

臺灣高等法院民事判決

112年度勞上易字第33號

上訴人 鍾旅恩

訴訟代理人 游家雯律師（法扶律師）

被上訴人 嘉實資訊股份有限公司

法定代理人 徐文伯

訴訟代理人 魏啟翔律師

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112年1月18日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第300號第一審判決提起上訴，並為訴之追加，本院於112年7月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴及追加之訴均駁回。

第二審訴訟費用（含追加之訴部分）由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、本件上訴人於民國112年2月8日提起上訴時，其上訴聲明第2項為：「被上訴人應給付上訴人新臺幣（下同）109萬9,052元，及自111年2月19日起按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第13頁），嗣變更前開上訴聲明為：「被上訴人應給付上訴人41萬5,870元（即資遣費14萬7,120元、短付工資20萬1,390元、特別休假未休工資6萬7,360元，至上訴人上訴後另請求之預告工資2萬5,250元核屬二審所為訴之追加，其追加聲明應予另列，詳如下貳之三所述）及自起訴狀繕本送達之翌日（即111年7月22日）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。」（見本院卷第53頁、第57頁至第60頁、第72頁），核係減縮上訴聲明，自應予准許，核先敘明。

二、按第二審訴之變更或追加，非經他造同意不得為之，但請求

之基礎事實同一者，不在此限；民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第2款定有明文。本件上訴人在原審主張依僱傭法律關係，訴請被上訴人應給付資遣費、短付工資、特別休假未休工資、短少給付之勞工退休金（見原審卷第9頁至第15頁），嗣上訴人上訴後，追加請求被上訴人應給付預告工資2萬5,250元、提繳17萬6,639元至上訴人在勞工保險局（下稱勞保局）之勞工退休金專戶、開立非自願離職證明書（見本院卷第53頁、第58頁、第72頁、第148頁至第149頁），經核上訴人追加請求之基礎事實與其起訴請求之基礎事實，均係本於上訴人主張兩造間為僱傭法律關係所衍生之爭執，核與民事訴訟法第446條第1項但書及第255條第1項第2款規定相符，亦應予准許。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：伊經被上訴人公司汪姓主管面試，自98年2月2日起至111年2月19日止受僱於被上訴人，擔任清潔人員，約定月薪為2萬元，110年之基本薪資為2萬4,000元，111年之基本薪資為2萬5,250元，離職前6個月平均薪資以基本薪資計算為2萬4,520元。伊雖於夜間兼職，經多家公司辦理勞工保險，惟伊於日間在被上訴人公司工作時間均受被上訴人指示，工作內容包含於公司同仁上班前打掃辦公區域、上班時間打掃廁所及整理垃圾、中午前打掃餐廳、丟垃圾、打掃3樓陽台、同仁下班後打掃辦公區域及廁所，每日工時超過8小時，而被上訴人不要求伊打卡以規避勞動局查核出勤資料。伊薪資與被上訴人其他員工相同，均於每月15日入帳，並以薪資項目向國稅局申報給付，伊亦享有8,000元至1萬元不等之年終獎金。被上訴人於111年2月18日以人事命令通知伊自111年2月19日起不再續聘，並於111年2月19日正式離職，被上訴人將依勞動基準法（下稱勞基法）規定，辦理資遣，然被上訴人迄今積欠資遣費15萬9,380元、每月短付之薪資62萬5,304元、特別休假未休工資16萬7,248元、短少提撥之勞工退休金14萬7,120元，共計109萬9,052元。兩造於111年

