

臺灣桃園地方法院民事判決

111年度勞訴字第12號

原告 郭梅娟

訴訟代理人 劉韋廷律師

吳佩軒律師

陳叔媛律師

被告 貿閱科技股份有限公司

友貿工程有限公司

共同

法定代理人 李權洪

共同

訴訟代理人 張進豐律師

梁雨安律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國111年4月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、確認兩造間僱傭關係存在。

二、被告友貿工程有限公司應自民國110年10月1日起至原告復職之日止，按月給付原告新臺幣42,000元，及自各月應給付之日次日起均至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

三、被告友貿工程有限公司應自民國110年10月1日起至原告復職之日止，按月提撥新臺幣2,520元至原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

四、被告友貿工程有限公司應給付原告新臺幣25,267元，及自民國110年11月30日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

01 五、原告其餘之訴駁回。

02 六、訴訟費用由被告友貿工程有限公司負擔百分之99，餘由原告
03 負擔。

04 七、本判決第二、三項所命給付已屆期部分得假執行；但被告友
05 貿工程有限公司如以每期新臺幣42,000元、新臺幣2,520元
06 為原告預供擔保，得免為假執行。

07 八、本判決第四項得假執行；但被告友貿工程有限公司如以新臺
08 幣25,267元為原告預供擔保，得免為假執行。

09 九、原告其餘假執行之聲請駁回。

10 事實及理由

11 壹、程序方面：

12 按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或
13 減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255
14 條第1項但書第3款定有明文。經查，原告於起訴時原聲明請
15 求第4項為：被告友貿工程有限公司（下稱友貿公司）應給
16 付原告新臺幣（下同）67,200元，及自起訴狀繕本送達翌日
17 起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷一第5頁），嗣將
18 前開聲明之金額減縮為44,867元，及自起訴狀繕本送達翌日
19 起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷二第39頁），核屬
20 減縮應受判決事項之聲明，與前揭規定相符，應予准許。

21 貳、實體方面：

22 一、原告主張：原告自民國106年1月23日起受僱於被告貿閱科技
23 股份有限公司（下稱貿閱公司）、友貿公司（與貿閱公司合
24 稱被告，如單指一人時則逕稱其名），被告之法定代理人均
25 為李權洪，且俱設址於桃園市○○區○○○街00號9樓（實
26 際營業地則均為桃園市○○區○○路000○0號），經營類似
27 業務、共用辦公室、僱傭員工亦完全相同，2公司具實質上
28 同一。另原告與李權洪為表姊弟關係，而原告負責被告經營
29 之業務事項，對外以被告2公司管理部副理身分處理事務，
30 約定自110年7月起調整每月薪資42,000元，但實際上新資及
31 勞健保均由友貿公司支付及投保。原告於110年9月間，發現

01 李權洪自106年起，疑有濫用其身為負責人兼經理之職務上
02 權力，自被告申設之玉山銀行八德分行帳戶提取多筆不明現
03 金款項，遂於同年月11日以存證信函（下稱9月11日存證信
04 函）向李權洪提出質疑並要求召開臨時董事會說明資金去向
05 及提供相關憑證，詎李權洪卻於同年月13日收受9月11日存
06 證信函後，逕將原告退出被告通訊軟體LINE群組，並於同日
07 上午11時告知原告「東西先收吧，先收，看該怎樣處理就怎
08 樣處理」等語，嗣李權洪於同年月22日上午召開臨時股東
09 會，當場表示以原告不服從上級主管、帳務混亂不適任為
10 由，將原告停職停薪並拒絕原告提供勞務，原告無法接受而
11 於同年月24日以存證信函（下稱9月24日存證信函）通知被
12 告前揭終止勞動契約為違法，兩造間之僱傭關係仍屬存在。
13 又原告106年1月23日入職至今之特別休假日數合計48日，是
14 原告之特休未休工資為67,200元（計算式： $1,400 \times 48 = 67,200$ ），
15 扣除被告已給付之22,333元，尚應給付原告44,867元
16 等語。為此，爰依勞動契約、民法第487條、勞工退休金條
17 例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條第1項、第16條本
18 文、第19條第1項等規定，提起本件訴訟。並聲明：(一)確認
19 兩造間僱傭關係存在。(二)友貿公司應自110年10月1日起至原
20 告復職之日止，按月給付原告42,000元，及自各月應給付日
21 之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。(三)友貿
22 公司應自110年10月1日起至原告復職之日止，按月於次月末
23 日前提繳2,520元之勞工退休金（下稱勞退金）至原告設於
24 勞動部勞工保險局（下稱勞保局）之勞退金個人專戶（下稱
25 勞退專戶）。(四)友貿公司應給付原告44,867元，及自起訴狀
26 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。
27 (五)第2、3、4項聲明，願供擔保請准予宣告假執行。

