

臺灣高等法院民事判決

109年度勞上易字第55號

上訴人 義義企業有限公司

法定代理人 李順賢

訴訟代理人 謝秀華

被上訴人 錢進福

上列當事人間請求給付資遣費等事件，上訴人對於中華民國109年2月11日臺灣新北地方法院108年度勞訴字第161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：伊於民國（下同）106年12月13日依上訴人之招募前往應徵，經上訴人法定代理人李順賢親自面試，並表示依勞動基準法（下稱勞基法）制度任用，且負擔伊每3個月返臺休假7日之機票費用，伊乃簽立協議書（下稱系爭協議書）同意於107年1月5日前往其指定之越南義義公司工作。伊於越南工作每月薪資新臺幣（下同）3萬7,000元均由上訴人支付，並由上訴人為伊加保勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保），且伊於越南工作之所有事務均係依李順賢下達之指令，李順賢並每日以監視器監督伊至各組別區域管理，足認兩造間確存在僱傭關係。詎李順賢將108年1月間尾牙餐會及產品調高單價問題所生員工抗議事件歸咎於伊，而要求伊於108年2月2日回臺後離職。上訴人依勞基法第11條第5款規定終止兩造勞動契約，應給付伊20日預告期間工資2萬4,666元、資遣費1萬9,818元、補年假工資9,667元、滿一年特休未休工資8,633元，並開立非自願離職證明書予伊。爰依勞基法第16條、第17條、第38條、第19

01 條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，求為命(一)上訴人
02 與李順賢連帶給付5萬1,799元，及自108年10月9日起加計法
03 定遲延利息；(二)上訴人開立非自願離職證明書予伊之判決。

04 二、上訴人則以：被上訴人並非受僱於伊，伊僅係代越南義義公
05 司招工。因伊與越南義義公司間為來料加工契約，故被上訴
06 人之薪資雖由伊支付，惟係由伊與越南義義公司拆帳分擔。
07 被上訴人請求伊給付工資及開立非自願離職證明，為無理由
08 等語，資為抗辯。

09 三、原審就被上訴人之請求，判命(一)上訴人應給付被上訴人3萬
10 9,817元（包含資遣費1萬8,817元、預告工資1萬2,833元、
11 特休未休工資8,167元），及自108年12月21日起至清償日
12 止，按週年利率5%計算之利息；(二)上訴人應開立非自願離
13 職證明書予被上訴人（原審於109年7月27日裁定更正，見本
14 院卷第227頁）。駁回被上訴人其餘之請求。上訴人提起上
15 訴，聲明：

16 (一)原判決不利於上訴人部分廢棄。

17 (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
18 回。

19 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

20 （被上訴人於原審敗訴部分，未據聲明不服而告確定）

21 四、兩造不爭執之事項（本院卷第167頁，原審卷第157頁）：

22 (一)被上訴人於107年1月5日至越南工作，最後工作日為108年2
23 月2日。

24 (二)上訴人轉帳薪資於被上訴人，並自107年1月11日起至108年2
25 月1日止，按月為被上訴人投保勞工保險，並提繳勞工退休
26 金（原審卷第67-71頁）。

27 五、被上訴人主張自107年1月5日起至108年2月2日止（下稱任職
28 期間）受僱於上訴人，上訴人依勞基法第11條第5款規定終
29 止勞動契約，卻未依法給付預告期間工資1萬2,833元、資遣
30 費1萬8,817元、特休未休工資8,167元，及開立非自願離職
31 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6月24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，茲分述如下：

(一)被上訴人任職期間是否受僱於上訴人？

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（最高法院81年度台上字第347號、88年度台上字第1864號判決意旨參照）。
2. 被上訴人主張其任職期間係受僱於上訴人等情，為上訴人所否認，並辯稱被上訴人係受僱於越南義義公司云云。經查：被上訴人主張係經由上訴人於自由時報職業欄招募，由上訴人代表人李順賢面試錄用，並表示係前往越南義義公司工作等情，為上訴人所不爭執。又被上訴人主張於越南工作期間，均由李順賢親自指揮監督，包括要求被上訴人管理工廠，調整監視器角度，並須定期回臺向上訴人報告於越南之工作狀況、工作成品，及陪同李順賢參訪工廠等情，有被上訴人提出之line對話截圖為證（原審卷第75、245-265頁）。另李順賢於108年1月24日要求被上訴人將其工作交接予徐經理，包括張貼公告於公佈欄，配合廠商、店家、鄰

