

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第280號

原告 李惠玲

訴訟代理人 陳怡均律師（法扶律師）

被告 威儀公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 紐西蘭商博多樂投資有限公司

上 一 人

法定代理人 林 立

訴訟代理人 謝政翰律師

林宗諺律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年11月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾萬壹仟壹佰貳拾伍元，及自民國一百一十一年七月八日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣肆萬柒仟參佰伍拾捌元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金準備金專戶。

被告應開立非自願離職證明書予原告。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾萬壹仟壹佰貳拾伍元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣肆萬柒仟參佰伍拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

（一）原告自民國106年4月1日起受僱於被告擔任清潔人員，長

期派調於臺北101購物中心之卡地亞（Cartier）1至3樓（下稱系爭地點），工作內容為打掃、整理及奉茶。原告係由訴外人即被告公關經理陽明慧面試招募，向被告打卡並按月領取現金，並接受陽明慧、訴外人即被告主管朱東彥等人排班、指派工作，工作期間領有並穿著「VHG（威儀保全）」字樣之制服提供勞務，領有印有「威儀公寓大廈管理維護股份有限公司」字樣之班表及薪資袋。原告非為自己之營業而勞動，係從屬於被告，具有經濟上從屬性。且原告與被告其他員工分工合作，原告不能獨立於被告外提供勞務，具組織上從屬性。

（二）原告於000年0月間經主管通知，以「卡地亞公司2、3樓專櫃要整修至111年6月底」為由，將原告派至1樓專櫃打掃，至111年1月25日，被告拒不指派工作亦不發薪資，被告已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款，原告以起訴狀為終止兩造僱傭關係之意思表示，被告應給付原告下列金額：

1、資遣費新臺幣（下同）82,273元：

原告自106年4月1日起至111年1月25日止受雇被告，離職前6個月薪資如附表一所示，平均月薪為34,142元（計算式：【16,000元+32,250元+36,650元+38,350元+36,600元+45,000元】÷6=34,142元，小數點以下四捨五入），以此計算基礎被告應給付原告資遣費98,158元。

2、提撥47,358元至原告勞工退休準備金專戶：

原告在職期間，月薪為10,000元至45,000元不等，屬勞工退休金月提繳工資分級表之不同等級，每月提繳6%之退休金，被告應為原告提撥勞工退休金47,358元至原告設於勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休準備金專戶。

3、特休未休工資18,900元：

原告年資5年9月餘，原告自106年至111年皆未請特休，被告應給付特休假未休工資18,900元，計算方式如附表二所示。

01 4、發給原告非自願離職證明書：

02 原告依勞基法第14條第1項第5款、6款規定終止勞動契
03 約，被告自應發給非自願離職證明書。

04 (三)爰依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第12條第1項、第6
05 條、第14條、第31條第1項、勞基法第38條第1項第5款、
06 第4項前段、第19條、就業保險法第11條第3項之規定提起
07 本件訴訟，並聲明：1、被告應給付原告101,173元，及自
08 起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利
09 息。2、被告應提繳47,358元至原告於勞保局之勞工退休
10 金準備金專戶。3、被告應開立非自願離職證明書予原
11 告。

12 二、被告則以：

13 (一)被告自105年12月起，承攬系爭地點之清潔業務，再轉承
14 包予清潔廠商，承包之清潔廠商包含訴外人勁業清潔有限
15 公司(下稱勁業公司)、宏文管理顧問有限公司(下稱宏
16 文公司)、明泰清潔服務有限公司(下稱明泰公司)、威
17 麗管理顧問有限公司(下稱威麗公司)、喜淨股份有限公
18 司(下稱喜淨公司)等5間公司，由上開公司分別於如附
19 表三所示之期間承接系爭地點之清潔業務。被告將系爭地
20 點之清潔業務轉承包後，被告為定作人，對於承攬人提供
21 之勞務及品質是否符合約定，有規範、查核之權，例如定
22 作人得指派負責人至現場指揮監督，定作人雖無權解雇承
23 包商任用之勞工，惟基於承攬契約，該等勞工違反規定
24 時，被告具處罰或命承包商更換人員等制裁權限。原告應
25 與承包商間存在僱傭關係，而非與被告間存在僱傭關係。

