臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞訴字第31號

原　　告　林鴻祥
　　王婉榛
　　翁月貴
　　000000000000000000
　　翁翠金
　　高啟峰
　　張柏凱
　　齊魏碧真
　　000000000000000000
　　簡麗芬
　　黃惠英
　　陳偉裕
　　沈鄭夏英
　　000000000000000000
　　林子容

前十二人共同
訴訟代理人　許名志律師（法扶）
複代理人　　袁瑋謙律師
原　　告　許朝全
　　000000000000000000
訴訟代理人　許名志律師
複代理人　　袁瑋謙律師
原　　告　呂美珠
　　陳蕙琳
　　葉惠玉
　　連振棟
　　林美惠

前五人共同
訴訟代理人　楊智全律師（法扶）
複代理人　　袁瑋謙律師
被　　告　御蓮蔬食股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
特別代理人　阮皇運律師
上列當事人間給付工資等事件，本院於民國111年8月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應分別給付原告如附表四「合計應給付金額」欄所示之金額，並自民國111年7月15日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
二、原告其餘之訴駁回。
三、訴訟費用負擔如附表五所示。
四、本判決原告勝訴部分得假執行，但被告如各以附表四「合計應給付金額」欄所示之金額為原告供擔保後，得免為假執行。
五、原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠被告經營「御蓮齋」（原名「蓮香齋」）之素食餐廳，期間加保公司雖包含：訴外人蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌國際有限公司、德茂昌有限公司蓮香齋餐廳分公司、人道素菜館、人道素菜餐廳股份有限公司、人道國際素菜股份有限公司、被告公司等，惟被告與上開訴外人間，多數負責人、公司名稱、經營事項、設立地址等，均屬相同或相似，且對外均以「御蓮齋」或「蓮香齋」之名稱經營素食餐廳；再稽諸原告個別工作地點、工作型態均屬相同，且勞工保險均密接而不間斷，加保或退保時間多數相同，足證被告與上開訴外人公司間具實體同一性，是原告之

到職日非以被告為原告加保之日作形式認定，而應如附表一「到職日」欄所示。被告因受疫情影響，與原告約定減少民國110年5至7月間工時、工資，依原告實際出勤日數計算工資。惟被告除未給付原告110年7月薪資外，更於110年8月間，告知員工已無力繼續經營，並願發給員工非自願離職證明，惟就積欠薪資、資遣費等事，均避而不答，嗣更經臺北市政府認定業於110年8月17日歇業，依一般社會通念，已足以間接推知被告以默示方式對原告為終止契約之意思表示，是兩造間之勞動契約自110年8月17日起即為終止。又被告歇業迄今尚未給付原告110年7至8月份薪資、退休金、資遣費，茲請求如附表一「請求金額」欄所示金額。

㈡被告並未舉證於110年8月6日即已告知原告公司將於8月10日歇業，所辯已難憑信。況被告縱於8月6日已預告將於8月10日終止勞動契約（原告否認之），顯未依法按原告年資，分別於10日前、20日前、30日前預告終止勞動契約，從而，8月10日尚未生終止之效力，原告主張兩造勞動契約於110年8月17日終止，乃屬有據。

㈢若以兩造約定薪資扣除「店休扣薪」、「代扣費用（出勤未滿8小時）」換算後，尚不足最低薪資24,000元，被告即應給付原告24,000元，非如被告所抗辯，應自薪資總額中扣除「代扣費用（出勤未滿8小時）」等項目，以計算原告110年7月份薪資。

㈣原告等人110年5-7月薪資結構，實領薪資即等於「約定薪資（「本薪」、「職務加給」）」扣除「勞健保自付額」、「減少工時工資部分（「店休扣薪」、「代扣費用」）」，有薪資單可憑。惟減少工時工資部分（「店休扣薪」、「代扣費用」）係被告因應疫情所為，自不應於原告應領薪資扣除，否則被告得以此操控平均工資之計算數額，有失公允（臺灣高等法院101年度勞上字第57號判決意旨參照）。是本件原告每月應領薪資，應以實領薪資加上勞健保自付額、減少工時工資部分（「店休扣薪」、「代扣費用」），即直

接以「約定薪資」為準即可。又平均薪資則為6個月應領薪資除以6（行政院勞工委員會83年4月9日台83勞動2字第25564號函參照），金額亦等同於兩造約定薪資。縱本件應以實領薪資加回原告勞、健保自付額，以作為原告應領薪資，惟原告110年5-7月份應領薪資部分，自應加回「減少工時工資部分」（即「店休扣薪」及「代扣薪資」等項目），且計算期間應自110年8月17日，回溯6個月至110年2月18日，並據以計算原告平均薪資。

㈤被告辯稱，原告戊○○於93年3月16日至95年7月31日間勞保投保紀錄中斷，故應扣除此部分年資而無從請求舊制退休金云云，惟查：原告戊○○於93年3月16日至95年7月31日間，並未自被告（或實體同一公司）離職，有原告戊○○95年1至12月各類所得扣繳暨免扣繳憑單記載：「扣繳單位 蓮香齋事業有限公司」、「扣繳義務人 關寶琴」可憑，足證被告未經原告戊○○同意，逕將原告戊○○退保。故被告主張應扣除原告戊○○此部分年資，而不得請求舊制退休金云云，亦無可採。