01 居、保安、煮飯、採購、零用金、發放薪資及薪資結構、廠
02 區社區環境、電表、水塔、水電工保養、訂單、工作流程
03 表、雕刻樣品、與臺灣業務及會計互動等情，並命被上訴人
04 於108年2月2日回臺，亦有被上訴人提出之文件一紙可稽
05 （原審卷第47頁）。再者，李順賢原指示被上訴人將越南義
06 義公司之尾牙訂於108年2月16日，因越南員工反彈後，始改
07 訂於108年1月19日，亦有被上訴人提出之公告為證（原審卷
08 第13-19頁）。堪認被上訴人任職期間所提供之勞務，須服
09 從上訴人代表人李順賢之指揮監督，故被上訴人所提供之勞
10 務內容，於人格上從屬於上訴人。又承前述，被上訴人任職
11 期間須與上訴人公司之會計、業務緊密聯繫，已納入被上訴
12 人之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作
13 狀態，而於組織上從屬於上訴人。且上訴人於被上訴人任職
14 期間，按月為被上訴人投保勞保、提繳勞工退休金，並按月
15 匯予薪資，是於經濟上亦從屬於上訴人。足認兩造間客觀上
16 已具備勞動契約之要素即勞務提供關係、工資支付關係及使
17 用從屬關係，上訴人復有面試錄用上訴人之行為，而有成立
18 勞動契約之合意。被上訴人主張其任職期間係受僱於上訴
19 人，而非越南義義公司，自屬有據。

20 3.上訴人雖抗辯其與越南義義公司間訂有來料加工契約，才需
21 監督被上訴人之工作內容，其係受越南義義公司委託招募及
22 面試被上訴人，並發放薪資，再由上訴人與越南義義公司拆
23 帳分擔，尾牙時間只是參與討論等情。然承前述，兩造間已
24 具備勞務提供關係、工資支付關係及使用從屬關係，足認被
25 上訴人係受僱於上訴人。則縱使上訴人與越南義義公司間內
26 部有委任、拆帳等約定，基於債之關係相對性，尚無從拘束
27 被上訴人。上訴人執此抗辯與被上訴人間不具僱傭關係云
28 云，並不足採。至於上訴人所提被上訴人於106年12月14日
29 面試時所簽署之文件，所記載：「7.工作項目:財務管理，
30 作帳回報公司....。8簽證:滿3個月，如續任後，就辦工作
31 證，3-6個月回1次，5-7天需到公司開會，越南所得稅公司

負擔」等語（原審卷第79頁）；顯示被上訴人有定期回臺向上訴人報告於越南工作狀況之義務，且由上訴人負擔被上訴人於越南工作所生稅負，亦徵被上訴人所提供之勞務契約內容，於人格上、組織上及經濟上均從屬於上訴人。至於上開文件第1點固載：「2. 在本國人個人種種與台灣義義公司及越南義義公司無關，只屬於越南公司聘請」云云，既與前述第7點、第8點所示意旨相矛盾，自無從逕為有利於上訴人之認定。另上訴人所提越南義義公司解雇被上訴人書面（本院卷第73頁），被上訴人否認有收該通知，亦否認真正，上訴人就此亦不能舉證以實其說，亦無可採。上訴人以此抗辯被上訴人於任職期間係受僱於越南義義公司云云，自無可取。被上訴人主張其任職期間受僱於上訴人，應屬可採。

(二)承前所述，被上訴人於任職期間係受僱於上訴人，兩造對於勞動契約業於108年2月2日依勞基法第11條第5款規定合法終止一節，亦不爭執（本院卷第157、232頁）。茲就被上訴人請求資遣費、預告工資、特休未休工資、非自願離職證明書，有無理由，分述如下：

1.資遣費部分：

(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

01 定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例
02 計給」，於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分
03 月、日比例計算。

- 04 (2)查上訴人對於被上訴人之月平均薪資為3萬5,000元，新制資
05 遣基數為50/93，據此計算資遣費為1萬8,817元一節，並不
06 爭執（本院卷第218、232頁），被上訴人於原審逾此金額之
07 資遣費請求，未據聲明不服，已告確定，從而，被上訴人依
08 上開規定，請求資遣費1萬8,817元，為有理由。

