

臺灣高等法院民事判決

107年度勞上字第43號

上訴人 亞周服飾有限公司

法定代理人 楊淑金

訴訟代理人 廖明熠

被上訴人 楊建華

訴訟代理人 孫志堅律師

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107年1月24日臺灣新竹地方法院106年度勞訴字第39號第一審判決提起上訴，被上訴人並為訴之減縮，本院於107年12月18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。

原判決主文第一項經減縮後，更正為：上訴人應給付被上訴人新臺幣貳拾玖萬參仟壹佰玖拾伍元，及自民國一百零六年六月二十七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

事實及理由

壹、程序方面

按第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之。但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，民事訴訟法第446條第1項定有明文。查原審判准被上訴人請求上訴人給付之金額為新臺幣（下同）294,235元本息，嗣被上訴人於本院審理時減縮為293,195元本息（見本院卷第156頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依民事訴訟法第446條第1項但書、第255條第1項第3款規定，應予准許，合先陳明。

貳、得心證之理由

一、被上訴人起訴主張：伊自民國94年11月1日起受僱於上訴人，由其自行將伊加、退勞保於與其有實體同一性之其他關係企業，任職期間仍受其指揮、調度。詎上訴人於105年間，託詞1筆1,800元之消費刷卡簽帳單遺失遭新竹遠東巨城購物中心（下稱巨城百貨）扣款，將之歸咎於伊而扣取薪資1,800元。又105

01 年11月7日至13日間，上訴人因其巨城百貨專櫃營業不佳並無
02 任何營收，將責任歸咎於伊，且不斷責罵羞辱伊，屬「雇主對
03 於勞工有重大侮辱之行為」情形。再伊任職期間無特休假，且
04 工時遠超勞動基準法（下稱勞基法）之規定，當屬「雇主違反
05 勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞」情形。伊為此
06 於106年3月23日以存證信函終止勞動契約，復於新竹市政府勞
07 工處（下稱竹市勞工處）同年月27日調解程序（按：應為106
08 年4月12日）中再次表明兩造間勞動契約於同年4月14日終止。
09 以上，伊得請求上訴人給付薪資1,800元、應休未休之特休假
10 工資23,507元、資遣費267,888元，合計293,195元，並發給非
11 自願離職之服務證明書。爰依兩造間勞動契約、勞基法第14、
12 17、38條、勞工退休金條例的12條第1項之規定，求為上訴人
13 如數給付，及自起訴狀繕本送達翌日起加計法定遲延利息，並
14 發給非自願離職之服務證明書之判決。

15 二、上訴人則以：

16 (一)伊曾於94年11-12月間、95年3-5月間僱用被上訴人，上班時間
17 係二個櫃姐以排班方式輪早、晚班，休假時，由另外一位上全
18 天班，每月協議薪資已包含加班費，嗣後兩造以口頭合意終止
19 勞動契約後，被上訴人隨之不斷更換雇主，並由新雇主為其加
20 保，此為其明知且同意，伊已非其雇主。另自104年8月1日起
21 ，被上訴人係受僱於美洲服飾有限公司（下稱美洲公司），伊
22 與美洲公司雖為關係企業，從事業務均係於各百貨公司等賣場
23 設置專櫃銷售服飾，惟二者非同一公司，且經營者不相同，又
24 兩造雖進行勞資爭議調解，然此係因伊與美洲公司為關係企業
25 ，伊代理人誤認被上訴人為伊勞工所致。兩造間無勞動契約存
26 在，被上訴人通知伊終止勞動契約，對象顯然錯誤等語，資為
27 抗辯。

28 (二)並於本院補充：被上訴人所指1,800元未給付薪資，實為巨城
29 百貨所扣，且迄至被上訴人終止勞動契約時已逾30日，其不得
30 以此為由終止勞動契約。另伊無侮辱被上訴人行為，其終止勞
31 動契約前尚有7個多月可排休，其復自願同意超時工作並領取