㈥被告又辯稱，縱認被告與其他商行、公司間具實體同一性，年資得合併計算，然原告子○○、寅○○、戊○○已請求舊制退休金，此部分年資有重複計算，故原告三人資遣費年資均應自94年7月1日（即新制）起算云云，惟查：勞動部資遣費試算表於計算資遣費基數時已有區分「舊制資遣費基數」、「新制資遣費基數」，並無重複計算之情，且「新制資遣費」本可與「舊制退休金」併同請求，是被告辯稱此部分年資有重複計算云云，已有誤會。又原告三人年資不論係自94年7月1日（新制起算日）或早於該日起算，至契約終止日110年8月17日，年資均已逾12年，新制資遣費基數均為6，即勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項所明文最高發給6個月平均工資。被告於計算原告三人資遣費時，亦均以平均工資乘以6，即等同於6個月平均工資，是被告爭執此部分並無實益等語。

㈦並聲明：1.被告應給付原告各如附表一「請求金額」欄所示金額及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠對於原告請求110年7月份薪資計算之答辯：兩造曾簽署勞雇雙方協商減少工時協議書，減少每月工作日數，薪資依減少工時減至24,000元，低於24,000元者，以24,000元計算。另扣除出勤未滿8小時部分之工資，其應負擔之勞保費、健保費，退還6月份多扣之勞健保自付額等，即為原告等110年7月份實領薪資，計算結果為：己○○18,825元、甲○○30,801元、庚○○18,564元、辛○○19,174元、壬○○21,828元、癸○○25,270元、子○○40,174元、午○○○18,910元、申○○23,682元、辰○○17,079元、丙○○○22,695元、丁○○18,057元、寅○○40,837元、乙○○18,842元、卯○○19,971元、巳○○19,648元、丑○○18,860元、戊○○18,956元。

㈡對於原告請求110年8月份薪資計算之答辯：

1.原告等請求計算至110年8月17日之110年8月份薪資，其理由無非係以臺北市政府認定被告之歇業基準日為110年8月17日。然而，原告等起訴時主張「被告…於110年8月間召集、告知員工已無力繼續經營，並願發給員工非自願離職證明，惟就積欠薪資、資遣費等事，均避而不答」等語，而觀諸原告等最早係於110年8月6日申請勞資爭議調解，且不論係於110年8月6日提出勞資爭議調解之原告，抑或係110年8月17日提出勞資爭議調解之原告，其等於中華民國勞資關係協進會調解時主張之最後工作日均為110年8月10日。足見被告至遲於110年8月6日前即已向原告等告知公司將於110年8月10日歇業並終止勞動契約，原告等於110年8月10日後即因勞動契約業因被告歇業而終止，是原告等之8月份薪資應僅能計算至110年8月10日止，如被告迄今仍未給付原告等110年8月份薪資，原告等得請求之110年8月份薪資應如下所示。退步言

之，倘認原告等之110年8月份薪資應計算至110年8月17日，則被告對於原告等計算之8月份薪資數額無意見。

2.茲就原告110年8月份薪資計算如下：

姓名	約定月薪	工作日數(8/1~10)	當月應領工資	工作日數(8/1~17)	當月應領工資
己○○	38,000	10	12,258	17	20,839
甲○○	32,000	10	10,323	17	17,548
庚○○	30,000	10	9,677	17	16,452
辛○○	30,000	10	9,677	17	16,452
壬○○	39,000	10	12,581	17	21,387
癸○○	40,000	10	12,903	17	21,935
子○○	48,000	10	15,484	17	26,323
午○○○	27,000	10	8,710	17	14,806
申○○	35,000	10	11,290	17	19,194
辰○○	30,000	10	9,677	17	16,452
丙○○○	31,000	10	10,000	17	17,000
丁○○	30,000	10	9,677	17	16,452
寅○○	48,000	10	15,484	17	26,323
乙○○	30,000	10	9,677	17	16,452
卯○○	27,000	10	8,710	17	14,806
巳○○	27,000	10	8,710	17	14,806
丑○○	27,000	10	8,710	17	14,806
戊○○	30,000	10	9,677	17	16,452

㈢對於原告寅○○、子○○及戊○○請求舊制退休金之答辯：

1.原告寅○○係自105年1月1日起始任職於被告公司，並無勞退舊制年資，自無舊制退休金可資請求。退步言之，倘鈞院

認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告寅○○之舊制年資為92年8月26日起至94年6月30日止，離職前6個月之平均工資為43,587元，其得請求之舊制退休金應為174,348元。

2.原告子○○係自105年1月1日起始任職於被告公司，並無勞退舊制年資，自無舊制退休金可資請求。退步言之，縱使被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），觀諸原告子○○所提出之84年至96年間各類所得扣繳憑單可知，原告子○○至少於87年至91年間係任職於人道素菜館，而人道素菜館係位於新北市永和區，且其歷年扣繳義務人分別為蔡宮銘、陳良溢，原告子○○直至91年5月始再有來自訴外人蓮香齋事業有限公司之所得。是以，人道素菜館不論係工作地點及負責人，均與被告或訴外人蓮香齋事業有限公司無涉，自應認原告子○○於91年5月以前，並未任職於被告。倘鈞院認被告與訴外人蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌有限公司、德茂昌國際有限公司具實質同一性（假設語氣），則原告子○○之舊制年資為91年5月1日起至94年6月30日止，離職前6個月之平均工資為39,225元，其得請求之舊制退休金應為274,575元。退萬步言，縱認原告子○○自80年4月2日起即已任職於與被告（假設語氣），因依中華民國行業分類標準，餐館業係屬第F大類「商業」之中類「飲食類」項下，並非原告主張之工商服務業，故餐館業應係於87年12月31日行政院勞委會台（87）勞動一字第059605號公告始後始適用勞動基準法（下稱勞基法），是不論係以被告計算之39,225元或原告主張之48,000元為原告子○○之平均工資，計算之退休金數額亦僅549,150元或672,000元，均少於原告子○○起訴請求之720,000元。

3.原告戊○○係自105年1月1日起始任職於被告，並無勞退舊制年資；再者，原告戊○○曾於93年3月16日自蓮香齋事業有限公司離職退保，俟95年7月31日始再任職於蓮香齋事業