01 4月8日經調解不成立，爰依勞基法第17條、第38條第1項、
02 第4項，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第
03 2項，勞動契約法律關係提起本件訴訟等語。並聲明：(一)被
04 上訴人應給付上訴人109萬9,052元，及自111年2月19日起按
05 週年利率5%計算之利息。(二)願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被上訴人則以：伊公司3樓辦公室於98年間開始使用時，上
07 訴人偕同黃姓友人向伊自薦承包3樓辦公室及廁所打掃工作
08 ，包含地面清潔、收垃圾，打掃之報酬匯入上訴人帳戶，再
09 由上訴人與黃姓友人自行分配。102年9月間，黃姓清潔員不
10 再來打掃後，即由上訴人獨自打掃且報酬不變。上訴人表示
11 尚有其他清潔工作，且上訴人不用打卡、無固定工作時數、
12 無出勤考核、不適用企業內部獎懲制度，每日打掃之時間、
13 區域均由上訴人自行規劃安排，上訴人亦曾數次委由他人代
14 為打掃，伊不曾指揮監督上訴人之工作，僅會提醒上訴人需
15 加強清潔之區域。伊給付上訴人之報酬向來並非開立薪資所
16 得之扣繳憑單，扣繳憑單之所得類別為「92其他」。98年2
17 月2日至111年2月18日期間，自上訴人之各類所得資料清單
18 顯示，上訴人尚有其他所得及勞保投保，可知上訴人除承攬
19 伊辦公室之打掃工作外，並同時承攬或受雇於其他多家事業
20 ，均非伊所得知悉或對上訴人指揮監督，上訴人獨立作業，
21 且可自由為第三人提供勞務，兩造間欠缺組織上、人格上、
22 經濟上之從屬關係，故兩造間為承攬關係而非僱傭關係。至
23 上訴人所稱之年終獎金，其性質實為過年之廠商贈禮，用以
24 慰問大樓保全、清潔人員，且紅包禮金亦屬不定，早年多為
25 3,000元，近2年為6,000元或6,600元。另上訴人稱其每日工
26 作超過8小時與事實不符，上訴人為外包人員，並無考核或
27 管制措施，上訴人身兼新北市新店區多家事業之打掃工作自
28 由來去，上訴人日間均在新店區各大樓從事打掃工作，且以
29 伊員工上班影響打掃工作為由，往往在伊員工下班時間後才
30 前來打掃，打掃又不確實，對伊造成莫大困擾。兩造間既非
31 僱傭關係，自無資遣問題。退步言，縱認兩造為僱傭關係，

01 因上訴人之工作時間由其自由安排，並非每日工作8小時，
02 且工作時間不固定，伊僅視打掃成果給付報酬，自無適用按
03 月計酬之基本工資，上訴人自不得主張薪資差額。又上訴人
04 請求短付薪資、特別休假未休工資逾5年部分，依民法第126
05 條定已罹於時效，伊拒絕給付等語，資為抗辯。

06 三、原審為上訴人敗訴之判決，上訴人就下列上訴聲明第(二)項部
07 分聲明不服，提起上訴（其餘敗訴部分未據聲明不服，不在
08 本院審理範圍），並上訴聲明：(一)原判決下列不利於上訴人
09 部分廢棄。(二)被上訴人應給付上訴人41萬5,870元（即資遣
10 費14萬7,120元、短付工資20萬1,390元、特別休假未休工資
11 6萬7,360元，另請求預告工資2萬5,250元部分為訴之追加）
12 ，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5
13 %計算之利息。上訴人另於本院為訴之追加，其追加之訴聲
14 明：(一)被上訴人應另給付上訴人2萬5,250元（即預告工資）
15 ，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率
16 5%計算之利息。(二)被上訴人應另提繳17萬6,639元至上訴人
17 在勞保局之勞工退休金專戶。(三)被上訴人應另開立非自願離
18 職證明書予上訴人。被上訴人則為答辯聲明：上訴及追加之
19 訴均駁回。

