

臺灣高等法院民事判決

113年度勞上易字第112號

上訴人 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

被上訴人 李惠玲

訴訟代理人 陳怡均律師(法扶律師)

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國112年12月15日臺灣臺北地方法院111年度勞訴字第280號第一審判決提起上訴，本院於114年7月1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106年4月1日起受僱於上訴人擔任清潔人員，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。伊係由上訴人公關經理即訴外人陽明慧面試招募，並接受上訴人之排班、指派工作及督導，工作期間需穿著「VHG（威儀保全）」字樣之制服，領有印製「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，上下班均需打卡，兩造間成立僱傭契約。詎伊於111年1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，將伊派至1樓專櫃打掃，然自111年1月25日後，上訴人拒不指派工作亦不發給薪資，已違反勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款、第6款規定，伊以起訴狀繕本送達終止兩造間僱傭關係。又伊離職前6個月之工資為新臺幣（下同）20萬4850元，上訴人應給付伊資遣費8萬2273元、特休未休工資1

萬8900元，並提撥4萬7358元至伊於勞動部勞工保險局之勞工退休準備金專戶（下稱勞退專戶），及應開立非自願離職證明書。為此，爰依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項、第6條、第14條、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條、就業保險法第11條第3項之規定，求為命(一)上訴人給付伊10萬1173元，及加計自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息；(二)並應提繳4萬7358元至伊勞退專戶；(三)及開立非自願離職證明書之判決（原審判令上訴人給付被上訴人10萬1125元，及自111年7月8日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，及應提繳4萬7358元至被上訴人之勞退專戶，且應開立非自願離職證明書予上訴人，並駁回被上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴；被上訴人敗訴部分，未據聲明不服，非本院審理範圍，不予贅述）。並答辯聲明：上訴駁回。

二、上訴人則以：伊自105年12月起，承攬系爭地點之清潔工作，多年來均轉包予清潔公司如訴外人勁業清潔有限公司（下稱勁業公司）、宏文管理顧問有限公司（下稱宏文公司）、明泰清潔服務有限公司（下稱明泰公司）、威麗管理顧問有限公司（下稱威麗公司）、喜淨股份有限公司（下稱喜淨公司）、樂潔企業社等公司。伊為承攬契約之定作人，對於承攬廠商提供之勞務及品質是否符合約定，有規範、查核之權，並指派專人至現場指揮監督，且伊為統一系爭地點服務人員之服裝，與承包商約定執行清潔工作時，應著伊之制服。而伊就未轉包出去之清潔駐點，有伊自聘之清潔人員，並均依法為其投保。伊並未製作被上訴人之班表，亦未曾發放薪資予被上訴人，被上訴人應係受僱於威麗公司、喜淨公司，並由上開公司派駐至系爭地點擔任清潔工作，兩造間並無僱傭關係存在。訴外人陽明慧利用任職於伊擔任清潔部經理職務之便，私設喜淨公司、樂潔企業社承攬伊發包之清潔工作，從中賺取差價，其所僱傭之勞工與伊無關等語，資為抗辯。並上訴聲明：(一)原判決不利於上訴人部分廢棄。

01 (二)上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

02 三、兩造不爭執之事項（見原審卷第125-126頁）：

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

06 (二)被上訴人上開任職期間，領有並穿著「VHG（威儀保全）」
07 字樣之制服提供勞務，及領有印製「威儀公寓大廈管理維護
08 股份有限公司」字樣之班表。

09 (三)被上訴人於111年1月間經其主管通知，以卡地亞公司2、3樓
10 專櫃要整修至111年6月底為由，先將被上訴人派至1樓專櫃
11 打掃至111年1月25日，嗣拒不指派工作，亦不核發薪資。

12 (四)上訴人與訴外人威儀保全股份有限公司（下稱威儀保全公
13 司）、威儀物業管理顧問有限公司（下稱威儀物業公司）、
14 儀隊股份有限公司（下稱儀隊公司）等公司，具有實質同一
15 性。又公關部經理陽明慧原受雇於上訴人等公司，於110年1
16 2月31日離職。

