

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞訴字第88號

原告 楊祺茵
陳昀劭

共同

訴訟代理人 易佩萱律師（法扶律師）

被告 昞暉有限公司

法定代理人 陳淑敏

被告 昞暉氣體有限公司

法定代理人 陳毅堅

追加被告 新福氣體有限公司

法定代理人 陳緒

共同

訴訟代理人 鄭懿瀛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國115年4月23日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告昞暉有限公司應給付原告楊祺茵新臺幣34萬4,419元、原告陳昀劭新臺幣128萬4,082元，及均自民國113年12月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告昞暉有限公司應提繳新臺幣3萬2,606元至原告楊祺茵設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶、提繳新臺幣13萬2,888元至原告陳昀劭設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

三、被告昞暉有限公司應開立非自願離職證明書予原告。

四、被告昞暉氣體有限公司應給付原告楊祺茵新臺幣34萬4,419

元、原告陳昀劭新臺幣128萬4,082元，及均自民國113年12月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

五被告昶暉氣體有限公司應提繳新臺幣3萬2,606元至原告楊祺茵設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶、提繳新臺幣13萬2,888元至原告陳昀劭設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

六被告昶暉氣體有限公司應開立非自願離職證明書予原告。

七前六項給付，如有任一被告為給付，其餘被告於給付範圍內，免除給付責任。

八原告其餘之訴駁回。

九訴訟費用由被告昶暉有限公司、被告昶暉氣體有限公司連帶負擔60%，餘由原告負擔。

十本判決第1、2、4、5項暨命被告昶暉有限公司、被告昶暉氣體有限公司負擔訴訟費用部分得假執行。但被告昶暉有限公司、被告昶暉氣體有限公司如以新臺幣37萬7,025元、新臺幣141萬6,970元分別為原告楊祺茵、原告陳昀劭預供擔保，得免為假執行。

十一原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者、擴張或減縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告楊祺茵、陳昀劭（下合稱原告，如單指其一逕稱其名）原起訴依勞動基準法（下稱勞基法）第19條、第22條第2項、第37條、第38條第4項、第39條、第59條第2款、勞工退休金條例（勞退條例）第12條第1項、就業保險法（下稱就保法）第11條第3項、民法第179條等規定，請求判決：（一）被告昶暉有限公司（下稱昶暉公司）應分別給付楊祺茵新臺幣（下同）72萬9,348元、陳昀劭164萬6,501元，及自起訴狀繕本送達翌日

起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告昞暉氣體有限公司(下稱昞暉氣體)應分別給付楊祺茵72萬9,348元、陳昀劭164萬6,501元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)昞暉公司、昞暉氣體應給付原告非自願離職證明書。(四)前三項所命給付，任一被告如已給付，於給付範圍內，他被告免給付義務。(五)願供擔保，請准宣告假執行。嗣原告於民國114年3月27日具狀追加新福氣體有限公司(下稱新福公司)為被告(見本院卷二第175頁)，且聲明迭經變更，於115年3月27日以民事準備五狀追加民法第305條為請求權基礎，並變更聲明為：先位聲明：(一)昞暉公司應給付楊祺茵68萬7,289元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)昞暉公司應給付陳昀劭186萬5,706元，其中16萬9,494元自114年3月5日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起算；其餘164萬6,501元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)昞暉氣體應給付楊祺茵68萬7,289元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(四)昞暉氣體應給付陳昀劭186萬5,706元，其中16萬9,494元自114年3月5日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起算；其餘164萬6,501元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)新福公司應給付楊祺茵68萬7,289元，及自114年3月29日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(六)新福公司應給付陳昀劭186萬5,706元，其中181萬5,995元，自114年3月29日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(七)昞暉公司、昞暉氣體、新福公司(下合稱被告，如單指其一逕稱其名)應給付原告非自願離職證明書。(八)昞暉公司應提繳7萬2,008元至楊祺茵設於勞動部勞工保險局(下稱勞保局)之勞工退休金個人專戶(下稱勞退專戶)、應提繳37萬9,389元至陳昀劭之勞退專戶。(九)昞暉氣體應提繳7萬2,008元至楊祺茵之勞退專戶、應提繳37萬9,

389元至陳昀劭之勞退專戶。(十)新福公司應提繳7萬2,008元至楊祺茵之勞退專戶、應提繳37萬9,389元至陳昀劭之勞退專戶。(十一)前十項所命給付，任一被告如已給付，於給付範圍內，他被告免給付義務。(十二)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷二第369至370頁）；追加備位聲明：(一)被告應連帶給付楊祺茵68萬7,289元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)被告應連帶給付陳昀劭186萬5,706元，其中16萬9,494元自114年3月5日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起算；其餘164萬6,501元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)被告應連帶給付原告非自願離職證明書。(四)被告應連帶提繳7萬2,008元至楊祺茵之勞退專戶；被告應連帶提繳37萬9,389元至陳昀劭之勞退專戶。(五)願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷三第372頁）。核原告所為之追加，乃係依據同一勞動契約所為請求，請求之基礎事實同一，卷證資料均得以援用，不甚礙被告之防禦及訴訟之終結；至變更請求給付金額部分，則屬擴張應受判決事項之聲明，其訴之變更、追加自應准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：楊祺茵自108年6月17日起至113年9月16日止受僱於昞暉公司，擔任行政會計(下稱系爭A勞動契約)。陳昀劭自100年8月1日起至113年10月9日止受僱於昞暉公司，擔任業務司機(下稱系爭B勞動契約)。昞暉公司與昞暉氣體(下稱昞暉等2公司)所從事之營業項目、營業狀態、業務活動、營業目的等均相同，昞暉公司法定代理人陳淑敏與昞暉氣體法定代理人陳毅堅為配偶關係，昞暉公司實質上係由陳毅堅指揮。又昞暉公司於114年1月1日對外公告變更名稱新福公司，故上揭3家公司，業務互通，具有實體同一性，與原告間均存有勞動契約關係。原告任職期間，昞暉公司有未依法給付延長工時工資（加班費）、未休特休工資之情事，楊祺茵遂於113年9月13日依勞基法第14條第1項第5前段、第6款

等規定，以存證信函通知昞暉公司，終止系爭A勞動契約，並於同年月00日生終止契約之效力；陳昀劭遂於113年9月18日依勞基法第14條第1項第5前段、第6款等規定，以存證信函通知昞暉公司終止系爭B勞動契約，並於同年00月0日生終止契約之效力。被告應給付原告如附表「短少工資」、「加班費」、「特休未休工資」、「資遣費」、「油資代墊費用」、「職業災害工資補償」欄所示之工資、資遣費、油資代墊費用等，及補提如附表「提繳勞工退休金」欄所示之勞工退休金至原告之勞退專戶，並開立非自願離職證明書予原告。爰依勞基法第19條、第22條第2項、第37條、第38條第4項、第39條、第59條第2款、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項、民法第179條、第305條等規定提起訴訟等語。並聲明：如變更後聲明所示。

二、被告抗辯：原告本件之請求，均發生於新福公司成立前，原告與昞暉等2公司間之債務糾紛，應以昞暉等2公司為給付義務人，新福公司非本案之給付義務人，原告追加新福公司為被告，並無理由。昞暉公司並無勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定之情事，而楊祺茵自113年9月16日起即無故曠職至今，故楊祺茵依上開勞基法規定終止系爭A勞動契約、請求資遣費及開立非自願離職證明書均屬無據。且楊祺茵無故曠職，依法不能請求113年9月未結工資、特休未休工資。昞暉公司未要求楊祺茵不能午休或一定要接電話，又楊祺茵為責任制的工作性質，只需完成公司當日交辦事項即可，沒有硬性規定必須於幾點才能下班，昞暉公司並無積欠楊祺茵加班費。楊祺茵之工作內容包含會計及外出至銀行等庶務，且兩造並無另外約定可申請油資之情形，另楊祺茵之油資多係因其在上班時間處理私事而支出，楊祺茵請求油資無理由。昞暉公司並無勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定之情事，故陳昀劭依上開勞基法規定終止系爭B勞動契約、請求資遣費及開立非自願離職證明書均屬無據。又陳昀劭調薪5,000元係屬預期性質，故延後調漲並不違法。司