有限公司，是縱使認被告與訴外人蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌有限公司、德茂昌國際有限公司具實質同一性（假設語氣），原告戊○○亦無勞退舊制年資可言，自無舊制退休金可資請求。退步言之，倘認原告戊○○係自91年6月5日繼續工作至110年8月10日止，其工作年資並無因離職而中斷(假設語氣)，則因其離職前6個月之平均工資為21,537元，其得請求之舊制退休金應為150,759元。

㈣對於原告請求資遣費之答辯：兩造間之勞動契約終止日應為110年8月10日。茲就原告平均工資計算如下：

1.原告己○○在職期間為107年6月22日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為31,805元，其資遣費數額應為49,845元。

2.原告甲○○在職期間為110年3月19日至110年8月10日，其於契約終止前之平均工資為31,019元，其資遣費數額應為6,161元。

3.原告庚○○在職期間為106年6月23日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為21,986元，其資遣費數額應為45,420元。

4.原告辛○○在職期間為108年7月3日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為22,844元，其資遣費數額應為24,011元。

5.原告壬○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為28,264元，其資遣費數額應為79,246元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告壬○○之在職期間為95年3月10日起至110年8月10日，其資遣費數額為169,584元。

6.原告癸○○在職期間為105年7月2日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為29,581元，其資遣費數額應為75,503元。

7.原告子○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為39,225元，其資遣費數額應為109,978元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告子○○之在職期間為91年5月1日起至110年8月10日，但因原告子○○於94年7月1日前之工作年資係屬勞退舊制年資，而原告子○○就此舊制年資業已主張舊制退休金，是其計算資遣費之年資應自94年7月1日起算，依此，原告子○○資遣費數額為235,350元。

8.原告午○○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為20,416元，其資遣費數額應為57,242元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告午○○○之在職期間為99年11月19日起至110年8月10日，其資遣費數額為109,489元。

9.原告申○○在職期間為109年9月11日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為26,068元，其資遣費數額應為11,913元。

10.原告辰○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為21,930元，其資遣費數額應為61,487元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告辰○○之在職期間為102年03月22日起至110年8月10日，其資遣費數額為91,935元。

11.原告丙○○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為24,619元，其資遣費數額應為69,026元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告丙○○○之在職期間為94年07月01日起至110年8月10日，其資遣費數額為147,714元。

12.原告丁○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於

契約終止前6個月之平均工資為22,219元，其資遣費數額應為62,297元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告丁○○之在職期間為95年07月31日起至110年8月10日，其資遣費數額為133,314元。

13.原告寅○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為43,587元，其資遣費數額應為122,208元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告寅○○之在職期間為92年8月26日起至110年8月10日，但因原告寅○○於94年7月1日前之工作年資係屬勞退舊制年資，而原告寅○○就此舊制年資業已主張舊制退休金，是其計算資遣費之年資應自94年7月1日起算，依此，原告寅○○資遣費數額為261,522元。

14.原告乙○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為21,681元，其資遣費數額應為60,788元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告乙○○之在職期間為101年3月9日起至110年8月10日，其資遣費數額為102,111元。

15.原告卯○○在職期間為105年11月14日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為19,239元，其資遣費數額應為45,589元。

16.原告巳○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為20,516元，其資遣費數額應為57,522元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性（假設語氣），則原告巳○○之在職期間為101年3月9日起至110年8月10日，其資遣費數額為96,624元。

17.原告丑○○在職期間為108年10月24日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為20,118元，依司法院資訊

處所提供資遣費試算表之計算結果，原告丑○○之資遣費數額應為18,063元。

18.原告戊○○在職期間為105年1月1日至110年8月10日，其於契約終止前6個月之平均工資為21,537元，其資遣費數額應為60,385元。退步言之，倘鈞院認被告與蓮香齋事業有限公司等公司具實質同一性，且原告戊○○於93年3月17日至95年7月30日間並未中斷於蓮香齋事業有限公司之工作（假設語氣），則原告戊○○之在職期間為91年6月5日起至110年8月10日，但因原告戊○○於94年7月1日前之工作年資係屬勞退舊制年資，而原告戊○○就此舊制年資業已主張舊制退休金，是其計算資遣費之年資應自94年7月1日起算，依此，原告戊○○資遣費數額為129,222元等語資為抗辯。

㈤並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造無爭執事項：

㈠原告110年7月份之薪資：原告甲○○30,801元、癸○○25,270元、子○○40,174元、寅○○40,837元。

㈡原告等為被告之員工；原告己○○、甲○○、庚○○、癸○○、申○○、卯○○到職日如附表一所載。

㈢被告於110年5月1日至7月31日配合政府防疫政策店休暫停營業，並與原告己○○、庚○○、壬○○、癸○○、午○○○、申○○、辰○○、丁○○、乙○○、卯○○、巳○○、連振棟、戊○○簽署勞雇雙方協商減少工時協議書。

㈣臺北市政府認定被告歇業基準日為110年8月17日。

㈤兩造同意原告等之平均工資依約定工資計之。

㈥被告依中華民國行業分類標準，餐館業係屬第F大類「商業」之中類「飲食類」項下，於87年12月31日行政院勞委會台（87)勞動一字第059605號公告始後始適用勞基法。