17 四、被上訴人主張其受僱於上訴人，上訴人自111年1月25日起未
18 再指派工作，亦不核發薪水，其依法終止兩造間勞動契約，
19 上訴人應給付資遣費、特休未休工資、提繳退休金及開立非
20 自願離職證明書云云，為上訴人所否認，並以前詞置辯。是
21 本件之爭點厥為：(一)兩造間是否成立僱傭關係？(二)被上訴人
22 請求上訴人給付資遣費、特休未休工資、提撥勞工退休金至
23 被上訴人之勞退專戶及開立非自願離職證明書，有無理由？
24 茲分別論述如下：

25 (一)兩造間是否成立僱傭關係？

26 1.按勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於
27 他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之
28 契約，就其內涵言，勞工與雇主間之從屬性，通常具有：(一)
29 人格上從屬性，即受僱人在雇主企業組織內，服從雇主權
30 威，並有接受懲戒或制裁之義務。(二)親自履行，不得使用代
31 理人。(三)經濟上從屬性，即受僱人並不是為自己之營業勞動

01 而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。(四)組織上從屬
02 性，即納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀
03 態等項特徵。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係
04 之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。足見
05 勞基法所規定之勞動契約，非僅限於典型之僱傭契約，只要
06 該契約具有從屬性勞動性格，縱有承攬之性質，亦應屬勞動
07 契約（最高法院81年度台上字第347號、96年度台上字第263
08 0號判決意旨參照）。

09 2.經查，被上訴人主張伊係由上訴人總管理處公關經理陽明慧
10 面試招募，陽明慧常以LINE指示工作內容，伊上班時需著上
11 訴人公司之制服，且需打卡，督導黃柏寧每月都會來收打卡
12 紀錄，若看到伊打卡遲到就說要扣錢，伊按月向陽明慧或其
13 助理朱慧娟領取現金，兩造間成立僱傭契約等語，業據提出
14 薪資袋、打卡單、與主管「月」（即黃柏寧）、Ad（即朱東
15 彥）、OMG（即陽明慧）之LINE對話紀錄、班表、陽明慧之
16 名片、被上訴人身著上訴人公司制服照片、上訴人清潔部經
17 理吳政鴻及清潔部專案副理陳柏安之名片、被上訴人與「LA
18 LA」（即陽明慧）之LINE對話紀錄為證（見原審卷第23-37
19 頁、第67頁、第79頁、第149-150頁、第311頁）。上訴人雖
20 否認兩造間成立僱傭關係，並抗辯由打卡單看不出與伊之關
21 係云云，然亦稱陽明慧為伊清潔部門經理，朱慧娟是伊清潔
22 部門員工，黃柏寧之前擔任伊機動督察，工作內容是負責協
23 助清潔部門經理去清潔案場訪查，監督承攬廠商的實施情
24 形、品質，每月承攬廠商會提供請款單及打卡紀錄，向上訴
25 人請款，經上訴人檢核打卡紀錄後撥款等語（見本院卷第23
26 8頁、第283-284頁）。足認被上訴人經上訴人經理陽明慧面
27 試招募為員工，接受陽明慧等人排班指派工作，上班需身著
28 上訴人公司制服，且需打卡並接受上訴人員工陽明慧之指揮
29 督導，上訴人亦會檢核打卡單之出勤資料，陽明慧復以上訴
30 人信封袋內裝現金給付薪資予被上訴人，堪認被上訴人為上
31 訴人營業之目的，提供職業上之勞動力，而由上訴人給付報

01 酬，兩造間有人格上、經濟上、組織上之從屬性甚明，自應
02 成立僱傭關係。

03 3.上訴人雖辯稱伊將系爭地點之清潔業務，先後於105年12月
04 至107年6月、107年7月至12月、108年1月至4月、108年5月
05 至109年10月、109年11月至111年1月，分別轉包予訴外人勁
06 業公司、宏文公司、明泰公司、威麗公司、喜淨公司；而威
07 麗公司於108年5月至109年10月承攬伊各大案場之清潔業
08 務，伊已給付威麗公司1351萬1568元，其中關於系爭地點之
09 清潔費用為232萬4700元；喜淨公司於109年11月至111年1月
10 承攬系爭地點之清潔業務，伊已給付喜淨公司176萬2950
11 元，被上訴人係受僱於威麗公司、喜淨公司，非伊之員工云
12 云，並提出請款明細表及統一發票影本為證（見原審卷第23
13 1-287頁、第333-341頁）。惟查：

