

臺灣高等法院臺中分院民事判決

113年度勞上字第15號

上訴人 永恆天詩企業有限公司

法定代理人 林揚竣

訴訟代理人 馬在勤律師

複代理人 袁啟恩律師

被上訴人 范尹蓁

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國112年12月1日臺灣臺中地方法院112年度勞訴字第35號第一審判決提起上訴，本院於113年9月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決命上訴人給付逾新臺幣14萬9,162元本息部分，及該部分假執行宣告，暨訴訟費用之裁判廢棄。

上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用由被上訴人負擔5分2，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：

上訴人與訴外人台灣壽桃股份有限公司（下稱台灣壽桃公司）係同一事業，伊先後受僱於該2家公司之年資應合併計算。伊自民國106年3月24日起受僱於上訴人，負責人事行政業務，復自110年9月起擔任人資課長，每月薪資如原判決附表（下稱附表）「月工資總額」欄所示，上訴人於106年5月15日方為伊加保勞工保險，且未足額為伊提繳勞工退休金之金額如附表「差額」欄所示，計新臺幣（下同）2萬9,979元。上訴人嗣於111年6月1日以伊部門無其他職員，免除主管職務並扣每月5,000元之主管津貼，繼於同年7月1日將伊降調為行政職員（下稱第一次調職），而對伊勞動條件作不

01 利變更，而短付伊111年6月至10月工資計2萬5,552元。伊因
02 此於111年10月24日向臺中市政府勞工局（下稱勞工局）申
03 請勞資爭議調解，上訴人竟在該調解期間，於111年10月28
04 日將伊調至包裝部（下稱第二次調職，與前述調職合稱系爭
05 調職），伊遂以上訴人違反勞動契約及勞工法令為由，於11
06 1年11月7日依勞基法第14條1項第6款規定終止兩造間勞動契
07 約（下稱系爭勞動契約），上訴人應給付伊於106年度、107
08 年度、108年度、111年度，依序各有3日、4日、10日、10日
09 之特別休假未休日數之工資計2萬5,069元，及資遣費12萬3,
10 610元，並應開立非自願離職證明書給伊等情。爰依勞動基
11 準法（下稱勞基法）第22條第2項、第38條第4項、勞工退休
12 金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第14條第1項、就業
13 保險法第11條第3項、第25條第3項規定，求為命上訴人給付
14 被上訴人17萬4,231元，併加計自起訴狀繕本送達翌日起算
15 之法定遲延利息，及提繳2萬9,970元至被上訴人之勞工退休
16 金專戶（下稱勞退專戶），並應開立非自願離職證明書予被
17 上訴人之判決。並答辯聲明：上訴駁回（原審為被上訴人此
18 部分勝訴之判決，上訴人對其不利部分提起上訴；被上訴人
19 就其敗訴部分未聲明不服，非本院理範圍，不予贅述）。

20 二、上訴人則以：

21 伊與台灣壽桃公司均為獨立之法人，被上訴人之工作年資不
22 應合併計算。伊對被上訴人為第一次調職，係因被上訴人未
23 經伊授權，逕與訴外人即伊前員工丁睿澤達成留任至111年3
24 月再資遣之協議，致伊支付額外款項而受有損害（下稱丁睿
25 澤留任事件），伊遂於111年5月15日依照工作規則第35條第
26 13款規定，對被上訴人記大過，並免除其人事課長之主管職
27 務，自無需再給付其每月主管津貼5,000元。至第二次調
28 職，伊係將被上訴人調至包裝部，屬其所能勝任之工作，符
29 合勞基法第10條之1第3款規定。再者，全勤獎金非屬工資，
30 被上訴人之每月工資數額，於111年6月前為4萬950元，111
31 年6月後則為3萬6,000元，伊並無短付工資。又被上訴人計

01 算之短提撥勞工退休金數額有誤，且主張之資遣費有溢算情
02 形，另被上訴人於任職期間之特別休假未休日數工資，伊均
03 全數結算付清，被上訴人已無未使用之特別休假等語，資為
04 抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上
05 開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁
06 回。

