臺灣高等法院民事判決

109年度勞上字第17號

上　訴　人　麒麟開發事業股份有限公司

000000000000000000

000000000000000000

法定代理人　魏子淇

被　上訴人　姚國棟

訴訟代理人　郭振茂律師

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國108年11月7日臺灣新北地方法院107年度勞訴字第183號第一審判決提起上訴，本院於109年8月11日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人主張：伊自民國（下同）105年11月14日起受僱於上訴人，嗣擔任「巴蜀香延吉店」（下稱延吉店）之店長職務，約定月休4日，初始店內工作時間為上午10時至下午10時，每月薪資為新臺幣（下同）3萬5,000元，之後營業時間改為上午10時至翌日凌晨1時，故店內工作時間分為上午10時至下午6時之早班及下午5時至翌日凌晨1時之晚班，月薪各為3萬2,000元。因早、晚班各需2人而人力不足，伊無法排定特別休假，且加班達16日。詎上訴人於106年7月5日至延吉店查帳，竟誣指稱伊侵占公款，而將伊解僱，並要求伊自翌日起不得再到延吉店上班。上訴人無法定終止事由而將伊解僱，違反勞動契約及勞工法令，不生解僱效力。且上訴人迄未給付薪資，有勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款規定情形，伊依此以本件民事起訴狀繕本之送達為終止兩造勞動契約之意思表示，上訴人應給付伊工資及加班費17萬7,067元、資遣費3萬2,000元及特休未休工資3,200

元，合計21萬2,267元，並應開立非自願離職證明書予伊。爰依兩造勞動契約及勞基法第22條第2項、第38條第4項、第19條、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第25條第3項等規定，提起本件訴訟等語。並聲明：(一)上訴人應給付被上訴人21萬2,267元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人。

二、上訴人則以：兩造間並無僱傭關係，被上訴人係承攬伊公司延吉店之抽成經理人，此由伊未為被上訴人投保勞健保可知。兩造約定承攬報酬以延吉店每月業績超過50萬元為基準，每超過1萬元再就超過部分提撥5%作為獎金，被上訴人已領取報酬。被上訴人因身負卡債恐遭債權銀行查扣薪資而要求成立承攬契約，其請求薪資有違誠實信用原則。被上訴人稱其工作早、晚班，係其個人為達績效而提出人力調配權宜之計，經其提報伊公司而實施；且依證人劉長城之證述，可知每位同仁上班8小時，並無加班情形，至於初期人手不足，伊已給予雙份經理人業績獎金，被上訴人請求加班費，實無理由。再者，被上訴人確有收錢而未報帳，並親筆簽名作假帳，經伊終止兩造間承攬契約，且當月業績未達標，伊無須給付被上訴人薪資，更無開立非自願離職證明書之義務。況延吉店已於106年7月15日歇業，被上訴人請求8至10月之薪資，亦屬無據等語，資為抗辯。

三、原審就被上訴人之請求，判決：(一)上訴人應給付被上訴人19萬5,689元（包括工資16萬元、加班費1萬7,067元、資遣費1萬5,422元、特休未休工資3,200元，合計19萬5,689元），及自108年2月15日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應開立非自願離職證明書予被上訴人；而駁回被上訴人其餘之請求。上訴人不服，提起上訴，上訴聲明：(一)原判決關於命上訴人給付本息部分廢棄。(二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。（被上訴人於原審敗訴部

分，未據聲明不服而告確定）

四、被上訴人主張自105年11月14日起任職於上訴人所屬延吉店，上訴人於106年7月5日以被上訴人侵占公款為由，要求被上訴人離職等情，提出臺北市政府勞動局（下稱勞動局）106年8月2日北市勞動字第10636253800號函暨勞資爭議調解紀錄、108年5月23日北市勞動字第1086015838號函暨所附勞資爭議調解卷宗各1份為憑（原審卷第21-24、99-126頁），上訴人對此並不爭執，自堪信為真實。

五、被上訴人主張兩造間為僱傭關係，上訴人解僱不合法，且積欠薪資，被上訴人已依勞基法第14條第1項第5款規定，將本件起訴狀繕本送達上訴人以表示終止契約，得請求上訴人給付工資16萬元、加班費1萬7,067 元、資遣費1萬5,422元、特休未休工資3,200元，及開立非自願離職證明書等情，為上訴人所否認，並以前詞置辯。本件經兩造於109年5月6日準備程序，依民事訴訟法第463條準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議爭點（本院卷第113頁），茲分述如下：

