

臺灣彰化地方法院民事判決

113年度勞訴字第22號

原告 周義雄

訴訟代理人 楊承彬律師(法扶律師)

被告 川源交通股份有限公司

法定代理人 賴秀勳

被告 川立交通有限公司

法定代理人 黃美雲

訴訟代理人 陳盈光律師

複代理人 柯忠佑律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、被告川源交通股份有限公司（下稱被告川源公司）未於言詞辯論期日到場，經核無民事訴訟法第386條各款所定情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

（一）聲明求為判決：(1)被告川源公司應給付原告新台幣（下同）1,176,444元，暨自起訴狀繕本送達之翌日起，至清償日止按年息百分之5計算之利息；(2)被告川立交通有限

01 公司（下稱被告川立公司）應給付原告1,176,444元，暨
02 自起訴狀繕本送達之翌日起，至清償日止按年息百分之5
03 計算之利息；(3)前開聲明，如任一被告已履行一部或全部
04 之給付，於其給付範圍內，其餘被告同免給付責任；(4)訴
05 訟費用由被告負擔；(5)原告願供擔保請准宣告假執行。

06 (二)原告自民國（下同）96年5月4日起受僱於被告川源公司及
07 被告川立公司擔任大貨車司機之職務，受僱期間原告均需
08 穿著上有「川源公司」字樣之制服，但被告等以被告川立
09 公司之名義為原告投保勞健保及提繳勞工退休金，原告於
10 113年4月30日自請離職；原告之工資一開始為每月35,000
11 元，歷經調整，於原告離職時，薪資為每月5萬元，薪資
12 之發放日為按月15日，由被告川源公司之法定代理人賴秀
13 勳以現金方式發放，無簽收單據，亦無薪資明細；然自原
14 告受僱時起，工資每月均經被告苛扣約5,000元，除用以
15 繳納原告應負擔之勞健保費用外，尚用於繳納被告本應負
16 擔之原告勞健保費用及勞工退休金提撥金，此可由證人翁
17 俊明、陳仁煌所述可證，則經原告核算，自原告受僱時
18 起，苛扣原告工資繳納被告應負擔之健保費用為216,170
19 元，勞保費用為331,382元，提撥勞工退休金270,559元，
20 共計818,111元，爰依兩造間之勞動契約及民法第179條之
21 規定，擇一請求被告給付；另原告自到職日起，被告均未
22 依法令給予原告特別休假之權利，直至112年度起始實施
23 特別休假制度，原告自96年5月4日受僱於被告起至111年5
24 月4日止，依法本共得享有215天之特別休假，卻未曾休
25 假，依其離職前之工資5萬元計算，被告應給付原告358,3
26 33元之特休未休工資，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第
27 38條第4項之規定，請求被告給付；另被告二公司之所營
28 事業均為「汽車貨運業」，被告川源公司之監察人以及被
29 告川立公司之法定代理人均為黃美雲，復依前述原告執行
30 職務以及工資發放之情形，及證人翁俊明、陳仁煌所述，
31 足見被告等具實體同一性，就原告依勞基法及本於勞動契

約之請求，應負不真正連帶責任等語。

(三) 被告所提關於112年度特休未休結算金額之收據、特休假結清協議書等，均僅就原告等自112年度以後之特別休假予以約定及結清而已，不影響原告請求111年度以前所享特休未休工資之權利。

三、被告方面：

(一) 被告川立公司以：

(1) 原告係被告川立公司之員工，工資係由被告川立公司發放，被告間為相關企業，互相亦經常有業務往來，被告川立公司亦會再承攬被告川源公司之業務，縱有原告所述之情形，只能說明原告係受僱於川立公司，但剛好獲派或支援被告川源公司之業務，不得據此認定原告與被告川源公司間成立僱傭關係。