26 (二)被告未透過被告公關經理陽明慧面試招募原告，僅係見面
27 確保承包商所招攬之員工，符合服務客戶之品質，證人朱
28 慧娟證稱陽明慧表示不得對外說明外包公司等情，並非被
29 告公司所指示，可能是陽明慧為掩護自身犯行所為，與判
30 斷兩造間有無僱傭關係無關。原告領有被告公司制服，係
31 被告為統一系爭地點服務人員之服裝，與承包商約定執行

01 清潔業務時，應著被告制服，不足證明兩造間有僱傭關
02 係。被告於系爭地點之駐點編號為C0010CL01，與原證2之
03 薪資袋、排班表之承攬編號、駐點編號均不相同，不足證
04 明兩造間有僱傭關係。原證3之打卡單，外觀上與被告亦
05 無關聯。原告所提原證4之Line對話、排班表，似非與被
06 告員工之對話紀錄，其中名稱為Ad者，為喜淨股份有限公
07 司之負責人朱東彥，排班表之製表人亦為Alden（即朱東
08 彥）。原證5之Line對話，其中名稱為Ad【領班】者，為
09 朱東彥；其中名稱為Ben Chen【副理】者，為被告當時甫
10 上任之清潔部副理，惟斯時被告業與喜淨公司終止合作，
11 此部分亦無從證明兩造間有僱傭關係存在。故原告所提證
12 據均不足證明兩造間有僱傭關係存在。

13 （三）被告以前詞置辯，並聲明：1、原告之訴駁回。2、如受不
14 利判決，願供擔保，請准免為假執行。

15 三、兩造不爭執之事實：

16 （一）原告曾在臺北101購物中心之卡地亞（Cartier）1至3樓
17 （即系爭地點）擔任清潔人員，負責打掃、整理及奉茶工
18 作，最後工作日為111年1月25日。

19 （二）原告上開任職期間，領有並穿著「VHG（威儀保全）」字
20 樣之制服提供勞務，及領有印有「威儀公寓大廈管理維護
21 股份有限公司」字樣之班表。

22 （三）原告於000年0月間經其主管通知，以「卡地亞公司2、3樓
23 專櫃要整修至111年6月底」為由，先將原告派至1樓專櫃
24 打掃，後來原告工作至111年1月25日，其雇主拒不指派工
25 作，亦不核發薪資。

26 （四）原告於111年2月11日向中華民國勞資關係協進會申請勞資
27 爭議調解，被告於111年3月4日並未出席，調解不成立。

28 （五）被告與訴外人威儀保全股份有限公司（下稱威儀保全公
29 司）、威儀物業管理顧問有限公司（下稱威儀物業公
30 司）、儀隊股份有限公司（下稱儀隊公司）等公司，具有
31 實質同一性。又公關部經理陽明慧亦受雇於被告等公司，

01 至110年12月31日離職。

02 四、得心證之理由：

03 本件兩造爭執之點在於：（一）兩造間是否成立僱傭關係？
04 被告抗辯原告係受雇於外包公司之員工，是否有理由？

05 （二）原告請求被告給付資遣費、特休未休工資、提撥勞工
06 退休金至原告設置於勞保局專戶及開立非自願離職證明書，
07 是否有理由？茲分述如下：

08 （一）兩造間是否成立僱傭關係？被告抗辯原告係受雇於外包公
09 司之員工，是否有理由？

10 1、按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內
11 為他方服勞務，他方給付報酬之契約。民法第482條定有
12 明文。僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於
13 一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工
14 作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係，且
15 按勞基法第2條第6款規定，勞動契約指約定勞雇關係而具
16 有從屬性之契約，是勞動契約係指當事人之一方，在從屬
17 於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報
18 酬之契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具
19 有：（一）人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，
20 服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自
21 履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受僱人
22 並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目
23 的而勞動。（四）組織上從屬性，即納入雇方生產組織體
24 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院96
25 年度台上字第2630號判決意旨參照）。

26 2、原告主張其係受雇於被告公司乙節，乃為被告否認，辯
27 稱：其所承攬系爭地點之清潔工作，自105年12月起均轉
28 包予合作清潔廠商，被告不知悉原告何時任職於系爭地
29 點，原告應係受雇於被告之承包商云云。首就被告抗辯其
30 承攬系爭地點清潔工作，係轉包予其他外包合作清潔廠商
31 施作乙節，乃據被告聲請函詢其所抗辯之外包廠商，分別

