

臺灣臺北地方法院民事判決

108年度勞訴字第374號

原告 徐世明
劉東宜
江清標
蔣振來
黎氏秋賢

共同訴訟代理人

葉力豪律師（法扶律師）

被告 長福工程有限公司

法定代理人 張炳欽

被告 中福工程實業有限公司

法定代理人 王碧玲

訴訟代理人 張炳欽

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國109年6月17日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告長福工程有限公司應給付各原告如附表總金額欄所示之金額，及其中附表資遣費欄位所示之金額部分自民國109年1月25日起，暨其餘金額部分自民國109年2月3日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

被告中福工程實業有限公司應給付各原告如附表總金額欄所示之金額，及其中附表資遣費欄位所示之金額部分自民國109年1月25日起，暨其餘金額部分自民國109年2月3日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息。

前二項之給付，如任一被告已對各原告為全部或一部給付，其餘被告對該原告於該給付範圍內同免責任。

訴訟費用由被告共同負擔。

本判決於各原告以如附表供擔保金額欄位所示之金額供擔保後，

01 得假執行；但被告長福工程有限公司或中福工程實業有限公司如
02 以附表免假執行欄位所示之金額為各原告預供擔保後，得免為假
03 執行。

04 事實及理由

05 甲、程序部分：按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他
06 訴。但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲
07 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定
08 有明文。查原告起訴狀所載應受判決事項之聲明第一、二項
09 原為「(一)被告長福工程有限公司應給付原告各如請求項目資
10 料表（卷第163頁，即原告所提出附表一）『總金額』欄所
11 示之金額，暨其中『資遣費』欄之金額，均各自民國109年1
12 月25日起算利息，其餘金額均各自起訴狀繕本送達翌日起
13 算，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被
14 告中福工程實業有限公司應給付原告各如附表一請求項目資
15 料表（卷第163頁，即原告所提出附表一）『總金額』欄所
16 示之金額，暨其中『資遣費』欄之金額，均各自109年1月25
17 日起算利息，其餘金額均各自起訴狀繕本送達翌日起算，均
18 至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。」（卷第10
19 -11頁），嗣於109年3月18日以民事準備(二)狀變更為「(一)被
20 告長福工程有限公司應給付原告各如請求項目資料表（卷第
21 365頁，即原告所提出附表三）『總金額』欄所示之金額，
22 暨其中『資遣費』欄之金額，均各自109年1月25日起算利
23 息，其餘金額均各自起訴狀繕本送達翌日起算，均至清償日
24 止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被告中福工程實業
25 有限公司應給付原告各如請求項目資料表（卷第365頁，即
26 原告所提出附表三）『總金額』欄所示之金額，暨其中『資
27 遣費』欄之金額，均各自民國109年1月25日起算利息，其餘
28 金額均各自起訴狀繕本送達翌日起算，均至清償日止，按週
29 年利率百分之五計算之利息。」（卷第355頁），復於109年
30 6月17日言詞辯論期日主張「劉東宜部分，已經有裁定92,00
31 0元部分…就此部分，我們同意扣除，因此就劉東宜部分主

張請求金額為162,440元。」（卷第452頁），核其聲明之請求數額雖有變更，惟請求之基礎事實並未改變，且金額之變更，亦屬減縮應受判決事項聲明之情形，附表揆諸前開說明，核無不合，應予准許。

乙、實體部分：

一、原告起訴主張：

(一)被告長福工程有限公司（下稱長福公司）、中福工程實業有限公司（下稱中福公司）之法定代理人分別為張炳欽、王碧玲夫妻2人，經常將旗下員工相互調換職位以服勞務並同時指揮監督旗下受僱員工，關係自屬密切，具「實體同一性」，其與旗下員工間之僱傭關係（如：工資給付義務、年資累計等），應相互繼受，不得拘泥形式外觀而切割之。而原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢雖分別自104年7月1日、106年11月1日、101年5月1日、106年5月25日、106年5月25日起任職於被告長福公司，原告每月薪資分別為新台幣（下同）55,000元、45,000元、46,200元、55,000元、41,800元，且自原告等人勞工保險投保紀錄，原告等人確係與被告長福公司成立民法之僱傭關係及勞動基準法之勞動契約，被告中福公司其後亦加入成為原告等人之雇主，是被告2家公司成為原告等人之多數雇主，與原告等5人間成立勞動契約，對原告等人均負給付工資等雇主之義務，惟被告2家公司自108年起開始出現積欠或短付原告等人薪資，原告等人依據勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款之規定，以起訴狀繕本送達被告長福公司、中福公司為終止兩造間勞動契約之意思表示；再者，被告公司並無明示或依法律規定負連帶債務，惟被告公司給付目的相同，任一被告為給付即足填滿原告該部分之損失，故為不真正連帶債務，如任一被告已為全部或一部之給付者，其餘被告就該給付範圍內同免給付責任。

(二)據此計算被告公司積欠原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢之薪資分別為165,000元(計算式：55,000*3=1

65,000)、167,500元【計算式： $45,000 \times 5.5 - 80,000$ (108年6月26日匯入)=167,500】、231,000元(計算式： $46,200 \times 5 = 231,000$)、150,000元【計算式： $55,000 \times 0 - 00000$ (000年6月26日匯入90,000元，即是將108年4月底前積欠蔣振來、黎氏秋賢2人之薪資結清。108年8月13日匯入30,000元，則是給付積欠蔣振來、黎氏秋賢2人之108年5至7月之薪資，即蔣振來、黎氏秋賢各15,000元)=150,000】、110,400元(計算式： $41,800 \times 3 - 15,000 = 110,400$)。