(2) 原告主張溢扣工資部分，如係逾起訴日回溯5年範圍內，關於工資請求權部分，主張時效抗辯，原告僅得依不當得利為請求。另否認有溢扣工資，109年4月24日至113年4月20日期間之工資，依其所提出原告107年1月至112年12月之薪資清冊（原告113年1月1日至同年4月30日未出勤，故未製發）、各類所得扣繳暨扣繳憑單對照原告投保明細，可見被告川立公司薪資僅有於勞健保自負額範圍內扣除原告薪資，並全數繳入勞保局、健保局及勞工退休金提撥戶，且如原告所述有溢扣之情形，何以原告每年收受扣繳憑單時，全無反對之意思；至於96年5月4日至109年4月23日部分，此部分已超過被告川立公司依法應置備、保存文件義務範圍，應由原告先就其主張被告川立公司每月有預扣5,000元之事實負舉證責任。證人翁俊明、陳仁煌部分，縱認（假設）被告川立公司或川源公司對其他勞工有溢扣勞保、健保、勞工退休金之情形，亦與本案無直接或間接之關係，且原告主張係以現金發放工資，證人均非實際受領人，且證人亦均證述工資是單獨發放，且證人就扣款金額均係證述4、5千元，金額並不確定，況證人翁俊明

01 為本院113年度勞訴字第27號給付工資事件之當事人，該
02 件被告亦為被告川立公司，案件性質相同，證詞難免偏
03 頗，應嚴謹判斷，故無法以其等之證述，證明被告川立公
04 司每月有苛扣原告工資5,000元之事實。

05 (3)特休未休工資部分，112年5月4日至113年4月30之特休未
06 休工資，被告川立公司已結算並於113年年初超額給付31,
07 800元完畢，112年5月3日以前之特休未休工資部分，兩造
08 已於112年1月19日達成和解協議，原告並已受領款項，如
09 原告否認前情，109年4月23日以前之特休未休工資，亦已
10 罹於時效。

11 (4)並聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回；2.訴訟費用
12 由原告負擔；3.如受不利益判決，被告二人願預供擔保，
13 請准宣告免予假執行。

14 (二)被告川源公司未曾於言詞辯論期日到場，亦未以書狀表示
15 意見。

16 四、得心證之理由：

17 (一)本件原告主張其自96年5月4日起受僱被告川立公司擔任大
18 貨車司機之職務，並以被告川立公司之名義為原告投保勞
19 健保及提繳勞工退休金，直至113年4月30日原告自請離職
20 等情，業據原告提出勞保被保險人投保資料、勞工退休金
21 個人專戶明細等件為證，並有本院查詢之原告勞保、就
22 保、職保資料附卷可稽，且為被告所不爭執，堪信為真
23 實。惟原告主張被告川源公司及川立公司具有實體同一
24 性，其同時受僱於被告二公司，被告二公司每月苛扣其工
25 資繳納被告應負擔之勞健保費用及勞工退休金提繳之金
26 額，且被告112年度以前未給予特別休假，而依兩造間之
27 勞動契約、民法第179條、勞基法第38條第4項等規定，請
28 求被告給付苛扣之薪資及特休未休工資，並負不真正連帶
29 責任等語，被告川源公司未曾具狀或到場表示意見，被告
30 川立公司則否認，並以前詞置辯。

31 (二)按雇主謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事

業主處理有關勞工事務之人，勞動契約謂約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第2款、第6款定有明文。前開勞基法所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約，故勞動契約上之雇主概念，應指負有如支付工資或支配勞工提供勞務內容等勞動契約權利、義務之人。而現今企業之經營，為因應組織變遷與僱用模式之多元化，事業主將其受僱勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不同關係企業辦理，或由關係企業形成人事管理共同體之情形，固然屢見不鮮，勞工每每因此流動於集團內不同公司間，甚至必須同時為多數關係企業提供勞務，以致發生雇主認定混淆、工資難以確認、年資中斷影響累計勞工請領退休金等權益之情事，為保護勞工計，多數雇主概念之採認，雖有其必要，以防止雇主藉此脫免勞基法所定之雇主責任。惟判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約乃「債權債務契約」以及債之關係乃「特定人間權利義務關係」之前提，勞動契約債權債務之主體，當然必須回歸締結契約之當事人，綜合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以判斷，以免不當擴大雇主範圍而悖離「債權債務契約」乃「特定人間權利義務關係」之法理基礎。是以，倘勞工自始即僅為單一公司提供勞務，並由該公司給付報酬、採計年資，而從未於其他關係企業間流動，勞雇關係及其權利義務並無任何混淆或中斷之情形者，自仍應回歸勞動契約屬債之關係，僅存在於締約當事人間之基本原則，不得僅因雇主隸屬於集團或關係企業中，即一概否定法人格之獨立性，而遽認關係企業中之各公司均應對該勞工同負雇主責任。