01 經各該公司函覆略以：

02 (1) 勁業公司陳述略以：該公司於105年10月21日至107年6
03 月30日期間，承攬威儀物業公司之系爭地點清潔服務，
04 原告於106年4月1日至107年6月30日為該公司清潔員，
05 該公司與威儀物業公司終止契約時，該公司經理吳政鴻
06 溝通因系爭地點契約終止，107年7月份可以安排至其他
07 專櫃繼續服務，或留在系爭地點由下一家承攬公司接
08 手，原告選擇繼續留下，原告並無異議，故原告與該公
09 司於107年6月30日自動解除僱傭關係等語（見本院卷第
10 175頁）。

11 (2) 宏文公司陳述略以：該公司未向威儀物業公司承攬系爭
12 地點清潔服務，與原告間不存在僱傭關係或其他勞務提
13 供關係等語（見本院卷第213頁）。

14 (3) 明泰公司陳述略以：該公司於107年1月7日至108年4月3
15 0日承攬威儀物業公司系爭地點清潔維護服務，經威儀
16 物業公司同意後，該公司再將清潔維護服務工作轉包予
17 原告承作，併由原告向威儀物業公司提出完成之工作項
18 目，使該公司得向威儀物業公司請領報酬等語（見本院
19 卷第215頁）。

20 (4) 威麗公司登記負責人朱清標函覆略以：威麗公司於110
21 年2月2日向新北市政府申請公司解散登記並經准許，伊
22 沒有再申請設立其他公司經營商業行為，故未聘請任何
23 員工，亦未有威儀物業公司之轉包業務等語（見本院卷
24 第161頁）。

25 (5) 威麗公司現場負責人朱慧娟函覆略以：伊從未設立任何
26 公司行號從事商業營利行為，威儀物業公司、威麗公司
27 與伊無關，伊亦未聘請任何員工等語（見本院卷第167
28 頁）。

29 觀諸上開各該公司或所屬人員函覆內容，其中宏文公司否
30 認與被告間有何承攬轉包關係，威麗公司登記負責人朱清
31 標、現場負責人朱慧娟之書面陳述不實（詳如後述朱清

01 標、朱慧娟到庭證述內容所示)外，勁業公司、明泰公司
02 陳述其有轉包被告在系爭地點之清潔服務，且原告係受雇
03 於勁業公司或轉包明泰公司之清潔服務(惟就此實際之契
04 約關係，本院認定係成立於兩造之間，詳如後述)。另參
05 諸被告所提威麗公司、喜淨公司所開立發票影本(銷售內
06 容為清潔服務或清潔服務費，見本院卷第233頁至第287
07 頁、第335頁至第341頁)，固可認定被告曾有將系爭地點
08 清潔工作轉包予勁業公司、明泰公司、威麗公司、喜淨公
09 司之事實。惟此是否得逕為推論原告即非受雇於被告公
10 司，尚須進一步之認定。

11 3、而就原告實際任職於系爭地點之經過，另經下列證人到庭
12 證述，並經原告提出相關證據：

13 (1) 證人朱清標到庭具結證稱略以：伊係威麗公司之人頭負
14 責人，並非實際負責人，不知道威麗公司業務，伊係因
15 證人即其女兒朱慧娟要跟綽號「拉拉」之人一起開公司
16 始擔任人頭負責人，伊不知道「拉拉」本名。本院卷第
17 161頁至第165頁所示「說明書」(按：即前揭四、
18 (一)、2、(4)之「威麗公司登記負責人朱清標函
19 覆」)不是伊所寫或蓋章，也沒有看過，伊在到庭作證
20 前都不知悉有此「說明書」之事。伊知道是證人朱慧娟
21 寫的，因為威麗公司都是證人朱慧娟負責。伊不知道被
22 告公司，沒有在系爭地點工作，亦不知道威麗公司是否
23 承包被告之清潔工作，亦不認識原告等語(見本院卷第
24 292頁至第295頁)。

25 (2) 證人朱慧娟到庭具結證稱略以：伊先前擔任由綽號「拉
26 拉」之人即陽明慧之「小秘書」職務，及被告承接清潔
27 案場的茶水阿姨，伊知道是掛在被告等公司工作，不知
28 道掛哪間，離職時間不是很記得，大概於110年8月左
29 右。伊未擔任威麗公司員工，證人朱清標會擔任威麗公
30 司之人頭負責人，係因陽明慧說給別人賺不如自己賺，
31 故提議開威麗公司，說不會有事，伊就聽了，由證人朱