07 三、本件經兩造為爭點整理如下（見本院卷第126-128頁）：

08 (一)不爭執事項：

- 09 1.上訴人及台灣壽桃公司之法定代理人均為甲○○（見原審卷
10 第33-39頁經濟部商業司商工登記公示資料查詢服務）。
- 11 2.被上訴人與台灣壽桃公司於110年3月24日簽立不定期勞動契
12 約，約定被上訴人自106年5月15日起受僱於該公司，試用期
13 90日（見原審卷第184-189頁勞動契約書）。
- 14 3.上訴人於110年9月1日將被上訴人由副課長晉升為人事課
15 長，每月工資為4萬3,950元。又上訴人於111年3月29日以被
16 上訴人「未呈報老闆，職員丁睿澤續留之事」為由，依上訴
17 人工作規則第35條第13款規定，對被上訴人記大過1次，於
18 同年0月00日生效；嗣於同年6月1日將被上訴人調職為行政
19 職員，並將其每月工資調整為3萬9,000元；再於111年11月4
20 日以被上訴人有「執行長布達重要事項，經提醒仍堅持不做
21 回應，違反紀律」、「提供給勞工局資遣人員之資料有誤，
22 以致勞工局查核不符，造成該員無法申請補助，影響接任人
23 員工作進度」等事由，依公司獎懲制度與規定—申誡第5
24 點、第3點，對被上訴人各記申誡1次，並調職至包裝部，於
25 同日生效（見原審卷第41-45頁工資暨節金核定通知書、第4
26 7-49頁獎懲提報表、line對話擷圖、第69頁人事獎懲公
27 告）。
- 28 4.上訴人之工作規則經勞工局於110年6月15日府授勞動字第00
29 00000000號核準備查。又上訴人於111年3月31日公告任
30 (雇)用人員獎懲制度與規定（見原審卷第207-271、401-4
31 05頁）。

01 5.上訴人於106年5月15日為被上訴人申請加入勞工保險及提繳
02 勞工退休金至110年2月2日退保、停繳勞工退休金；又台灣
03 壽桃公司於110年2月2日為被上訴人申請加入勞工保險及提
04 繳勞工退休金至同年8月2日退保、停繳勞工退休金；再上訴
05 人於110年8月2日為被上訴人申請加入勞工保險及提繳勞工
06 退休金至111年11月8日退保、停繳勞工退休金（見原審卷第
07 101-102、159-167頁勞動部勞工保險局111年12月23日函、
08 勞工提繳異動資料查詢）。

09 6.被上訴人任職期間之每月薪資總額如附表「月工資總額」欄
10 所示（見原審卷第75-85頁），上訴人每月為被上訴人提繳
11 退休金專戶之工資及金額，如附表「原月提繳工資」、「被
12 告提繳金額」欄所示。

13 7.上訴人於108年1月至110年1月、110年8月至111年11月未覈
14 實申報調整被上訴人月提繳工資（見原審卷第153-154頁勞
15 保局111年12月22日保退二字第11160173980號函）。