01 超時津貼，本件無違反勞工法令致其受損害情形，其不得據此
02 終止勞動契約。又被上訴人106年3月23日存證信函係寄予伊法
03 定代理人楊淑金，非通知伊終止勞動契約；至被上訴人於竹市
04 勞工處行調解會議時當場終止勞動契約，然其後主張同意工作
05 至106年4月14日，可認其撤回終止契約之意思表示；況上揭調
06 解不成立，該終止契約之通知自不生效力。雖被上訴人於106
07 年10月16日以存證信函終止勞動契約，然該存證信函自其所指
08 違法事由發生時顯逾30日，況其業因連續曠職3日，經美洲公
09 司於106年4月20日通知終止勞動契約在先。退步言，被上訴人
10 應適用勞工退休金條例新制，至多僅能請求6個月平均工資云
11 云。

12 三、原審命上訴人(一)給付294,233元，及自106年6月27日起加計法
13 定遲延利息，(二)發給如原判決主文第二項所示之服務證明書，
14 駁回被上訴人其餘請求。上訴人就其敗訴部分聲明不服，被上
15 訴人並減縮其請求金額為293,195元，上訴人上訴聲明：

16 (一)原判決不利上訴人部分廢棄。

17 (二)上廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。

18 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

19 (被上訴人其餘敗訴部分，未據聲明不服，已告確定，不在本
20 院審理範圍)

21 四、兩造不爭執事項：

22 (一)被上訴人於94年11月1日起受僱於上訴人，並由上訴人為投保
23 單位為被上訴人辦理勞工保險(下稱勞保)，及自94年11月起
24 按月提繳退休金，儲存被上訴人於勞保局設立之勞工退休金個
25 人專戶(下稱勞退專戶)，其後被上訴人之投保單位及提繳退
26 休金之雇主依序變更如下：

27 1.自95年1月起改投保單位為進洲實業有限公司(下稱進洲公司
28)，並自95年1月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專
29 戶；

30 2.自95年3月起改投保單位為上訴人，並自95年3月起按月提繳退
31 休金，儲存被上訴人之勞退專戶；

3. 自 95 年 6 月起改投保單位為進洲公司，並自 95 年 6 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
4. 自 95 年 12 月起改投保單位為達克實業有限公司（下稱達克公司），並自 95 年 12 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
5. 自 95 年 12 月起改投保單位為奧斯卡實業有限公司（下稱奧斯卡公司），並自 95 年 12 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
6. 自 96 年 1 月起改投保單位為達克公司，並自 96 年 1 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
7. 自 98 年 6 月起改投保單位為美洲公司，並自 98 年 6 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
8. 自 101 年 5 月起改投保單位為大地之鷹實業有限公司（下稱大地之鷹公司），並自 101 年 5 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
9. 自 101 年 5 月起改投保單位為美洲公司，並自 101 年 5 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
10. 自 101 年 6 月起改投保單位為大地之鷹公司，並自 101 年 6 月起按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；
11. 自 104 年 8 月起改投保單位為美洲公司，並自 104 年 8 月起迄 106 年 1 月止，按月提繳退休金，儲存被上訴人之勞退專戶；以上各情，有兩造不爭之勞工保險被保險人投保資料表、已繳納勞工個人專戶明細資料可參（見原審調字卷第 12 -23 頁）。

(二) 上訴人之公司址設於新北市○○區○○街○○號 1 樓，股東兼董事為楊淑金，另有股東楊身周、留昱翔、楊黃婷、楊傑凱；進洲公司已於 99 年 12 月 21 日申請解散登記；奧斯卡公司之公司址設於新北市○○區○○街○○號 1 樓、股東兼董事為楊身周，另有股東留宇清；美洲公司之公司址設於新北市○○區○○街○○號 2 樓，股東兼董事為楊身周，另有股東楊佳靜、楊黃婷、留煜翔；大地之鷹公司之公司址設於新北市○○區○○街○○號 2 樓，單一股東兼董事為楊身周；達克公司之公司址設於高雄市

○○區○○路○○號，單一股東兼董事為廖泓鈞；以上公司均為關係企業，有公司變更登記表等公司登記案卷、公司基本資料可參（見原審訴字卷第103-169、27-28頁、本院卷第153頁）。

(三)被上訴人自105年7月間起，調至巨城百貨專櫃工作，其工作時間為每日上午10時30分前到職，星期日至星期四上班至晚上9時30分，星期五、星期六至晚上10時後下班，有考勤表可參（見原審調字卷第40-46頁）。