14 (1)證人朱清標於原審證稱：伊僅係掛名為威麗公司之人頭負責
15 人，不是實際負責人，伊女兒朱慧娟跟拉拉（即陽明慧）要
16 一起開公司，伊不知道公司之業務，都是女兒朱慧娟在負責
17 等語（見原審卷第292-295頁）。證人朱慧娟於原審亦證
18 稱：伊是上訴人公司之員工，之前擔任拉拉陽明慧的秘書，
19 上訴人有承接清潔案場的茶水阿姨，陽明慧說給別人賺不如
20 自己賺，慫恿伊開威麗公司，由伊父親朱清標當人頭負責
21 人，實際負責人是陽明慧；陽明慧想抽成，講好獲利一人一
22 半，陽明慧不給伊看帳，班表係由陽明慧排班，伊是看哪裡
23 有缺人就自己去代班，或者找人代班；伊知道上訴人公司承
24 攬系爭地點之清潔業務，被上訴人一直在卡地亞案場即系爭
25 地點做早清、茶水阿姨，薪資是一小時300元，每月約1萬
26 元，威麗公司於108年5月至109年10月承包系爭地點之清潔
27 工作，被上訴人是在威麗公司工作；員工知不知道有換公司
28 都是由陽明慧講，下包不能講，伊沒有跟被上訴人講她是威
29 麗公司的員工，對外都是用上訴人名義發言，陽明慧說不能
30 讓員工知道上訴人底下還有一層轉包，伊不知道也不敢問陽
31 明慧為何不要跟員工說他們是外包廠商的員工，因為會被

01 兇、被罵；外觀上都是用上訴人公司名義，清潔工具、制服
02 都是寫上訴人公司，制服是上訴人給的，伊之前做A4早清，
03 當時陽明慧說要穿上訴人的制服伊就穿；上訴人撥款給威麗
04 公司，再由威麗公司發薪水給員工，原則上都是用現金發放
05 薪資，用黃色信封袋或用上訴人的信封袋當現金袋，少數的
06 人是用轉帳、臨櫃匯款等方式給付薪資；只有香奈兒全部專
07 櫃的茶水阿姨是上訴人的員工，其餘都是外包廠商的員工，
08 這些員工應該不知道並非受僱於上訴人，他們只知道聯繫、
09 監督的人換了，不知道換的原因等語（見原審卷第295-303
10 頁）。可知朱清標僅掛名為威麗公司之負責人，實際負責人
11 為陽明慧，上訴人承攬系爭地點之清潔工作，再轉包給威麗
12 公司，但上訴人之經理陽明慧禁止讓員工知道上訴人有將清
13 潔業務轉包予其他公司，員工亦無從得知公司間之轉包關
14 係，而被上訴人確實擔任系爭地點之早清、茶水阿姨，且經
15 陽明慧要求上班時需身著上訴人之制服，並以黃色信封袋或
16 用上訴人的信封袋裝現金發給薪資予被上訴人，堪認被上訴
17 人應係為上訴人營業目的提供勞務而受僱於上訴人。

18 (2)其次，證人程泓銘於本院證稱：伊為樂潔企業社的清潔副
19 理，陽明慧利用伊胞兄程河源之名義開設樂潔企業社，並透
20 過程河源以現金發給薪水予被上訴人，被上訴人在101卡地
21 亞專櫃即系爭地點工作，伊不知道被上訴人是樂潔企業社還
22 是喜淨公司的員工，樂潔企業社與喜淨公司都是陽明慧利用
23 人頭設立的公司，陽明慧利用任職於上訴人公司之便，發包
24 上訴人之清潔工作給樂潔企業社及喜淨公司，這兩間公司承
25 包清潔工作後都由伊執行洗地、打蠟、洗地毯等清潔工作，
26 這兩間公司成立後，存摺、印章都在陽明慧手上，因為陽明
27 慧擔任上訴人的業務經理，不方便讓名字曝光，要利用伊等
28 的人頭開公司賺取價差；伊在樂潔企業社LINE工作群組中收
29 到陽明慧的指示，她說如果被上訴人不投保勞健保的話，就
30 不再續用她，喜淨公司及樂潔企業社當時想要為員工投保勞
31 健保，若員工不願意，就要資遣，陽明慧想要資遣被上訴

