

臺灣高等法院臺南分院民事判決

113年度勞上易字第3號

上訴人即附

帶被上訴人 楊嘉和

訴訟代理人 向文英律師

被上訴人即

附帶上訴人 塔羅斯有限公司

法定代理人 王煒皓

訴訟代理人 洪杰律師

黃鈺玲律師

上列當事人間請求給付資遣費事件，上訴人對於民國112年11月30日臺灣臺南地方法院112年度勞訴字第45號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，被上訴人為附帶上訴，本院於114年7月8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項之訴部分，及該訴訟費用負擔部分均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣3,201元，及自民國112年5月25日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

其餘上訴、追加之訴均駁回。

原判決關於命附帶上訴人給付逾新臺幣4萬1,651元本息，及該部分假執行之宣告，暨該訴訟費用負擔部分均廢棄。

上廢棄部分，附帶被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。

其餘附帶上訴駁回。

前開第1、2、3項，廢棄部分第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔，上訴、追加之訴駁回部分第二審訴訟費用由上訴人負擔。前

開第4、5、6項，廢棄部分第一、二審訴訟費用由附帶被上訴人負擔，附帶上訴駁回部分第二審訴訟費用由附帶上訴人負擔。

事實及理由

01 一、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求
02 之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不
03 在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款、
04 第3款定有明文。上訴人上訴後，追加（擴張起訴聲明）如
05 附表編號1至3所示，核其追加請求之基礎事實同一，且為擴
06 張應受判決事項之聲明，與前揭規定尚無不合，應予准許。

07 二、上訴人主張：上訴人自民國111年1月15日起受僱於被上訴
08 人，擔任酒吧服務人員，平均月薪新臺幣（下同）3萬7,667
09 元，惟被上訴人自上訴人任職起，即未替上訴人投保勞健
10 保，亦未依法提撥6%勞退金，111年10月至112年2月薪資未
11 按時支付，112年3月被上訴人片面決定降薪、加班未給加班
12 費，上訴人於112年3月初，依勞動基準法（下稱勞基法）第
13 14條第1項第6款規定，於公司群組不經預告通知被上訴人終
14 止勞動契約，被上訴人亦以LINE向上訴人表明西門店停業，
15 向上訴人終止契約。爰依兩造間勞動契約、原判決附表所示
16 勞基法、勞工退休金條例（下稱勞退條例）、就業保險法等
17 規定，請求被上訴人(一)給付如附表編號1至4、6至7所示計27
18 萬2,529元（上訴後另擴張如附表編號1至4、6至7所示起訴
19 金額計1萬9,123元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日
20 止，按週年利率百分之5計算之利息，(二)提繳2萬7,370元至
21 上訴人在勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶，(三)
22 開立非自願離職證明書予上訴人等語（逾前開請求部分，不
23 在本院審理範圍，不予贅述）。

24 三、被上訴人則以：上訴人於111年1月16日至111年7月受僱於被
25 上訴人，擔任部分工時外場人員，約定時薪200元，111年8
26 月至111年11月15日擔任全時外場人員，約定月薪3萬2,000
27 元。被上訴人於111年1月至111年11月間，未為上訴人投保
28 勞健保及提撥勞工退休金。兩造勞動契約於111年11月間合
29 意終止，另訂合夥契約，共同經營「超時酒吧」，上訴人請
30 求資遣費、失業給付、預告工資，於法無據。上訴人亦未有
31 特休未休之情形。且111年11月至112年1月，上訴人改以合

01 夥人身分管理「超時酒吧」西門店及歸仁店，無固定工作時
02 間，亦無打卡，無加班可言，上訴人於兩造合夥期間，亦未
03 領有工資，被上訴人無積欠工資之情事等語，資為抗辯。