㈠兩造間屬勞動契約或承攬契約？

1.按「勞工：指受雇主僱用從事工作獲致工資者」、「雇主：指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人」、「勞動契約：指約定勞雇關係而具有從屬性之契約」，勞基法第2條第1、2、6款定有明文。即判斷勞動契約之當事人，係以其間具有勞務提供關係、工資支付關係及從屬關係而定。又勞動契約之從屬性，具有下列內涵：1.人格從屬性：即受僱人在雇主企業組織內，對自己作息時間不能自由支配，勞務給付之具體詳細內容非由勞務提供者決定，而是由勞務受領者決定，受僱人需服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。2.經濟上從屬性：即受僱人並非為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動，受僱人不能用指揮性、計劃性或創作性方法對自己所從事工作加以影響。3.組織上從屬性：受僱人完全被納入

雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。「是勞動契約之勞工與雇主間具有使用從屬及指揮監督之關係，關於勞務給付之契約，其具有從屬性勞動性質者，縱兼有承攬、委任等性質，應屬勞動契約」（最高法院81年度台上字第347號、89年度台上字第1301號、 88年度台上1864號判決意旨參照）。次按「稱承攬者，謂當事人約定，一方為他方完成一定之工作，他方俟工作完成，給付報酬之契約」，民法第490 條第1 項分別定有明文。即承攬契約之當事人以勞務所完成之結果為目的，承攬人只須於約定之時間完成一個或數個特定之工作，與定作人間無從屬關係，可同時與數位定作人成立數個不同之承攬契約，二者性質並不相同。再者，契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容，按勞務契約之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬性程度之高低判斷之，即應視勞務債務人得否自由決定勞務給付之方式，並自行負擔業務風險以為斷 （大法官釋字第740號解釋、最高法院106年度台上字第301號判決亦可參照）。

2.被上訴人主張其於延吉店任職期間受僱於上訴人一節，為上訴人所否認。查證人即原延吉店員工劉長城到場證稱：自105年起至106年7月26日之期間，我曾於延吉店工作擔任員工，我是先到職，後於105年10、11月間被上訴人到延吉店工作，我離職前已公告被上訴人是店長，延吉店包含店長的員工共3 人，之後有增加到4 、5 人，營業時間原來是早上10時到晚上10時，後來是早上10時到翌日凌晨1時，分早、晚班，初期人手不足有給我們2人份薪水，找到人後早、晚班各工作8小時，店員及店長都是薪水30,000元加上2,000元的全勤獎金，沒有業績獎金，上訴人發放薪資時會將打卡收回，看有無遲到之情形，發薪資會有1張單子，其上記載大家的薪資數額，領取薪資後在該單子上簽名，我簽名時有看到被上訴人薪資是32,000元，從被上訴人擔任延吉店員工到擔任店長，他都是領取薪資3萬2,000元，又如有店員請休每

月例假時，由被上訴人代班出勤等語（原審卷第166-172頁）。上訴人亦自承其決定是否調漲售價，並統一利潤及食材，為員工加保，營業時間依地區屬性不同，由之前店長決定等語（本院卷第112頁）。顯示被上訴人擔任延吉店員工或店長之期間，上班地點依上訴人指示，且上、下班均須打卡，若有遲到情形將影響薪資對價，被上訴人及其他員工須配合營業時間，即被上訴人須依上訴人所定工作時間、地點、方式給付勞務，而不能自由支配，被上訴人並依上訴人指示於105年11月9日簽署擴大公司利益、防止公司利益減損、因糾正及督導所屬人員受獎勵或處分之同仁誠信廉潔守則（原審卷第118-119頁），堪認上訴人對被上訴人具有高度指揮監督權，已具備人格從屬性。又被上訴人須親自履行勞務，否則無從取得勞務之對價，且不得使用代理人執行事務；且被上訴人所擔任延吉店店長職務，延吉店之員工及店長所領取薪資數額相同，並依上訴人所定利潤及售價，為上訴人延吉店之營業活動目的而提供勞務，而非為自己之經濟活動，足認具經濟上從屬性。再者，被上訴人擔任延吉店店長，於其他員工休假時須代班出勤，須與其他員工分工合作，是上訴人已將被上訴人納入生產組織體系，而無法獨立於上訴人之外提供勞務，亦具有組織上之從屬性。基上所述，被上訴人於任職期間，與上訴人具有勞務提供關係、工資支付關係，且於人格、經濟、組織上均從屬於上訴人。揆諸前揭說明，被上訴人主張與上訴人間為勞動契約關係，自屬有據。