16 (二)主要爭點：

17 1.被上訴人依勞基法第22條第2項規定，請求給付工資111年6
18 月至10月之工資計2萬5,552元，有無理由：

19 (1)系爭調職有無違反勞基法第10條之1規定？

20 (2)上訴人有無短付被上訴人於111年6月至10月之工資？

21 2.被上訴人依勞基法第38條第4項規定，請求給付特別休假未
22 休工資2萬5,069元，有無理由：

23 (1)被上訴人在上訴人與台灣壽桃公司之工作年資是否應依勞基
24 法第57條規定予以併計？

25 (2)被上訴人於106年度、107年度、108年度、111年度，是否依
26 序各有3日、4日、10日、10日未使用之特別休假日數？

27 3.被上訴人依勞工退休金條例第12條第1項規定，請求給付資
28 遣費12萬3,610元，有無理由：

29 (1)被上訴人依勞基法第14條第1第6款規定終止系爭勞動契約是
30 否合法？

31 (2)上訴人應否給付被上訴人資遣費？

01 4.被上訴人依勞工退休金條例第14條第1項規定，請求補繳應
02 為勞工負擔之退休金2萬9,970元，有無理由：

03 (1)上訴人有無短少應提繳之退休金？

04 (2)如有，應補繳之金額？

05 5.上訴人是否應依勞基法第19條規定發給被上訴人非自願離職
06 證明書？

07 四、得心證之理由

08 (一)系爭調職均不合法：

09 1.第一次調職部分：

10 (1)查被上訴人主張上訴人因丁睿澤留任事件，於000年0月間對
11 伊記大過1支，並降職減薪，再於111年7月1日將伊調為行政
12 職員等情，已為上訴人所不爭執，堪信為真。又上訴人抗
13 辯：被上訴人就丁睿澤留任事件，已該當工作規則第35條第
14 13項規定，伊始對被上訴人記大過並扣主管津貼一情，業據
15 提出該工作規則為證（見原審卷第207-271頁），核與證人
16 吳家欣證述：上訴人係因被上訴人就人事主管工作有疏失，
17 始免除其主管職並扣減其主管津貼5,000元等情（見原審卷
18 第389頁）相符。基上各事件發生之時序密接性可知，上訴
19 人對被上訴人所為降職、扣薪、調職等一連串不利於被上訴
20 人之處置，均源自丁睿澤留任事件，核屬行使雇主懲戒權所
21 為之懲罰性調職。

22 (2)又證人吳家欣就上訴人免除被上訴人主管職原因，證稱：甲
23 ○○沒有特別說是懲處或調職，僅係認為被上訴人不適任等
24 語（見原審卷第395頁），則被上訴人主張其調動全繫於甲
25 ○○一人，實際上悉由其決定將被上訴人調職減薪，應非無
26 據。再者，上訴人自陳丁睿澤於111年2月申請自行辭職，經
27 丁睿澤之主管即營運課長鍾珮芊擅自留任等情（見本院卷第
28 37頁）；參之丁睿澤表示：其提出離職後，因公司未找到接
29 任人選，與主管鍾珮芊協商後，其同意留任至111年3月31
30 日，但嗣後公司要求其提前於25日離職，經其請求預告工
31 資，公司選擇給付等語（見原審卷第363頁），足見丁睿澤

01 留任一事並非被上訴人所決定，且上訴人亦因此事同時對鍾
02 佩芊記大過1支，亦有人事公告可證（見原審卷第49頁）。
03 縱使被上訴人身為人事主管，理應清楚上訴人之人事去留之
04 異動，有異動即應向上級報告（見原審卷第390-391頁）；
05 然上訴人並未舉證證明被上訴人何時知悉鍾佩芊留任丁睿
06 澤，並故意不為或延誤上報，及被上訴人有何足以影響鍾佩
07 芊上開決定留任丁睿澤之權限。再者，鍾佩芊決定留任丁睿
08 澤，既係因尚未有接任人選，應係為免丁睿澤負責之工作無
09 法妥善接續執行，影響該部門之業務運作，目的係為維護公
10 司之利益，顯非故意圖利丁睿澤。況且，上訴人支付丁睿澤
11 預告工資1萬多元，既係基於上訴人要求丁睿澤提前離職，
12 難認與被上訴人有關。此外，上訴人並未提出被上訴人有其
13 他不適於續任人事主管之具體事由，其逕對被上訴人記大
14 過，及免除人事主管職務，進而將被上訴人調為行政職員，
15 均難認合法。

16 2.第二次調職部分：

17 (1)按勞資爭議在調解、仲裁或裁決期間，資方不得因該勞資爭
18 議事件而歇業、停工、終止勞動契約或為其他不利於勞工之
19 行為，勞資爭議處理法第8條前段定有明文。上開立法之目
20 的旨在保障合法之爭議權，並使勞資爭議在調解期間內得以
21 暫為冷卻，避免爭議事件擴大（最高法院109年度台上字第2
22 719號判決意旨參照）。