四、本院之判斷：

㈠、被告終止勞動契約之日為110年8月10日或110年8月17日？

1.按雇主因歇業得預告勞工終止勞動契約，勞基法第11條第1款定有明文。又雇主因歇業而欲終止勞動契約時，固須為終

止之意思表示，惟意思表示有明示及默示之分，前者係以言語文字或其他習用方法直接表示其意思，後者乃以其他方法間接的使人推知其意思（最高法院102年度台上字第682號民事判決意旨參照）。而所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言（最高法院29年上字第762號民事裁判意旨參照）。在勞動契約關係下，雇主應依約定提供勞工工作，並定期發給約定之薪資；勞工則須服從雇主之指示提供勞務。因此，雇主如已歇業、停止營業，實際上未繼續提供勞工從事工作之機會，並拒絕續發工資，但為圖卸資遣費等法律上之給付義務，而不依勞基法第11條第1款規定以明示向勞工為終止契約之意思表示時，應認雇主因歇業而不再繼續提供工作，亦拒絕續發工資之行為，已有以默示意思表示終止勞動契約之意，方足以保障勞工之應有權益，否則將讓消極不依勞基法規定處理資遣事宜之雇主卻反而得藉此脫免資遣費等法律上給付義務，自非事理之平，亦不符勞基法保障勞工權益之本旨。

2.原告與被告分別主張兩造契約終止日為110年8月17日、110年8月10日。經查，原告等於110年8月6日、110年8月17日提出勞資爭議調解，其等於中華民國勞資關係協進會調解時均主張「公司於110年8月10日無預警歇業」(見本院卷一第391、395、399頁)，雖與臺北市政府110年10月14日府勞動字第1106114824號函，記載「重新核對勞工提供旨揭公司110年8月10日始無預警歇業」等語相符，然依勞基法第11條規定，發生「歇業」事實時，雇主乃「得」終止勞動契約，亦即仍需要為終止契約之「意思表示」，要非一有歇業之事實，即發生終止勞動契約之效果，被告並未提出其於110年8月10日為終止兩造勞動契約意思表示之證明，而依照原告提出公司LINE群組對話紀錄之截圖，被告公司負責人marx.lai（按：未○○之LINE暱稱）：「...開會說好星期一等完全沒人接手再做決定...」8月7日UE@詢問：「@marx.lai...請問，星期一幾點，全體員工要去公司呢？」、8月7日mar

x.lai回復：「改為星期二下午3點50分開會」8月16日甲○○詢問：「@marx.lai今天8/16是發薪日，7月份薪資是否會發給大家，要請你在今天15：30前在群組裡回覆...」同日7時45分marx.lai退出群組，翌日即8月17日確定未收到工資。可知，被告縱如原告主張於110年8月10日有無預警歇業之事實，致原告未能提供勞務，然時至110年8月17日始確定被告之負責人不回應勞工，公司拒發薪資，依前揭規範意旨，則此時堪認被告有終止勞動契約之默示意思表示。是以，兩造終止勞動契約日乃110年8月17日。

㈡、原告等請求被告給付110年7月份工資，有無理由？若有理由，其金額各為若干？

1.按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。

2.經查，被告未給付原告7月份工資，其中又對原告甲○○、癸○○、子○○、寅○○7月份薪資，並不爭執如前開「兩造無爭執事項㈠」所示，依兩造間勞動契約及勞基法第22條第2項，原告甲○○請求給付7月份薪資30,801元、原告癸○○請求給付7月份薪資25,270元、原告子○○請求給付7月份薪資40,174元、原告寅○○請求給付7月份薪資40,837元，均屬有據，應予准許。

3.另原告己○○、庚○○、壬○○、午○○○、申○○、辰○○、丁○○、乙○○、卯○○、巳○○、丑○○、戊○○等12人之7月工資部分，兩造不爭執依因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項及兩造所簽訂「御蓮蔬食股份有限公司勞雇雙方協商減少工時協議書」，約定減少工時，工時異動後薪資不足24,000元者，以24,000元計；至原告辛○○、丙○○○雖未與被告簽立協議書，原告主張兩造有口頭約定減少工資、工時，此依原告薪資單記載「店休扣薪」可憑（參本院卷一第211頁、第249-251頁、第239-243頁、第221-223頁、第205頁），核與其他有簽立協議書之原告相同，亦與被告通報勞動局減少工資、工時之理由記載：

「...因餐廳配合政府防疫將於5/17-7/31店休暫停對外開放營業，產休期間員工減班薪資需申請補貼」(參本院卷一第565頁說明二）相符，堪認原告辛○○、丙○○○與原告間應有前開減少工時工資之約定。惟兩造就原告於約定之出勤日數中，出勤未達8小時部分，是否應扣除工資即薪資單顯示「代扣費用」之金額？查，被告固抗辯原告於約定出勤日，有未到班滿8小時之扣薪事由，卻未提出原告未到班之證明，且依原告提出公司LINE群組對話記錄截圖所示「有接到便當勤務訊息的同仁在麻煩到公司上班」、「暫訂公告到26日，如有提前開放外帶再行公告」，隨即貼出公告圖片之文字內容「親愛的御蓮齋貴賓您好：5/29～7/26公司持續配合政府三級防疫維持暫時店休，造成不便，敬請原諒！」（參本院卷二第218頁），可見被告係因政府三級防疫進行店休，原告等於接獲公司執行勤務時，始需到公司上班，並非員工於減班後約定之工作日均需全時到班，被告既未依減班後之約定提供原告等服勞務之工作時數，即為拒絕原告等提供勞務，按民法第234條、第487條前段規定，債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任；僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。則被告抗辯應扣除減班後約定出勤日數中，出勤未達8小時部分，即扣除未出勤工資即薪資單顯示「代扣費用」部分，乃屬無據。另被告抗辯應扣除原告應自行負擔之勞保費、健保費、勞工自願提繳退休金、眷屬健保部分（如下表「自付額」欄），確為原告應負擔之費用，被告抗辯予以扣除，即屬有據，至於「6月調整」欄位乃前一月多扣之工資，不屬於7月份工資，原告並未請求110年6月份之薪資，本院自無從准許。本院茲計算被告應給付原告7月份工資如下表：