3.又勞基法所稱之勞工，非以勞工保險之投保單位認定，此觀勞工保險條例第6條第1項第6款至第8款、第8條第1項第3款至第4款、第9條、第9之1條等規定自明。是僱主縱未為勞工投保勞健保，僅為有無違反行政法規問題，不足採為僱傭關係之認定依據（最高法院104年台上字第1294號判決意旨參照）。上訴人以被上訴人已切結無庸為其加保勞健保（原審卷第116頁），主張兩造間非僱傭關係，自不足採。另證人

即上訴人公司會計張雅筑於原審固到場證稱：我自105年開始在被告（按即上訴人）公司工作擔任會計，原告（按即被上訴人）任職延吉店店長之期間，被告以現金發放薪資，計算方式為依延吉店前1個月的業績，業績超過50萬元就發放獎金3萬元，超過50萬元部分，每萬元以5%計算發放予原告，延吉店經營很久，所以原告薪資蠻固定的，有時領取高一些，每月有差異，但差異不會太大，我大概印象延吉店在原告任職店長期間，業績大約在50萬至60萬元之間等語（原審卷第172-174頁）。非僅與證人劉長城上開證述任店員與店長期間所領薪資均同一等情相佐，更與上訴人於臺灣臺北地方法院檢察署（下稱北檢）106年度偵字第21560號（下稱21560號）侵占案所提營業額分析表，記載每月營業額均在50萬元以下一節不符（21560號卷第25頁），益徵證人張雅筑證述與事實不符，自難採信。上訴人就被上訴人為按業績抽成之承攬經理人一節，復不能提出其他證據以實其說，上訴人以此抗辯兩造間為承攬關係云云，亦不足採。

㈡上訴人於106年7月5日以被上訴人侵占公款、作假帳終止契約，有無理由？

1.按勞工違反勞動契約或工作規則情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4 款、固有明文。而所謂「情節重大」，係指因該事由導致勞動關係進行受到干擾，而有賦予雇主立即終止勞動契約關係權利之必要，且受僱人亦無法期待雇主於解僱後給付其資遣費而言，必以勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上核屬相當者，始足稱之。

2.上訴人以其對被上訴人提出北檢21560號侵占告訴之內容，主張被上訴人任職期間，乘收取顧客消費款項之際，未依照實際情形填寫消費點餐表（下稱點單），私自將客人所繳之消費金額共計20幾萬元據為己有，另於106年6月28日，將由

總公司支出之詮發雜糧行銷貨金額540元，逕列為「巴蜀香延吉店」當日支出，自當日營業額中扣除而未繳回總公司，以此方式將上開消費金額及540元易持有為所有，予以侵占入己等情。被上訴人則否認有侵占公款或作假帳之行為，主張其於正常情況下，會在結帳同時寫點單，再將點單放在客人點菜藍子上準備食材，但忙的時候就會事後補單，把金額填進去其他的單號或是再開單，只要日報表上的金額相加等於當日收到的錢即可，伊日報表都是填晚班，除非白天的值班者請假或休假，伊才會去填白天的日報表，否則都是晚班，因伊自己作帳期間都是和女員工佩慈搭檔，而佩慈不會煮食材，所以伊一個人要處理很多事情，此時就會先不寫點單，有時有老客人，或是點不到120元的客人，也會先不開單，之後再補單，至於詮發的540元支出，因為以前都是送貨過來，此次是伊自己去取貨，當天因為作帳作太快，才不小心寫錯，寫進當日的支出，伊有跟公司說寫錯，且有把這筆錢補回去等語。

3.查證人劉長城於北檢107年度偵緝字第550號（下稱550號）侵占案到庭證稱：伊有跟被上訴人一起工作過，剛開始是由伊作帳，後來換成被上訴人，伊自己作帳時，一般情況客人來會開單子，如果是熟客，會事後再補，事後一樣拿單子寫上去，或是加在別張單上面，如果忙，才會這樣，有空的時候，就寫在一起，或是寫1張新單子，伊做的時候會事後補單，沒有聽過或看過被上訴人不開單或侵占款項，店長來之前，是伊在算，之後是店長在算，後來改成早班的做，晚上是店長做，伊應該是到106年3、4月就沒作帳，是拿單子對單，對金額，如果有多或少就寫上去，基本上有多或有少，伊等會寫，帳少的情形比較少，多的情形比較多，伊等都照實寫，單子的金額跟收的金額不會差太多，因為每人消費大約100多元，伊等算完之後，將錢連同報表整理好，公司會有人來收，大多放在店內等人來收，有監視器，應該還好，伊個人在忙時候，沒有先開單等語（550號卷第24-25、251-