(三)因被告積欠或短付薪資，原告等人業已終止兩造間勞動契約(勞動契約終止日為108年12月25日)，是原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢之資遣年資分別為4年5月又25天、2年1月又25天、7年7月又25天、2年7月又0天、2年7月又0天，資遣基數分別為 $2 + 35/144$ {計算式： $【4 + (5 + 25/30) / 12】 \div 2$ }、 $1 + 55/720$ {計算式： $【2 + (1 + 25/30) / 12】 \div 2$ }、 $3 + 119/144$ {計算式： $【7 + (7 + 25/30) / 12】 \div 2$ }、 $1 + 7/24$ {計算式： $【2 + (7/12)】 \div 2$ }、 $1 + 7/24$ {計算式： $【2 + (7/12)】 \div 2$ }，故被告公司應給付原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢之資遣費金額分別為123,368元【計算式： $55,000 \text{元} \times (2 + 35/144) = 123,368 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入】、48,438元【計算式： $45,000 \text{元} \times (1 + 55/720) = 48,438 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入】、176,779元【計算式： $46,200 \text{元} \times (3 + 119/144) = 176,779 \text{元}$ 】、71,042元【計算式： $55,000 \text{元} \times (1 + 7/24) = 71,042 \text{元}$ 】、53,992元【計算式： $41,800 \text{元} \times (1 + 7/24) = 53,992 \text{元}$ 】。

(四)原告等人任職迄今「未曾」有過任何的特別休假，依勞基法第38條第4項規定，原告分別有31日(106年度7日、107年度10日、108年度14日，合計31日)、7日(108年度7日)、68日(104年度10日、105年度14日、106年度14日、107年度15日、108年度15日，合計68日)、10日(107年度3日、108年度7日，合計10日)、10日(107年度3日、108年度7日，合計10日)，

是渠等請求被告公司給付特別休假未休薪資分別為徐世明56,833元（計算式： $55,000 \div 30 \times 31 = 56,833$ ，元以下四捨五入）、劉東宜10,500元（計算式： $45,000 \div 30 \times 7 = 10,500$ ）、江清標104,720元（計算式： $46,200 \div 30 \times 68 = 10,4720$ ）、蔣振來18,333元（計算式： $55,000 \div 30 \times 10 = 18,333$ ）、黎氏秋賢13,933元（計算式： $41,800 \div 30 \times 10 = 13,933$ ）。

(五)又原告徐世明另請求：

(1)平日加班費23,760元：原告徐世明之月薪55,000元，每日工資1,833元，平均每小時工資229.12元，2小時內之加班費每小時時薪305元（計算式： $229.12 \times 1.33 = 305$ 元），2小時後之加班費每小時時薪380元（計算式： $229.12 \times 1.66 = 380$ 元），每次加班均為3小時，即990元（計算式： $305 \times 2 + 380 = 990$ ），而於107年度一共加班24次，故為23,760元（計算式： $990 \times 24 = 23,760$ ）。

(2)星期六加班費60,690元：原告徐世明之月薪55,000元，每日工資1,833元，平均每小時工資229.12元，前2小時之加班費每小時時薪305元（計算式： $229.12 \times 1.33 = 305$ 元），後6小時後之加班費每小時時薪380元（計算式： $229.12 \times 1.66 = 380$ 元），每次加班1天為2,890元（計算式： $305 \times 2 + 380 \times 6 = 2890$ ），而於107年度一共加班21天，故為60,690元（計算式： $2890 \times 21 = 60,690$ ）。

(3)星期日加班費10,998元：原告徐世明之月薪55,000元，每日工資1,833元，且於107年度一共加班6天，故可請求10,998元（計算式： $1,833 \times 6 = 10,998$ ）。

(4)代墊費用15,750元：原告徐世明於108年1月11日替長福公司代墊吊車維護保養費用15,750元，有領款人楊文言出具之領款單，此自屬無法律上之原因而受利益，致原告徐世明受有損害，是原告徐世明自得依民法第179條之規定，請求被告公司返還15,750元。

(六)劉東宜另請求之週六及週日延長工時費用：

01 (1)星期六加班費26,502元：原告劉東宜之月薪45,000元，每日
02 工資1,500元，平均每小時工資187.5元，前2小時之加班費
03 每小時時薪249元（計算式： $187.5 \times 1.33 = 249$ 元），後6小
04 時後之加班費每小時時薪311元（計算式： $187.5 \times 1.66 = 311$
05 元），每次加班1天為2,364元（計算式： $249 \times 2 + 311 \times 6 = 236$
06 4），而於108年度一共加班11天（108年2月16日、23日、3月2
07 日、16日、23日、30日、4月13日、27日、5月4日、11日、1
08 8日）「及」108年2月9日的2小時，一共為26,502元【計算
09 式： $(2364 \times 11) + 249 \times 2 = 26,502$ 】。