28 二、被告則以：原告訴之聲明二至四之請求均向友貿公司為之，
29 並未向貿閱公司為任何請求，原告僅受僱於友貿公司，只是
30 有幫貿閱公司處理相關財會業務，其薪水及勞保都由友貿公
31 司支付及投保，難認原告與貿閱公司有確認利益存在。另原

告為被告法定代理人李權洪之表姊，擔任被告管理部副理，辦理被告款項之記帳、出納等相關會計事務，竟利用職務之便，於107年8月至110年5月期間，不定期將高於其自行製作之薪資單上金額（含浮報代墊款）匯予自己及配偶，侵占被告款項達1,563,802元。原告所為已致被告銀行帳戶實際支出和員工薪資單、代墊款表單之登載不符、帳務不清，客觀上顯未盡其業務之職責，違反勞工忠誠履行勞務給付義務，應認被告得以原告確不能勝任工作為由，依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間勞動契約。況原告侵占被告款項之行為，對被告所營事業造成相當之危險，違反勞動契約情節顯屬重大，難以期待被告採用解僱以外之懲處手段繼續僱傭關係，被告亦得依勞基法第12條第1項第4款事由終止兩造間勞動契約。又被告依勞基法第11條第5款規定終止兩造間之勞動契約，此舉應已考量採取對原告侵害程度最小之手段等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項：

- (一)原告為被告法定代理人李權洪之表姊（見本院卷一第7、103頁）。
- (二)原告自106年1月23日起任職於被告2公司，擔任管理部副理，工作內容為管理被告2公司款項之記帳、出納等相關會計事務。並約定自110年7月起，每月薪資為42,000元（見本院卷一第5、7、103頁）。
- (三)被告於110年9月22日上午召開臨時股東會，當場以原告帳務混亂確不能勝任工作為由，依勞基法第11條第5款終止兩造間勞動契約（見本院卷二第396、397頁）。
- (四)原告以9月24日存證信函，主張被告前述解僱不合法，要求被告恢復原告職務並通知到班等情，被告於同日收受（見本院卷一第59-63、290頁；卷二第398頁）。
- (五)被告業已給付原告特休未休折算工資共計22,333元（見本院卷一第277、279頁；卷二第399頁）。

01 四、按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益
02 者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項定有明文。所謂
03 有即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明
04 確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且
05 此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，故確認法
06 律關係成立或不成立之訴，苟具備前開要件，即得謂有即受
07 確認判決之法律上利益（最高法院42年台上字第1031號、52
08 年台上字第1240號判決先例意旨參照）。查原告主張被告於
09 110年9月13、22日2度以其不適任等為由，終止兩造間勞動
10 契約，並非適法，兩造僱傭關係仍應繼續存在等情，為被告
11 所否認，則兩造間僱傭關係是否繼續存在，即屬不明確，致
12 使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀
13 態得以確認判決予以除去，依上說明，原告提起確認之訴即
14 有確認利益，合先敘明。