01 機業務性質亦屬責任制，在入職時，公司均會告知工作時間
02 的彈性狀況，每位司機均瞭解，且昞暉公司亦會給予值班津
03 貼，故其要求平日加班費並無理由。陳昞劭所列之國定假
04 日、例假日加班事由，包括洩壓、灑水、餵魚等，僅為簡單
05 例行作業，並未有其他工作事項。至於農曆正月初一、初五
06 上班，昞暉公司均有另外增加給付獎金，亦無積欠加班費之
07 情事。依勞保局函所示，陳昞劭之系爭傷害已於113年4月18
08 日恢復穩定，陳昞劭至遲於113年4月18日已能回職場工作。
09 昞暉公司亦有口頭詢問其回公司工作之意願，並明確提供其
10 他可勝任之職務（跟車、抄單），陳昞劭請求職業災害工資
11 補償並無理由。昞暉公司均已為原告足額提繳勞工退休金，
12 自無庸補提繳等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
13 之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

14 三、爭執與不爭執事項（見本院卷三第140至142頁、第206頁，
15 並依判決格式修正或刪減文句）：

16 (一)不爭執事項：

- 17 1.楊祺茵、陳昞劭分別自108年6月17日、100年8月1日起受僱
18 於昞暉公司，分別擔任行政會計、業務及司機。
- 19 2.楊祺茵於113年9月13日以太平坪林郵局第55號存證信函通知
20 昞暉公司終止系爭A勞動契約之意思，而於同年月16日送達
21 昞暉公司；陳昞劭於同年月18日以太平坪林郵局第57號存證
22 信函通知昞暉公司於同年10月9日終止系爭B勞動契約，而於
23 同年月19日送達昞暉公司（見本院卷一第53頁）。
- 24 3.原告於113年9月16日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調
25 解，惟於同年月30日行調解程序時，昞暉公司並未出席，以
26 致調解不成立。
- 27 4.原告與昞暉公司間並無簽立書面勞動契約。
- 28 5.昞暉公司有設置打卡或出勤設備（見本院卷二第79至145
29 頁）。
- 30 6.昞暉公司有人事規章或工作規則（見本院卷二第17頁）。
- 31 7.原告與昞暉公司約定上下班時間為上午8時至17時，中午休

01 息時間為12時到13時。

02 8.陳昀劭於113年2月16日因執行昞暉公司職務而受有右腳拇指
03 閉鎖性骨折之傷害(即系爭傷害)。

04 9.對於被告所提113年12月25日民事答辯狀辯證1至3(見本院
05 卷一第415至419頁)形式上真正不爭執。

06 10.對於被告所提114年3月3日陳報狀附件一至九(見本院卷二
07 第17至171頁)形式上真正不爭執。

08 11.對於被告114年5月13日答辯狀辯證一(見本院卷二第333
09 頁)不爭執。

10 (二)爭執事項：

11 1.原告依勞基法第14條第1項第5款前段及第6款規定向昞暉公
12 司終止兩造間之勞動契約是否合法生效？楊祺茵是否於113
13 年9月6日起即無故曠職？

14 2.陳昀劭於113年2月16日因執行昞暉公司職務所生之職業災害
15 補償事件之醫療期間不能工作之日數為何？昞暉公司是否曾
16 請陳昀劭回公司擔任跟車及抄單工作，為其所拒？

17 3.楊祺茵主張被告均為其之實質上雇主，應分別就其請求之資
18 遣費12萬5,436元、開立非自願離職證明書、加班費48萬6,0
19 46元、特休未休工資4萬1,674元、113年9月未結工資2萬1,3
20 33元、油資代墊費用1萬2,800元、提繳勞工退休金差額7萬
21 2,800元，負不真正連帶責任，有無理由？

22 4.陳昀劭主張被告均為其之實質上雇主，應分別就其請求之資
23 遣費37萬6,080元、開立非自願離職證明書、加班費105萬7,
24 539元、特休未休工資9萬1,927元、111年12月短付工資5,00
25 0元、職業災害工資補償33萬5,160元、提繳勞工退休金差額
26 37萬9,389元，負不真正連帶責任，有無理由？

27 5.楊祺茵是否因曠職而得扣除工資？

28 四、得心證之理由：

29 (一)楊祺茵、陳昀劭分別自108年6月17日、100年8月1日起受僱
30 於昞暉公司，分別擔任行政會計、業務及司機。楊祺茵於11
31 3年9月13日以太平坪林郵局第55號存證信函(下稱113年9月1

3日存證信函)通知昞暉公司終止系爭A勞動契約，而於同年
月16日送達昞暉公司；陳昀劭於同年月18日以太平坪林郵局
第57號存證信函(下稱113年9月18日存證信函)通知昞暉公司
於同年10月9日終止系爭B勞動契約，而於同年月19日送達昞
暉公司。原告與昞暉公司約定上、下班時間為上午8時至17
時，中午休息時間為12時到13時。陳昀劭於113年2月16日因
執行昞暉公司職務而受有右腳拇指閉鎖性骨折之傷害(即系
爭傷害)等情，有薪資單、113年9月13日存證信函、113年9
月18日存證信函、診斷證明書等件在卷可稽(見本院卷一第2
3、61、79、35至39、47至53、83頁)，且為兩造所不爭執
(見不爭執事項1、2、3、7、8.)，堪以認定。

(二)楊祺茵請求以下項目及金額，有無理由？

1.楊祺茵依勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定向昞暉
公司終止系爭A勞動契約合法生效，楊祺茵請求昞暉公司給
付資遣費10萬8,045元，為有理由；逾此範圍之請求，為無
理由：

楊祺茵主張因昞暉公司有未依法給付延長工時工資(加班
費)之情事，該當勞基法第14條第1項第5款前段「不依勞動
契約給付工作報酬」、第6款「違反勞工法令，致有損害勞
工權益之虞」規定之情形，其以113年9月13日存證信函於11
3年9月16日合法終止系爭A勞動契約。而其工作年資為5年2
月又29日，平均工資為4萬7,785元，其得請求資遣費12萬5,
436元等語(見本院卷一第14頁)。昞暉等2公司抗辯其並無勞
基法第14條第1項第5款前段、第6款規定之情事，而楊祺茵
自113年9月16日起即無故曠職至今，故楊祺茵依上開勞基法
規定終止系爭A勞動契約及請求資遣費均屬無據云云(見本院
卷一第401、403頁)。經查：

(1)按雇主不依勞動契約給付工作報酬、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5款前段、第6款定有明文。

(2)昞暉公司有未依法給付楊祺茵延長工時工資、特休未休工資

01 等情事，有臺中市勞動檢查處檢查報告書(下稱勞檢報告)載
02 明：「查楊員(即楊祺茵)111年6月工資計36,000元(基本工
03 資25,250+工作獎金3,000+責任津貼3,000+職務加給2,750
04 +全勤2,000=36,000元)，延長工作時間工資應至少發給3,57
05 0元…昞暉公司未發給楊員延長工作時間工資(如附件8)，違
06 反勞動基準法第24條…之規定」、「查楊員到職日期為108
07 年6月17日，至111年12月31日止，工作年資為2年6個月又15
08 日，昞暉公司111年度應給予楊員12.2日之特別休假…，查
09 楊員111年度請/休假記錄(如附件4)，尚有110年度未休完之
10 特別休假計5日，故楊員111年度應有17.2日之特別休假，楊
11 員於111年3月11日、6月10日、8月12日、11月17日至18日、
12 12月14日、12月26日至29日，共計已請9.5日之特別休假，
13 楊員年度終結最近1個月(111年12月)正常工作時間所得之工
14 資為36,000元…昞暉公司應給予楊員111年度特別休假折算
15 工資計9,240元…惟昞暉公司亦未有發給楊員於年度終結仍
16 未休之特別休假折算工資(如附件14)，違反勞動基準法第38
17 條第4項…之規定」等語在卷可查(見本院卷二第223、225
18 頁)。而楊祺茵寄送之113年9月13日存證信函載明：「查貴
19 公司(即昞暉公司)有勞動基準法第14條第1項所列各款情
20 事，本人(即楊祺茵)爰依法不經預告終止勞動契約，並請貴
21 公司結清所有工資、補償金、其他應得款項，以及依法給付
22 資遣費並開立非自願離職證明書」等語，亦有存證信函在卷
23 可稽(見本院卷一第35至37頁)。足認昞暉公司於楊祺茵寄
24 送113年9月13日存證信函時，確有未依法給付延長工時工
25 資、特休未休工資等不依勞動契約給付工作報酬、違反勞工
26 法令致生損害楊祺茵權益之情事。是楊祺茵以113年9月13日
27 存證信函，依勞基法第14條第1項所列第5款前段、第6款規
28 定終止系爭A勞動契約，自屬合法生終止之效力。而昞暉公
29 司於113年9月16日收受該存證信函(見本院卷一第39頁)，
30 故系爭A勞動契約業經楊祺茵於113年9月16日合法終止而不
31 復存在，昞暉等2公司上開所辯，顯不可採。

