見臺灣臺
11 北地方法院111年度勞訴字第108號卷（下稱北院卷）第35
12 頁】，則其終止之意思表示於當場經相對人了解時即於當日
13 即110年6月28日發生效力，兩造間勞動契約因此於110年6月
14 28日終止。上訴人雖稱其需謀職故兩造間勞動契約於110年7
15 月31日終止云云，惟勞基法第16條第1項、第2項規定「雇主
16 依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期
17 間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
18 者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
19 於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前
20 預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間
21 請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，
22 請假期間之工資照給」，所稱勞工之謀職假係指雇主依勞基
23 法第11條或第13條但書規定終止勞動契約之情形，非指勞工
24 終止契約之情形，是上訴人上開所述，並無所據，為不可
25 採。

26 (二)上訴人請求給付工資及加班費合計7萬0568元，於3萬4299元
27 之範圍內為有理由：

28 上訴人本項請求7萬0568元，其請求細目依112年11月30日陳
29 報狀之記載，原為：110年6、7月份工資合計7萬元（35,000
30 ×2=70,000）；加上於110年4、5月間在台大御園任職期間代
31 總幹事職加班費2769元[共加班13小時，每小時加班費213

01 元，計2769元（213元×13小時=2769元）]；加上於實習期間
02 之加班費692元；再加上被上訴人應返還之110年5月份違法
03 扣薪1500元；扣除上訴人於110年7月份於他處工作之所得28
04 00元（見本院卷第309頁）。上訴人嗣於本院言詞辯論期日
05 稱關於110年7月份其於他處工作之所得2800元，應更正為54
06 40元，故扣除後之總額為6萬9521元等語（見本院卷第469
07 頁）。茲就其本項請求分別審認如下：

08 1. 110年6、7月份工資7萬元部分：

09 兩造間勞動契約於110年6月28日終止，已認定於前，則被上
10 訴人應給付上訴人自110年6月1日起至同年月28日止之工
11 資；至上訴人所請求之自110年6月29日起至同年7月31日止
12 之工資，被上訴人則無給付義務。又上訴人之月薪為3萬500
13 0元，此為兩造所不爭執（見不爭執事項(二)），準此，被上
14 訴人應給付上訴人110年6月1日至28日之工資為3萬2667元
15 （計算式： $35,000 \div 30 \times 28 = 32,667$ ，小數點以下四捨五入，
16 下同），再扣除被上訴人已付之110年6月份工資2970元（見
17 不爭執事項(六)），則被上訴人尚應給付上訴人工資2萬9697
18 元（計算式： $32,667 - 2,970 = 29,697$ ）。

19 2. 110年4、5月間加班費2769元部分：

20 上訴人請求被上訴人給付其於110年4、5月間在台大御園任
21 職期間代總幹事職加班費2769元[共加班13小時，每小時加
22 班費213元，計2769元（213元×13小時=2769元）]，業據其
23 提出其與鄭翔中於110年4月12日及其前後之line對話紀錄為
24 憑（見本院卷第365至373頁），觀上開對話紀錄內容，可見
25 有數日上訴人所執勤之晚班下班時間已到，惟早班執勤同事
26 遲到，致上訴人須繼續執勤以等待交接等情。另被上訴人曾
27 謂「上訴人請求的加班費2000多元，被上訴人同意概括承
28 受」等語（見本院卷第446頁），即已表示同意給付此2769
29 元加班費。是以，上訴人請求110年4、5月加班費2769元，
30 為有理由，應予准許。

31 3. 110年5月30日實習期間之加班費692元部分：

01 上訴人主張其於110年5月30日依被上訴人之指示前往下一個
02 案場「○○○○」社區實習，請求該實習期間共3小時之加
03 班費692元（見本院卷第309、353頁），並提出其與鄭翔中
04 之line對話紀錄（見本院卷第375至381頁）為憑。觀該對話
05 紀錄，被上訴人於下午7時2分傳送「實習上哨」，於下午9
06 時13分傳送「實習完畢，準備回家」，再於下午9時14分傳
07 送現場照片7張予鄭翔中，鄭翔中則於同日下午9時26分覆稱
08 「謝了信宏，很詳細」。另依卷附上訴人110年5月份之排班
09 表，可見110年5月30日係上訴人之休息日（見北院卷第43
10 頁），據上堪認被上訴人有於上訴人之休息日要求上訴人前
11 往實習即提供勞務之情；惟關於上訴人實習期間之加班時
12 數，依上開對話紀錄所載，係自該日下午7時2分「實習上
13 哨」起至下午9時13分「實習完畢」止，共計2小時11分，尚
14 非上訴人主張之3小時。復按「雇主使勞工於第三十六條所
15 定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每
16 小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼
17 續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以
18 上」，勞基法第24條第2項定有明文，關於上訴人平日每小
19 時工資額，因兩造約定月薪3萬5000元（見不爭執事項
20 二），即採月薪制，非採時薪制，故其時薪應就月薪額，再
21 按每月30日、每日正常工時8小時加以換算，即以月薪額除
22 以240（ $30 \times 8 = 240$ ）換算時薪額；上訴人本項請求以110年度
23 法定最低時薪160元為請求基準（見本院卷第309頁），尚有
24 誤認。準此，以兩造約定上訴人之月薪3萬5000元計算，上
25 訴人得請求被上訴人給付實習期間加班費433元【計算式：
26 $(35,000 \div 240 \times 4/3 \times 2) + (35,000 \div 240 \times 5/3 \times 11/60) =$
27 433】。