15 五、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

16 (一)原告是否受被告2公司共同僱用？

17 1.按勞基法第2條所定雇主，係為落實勞動基準監督之目的所
18 為之定義，但勞動契約上之雇主概念則與勞基法上之雇主概
19 念不同，前者包含二項意義：(1)勞工請求確認勞動契約上受
20 僱地位之相對人；(2)負有支付工資等勞動契約義務之人。在
21 此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所明示之當事人，但
22 因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，勞動契約上雇主之
23 概念呈現兩種現象，包括雇主概念之擴張，與雇主概念之分
24 離。在雇主概念擴張部分，其中一概念即為多數雇主，蓋在
25 我國事業主將所僱用勞工之薪資發放、勞保健保分由所轄不
26 同關係企業辦理，另在中小企業中同一勞工為多數關係企業
27 同時服務之情形，均屬常見，此舉常導致雇主認定混淆，連
28 帶地使得勞工工資金額確認不易、年資中斷，進而影響退休
29 金等權益。是以，多數雇主概念之採認即有其必要性，藉此
30 保護勞工，防免藉此脫離勞基法所定雇主責任；然而，多數
31 雇主若未明示對勞工各負全部法律責任時，本諸民法第271

條規定，在多數雇主間尚難認為屬於連帶債務人。

2.再者，判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並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認斷。

3.貿閱公司雖抗辯其並未僱用原告，與原告存有勞動契約關係者為友貿公司云云。惟查，被告業已自陳：友貿公司、貿閱公司營業地在同一地址，股東大致相同，原告有協助貿閱公司處理相關財會業務等語（見本院卷二第396頁），佐以原告薪資明細係貿閱公司所提供一節，有員工薪資單1份在卷可按（見本院卷一第279頁），而被告均由李權洪登記擔任負責人，指揮受僱之原告提供勞務，並給付薪資，復觀諸被告不爭執之原告名片上載有被告2公司名稱（見本院卷一第39頁；卷二第401頁），綜合上情以觀，原告提供勞務之對象為友貿公司、貿閱公司，對其行使指揮命令權者為被告2公司同一負責人李權洪，則勞動契約雇主一方應為被告2公司，為前述之多數雇主情形，堪可認定。

4.綜此，原告主張其受被告2公司共同僱用，堪信為實。

(二)被告終止兩造間勞動契約，是否合法？

1.被告依勞基法第11條第5款規定，終止兩造間勞動契約，是否合法？

(1)按勞基法第11條第5款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，雇主始得解僱勞工，其造成此項合理經濟目的不能達成之原因，應兼括勞工客觀行為及主觀意志，是該條款所稱之「勞工對於所擔任之工作確不能勝任」者，舉凡勞工客觀上之能力、學識、品行及主觀上違反忠誠履行勞務給付義務均應涵攝在內，且須雇主於其使用勞基法所賦予保護之各種手段後，仍無法改善情況下，始得終止勞

動契約，以符「解僱最後手段性原則」（最高法院109年度台上字第1399號判決意旨參照）。

(2)查，原告曾因李權洪自被告公司向玉山銀行八德分行申設之帳戶內，分次提領現金一事，要求李權洪召開臨時董事會，就各該現金提領係支付龐大業務費等提出支出憑證及資金流向一節，有9月11日存證信函在卷可考（見本院卷一第41-43、288頁），且為被告所不爭執（見本院卷二第34頁），可見原告因處理被告公司會計帳務時產生疑惑，而請求被告公司法定代理人提出說明。

(3)嗣原告與李權洪於110年9月13日，在李權洪辦公室內發生口角爭執一節，業由原告提出被告所不爭執之錄音譯文及光碟各1份在卷可稽（見本院卷一第49-57頁；卷二第34頁）。觀諸該次會議錄音檔譯文略以：「（原告：）但是，業務費要拿出去，董監事要講吧，幾%內是合理的……所以每次拿案件都需要給回扣？」、「（李權洪：）當然給回扣，不然憑甚麼拿這個案件。」、「（原告：）那就是違法啊……沒有什麼臺面下，公司法就照公司法，這是重大經濟犯罪」、「（李權洪：）你如果是這樣子的話，看你們要怎樣都沒關係啦，麻煩把銀行的存摺拿給我，其他的存摺拿給我，把你自己的東西拿走，就離開公司，看你們要怎樣，我們就要走法院就走法院……我為什麼，就直接離職，我把你資遣掉，我算資遣費給你。」、「（原告：）好啊，把我資遣的理由是什麼？」、「（李權洪：）不適用啊，不服從上級主管。」、「（原告：）你叫我做違法的事情，我當然不要阿……我不認為我要離開。」、「（李權洪：）沒關係，反正我就資遣，我就用資遣費給你，我資遣，就這樣子……然後把你個人的東西帶走就好，其他公司的東西不准帶走，還有什麼要說的嗎？拿你個人的東西離開，把公司鑰匙交出來……就直接離開。」等語（見本院卷一第53-57頁），此為被告所不爭執（見本院卷二第396頁），可知於110年9月13日當天，原告對李權洪處理被告公司業務時，給予他人回