01 (3)楊祺茵於終止勞動契約前6個月即113年3月至113年9月間，
02 分別自昞暉公司處領得4萬0,976元、4萬0,500元、3萬9,871
03 元、4萬3,262元、4萬2,331元、4萬2,900元、2萬2,444元
04 (詳附表5「每月工資合計」欄，詳後述)，則楊祺茵之平
05 均工資為4萬1,160元【計算式： $(40,976\text{元} \times 15/31 + 40,500\text{元}$
06 $+ 39,871\text{元} + 43,262\text{元} + 42,331\text{元} + 42,900\text{元} + 22,444\text{元}) \div 183 =$
07 $1,372\text{元}$ ； $1,372\text{元} \times 30\text{日} = 41,160\text{元}$ ，元以下四捨五入，下
08 同】，資遣費為10萬8,045元（詳卷附資遣費計算表）。是
09 楊祺茵請求昞暉公司給付資遣費10萬8,045元，即屬有據，
10 逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

11 2.楊祺茵請求昞暉公司開立非自願離職證明書，為有理由：

12 (1)勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代
13 理人不得拒絕。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單
14 位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第
15 11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離
16 職，勞基法第19條及就保法第11條第3項分別定有明文。準
17 此，勞工因有就保法第11條第3項所規定之非自願離職事由
18 時，得請求雇主發給註記離職原因為非自願離職之服務證明
19 書。

20 (2)經查，系爭A勞動契約經楊祺茵於113年9月16日依勞基法第1
21 4條第1項第5款前段、第6款規定合法終止而不復存在，業如
22 前述，合於就保法第11條第3項所規定之非自願離職。是楊
23 祺茵依勞基法第19條及就保法第11條第3項規定，請求昞暉
24 公司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

25 3.楊祺茵請求昞暉公司給付113年9月未結工資2萬1,333元，為
26 有理由：

27 楊祺茵主張系爭A勞動契約於113年9月16日終止，昞暉公司
28 依法尚應給付其113年9月1日至16日之工資2萬1,333元（計
29 算式： $40,000\text{元} \div 30\text{日} \times 16\text{日} = 21,333\text{元}$ ）等語。昞暉等2公司
30 不爭執113年9月未結工資2萬1,333元，惟抗辯因楊祺茵無故
31 曠職，依法不能請求云云（見本院卷一第403頁）。經查：

觀諸楊祺茵113年9月之打卡紀錄（見本院卷二第111至113頁），楊祺茵於113年9月13日（星期五）前均有出勤；於113年9月16日（星期一）有向昞暉公司請假，此有LINE對話紀錄在卷可稽（見本院卷一第419頁）。而系爭A勞動契約經楊祺茵於113年9月16日合法終止，已如前述，足認楊祺茵並無無故曠職之情事，昞暉等2公司上開所辯，顯無理由。是楊祺茵請求昞暉公司給付113年9月1日至16日之工資2萬1,333元，於法有據，應予准許。

4.楊祺茵請求昞暉公司給付加班費18萬3,528元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

(1)按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第30條第5項定有明文。又勞工請求之事件，雇主就其依法令應備之文書，有提出之義務；文書之持有人，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，勞動事件法第35條、第36條第5項定有明文。參酌勞動事件法第35條之立法說明謂：於勞工請求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令為雇主所應備置者，應屬民事訴訟法第344條第1項第5款之文書，故明定雇主有提出該文書之義務。易言之，雇主對於上揭出勤紀錄之保存義務為5年，如逾5年以上，雇主既無備置、保存之義務，自無提出之義務，而仍應由主張權利之原告負其舉證之責，先予敘明。

(2)楊祺茵主張其自受雇以來，並無午休時間，且其亦無法準時下班，昞暉公司應給付其加班費48萬6,046元等語（見本院卷二第407至460頁）。昞暉等2公司則抗辯未要求楊祺茵不能午休或一定要接電話，又楊祺茵為責任制的工作性質，只需完成公司當日交辦事項即可，沒有硬性規定必須於幾點才能下班云云（本院卷一第403頁）。經查：

①楊祺茵於108年6月至同年12月、110年1月至113年8月間，每月正常工時工資分別為2萬5,000元至4萬元不等，有卷附薪資明細可稽（見本院卷三第275至317頁、卷二第43至49頁）。而109年1月至同年12月雖無薪資明細可稽，惟觀諸楊

01 祺茵提出之108年至110年特休薪資單（見本院卷一第61
02 頁），可知楊祺茵於108年至110年每月底薪均為2萬3,100
03 元，並無差異。對照楊祺茵於108年11月、12月、110年1月
04 至同年11月間，每月正常工時工資均為2萬8,000元以觀（見
05 本院卷三第279至293頁），足認楊祺茵於109年1月至同年12
06 月每月正常工時工資亦均為2萬8,000元，則楊祺茵主張其於
07 109年1月至同年12月每月正常工時工資均為3萬8,000元，顯
08 不可採。是楊祺茵於108年6月至113年9月每月正常工時之工
09 資詳如附表1所示（詳附表1）。

10 ②楊祺茵與昞暉公司約定上下班時間為上午8時至17時，中午
11 休息時間為12時到13時，已如前述，而楊祺茵於111年6月起
12 至113年9月止之上、下班時間，詳如附表3所示（詳附表3
13 「上班時間」、「下班時間」欄），有打卡紀錄在卷可稽
14 （本院卷二第79-113頁）；而其於108年10月起至111年5月
15 間之上、下班時間，經本院以114年2月13日中院平民溫114
16 勞專調18號函命昞暉等2公司提出出勤紀錄（本院卷一第455
17 至456頁），昞暉等2公司無正當理由未提出，依上開勞動事
18 件法規定，本院認楊祺茵主張之108年10月1日起至111年5月
19 31日止之上、下班時間（見本院卷二第407至411頁）為真
20 實。是楊祺茵於108年10月1日起至111年5月31日止之上、下
21 班時間，詳如附表2所示（詳附表2「出勤日上班時間」、
22 「出勤日下班時間」欄）。至楊祺茵主張其於108年6月17日
23 起至同年9月30日止之出勤日每日均加班2小時等語，為昞暉
24 等2公司所否認，且上開自108年6月起至同年9月止之期間，
25 距113年9月原告申請勞資爭議調解（見本院卷一第55頁），
26 已逾5年以上，昞暉公司依法自無保存相關出勤紀錄之義
27 務，揆諸前開說明，楊祺茵當應就其所述提出事證以明其
28 說。惟此部分楊祺茵並未提出事證以明其說，難認就所陳上
29 情已盡其舉證之責，而足認其所陳為真。是楊祺茵主張於10
30 8年6月17日起至同年9月30日間之出勤日期每日均加班2小
31 時，無從憑採。

01 ③又楊祺茵主張其自受雇以來，並無午休時間等語，為昞暉等
02 2公司否認，自應由楊祺茵就此負舉證責任。經查，楊祺茵
03 於111年8月5日、111年8月18日、111年8月23日、111年9月2
04 0日、111年10月14日、111年11月10日、111年11月11日、11
05 1年11月23日、111年11月24日、111年12月8日、111年12月9
06 日、112年1月4日、112年1月16日、112年3月6日、112年6月
07 20日、112年6月21日、112年6月27日、112年7月4日、112年
08 7月11日、112年7月20日、112年7月25日、112年8月3日、11
09 2年8月8日、112年10月25日、112年11月6日、112年12月26
10 日、113年3月11日、113年3月12日、113年3月14日、113年3
11 月15日、113年4月25日、113年6月11日、113年6月12日、11
12 3年6月13日、113年6月14日、113年6月20日、113年6月24日
13 等日中午休息時間無法休息，有昞暉等2公司不爭執形式上
14 真正之LINE對話紀錄可稽（見本院卷三第153至171頁），是
15 楊祺茵主張上開日期並無午休時間乙情，堪信屬實，上開日
16 期自應各加計1小時之加班費予楊祺茵。至楊祺茵所主張上
17 開日期外之午休時間，其是否無法休息乙情，楊祺茵雖請求
18 調取第一銀行南台中分行及臺灣銀行北太平分行自108年6月
19 起至113年9月止，有關辦理昞暉等2公司之臨櫃業務紀錄。
20 惟上開銀行之臨櫃業務紀錄至多僅能證明楊祺茵有於該日至
21 該行辦理昞暉等2公司之臨櫃業務，尚不足證明辦理時間係
22 該日12時至13時之間，自無調查必要。是就上開日期外之午
23 休時間無法休息乙情，楊祺茵未另舉證以實其說，楊祺茵此
24 部分主張，自無足採。另衡之上、下班之打卡記錄，並非中
25 午休息時間之紀錄，是楊祺茵主張應以打卡紀錄推定其出勤
26 時間已包含午休時間云云，亦難認可採。