28 4. 返還110年5月份扣薪1500元部分：

29 上訴人主張被上訴人於110年5月份違法扣薪1500元，應予返
30 還等語，此為被上訴人所否認。經查，依被上訴人於原審所
31 提之110年5月份工資明細（見原審卷第87頁），其上記載懲

01 處1400元，上訴人主張被上訴人扣薪1500元，尚有誤認。又
02 上訴人係於112年11月30日所提陳報狀指稱被上訴人違法扣
03 薪1500元（見本院卷第309頁），該陳報狀繕本於113年3月1
04 日當庭送達被上訴人（見本院卷第345頁），另上訴人並於1
05 13年4月19日準備程序期日指稱「110年5月份工資明細不應
06 扣懲處1400元」等語（見本院卷第446頁），惟被上訴人就
07 其所提出上訴人110年5月份工資明細內所載懲處1400元，未
08 能提出任何懲處之具體事由及依據，即難認具有扣薪1400元
09 之正當理由，是上訴人請求被上訴人返還返還110年5月份扣
10 薪1500元，於1400元之範圍內，為有理由。

11 5. 綜上，上訴人得請求被上訴人給付110年6月份工資2萬9697
12 元、110年4、5月間加班費2769元、110年5月30日實習期間
13 加班費433元、110年5月份扣薪1400元，合計3萬4299元（計
14 算式：29,697+2,769+433+1,400=34,299）。

15 (三)上訴人請求資遣費3200元部分：

- 16 1. 按依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，勞工依勞基
17 法第14條規定終止契約，雇主應發給勞工資遣費。又勞工退
18 休金條例12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休金制度
19 者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第
20 十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條或職業災害勞
21 工保護法第二十三條、第二十四條規定終止時，其資遣費由
22 雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工
23 資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資
24 為限，不適用勞動基準法第十七條之規定」。
- 25 2. 兩造間勞動契約經上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終
26 止，已認定於前，則上訴人依勞基法第14條第4項準用同法
27 第17條規定，請求被上訴人給付資遣費，於法有據。查上訴
28 人之月薪為3萬5000元，其自110年3月19日開始任職於被上
29 訴人公司至110年6月28日離職日止，資遣年資為3個月又9
30 天，依勞工退休金條例第12條第1項規定計算，上訴人得請
31 求被上訴人公司給付之資遣費為4813元【計算式：35,00

01 $0 \times 1/2 \times [(3+9/30) \div 12] = 4,813$ 】，從而，上訴人請求被上
02 訴人給付3200元，為有理由，應予准許。

03 (四)上訴人請求紓困貸款損害2萬3934元部分：

04 上訴人主張其因被上訴人違法解僱，致喪失向政府申請紓困
05 貸款之勞工資格，而支出包括機車油耗2040元、輪胎900
06 元、大燈800元、線路短路檢修2200元、租屋清潔費每月600
07 元、暖暖包腹1074元、洗衣費6480元、消毒1080元、烘乾21
08 60元等費用，受有合計2萬3934元之損害，請求被上訴人賠
09 償云云。惟本件上訴人確有不符全人員任用資格而構成
10 違反兩造間勞動契約情節重大之事由，已如上述，被上訴人
11 之終止契約行為僅係因已逾勞基法第12條第2項所規定之30
12 日除斥期間而不生終止之效力，尚非不具備終止之實體事
13 由，是被上訴人之終止行為，難認具備違法性或可歸責性，
14 而不構成侵權行為或違約。且上訴人所稱之上述損害，係屬
15 生活費用之相關支出，與被上訴人之終止契約行為間並無相
16 當因果關係，是上訴人請求紓困貸款損害2萬3934元，為無
17 理由，不應准許。

18 (五)上訴人請求精神損失8萬元部分：

19 上訴人主張因被上訴人之違法解僱，致其於失業、求職、恐
20 嚇、諮詢、住居、睡眠、親屬、訴訟及救濟、進修、勞保權
21 益等事項，受有精神損害8萬元云云，惟上訴人確有不符全
22 人員任用資格而構成違反兩造間勞動契約情節重大之事
23 由，被上訴人之終止行為，難認具備違法性或可歸責性，均
24 如上述，且上訴人於110年3月23日簽署「保全業告知書」時
25 已得知悉其勞動契約之存續受其是否符合保全人員任用資格
26 所影響，至110年4月9日受告知安調未過時，已確知其繼續
27 從事保全人員工作不符保全業法之規定，而得預見被上訴
28 人可能以此為由終止契約，則上訴人主張被上訴人之解僱行
29 為造成其精神損害，為無理由，應予駁回。