04 四、原審為上訴人一部勝訴，一部敗訴之判決，上訴人就其敗訴
05 部分一部不服，提起上訴，並為訴之追加（擴張起訴），上
06 訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。(二)上廢棄部分，
07 被上訴人應再給付上訴人24萬9,593元，及自起訴狀繕本送
08 達翌日（112年5月25日）起至清償日止，按週年利率百分之
09 5計算之利息。(三)被上訴人應再提繳1萬5,382元至上訴人在
10 勞保局之勞工退休金專戶。

11 被上訴人答辯聲明：上訴及追加之訴均駁回。並就其敗訴部
12 分，提起附帶上訴，附帶上訴聲明：(一)原判決關於命附帶上
13 訴人為給付之部分廢棄。(二)上開廢棄部分，駁回附帶被上訴
14 人於原審之訴。

15 上訴人附帶上訴答辯聲明：附帶上訴駁回。

16 五、兩造不爭執事項：

17 (一)上訴人於111年1月16日起於被上訴人公司任職，擔任「超時
18 酒吧」外場服務員。（補字卷第21、23頁、原審卷第98頁）

19 (二)上訴人於112年3月16日向財團法人臺南勞資事務基金會申請
20 勞資爭議調解，調解不成立。（補字卷第21-22頁）

21 (三)原審卷第61-65頁係被上訴人法定代理人甲○○（啤酒王）
22 與上訴人之對話紀錄。原審卷第105-119頁、第137頁係上訴
23 人與被上訴人及其他員工之群組對話紀錄。

24 六、兩造爭執事項：

25 (一)上訴人依勞基法第17條、勞退條例第12條第1項規定，請求
26 被上訴人給付資遣費2萬3,427元（上訴：4,325元，擴張起
27 訴聲明：516元。附帶上訴：1萬8,586元），有無理由？

28 (二)上訴人依勞基法第22條第2項、第24條第2項規定，請求被上
29 訴人給付加班費8萬8,079元（上訴：6萬9,694元，擴張起訴
30 聲明：1萬8,385元），有無理由？

31 (三)上訴人依勞基法第22條第2項前段規定，請求被上訴人給付1

01 12年（誤載為110年）3月4日、5日積欠之薪資2,689元（上
02 訴：334元，擴張起訴聲明：222元。附帶上訴：2,133
03 元），有無理由？

04 (四)上訴人依勞基法第38條規定，請求被上訴人給付特休未休工
05 資5,378元（上訴），有無理由？

06 (五)上訴人依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項
07 規定，請求被上訴人提繳勞工退休金2萬7,370元（上訴：1
08 萬5,382元。附帶上訴：1萬1,988元）至上訴人之勞工退休
09 金專戶，有無理由？

10 (六)上訴人依就業保險法第16條、38條第1項規定，請求被上訴
11 人給付失業給付14萬5,199元（上訴），有無理由？

12 (七)上訴人依勞基法第16條第3項規定，請求被上訴人給付預告
13 工資2萬6,880元（上訴：5,540元。附帶上訴：2萬1,340
14 元），有無理由？

15 (八)上訴人依勞基法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職
16 之服務證明書（附帶上訴），有無理由？

17 七、得心證之理由：

18 (一)上訴人於111年1月16日起於被上訴人公司任職，擔任「超時
19 酒吧」外場服務員，為兩造所不爭執（不爭執事項(一)），堪
20 予認定。

21 (二)被上訴人雖抗辯兩造於111年11月間合意終止勞動契約，變
22 更為合夥關係云云，惟為上訴人所否認，查：

23 1.依被上訴人所提超時酒吧外場服務人員制服照片（原審卷第
24 43頁）、上訴人巡視西門店照片（原審卷第45頁）、上訴人
25 手寫西門店電子信箱、密碼照片（原審卷第81頁）、西門店
26 111年11月至112年2月營收清單（原審卷第125-131頁）等資
27 料，均不足以證明兩造於111年11月間已合意變更為合夥關
28 係。