23 (2)被上訴人因第一次調職等情，於111年10月24日依勞資爭議
24 處理法第10條規定向勞工局申請勞資爭議調解，申請調解事
25 由為上訴人降其為非主管職、違法調動、短付薪資等，惟於
26 同年11月7日調解不成立；而上訴人於同年10月28日以被上
27 訴人對於員工勞動契約及人事資料卡之記載有嚴重疏失，不
28 適任人事行政業務，將其調至包裝部等情，亦為上訴人所不
29 爭執，顯見第二次調職係在系爭勞資爭議處理期間所為。且
30 上訴人自陳被上訴人經伊僱用後，歷年所負責之職務為人事
31 行政（見本院卷第93頁），而依一般人之通念，包裝部門實

01 屬不需人事行政等之專業知識，屬於較需勞力工作，復與被
02 上訴人以往負責之工作內容迥然不同，且為被上訴人所不同
03 意，足認上訴人所為第二次調職不利於被上訴人。又上訴人
04 未舉證證明第二次調職與被上訴人聲請系爭勞資爭議事項無
05 關，則上訴人對被上訴人所為第二次調職顯已違反勞資爭議
06 處理法第8條規定，自不合法。

07 (二)上訴人有短付被上訴人於111年6月至10月之工資：

08 1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得
09 請求報酬，民法第487條前段定有明文。本件既係因上訴人
10 違法不當調動，致被上訴人卸除主管職位，則被上訴人未履
11 行主管職務，乃係可歸責於上訴人之事由而受領遲延，被上
12 訴人依法自無補服勞務之義務，並仍得向上訴人請求包含相
13 關主管之職務加給等薪資。

14 2.按所謂工資，依據勞基法第2條第3款規定，係指勞工因工作
15 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
16 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之
17 經常性給與均屬之。又「勞工與雇主間關於工資之爭執，經
18 證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因
19 工作而獲得之報酬。」勞動事件法第37條定有明文。經查，
20 被上訴人任期期間曾分別固定領取本薪、主管津貼、福利津
21 貼、全勤獎金一節，有被上訴人之工資清冊可證（見原審卷
22 第343-353頁），依上開規定，該等項目應推定為工資。上
23 訴人雖抗辯全勤獎金非屬工資云云；惟依上開工資清冊所
24 載，被上訴人任職期間，僅少數月份未領取全勤獎金，且審
25 之全勤獎金之給付標準係視被上訴人之出勤狀況而定（何時
26 出勤、何時休假），堪認全勤獎金為其提供勞務之對價，且
27 為經常性給付，自屬於工資。

28 3.又按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段亦
29 有規定。依被上訴人在上訴人公司擔任人資課長之職務，係
30 按月給付本薪3萬3,000元、主管津貼5,000元、福利津貼2,9
31 50元、全勤獎金3,000元，合計為4萬3,950元，有工資核定

01 通知單及被上訴人之薪資明細存卷可考（見原審卷第41頁、
02 第351頁）。又上訴人對被上訴人主張自111年6月至10月僅
03 受領3萬6,812元、3萬9,263元、4萬123元、3萬9,000元、3
04 萬9,000元之薪資一節，並未爭執，可知上訴人確有短發工
05 資7,138元、4,687元、3,827元、4,950元、4,950元之情
06 形，則被上訴人依勞基法第22條第2項規定，請求上訴人給
07 付111年6月至10月之薪資差額共計2萬5,552元（計算式：7,
08 138元+4,687元+3,827元+4,950元+4,950元=2萬5,552
09 元），應予准許。