人，因為被上訴人好像領了政府補助，不願意投保勞健保；有看過被上訴人身著上訴人制服，因專櫃與上訴人有簽保密協議，不能再轉包給下包商，所以必須穿上訴人公司的制服，伊係上訴人的下包商，伊去執行專櫃的清潔工作時，也必須穿上訴人公司的制服，上訴人發包專櫃的清潔工作給下包商，若專櫃有人問清潔人員是否為上訴人的員工，陽明慧都說必須要回答「是」；在陽明慧成立樂潔企業社、喜淨公司後，隔年3、4月間，朱東彥來樂潔企業社、喜淨公司幫忙早清人員送清潔備品、發薪資、排班等工作，陽明慧套用上訴人公司的班表，排定班表後會發到工作群組，再由伊胞兄轉發給被上訴人；在樂潔企業社成立前，係由陽明慧、朱慧娟給付被上訴人薪資，之後二人鬧翻，陽明慧才來找伊跟伊胞兄成立樂潔企業社，之後就是由伊跟伊胞兄給付薪資予被上訴人（見本院卷第176-183頁）。參諸證人程泓銘及其胞兄程河源對樂潔企業社請求給付承攬報酬等事件，該判決亦認定陽明慧為樂潔企業社之實際負責人，有卷附臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）112年度訴字第809號民事判決可稽（見本院卷第193-202頁）。足認陽明慧利用人頭設立樂潔企業社與喜淨公司，為賺取價差，利用任職於上訴人公司之便，將上訴人之清潔工作發包予樂潔企業社及喜淨公司，但員工在系爭地點工作時，均需穿著上訴人公司之制服，陽明慧亦交代必須表示是上訴人的員工，且以上訴人公司之班表格式排班後傳送到工作群組，可見被上訴人並不知悉陽明慧私設公司賺取差價之事，仍是基於為上訴人營利之目的提供勞務，並與上訴人間具有人格上、經濟上與組織上之從屬性，與被上訴人是否由上訴人投保勞健保無涉。

- (3) 至於勁業公司雖函覆稱其自105年10月21日至107年6月30日承攬上訴人之臺北101購物中心卡地亞專櫃即系爭地點之清潔服務，被上訴人於106年4月1日起至107年6月30日為其清潔員（見原審卷第175頁）；明泰公司亦函覆稱其自107年7月1日起至108年4月30日承攬上訴人之系爭地點之清潔服

01 務，經上訴人同意，將承攬之清潔工作轉包予被上訴人承做
02 （見原審卷第215頁）。然上訴人表示從未同意明泰公司得
03 再轉包予被上訴人施作，明泰公司所述不實等語（見原審卷
04 第222頁），則上揭公司之函覆內容是否為真，即有所疑。
05 且被上訴人無從知悉上訴人與其他公司之承攬關係，已如前
06 述，亦不得以此遽論被上訴人係受僱於其他公司，而非與上
07 訴人成立僱傭關係。