編號	姓名	減班後工資	自付額	應給付工資（減班	備註

				後工資－自付額）	
1	己○○	24,000	1,646	22,354	
2	甲○○			30,801	被告不爭執
3	庚○○	24,000	1,106	22,894	
4	辛○○	24,000	470	23,530	
5	壬○○	24,000	2,166	21,834	
6	癸○○			25,270	被告不爭執
7	子○○			40,174	被告不爭執
8	午○○○	24,000	1,063	22,937	
9	申○○	24,000	563	23,437	
10	辰○○	24,000	1,167	22,833	
11	丙○○○	24,000	493	23,507	
12	丁○○	24,000	1,167	22,833	
13	寅○○			40,837	被告不爭執
14	乙○○	24,000	1,022	22,978	
15	卯○○	24,000	0	24,000	
16	巳○○	24,000	428	23,572	
17	丑○○	24,000	1,063	22,937	
18	戊○○	24,000	940	23,060	

4.綜上，原告請求分別如附表四「107年7月工資」欄所示之金額為有理由，超過部分，則屬無據，不應准許。

㈢、原告等請求被告給付110年8月份工資，有無理由？若有理由，其金額各應為若干？

經查，本件兩造間勞動契約終止日為110年8月17日已如前

述，被告亦不爭執該月工資應按原告約定薪資換算日薪後乘以當月工作日數，則計算被告應給付原告110年8月份工資如下：

姓名	約定月薪	工作日數	當月應領工資
己○○	38,000	17	20,839
甲○○	32,000	17	17,548
庚○○	30,000	17	16,452
辛○○	30,000	17	16,452
壬○○	39,000	17	21,387
癸○○	40,000	17	21,935
子○○	48,000	17	26,323
午○○○	27,000	17	14,806
申○○	35,000	17	19,194
辰○○	30,000	17	16,452
丙○○○	31,000	17	17,000
丁○○	30,000	17	16,452
寅○○	48,000	17	26,323
乙○○	30,000	17	16,452
卯○○	27,000	17	14,806
巳○○	27,000	17	14,806
丑○○	27,000	17	14,806
戊○○	30,000	17	16,452

㈣、被告與人道素菜餐廳股份有限公司、人道素菜館、人道素菜行、蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌有限公司蓮香齋分公司、德茂昌國際有限公司等公司或商號間是否具實質同一性？原告年資分別計算若干？

1.按定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿3個

月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後工作年資，應合併計算，勞基法第10條訂有明文。次按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一僱主調動之工作年資，及依勞基法第20條規定應由新雇主繼續予以承認之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又我國之工商事業以中小企業為主，無論以公司或獨資、合夥之商號型態存在，實質上多由事業主個人操控經營，且常為類如拼湊投標廠商家數之需要、分擔經營風險所需或減輕稅賦等其他各類理由，同時成立業務性質相同或相關之多數公司行號之情況下，實質共用員工，工作地點大致相同，猶常為轉渡企業之經營危機，捨棄原企業組織，另立新公司行號，仍援用多數原有員工，給與相同之工作條件，在相同工作廠址工作。類此由相同事業主同時或前後成立之公司行號，登記形式上雖屬不同之企業（法人），但經營之企業主既然相同，工作廠址多數相同，則自員工之立場以觀，甚難體認受僱之事業主有所不同；而自社會角度檢視，亦難認相同之事業主可切割其對員工之勞動契約義務。從而，計算勞工之工作年資時，對上開「同一事業」之判斷，自不可拘泥於法律上人格是否相同而僅作形式認定，應自勞動關係之從屬情形及工作地點、薪資約定、工作型態等勞動條件作實質之判斷，以為保障勞工之基本勞動權。另為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於計算勞工退休年資時，非不得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則。於此情形，應類推適用勞基法第20條規定，將具有實體同一性之「原雇主」與「現雇主」工作年資合併計算（最高法院100年度台上字第1016號民事判決意旨參照）。

2.經查，訴外人郭芳良、關寶琴二人為母子；郭芳良與訴外人郭淑芬為姊弟關係。關寶琴曾為被告前身「蓮香蔬食股份有

限公司」之負責人，亦曾任「蓮香齋事業有限公司」、「蓮香齋國際股份有限公司」、「人道素菜餐廳有限公司」等公司之負責人；郭淑芬為德茂昌有限公司之負責人，有公司登記資料在卷為證（見本院卷一第99至125頁）。郭芳良為被告等公司之實際負責人，對外經營「蓮香齋」素食餐廳，並以「蓮香齋國際股份有限公司」、「德茂昌有限公司」、「蓮香齋餐廳分公司」、「歡喜齋有限公司」（即德茂昌國際有限公司前身）、「蓮香齋事業有限公司」、「人道國際事業股份有限公司」等名義，發行「蓮香齋」素食餐廳之餐卷，此有原告提出臺灣高等法院107年度上易字第1965號刑事判決可憑（參見本院卷一第401至406頁）。而「蓮香齋」素食餐廳地址曾位於「臺北市○○區○○路000號」，嗣後搬遷至「臺北市○○區○○○路0段000號」，並變更名稱為「御蓮齋」素食餐廳。而被告、訴外人蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌有限公司等公司，均曾設立於「臺北市○○區○○○路0段000號」；蓮香齋事業有限公司、蓮香齋餐廳分公司，均曾設立於「臺北市○○區○○路000號」；又訴外人人道素菜餐廳有限公司、德茂昌國際有限公司、蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司等公司，亦均曾設立於「臺北市○○區○○○路0段000巷00弄00號2樓」；另訴外人蔡宮銘為「人道國際素菜股份有限公司」之監察人（見本院卷二第357頁），亦曾為「人道素菜館」之扣繳義務人（參本院卷一第417頁），且「人道素菜館」扣繳地址為「永和市○○路0000000號1,2樓,地下室」，與郭芳良經營之「人道素菜餐廳股份有限公司」扣繳地址相同（參本院卷一第419、413頁）。另依照子○○93年度之扣繳憑單（見本院卷一第427頁）扣繳單位為「人道素菜行」，負責人為「童寶環」，而童寶環於91年間，以368萬元入股蓮香齋國際事業股份有限公司前身即蓮香齋事業有限公司，為不執行業務之股東，為本院職權可知之臺灣臺北地方法院99年度司字第108號民事裁定、99年度抗字第215