（三）本件原告主張被告川立公司為其雇主，此部分為被告所不爭執，堪可信為真實。惟原告主張被告二公司之所營事業均為「汽車貨運業」，被告川源公司之監察人以及被告川

立公司之法定代理人均為黃美雲，復依原告執行職務時，穿著上有「川源公司」字樣之制服，工資由被告川源公司之法定代理人賴秀勳以現金發放、勞健保及勞退由被告川立公司投保、提撥等情形，及證人翁俊明、陳仁煌所述，足見被告等具實體同一性，原告同時受僱於被告二公司，就原告依勞基法及本於勞動契約之請求，應負不真正連帶責任云云，被告川源公司未曾具狀或到場表示意見，被告川立公司則否認，辯稱：原告係受僱於被告川立公司，工資由被告川立公司發放，被告川源公司與其為關係企業，僅業務上互有往來而已等語。經查，被告二公司之所營事業固均為「汽車貨運業」，被告川源公司之監察人、被告川立公司之法定代理人固均為黃美雲，但被告二公司究分屬不同之二法人，各自獨立，關於其等之權利義務，仍應分別認定之；而原告雖主張其於執行職務期間，會有著有「川源公司」字樣之制服的情形，惟被告二公司為關係企業，偶有相互承攬業務之情況乃屬正常，不能遽以認為原告係受被告川源公司指派工作，而對其工作有指揮監督之權；又原告主張其工資是由被告川源公司法定代理人發放，此部分為被告所否認，原告亦無提出證據證明之；另證人翁俊明、陳仁煌所述，僅為其等個人之判斷，原告復無法提出被告川源公司對其工作有何指揮、監督之權限，或其與被告川源公司有何僱傭關係存在之證明；況且，依原告之勞保投保資料及勞工退休金個人專戶明細資料顯示，原告於任職期間，均以被告川立公司為投保單位投保勞保、提撥勞退，事後並無與被告川源公司流用、中斷年資等規避法令之情況，致有混淆、無法確認何人為雇主之情況，原告於任職期間也無異議，亦無認定被告川源公司為共同雇主之餘地。從而，本件難以認定被告川源公司亦為原告之雇主，則本件原告主張被告川源公司，亦應負擔本件因勞雇關係所產生之給付義務，即屬無據。

（四）次按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付

之；無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益；雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同，勞動基準法第22條第2項前段、民法第486條、第179條分別定有明文。再按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條有明文規定，又當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段亦有明文；而民事訴訟如係由原告主張權利者，應由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求；主張不當得利請求權存在之當事人，對於不當得利請求權之成立要件應負舉證責任，即應證明他方係無法律上之原因而受利益，致其受有損害（最高法院110年度台上字第1847號民事判決參照）。復按勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務；文書、勘驗物或鑑定所需資料之持有人，無正當理由不從法院之命提出者，法院得認依該證物應證之事實為真實；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，工資清冊應保存五年，勞動事件法第35條、第36條、勞基法第23條第2項亦分別定有明文。

（五）原告復主張自其受僱於被告川立公司時起，被告川立公司即按月會苛扣其工資5,000元，除用以繳納原告應自行負擔之勞健保費用，尚用以繳納被告應負擔之勞、健保費用及提撥勞工退休金，而依勞動契約之法院關係及民法第179條之規定，請求被告給付云云，被告川立公司則否認有溢扣工資之事實。經查，原告主張被告川立公司有苛扣薪資部分，雖據原告聲請傳喚證人翁俊明、陳仁煌為證；惟原告主張於107年1月以後之部分，與被告川立公司所提之薪資明細並不相符，另106年12月以前之部分，因已逾勞基法第23條第2項工資清冊之保存年限，亦無從因被告川