08 4.上訴人復辯稱系爭地點之駐點編號為C0010CL01，與被上訴
09 人提出薪資袋上承攬之駐點編號不同，被上訴人所提之對話
10 紀錄對象「Ad」為喜淨公司負責人朱東彥，班表上製表人Al
11 den亦為朱東彥，無從認定兩造間成立僱傭關係云云。惟觀
12 諸被上訴人提出之薪資袋，上載上訴人公司名稱、地址、電
13 話，並分別貼有承攬編號WLHC047及WLHC031、被上訴人姓
14 名、駐編C0012CL03及C0010CL02（見原審卷第23-24頁），
15 且上訴人並不否認此為其公司之信封袋；而承攬編號、駐編
16 為上訴人公司內部之分類、編號，衡情非勞工所得知悉，亦
17 無從由駐編推知工作地點。縱薪資袋上駐編與上訴人之內部
18 駐編不同，然被上訴人身著上訴人之公司制服在系爭地點從
19 事清潔及奉茶人員，並受上訴人員工陽明慧之指揮監督，陽
20 明慧復以上訴人之信封袋給付薪資予被上訴人；尚不得僅以
21 薪資袋上之駐編與上訴人內部駐編不同，即否認兩造間成立
22 僱傭關係。況由卷附之LINE對話紀錄，被上訴人於111年1月
23 5日詢問陽明慧「明天怎樣聯繫，需要帶什麼？」，陽明慧
24 表示「我離職了，所以現在Alden處理歐」，被上訴人再詢
25 問朱東彥（Ad）「明天怎樣聯繫，需要帶什麼？」，朱東彥
26 表示「明天早上9點到喔…9號跟11號卡地亞還需要妳上班
27 哦！我班表晚一點更新給妳」（見原審卷第150-151頁），
28 可知陽明慧自上訴人公司離職後，告知被上訴人爾後由Alde
29 n（即朱東彥）處理工作事宜，被上訴人遂與朱東彥聯繫工
30 作事項，實與常情並無不合。嗣被上訴人於111年1月16日詢
31 問朱東彥「請問您是威儀清潔公司幹部嗎？從今天開始我就

01 沒有工作了，請問我何時才有工作。麻煩儘快給我工作，謝
02 謝您！」等語（見原審卷第152頁），益見被上訴人至此仍
03 認知其係受僱於上訴人，僅因陽明慧突然辭職後，改由朱東
04 彥負責處理排班等工作，但被上訴人尚未接獲工作指示，且
05 不確定朱東彥之身份，而加以詢問。故上訴人此部分之辯
06 稱，亦非有理。

07 5.綜上，上訴人承攬系爭地點之清潔業務，被上訴人在系爭地
08 點擔任早清、奉茶人員，接受上訴人員工陽明慧等人之指揮
09 監督，兩造間有人格上、經濟上、組織上之從屬性，應成立
10 僱傭關係。至威麗公司、樂潔企業社與喜淨公司均為上訴人
11 之經理陽明慧利用人頭所設立，以其任職於上訴人公司之
12 便，轉包清潔工作予上開公司以賺取價差，並隱瞞員工，被
13 上訴人無從得知，自不得以此遽認兩造間無僱傭關係存在。
14 故被上訴人主張兩造間成立僱傭關係而存在勞動契約等語，
15 洵屬有據。

16 (二)被上訴人請求上訴人給付資遣費、特休未休工資、提撥勞工
17 退休金至被上訴人之勞退專戶及開立非自願離職證明書，有
18 無理由？

19 1.資遣費部分：

20 (1)按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五雇主不
21 依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充
22 分之工作者。六雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞
23 工權益之虞者；勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條
24 例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條
25 但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24
26 條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發
27 給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高
28 以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規
29 定，勞基法第14條第1項第5款、第6款、勞退條例第12條第1
30 項分別定有明文。

31 (2)承前所述，被上訴人自111年1月25日起，即未再接獲上訴人

指派工作，且未依兩造間勞動契約給付薪資，則被上訴人依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，終止兩造間勞動契約，洵屬有據。又被上訴人自111年1月25日離職日起算（該日不計入），往前回溯6個月止，其離職當月、前第1、2、3、4、5月份之薪資，經扣除勞基法施行細則第10條各款所規定之各項給付後，分別如原判決附表一所示（見原審卷第23-26頁），加總除以6後，被上訴人之月平均薪資應為3萬4142元。又被上訴人自106年4月1日開始任職於上訴人至111年1月25日離職之前一日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為4年9個月又24天，新制資遣基數為 $2+49/120$ （新制資遣基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），被上訴人得請求上訴人給付之資遣費即為8萬2225元（計算式：月平均工資 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入）。

2.提撥勞工退休金部分：

(1)按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未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（最高法院101年度台上字第1602號民事判決意旨參照）。

(2)被上訴人主張其自106年4月1日起至111年1月25日受僱上訴人期間，應依前揭規定為其提繳勞工退休金，然迄未提繳，上訴人應負損害賠償責任等情，業據被上訴人提出勞工退休