09 **2.預告工資部分：**

- 10 (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
11 期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿
12 者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，
13 於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告
14 之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預
15 告期間之工資，勞基法第16條定有明文。

- 16 (2)查被上訴人自107年1月5日起至108年2月2日，已繼續工作一
17 年以上三年未滿，依上規定，上訴人終止兩造勞動契約，應
18 於20日前預告為之，惟上訴人係於108年1月24日預告於108
19 年2月2日終止勞動契約，有被上訴人提出之書面可按（原審
20 卷第47頁）。則扣除上訴人已為9日之預告期間，上訴人對
21 於被上訴人之月平均薪資為3萬5,000元，據此計算11日之預
22 告工資為1萬2,833元（ $35,000 \times 11 / 30 = 12,833$ ）一節，並不
23 爭執（本院卷第218、232頁），被上訴人於原審逾此金額之
24 預告工資請求，則未據聲明不服，已告確定。從而，被上訴
25 人依上開規定，請求預告工資1萬2,833元，為有理由。

26 **3.特休未休工資部分：**

- 27 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每
28 年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日
29 特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基
30 於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商
31 調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告

01 知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年
02 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應
03 將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數
04 額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將
05 其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認
06 為其權利不存在，應負舉證責任。106年1月1日施行之勞基
07 法第38條定有明文。次按勞基法第38條第4項所定雇主應發
08 給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按
09 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）
10 前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終
11 止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度
12 終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以
13 三十所得之金額。勞基法施行細則第24條之1第2項亦有明
14 文。

15 (2)查被上訴人於107年1月5日到職，於108年1月5日起有7日之
16 特別休假，惟被上訴人並未休假，以108年2月薪資3萬5,000
17 元計算，特休未休工資8,167元（ $35,000 \times 7 / 30 = 8,167$ ），上
18 訴人對此計算之數額並不爭執（本院卷第218、232頁）。被
19 上訴人於原審逾此金額之預告工資請求，則未據聲明不服，
20 已告確定。從而，被上訴人依上開規定，請求特休未休工資
21 8,167元，為有理由。

22 4.非自願離職證明書部分：

23 (1)按勞基法第19條規定：「勞動契約終止時，勞工如請求發給
24 服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕」。又依就業保險法
25 第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被保險人因
26 投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞
27 動基準法第十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規
28 定各款情事之一離職」。

29 (2)承前所述，被上訴人於108年2月2日係依勞基法第11條第5款
30 規定，終止兩造勞動契約，屬於就業保險法第11條第3項所
31 定非自願離職之情形。從而，被上訴人依勞基法第19條規

01 定，請求上訴人發給非自願離職之服務證明書，為有理由，
02 應予准許。

03 (三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其
04 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人
05 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
06 類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金
07 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民
08 法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付
09 利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
10 為5%，亦為同法第203條所明定。從而，被上訴人依前揭規
11 定，請求上訴人發給非自願離職之服務證明書，及給付資遣
12 費1萬8,817元、預告工資1萬2,833元、特休未休工資8,167
13 元，合計3萬9,817元，及自108年12月21日（原審卷第219
14 頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理
15 由，應予准許。

16 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第16條、第17條、第38條、第
17 19條、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求上訴人給
18 付3萬9,817元，及自108年12月21日起至清償日止，按週年
19 利率5%計算之利息，並開立非自願離職證明書予被上訴
20 人，洵屬有據，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，
21 並就被上訴人給付之請求部分，依勞動事件法第44條第1
22 項、第2項規定，依職權宣告假執行及上訴人供擔保後得免
23 為假執行之宣告，並無不合。上訴論旨指摘原判決不當，求
24 予廢棄改判，為無理由，應駁回上訴。

25 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核
26 與判決結果無涉，爰不一一論述。

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

29 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日

30 勞動法庭

31 審判長法官 方彬彬

01 法 官 趙雪瑛

02 法 官 李慈惠

03 正本係照原本作成。

04 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
05 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
06 （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
07 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
08 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
09 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
10 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

11 中 華 民 國 109 年 8 月 25 日

12 書記官 黃麗玲

13 附註：

14 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

15 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
16 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

17 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
18 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
19 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。