29 2.又觀諸上訴人所提對話紀錄（不爭執事項(三)），被上訴人法
30 定代理人甲○○（名稱：啤酒王）於112年3月4日向上訴人
31 表示：「我繼續雇用你三個月」、同年月5日向上訴人表

01 示：「你的月薪26400」等語（原審卷第105頁），於112年3
02 月3日向上訴人表示：「算到5日」「停止營業」等語（原審
03 卷第137頁），亦堪認兩造間為僱傭關係，並經被上訴人以
04 西門店歇業（勞基法第11條第2款）為由，於112年3月5日終
05 止。上訴人主張其於112年3月初依勞基法第14條第1項第6款
06 終止兩造勞動契約云云，尚難憑採。

07 3.被上訴人雖舉證人乙○○於本院證稱：伊於111年10月或11
08 月左右，在被上訴人經營之超時酒吧工作，當時上訴人也在
09 超時酒吧，伊於112年3月離開超時酒吧。伊任職約快1個月
10 時，其他工讀生問伊，上訴人是何種職位，為何不用做事，
11 據上訴人本人說，他是合夥人。合夥人職位及上訴人之工
12 作，伊不很清楚，伊僅知道大老闆是甲○○，上訴人是二老
13 闆。店裡之事情伊只會報告上訴人，伊幾乎不會碰到甲○
14 ○，甲○○除來店裡看一下，也不會問店裡內務事情，所以
15 是他們2人自己決定店裡大小事情。對伊來講，都是上訴人
16 跟伊說要做什麼，如店裡面之清潔或上訴人覺得要達到他要
17 求之事情，是伊工作職責之事情。店裡面將近有1個月時
18 間，有4至5個工讀生，其餘時間除了伊與上訴人外，沒有其
19 他人。上訴人在超時酒吧，沒有固定上下班，上訴人上班大
20 約晚多久不一定，可能3或4小時，上訴人都說他在補貨或在
21 一店幫忙，伊應徵是在二店，當時是籌備二店開業，一店店
22 址在歸仁，二店店址在西門路。上訴人來店裡會看今天業績
23 好不好，上訴人會跟伊說，要伊做東西給他吃，吃完看電
24 視、抽菸，有時朋友來吃飯，吃完後，就說要出去忙，據上
25 訴人所說，是去外面酒吧招攬生意，但生意沒有增多之傾
26 向，下班前會再出現。伊做東西給上訴人吃或上訴人朋友來
27 店裡吃，有無付錢，伊沒有辦法確定，因收銀機上訴人也可
28 以開，有1、2次，上訴人有拿現金給伊，伊開收銀機找零，
29 或跟伊說他們已經付過，但伊本身沒有碰到錢。店裡面的帳
30 都是上訴人在作，上訴人往上報，後面伊不清楚。在店裡上
31 班，伊需要打卡，上訴人言明說他不用打卡，伊沒有看過上

01 訴人打卡。其他工讀生稱上訴人為店長，伊稱上訴人為老
02 大，稱甲○○為老闆，其他人都叫甲○○為老闆等語（本院
03 卷第162-165、167頁）。依證人乙○○前開證述，證人乙○
04 ○僅係聽聞上訴人片面陳稱其為合夥人，對於合夥人之職務
05 及工作內容，證人乙○○均不知悉，且上訴人身為店長是否
06 不用打卡上班、是否主責西門店店內事務等，亦與兩造間究
07 為僱傭或合夥關係，尚屬無涉，且倘若兩造於111年11月間
08 已合意變更為合夥關係，則被上訴人法定代理人甲○○豈會
09 於112年3月4日仍向上訴人表示：「我繼續雇用你三個
10 月」、同年5月5日向上訴人表示：「你的月薪26400」等語
11 （前述1.），是證人乙○○之上開證述，不足為有利於被上
12 訴人之認定。