20 四、查本件上訴人自98年2月起至111年2月止，至被上訴人公司
21 負責清潔工作，98年2月至99年2月，每月報酬1萬2,000元；
22 99年3月至101年1月，每月報酬1萬2,500元；101年2月至同
23 年11月，每月報酬1萬3,500元；101年12月至102年7月，每
24 月報酬1萬3,230元；102年8月至103年7月，每月報酬1萬4,2
25 10元；103年8月至同年10月，每月報酬1萬4,500元；103年1
26 1月至104年9月，每月報酬1萬5,000元；104年10月報酬為2
27 萬1,400元；104年11月至108年11月，每月報酬1萬9,000元
28 ；108年12月報酬為2萬7,000元；109年1月至111年2月，每
29 月報酬2萬元；又兩造前經新北市政府行勞資爭議調解而調
30 解不成立等情，有上訴人玉山銀行帳戶交易明細、新北市政
31 府勞資爭議調解紀錄等附卷可稽（見原審卷第23頁至第48頁

、第59頁），並為兩造所不爭執，自堪認定為真實。

五、本件上訴人主張伊自98年2月2日起至111年2月19日止受僱於被上訴人，擔任清潔人員，約定月薪為2萬元，伊雖於夜間另在多家公司兼職清潔工作，惟伊於日間在被上訴人公司工作時間均受被上訴人指示，工作內容包含於公司同仁上班前打掃辦公區域、上班時間打掃廁所及整理垃圾、中午前打掃餐廳、丟垃圾、打掃3樓陽台、同仁下班後打掃辦公區域及廁所，每日工時超過8小時，伊薪資與被上訴人其他員工相同，均於每月15日入帳，並以薪資項目向國稅局申報給付，每年亦有8,000元至1萬元不等之年終獎金。被上訴人於111年2月18日以人事命令將伊資遣，並於111年2月19日正式離職，爰依勞基法第17條、第38條第1項、第4項，勞退條例第12條第1項、第2項，勞動契約法律關係，請求被上訴人給付資遣費14萬7,120元、短付工資20萬1,390元、特別休假未休工資6萬7,360元，追加依勞基法第16條，勞退條例第14條第1項、第31條等規定，請求被上訴人給付預告工資2萬5,250元、提繳17萬6,639元至上訴人在勞保局之勞工退休金專戶，及開立非自願離職證明書予上訴人等語；被上訴人則以前開各詞置辯。是本件應審究者厥為：(一)兩造間究為僱傭關係或承攬關係？(二)上訴人依勞動契約法律關係，勞基法第16條、第17條、第38條第1項、第4項，勞退條例第12條第1項、第2項、第14條第1項、第31條等規定，請求被上訴人給付資遣費14萬7,120元、短付工資20萬1,390元、特別休假未休工資6萬7,360元，及追加請求工資2萬5,250元、提繳17萬6,639元至上訴人在勞保局之勞工退休金專戶、開立非自願離職證明書，有無理由？

六、得心證之理由：

(一)兩造間究為僱傭關係或承攬關係？

按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約。而稱承攬者，則謂當事人約定，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482條及第490條第1項分別定有明文。參酌勞動基準法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。可知，僱傭契約乃當事人以勞務之給付為目的，受僱人於一定期間內，應依照僱用人之指示，從事一定種類之工作，且受僱人提供勞務，具有繼續性及從屬性之關係。而承攬契約之當事人則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（最高法院94年度台上字第573號民事判決意旨參照）。是以，勞動契約與承攬契約之主要區別，在於提供勞務者與企業主間，其是否基於人格上、經濟上及組織上之從屬性而提供勞務等情加以判斷；如仍具從屬性，則縱其部分職務有獨立性，仍應認定屬勞基法所規範之勞雇關係（最高法院104年度台上字第1294號民事判決意旨參照）。次按勞工與雇主間之從屬性，通常具有：1.人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。親自履行，不得使用代理人。2.經濟上從屬性，即受僱人並不是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。3.組織上從屬性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立（最高法院96年度台上字第2630號、81年度台字第347號民事判決意旨參照）。再按勞務契約當事人間訂立之契約，基於私法自治原則，有契約形式及內容之選擇自由，其類型可能為僱傭、委任、承攬或居間，其選擇之契約類型是否為勞動契約，仍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（包含工作時間），並自行負擔業務風險以為斷（司法院大法官會議釋字第740號解