10 (2)星期日加班費1,500元：原告劉東宜之月薪45,000元，每日
11 工資1,500元，且於108年3月17日加班1天，故請求1,500
12 元。

13 (七)綜上，原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢請
14 求被告2家公司給付之資遣費為123,368元、48,438元、176,
15 779元、71,042元、53,992元，被告應自勞動契約108年12月
16 25日終止後30日即109年1月25日起給付法定遲延利息；至於
17 原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振來、黎氏秋賢所請求之
18 積欠薪資、特別休假薪資、加班費、代墊費用之總金額分別
19 為333,031元、206,002元、335,720元、168,333元、124,33
20 3元等部分，則應自原告徐世明、劉東宜、江清標、蔣振
21 來、黎氏秋賢之起訴狀送達於被告公司時起負法定遲延利息
22 責任。

23 (八)並聲明：

24 (1)被告長福工程有限公司應給付原告各如請求項目資料表（卷
25 第365頁，即原告所提出附表三）『總金額』欄所示之金
26 額，暨其中『資遣費』欄之金額，均各自109年1月25日起算
27 利息，其餘金額均各自起訴狀繕本送達翌日起算，均至清償
28 日止，按週年利率百分之五計算之利息。

29 (2)被告中福工程實業有限公司應給付原告各如請求項目資料表
30 （即原告附表三）『總金額』欄所示之金額，暨其中『資遣
31 費』欄之金額，均各自民國109年1月25日起算利息，其餘金

01 額均各自起訴狀繕本送達翌日起算，均至清償日止，按週年
02 利率百分之五計算之利息。

03 (3)訴之聲明第一項、第二項部分，被告中任一被告已為全部或
04 一部給付，其他被告於該給付範圍內同免責任。

05 (4)並願供擔保，請准宣告假執行。

06 二、被告則以：

07 (一)被告中福工程實業有限公司（下稱中福公司）承攬公共工程
08 時，相關施作人員依定作人規定必須依法投保勞、健保，而
09 須向被告長福工程有限公司（下稱長福公司）調派專業人員
10 施作工程，因此原告徐世明、劉東宜主張其等有不間斷於被
11 告公司間連續投保勞工保險之情，實乃係因公共工程規定與
12 要求，故而原告徐世明、劉東宜於中福公司承攬公共工程時
13 自長福公司退保而投保於中福公司，俟工程結束後，再由中
14 福公司退保再投保於長福公司，以及調派期間由被告公司支
15 付薪資之情形產生，據此，原告等5人均任職於被告長福公
16 司，並非屬被告中福公司之員工。

17 (二)原告江清標、蔣振來、黎氏秋賢亦均為長福公司員工，而因
18 中福公司將相關工程發包予長福公司承攬施作，又因長福公
19 司近期財務困難，為保工程順利，避免長福公司無法發放員
20 工薪資致承攬工程延宕，故先行代墊薪資，並與長福公司約
21 定於工程款中扣除；又因長福公司負責人張炳欽為中福公司
22 負責人王碧玲之配偶，為保長福公司得以繼續營運，於長福
23 公司財務及周轉不靈致無法發放員工薪資時，中福公司負責
24 人王碧玲始以個人名義匯款予長福公司之員工，況原告蔣振
25 來、黎氏秋賢均有向王碧玲個人借貸之情，基於上情方有王
26 碧玲匯款之原因。是故，中福公司並無實際指揮監督原告等
27 5人，原告等5人均非中福公司之員工，原告主張中福公司與
28 長福公司為多數雇主，應負擔不真正連帶債務，並請求被告
29 等連帶給付資遣費、加班費、特休假等費用，均無理由。

30 (三)以下就原告之主張分別答辯如下：

31 (1)原告徐世明部分：

01 ①被告公司承攬公共工程時需求品管人員具備相關證照始得任
02 職，而原告徐世明於面試時即表明其具有相關品管證照，因
03 此被告公司始雇用徐世明，惟徐世明自108年1月份起即任職
04 於其他工程公司，並將品管證照一併掛於其他公司，自斯時
05 起即未再被告公司擔任品管人員（即工地主任）一職，而因
06 上情，故被告公司與徐世明口頭協議將108年1月份薪資扣除
07 20,000元，徐世明請求被告公司給付108年1、4、6月薪資共
08 計165,000元，並無理由。

09 ②徐世明請求資遣費165,000元，屬上揭品管證照事實。

10 ③徐世明為負責承包工程案場之工地主任，相關簽到簿、人員
11 派遣、工程進度等指揮調度相關文件及資料均由其負責製
12 作，綜觀提其提出之簽到簿所示，簽到簿上僅區分早上、下
13 午以及加班等三部分，實際簽到時間、下班時間、加班時數
14 以及為何加班等均未明確記載，故其以簽到簿加班處簽名即
15 主張該日加班達3小時而請求被告給付加班費，並無理由，
16 徐世明復未提出其他資料證明其實際加班時數與加班原因，
17 實難認定徐世明確有107年平日加班24次、每日加班3小時之
18 事實；況107年度龍門工地案場屬公共工程，有關工地之勞
19 工施工、休假、休息日等均按勞動基準法行使，依簽到簿所
20 示，徐世明製作之簽到表僅有一人簽到，其於派遣勞工並無
21 簽到上班，且龍門案場於星期六依法屬休息日、例假日，並
22 無開工施作，徐世明獨自前往案場並無法自行開工施作，簽
23 到簿上亦未記載星期六加班原因，已有虛報及偽造簽到簿之
24 疑慮，其請求被告給付107年度平日加班費、星期六加班費
25 合計95,448元，亦無理由。