27 ④從而，楊祺茵於108年10月起至113年9月間各月之加班時數
28 詳如附表2、附表3所示（詳附表2、附表3「加班時數」欄），
29 合計加班費為18萬3,528元（計算式：97,529元+85,999元=18
30 3,528元，詳附表2「加班費」欄、附表3「當日加班費」
31 欄）。是楊祺茵請求昞暉公司給付加班費18萬3,528元，即屬

有據，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。至昞暉等2公司抗辯楊祺茵工作為責任制云云，顯與楊祺茵與昞暉公司約定上下班時間為上午8時至17時，中午休息時間為12時到13時之事實不符，昞暉等2公司此節所辯，為不可採。

5. 楊祺茵請求昞暉公司給付特休未休工資3萬1,513元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

楊祺茵主張其於108年6月17日到職，於108年至113年特休日數分別應有3日、7日、10日、14日、14日及15日；未休日數分別為3日、4日、8日、4.5日、8日及6日，昞暉公司應給付其特休未休工資合計4萬1,674元等語，並提出108年至110年特休薪資單為證(見本院卷一第61頁)。昞暉等2公司並未爭執上開特休日數及未休日數，僅抗辯楊祺茵之主張就算是確有其事，亦已因其無故曠職而扣除云云(見本院卷一第403頁)。經查：

- (1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一6個月以上1年未滿者，3日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿者，每年15日。…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；雇主應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額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依同條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，105年12月21日修正後勞基法第38條第1項、第4項本文、第5項、第6項分別定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即應享有一定日數之特別休假，不因年度中終止勞動契約而影響其權益。次按依本法第38條第1項規定給予之特別休假日數，勞工得於勞雇雙方協商之以勞工受僱當日起算，每1週年之期間內，行使特別休假權利；本法第38條第4項所定年度終結，為前條第2項期間屆滿之日；本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：

(1)發給工資之基準：①按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。②前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法施行細則第24條第2項第1款、第24條之1第2項第1款第1目、第2目亦分有明文。

(2)楊祺茵於108年6月17日到職，且昞暉公司與楊祺茵約定特休假方式係歷年制，有勞檢報告在卷可稽(見本院卷二第224頁)。而楊祺茵於108年12月31日雖繼續工作未滿6個月以上，然昞暉公司已給予其特休3日，亦有108年特休薪資單可證(見本院卷一第61頁)，是楊祺茵主張其於108年至113年特休日數分別應有3日、7日、10日、14日、14日及15日，於法有據。又昞暉等2公司並未爭執楊祺茵於108年至113年未休日數分別為3日、4日、8日、4.5日、8日及6日，是依本院上開認定之楊祺茵108年至112年各年12月及契約終止之113年9月正常工時工資除以30所得之日薪金額(見附表1「上列月份正常工時工資之日薪」欄)計算，楊祺茵108年至113年特休未休工資合計為4萬0,503元(計算式見附表1「特休未休工資」欄)。扣除昞暉公司已付之8,990元(計算式：2,310元+3,080元+3,600元=8,990元，見本院卷一第61頁)，則楊祺茵請求昞暉公司給付特休未休工資3萬1,513元(計算式：40,503元-8,990元=31,513元)，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。另楊祺茵並無無故曠職之情事，已如前述，是昞暉等2公司抗辯因楊祺茵無故曠職而應扣除特休未休工資云云，顯無理由。

6.楊祺茵請求昞暉公司給付油資代墊費用1萬2,800元，為無理由：

楊祺茵主張其因公處理繳費事務，因而支出必要性油資，自108年6月起至113年9月止，以每月支出200元為計算基準，總計1萬2,800元，被告應依民法第179條不當得利規定返還

予其等語，並提出LINE對話紀錄為證(見本院卷一第63至67頁)。昞暉等2公司抗辯楊祺茵之工作內容包含會計及外出至銀行等庶務，且兩造並無另外約定可申請油資之情形，又楊祺茵之油資多係因其在上班時間處理私事而支出，楊祺茵之請求無理由等語(見本院卷一第405頁)。經查：楊祺茵因公處理繳費事務，雖提出上開LINE對話紀錄為證，惟觀諸上開LINE對話紀錄，僅可證明楊祺茵有於某年8月23日、9月6日、9月4日、9月10日因公處理繳費事務，無法證明其自108年6月起至113年9月止，每月均有因公處理繳費事務而支出200元之事實。楊祺茵就此並未另行舉證以實其說，此部分主張即無從憑採。

7.楊祺茵請求昞暉公司提繳勞工退休金差額3萬2,606元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

楊祺茵主張昞暉公司於108年6月17日起至113年9月1日間短提7萬2,008元之勞工退休金等語。經查：

- (1)雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退個人專戶。雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，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退，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。勞退條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞基法第2條規定。於同一雇主或依第7條第2項、前條第3項自願提繳者，1年內調整勞退之提繳率，以2次為限。勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。依本條例第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位按勞工每月工資總額，依月提繳分級表之標準，向勞保局申報，勞退條例第3條、第15條第1項前段、第2項及其施行細則第15條第1項分別定有明文。

01 (2)楊祺茵於108年6月至113年9月間每月正常工時之工資詳如附
02 表1所示(詳附表1)；每月之加班費詳如附表2、附表3所示
03 (詳附表2「加班費」欄、附表3「當月加班費」欄)，已如前
04 述，是楊祺茵於108年6月至113年9月間之工資詳如附表5
05 「每月工資合計」欄所示。則因楊祺茵每月工資不固定，揆
06 諸前揭說明，昞暉公司應於每年2月、8月調整月提繳金額，
07 並自次月1日起生效，及應以最近3個月工資之平均為準。故
08 昞暉公司應依如附表4「雇主應提繳級距」所示金額為楊祺
09 茵提繳勞工退休金，應提繳之勞工退休金金額如附表5「雇
10 主應提繳勞退金額」欄所示，扣除昞暉公司已提繳如附表5
11 「雇主已提勞退金額」欄所示金額後(見證物袋)，尚有差額
12 3萬2,606元(詳附表5「雇主應補差額」欄)。從而，楊祺茵
13 請求昞暉公司補提繳3萬2,606元至其勞退專戶，應予准許。
14 逾此範圍之請求，於法無據。

15 (二)陳昀劭請求以下項目及金額，有無理由？

16 1.陳昀劭依勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定向昞暉
17 公司終止系爭B勞動契約合法生效，陳昀劭請求昞暉公司給
18 付資遣費37萬6,080元，為有理由；逾此範圍之請求，為無
19 理由：

20 陳昀劭主張因昞暉公司有未依法給付延長工時工資（加班
21 費）、未休特休工資等情事，該當勞基法第14條第1項第5款
22 前段「不依勞動契約給付工作報酬」、第6款「違反勞工法
23 令，致有損害勞工權益之虞」規定之情形，其以113年9月18
24 日存證信函於113年10月9日合法終止系爭B勞動契約。而其
25 工作年資為13年2月又9日，平均工資為6萬2,680元，其得請
26 求資遣費37萬6,080元等語(見本院卷一第16)。昞暉等2公司
27 抗辯其並無勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定之情
28 事，故陳昀劭依上開勞基法規定終止系爭B勞動契約及請求
29 資遣費均屬無據云云(見本院卷一第405頁)。經查：