釋意旨參照)。準此，勞動基準法所定義之「勞工」提供勞務之內容，係以時間之長度、時段界定其勞務之範圍，而非以工作之成果界定，且提供勞務之地點與提供勞務之方法，亦受雇主之指揮監督。換言之，勞工所提供勞務究係以何種方式達成其雇主所欲之經營結果，乃雇主指揮監督權行使之核心，其目的在於特定勞工所提供勞務之具體內容，而非由勞工自主決定其勞務提供內容。該等指揮監督之內涵，包括勞動力之配置權與勞務履行過程中之指揮命令權。如在提供勞務之對價中，另約定就該事務之處理需以一定工作之完成界定其勞務提供之範圍者，顯與上述勞動契約之概念不同，即非屬勞基法第2條第1項第1款所定義之勞工。是以，並非經營者對於勞務提供者進行管理面之規範，即一律使該勞務提供者成為「勞工」，仍須進一步觀察該勞務提供之對價內容，以及勞務提供者對於勞務提供之方式、內容是否具有獨立自主決定權限而定。本件上訴人主張伊自98年2月2日起至111年2月19日止受僱於被上訴人，擔任清潔人員，約定月薪為2萬元，伊於日間在被上訴人公司工作時間均受被上訴人指示，工作內容包含於公司同仁上班前打掃辦公區域、上班時間打掃廁所及整理垃圾、中午前打掃餐廳、丟垃圾、打掃3樓陽台、同仁下班後打掃辦公區域及廁所，每日工時超過8小時，伊薪資均於每月15日入帳，並以薪資項目向國稅局申報給付，每年亦有8,000元至1萬元不等之年終獎金，故兩造間為僱傭關係云云。經查：

- 1.上訴人於98年2月2日至111年2月19日期間，除在被上訴人公司負責清潔工作外，另分別於下列時間在其他公司擔任清潔工作：(1)98年7月31日至102年8月31日任職保潔國際物業管理股份有限公司（下稱保潔公司）擔任清潔人員，月提繳工資為2萬0,100元；(2)103年11月5日至106年6月15日任職日觀實業股份有限公司（下稱日觀公司）之矽谷溫泉會館工讀生，工作內容為洗碗工，每週工作時數為20小時，工作時段為上午7時至上午11時之早班時段，月提繳工資為1萬1,100元

01 ；(3)106年7月1日至110年2月28日任職力群公寓大廈管理維
02 護有限公司（下稱力群公司），擔任清潔工作，月提繳工資
03 分別為2萬1,009元、2萬2,000元、2萬3,100元、2萬3,800元
04 、2萬4,000元；(4)110年3月1日起任職潔安物業管理有限公
05 司（下稱潔安公司），在新北市新店區亞洲新稅社區負責清
06 潔打掃工作，每週三、日休假，工作時間為上午8時至下午5
07 時，共8小時，月提繳工資分別為2萬4,000元、2萬5,250元
08 元；(5)104年4月至105年2月受聘財團法人台北市瑠公農業產
09 銷基金會（下稱瑠公農業產銷基金會）協助做清潔整理垃圾
10 人員，每日1小時，每小時125元；(6)106年10月至108年11月
11 承包嘉實證券投資顧問股份有限公司（下稱嘉實證券投顧公
12 司）清潔打掃工作，每週清潔2次，每月清潔費用3,000元，
13 工作內容為清潔廁所、倒垃圾、掃地、擦桌子，無固定工作
14 時段，由上訴人於該公司上午9時至下午6時之營業時間內，
15 自行安排工作時間；(7)104年12月1日至105年2月29日任職松
16 潔環境維護股份有限公司（下稱松潔公司），擔任清潔人員
17 ，每週工作5日，每日工作4小時；此有上訴人之提繳勞工退
18 休金異動資料、瑠公農業產銷基金會112年5月15日瑠農產銷
19 字第0469號函及簽呈、人員項目明細表等、潔安公司112年5
20 月17日聲明異議狀、日觀公司112年5月15日陳報狀及人事資
21 料卡、面試表、被保險人投保資料明細等、嘉實證券投顧公
22 司112年5月17日嘉實投顧（112）財字第002號函、力群公司
23 112年5月17日群行（112）0019號函及員工離職申請書、保
24 潔公司112年7月5日之離職服務證明書、松潔公司112年7月1
25 9日說明書等在卷可稽（見原審卷第139頁至第142頁，本院
26 卷第105頁至第111頁、第113頁、第115頁至第119頁、第121
27 頁、第123頁至第125頁、第249頁、第265頁）。而依上訴人
28 於98年7月31日至102年8月31日任職保潔公司期間，每月提
29 繳工資為2萬0,100元，及106年7月1日至110年2月28日任職
30 力群公司，每月提繳工資為2萬1,009元至2萬4,000元不等可
31 知，上訴人在保潔公司、力群公司期間，應係每週工作5日