號民事裁定、臺灣高等法院100年度非抗字第31號民事裁定所載明，足見郭芳良、關寶琴、郭淑芬、童寶環就前開公司交互為董事、股東、監察人，大部分公司實際負責人為郭芳良，其中公司登記地址分別重疊，有共同經營「蓮香齋（御蓮齋）」、「人道」素菜事業體之事實。另觀察原告之勞工保險異動查詢資料顯示，原告等雖投保單位更迭於上開公司間，但投保年資接續未中斷。從其服務於「蓮香齋餐廳」開始（事後更名為「御蓮齋」餐廳），原告等之工作地點雖從「臺北市○○區○○路000號」遷移至「臺北市○○區○○○路○段000號」，但工作之場域均在餐廳中。又從其扣繳憑單、投保記錄中，原告等工資亦未因投保單位變更而有明顯之變化。則被告與訴外人人道素菜餐廳股份有限公司、人道素菜館、人道素菜行、蓮香齋事業有限公司、蓮香齋國際股份有限公司、德茂昌有限公司蓮香齋分公司、德茂昌國際有限公司等公司或商號間，具實體同一性，應堪以認定。

3.茲就原告等於被告及具有實體同一性之企業工作年資計算分述如下：

⑴原告己○○、甲○○、庚○○、辛○○、癸○○、午○○○、申○○、辰○○、丙○○○、丁○○、寅○○、乙○○○、卯○○、丑○○分別如附表三所示之期間由各該公司投保勞工保險，而各該公司具有實體同一性，已如前述，又各該等原告之投保年資連續未中斷，原告等與被告均於110年8月17日終止勞動契約，則原告年資分別如附表二：編號1、2、3、4、6、8、9、10、11、12、13、14、15、17所示。

⑵原告壬○○、巳○○分別如附表三編號5、16所示之期間分別由各該公司投保勞工保險。其中原告壬○○自95年3月10日至96年5月3日由蓮香齋事業有限公司投保，退保後間隔7日，自96年5月10日至96年5月23日由人道素菜行投保；自96年6月1日至101年6月30日由蓮香齋事業有限公司投保；另原告巳○○自101年3月9日至101年5月31日由蓮香齋事業有限公司投保，退保後間隔1月10日，自101年7月12日至102年2

月25日由德茂昌有限公司蓮香齋餐廳分公司投保。雖二人年資均有中斷之情形，然中斷年資均未滿3月，依勞基法第10條規定，年資合併計算。則原告年資應分別如附表二：編號5、16所示。

⑶原告子○○如附表三編號7所示之期間分別由各該公司為其投保勞工保險。其中自80年4月2日起至80年4月13日止由人道素菜餐廳股份有限公司為投保單位，另自96年1月26日起至101年6月30日止由蓮香齋事業有限公司為其投保，其自80年4月14日至96年1月25日未投保，投保年資中斷，然依原告提出原告子○○84年1月至96年12月各類所得扣繳暨免扣繳憑單（參本院卷一第411至431頁）扣繳單位即為上開同一性事業單位，雖85年12月至86年10月間扣繳單位為「香積國國際股份有限公司」然扣繳義務人亦為「郭芳良」，乃受同一雇主調動之工作年資，應予合併計算。足見，原告子○○自84年1月至96年12月仍受僱於被告與被告據有實體同一性之事業體，而自80年4月14日起至83年12月31日止，原告並未能提出有受僱於被告或其同一性之事業體之證據，年資即有中斷，不應採計。則原告子○○年資即如附表二：編號7所示。

⑷原告戊○○如附表三編號18所示之期間分別由各該公司投保勞工保險。其中自91年6月5日起至93年3月16日止、自95年7月31日起至101年6月30日止均由蓮香齋事業有限公司為其投保，卻於93年3月17日至95年7月30日間未投保，投保年資中斷，然依原告戊○○95年1至12月各類所得扣繳暨免扣繳憑單（參本院卷二第303頁）記載：「扣繳單位 蓮香齋事業有限公司」、「扣繳義務人 關寶琴」，又參照原告戊○○提出之玉山銀行存戶交易明細，顯示存取款人資料「00000000」即蓮香齋事業有限公司之統一編號，自93年3月至95年8月均有匯付薪資予原告戊○○（見本院卷二第437至441頁）足證戊○○仍持續受僱於與被告具一體性之事業體，年資並未中斷。則原告年資即如附表二：編號18所示。

㈤、原告子○○、寅○○及戊○○請求被告給付舊制退休金，有無理由？若有理由，其金額各應為若干？

1.依退休金之經濟性格觀之，工資本質上係勞工提供勞動力之價值，退休金之性質為「延期後付」之工資，為勞工當然享有之既得權利，於勞工退休時支付，且不因勞工事後離職而消滅。退休金本質上係以勞工全部服務期間為計算標準所發給之後付工資，雇主自不得以懲戒解僱為由，剝奪勞工請求退休金之權利。勞工一旦符合法定退休要件，即已取得自請退休並請求給付退休金之權利，此為其既得權利，不因雇主終止勞動契約而喪失，否則僱主即得藉故解僱已符合退休條件之勞工，規避給付退休金之義務，殊非勞基法立法本旨，最高法院92年度台上字第2152號判決意旨參照；又按勞工如符合自請退休之要件，其所取得之退休金請求權，應屬一既得權利，自不因雇主之終止勞動契約而受影響。