(四)被上訴人於106年3月23日寄送新竹民生路第72號存證信函予楊淑金，以其到職10多年，於去年公司才說有特休不符合勞基法第38條規定，又每日上班需加班4小時，每週上班時數超過總工時48小時，違反第30條與第32條，雖然每月班表照規定排休，實際無人可配班與調休，調休需自己找到人代班才能休假，有時連上12~25天才休到1天假，讓其身心俱疲，本人基於上述依第14條要求如下，請公司資遣給付本人應得之資遣費及預告工資，亦請開具資遣證明等情，有存證信函可參（見原審調字卷第47-50頁）。

(五)被上訴人於106年3月27日竹市勞工處申請與上訴人為勞資爭議調解，該處於106年4月12日召開調解會議，上訴人委由代理人高世祥、廖泓鈞到場，兩造分別主張如下：

- 1.被上訴人主張：本人於11月到職，105年10月至106年3月之月平均薪資46,919元，本人今日當場再向資方表達以勞基法第14條第2、6款對資方終止勞動契約之通知，本人同意工作至106年4月14日，並配合辦理交接。
- 2.上訴人主張：勞方目前仍在職，於105年7月才調任至巨城SOGO任職，前勞方於遠百公司上班，為臨時櫃所以每半年簽約1次為臨時約；勞方任職期間，公司因配合百貨公司櫃位簽約事宜，所以勞方是在分屬多家公司任職站櫃，並以多家公司名義分別投保勞健保，並非連續任職，資遣費部分同意從104年8月至106年3月計算，年資3年資遣費合計70,379元及特休；請勞方同意工作至106年4月14日並配合辦理交接等情，有調解紀錄可

參（見原審調字卷第29頁）。

(六)上訴人於105年間以被上訴人任職期間有一筆1,800元之消費刷卡簽帳單遺失遭巨城百貨扣款1,800元為由，而自應給付被上訴人之薪資中扣取1,800元。

(七)被上訴人106年3月薪資為47,013元，有存摺明細可參（見原審訴字卷第77頁）。

(八)被上訴人自105年10月15日起至106年4月14日止，其平均工資為1,559元 計算式如下： $(19,308 + 47,013 + 52,992 + 54,399 + 61,394 + 34,172 + 24,843 \times 16/31) \div 181 = 1,559$ 。

五、被上訴人主張上訴人為其雇主，兩造勞動契約間因有勞基法第14條第1項第2款、第6款情形，經其合法通知而於106年4月14日終止，上訴人應給付未給付之薪資、應休未休之特休假工資、資遣費共293,195元，並發給非自願離職之服務證明書等語，惟為上訴人所否認，並以前揭情詞置辯，則本件爭點厥為：(一)上訴人是否為被上訴人之雇主？(二)被上訴人依勞動基準法第14條第1項第2款、第6款規定，終止兩造間之勞動契約，是否合法？(三)被上訴人依勞動契約及勞動基準法第38條之規定，請求上訴人給付薪資1,800元及特休之工資23,507元，是否有理由？(四)被上訴人依勞動基準法第14條4項、第17條，勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費267,888元，是否有理由？(五)被上訴人依勞動基準法第19條規定，請求上訴人開具非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

(一)上訴人為被上訴人之雇主：

1.按所謂勞工，依勞基法第2條第1款規定，謂受雇主僱用從事工作，獲致工資者。勞動契約之勞工，通常具有下列特徵：①人格從屬性，即受雇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。②親自履行，不得使用代理人。③經濟上從屬性，即受雇人非為自己之營業勞動，而係從屬於他人，為該他人勞動。④納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。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，即足成立。即勞基

01 法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關
02 係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。此勞
03 動契約究竟存於何者間，應推求當事人真意及究係受何人指示
04 而從屬服勞務，當事人間就勞動契約成立對象如有爭議，法院
05 應綜合一切事證綜合判斷，勞保之投保事業單位固為重要參考
06 依據，但並非唯一標準（最高法院94年度台上字第1653號判決
07 參照）。又按勞基法第57條規定：勞工工作年資以服務同一事
08 業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應
09 由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計。以此規定及基於保
10 障勞工權益之立法旨趣，所謂同一雇主，除同一法人、商業行
11 號、自然人或同一事業單位外，應包括總機構、分支機構，或
12 同一負責人之不同法人間、以及具有百分百控制權之海外控股
13 公司相互之間在內。