26 (2)原告劉東宜部分：

27 ①被告與劉東宜就職面試時即約定以按日計算薪資，而劉東宜
28 於108年2至5月分別實際上班15日、20日、21日、19日、15
29 日、8.5日（共計98.5日，此有出勤表在卷可稽，卷第337
30 頁），以每日約定薪資1,500元計算，被告僅積欠劉東宜薪
31 資167,500元，是故劉東宜主張被告積欠108年2月至同年7月

15日薪資（其主張每月薪資45,000元）共計254,440元，亦無理由。

②劉東宜請求資遣費167,500元部分，屬上揭108年6月26日薪資結清事實，因公司支票跳票改為本票，請求無理由。

③被告公司主要業務為承包施作及人力派遣，若有工程需要始會派遣人力進場施作，且須視工程大小而改變派遣人數及天數，並非每月皆有工程施作或派遣，經常發生一個月僅上班不到10日之情形，故而派遣勞工薪資均約定以按日計薪為一般社會通念，因此原告等人均應按勞動基準法第38條規定，依實際上班日數比例計算特別休假日數，方為合理，因此原告等人請求被告給付特別休假未休之補償薪資，並無理由。

(3)原告江清標部分：

①江清標為任職於中福公司之派遣工人，兩造約定以實際上班日給付薪資，而江清標於108年1-5月分別實際上班21.5日、5日、16日、22日、14.5日（共計79日），以兩造約定日薪2,100元計算，再加上1月份加班費3,000元，故被告自108年1月至5月積欠原告江清標薪資僅為165,500元，又被告結算江清標薪資（107年12月至108年5月）時已給付65,500元，此有江清標親自簽名之薪資表可稽（卷第341頁），剩餘薪資部分被告亦已開立支票交付江清標收執，故被告並無積欠江清標薪資，江清標請求被告給付108年1至5月薪資（其主張每月薪資46,200元）共165,500元，並無理由。

②又依江清標自107年12月起至108年5月止之實際領取薪資計算，其平均月薪為28,700元（計算式：〔25,200+38,850+10,500+27,300+46,200+24,150〕÷6=28,700），而江清標雖自101年8月27日即任職於被告公司，然其於104年11月26日離職，而自104年11月26日起至106年1月2日止均無任職事實，是故其主張自101年5月1日起至108年12月25日止之年資（共計7年7月又25日），以及以平均薪資46,200元計算所得之資遣費176,779元，並無理由，且被告已於108年6月26日與江清標結清薪資，並以支票支付80,000元，此有紀錄在卷

01 可稽（卷第413頁）。

02 ③被告公司主要業務為承包施作及人力派遣，依前所述，原告
03 等人均應依實際上班日數比例計算特別休假日數為合理，原
04 告等人請求被告給付特別休假未休之補償薪資，並無理由。

05 (4)原告蔣振來、黎氏秋賢部分：

06 ①蔣振來、黎氏秋賢為夫妻，二人均為被告公司派遣工人，兩
07 造約定以實際上班天數按日計薪，而被告積欠蔣振來、黎氏
08 秋賢之薪資（108年5月份前）皆已結清，此有黎氏秋賢簽名
09 之結清單在卷可稽（卷第343頁），且蔣振來、黎氏秋賢自1
10 08年6、7月分別實際上班11日、21日（共計32日），以蔣振
11 來日薪2,500元、黎氏秋賢日薪1,900元計算，被告僅積欠蔣
12 振來薪資76,050元、黎氏秋賢57,760元；被告亦已於108年8
13 月13日匯款30,000元予黎氏秋賢，故扣除後僅積欠蔣振來、
14 黎氏秋賢103,810元（計算式：76,050+57,760-30,000=103,
15 810），是故蔣振來、黎氏秋賢請求被告給付108年5至7月薪
16 資150,000元、110,400元，均無理由。

17 ②蔣振來、黎氏秋賢為被告公司之派遣工，其等依自108年2月
18 至7月止分別之領取薪資計算，平均月薪分別為42,604元
19 （蔣振來）、32,062元（黎氏秋賢），故蔣振來、黎氏秋賢
20 以月薪55,000元、41,800元分別請求資遣費71,042元、53,9
21 92元，亦無理由。

22 ③被告公司主要業務為承包施作及人力派遣，依前所述，原告
23 等人均應依實際上班日數比例計算特別休假日數為合理，原
24 告等人請求被告給付特別休假未休之補償薪資，並無理由。

25 (四)為此聲明：原告之訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣
26 告免為假執行。

27 三、得心證之理由：

28 (一)經查，原告主張之事實，業據其提出勞工保險被保險人投保
29 資料表、薪資匯款帳戶存摺、經濟部公司資料查詢、簽到
30 簿、領款單、加班統計表、薪資交易明細等文件為證（卷第
31 35-165、207-297、367-375頁），被告則否認原告主張之事

實，而以前詞資為抗辯，並提出劉東宜出勤統計表、匯款單、江清標薪資表、黎氏秋賢簽名之薪資尾款結清單、蔣振來與黎氏秋賢之薪資單等文件為證（卷第337-345、411-419頁），是本件所應審究者為：原告等人主張被告公司為同一雇主，應負擔不真正連帶清償責任，有無理由？原告等人請求被告公司給付積欠薪資、資遣費、特休未休工資及代墊款項，有無理由？以下分別論述之。