，每日工作8小時之正常工作時間。是依上訴人於上開保潔公司等多家公司擔任清潔人員、洗碗工之工作時間可知，上訴人主張其自98年2月2日起至111年2月19日止，在被上訴人公司擔任清潔人員，每日白天之工作時間超過8小時云云，顯然誇大不實。故本院認上訴人聲請被上訴人提出上訴人98年2月2日起至111年2月19日止之臨時門禁卡紀錄，以證明上訴人上班時數之調查證據部分，認無再行調查之必要，附此敘明。

2. 依證人即被上訴人公司員工吳芝蓉於本院證稱：上訴人於98年2月與一位黃阿姨一起來公司說可以做打掃的工作，上訴人與黃阿姨一起來打掃時，2人如何分工伊不清楚；上訴人打掃時所使用的清潔劑是由上訴人自備，掃把及拖把則是使用公司舊有的；打掃範圍是3樓辦公室，包括廁所、餐廳清潔、倒垃圾等，上訴人曾經找公司以外的第三人來幫她打掃，並無公司員工協助上訴人打掃。當初被上訴人與上訴人約定打掃清潔的工作時間是由上訴人自由安排，所以沒有固定的打掃時間，一般都是在上午，有時候也會在晚上才來公司打掃辦公室。被上訴人並沒有管理或要求上訴人如何打掃，只要上訴人平常有打掃、清潔，有收垃圾就可以了；如果公司員工有反應上訴人打掃不乾淨，伊就會口頭請上訴人改善，把環境清潔好，垃圾倒好，其他沒有太多要求，並沒有任何懲戒或扣款；後來增加請上訴人在6樓辦公室下班時收1次垃圾，有增加清潔費用等語（見本院卷第150頁至第156頁）可知，上訴人雖承作被上訴人3樓辦公室之打掃清潔工作，惟上訴人與黃姓友人如何分工打掃範圍，係由其2人自行決定，打掃清潔時間係是由上訴人與黃姓友人自由安排，嗣由上訴人單獨負責打掃清潔工作時，打掃清潔時間及打掃方式，亦係由上訴人自行安排及決定，並未受被上訴人之指揮監督及管理，被上訴人僅要求上訴人要完成打掃、清潔及收垃圾之工作即可，縱上訴人有打掃不乾淨之處，被上訴人亦僅口頭請上訴人改善，並未對上訴人為任何懲戒或扣款；