30 (六)上訴人請求被上訴人開立非自願離職證明書部分：

31 按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給

01 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」，就業保險法第11
02 條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保
03 單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基
04 準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各
05 款情事之一離職」。查兩造間勞動契約係經上訴人依勞基法
06 第14條第1項第6款規定終止，則上訴人依上開規定，請求被
07 上訴人開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

08 (七)上訴人請求被上訴人交付其在職期間之工資明細部分：

09 上訴人請求被上訴人交付其在職期間之工資明細一節，查被
10 上訴人已於111年12月1日出具答辯狀提出上訴人110年3月至
11 6月之工資明細（見原審卷第83至89頁），就上開工資明
12 細，上訴人於本院準備程序稱「我…不同意上開工資明細的
13 內容，說明如下：…110年5月份工資明細不應扣懲處1400
14 元，且應列計加班費；110年6月份工資明細3000元，是只有
15 2天而非3天的工資」等語（見本院卷第446頁），可知上訴
16 人乃爭執被上訴人所提工資明細之所載內容不正確，並非爭
17 執被上訴人未於原審提出其工資明細。被上訴人既已於原審
18 提出上訴人在職期間之工資明細，且上訴人本項請求之目的
19 在於請求加班費、溢扣工資等，而該加班費、溢扣工資等請
20 求業經兩造列為本件爭點而受本院之裁判，則上訴人本項請
21 求已無訴訟之實益，核無必要，應予駁回。

22 (八)法定遲延利息部分：

23 按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
24 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
25 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
26 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
27 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務，以支
28 付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利
29 息。但約定利率較高者，仍從其約定利率。應付利息之債
30 務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之
31 5。民法第229條第1項、第2項、第233條第1項、第203條分

01 別定有明文。本件上訴人得請求被上訴人給付110年4至6月
02 工資及加班費3萬4299元、資遣費3200元，合計3萬7499元
03 （計算式：34,299+3,200=37,499），該工資、資遣費債權
04 均係有確定期限之債權，又上訴人就利息請求部分之起訴聲
05 明及上訴聲明內容均為「…自原起訴狀送達（110年12月17
06 日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息」（見北院
07 卷第11頁、本院卷第23頁），而查110年12月17日為上訴人
08 向法院遞出起訴狀之日期（見北院卷第9頁），非起訴狀繕
09 本送達被上訴人之日期，是上訴人於「送達」二字之後以括
10 號記載110年12月17日，應有誤載，該日期尚非送達被上訴
11 人之日期。從而，上訴人依上開規定，併請求被上訴人給付
12 上開准許部分之自起訴狀送達翌日即111年11月5日（按起訴
13 狀繕本於111年11月4日送達被上訴人，見原審卷第25頁）起
14 至清償日止按週年利率5%計算之利息，亦有理由，應予准
15 許。

16 五、綜上所述，上訴人依兩造間勞動契約、勞動法令之規定，請
17 求被上訴人給付3萬7499元，及自111年11月5日起至清償日
18 止按週年利率5%計算之利息，暨請求被上訴人開立非自願
19 離職證明書之範圍內，為有理由，應予准許；逾此範圍之請
20 求，則無理由，不應准許。原審就上開應准許部分，為上訴
21 人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不
22 當，求予廢棄，為有理由，爰將原判決此部分改判如主文第
23 二、三項所示。至上開不應准許部分，原審為上訴人敗訴之
24 判決，並駁回其假執行之聲請，並無違誤，上訴意旨指摘原
25 判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分
26 上訴。另就主文第二項命被上訴人給付部分，依勞動事件法
27 第44條第1項依職權宣告假執行，並按同條第2項宣告被上訴
28 人得供擔保免為假執行。

29 六、本件事證已臻明確，上訴人另聲請：(一)勘驗上訴人於112年6
30 月2日陳報狀所附110年4月9日上訴人與鄭翔中之錄音光碟，
31 (二)勘驗臺灣新北地方檢察署111年度偵字第25096號偵查庭影

01 音暨公文書送達紀錄，(三)勘驗臺灣高等檢察署111年度上聲
02 議字第7769號偵查庭影音暨公文書送達紀錄，(四)向巨龍保全
03 股份有限公司調取上訴人110年3月應徵申請書，(五)命被上訴
04 人提出上訴人受僱期間之工作日誌等（見本院卷第348、450
05 頁），核無必要。兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
06 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
07 逐一論列，附此敘明。

08 七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如
09 主文。

10 中 華 民 國 113 年 6 月 18 日
11 勞動法庭

12 審判長法官 黃雯惠

13 法官 宋泓璟

14 法官 戴嘉慧

15 正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
17 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
18 （均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或
19 具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師
20 資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項
21 但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴
22 者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 113 年 6 月 19 日

24 書記官 莊昭樹