(二)按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。而按「勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計」，勞動基準法第57條定有明文。惟勞動契約之成立係以一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，並該他方應給付工資者為限，而所謂受同一雇主調動之情形，除同一事業或同一法人之調動外，解釋上應包含同一負責人之不同公司內之調動。若係勞工進入同一負責人之某公司工作情形，而被調至同一負責人之其他公司工作時，通常係原公司發令所致，故應認受同一雇主調動，勞工之前後年資應予以合併計算。

(三)又基於勞務專屬性原則，雇主將其權利讓與第三人，或勞工將自己之勞務提供讓渡與第三人，甚或雇主派遣勞工至第三人服勞務，原則上皆須得到對方之同意，然雇主對於勞工有指揮監督之權利，其將之調派至第三人處服勞務，勞工對此亦無反對之意思表示者，並即接受調派命令至第三人工作，

01 應認勞雇雙方對此調派之意思表示，已有意思表示之合致，
02 若第三人對於勞工亦得為指揮監督，應認均為勞工之同一雇
03 主。本件被告中福公司、長福公司之法定代理人互為配偶關
04 係，且於本件訴訟程序進行中，長福公司之法定代理人張炳
05 欽亦代理中福公司到庭進行辯論，且被告主張：其主要業務
06 為承攬施作工程及人力派遣，因公共工程規定與要求，故而
07 原告等人於中福公司承攬公共工程時自長福公司退保而投保
08 於中福公司，俟工程結束後，再由中福公司退保再投保於長
09 福公司，再依兩造提出之簽到簿及存摺匯款紀錄、出勤表之
10 記載（卷第49-88、93-159、207-297、337頁），原告等人
11 均在被告長福公司、中福公司間相互流用，因此原告主張：
12 被告公司間經常將旗下員工相互調換職位以服勞務並同時指
13 揮監督旗下受僱員工，關係自屬密切，具「實體同一性」，
14 應就僱傭關係負擔不真正連帶債務給付責任，即非無據。

15 (四)茲就原告請求部分分別論述如下：

16 (1)原告徐世明部分：

17 ①積欠薪資165,000元：被告就此部分雖答辯略以：徐世明自1
18 08年1月份起即任職於其他工程公司，並將品管證照一併掛
19 於其他公司，自斯時起即未再被告公司擔任品管人員（即工
20 地主任）一職，而因上情，故被告公司與徐世明口頭協議將
21 108年1月份薪資扣除20,000元，徐世明請求被告公司給付10
22 8年1、4、6月薪資共計165,000元，並無理由等語；然而，
23 前揭事實為原告所否認，且被告並未提出確與徐世明有扣除
24 20,000元薪資之證據，徐世明亦否認曾與被告公司口頭協
25 議，尚無從遽以採為被告主張有利之認定，況且，依照徐世
26 明薪資帳戶匯款紀錄記載，被告長福公司、中福公司分別於
27 108年1月30日、108年3月10日、108年4月11日、108年6月11
28 日分別匯入155,784元、51,882元、52,393元、51,892元之
29 薪資（卷第49-53頁），是就薪資匯款記錄以觀，亦與被告
30 前揭主張，不相吻合，是其抗辯自非可採；是故依徐世明主
31 張之每月薪資55,000元計算，其請求被告公司給付108年1、

01 4、6月積欠薪資合計165,000元，即為有據。

02 ②資遣費123,368元：被告就此部分僅提出「屬上揭品管證照
03 事實」做為抗辯之主張，然並未提出任何證據以為佐證，自
04 難以憑採；是故徐世明之任職期間為104年7月1日起至108年
05 12月25日止，並依勞動退休金條例第12條第1項規定請求被
06 告公司給付資遣費123,368元，即非無據。

07 ③加班費95,448元及特別休假工資56,833元：被告就此部分辯
08 稱：徐世明為負責承包工程案場之工地主任，相關簽到簿、
09 人員派遣、工程進度等指揮調度相關文件及資料均由其負責
10 製作，且未提出其他資料證明其實際加班時數與加班原因，
11 徐世明製作之簽到表亦僅有一人簽到，其於派遣勞工並無簽
12 到上班，且龍門案場於星期六依法屬休息日、例假日，並無
13 開工施作，徐世明獨自前往案場並無法自行開工施作，實難
14 認定徐世明確有107年平日加班24次、每日加班3小時之事實
15 云云；然自徐世明提出之簽到簿記載，並非僅有徐世明一人
16 單獨之紀錄，尚有盧明志、曾俊德、蕭成發、謝萬昌等人之
17 簽名（卷第93-121頁），且雇主需給付勞工延長工時之加班
18 費，並無需勞工證明加班原因始得領取，僅需勞工於延長工
19 時期間為雇主服勞務即可領取，是並無從為被告答辯有利之
20 認定，況被告復未提出其他證據或法規依據證明徐世明有何
21 不得領取延長工時加班費之原因，抑或提出其依勞動基準法
22 第30條第5、6項規定之勞工出勤紀錄表冊，故而徐世明請求
23 被告公司給付加班費95,448元、特別休假工資56,833元，亦
24 非無據。

25 ④代墊款項費用15,750元：關於此項代墊款項部分，被告於書
26 狀或言詞辯論期日均未予爭執，依民事訴訟法第280條第1項
27 規定，就代墊款項費用15,750元視同自認，則徐世明請求被
28 告公司給付代墊款項費用15,750元，為有理由。