01 若上訴人因故無法親自前往打掃、清潔而委由被上訴人公司
02 員工以外之人來完成打掃、清潔及收垃圾工作，被上訴人並
03 未加以置喙，仍會按月給付報酬予上訴人，嗣上訴人增加收
04 取6樓辦公室垃圾時，被上訴人另外增加清潔費用予上訴
05 人，顯見上訴人係為自己之營業而勞動，且未納入被上訴人
06 之公司組織體系，而與同僚間居於分工合作狀態，亦未受被
07 上訴人之指揮監督，僅須完成打掃、清潔及收垃圾工作，被
08 上訴人即會按月給付報酬，堪認兩造間並無經濟上、組織上
09 及人格上之從屬性。復觀上訴人提出手執被上訴人所贈與金
10 幣背面為空白之金幣與被上訴人公司員工手執「優質廠商服
11 務獎：承攬商鍾旅恩長期對環境維持的付出，嘉實資訊致贈
12 金質紀念幣以資感謝」等語之大約A4紙大小電腦列印文字標
13 語之照片（見原審卷第89頁），及證人吳芝蓉於本院證稱：
14 前開照片中上訴人手執的金幣是上訴人向被上訴人總經理要
15 來的，被上訴人對於任職滿5年、10年、15年的員工，都會
16 舉辦正式表揚儀式，被上訴人並會發給金幣，金幣背面會書
17 寫該名員工任職幾週年；但上訴人拿到的金幣背面是空白，
18 也沒有舉辦正式表揚儀式等語（見本院卷第155頁至第156
19 頁），暨被上訴人提出表揚其公司任職週年員工所發背面印
20 製有員工任職特定週年字樣之金幣照片（見本院卷第141
21 頁、第143頁），益證上訴人確已知其並非受僱於被上訴人
22 之員工，而僅是承攬被上訴人辦公室清潔工作之人。至上訴
23 人聲請函詢東京都公寓大廈管理維護股份有限公司（下稱東
24 京都公司）、保潔公司、瑠公農業產銷基金會、力群公司、
25 潔安公司，有關上訴人提供清潔勞務時，是否由上訴人自備
26 清潔耗材，及是否會對上訴人施以懲戒或扣款等事項，以證
27 明上訴人與前開各公司及被上訴人間，均係成立僱傭關係云
28 云（見本院卷第182頁）。然被上訴人與東京都公司、保潔
29 公司、瑠公農業產銷基金會、力群公司、潔安公司，各屬獨
30 立之法人，東京都公司、保潔公司、瑠公農業產銷基金會、
31 力群公司、潔安公司就其等分別聘用上訴人擔任清潔工作，

01 如何約定上訴人之勞務給付方式，及其等間之法律關係究屬
02 僱傭關係或承攬關係，均與被上訴人無涉，尚難以東京都公
03 司、保潔公司、瑠公農業產銷基金會、力群公司、潔安公司
04 與上訴人間之法律關係即推認兩造間亦屬僱傭關係，故本院
05 認無調查必要，附此敘明。

06 3.上訴人另主張被上訴人歷年來給付之報酬，均係以「薪資」
07 之所得格式向國稅局申報個人綜合所得稅，且伊每年享有8,
08 000元至1萬元不等之年終獎金，故兩造應屬僱傭關係云云；
09 被上訴人則抗辯稱伊公司之獎金制度，除三節賀節金外，其
10 餘於每年7月間依前一年度公司盈餘及員工考核績效而發分
11 紅，並無年終獎金制度，過年發給上訴人之慰勞紅包，僅係
12 過年之廠商禮贈，每年金額亦屬不定等語。查，按所得稅法
13 第14條第1項第3類所稱之薪資所得，係指凡公、教、軍、警
14 、公私事業職工薪資及提供勞務者之所得，包含公、教、軍
15 、警及其他公部門或公營事業人員之所得；私人事業勞動契
16 約勞工之所得；私人事業其他種類勞務契約工作者之所得（
17 例如：委任、承攬、居間、代辦商、行紀等）。是所得稅法
18 所謂之「薪資所得」與勞基法所謂之「工資」，兩者範圍並
19 不相同，所得稅法第14條之薪資所得範圍顯大於勞基法第2
20 條所定義之工資，縱被上訴人將給付上訴人之報酬依所得稅
21 法第14條規定為上訴人扣繳薪資所得，尚難據此即認被上訴
22 人給付予上訴人之報酬為勞基法所稱之工資，而逕認兩造間
23 係僱傭關係。另證人吳芝蓉於本院證稱：被上訴人在每年農
24 曆年前，都會發給大樓保全員、清潔員紅包，並不會發給員
25 工紅包等語（見本院卷第156頁）。則被上訴人每年農曆年
26 前發給8,000元至1萬元不等之紅包，顯非被上訴人發給其員
27 工之年終獎金，上訴人自行認定被上訴人每年農曆年前發給
28 8,000元至1萬元不等之紅包為年終獎金，與事實不符。是上
29 訴人前揭主張，尚難憑採。