30 (1)昞暉公司有未依法給付陳昀劭延長工時工資、特休未休工資
31 等情事，有勞檢報告載明：「查陳員(即陳昀劭)111年6月工

資計新臺幣40,000元(基本薪資25,250+職務加給4,000+駕駛職務獎金4,000+工作獎金2,250+責任津貼2,500+全勤2,000=40,000元)，延長工作時間工資應至少發給新臺幣6,918元…，昞暉公司實際發給陳員延長工作時間工資計新臺幣3,000元，不足新臺幣6,918元(如附件6)…違反勞動基準法第4條…之規定」、「經查昞暉公司特別休假採曆年制，陳員到職日期為100年8月1日，至111年12月31日止，工作年資為10年5個月，昞暉公司111年度應給予陳員16.4日之特別休假…查陳員111年度請/休假紀錄(如附件4)，尚有110年度未休完之特別休假計14日，故陳員111年度應有30.4日之特別休假，陳員於111年3月14日、8月12日、11月16日至17日、12月14日至15日及12月26日至29日，共計已請10日之特別休假，111年度特別休假未休日數計20.4日…惟昞暉公司未有發給陳員於年度終結仍未休之特別休假折算工資」等語在卷可查(見本院卷二第223、224頁)。而陳昀劭寄送之113年9月18日存證信函載明：「追討加班費、未休特別休假折算薪資及公傷假薪資，並通知終止勞動契約。…因貴公司(即昞暉公司)未依法給付上述款項，已構成嚴重違反勞動契約義務。依據勞動基準法第十四條第一項所列各款情事，爰擬於本人公傷休養期滿後，即自中華民國一百十三年十月九日起終止雙方勞動契約」等語，亦有存證信函在卷可稽(見本院卷一第47至51頁)。足認昞暉公司於陳昀劭寄送113年9月18日存證信函時，確有未依法給付延長工時工資、特休未休工資等不依勞動契約給付工作報酬、違反勞工法令致生損害陳昀劭權益之情事。是陳昀劭以113年9月18日存證信函，依勞基法第14條第1項所列第5款前段、第6款規定終止系爭B勞動契約，自屬合法生終止之效力。而昞暉公司於113年9月19日收受該存證信函(見本院卷一第53頁)，故系爭B勞動契約業經陳昀劭於113年10月9日合法終止而不復存在，昞暉等2公司上開所辯，顯不可採。

(2)陳昀劭於終止勞動契約前6個月(不計入因職業災害尚在醫療

中之期間)即112年8月至113年2月間，分別自昞暉公司處領得6萬0,732元、6萬0,904元、6萬4,155元、6萬2,632元、6萬1,224元、6萬2,046元、5萬4,824元(詳附表11「每月工資合計」欄，詳後述)，則陳昞劭之平均工資為6萬4,770元【計算式： $(60,732\text{元} \times 15/31 + 60,904\text{元} + 64,155\text{元} + 62,632\text{元} + 61,224\text{元} + 62,046\text{元} + 54,824\text{元}) \div 183 = 2,159\text{元}$ 】； $2,159\text{元} \times 30\text{日} = 64,770\text{元}$ 】，資遣費為38萬8,620元(詳卷附資遣費計算表)。是陳昞劭僅請求昞暉公司給付資遣費37萬6,080元，未逾38萬8,620元，即屬有據，應予准許。

2.陳昞劭請求昞暉公司開立非自願離職證明書，為有理由：系爭B勞動契約經陳昞劭於113年10月9日依勞基法第14條第1項第5款前段、第6款規定合法終止而不復存在，業如前述，合於就保法第11條第3項所規定之非自願離職。是陳昞劭依勞基法第19條及就保法第11條第3項規定，請求昞暉公司開立非自願離職證明書，於法有據，應予准許。

3.陳昞劭請求昞暉公司給付111年12月短付工資5,000元，為有理由：

陳昞劭主張昞暉公司於111年8月向其表示，將於同年12月為其調薪5,000元，惟昞暉公司自112年1月始調薪，故昞暉公司應給付其111年12月短付工資5,000元等語，並提出LINE對話紀錄為證(見本院卷一第81頁)。昞暉等2公司抗辯調薪5,000元係屬預期性質，故延後調漲並不違法云云(見本院卷一第409頁)經查：

昞暉公司與陳昞劭已合意就陳昞劭之工資於111年12月起調薪5,000元，有上開LINE對話紀錄為證(見本院卷一第81頁)，昞暉公司依約定即有於111年12月給付陳昞劭調薪5,000元之義務，昞暉公司迄未給付，陳昞劭請求昞暉公司給付111年12月短付工資5,000元，為有理由。

4.陳昞劭請求昞暉公司給付加班費60萬9,819元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

(1)按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間在2小時以內

者，按平日每小時工資額加給3分之1以上，加給延長工作時間之工資；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第39條定有明定。

(2)陳昀劭主張其自受雇以來，並無午休時間，且其亦無法準時下班，並有於休息日、例假日及國定假日加班，昀暉公司應給付其加班費差額105萬7,539元等語（見本院卷二第461至506頁）。昀暉等2公司則抗辯司機業務性質亦屬責任制，在入職時，公司均會告知工作時間的彈性狀況，每位司機均瞭解，且昀暉公司亦會給予值班津貼，故其要求平日加班費並無理由。陳昀劭所列之國定假日、例假日加班事由，包括洩壓、灑水、餵魚等，僅為簡單例行作業，並未有其他工作事項。至於農曆正月初一、初五上班，昀暉公司均有另外增加給付獎金，亦無積欠加班費之情事云云（本院卷一第407頁）。經查：

①陳昀劭於108年1月至同年12月、110年1月至113年3月間，每月薪資單「應領小計」金額扣除屬延長工作時間性質之「值班津貼」、「加班費」後，並加計獎金後，正常工時工資分別為4萬2,000元至5萬0,200元不等，有卷附薪資明細、獎金明細可稽（見本院卷三第223至273、卷三第187至191頁）。而109年1月至同年12月雖無薪資明細可稽，惟觀諸陳昀劭提出之109年至110年特休薪資單（見本院卷一第79頁），可知陳昀劭於109年至110年每月底薪均為2萬5,250元，並無差異，對照陳昀劭於110年1月至同年12月，每月正常工時工資均為4萬3,000元以觀（見本院卷三第235至245頁），足認陳昀劭於109年1月至同年12月每月正常工時工資亦為4萬3,000元，則陳昀劭主張其於109年1月至同年12月每月正常工時工資為4萬6,000元，並不足採。是陳昀劭於108年1月至113年3月每月正常工時之工資詳如附表6所示（詳附表6）。至昀暉等2公司抗辯陳昀劭的工資並不包括昀暉公司私下給予之鼓勵

獎金云云，惟陳昀劭本於系爭B勞動契約自昞暉公司受領上開獎金（見本院卷三第187至191頁），而昞暉等2公司並未提出證據證明該項目給付與工資無涉，則依勞動事件法第37條規定，推定為陳昀劭因工作而獲得之報酬，應計入工資計算，昞暉等2公司此節所辯，為不可採。

②陳昀劭與昞暉公司約定上下班時間為上午8時至17時，中午休息時間為12時到13時，已如前述，而陳昀劭於111年6月起至113年2月止之平日上、下班時間，詳如附表8所示(詳附表8「上班時間」、「下班時間」欄)，有打卡紀錄在卷可稽（本院卷二第115至145頁）；而其於108年10月起至111年5月間之平日上、下班時間，經本院以114年2月13日中院平民溫114勞專調18號函命昞暉等2公司提出出勤紀錄（本院卷一第455至456頁），昞暉等2公司無正當理由未提出，依上開勞動事件法規定，本院認陳昀劭主張之108年10月1日起至111年5月31日止之平日上、下班時間（見本院卷二第461至473頁）為真實，是陳昀劭於108年10月1日起至111年5月31日止之平日上、下班時間，詳如附表7所示(詳附表7「出勤日上班時間」、「出勤日下班時間」欄)。則陳昀劭於108年10月起至113年2月間各月之平日加班時數詳如附表7、附表8所示(詳附表7、附表8「加班時數」欄)，合計平日加班費為57萬1,843元(計算式：409,858元+161,985元=571,843元，詳附表7「每月加班費」欄、附表8「當日加班費」欄)。至陳昀劭主張其於108年9月1日起至同年9月30日止之平日出勤日每日均加班2小時云云，為昞暉等2公司所否認，且108年9月間距113年9月原告申請勞資爭議調解（見本院卷一第55頁），已逾5年以上，昞暉公司依法自無保存相關出勤紀錄之義務，揆諸前開說明，陳昀劭當應就其所述提出事證以明其說。惟此部分陳昀劭並未提出事證以明其說，難認就所陳上情已盡其舉證之責，而足認其所陳為真，是陳昀劭主張於108年9月1日起至同年9月30日間之出勤日期每日均加班2小時，無從憑採。