29 (2)原告劉東宜部分：

30 ①積欠薪資167,500元：被告就此部分答辯略以：劉東宜就職
31 面試時即約定以按日計算薪資，而劉東宜於108年2至7月分

別實際上班15日、20日、21日、19日、15日、8.5日（共計9
8.5日，此有出勤表在卷可稽，卷第337頁），以每日約定薪
資1,500元計算，被告僅積欠劉東宜薪資147,750元（書狀誤
載為167,500元，應為計算錯誤，卷第389頁）等語，然此為
原告所爭執，而依劉東宜提出之薪資帳戶紀錄記載，其於10
7年2月12日、107年3月12日、107年4月10日、107年5月10日
分別自被告公司匯款50,667元、46,610元、45,185元、58,0
10元予劉東宜（卷第367頁），而依被告公司之答辯為計
算，縱使上開月份每日（即30日）均出勤，薪資至多為45,0
00元，而此即與上開薪資帳戶匯款紀錄之不相符合，是被告
答辯稱雙方約定有出勤才計薪等語，尚無從予以認定，而被
告復未提出其他證據證明兩造間確有約定每日薪資1,500元
之事實，是劉東宜主張：被告公司積欠108年2月至同年7月1
5日薪資，以每月45,000元為計算，再扣除被告公司於108年
6月26日匯款80,000元後，合計積欠劉東宜薪資167,500元，
即非無據。

②資遣費48,438元：被告公司答辯略以：108年6月26日兩造已
將薪資結清，因公司支票跳票改為本票，劉東宜請求並無理
由等語，惟就此部分業據原告所否認，而被告公司於108年6
月26日匯款80,000元之款項，已經於上揭積欠薪資之計算中
予以扣除，即無從產生結清之結果，而被告公司復未提出其
他證據證明其業已給付劉東宜資遣費，是劉東宜主張：其年
資為106年11月1日至108年12月25日止（即2年1月又25日，
資遣基數為1又55/720 {計算式：【2+（1+25/30）/12】÷
2}），以每月薪資45,000元計算，向被告公司請求給付資
遣費48,438元（計算式：45,000元×（1+55/720）=48,438
元），即為有據。

③加班費28,002元及特別休假工資10,500元：被告公司主張其
主要業務為承包施作及人力派遣，因此若有工程需要始會派
遣人力進場施作，且須視工程大小而改變派遣人數及天數，
並非每月皆有工程得以施作或派遣，經常發生一個月僅上班

不到10日之情形，故而派遣勞通薪資均約定以按日計薪為一般社會通念，因此原告等人均應按勞動基準法第38條規定，依實際上班日數比例計算特別休假日數及加班費，方為合理等語，以為主張，而就此部分主張，為雙方所爭執，而此未據被告提出證據以為證明，尚無從遽以認定其主張為有據，況按勞動基準法第24條規定雇主必須支付勞工延長工作時間內之工資，以及同法第38條第4項雇主必須支付勞工特別休假未休之工資等部分，並無從依照實際上班日數比例計算之情，是被告上揭主張自難憑採，因此劉東宜依簽到簿之記載（卷第141-159頁），以及以月薪45,000元，每日工資1,500元，平均每小時工資187.5元，前2小時之加班費每小時時薪249元【計算式： $187.5 \times 1.33 = 249$ 元】，後6小時後之加班費每小時時薪311元【計算式： $187.5 \times 1.66 = 311$ 元】，每次加班1天為2,364元【計算式： $249 \times 2 + 311 \times 6 = 2,364$ 】，108年度一共加班11日【108年2月16日、23日、3月2日、16日、23日、30日、4月13日、27日、5月4日、11日、18日】及108年2月9日2小時計算，請求被告公司給付加班費26,502元【計算式： $(2,364 \times 11) + 249 \times 2 = 26,502$ 】及星期日加班費1,500元（合計28,002元）、特別休假工資10,500元（108年度7日，計算式： $45,000 \div 30 \times 7 = 10,500$ ），均為有據。

④因此，原告劉東宜依照前揭計算，應得向被告請求給付254,440元，惟被告主張：劉東宜自長福公司法定代理人張炳欽處取得本票乙紙，並持向本院聲請本票准許強制執行裁定（案列108年度司票字第20782號裁定，卷第481頁）等語，此部分業經劉東宜確認，其並同意扣除本票裁定之92,000元（見本院109年6月17日言詞辯論筆錄，卷第451、452頁），故應扣除此部分款項，是劉東宜請求被告公司給付162,440元，應予准許。

(3)原告江清標部分：

①積欠薪資165,500元：被告答辯主張江清標係按日計薪之派遣工人，江清標於108年1-5月分別實際上班21.5日、5日、1

01 6日、22日、14.5日（共計79日），以兩造約定日薪2,100元
02 計算，再加上1月份加班費3,000元，故被告自108年1月至5
03 月積欠原告江清標薪資僅為168,900元，又被告結算江清標
04 薪資（107年12月至108年5月）時已給付65,500元，此有江
05 清標親自簽名之薪資表可稽，剩餘薪資部分被告亦已開立支
06 票交付江清標收執，故被告並無積欠江清標薪資等語，以為
07 主張，但是，依照江清標提出之薪資帳戶匯款紀錄，被告長
08 福公司、中福公司分別於101年9月5日、101年10月8日、101
09 年11月5日、101年12月5日、102年1月7日、102年2月5日匯
10 款38,970元、38,970元、40,670元、40,770元、49,270元、
11 68,820元予江清標（卷第64頁），而依被告公司之答辯為計
12 算，縱使上開月份每日（即30日）均出勤，薪資至多為63,0
13 00元，但是其於102年2月5日之匯款記錄乃為匯款68,820
14 元，而此即與上開薪資帳戶匯款紀錄之不相符合，是被告前
15 揭答辯尚難逕予認定，而被告復未提出其他證據證明兩造間
16 確有約定有出勤上班才有薪資2,100元之事實，是原告江清
17 標主張：每月薪資為46,200元，被告公司積欠108年1月至同
18 年5月之薪資合計231,000元，扣除被告公司已給付之65,500
19 元後，請求被告公司給付165,500元，即非無據。