13 (三)關於爭執事項(一)部分：

- 14 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年
15 資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
16 20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其
17 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
18 均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工
19 資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條
20 第1項定有明文。
- 21 2.上訴人主張其離職前6個月平均薪資為4萬0,333元云云，為
22 被上訴人所否認，而依上訴人所提原證4資料（原審卷第53-
23 65頁），其中打卡單（原審卷第53頁）所載上訴人（Franky
24 指上訴人）之薪資，並非甲○○所寫，另一打卡單（原審卷
25 第57頁）及估價單（原審卷第55、57、59頁）所載金額，亦
26 均係上訴人自行書寫等情，為上訴人所不爭執（本院卷第13
27 2-134頁），證人乙○○亦就前開估價單（原審卷第59頁）
28 所載其（Lion）薪資部分，證稱：伊薪資不是那個價格等語
29 （本院卷第165頁），則尚難以前開打卡單、估價單所載金
30 額，逕認為真。而上訴人之存摺（原審卷第55頁）於111年9
31 月雖有被上訴人匯入之3萬元、1萬元，惟業經被上訴人抗

01 辯：係因上訴人先墊付採購之花費，才由被上訴人匯款予上
02 訴人，並非薪資等語，參以上訴人亦陳稱：其每月薪資係由
03 被上訴人以現金給付等語明確（本院卷第133頁），則前開
04 非以現金給付之匯款，亦難逕認係被上訴人給付上訴人之薪
05 資。另甲○○傳送予上訴人之資料（原審卷第61頁），其上
06 所載上訴人部分為5萬元，除經被上訴人否認為薪資外，該
07 金額亦與上訴人主張其該月（111年12月）薪資為4萬5,000
08 元（本院卷第76頁）一節不符，是以，上訴人主張其離職前
09 6個月之平均薪資為4萬0,333元云云，難以憑採。

10 3.再參酌上訴人陳稱：兩造約定正職薪水為3萬2,000元等語
11 （原審卷第98頁。另獎金5,000元部分上訴人未能舉證證
12 明），及被上訴人不爭執上訴人全時工作月薪為3萬2,000元
13 （原審卷第37頁）等情以觀，上訴人於離職前6個月，每月
14 薪資為3萬2,000元，應堪認定。上訴人係自111年1月16日至
15 112年3月5日受僱於被上訴人，年資計1年49日，依勞退條例
16 第12條第1項規定，被上訴人應給付之資遣費為1萬8,178元
17 （計算式： $32,000 \times (1 + 49/360) \times 1/2 = 1,8177.7$ ，小數點
18 以下四捨五入，下同），上訴人逾此範圍之請求，尚屬無
19 據。

20 (四)關於爭執事項(二)部分：

21 上訴人主張其於111年11月至112年1月，有如原證3（原審補
22 字卷第25頁）編號8所示之加班時數云云，為被上訴人所否
23 認，上訴人既未能證明其有加班之事實，則其請求被上訴人
24 給付如附表編號2所示之加班費，洵屬無據。

25 (五)關於爭執事項(三)部分：

26 上訴人主張被上訴人積欠112年3月4日、5日薪資部分，被上
27 訴人僅抗辯兩造為合夥關係，並未否認其未支付該2日薪資
28 之事實，而被上訴人抗辯兩造於111年11月間合意變更為合
29 夥關係一節亦無可採，已如前述，則上訴人請求被上訴人給
30 付該2日之薪資共2,133元（計算式： $32,000 \div 30 \times 2 = 2,133.$
31 3），即屬有據，逾此範圍之請求，即屬無據。

01 (六)關於爭執事項(四)部分：

02 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
03 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
04 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
05 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
06 每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
07 前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營
08 上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主
09 應於勞工符合第1項所定之特別休假條件時，告知勞工依前2
10 項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約
11 終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日
12 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終
13 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞
14 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
15 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
16 面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不
17 存在，應負舉證責任，勞基法第38條定有明文。次按特別休
18 假未休工資以勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資
19 計發。1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止
20 前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終
21 結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30
22 所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項亦有明文。