01 ③又陳昀劭於111年6月起至113年2月止之休息日有上班，上、
02 下班時間，詳如附表9所示(詳附表9「上班時間」、「下班
03 時間」欄)，有打卡紀錄在卷可稽(本院卷二第115至145
04 頁)；而其於108年10月起至111年5月間之上、下班時間，
05 經本院以114年2月13日中院平民溫114勞專調18號函命昀暉
06 等2公司提出出勤紀錄(本院卷一第455至456頁)，昀暉等2
07 公司無正當理由未提出，依上開勞動事件法規定，本院認陳
08 昀劭主張之108年10月1日起至111年5月31日止之休息日上、
09 下班時間(見本院卷二第461至473頁)為真實。是陳昀劭於
10 108年10月1日起至113年2月止之休息日上、下班時間，詳如
11 附表9所示(詳附表9「上班時間」、「下班時間」欄)，加班
12 費金額合計2萬1,191元(詳附表9「當日加班費」欄)。至陳
13 昀劭主張其於108年9月7日、同年9月14日之休息日出勤，為
14 昀暉等2公司所否認，且108年9月間距113年9月原告申請勞
15 資爭議調解(見本院卷一第55頁)，已逾5年以上，昀暉公
16 司依法自無保存相關出勤紀錄之義務，揆諸前開說明，陳昀
17 劭當應就其所述提出事證以明其說。惟此部分陳昀劭並未提
18 出事證以明其說，難認就所陳上情已盡其舉證之責，而足認
19 其所陳為真，是陳昀劭主張其於108年9月7日、同年9月14日
20 之休息日出勤，無從憑採。

21 ④另陳昀劭於111年6月起至113年2月止之例假及國定假日有上
22 班，上、下班時間，詳如附表10所示(詳附表10「上班時
23 間」、「下班時間」欄)，有打卡紀錄在卷可稽(本院卷二
24 第115至145頁)；而其於108年10月起至111年5月間之上、
25 下班時間，經本院以114年2月13日中院平民溫114勞專調18
26 號函命昀暉等2公司提出出勤紀錄(本院卷一第455至456
27 頁)，昀暉等2公司無正當理由未提出，依上開勞動事件法
28 規定，本院認陳昀劭主張之108年10月1日起至111年5月31日
29 止之例假及國定假日上、下班時間(見本院卷二第461至473
30 頁)為真實，是陳昀劭於108年10月1日起至113年2月止之例
31 假及國定假日上、下班時間，詳如附表10所示(詳附表10

「上班時間」、「下班時間」欄)，加班費金額合計21萬0,737元(詳附表10「當日加班費」欄)。至陳昀劭主張其於108年9月1日、同年9月15日、同年9月22日之例假日出勤，為昞暉等2公司所否認，且108年9月間距113年9月原告申請勞資爭議調解(見本院卷一第55頁)，已逾5年以上，昞暉公司依法自無保存相關出勤紀錄之義務，揆諸前開說明，陳昀劭當應就其所述提出事證以明其說。惟此部分陳昀劭並未提出事證以明其說，難認就所陳上情已盡其舉證之責，而足認其所陳為真，是陳昀劭主張其於108年9月1日、同年9月15日、同年9月22日之例假日出勤，無從憑採。

⑤至陳昀劭主張其自受雇以來，並無午休時間等語，為昞暉等2公司否認，自應由陳昀劭就此負舉證責任。經查，陳昀劭所提出之行車GPS訂位資料(見本院卷二第509至531頁)，至多僅能證明陳昀劭有於行車GPS訂位資料日期駕駛車輛，不足證明其駕駛車輛即為為昞暉等2公司提供勞務，是陳昀劭未另舉證以實其說，陳昀劭此部分主張，自無足採。另衡之上、下班之打卡記錄，並非中午休息時間之紀錄，是陳昀劭主張應以打卡紀錄推定其出勤時間已包含午休時間云云，難認可採。

(3)從而，陳昀劭於108年10月起至113年2月間之平日加班費為57萬1,843元、休息日加班費為2萬1,191元、例假及國定假日加班費為21萬0,737元，以上合計80萬3,771元(計算式：571,843元+21,191元+210,737元=80萬3,771元)，扣除昞暉公司已給付之加班費6萬7,952元(計算式：43,292元+24,660元=67,952元，詳附表7、附表8「已領取加班費」欄，及見本院卷三第223至273頁薪資單)、108年10月至12月值班津貼9,000元(計算式：3,000元×3=9,000元，見本院卷三第231至233頁薪資單)、110年1月至113年3月值班津貼11萬7,000元(計算式：3,000元×39=117,000元，見本院卷三第235至273頁薪資單)，是陳昀劭請求昞暉公司給付加班費差額60萬9,819元(計算式：803,771元-67,952元-9,000-117,000元=609,819

元)，即屬有據，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

5.陳昀劭請求昞暉公司給付特休未休工資7萬2,308元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

陳昀劭主張其於100年8月1日到職，於108年至113年特休日數分別應有15日、15日、15日、16日、17日及18日；未休日數分別為15日、13.5日、14日、6日、6日及17日，昞暉公司應給付其特休未休工資合計9萬1,927元等語(見本院卷一第525頁)，並提出108年至110年特休薪資單為證(見本院卷一第79頁)。而昞暉等2公司並未爭執上開特休日數及未休日數。經查：

陳昀劭於100年8月1日到職，且昞暉公司與陳昀劭約定特休給假方式係歷年制，有勞檢報告在卷可稽(見本院卷二第224頁)，是陳昀劭主張其於108年至113年特休日數分別應有15日、15日、15日、16日、17日及18日，於法有據。又昞暉等2公司並未爭執陳昀劭於108年至113年未休日數分別為15日、13.5日、14日、6日、6日及17日，是依本院前開認定之陳昀劭108年至112年各年12月及契約終止之113年10月正常工時工資除以30所得之日薪金額(見附表6「上列月份正常工時工資之日薪」欄)計算，陳昀劭108年至113年特休未休工資合計為10萬7,168元(計算式見附表6「特休未休工資」欄)。扣除昞暉公司已付之3萬4,860元(計算式：12,600元+11,340元+10,920元=34,860元，見本院卷一第79頁)，則陳昀劭請求昞暉公司給付特休未休工資7萬2,308元(計算式：107,168元-34,860元=72,308元)，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

6.陳昀劭請求昞暉公司給付職業災害工資補償22萬0,875元，為有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

陳昀劭主張其於113年2月16日因執行職務而受有系爭傷害，出院後尚需持續門診治療及休養約7個月，上開醫療期間致其無法工作，是昞暉公司應按原有工資補償。其遭遇職業災害前最近一個月正常工作時間所得之工資為5萬3,200元，因

01 昞暉公司已給付其113年2月、3月之工資，故其得請求自113
02 年4月起至同年10月9日止之治療期間之工資補償33萬5,160
03 元等語，並提出診斷證明等件為證(見本院卷一第83至87
04 頁、卷三第403頁)。昞暉等2公司抗辯依勞保局113年7月16
05 日保職核字第113021070445號函、113年9月25日保職簡字第
06 11302107044501號函(下合稱系爭勞保局函)所示，勞保局已
07 依據專科醫師審查相關事證後覆函認定陳昀劭之工傷傷勢已
08 於113年4月18日恢復穩定，並據此駁回陳昀劭請求之自113
09 年4月19日起至113年6月16日止之職業傷害傷病給付，顯見
10 陳昀劭至遲於113年4月18日已能回職場工作。昞暉公司於陳
11 昀劭傷勢痊癒後，亦有口頭詢問其回公司工作之意願，並明
12 確提供其他陳昀劭可勝任之職務(跟車、抄單)等語(見本
13 院卷三第37至41頁)。經查：

14 (1)按勞基法第59條第1項第2款所稱勞工於醫療中不能工作，係
15 指勞工於職災醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作，至
16 於雇主如欲使勞工從事其他非勞動契約所約定之工作，應與
17 勞工協商(最高法院95年台上字第323號、104年台上字第84
18 號判決參照)。

19 (2)查陳昀劭於113年2月16日因執行昞暉公司職務而受有右腳拇
20 指閉鎖性骨折之傷害，已如前述，其受傷與執行職務行為間
21 有相當因果關係，堪認屬職業災害至明。又陳昀劭主張其因
22 系傷害，需持續門診治療及休養約7個月情，業據提出上開
23 診斷證明書為據，觀諸應診日期113年7月9日之診斷證明書
24 記載：「病名：右腳拇指遠節閉鎖性骨折。醫師囑言：病患
25 於2024年2月16日20時52分因上述因素至急診求診，經身體
26 檢查與X光片檢驗後診斷如上。採副木固定保護，藥物及物
27 理治療，至113年7月9日共計門診追蹤6次。目前建議再休養
28 3個月，期間應避免久站、負重、工作或騎車。宜門診追蹤
29 複查及物理治療」等語(見本院卷一第87頁、卷三第403
30 頁)，參以113年4月17日訴外人陳毅堅(即昞暉氣體法定代
31 理人)與陳昀劭對話內容，縱有提及「我(即陳毅堅)本來想