立公司未提出工資清冊而認定為真實，原告復未提出被告川立公司提供之薪資明細有何不符之處及苛扣薪資之證明，此部分難認原告之主張為真；又證人翁俊明、陳仁煌雖證稱公司發給之工資，每月皆有扣除勞、健保費用及勞工退休金之金額共4、5千元，但證人均稱就勞保、健保之投保薪資額為多少並不清楚，且依證人所述，發放之工資，尚有代為扣薪、借支等其他減項，是於無其他資料可供稽核之情況下，證人所述公司扣除之工資，是否為員工應自行負擔之勞健保費用或自願提繳勞工退休金即不明確，況原告及證人等均承稱薪資為個別發放，尚難以個案即認有普適性，且證人等亦與被告川立公司間有類似之勞資糾紛，其證詞恐有偏頗；故證人之證述無從證明被告川立公司普遍有苛扣員工工資，以繳納被告川立公司應負擔之勞健保費用以及應為員工提撥之勞工退休金等情事。是原告既無法證明被告川立公司有苛扣原告工資以繳納被告川立公司應負擔費用之情形，則原告請求被告川立公司給付苛扣之工資818,111元即屬無據。

（六）再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日；二、一年以上二年未滿者，七日；三、二年以上三年未滿者，十日；四、三年以上五年未滿者，每年十四日；五、五年以上十年未滿者，每年十五日；六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4項、第5項分別定有明文。再按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條

01 復有明文。

02 (七) 本件原告主張自96年5月4日受僱於被告川立公司起至111
03 年5月4日止，依法本共得享有215天之特別休假，卻未曾
04 休假，請求被告川立公司給付358,333元之特休未休工資
05 云云，為被告川立公司否認，並辯稱112年5月3日以前之
06 特休未休工資部分，兩造已於112年1月19日達成和解協
07 議，原告並已受領款項，且109年4月23日以前之特休未休
08 工資，亦已罹於時效等語。經查，本件原告係於113年6月
09 14日起訴（原告雖曾於113年4月間申請勞資爭議調解，但
10 並未於30日內起訴，無中斷時效之效果），原告於107年5
11 月4日以前所生之特別休假（107年5月4日所生之特別休
12 假，假期期間為107年5月4日至108年5月3日，自108年5月
13 4日可開始請求特休未休工資），已罹於5年之時效，被告
14 川立公司已為時效抗辯，原告即不得再向被告川立公司為
15 請求；至於此後之特休未休工資，被告川立公司辯稱兩造
16 於112年1月19日已有協議，原告並已受領款項，此部分業
17 據被告提出該協議書可證（見本院卷第189頁），堪認此
18 部分之工資被告已給付完畢，原告雖抗辯該協議書僅針對
19 112年度以後之特別休假予以約定及結清而已，然觀該協
20 議書，其上明白記載「甲、乙雙方原於勞動關係確立時針
21 對年度特休結算一事同意併入"年終獎金"一次發放，但近
22 來因偶有權利、福利差異之爭議，故甲方依據勞基法第38
23 條第一項各年資特休假天數與第四項年度結清計算規定，
24 同時再依據民法第126調定期給付債權五年時效期間內，
25 特由甲、乙雙方勞資協商討論後同意由甲方再給付乙方新
26 台幣33,600元予以時效其內特休結清。於今日簽署協議書
27 後雙方就過往勞動契約存續期間特休假已無任何爭議。」
28 等語，足認當時原告與被告川立公司係就簽協議書時，尚
29 未罹於時效之特休未休工資予以結清，原告此部分之抗
30 辯，尚屬無據。則原告107年5月4日以前所生之特別休假
31 工資請求權既已罹於時效，此後之特休未休工資也已經結

01 清，則原告請求被告川立公司給付自96年5月4日至111年5
02 月4日止共215天之特休未休工資，為無理由，應予以駁
03 回。

04 五、從而，原告依兩造間之勞動契約、民法第179條、勞基法第3
05 8條等規定，請求被告二公司分別給付1,176,444元，暨自起
06 訴狀繕本送達之翌日起，至清償日止按年息百分之5計算之
07 利息，並就前開金額負不真正連帶責任，為無理由，應予以
08 駁回。

09 六、原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所附麗，亦應予以
10 駁回。

11 七、結論：原告之訴為無理由，並依民事訴訟法第385條第1項前
12 段、第78條，判決如主文。

13 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
14 勞動專業法庭法官 謝仁棠

15 以上正本係照原本作成。

16 如對判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。如委
17 任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

18 中 華 民 國 114 年 2 月 18 日
19 書記官 余思瑩