20 ②資遣費176,779元：被告雖主張江清標自101年8月27日即任
21 職於被告公司，然其於104年11月26日離職，而自104年11月
22 26日起至106年1月2日止均無任職事實，以及自107年12月起
23 至108年5月止之實際領取薪資計算，江清標平均月薪為28,7
24 00元（計算式：〔25,200+38,850+10,500+27,300+46,200+2
25 4,150〕÷6=28,700），並主張江清標以平均薪資46,200元計
26 算所得之資遣費176,779元並無理由等語，但是，本件雙方
27 僱傭過程業據被告公司陳稱多年來反覆不斷將員工之勞保投
28 保分別於長福公司與中福公司間交替等情，已如前述，則原
29 告江清標是否自104年11月26日起至106年1月2日止無任職事
30 實，已非無疑，而被告公司亦未提出證據證明其確有離職之
31 事實，其主張尚無從遽以採信，而且勞動基準法第23條規範

01 雇主必須置備勞工工資清冊，亦係為使勞雇雙方權利義務更
02 加明確，並使勞工得以掌握關於工資之完整資訊，俾使減少
03 雇主短付工資等爭議，因此勞工之工資自應專以工資清冊為
04 據，而被告公司所提出江清標107年12月至108年5月間之薪
05 資表（卷第415頁），乃係其再行製作之表格，其並未提出
06 之製作表格之原始資料，是尚無從認為屬勞動基準法第23條
07 所規定之勞工工資清冊，則被告公司主張依此做為計算江清
08 標之平均薪資，自非可採；因此，依照江清標主張服務年資
09 為101年5月1日至108年12月25日止（年資共7年7月又25
10 日），資遣基數為3又119/144 {計算式：【7+（7+25/30）/
11 12】÷2}，以每月薪資46,200元計算後，江清標請求被告公
12 司給付資遣費176,779元【計算式：46,200元×（3+119/14
13 4）=176,779元】，即為有據，應予准許。

14 ③特別休假工資104,720元：被告公司就此部分答辯與劉東宜
15 相同，故此部分理由為不可採，已如前述，則江清標以每
16 月薪資46,200元，其特別休假共68日（104年度10日、105
17 年度14日、106年度14日、107年度15日、108年度15日，合
18 計68日），據以請求被告公司給付特別休假工資104,720元
19 （計算式：46,200÷30*68=104,720），即為有據。

20 (4)原告蔣振來、黎氏秋賢部分：

21 ①積欠薪資150,000元、110,400元：被告公司答辯略以：二人
22 均為派遣工人，兩造約定以實際上班天數按日計薪，而被告
23 積欠蔣振來、黎氏秋賢之薪資（108年5月份前）皆已結清，
24 此有黎氏秋賢簽名之結清單在卷可稽（卷第343頁），且蔣
25 振來、黎氏秋賢自108年6、7月分別實際上班11日、21日
26 （共計32日），以蔣振來日薪2,500元、黎氏秋賢日薪1,900
27 元計算，被告僅積欠蔣振來薪資76,050元、黎氏秋賢57,760
28 元，被告亦已於108年8月13日匯款30,000元予黎氏秋賢，故
29 扣除後僅積欠蔣振來、黎氏秋賢103,810元（計算式：76,05
30 0+57,760-30,000=103,810）等語，以為主張，而就此部分
31 業據原告所爭執，而被告復於109年6月17日言詞辯論期日陳

述「有開7萬多元的支票給原告蔣振來、黎氏秋賢，有跳票，但是他們把票拿去錢莊借錢，後來有支付3萬元把支票贖回，所以欠款剩4萬元」等語（卷第452頁），是被告公司究竟有無清償積欠薪資及經過詳情，其前述陳述不一，已非無疑，被告復未提出業已清償蔣振來、黎氏秋賢薪資以及所主張蔣振來日薪2,500元、黎氏秋賢日薪1,900元計算等證據，是原告蔣振來、黎氏秋賢主張：被告公司積欠①蔣振來108年5月至同年7月薪資，以月薪55,000元計算，再扣除被告公司108年8月13日匯入30,000元（即蔣振來、黎氏秋賢各15,000元）後，合計尚積欠薪資150,000元（計算式： $55,000 \times 3 - 15,000 = 150,000$ ）、②黎氏秋賢108年5月至同年7月薪資，以月薪41,800元計算，再扣除被告公司108年8月13日匯入30,000元（即蔣振來、黎氏秋賢各15,000元）後，合計尚積欠薪資110,400元（計算式： $41,800 \times 3 - 15,000 = 110,400$ ），均為有據，應予准許。