10 (三)被上訴人在上訴人與台灣壽桃公司之工作年資應予以併計：

11 1.按勞工工作年資以服務「同一事業」者為限；勞工工作年資
12 自受僱之日起算，勞基法第57條前段、第84條之2前段分別
13 定有明文。但我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司
14 或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控
15 經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險
16 所需或其他各類之理由（減輕稅賦），成立業務性質相同或
17 相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大
18 致相同，猶常為轉渡經營危機，捨棄原企業組織，另立新公
19 司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相
20 同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司
21 行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業
22 主既相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難
23 體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相
24 同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而計算勞工
25 之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於
26 法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬
27 情形，及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件，作實
28 質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，故
29 於計算勞工退休年資時，自得將其受僱於現雇主法人之期
30 間，及其受僱於與現雇主法人有實體同一性之原雇主法人之
31 期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院107年度台

01 上字第1057號判決意旨參照)。

02 2.被上訴人主張上訴人與台灣壽桃公司為同一事業，雖為上訴
03 人所否認，然查，上訴人與台灣壽桃公司之法定代理人為同
04 一人（見不爭執事項1.），且觀被上訴人提出之經濟部商工
05 登記公示資料查詢服務所載（見原審卷第33-39頁），上訴
06 人係於106年4月18日辦理公司設立登記，由甲○○擔任董
07 事；台灣壽桃公司則於107年9月20日辦理設立登記，並由甲
08 ○○擔任董事長、林壽源擔任監察人，且台灣壽桃公司與上
09 訴人公司之營業項目雷同。再者，上訴人自陳：被上訴人任
10 職於台灣壽桃公司、上訴人期間之主管均有林健宏，且被上
11 訴人任職於台灣壽桃公司期間，曾被派往上訴人公司負責財
12 務相關工作，並負責聯繫與台灣壽桃公司相關事宜（見本院
13 卷第93-95頁），參以被上訴人於110年2月2日自上訴人公司
14 退保日之薪資為4萬2,000元，在台灣壽桃公司之加保日則為
15 110年2月2日，薪資亦為4萬2,000元，有被保險人投保資料
16 明細可佐（見原審卷第75頁）。佐之上訴人復自陳台灣壽桃
17 公司與上訴人間為控股公司與從屬公司關係，且台灣壽桃公
18 司持有上訴人之股份（見本院卷第95頁）等情，可見上訴人
19 轄下員工同受台灣壽桃公司之指揮，服務地點、薪資條件相
20 同等情，堪認上訴人與台灣壽桃公司具有實體同一性，被上
21 訴人年資應合併計算。

22 (四)被上訴人不得請求特別休假未休日數工資：

23 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
24 給予特別休假。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇
25 主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方
26 協商調整。雇主應於勞工符合第1項所定之特別休假條件
27 時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休
28 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工
29 資。勞動基準法第38條第1至4項定有明文。是特別休假期
30 之指定，原則由勞工排定之，例外由勞雇雙方協商排定之，
31 以免影響公司行號營運之正常作業。勞工未依規定休畢應休

01 日數，應屬其權利之放棄。勞工應休之特別休假日於年度終
02 結時，有未休完日數，以可歸責於雇主之原因者，雇主始應
03 發給未休完日數之工資（最高法院111年度台上字第971號判
04 決意旨參照）。

05 2.被上訴人主張伊於任職期間尚有未使用之特別休假日數等
06 情，為上訴人所爭執，且被上訴人就其任職期間仍有未使用
07 之特別休假之原因，自陳：伊在職期間，如要請特休假，上
08 訴人都會准假，至今仍有未使用之特別休假日數，係因伊沒
09 有向上訴人提出請假之要求等語（見本院卷第183頁），可
10 知上訴人並無不准被上訴人排定休假，或因上訴人要求，使
11 被上訴人客觀上不可能使用特別休假之情事。故被上訴人縱
12 有未使用之特別休假日數，係其個人之原因而自行未休，應
13 屬其權利之放棄，並非可歸責於上訴人，依上開說明，被上
14 訴人此部分請求不應准許。

15 (五)被上訴人得請求上訴人補提繳退休金2萬9,970元至其勞退專
16 戶：

17 1.按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞
18 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主應為第7條第1項規定
19 之勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之
20 6，勞退條例第6條第1項、第14條第1項分別定有明文。另依
21 勞退條例施行細則第15條規定：「依本條例第14條第1項至
22 第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工
23 資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月
24 工資如不固定者，以最近3個月工資之平均為準。新進勞工
25 申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫以同一工作等級勞
26 工之工資，依月提繳分級表之標準申報」。

27 2.查上訴人於108年1月至110年1月、110年8月至111年11月未
28 覈實申報調整被上訴人月提繳工資，及被上訴人於106年3月
29 至000年00月間每月工資如附表所示（見不爭執事項6.