- 14 2. 查被上訴人係自94年11月1日起受僱於上訴人，其投保單位及
15 提繳退休金之雇主由原來之上訴人，先後變更為進洲公司、達
16 克公司、奧斯卡公司、美洲公司、大地之鷹公司等，最後再變
17 更為美洲公司，上訴人與上開各公司均為關係企業，已如前述
18 ，又被上訴人於原審陳稱：被上訴人是在上訴人公司上班，但
19 沒有缺的時候，其他關係企業有缺，就去其他關係企業上班等
20 語（見原審勞訴字卷第13頁）。另被上訴人自94年起係在新竹
21 大遠東百貨（下稱大遠百）擔任櫃姐工作，於101年間調至新
22 光三越百貨，1年後調回大遠百，於104年再調至巨城百貨，均
23 係從事櫃姐工作等情，亦據被上訴人陳明在卷（見同上卷第30
24 頁）。是以，本院審酌被上訴人自94年11月1日起受僱於上訴
25 人後，其間雖有變更工作地點及投保單位，但所從事者均為百
26 貨公司專櫃之櫃姐工作，變更之投保單位均與上訴人為關係企
27 業，勞保年資亦未中斷等情，並參酌現代企業朝多角化經營，
28 關係企業日增，為求勞動力之最大運用，連帶地使員工職務在
29 同一關係企業內之調動日趨頻繁，因此，上訴人與上開各公司
30 雖屬不同公司，但因屬同一關係企業下，各關係企業間縱使有
31 就被上訴人之勞保、薪資、工作等互相交流之情形，但上訴人

仍應屬同一雇主下之同一事業單位。從而，被上訴人主張上訴人為其雇主一節，自堪可採。

3. 雖上訴人抗辯：依其所提供之薪津收據，自104年8月起至105年、106年間薪轉帳戶內每月領取薪資均由美洲公司轉帳匯款給付被上訴人，其最後雇主為美洲公司，被上訴人於上訴人關係企業間之年資，最終應由美洲公司予以承接併計云云。惟查，在上訴人之各關係企業間，縱使有就被上訴人之勞保、薪資、工作等互相交流之情形，但上訴人仍應屬同一雇主下之同一事業單位，已如前述，又上訴人既未舉證證明因各關係企業間就被上訴人之勞保、薪資、工作等互相交流時，被上訴人有與前一關係企業終止勞動契約後，再與後一關係企業締結新勞動契約之合意，自難認僅以勞保之投保單位及發放薪資之變更，推論兩造間之勞動契約業已終止。參以，被上訴人任職期間，其投保單位變動頻繁，最短者甚至未及1個月如達克公司，益證被上訴人顯無先與前一投保單位之關係企業終止勞動契約後，再與達克公司締結勞動契約，旋不及1個月終止後，再與後一投保之關係企業締結新的勞動契約之意思。且被上訴人之勞保、薪資、工作等在上訴人與各關係企業間互相交流，並非係因勞基法第20條所定之因事業單位改組或轉讓時，經新舊雇主商定留用之勞工，與勞基法第20條之規定不符，自無從適用同法第57條規定應由新雇主繼續予以承認年資之餘地。從而，上訴人上開抗辯洵不足採。

(二) 被上訴人已於106年4月14日合法終止兩造間之勞動契約：

1. 按「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時」、「前項正常工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時」，勞基法第30條第1、2項分別定有明文。另「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延長之」、

「前項雇主延長勞工之工作時間連同正常工作時間，一日不得超過十二小時。延長之工作時間，一個月不得超過四十六小時」，107年1月31日修正前勞基法（下稱修正前勞基法）第32條第1、2項亦定明有文。又勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。依民法第71條規定「法律行為違反強制或禁止之規定者，無效」，勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效（最高法院97年度台上字第2505號裁判要旨參照）。再者，雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第6款亦定有明文。