23 2.上訴人主張其得請求被上訴人給付特休未休工資部分，雖為
24 被上訴人所否認，惟依前開規定，自應由被上訴人舉證證明
25 上訴人請求特休未休工資之權利不存在，被上訴人既未舉證
26 證明，則上訴人請求給付特休未休工資，即屬有據。爰審酌
27 如下：

28 (1)111年1月16日起至111年12月31日止，上訴人係繼續工作滿6
29 個月以上1年未滿，計有3日之特別休假。111年度終結前最
30 近1個月正常工作時間即111年12月所得工資為3萬2,000元，
31 除以30日所得金額為1,067元（計算式：32,000÷30=1066.

01 6) , 上訴人未休3日, 被上訴人應發給之工資計3, 201元
02 (計算式 $1, 067 \times 3 = 3, 201$) 。

03 (2)112年1月1日起至112年3月5日止, 上訴人係繼續工作1年以
04 上2年未滿, 按任職比例計算, 計有1.3日之特別休假〈計算
05 式: $7 \times (2 + 5/31) \div 12 = 1.26$ 〉, 上訴人既主張其於112年3
06 月3日請特休假半日, 112年3月4日請特休假1日(原審補字
07 卷第25頁), 則其於112年已無未休之特別休假日數。

08 (3)綜上, 上訴人得請求被上訴人給付特休未休工資為3, 201
09 元, 逾此範圍之請求, 洵屬無據。

10 (七)關於爭執事項(五)部分:

11 1.按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工, 按月提繳退休金,
12 儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負
13 擔之勞工退休金提繳率, 不得低於勞工每月工資百分之6,
14 勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同
15 條例第31條第1項規定, 雇主未依該條例之規定按月提繳或
16 足額提繳勞工退休金, 致勞工受有損害者, 勞工得向雇主請
17 求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有, 僅於
18 未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前, 不得
19 領取。是雇主未依該條例之規定, 按月提繳或足額提繳勞工
20 退休金者, 將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益, 勞工
21 之財產受有損害, 自得依該條例第31條第1項規定請求損害
22 賠償; 於勞工尚不得請領退休金之情形, 亦得請求雇主將未
23 提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶, 以回復原狀
24 (最高法院101年度台上字第1602號判決參照)。

25 2.被上訴人於上訴人任職期間未為上訴人提撥勞工退休金, 為
26 被上訴人所不爭執, 而兩造就上訴人離職前6個月「以前」
27 之工資既未能提出證據證明, 則依卷內資料, 僅能以上訴人
28 離職前6個月之月薪3萬2, 000元, 計算離職前6個月期間被上
29 訴人應提繳之勞工退休金。又依勞工退休金月提繳分級表所
30 載, 被上訴人月提繳工資為3萬3, 300元, 則被上訴人應提繳
31 111年9月至112年2月勞工退休金1萬1, 988元(計算式: $33, 3$

01 00元×6%×6=11,988)至上訴人勞工退休金專戶，上訴人逾
02 此範圍之請求，尚屬無據。

03 (八)關於爭執事項(六)部分：

04 1.按失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月
05 平均月投保薪資百分之60按月發給，最長發給6個月。但申
06 請人離職辦理本保險退保時已年滿45歲或領有社政主管機關
07 核發之身心障礙證明者，最長發給9個月。投保單位違反本
08 法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之日
09 起，至參加保險之前1日或勞工離職日止應負擔之保險費金
10 額，處10倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位依
11 本法規定之給付標準賠償之，就業保險法第16條第1項、第3
12 8條第1項定有明文。又按本保險各種保險給付之請領條件如
13 下：一、失業給付：被保險人於非自願離職辦理退保當日前3
14 年內，保險年資合計滿1年以上，具有工作能力及繼續工作
15 意願，向公立就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日
16 起14日內仍無法推介就業或安排職業訓練，就業保險法第11
17 條第1項第1款亦有明文。是依上開規定，勞工請領失業給付
18 之條件為(1)於非自願離職辦理退保當日前3年內，保險年資
19 合計滿1年以上，(2)具有工作能力及繼續工作意願，向公立
20 就業服務機構辦理求職登記，自求職登記之日起14日內仍無
21 法推介就業或安排職業訓練。