2.又按本條例施行前已適用勞基法之勞工，於本條例施行後，仍服務於同一事業單位而選擇適用本條例之退休金制度者，其適用本條例前之工作年資，應予保留。前項保留之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條、第20條、第53條、第54條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，雇主應依各法規定，以契約終止時之平均工資，計給該保留年資之資遣費或退休金，並於終止勞動契約後30日內發給，勞退條例（下稱勞退條例）第11條第1項、第2項各有明文。再按其工作年資，每滿一年給與兩個基數。但超過15年之工作年資，每滿一年給與1個基數，最高總數以45個基數為限。未滿半年者以半年計；滿半年者以一年計。勞基法第55條第1項第1款訂有明文。

3.茲就原告子○○、寅○○及戊○○請求被告給付退休金，分述如下：

⑴原告子○○部分：原告子○○52年3月28日出生，於84年1月1日受僱於被告，於94年7月1日改採勞工退休金新制，嗣於110年8月17日因被告歇業終止勞動契約。而本件事業單位乃

自87年12月31日適用勞基法，其工作年資即自87年12月31日起至94年7月1日止，計為6年6月，依勞基法第55條第1項第1款規定計算後為14個基數甚明。計以平均工資48,000元，其退休金即為672,000元。原告請求逾此部分即屬無據。

⑵原告寅○○部分：原告寅○○54年6月1日出生，自92年8月26日起受僱於被告，於94年7月1日改採勞工退休金新制，嗣於110年8月17日因被告歇業終止勞動契約。而本件事業單位乃於87年12月31日適用勞基法，其工作年資即自92年8月26日起至94年7月1日止，計為1年10月又餘日，依勞基法第55條第1項第1款規定計算後為4個基數。計以平均工資48,000元，其退休金即為192,000元，原告請求乃屬有據。

⑶原告戊○○部分：原告戊○○43年6月18日出生，於91年6月5日受僱於被告，於94年7月1日改採勞工退休金新制，嗣於110年8月17日因被告歇業終止勞動契約。而本件事業單位乃自87年12月31日起適用勞基法，其工作年資即自91年6月5日起至94年7月1日止，計為3年0月27日，依勞基法第55條第1項第1款規定計算後為7個基數。計以平均工資30,000元，其退休金即為210,000元，原告請求此部分給付乃屬有據。

㈥、原告等請求被告給付資遣費，有無理由？若有理由，其金額各應為若干？

1.按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第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1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項定有明文。

2.經查，本件被告因歇業，於110年8月17日為默示之意思表示終止對原告等僱傭契約，已如前述，又兩造於本院111年8月30日言詞辯論期日合意以約定薪資為平均工資，是本院依原告等之平均工資、任職被告期間之年資（本院認定如前）所

換算之基數，並以給付6個月平均工資為上限，計算各如附表二所示。

五、綜上所述，原告分別依兩造勞動契約、勞基法第22條規定請求給付工資；依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費；依勞基法第55條、勞退條例第11條規定請求舊制退休金，於附表四「合計應給付金額」欄所示範圍內，為有理由，應予准許，逾此部分，則無理由，應予駁回。

六、原告陳明願供擔保，請准宣告假執行，惟本件係勞動事件，就勞工即原告之給付請求，為雇主即被告敗訴之判決時，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同法第44條第2項規定同時宣告被告得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。又本件雖係以數訴合併於一訴，但僅為形式之合併，以便同時辯論及裁判而已，是其是否具備訴成立要件及權利保護要件，仍須按各共同訴訟人分別調查之。稽此，原告所應繳納之裁判費亦應分別計算之。而訴訟費用分擔之比例，亦以各原告分別與被告間單一訴訟分配之。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　薛嘉珩

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　　111　　年　　9　　月　　23　　日

書記官　王文心

附表一：請求金額表（新臺幣/元）

編	姓名	到職日	契約終止	平均工	7月工	8月工	舊制退	資遣費	請求金額

（續上頁）

號			日	資	資	資	休金		
1	己○○	107/06/22	110/08/17	38,000	24,000	20,839		60,009	104,848
2	甲○○	110/03/19	110/08/17	32,000	30,801	17,548		6,667	55,016
3	庚○○	106/06/23	110/08/17	30,000	24,000	16,452		62,334	102,786
4	辛○○	108/07/01	110/08/17	30,000	24,000	16,452		31,959	72,411
5	壬○○	95/03/10	110/08/17	39,000	24,000	21,387		234,000	279,387
6	癸○○	105/07/02	110/08/17	40,000	25,270	21,935		102,556	149,761
7	子○○	80/04/02	110/08/17	48,000	40,174	26,323	720,000	288,000	1,074,497
8	午○○○	99/11/19	110/08/17	27,000	24,000	14,806		145,125	183,931
9	申○○	109/09/11	110/08/17	35,000	24,000	19,194		16,382	59,576
10	辰○○	102/03/22	110/08/17	30,000	24,000	16,452		126,125	166,577
11	丙○○○	94/07/01	110/08/17	31,000	24,000	17,000		186,000	227,000
12	丁○○	95/07/31	110/08/17	30,000	24,000	16,452		180,000	220,452
13	寅○○	92/08/26	110/08/17	48,000	40,837	26,323	192,000	288,000	547,160
14	乙○○	101/03/09	110/08/17	30,000	24,000	16,452		141,625	182,077
15	卯○○	105/11/14	110/08/17	27,000	24,000	14,806		64,275	103,081
16	巳○○	101/03/09	110/08/17	27,000	24,000	14,806		127,463	166,269
17	丑○○	108/10/27	110/08/17	27,000	24,000	14,806		24,563	63,369
18	戊○○	91/06/05	110/08/17	30,000	24,000	16,452	210,000	180,000	430,452