01 清標當人頭負責人，伊亦非威麗公司實際負責人，實際
02 負責人是陽明慧。就系爭地點之清潔業務，伊是在威儀
03 公司收走後才知道係威麗公司承攬。伊在108年5月發薪
04 水時，就知道系爭地點是威儀公司承攬，威麗公司承包
05 時間至109年10月份止。原告在系爭地點作早清、茶水
06 阿姨，伊不清楚時間，威麗公司承接系爭地點清潔業務
07 時，原告都在職，原告之薪資為1小時300元，乘起來1
08 0,000元左右。陽明慧慫恿伊開公司，伊託證人朱清標
09 開，因錢是伊母親出的，伊就跟伊母親講陽明慧又想抽
10 成，渠等不給陽明慧抽成，講好獲利一人一半，陽明慧
11 帳也不給伊看。伊就是看哪裡有缺人就去補人。補人的
12 意思是如果可以伊會自己去補，排班是由陽明慧排班，
13 如果OK，伊就去代，如果伊已經排下去了就會叫伊去找
14 人排請假的人的班，補人代班時，伊領得的薪水就交回
15 去給被告公司，錢有交回去都有紀錄。陽明慧說被告聘
16 請伊，原先被代班的員工要付300元代班費給代班的
17 人，這是伊的薪水，要交回去被告公司，交給會計「佳
18 紋」。就被告提出之威麗公司發票，伊不知道有這麼大
19 筆的金額。伊知道每月都有領被告的薪水，都很固定的
20 匯。包括系爭地點在內都是威麗公司承包的案場，發票
21 不是伊開的，是陽明慧開的。上開本院卷第161頁至第1
22 69頁所示「說明書」（按：即前揭四、（一）、2、
23 （4）、（5）之「威麗公司登記負責人朱清標函覆」、
24 「威麗公司現場負責人朱慧娟函覆」）不是伊製作，係
25 因法院發函（按：即本院於本件審理中依被告之聲請而
26 函詢外包廠商），伊後來請人回函，伊有看過內容，並
27 請威麗公司先前請的會計事務所處理，未與陽明慧討
28 論，伊在上開「說明書」中想表明其勞、健保都在被告
29 公司，沒有掛名威麗公司員工或負責人，伊是為被告公
30 司任職。系爭地點在000年0月間換成威麗公司承包乙事

，通常都是陽明慧講，下包不能講，員工知不知道都是由陽明慧講，對外都是用被告的名義發言，陽明慧說不能讓員工知道被告底下還有一層轉包，都要陽明慧自己去跟員工講，但外觀上都是用被告，清潔工具、制服都是寫被告公司的，伊沒有跟原告說原告是威麗公司員工。伊任職被告期間，清潔案場都是外包給其他廠商承作，並非被告自己承作，相關案場僅有香奈兒全部專櫃的茶水阿姨為被告員工，其餘均為外包廠商員工。上開受雇於外包廠商之員工，應該都不知道並非受雇於被告，只知道聯繫、監督的人換了，換了的原因員工也不知道。威麗公司發放薪資原則是用現金，用黃色信封或有時候用威儀的信封當現金袋包裝，有少數請假的人伊會用轉帳、臨櫃匯款等方式給付薪資，轉帳有時候用威麗公司的帳戶。清潔使用之工具是渠等自己買的，制服是被告公司給的，伊不知道為何這樣做，伊本來擔任A4（按：應係指新光三越信義新天地）早清時，陽明慧說要穿威儀的制服，伊就穿等語（見本院卷第295頁至第303頁）。

（3）另參諸原告所提其與陽明慧間之LINE通訊軟體對話紀錄（見本院卷第35頁至第36頁、第149頁至第152頁），確有陽明慧排班及指示工作內容之紀錄，陽明慧對外亦表明為威儀保全、威儀物業公司之員工，亦有陽明慧之名片影本可考（見本院卷第67頁）。又原告受領薪資確以威儀保全公司之信封袋裝有現金發放，原告工作時須打卡並穿著被告之制服等情，亦有信封袋、打卡紀錄等件影本及原告穿著被告制服之相片可稽（見本院卷第23頁至第32頁、第67頁），此情亦如前揭不爭執事項（二）所示。上開客觀證據內容核與前揭證人證述相符，且證人證述內容並無明顯矛盾或違背事理常情之處，應屬可採。