扣之作為表示不認同，並告知李權洪之行為可能涉及公司法等經濟犯罪，隨即遭李權洪表示原告不服從上級主管而不適任，遂資遣原告。惟原告擔任被告管理部副理一職，其工作內容包含管理被告款項之記帳、出納等相關會計事務，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(二)〕，則原告基於會計職責對於造成被告公司會計帳務不實及相關影響利益之行為，提出意見，並就可能觸法之行為拒絕履行職務，難認有何對於所擔任之會計工作不能勝任。

(4)綜此，被告依勞基法第11條第5款規定，以原告不服從公司主管而不適任為由，終止兩造間勞動契約，應不合法。

2.被告依勞基法第12條第1項第4款規定，以原告違反勞動契約或工作規則，情節重大而終止兩造間勞動契約，是否有理？

(1)按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4款定有明文。所稱「情節重大」係不確定法律概念，解釋上應以勞工違反勞動契約之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係為斷。倘仍有其他懲戒方法可施，尚未至最後、無法迴避、不得已之手段，自不得任由雇主懲戒勞工達解僱之程度。故勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對僱主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量因素（最高法院110年度台上字第2913號判決意旨參照）。又按勞基法第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，並基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事由，始符「解僱最後手段性原則」（最高法院101年度台上字第366號判決意旨參照）。再按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。被告主張其於110年9月22日亦得依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間勞動契約，既為原告所否認，

01 是以，被告就其主張原告有何違反勞動契約或工作規則情節
02 重大之情事，自負有舉證責任。

03 (2)查，被告抗辯於同年月22日召開之臨時股東會上，告知原告
04 竟利用職務之便，於107年8月至110年5月間，不定期將高於
05 其自行製作之薪資單上之金額匯款予自己及其配偶，侵占被
06 告款項，以其違反忠誠履行勞務給付義務為由而終止勞動契
07 約等語（見本院卷一第107-110頁反面），惟被告於110年9
08 月13日終止兩造間勞動契約之經過，已如前述錄音內容，並
09 未提及有何與原告侵占公司款項之內容，揆諸上開說明，雇
10 主於終止勞動契約後，再任意增列或羅織該事由所未及之其
11 他事實，據為解僱之事由，即有違誠信原則，亦不符解僱最
12 後手段性原則，是被告此部分之抗辯，已難認可採。

13 (3)被告固提出匯款明細及薪資單相關資料（見本院卷一第113-
14 275頁），抗辯原告有前揭侵占等違反忠誠義務之行為，然
15 查，原告每月均會製作員工每月薪資單、零用金請款單交被
16 告審核，原告表示要從公司出款時，會向被告詢問網路銀行
17 通行碼（每次均不同），由被告提供通行碼予原告進行出款
18 等情，為被告所自承（見本院卷二第34頁），惟查，原告與
19 李權洪係表姊弟〔見兩造不爭執事項(一)〕，原告製作前揭帳
20 務內容均有交由被告審核並由被告提供出帳通行密碼，縱有
21 公司內部記帳紀錄或雖有欠詳盡或遺漏，或可能基於親情而
22 有便宜行事之處，惟尚難僅憑銀行帳戶提領或轉出之金額一
23 有不符，即遽認原告侵占被告財產。又被告所提匯款明細及
24 薪資單等資料（見本院卷一第113-275頁），其上未見相關
25 財會審核人員之審查紀錄或核章，自難認其已證明原告有侵
26 占公司財產之事實。再者，被告自陳係收受9月11日存證信
27 函時，始全面清查原告處理之帳務（見本院卷二第398
28 頁），並於同年月22日告知原告，隨即再次告知資遣原告
29 （見本院卷二第396頁），已如前述，可見被告並未再次向
30 原告查證，亦未先對原告為相關員工教育、告誡、記過等其
31 他較輕微之懲戒手段，以維護其經營秩序，即逕將原告解