附表二：本院核准資遣費計算表（元以下四捨五入）

編號	姓名	平均工資	年資起算日	契約終止日	新制年資			基數	資遣費
					年	月	日		
1	己○○	38,000	107/6/22	110/8/17	3	1	27	1又132/240	60,008
2	甲○○	32,000	110/3/19	110/8/17	0	4	30	5/24	6,667
3	庚○○	30,000	106/6/23	110/8/17	4	1	26	2又7/90	62,333
4	辛○○	30,000	108/7/3	110/8/17	2	1	15	1又1/16	31,875
5	壬○○	39,000	95/3/10	110/8/17	15	5	8	6.0000	234,000
6	癸○○	40,000	105/7/2	110/8/17	5	1	16	2又203/360	102,556
7	子○○	48,000	84/1/1	110/8/17	16	1	17	6.0000	288,000
8	午○○○	27,000	99/11/19	110/8/17	10	8	30	5又3/8	145,125
9	申○○	35,000	109/9/11	110/8/17	0	11	7	337/720	16,382
10	辰○○	30,000	102/3/22	110/8/17	8	4	27	4又49/240	126,125
11	丙○○○	31,000	94/7/1	110/8/17	16	1	17	6.0000	186,000
12	丁○○	30,000	95/7/31	110/8/17	15	0	18	6.0000	180,000
13	寅○○	48,000	92/8/26	110/8/17	16	1	17	6.0000	288,000
14	乙○○	30,000	101/3/9	110/8/17	9	5	9	4又173/240	141,625
15	卯○○	27,000	105/11/14	110/8/17	4	9	4	2又137/360	64,275

16	巳○○	27,000	101/3/9	110/8/17	9	5	9	4又173/240	127,463
17	丑○○	27,000	108/10/24	110/8/17	1	9	25	131/144	24,563
18	戊○○	30,000	91/6/5	110/8/17	16	1	17	6.0000	180,000

備註：

1.新制資遣基數計算公式：([年+(月+日÷30)÷12]÷2)

2.資遣費以核發6個月為上限，基數>6者，以6計算。

附表三：原告投保情況一覽表（民國）

編號	姓名	人道素菜餐廳(股)	蓮香齋事業有限公司	德茂昌有限公司蓮香齋餐廳分公司	蓮香齋事業有限公司	蓮香齋國際(股)	德茂昌國際有限公司	被告公司
1	己○○							107.06.22~
2	甲○○							110.05.06~
3	庚○○							106.06.23~
4	辛○○							108.07.03~
5	壬○○		95.03.10~96.05.03 96.06.01~101.06.30 人道素菜行 96.05.10~96.05.23	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
6	癸○○							105.07.02~
7	子○○	80.04.02~80.04.13	96.01.26~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
8	午○○○		99.11.19~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
9	申○○							109.09.11~
10	辰○○				102.03.22~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
11	丙○○○		94.07.01~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
12	丁○○		95.07.31~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
13	寅○○		92.08.26~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
14	乙○○		101.03.09~101.06.30	101.07.01~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
15	卯○○							105.11.14~
16	巳○○		101.03.09~101.05.31	101.07.12~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~
17	丑○○							108.10.24~
18	戊○○		91.06.05~93.03.16 95.07.31~101.06.30	101.07.01~101.10.22 101.12.05~102.02.25	102.02.25~102.05.10	102.05.10~103.12.15	103.12.16~104.12.31	105.01.01~

附表四：本院准許金額一覽表（新臺幣/元）

編號	姓名	110年7月工資	110年8月工資	資遣費	舊制退休金	合計應給付金額
1	己○○	22,354	20,839	60,008	-	103,201
2	甲○○	30,801	17,548	6,667	-	55,016
3	庚○○	22,894	16,452	62,333	-	101,679
4	辛○○	23,530	16,452	31,875	-	39,982
5	壬○○	21,834	21,387	234,000	-	277,221
6	癸○○	25,270	21,935	102,556	-	149,761
7	子○○	40,174	26,323	288,000	672,000	1,026,497
8	午○○○	22,937	14,806	145,125	-	182,868
9	申○○	23,437	19,194	16,382	-	59,013
10	辰○○	22,833	16,452	126,125	-	165,410
11	丙○○○	23,507	17,000	186,000	-	226,507
12	丁○○	22,833	16,452	180,000	-	219,285
13	寅○○	40,837	26,323	288,000	192,000	547,160
14	乙○○	22,978	16,452	141,625	-	181,055
15	卯○○	24,000	14,806	64,275	-	103,081
16	巳○○	23,572	14,806	127,463	-	165,841
17	丑○○	22,937	14,806	24,563	-	62,306
18	戊○○	23,060	16,452	180,000	210,000	429,512

附表五：訴訟費用之負擔

編號	姓名	被告負擔	原告負擔
1	己○○	98%	2%
2	甲○○	100%	0%
3	庚○○	99%	1%
4	辛○○	55%	45%
5	壬○○	99%	1%
6	癸○○	100%	0%

（續上頁）

7	子○○	96%	4%
8	午○○○	99%	1%
9	申○○	99%	1%
10	辰○○	99%	1%
11	丙○○○	100%	0%
12	丁○○	99%	1%
13	寅○○	100%	0%
14	乙○○	99%	1%
15	卯○○	100%	0%
16	巳○○	100%	0%
17	丑○○	98%	2%
18	戊○○	100%	0%