（4）綜合上述證人證述及客觀證據之內容，堪認被告固曾有

01 將其承攬系爭地點之清潔工作轉包其他公司之事實，惟
02 被告及所屬之人員，從未告知原告係受雇於外包廠商之
03 事，又原告提供勞務時，並非為自己之營業而勞動，且
04 受被告之主管陽明慧指揮監督，原告必需穿著被告之制
05 服提供勞務，並打卡紀錄出勤，原告之薪資形式上亦由
06 被告交付陽明慧或證人朱慧娟後，再發給原告等清潔人
07 員。又陽明慧、證人朱慧娟均係受雇於被告，並以被告
08 之名義招募員工、指派工作，堪認原告應係為被告服勞
09 務，兩造間已具有「經濟上」、「人格上」、「組織
10 上」之從屬性，兩造間應存在僱傭關係。

11 4、至被告辯稱其將系爭地點清潔工作外包其他廠商施作，故
12 原告係受雇於各該外包廠商乙節，因原告於系爭地點提供
13 勞務時，被告或威麗公司等外包廠商均未曾明白揭示原告
14 係受層轉受雇於外包廠商之情事，則原告服勞務之對象應
15 為被告，而成立僱傭關係等情，已如前述。就此無論被告
16 與外包廠商間是否存在契約關係，契約約定內容為何，基
17 於債之相對性，亦僅拘束被告與各該外包廠商。則本院既
18 已認定兩造間存在僱傭契約法律關係，被告無從執其與外
19 包廠商間之契約關係對抗原告。被告此部分所辯，並非可
20 採。

21 5、綜上，原告在系爭地點服勞務，應係與被告成立僱傭關
22 係，此部分原告之主張，應為可採。

23 (二) 原告請求被告給付資遣費、特休未休工資、提撥勞工退休
24 金至原告設置於勞保局專戶及開立非自願離職證明書，是
25 否有理由？

26 兩造間存在僱傭關係，業經本院認定如前。原告主張被告
27 自111年1月25日起，即未再指派工作予原告，亦不核發薪
28 資等情，亦經原告提出與被告公司清潔部副理「Ben Che
29 n」間之LINE通訊軟體對話紀錄影本為證（見本院卷第37
30 頁），此情亦經被告所不爭執，如前揭不爭執事項（三）
31 所示，自堪認定。則原告依勞基法第14條第1項第5款、第

01 6款之規定，以本件起訴狀繕本之送達代終止兩造間僱傭
02 契約之意思表示（見本院卷第9頁至第10頁，及第51頁送
03 達證書），以終止兩造間之勞動契約，自屬合法。兩造間
04 勞動契約既經原告合法終止，爰就其各項請求認定如下：

05 1、資遣費部分：

06 (1) 按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、
07 雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞
08 工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工
09 法令，致有損害勞工權益之虞者；勞工適用本條例之退
10 休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依
11 勞動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二
12 十條或職業災害勞工保護法第二十三條、第二十四條規
13 定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發
14 給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
15 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準
16 法第十七條之規定，勞基法第14條第1項第5款、第6
17 款、勞退條例第12條第1項定有明文。

18 (2) 就本件原告所得請求之資遣費金額部分，原告自111年1
19 月25日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月
20 止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經
21 扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，
22 分別為16,000、32,250、36,650、38,350、36,600、4
23 5,000元（如附表一所示，見本院卷第23頁至第26
24 頁），加總除以6後，即為原告之月平均薪資。據此計
25 算，原告之月平均薪資應為34,142元（計算式： $(16,000 + 32,250 + 36,650 + 38,350 + 36,600 + 45,000) \div 6 = 34,142$ ，元以下四捨五入）。原告之月薪為34,142元，其
26 自106年4月1日開始任職於被告至111年1月25日離職日
27 止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年9
28 個月又24天，新制資遣基數為 $2 + 49/120$ （新制資遣基數
29 計算公式： $([年 + (月 + 日 \div 30) \div 12] \div 2)$ ），原告得請求被
30
31

01 告給付之資遣費為82,225元（計算式：月薪×資遣費基
02 數，元以下四捨五入）。逾此範圍之請求，為無理由。

03 2、提撥勞工退休金部分：

04 （1）按雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，
05 不得低於勞工每月工資百分之六；雇主未依本條例之規
06 定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害
07 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1
08 項、第31條第1項定有明文。