01 金個人專戶明細資料影本為證（見原審卷第41-42頁）。又
02 被上訴人主張於受僱期間每月之工資如原判決附表四「薪
03 資」欄所示，依月提繳分級表之金額計算，上訴人應為被上
04 訴人提繳退休金之金額分別如原判決附表四「應提撥金額」
05 欄所示，金額共計為4萬7358元。是被上訴人依前開規定，
06 請求上訴人提繳4萬7358元至其勞退專戶，亦屬有據。

07 **3.特別休假未休工資部分：**

08 (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
09 依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。
10 二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。
11 四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，
12 每年15日；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休
13 之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如
14 認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、
15 第4項、第6項分別定有明文。次按本法第38條第4項所定雇
16 主應發給工資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按
17 勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目
18 所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前
19 一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結
20 或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
21 得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款亦有明
22 文。另參勞動部頒佈之僱用部分時間工作勞工應行注意事
23 項，關於勞動條件基準之例假、休息日、休假、請假等相關
24 權益部分，特別休假依勞基法第38條規定辦理。部分工時勞
25 工工作年資滿1年以上者，以部分工時勞工全年正常工作時
26 間占全時勞工全年正常工作時間之比例，乘以勞基法第38條
27 所定特別休假日數計給。不足1日部分由勞雇雙方協商議
28 定，惟不得損害勞工權益。但部分工時勞工每週工作日數與
29 該事業單位之全時勞工相同，僅每日工作時數較短者，仍應
30 依勞動基準法第38條規定給予休假日數。

31 (2)被上訴人主張自106年4月1日起至111年1月25日止任職於上

訴人，106年4月1日起至110年7月31日，每日工作1小時，時薪300元，每月工作30日，為部分工時勞工；自110年8月1日起，改為全職清潔人員，月薪如原判決附表一所載。則被上訴人於107年4月1日滿1年，有7日特休；於108年4月1日滿2年，有10日特休；於109年4月1日滿3年，有14日特休；於110年4月1日滿4年，有14日特休。又被上訴人於110年4月1日年度終結前一日之正常工作時間所得之工資，為每日300元，而被上訴人每月工作30日，即每週工作7日，其可休特別休假之時數應按全時勞工每週正常工作時間為40小時比例計給（即7/40），則被上訴人得請求上訴人給付特休未休工資，即如原判決附表二所示，金額共計1萬8900元。

4.發給非自願離職證明書部分：

(1)按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。又按第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明。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；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項、第11條第3項分別有明文規定。

(2)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、第6款規定終止，即屬就業保險法第11條第3項規定所稱之非自願離職。是被上訴人自得依同法第25條第3項規定，請求上訴人發給非自願離職證明書。

5.從而，被上訴人請求上訴人給付之資遣費8萬2225元、特休未休工資1萬8900元，共計10萬1125元（計算式：8萬2225元＋1萬8900元＝10萬1125元），並提繳4萬7358元至其勞退專戶，及發給非自願離職證明書，均屬有理。

五、綜上所述，被上訴人依勞退條例第12條第1項、第6條、第14條、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條、就業保險法第11條第3項之規定，請求上訴人給付10萬1125元，及自起訴狀繕本送達翌日即111年7月8日起（見

01 原審卷第51頁)至清償日止，按週年利率5%計算之利息，
02 且應提繳4萬7358元至被上訴人之勞退專戶，並開立非自願
03 離職證明書，為有理由，應予准許。原審就此部分為上訴人
04 敗訴之判決，於法核無違誤。上訴意旨猶執前詞指摘原判決
05 此部分不當，求予廢棄，為無理由，應駁回其上訴。

06 六、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
07 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
08 逐一論列，附此敘明。

09 七、據上論結，本件上訴為無理由。爰判決如主文。

10 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

11 勞動法庭

12 審判長 法 官 郭顏毓

13 法 官 陳心婷

14 法 官 陳容蓉

15 正本係照原本作成。

16 不得上訴。

17 中 華 民 國 114 年 8 月 5 日

18 書記官 林桂玉