22 2.被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止兩造間勞動契約，
23 上訴人固屬非自願離職，且上訴人主張其已向臺南就業服務
24 機構辦理求職登記及申請失業給付一節，亦提出勞動部勞工
25 保險局函（本院卷第107頁）為證，該函內容略以：上訴人
26 以於112年3月5日自被上訴人公司離職，112年6月5日持財團
27 法人臺南勞資事務基金會勞資爭議調解紀錄至臺南就業中心
28 辦理求職登記及申請失業給付，該中心雖於112年6月19日完
29 成失業認定，惟查上訴人在該單位並無參加就業保險之紀
30 錄。爰上訴人自該單位離職時既未參加就業保險，非就業保
31 險被保險人，不符失業給付請領規定，所請失業給付本局核

01 定不予給付等語。惟依前開函文所示，上訴人於112年3月5
02 日自被上訴人公司離職後，係至112年6月5日始前往辦理求
03 職登記及申請失業給付，而依證人乙○○於本院證稱：伊於
04 112年3月離開酒吧，伊在超時酒吧工作期間，上訴有跟伊說
05 自己要在外面開酒吧，上訴人說自己賺，可以賺更多，所以
06 想要自己做，目前上訴人自己有在外面開酒吧。（證人離開
07 後，有無跟上訴人一起開餐廳？）沒有…（有無一起經營美
08 食共和國？）有。為了美食共和國，上訴人有告伊侵占，尚
09 未結案等語（本院卷第166-167頁），及上訴人以證人乙○
10 ○前開證述，主張：證人乙○○原欲隱瞞其與上訴人離開被
11 上訴人公司後，一起開餐廳之事等語（本院卷第192頁）以
12 觀，堪認上訴人自被上訴人公司離職後有與證人乙○○一同
13 經營餐廳，目前亦仍自行經營餐廳，則上訴人縱於112年6月
14 5日前往辦理求職登記及申請失業給付，亦難認上訴人當時
15 係處於未與證人乙○○共同或自行經營餐廳之失業狀態中，
16 復難認其有依公立就業服務機構推介就業或安排職業訓練之
17 工作意願，則上訴人依前開規定，請求被上訴人賠償失業給
18 付，尚屬無據。

19 (九)關於爭執事項(七)部分：

- 20 1.按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告
21 期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，
22 於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前
23 預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之。雇主未
24 依第1項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工
25 資。勞基法第16條第1項、第3項定有明文。次按勞動部109
26 年10月29日勞動關2字第1090128292A號令，謂：核釋勞基法
27 第16條第1項及第3項規定，關於預告期間計算及預告期間工
28 資給付標準如下：…二預告期間工資之給付標準，為「雇主
29 應預告期間之日數乘以勞工1日工資」；該1日工資，為勞工
30 契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，
31 為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所

01 得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均工資計給。

02 2.上訴人工作年資為1年49日，已如前述，依前開勞基法規
03 定，被上訴人須提前20日預告，其未依法預告而終止勞動契
04 約，應給付上訴人20日預告期間之工資。則依上訴人1日工
05 資1,067元（計算式： $32,000 \div 30 = 1066.6$ ）計算，20日預告
06 期間工資為2萬1,340元（計算式： $1,067 \times 20 = 21,340$ ）。上
07 訴人於前開範圍內之請求，洵屬有據，逾此範圍之請求，即
08 屬無據。

09 (十)關於爭執事項(八)部分：

10 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
11 代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又本法所稱非自
12 願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、
13 破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及
14 第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦
15 有明文。