2. 經查：

- (1) 被上訴人自105年7月間起，調至巨城百貨專櫃工作，其工作時間為每日上午10時30分前到職，星期日至星期四上班至晚上9時30分，星期五、星期六至晚上10時後下班，已如前述，準此，被上訴人每日上班11小時，星期五、六則高達11小時30分，每週上班時數合計高達78小時，超過每週正常工作時間48小時之上限及一個月不得超過46小時之延長工作時間上限甚多，又被上訴人休假時，尚須自己找代班支付代班費用，亦據被上訴人陳明在卷（見原審勞訴字卷第30頁），因此，上訴人僅僱傭被上訴人一人，使其每日上班至少11小時、每週高達78小時，且休假須自費找人代班，則上訴人自係違反勞基法第30條之1第1、2項及修正前勞基法第32條第1、2項等規定，並因此損害被上訴人之權益甚明。
- (2) 被上訴人於106年3月27日竹市勞工處申請與上訴人為勞資爭議調解，該處於106年4月12日召開調解會議，上訴人委由代理人高世祥、廖泓鈞到場，被上訴人主張：今日當場再向資方表達

01 以勞基法第14條第2、6款對資方終止勞動契約之通知，本人同
02 意工作至106年4月14日，並配合辦理交接；上訴人代理人主張
03 ：請勞方同意工作至106年4月14日並配合辦理交接等情，業如
04 前述，據此，上訴人既有前述違反勞基法第30條之1第1、2項
05 及修正前勞基法第32條第1、2項等規定，並因此損害被上訴人
06 之權益，則被上訴人於106年4月12日調解時，依勞動基準法第
07 14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，並表明於同年
08 4月14日離職，則兩造之間勞雇關係，應於106年4月14日終止
09 。

10 (3)上訴人固抗辯：被上訴人每日超過8小時，係因專櫃原有兩人
11 輪班，被上訴人於另一人離職後，自願攬下全部工作所致，並
12 無損害勞工權益之虞，另被上訴人於105年11月間已知悉並同
13 意超時工作，其於106年3月23日終止勞動契約，已逾知悉後30
14 日，且被上訴人於105年3月27日再次表示終止勞動契約立場，
15 並表示願意做到106年4月14日，足見雙方合意工作時數維持原
16 狀，仍未做任何改變，即無損害勞工權益之虞，上訴人以此事
17 為由終止兩造間勞動契約，即屬無據云云。然查，勞基法第30
18 條第2項及修正前勞基法第32條第2項有關工時上限之規定係屬
19 強制規定，縱前揭每日工時係經兩造合意約定，亦因此合意違
20 反上開規定而無效。又在被上訴人於106年4月12日終止勞動契
21 約時，上訴人仍未改善違反勞基法第30條第1、2項及修正前勞
22 基法第32條第1、2項之行為，而持續違反上開規定，則被上訴
23 人於斯時終止勞動契約，自無逾30日除斥期間之問題。再者，
24 勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即
25 發生形成之效力，不必得相對人即雇主之同意，被上訴人既於
26 106年4月12日依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造
27 間之系爭勞動契約，並表明於同年4月14日交接離職，則兩造
28 之勞動契約，應於106年4月14日終止，不生合意維持原狀之問
29 題。是以，上訴人前揭抗辯，亦乏所據。

30 (二)被上訴人依勞動契約及勞動基準法第38條之規定，請求上訴人
31 給付薪資1,800元及特休之工資23,507元，均有理由：

01 1.按雇主不得預扣工資作為違約金或損害賠償費用，勞基法第26
02 條定有明文，而該規定所謂之預扣，固指損害尚未發生(即日
03 後是否發生不確定者而言)，資方不得扣留一定數額之工資，
04 作為日後發生不測之損害求償之保障者而言。惟損害已發生，
05 亦須資方就其所受損害及損害金額均為勞工所不爭執，始允由
06 資方以其損害金額與勞工之工資相抵銷。查上訴人於105年間
07 以被上訴人任職期間有一筆1,800元之消費刷卡簽帳單遺失遭
08 巨城百貨扣款1,800元為由，而自應給付被上訴人之薪資中扣
09 取1,800元，已如前述，然上訴人並未舉證證明此項扣款係屬
10 應由被上訴人負賠償之責，則上訴人逕自於105年5月扣取該部
11 分工資，違反上開規定，自非合法。從而，被上訴人依勞動契
12 約之約定，請求上訴人如數給付，應屬有據。