01 以為你(即陳昀劭)今天來跟車，我也不會叫你做什麼…」、
02 「我本來想，你今天來，什麼事情就沒有了，給你跟車幾個
03 月，給你腳慢慢…我也打算你來是你拿抄單…」等語（見本
04 院卷二第386、390頁），惟113年8月15日陳毅堅與陳昀劭對
05 話內容陳毅堅提及：「我知道，我知道你的意思，我只是私
06 底下跟你說，你這張OK，沒有問題，阿這張完了以後，可不
07 可以最後一張了」；陳昀劭回以：「我這邊沒辦法給你答
08 案，真的，我沒辦法給你答案，因為我答應你，那時候我沒
09 有好，我硬做，我怎麼樣，到時候又說…」；陳毅堅提及：
10 「我沒有叫你硬做，我沒有叫你做，聽懂嗎，你再回來我
11 也不敢收，你在受傷，我跟你說明的，你如果回來又受傷休個
12 半年一年，我也承受不了，換做你是老闆，我是跟你講真
13 的，我是跟你講真的，我們講…講…因為你，我的意思是
14 說，你這個完了，這張就最後一張就沒了，然後我們下來就
15 走遣散，我還要給你一條30幾萬的…你懂我的意思嗎，我還
16 要給你一條30幾萬的，我們就走遣散，你回來還是休一個
17 月，你的年假整個放一放，你就年假整個放一放，就這樣子
18 就好了，你再回來我也不敢…」等語（見本院卷二第395至3
19 96頁），可知，於113年8月15日當日陳毅堅亦同意陳昀劭所
20 受之系爭傷害應繼續門診追蹤複查及物理治療，但表示「可
21 不可以最後一張(即診斷證明書)了」，並表示沒有要叫陳昀
22 劭硬做等語，足認陳昀劭前揭主張為真。

- 23 (3) 昀暉等2公司雖以前開系爭勞保局函認定系爭傷害於113年4
24 月18日已穩定，陳昀劭不得請求昀暉公司給付113年4月18日
25 後之職業災害工資補償云云。惟查，114年1月8日勞動法爭
26 字第1130020022號勞動部保險爭議審定書(下稱系爭審定書)
27 載明：「本件經本部醫師委員就申請人相關就診病歷及全卷
28 資料審查，提供醫理見解表示，根據病歷，申請人113年2月
29 16日急診，診斷為右側大腳趾遠端趾節骨折，無位移，未開
30 刀，僅使用副木，至113年3月5日之門診醫囑建議可改為"bu
31 ddy taping"，即使用膠帶纏繞腳趾固定，4月16日記錄僅

有輕微疼痛(minor pain)，未開立口服藥物，並安排兩個月後回診，顯示已穩定，可回復一般輕便工作，勞保局給付至113年4月18日職業傷病給付已為充分，不再給付為合理，有本部醫師委員審查意見附卷可稽」等語，足見勞動部醫師委員審查意見係認陳昀劭於113年4月18日後可回復一般輕便工作，並非可回復陳昀劭原從事之運送氣體之業務及司機工作，則依前說明，自屬仍在醫療期間不能從事勞動契約所約定之工作，而為勞基法第59條第2款所稱在醫療中不能工作之情形。至於昀暉公司如欲使陳昀劭從事其他非勞動契約所約定之工作，應與陳昀劭協商，然依上開113年8月15日陳毅堅與陳昀劭對話內容觀之，陳毅堅於對話當日亦同意陳昀劭所受之系爭傷害應繼續門診追蹤複查及物理治療，但表示「可不可以最後一張(即診斷證明書)了」，並表示沒有要叫陳昀劭硬做，足認昀暉公司並未與陳昀劭協商從事其他非勞動契約所約定之工作之情事。是陳昀劭自系爭傷害發生日即113年2月16日起至應診日期113年7月9日後之3個月即113年10月9日止之醫療期間不能工作，即得請求昀暉公司給付原領工資補償。

(4)從而，陳昀劭遭遇系爭傷害前「最近一個月」即113年1月正常工作時間所得的工資為4萬9,600元(詳附表6)，除以30，即以1,653元作為一日的補償標準。陳昀劭在醫療中不能工作期間為自113年2月16日起至113年10月9日止，已如前述，扣除昀暉公司已給付之113年2月、3月工資，昀暉公司應補償陳昀劭自113年4月1日起至113年10月9日止之期間之原領工資31萬2,477元(計算式：49,600元×6+1,653元×9=312,477元)，扣除勞保局已給付之4萬1,221元、5萬0,381元後(見本院卷一第441至444頁)，陳昀劭請求昀暉公司給付職業災害工資補償22萬0,875元(計算式：312,477元-41,221元-50,381元=220,875元)，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

01 7.陳昀劭請求昞暉公司提繳勞工退休金差額13萬2,888元，為
02 有理由；逾此範圍之請求，為無理由：

03 陳昀劭主張昞暉公司於100年8月1日起至113年9月1日間短提
04 37萬9,389元之勞工退休金等語。經查：

05 (1)按雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算
06 方式明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存5年；雇
07 主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，勞基法第23條第2項、
08 第30條第5項分別定有明文。又按勞工請求之事件，雇主就
09 其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞動事件法第35條
10 亦有明文。參酌勞動事件法第35條之立法說明謂：於勞工請
11 求之事件，可資判斷兩造爭執事實之文書，若係依相關法令
12 為雇主所應備置者（如勞基法第23條之工資清冊），應屬民
13 事訴訟法第344條第1項第5款之文書，故明定雇主有提出該
14 文書之義務。易言之，雇主對於上揭工資清冊、出勤紀錄之
15 保存義務為5年，如逾5年以上，雇主既無備置、保存之義
16 務，自無提出之義務，而仍應由主張權利之原告負其舉證之
17 責，先予敘明。

18 (2)陳昀劭於108年1月至113年9月間每月正常工時之工資詳如附
19 表6所示(詳附表6)；每月之加班費詳如附表7、附表8、附表
20 9、附表10所示(詳附表7「每月加班費」欄、附表8「當日加
21 班費」欄、附表9「當月加班費」欄、附表10「當月加班
22 費」欄)，已如前述，是陳昀劭於108年1月至113年9月間之
23 工資詳如附表11「每月工資合計」欄所示(即附表6之每月正
24 常工時之工資+附表7「每月加班費」+附表8「當日加班費」
25 +附表9「當月加班費」+附表10「當月加班費」)。則因陳昀
26 劭每月工資不固定，揆諸前揭說明，昞暉公司應於每年2
27 月、8月調整月提繳金額，並自次月1日起生效，及應以最近
28 3個月工資之平均為準。故昞暉公司應依如附表11「雇主應
29 提繳級距」所示金額為陳昀劭提繳勞工退休金，應提繳之勞
30 工退休金金額如附表11「雇主應提繳勞退金額」欄所示，扣
31 除昞暉公司已提繳如附表11「雇主已提勞退金額」欄所示金

01 額後(見證物袋)，尚有差額13萬2,888元(詳附表11「備註」
02 欄)。至陳昀劭主張其於100年8月1日起至107年12月間之每
03 月工資為5萬8,641元至6萬4,641元不等，並以此計算退休金
04 等節，為昀暉等2公司所否認。且上開自100年8月1日起至10
05 7年12月止受僱期間距113年9月原告申請勞資爭議調解已逾5
06 年以上，昀暉公司依法自無保存相關薪資明細、工資清冊之
07 義務，揆諸前開說明，陳昀劭當應就其所述提出事證以明其
08 說。惟此部分陳昀劭並未提出事證以明其說，難認就所陳上
09 情已盡其舉證之責，而足認其所陳為真，是陳昀劭此部分主
10 張亦無從憑採。

11 (3)綜上，陳昀劭請求昀暉公司補提繳13萬2,888元至其勞退專
12 戶，應予准許。逾此範圍之請求，於法無據。

13 (三)原告主張被告均為原告之實質上雇主，應就上開原告之請求
14 負不真正連帶責任，有無理由？

15 原告主張昀暉等2公司於113年8月間遭檢調單位搜索，昀暉
16 等2公司為免因該刑事案件而扣押其財產，於同年113年11月
17 15日設立新福公司，並於114年1月1日對外公告「變更公司
18 名稱，原名『昀暉有限公司』變更為『新福氣體有限公司』
19 …自即日起本公司將陸續變更所有對內及對外文件、資料、
20 開立發票、銀行帳戶名稱，圖章、標誌等上之公司名稱，待
21 該等變更完成後，將一律使用新公司名稱。基此，本公司更
22 名前簽署之契約，不因更名而影響雙方之權利義務…」，同
23 時亦沿用原昀暉公司之官方客服通訊軟體。且被告所營事業
24 項目大致相符，具有同一性等語，並提出公司登記資料、昀
25 暉有限公司名稱變更通知函、通訊軟體對話紀錄、相關人員
26 加退保資料、車輛監理服務網查詢結果、台中市高壓氣體商
27 業同業公會第5屆第9次理監事會議議案等件為證（見本院卷
28 一第19至21頁、卷二第189、507至508、379至381頁、卷三
29 第211至213頁）。新福公司抗辯原告本件之請求，均發生於
30 新福公司成立前，原告與昀暉等2公司間之債務糾紛，應以
31 昀暉等2公司為給付義務人，新福公司非本案之給付義務