30 7.）。則依「勞工退休金月提繳工資分級表」之標準，上訴
31 人應為被上訴人申報之月提繳工資如附表「依分級表之月提

繳工資」欄所示，應提繳金額則如附表「應提繳金額」欄所示，經比對明顯可知上訴人為被上訴人提繳之金額，確有短少情形，故被上訴人依勞退條例第14條第1項規定，請求上訴人補提繳其差額2萬9,970元至其勞退專戶，亦屬有據。

(五)被上訴人得請求上訴人給付資遣費12萬3,610元：

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款定有明文。依前所述，上訴人有短付被上訴人薪資，復未依其實際薪資為其投保勞保及提繳勞工退休金，自違反勞基法、勞工保險條例、勞退條例相關規定，被上訴人於111年11月7日，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，於法並無不合。

2.第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資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。被上訴人既已依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止系爭勞動契約，自得按上開規定請求上訴人給付資遣費。又被上訴人受僱於上訴人及台灣壽桃公司之年資應合併計算，自106年3月24日受僱起至111年11月7日止，任職期間共計5年7月又14日。而被上訴人於系爭勞動契約終止前6個月之平均工資為4萬3,950元，故被上訴人依勞退條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費12萬3,610元（計算式： $43,950 \text{元} \times \{5 + \lfloor \frac{7+14}{30} \rfloor\} \times 1/2 = 12 \text{萬}3,610 \text{元}$ ，元以下四捨五入），洵屬有據。

(六)上訴人應依勞基法第19條規定發給被上訴人非自願離職證明書：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又依就業保險法

01 第11條第3項規定，本法所稱非自願離職，指被保險人因投
02 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基
03 法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一
04 離職。

05 2.經查，被上訴人已依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止
06 系爭勞動契約，業如前述，則其自上訴人處離職，即符合就
07 業保險法所稱之「非自願離職」，自得依勞基法第19條規
08 定，請求上訴人發給非自願離職證明書。

09 (七)綜上所述，被上訴人依勞基法第22條第2項、勞退條例第12
10 條第1項規定，請求上訴人給付14萬9,162元（計算式：2萬
11 5,552元+12萬3,610元=14萬9,162元），及自起訴狀繕本
12 送達翌日即112年2月7日（見原審卷第121頁）起至清償日
13 止，按年息百分之5計算之利息，及依勞退條例第14條第1項
14 規定，請求上訴人提繳2萬9,970元至被上訴人之勞退專戶，
15 另依勞基法第19條規定，請求上訴人開立非自願離職證明書
16 予被上訴人，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，為無
17 理由，不應准許。從而，原審就上開不應准許部分之2萬5,0
18 69元（即特休未休工資）本息部分為上訴人敗訴之判決，於
19 法不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄，為有
20 理由，爰予廢棄，並改判如主文第2項所示。至於上開應准
21 許部分，原審判決上訴人敗訴，於法並無不合，上訴意旨指
22 摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
23 回。

24 (八)本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
25 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
26 逐一論列，附此敘明。

27 五、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，判決如主
28 文。

29 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日

30 勞動法庭 審判長法官 許秀芬

31 法官 戴博誠

法 官 莊 宇 馨

01
02
03
04
05
06
07
08
09
10
11

正本係照原本作成。
上訴人得上訴，被上訴人不得上訴。
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
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
（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者，應一併繳納上訴審裁判費。

書記官 謝安青

12 中 華 民 國 113 年 10 月 4 日