252頁）。顯示上訴人所辯之補單作帳方式，先前已有其他店長作過，並非被上訴人首創，日報表上所填寫之單子號碼與消費金額亦未必完全等同於當日結帳情形，作帳之人仍得以將金額補進其他單子號碼之金額，或另寫一張新單之方式，將當日總營收全數填進日報表中，自無從以被上訴人有未開單或補單，逕認其藉此將營收侵占入己。另上訴人既稱：延吉店客人都是單點每樣食材再加總計算，沒有固定金額，因此看不出未開單之部分是多少錢，延吉店未開消費收據或發票給客人，都是核對點單與日報表之金額計算當日營收，且食材都是月結，都是快吃完才再叫貨，無法明確劃分每日支出多少食材金額等語。足見延吉店每月食材支出非全供當月營業所需，上訴人以每月食材之支出成本，比對前幾個月之營收，推算被上訴人作帳2個月來共侵占了20幾萬云云，亦無可採。再者，被上訴人就詮發雜糧行銷貨金額540元部分，主張當日因緊急需用辣椒，有拿回1張收據，應係誤填為支出等語。上訴人對於此筆金額已歸還一節，亦不爭執。則若被上訴人有意侵占，為何將已有憑據之金額明列為支出，又何須返還，被上訴人主張係誤填所致，應堪採信，上訴人以該筆誤填540元為由，解僱被上訴人，亦顯然違反懲戒相當性原則，自不合法。此外，上訴人未提出其他證據足資證明被上訴人確有侵占延吉店公款、作假帳乙事。上訴人據此向北檢提出侵占告訴，亦經北檢550號為不起訴處分，及臺灣高等檢察署107年度上聲議字第7207號駁回再議而確定在案（原審卷第25-33頁、第35-41頁）。上訴人以被上訴人有侵占公款、作假帳情事，於106年7月5日，依勞基法第12條第1項第4款之規定，終止兩造間勞動契約，顯非合法，自不生解僱之效力。

㈢被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定，終止勞動契約，有無理由？

按雇主不依勞動契約給付報酬，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款亦有明定。被上訴人主張上訴人於

106年7月5日表示解僱被上訴人，並要求自翌日起不得再到延吉店上班，且迄未給付106年6月份薪資一節，上訴人對此並不爭執。被上訴人以上訴人未依勞動契約給付報酬，於107年11月13日提起本件訴訟，並以起訴狀繕本送達為終止兩造間勞動契約之意思表示，自屬有據。經查本件起訴狀繕本係於108年2月14日送達上訴人（原審卷第47頁），應認兩造勞動契約於108年2月14日發生終止效力。

㈣被上訴人可否請求106年6月至10月薪資16萬元？

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；民法第487條、第235條、第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。

2.查上訴人於106年7月5日表示解僱被上訴人時，即要求被上訴人自翌日起不得再到延吉店上班，且迄未給付106年6月份以後薪資，已如前述。被上訴人主張於106年7月5日即表示欲續服勞務之意，且於106年7月11日即向勞動局申請勞資爭議調解，上訴人則具函表示被上訴人侵占之公款大於薪資，將薪資暫存法院，且未出席而調解不成立（原審卷第23頁）。足見上訴人非法終止兩造勞動契約後，被上訴人雖表示欲繼續提供勞務之意，然遭上訴人所拒，揆諸前揭規定及說明，應由上訴人負受領遲延之責任，且被上訴人無補服勞務之義務，即得請求上訴人給付報酬。

3.查被上訴人每月薪資為3萬2,000元一節，業經證人劉長城證述如上，又上訴人自106年6月起即未給付薪資，已如前述。被上訴人復自陳自106年11月1日起為第三人服勞務至今（見原審卷第15頁），而僅請求上訴人給付106年6月至10月份薪資合計16萬元（計算式：32,000元×5個月＝160,000元），即屬有據，應予准許。上訴人雖辯稱延吉店自106年7月15日即結束營業，已無適當工作可供安置被上訴人一節，然為被上訴人所否認，辯稱延吉店於106年11月、12月始結束營業等情，上訴人就此有利於己之事實，並未舉證以實其說（本院卷第166頁），故上訴人執此辯稱毋庸給付106年7月15日以後之薪資，自無可採。