01 人，原告追加新福公司為被告，並無理由。昞暉公司、昞暉
02 氣體、新福公司為各自獨立存在之法人，新福公司於113年1
03 1月15日設立，且新福公司並未概括承受昞暉公司之財產或
04 人員，昞暉公司與原告間並無僱傭關係存在，亦無給付工資
05 等義務等語(見本院卷一第329、347頁)。經查：

06 (1)昞暉等2公司部分：

07 觀諸上開公司登記資料，昞暉公司於97年6月4日設立登記、
08 昞暉氣體於106年4月26日設立登記，兩家公司均於原告任職
09 期間有營運行為。且昞暉公司所在地臺中市○○區○○路00
10 巷00弄00號2樓、及昞暉氣體所在地臺中市○○區○○路00
11 巷00弄00號1樓，均為原告提供勞務之處所。又昞暉等2公司
12 所營事業均包含燃料導管安裝工程業、配管工程業、儀器、
13 儀表安裝工程業等，兩家公司之法定代理人陳淑敏、陳毅堅
14 為夫妻關係，參以楊祺茵於從事會計職務時同時持有昞暉公
15 司抬頭橫式橡皮章及昞暉氣體抬頭橫式橡皮章等情，有113
16 年9月13日存證信函可稽(見本院卷一第36頁)，顯見原告同
17 時為昞暉等2公司提供勞務。另昞暉等2公司均未否認其等於
18 原告任職期間，均對原告均有指揮、監督等權限。是原告主
19 張昞暉等2公司同為其之雇主，應屬可採。從而，暉等2公司
20 應就上開原告之請求負不真正連帶責任。

21 (2)新福公司部分：

22 觀諸新福公司登記資料，該公司於113年11月15日始核准設
23 立(見本院卷一第187頁)，而楊祺茵、陳昀劭分別於113年9
24 月16日、同年10月9日即終止勞動契約，已如前述，則新福
25 公司成立於原告終止勞動契約後，新福公司於原告任職期
26 間，不可能對原告有指揮、監督等事實。又原告所提之公司
27 登記資料、昞暉有限公司名稱變更通知函、通訊軟體對話紀
28 錄、相關人員加退保資料、車輛監理服務網查詢結果、台中
29 市高壓氣體商業同業公會第5屆第9次理監事會議議案等件，
30 亦均無法證明新福公司於原告任職期間，對原告有指揮、監
31 督等事實，是原告主張新福公司同為其之雇主，並不可採。

從而，原告主張新福公司應就上開原告之請求負不真正連帶責任，並無理由，應予駁回。至原告聲請命昞暉公司提出有關委託新福氣體代送之費用收據及金流等，惟該調查證據亦無法證明新福公司於原告任職期間，對原告有指揮、監督等事實，自無調查必要。

(四)原告主張新福氣體已概括承受昞暉等2公司之資產、營業、債權債務，依民法第305條規定，應就上開原告之請求與昞暉等2公司負連帶給付之責，有無理由？

原告主張新福氣體已概括承受昞暉等2公司之資產、營業、債權債務，應就上開原告之請求負連帶給付之責云云，則原告應就新福氣體已對原告就上開概括承受之事實為通知或公告負舉證責任。然原告就其主張之事實，固提出昞暉有限公司名稱變更通知函等件為證（見本院卷二第189頁），惟查，就他人之財產或營業概括承受其資產及負債者，因對於債權人為承受之通知或公告，而生承擔債務之效力，民法第305條第1項定有明文。故承受人未對於債權人為概括承受資產及負債之通知或公告者，承擔債務之效力尚未發生，債權人不得以未發生承擔效力之債務，向承受人為清償之請求。上開昞暉有限公司名稱變更通知函乃「昞暉公司」對客戶、老師、同學所為之通知或公告，並非「新福氣體」所為之通知或公告，難認上開函件係新福氣體已概括承受昞暉等2公司之資產、營業、債權債務為承受之通知或公告。又新福氣體既未有將概括承受昞暉等2公司之資產、營業、債權債務之情事公告或通知原告，即不生承擔債務之效力。從而，原告主張新福公司應就上開原告之請求與昞暉等2公司負連帶給付之責，並無理由，應予駁回。

五、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力，民法第229條第1項、

01 第2項定有明文。又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債
02 權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但約定利息較高
03 者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利率未經約定，
04 亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第233條第1
05 項、第203條亦分別有明文。查，依我國勞雇習慣，雇主當
06 月工資通常係於次月發放，是本件工資之請求核屬有確定期
07 限之給付，昞暉公司迄未給付，應負遲延責任。是原告就此
08 部分請求給付自民事起訴狀繕本送達翌日即113年12月21日
09 （民事起訴狀繕本於113年12月20日送達昞暉等2公司，見本
10 院卷一第389、391頁送達證書）起至清償日止，按週年利率
11 5%計算之法定遲延利息，自屬有據。

12 六、綜上所述，就昞暉等2公司部分，原告先位依勞基法第19
13 條、第22條第2項、第37條、第38條第4項、第39條、第59條
14 第2款、勞退條例第12條第1項、就保法第11條第3項等規
15 定，請求：(一)昞暉公司應給付楊祺茵34萬4,419元、陳昀劭1
16 28萬4,082元，及均自113年12月21日起至清償日止，按週年
17 利率5%計算之利息。(二)昞暉公司應提繳3萬2,606元至楊祺茵
18 之勞退專戶、提繳13萬2,888元至陳昀劭之勞退專戶。(三)昞
19 暉公司應開立非自願離職證明書予原告。(四)昞暉氣體應給付
20 楊祺茵34萬4,419元、陳昀劭128萬4,082元，及均自113年12
21 月21日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(五)昞暉氣
22 體應提繳3萬2,606元至楊祺茵之勞退專戶、提繳13萬2,888
23 元至陳昀劭之勞退專戶。(六)昞暉氣體應開立非自願離職證明
24 書予原告，為有理由，應予准許；逾此部分則無理由，應予
25 駁回。原告先位之訴既有理由，則其備位依民法第305條之
26 規定所為請求，即毋庸再予論斷，附此敘明。就新福公司部
27 分，原告先位依勞基法第19條、第22條第2項、第37條、第3
28 8條第4項、第39條、第59條第2款、勞退條例第12條第1項、
29 就保法第11條第3項、民法第179條等規定，請求：(一)新福公
30 司應給付楊祺茵68萬7,289元，及自114年3月29日起至清償
31 日止，按週年利率5%計算之利息。(二)新福公司應給付陳昀劭

186萬5,706元，其中181萬5,995元，自114年3月29日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)新福公司應給付原告非自願離職證明書。(四)新福公司應提繳7萬2,008元至楊祺茵之勞退專戶、應提繳37萬9,389元至陳昀劭之勞退專戶；備位部分依民法第305條規定，請求：(一)新福公司應連帶給付楊祺茵68萬7,289元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(二)新福公司應連帶給付陳昀劭186萬5,706元，其中16萬9,494元自114年3月5日起算；其中4萬9,711元自本書狀繕本送達翌日起算；其餘164萬6,501元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)新福公司應連帶給付原告非自願離職證明書。(四)新福公司應連帶提繳7萬2,008元至楊祺茵之勞退專戶、應連帶提繳37萬9,389元至陳昀劭之勞退專戶，均無理由，應予駁回。至原告敗訴之部分，其假執行之聲請已失所依附，應併予駁回。

七、本判決第1、2、4、5項暨命昀暉等2公司負擔訴訟費用部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告昀暉等2公司供擔保後，免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不一一予以論駁。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第2項。

中 華 民 國 115 年 7 月 10 日
勞 動 法 庭 法 官 陳 佳 伶

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 115 年 7 月 14 日
02 書記官 陳淑華

03 附表：金額均為新臺幣/元
04

姓名	短少工資	加班費	特休未休 工資	資遣費	油資代墊 費用	職業災害 工資補償	合計	提繳勞工 退休金
楊祺茵	21,333	486,046	41,674	125,436	12,800	0	687,289	72,008
陳昀劭	5,000	1,057,539	91,927	376,080	0	335,160	1,865,706	379,389