09 （2）原告主張其自106年4月1日起至111年1月25日受雇被告
10 期間，應依前揭規定為原告提繳勞工退休金，迄未提
11 繳，被告應負損害賠償責任等情，業據原告提出勞工退
12 休金個人專戶明細資料影本為證（見本院卷第41頁至第
13 42頁），且為被告所未爭執，應堪認定。則被告自應就
14 其未提繳之勞工退休金，對原告負損害賠償責任。而本
15 件原告主張於受雇期間每月之工資如附表四「薪資」欄
16 所示，依月提繳分級表之金額計算，被告原應提繳之金
17 額分別如附表四「應提撥金額」欄所示，總金額為47,3
18 58元，原告自得請求被告提撥至原告設置於勞保局之勞
19 工退休金專戶。

20 3、特別休假未休工資部分：

21 （1）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間
22 者，應依下列規定給予特別休假；勞工之特別休假，因
23 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，
24 勞基法第38條第1項、第4項前段定有明文。

25 （2）原告主張其於任職被告期間均未休特別休假，而依其係
26 自106年4月1日起任職，至111年1月25日終止勞動契
27 約，其為部分工時勞工，其可休特別休假之時數應按比
28 例計給，日數及折算工資金額如附表二所示乙節，核無
29 違誤，亦為被告所未爭執，自堪認定。則原告請求被告
30 給付特休未休折算工資18,900元，為有理由。

31 4、發給非自願離職證明書部分：

01 又按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
02 或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按第1
03 項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管
04 機關發給之證明。本法所稱非自願離職，指被保險人因投
05 保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因
06 勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情
07 事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別
08 有明文規定。兩造間勞動契約業經被告依勞基法第14條第
09 1項第5款、第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項
10 規定所稱之非自願離職，自得依同法第25條第3項規定，
11 請求被告發給非自願離職證明書，是原告請求被告發給非
12 自願離職證明書，自屬有據。

13 五、給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。
14 給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催
15 告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起
16 訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類
17 之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、第2
18 項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人
19 得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利率較高者，仍
20 從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法
21 律可據者，週年利率為百分之五，民法第233條第1項、第20
22 3條亦定有明文。本件原告對被告之債權，經原告起訴而送
23 達訴狀，被告迄未給付，當應負遲延責任。是原告請求自起
24 訴狀繕本送達被告之翌日即111年7月8日起（見本院卷第51
25 頁）至清償日止，按週年利率5%計算之法定遲延利息，核無
26 不合，應予准許。

27 六、綜上所述，原告依勞退條例第12條第1項、第6條、第14條、
28 第31條第1項、勞基法第38條第1項第5款、第4項前段、第19
29 條、就業保險法第11條第3項之規定，據以請求：（一）被
30 告給付101,125元，及自111年7月8日起至清償日止，按週年
31 利率5%計算之利息；（二）被告提繳47,358元至原告於勞保

局之勞工退休金準備金專戶；（三）被告開立非自願離職證明書予原告，洵屬有據，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

八、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 112 年 12 月 15 日

勞動法庭 法官 陳裕涵

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 12 月 15 日

書記官 林怡玟

附表一：原告離職前6個月薪資

編號	時間 (民國)	薪資 (新臺幣/元)
1	111年1月	16,000
2	110年12月	32,250
3	110年11月	36,650
4	110年10月	38,350
5	110年9月	36,600
6	110年8月	45,000
總計		204,850

附表二：原告特休假未休工資

編號	時間 (民國)	特休 日數	時薪 (新臺幣/元)	應給付工資 (按上班比例計算)
1	107年	7日	300元	$300\text{元} \times 8\text{小時} \times 7\text{日} \times 7/40 = 2,940\text{元}$

(續上頁)

01

2	108年	10日	300元	$300\text{元} \times 8\text{小時} \times 10\text{日} \times 7/40 = 4,200\text{元}$
3	109年	14日	300元	$300\text{元} \times 8\text{小時} \times 14\text{日} \times 7/40 = 5,880\text{元}$
4	110年	14日	300元	$300\text{元} \times 8\text{小時} \times 14\text{日} \times 7/40 = 5,880\text{元}$
	總計			18,900元

02

附表三：承包商名稱及承包期間

03

編號	承包商名稱	承包期間（民國）
1	勁業清潔有限公司	105年12月至107年6月
2	宏文管理顧問有限公司	107年7月至107年12月
3	明泰清潔服務有限公司	108年1月至108年4月
4	威麗管理顧問有限公司	108年5月至109年10月
5	喜淨股份有限公司	109年11月至111年1月