16 2.被上訴人依勞基法第11條第2款規定終止兩造勞動契約，既
17 符合前開規定所稱之「非自願離職」，則上訴人依勞基法第
18 19條規定，請求被上訴人發給非自願離職證明，即屬有據。

19 八、綜上所述，上訴人(一)依勞退條例第12條第1項規定，請求被
20 上訴人給付資遣費1萬8,178元，及自起訴狀繕本送達翌日
21 （即112年5月25日，原審卷第15頁）起至清償日止之法定遲
22 延利息（下稱遲延利息），應予准許，逾此範圍之請求，不
23 應准許；(二)依勞基法第22條第2項、第24條第2項規定，請求
24 被上訴人給付加班費8萬8,079元及遲延利息，不應准許；(三)
25 依勞基法第22條第2項前段規定，請求被上訴人給付112年3
26 月4日、5日之薪資2,133元及遲延利息，應予准許，逾此範
27 圍之請求，不應准許；(四)依勞基法第38條規定，請求被上訴
28 人給付特休未休工資3,201元及遲延利息，應予准許，逾此
29 範圍之請求，不應准許；(五)依勞退條例第6條第1項、第14條
30 第1項、第31條第1項規定，請求被上訴人提繳勞工退休金1
31 萬1,988元，應予准許，逾此範圍之請求，不應准許；(六)依

01 就業保險法第16條、38條第1項規定，請求被上訴人給付失
02 業給付14萬5,199元及遲延利息，不應准許；(七)依勞基法第1
03 6條第3項規定，請求被上訴人給付預告工資2萬1,340元及遲
04 延利息，應予准許，逾此範圍之請求，不應准許；(八)依勞基
05 法第19條規定，請求被上訴人開立非自願離職之服務證明
06 書，應予准許。原審就上開(四)應准許部分，為上訴人敗訴之
07 判決，尚有未洽，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢
08 棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第2項所示；
09 原審命被上訴人給付逾4萬1,651元及遲延利息部分，亦有未
10 合，被上訴人附帶上訴指摘原判決此部分不當，求為廢棄，
11 為有理由，爰由本院改判如主文第5項所示；原審就前開其
12 他應准許、不應准許部分，分別為上訴人、被上訴人敗訴之
13 判決，並無不合，上訴及附帶上訴意旨指摘原判決此部分不
14 當，求予廢棄改判，均為無理由，應予駁回。另上訴人於本
15 院擴張請求被上訴人應再給付上訴人附表編號1、2、3所示
16 擴張起訴金額及遲延利息部分，為無理由，應予駁回。至前
17 開應再給付本息部分，被上訴人不得上訴三審，無庸宣告假
18 執行，原審駁回上訴人此部分假執行之聲請，理由雖有不
19 同，結論則無二致，原判決此部分應予維持。

20 九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所用之證
21 據，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不逐
22 一論列，附此敘明。

23 十、據上論結，本件上訴及附帶上訴均為一部有理由、一部無理
24 由，上訴人追加之訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1
25 項、第79條、第78條，判決如主文。

26 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

27 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 吳 上 康

28 法 官 李 素 靖

29 法 官 林 育 幟

01 上為正本係照原本作成。

02 不得上訴。

03 中 華 民 國 114 年 7 月 30 日

04 書記官 凌昇裕

05 附表：

06

編號	項目	原審請求金額	原判決准許部分	上訴金額	本院擴張起訴金額
1	資遣費	2萬2,911元	1萬8,586元	4,325元	擴張516元
2	加班費	6萬9,694元	0元	6萬9,694元	擴張1萬8,385元
3	積欠薪資	2,467元	2,133元	334元	擴張222元
4	特休未休工資	7,394元	0元	5,378元	
5	補提繳勞退金	3萬0,942元	1萬1,988元	1萬5,382元	
6	失業給付賠償	14萬5,199元	0元	14萬5,199元	
7	預告工資	2萬6,889元	2萬1,340元	5,540元	
8	非自願離職證明書		准開立非自願離職證明書		