13 2.次按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满五年以上十年未
14 滿者，每年十五日，十年以上者，每一年加給一日，加至三十
15 日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日
16 數，雇主應發給工資，勞動基準法第38條第1、4項定有明文。
17 查上訴人為被上訴人之雇主，被上訴人106年3月薪資為47,013
18 元，均如前述，又被上訴人得向上訴人請求之應休未休特休假
19 之工資為23,507元(計算式如下： $47,013 \div 30 \times 15 = 23,507$ ，
20 小數點以下四捨五入)，復為兩造所不爭執(見本院卷第154-
21 155頁)，則被上訴人請求上訴人給付未休特休假之工資23,507
22 元，洵屬正當。

23 (四)被上訴人依勞動基準法第14條4項、第17條，勞工退休金條例
24 第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費267,888元，為有理
25 由：

26 1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，
27 勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之
28 ；雇主終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、
29 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
30 平均工資之資遣費，二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿
31 一年者，以比例計給之，未滿一個月者以一個月計，勞動基準

法第14條第1項第6款、第4項、第17條分別定有明文。次按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，於勞動契約依勞動基準法第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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦定有明文。

2. 查上訴人為雇主且被上訴人依勞基法第14條終止為理由，業如前述，又被上訴人自94年11月1日起至106年4月14日離職之日止，其新制資遣年資為11年5月14日，新制資遣基數為 $5.5+164/720$ 【按新制資遣基數計算公式：年+（月+日÷當月份天數）÷12√÷2，即 $11+(5+14÷30)÷12√÷2=5.5+164/720$ 】，得請求之資遣費為267,888元 計算式：日薪1,559元×30日×新制資遣費基數（ $5.5+164/720$ ）=267,888元√等情，復為兩造所不爭執（見本院卷第155頁），則被上訴人依勞動基準法第14條4項、第17條，勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費267,888元，洵屬有據。

(五) 被上訴人主張依勞基法第19條規定，請求上訴人開具非自願離職證明書，為有理由：

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。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」，又同法第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」。是以勞工倘依勞動基準法第14條第1項各款所列事由終止勞動契約時，自得請求雇主發給非自願離職證明。
2. 查兩造間之勞動契約業經被上訴人於106年4月14日依勞動基準法第14條第1項第6款之規定合法終止，已如前述，是以上訴人

01 自被上訴人離職，即符合就業保險法第11條第3項所稱之「非
02 自願離職」，是其請求上訴人發給非自願離職之證明，依上開
03 說明，洵屬有據。

04 六、綜上所述，被上訴人依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造
05 間之勞動契約，既為合法，系爭勞動契約因此終止，被上訴人
06 分別依勞基法第14條第4項準用同法第17條、第38條、勞工退
07 休金條例第12條第1項規定及系爭勞動契約之約定，請求上訴
08 人給付資遣費267,888元、特休之工資23,507元及薪資1,800元
09 ，合計293,195元，及自起訴狀繕本送達翌日即106年6月27日
10 （見原審竹司勞調字卷第63頁之送達證書）起至清償日止，按
11 週年利率5%計算之利息；及依勞動基準法第19條規定，請求上
12 訴人開立非自願離職證明書，均屬有據，應予准許。原審（除
13 確定、減縮部分外）為上訴人敗訴之判決，核無不合。上訴意
14 旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁
15 回。又原判決命上訴人給付之金額，與本院上開認定顯有不符
16 ，惟被上訴人已減縮對上訴人請求之金額為293,195元（本院
17 卷第156頁），原判決所命金錢給付部分有經減縮情形，為使
18 主文應明確、適法，且適於執行，爰將原判決關於命上訴人給
19 付本息，經減縮後，更正如主文第三項所示。

20 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
21 ，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一
22 論列，附此敘明。

23 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、
24 第78條，判決如主文。

25 中 華 民 國 108 年 1 月 8 日
26 勞 工 法 庭

27 審 判 長 法 官 湯 美 玉
28 法 官 趙 雪 瑛
29 法 官 謝 永 昌

30 正本係照原本作成。

31 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

01 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
02 （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
03 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
04 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
05 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
06 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 108 年 1 月 8 日

08 書記官 王增華

09 附註：

10 民事訴訟法第466條之1（第1項、第2項）：

11 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
12 人或其法定代理人具有律師資格者，不在此限。

13 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
14 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
15 院認為適當者，亦得為第三審訴訟代理人。