㈤被上訴人可否請求106年6月加班費1萬7,067元？

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：⑴延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。⑵再延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2以上。⑶依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上，勞動基準法第24條定有明文。

2.被上訴人主張延吉店早、晚班各需2人，4月員工每月休4日，因人力不足，其於3位員工例假日時，代班共12天，加上被上訴人自己4天例假日未休，上訴人應給付被上訴人加班16日之工資等情。上訴人則辯稱並無人力短缺情形，此係被上訴人為達業績所為，非上訴人要求等語。查兩造間為僱傭關係，而非按業績抽成之承攬經理人，已如前述，上訴人既不否認被上訴人確有於其他員工輪休時出勤情形，則以被上訴人於員工每月休4日例假時代班，3位員工共代班12日，加上被上訴人本人4日例假日未休，被上訴人主張於106年6月份加班達16日（計算式：3×4＋4＝16），自屬有據，被上

訴人據此請求加班費1萬7,067元（計算式：32,000÷30×16＝17,067元，元以下四捨五入，下同），為有理由，應予准許。

㈥被上訴人可否請求特休未休3日工資3200元？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作6個月以上1年未滿者，每年給予3日特別休假；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞基法第38條第1項第1款、第4項前段分別定有明文。

2.承前所述，被上訴人自105年11月14日起迄108年2月14日止，受僱於上訴人。被上訴人主張其於106年度尚有3日之特別休假尚未休假，上訴人對此並未爭執。被上訴人依上規定，請求上訴人給付3日特休未休工資3,200元（計算式：32,000元÷30×3日＝3,200元），亦屬有據。

㈦被上訴人可否請求資遣費1萬5,422元？

1.按平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款前段載有明文。又雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞基法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

2.查被上訴人自105年11月14日起迄108年2月14日止，受僱於

上訴人，被上訴人雖稱延吉店於106年11月、12月間結束營業，惟兩造勞動契約於108年2月14日前既未經上訴人合法終止，應認兩造於108年2月14日前僱傭關係仍然存在，上訴人仍應依約給付薪資，僅被上訴人轉向他處服勞務所取得之利益，得自報酬額內扣除之。則於108年2月14日終止勞動契約前6個月即107年8月14日起至108年2月13日止，日平均薪資為1,051元〔3,2000÷18/31＋3,2000×5＋3,2000×13/28）÷（18＋30＋31＋30＋31＋31＋13）＝1,051〕，依上規定，被上訴人得請求資遣費3萬5,471元〔（1,051×30×2×1/2）＋（1,051×30×3/12×1/2）＝35,471〕，被上訴人僅請求1萬5,422元，為有理由。

㈧被上訴人可否請求上訴人開立非自願離職證明書？

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。次按就業保險法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」。查兩造間勞動契約業經被上訴人依勞基法第14條第1項第5款規定終止，已如前述，符合就業保險法第11條第3項規定之非自願離職情形。是被上訴人依上開規定，請求上訴人發給非自願離職證明書，為有理由。

㈨以上，被上訴人請求上訴人給付工資16萬元、加班費1萬7,067元、特休未休工資3,200元、資遣費1萬5,422元，合計19萬5,689元（計算式：160,000＋17,067＋3,200＋15,422元＝195,689），及開立非自願離職證明書予被上訴人，為有理由。

六、綜上所述，被上訴人依兩造勞動契約及勞基法第22條第2項、第38條第4項、第19條、第17條、勞工退休金條例第12條第1項、就業保險法第25條第3項等規定，請求上訴人給付被上訴人19萬5,689元，及自起訴狀繕本送達翌日即108年2月15日（原審卷第47頁）起至清償日止，按週年利率5%計

算之利息，並開立非自願離職證明書予被上訴人，洵屬有據，應予准許。原審判命上訴人如數給付，理由雖未盡相同，結論則無二致，仍應予維持。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

七、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據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

八、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、第2項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　25　　日

勞動法庭

審判長法　官　方彬彬

法　官　趙雪瑛

法　官　李慈惠

正本係照原本作成。

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（詳附註）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。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　黃麗玲

附註：

民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

對於第二審判決上訴，上訴人應委任律師為訴訟代理人。但上訴人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親，或上訴人為法人、中央或地方機關時，其所屬專任人員具有律師資格並經法院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。