30 4.從而，被上訴人抗辯上訴人承包3樓辦公室及廁所打掃工作
31 ，上訴人不用打卡、無固定工作時數、無出勤考核，每日打

01 掃之時間、區域均由上訴人自行規劃安排，上訴人亦曾數次
02 委由他人代為打掃，伊並未指揮監督上訴人之工作，兩造間
03 為承攬關係而非僱傭關係等語，尚非無稽，應堪採信；上訴
04 人主張伊於日間在被上訴人公司工作時間均受被上訴人指示
05 ，每日工作時間超過8小時，被上訴人並未要求伊打卡以規
06 避勞動局查核出勤資料云云，並無可採。

07 (二)上訴人依勞動契約法律關係，勞基法第16條、第17條、第38
08 條第1項、第4項，勞退條例第12條第1項、第2項、第14條第
09 1項、第31條等規定，請求被上訴人給付資遣費14萬7,120元
10 、短付工資20萬1,390元、特別休假未休工資6萬7,360元，
11 及追加請求工資2萬5,250元、提繳17萬6,639元至上訴人在
12 勞保局之勞工退休金專戶、開立非自願離職證明書，有無理
13 由？

14 承上所述，兩造間既非屬僱傭關係，則上訴人主張依勞動契
15 約法律關係，勞基法第16條、第17條、第38條第1項、第4項
16 ，勞退條例第12條第1項、第2項、第14條第1項、第31條等
17 規定，請求被上訴人給付資遣費14萬7,120元、短付工資20
18 萬1,390元、特別休假未休工資6萬7,360元，及追加請求工
19 資2萬5,250元、提繳17萬6,639元至上訴人在勞保局之勞工
20 退休金專戶、開立非自願離職證明書，即屬無據。

21 七、綜上所述，上訴人依勞動契約法律關係，及勞基法第17條、
22 第38條第1項、第4項，勞退條例第12條第1項、第2項之規定
23 ，請求被上訴人應給付41萬5,870元，及自起訴狀繕本送達
24 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息部分，非
25 屬正當，不應准許。從而，原審就前開不應准許部分為上訴
26 人敗訴之判決，並駁回該部分假執行之聲請，核無不合。
27 上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由
28 ，應駁回其上訴。另上訴人追加依勞基法第16條，勞退條例
29 第14條第1項、第31條等規定，請求：(一)被上訴人給付預告
30 工資2萬5,250元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止
31 ，按週年利率5%計算之利息；(二)提繳17萬6,639元至上訴人

01 在勞保局之勞工退休金專戶；(三)開立非自願離職證明書部分
02 亦為無理由，應併予駁回。

03 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
04 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
05 逐一論列，附此敘明。

06 九、據上論結，本件上訴及追加之訴均為無理由，依民事訴訟法
07 第449條第1項、第78條，判決如主文。

08 中 華 民 國 112 年 8 月 22 日
09 勞動法庭

10 審判長法 官 何君豪

11 法 官 邱靜琪

12 法 官 高明德

13 正本係照原本作成。

14 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
15 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
16 （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
17 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
18 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
19 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
20 者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 112 年 8 月 22 日

22 書記官 郭彥琪