②資遣費71,042元、53,992元：被告答辯略以：蔣振來、黎氏秋賢為被告公司派遣工，其等依自108年2月至7月止分別之領取薪資計算，平均月薪分別為42,604元（蔣振來）、32,062元（黎氏秋賢）等語，惟此為原告所爭執，然被告公司並未提出約定為按日計薪派遣工之證據，尚無從遽以採信，已如前述，是蔣振來、黎氏秋賢主張二人服務年資均為106年5月25日至108年12月25日（年資為2年7月又0日），資遣基數為 $1 + 7/24$ {計算式： $【2 + (7/12)】 \div 2$ }，分別以每月薪資55,000元（蔣振來部分）、41,800元（黎氏秋賢部分）計算，分別請求被告公司給付71,042元【計算式： $55,000 \times (1 + 7/24) = 71,042$ 元】、53,992元【計算式： $41,800 \times (1 + 7/24) = 53,992$ 元】，即為有據。

③特別休假工資18,333元、13,933元：被告公司就此部分答辯與劉東宜相同，故此部分理由為不可採，已如前述，是蔣振來、黎氏秋賢每月薪資55,000元、41,800元，蔣振來特別休假共10日（107年度3日、108年度7日，合計10日），黎氏秋賢

01 特別休假共10日(107年度3日、108年度7日，合計10日)，
02 並據以請求被告公司給付蔣振來特別休假工資18,333元(計
03 算式： $55,000 \div 30 \times 10 = 18,333$)、黎氏秋賢特別休假13,933
04 元(計算式： $41,800 \div 30 \times 10 = 13,933$)，即為有據。

05 (五)末按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
06 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權
07 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他
08 相類之行為者，與催告有同一之效力。又遲延之債務以支付
09 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，
10 民法第229條、第233條第1項分別定有明文。而本件原告等
11 人請求被告公司給付積欠薪資、加班費、特別休假未休工
12 資、代墊款項等部分為有理由，已如前述，則就而本件起訴
13 狀繕本係於109年1月22日寄存送達於被告住所，依民事訴訟
14 法第138條第2項規定經10日發生合法送達之效力(即109年2
15 月1日，適該日為假日，依民法第122條規定應於109年2月2
16 日發生合法送達效力)，有本院送達證書在卷可稽(卷第29
17 9-303頁)，則原告請求自民事起訴狀繕本送達翌日(即109
18 年2月3日)起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據，應予
19 准許。

20 四、綜上所述，原告等人請求被告公司就各原告如附表總金額欄
21 所示之金額，及其中附表資遣費欄位所示之金額部分自109
22 年1月25日起，暨其餘金額部分自109年2月3日起，均至清償
23 日止，按年息5%計算之利息負擔不真正連帶債務清償責任，
24 為有理由，應予准許。

25 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法、聲請調查之證
26 據及所舉未經援用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影
27 響本判決之結果，爰不一一論述，附此敘明。

28 六、假執行之宣告：按民事訴訟法就假執行之規定，於第389條
29 為依職權宣告假執行、第390條第1項為依聲請宣告假執行、
30 第391條為依聲請不准假執行、第392條第1項為宣告預供擔
31 保而為假執行，第2項為依職權或聲請宣告預供擔保或提存

而免為假執行，因此，其就假執行之發動（依職權或聲請）、是否預供擔保（依第389條、第390條第1項未有擔保規定，依第392條第1項得宣告供擔保），乃係個別規定，亦即依第390條第1項聲請宣告假執行，得依第392條第1項為預供擔保之宣告，此於第389條並無不適用之規定，又職權宣告假執行之立法理由，其係在謀求訴訟迅速終結，儘速實現權利，未排除否決預供擔保之必要，另第392條第1項亦未限制於依聲請假執行時適用，是應認於職權宣告假執行之事件，仍得適用第392條第1項之規定。其次，勞工於勞動事件起訴時，就「與前項事件相牽連之民事事件，得與其合併起訴，或於其訴訟繫屬中為追加或提起反訴。」、「法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。」勞動事件法第2條第2項、第44條第1項分別定以明文，是於勞動事件中，得就相牽連事件合併起訴，其得以合併之類型範圍及請求金額，均未有限制，就此種相牽連民事事件，為勞工勝訴判決時，即應依職權宣告假執行，若認為職權宣告假執行不適用第392條第1項之規定，則有不當擴大之疑，是應認於職權宣告假執行時仍得適用第392條第1項之規定。是本件應依勞動事件法第44條第1、2項規定依職權宣告假執行，並依同法第392條第1、2項規定，分別酌定相當擔保金額，宣告原告預供擔保後得為假執行，以及宣告被告預供保後得免為假執行，並如主文所示。

七、據上論結，原告之訴為有理由，爰依民事訴訟法第78條、第390條第2項、第392條第2項、勞動事件法第44條第1、2項規定，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 8 月 12 日
勞 動 法 庭 法 官 蘇 嘉 豐

以上正本係照原本作成。

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

中 華 民 國 109 年 8 月 12 日

01

書記官 曾東紅

02

附表（以下欄位單位：新台幣/元）

03

姓名	徐世明	劉東宜	江清標	蔣振來	黎氏秋賢
總金額	456,399	162,440	446,999	239,375	178,325
資遣費	123,368	48,438	176,779	71,042	53,992
扣除資遣費 之總金額	333,031	114,002	270,220	168,333	124,333
供擔保金額	45,000	15,000	40,000	20,000	15,000
免假執行金 額	456,399	162,440	446,999	239,375	178,325