僱，亦違反解僱最後手段性原則。則被告另以原告涉嫌侵占公司財產為由，認其違反勞動契約或工作規則情節重大，依勞基法第12條第1項第4款規定，終止勞動契約，亦不合法。

3.綜前，被告以原告有所辯上開行為，而於110年9月13日、同年9月22日依勞基法第11條第5款、第12條第1項第4款規定所為之終止兩造間勞動契約，均難認為合法，自不生終止之效力，原告主張兩造間僱傭契約自110年9月22日以後仍屬存在，即屬有據。

(三)原告依兩造間勞動契約、民法第487條規定請求友貿公司給付自110年10月1日起至友貿公司回復原告工作之日止，按月給付42,000元及利息，有無理由？

1.按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。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之；債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；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，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決要旨參照）。

2.查被告於110年9月13、22日終止兩造勞動契約，為不合法，已如前述，原告訴請確認兩造間僱傭關係存在，自有理由。又被告已預示自同年9月22日起拒絕受領原告所提供之勞務，而被告預告終止勞動契約後，原告以9月24日存證信函要求恢復勞動關係等語（見本院卷一第59-63頁），足見原告雖經被告預示拒絕受領其勞務，仍無去職之意，且已將準備給付之事通知被告。兩造間僱傭契約既未經被告合法終止，揆

核諸上開規定，應認友貿公司受領勞務遲延，原告無補服勞務義務，仍得請求友貿公司給付工資。又原告每月薪資42,000元一事，為兩造所不爭執〔見兩造不爭執事項(二)〕，原告自得請求友貿公司給付自110年10月1日起至其復職之日止按月如數給付薪資42,000元。

(四)原告請求友貿公司應自110年10月1日起至其復職之日止，按月提繳2,520元之勞退金至其勞退專戶，有無理由？

1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞退專戶。雇主每月負擔之勞退金提繳率，不得低於勞工每月工資6%。雇主應提繳及收取之退休金數額，由勞保局繕具繳款單於次月25日前寄送事業單位，雇主應於月底前繳納。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第19條第1項分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞退金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求。

2.查原告自110年10月1日起既得請求友貿公司按月給付薪資42,000元，已如前述，依據110年1月1日公布生效之勞退金月提繳分級表（見本院卷一第65頁）所示，應適用級距第6組第32級，應按月提繳工資42,000元為計算，友貿公司每月應提繳至原告勞退專戶之勞退金應為2,520元（ $42,000 \times 6\%$ ），此金額亦為友貿公司所不爭（見本院卷二第35頁），而兩造間僱傭關係並未終止等情，已認定如前，依照前開規定，原告得請求友貿公司自110年10月1日起至其復職之日止，按月提繳2,520元至其勞退專戶。

(四)原告請求友貿公司給付44,867元之特休未休折算工資，是否有理？

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依勞基法第38條第1項規定給予特別休假；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；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項前段、第6項分別

01 定有明文。所謂每年係指勞工每繼續工作滿一定期間後，即
02 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
03 響其權益。又按依同法第38條第1項規定給予之特別休假日
04 數，勞工得於勞雇雙方協商之下列期間內，行使特別休假權
05 利：「一、以勞工受僱當日起算，每一週年之期間。但其工
06 作六個月以上一年未滿者，為取得特別休假權利後六個月之
07 期間」；同法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規
08 定辦理：「一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休
09 假日數，乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞
10 工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間
11 所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一
12 個月正常工作時間所得之工資除以三十所得之金額。……」
13 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
14 第1目、第2目亦有明文。

15 2.查，原告自106年1月23日受僱於被告一情，為兩造所不爭執
16 [見兩造不爭執事項(二)]，則依勞基法第38條第1項規定，
17 原告自106年1月23日至107年1月21日工作滿6個月以上1年未
18 滿，應有特別休假3日；至108年1月21日工作1年以上2年未
19 滿，應有特別休假7日；至109年1月21日工作2年以上3年未
20 滿，應有特別休假10日；至110年1月21日工作3年以上5年未
21 滿，應有特別休假14日，合計特別休假應有34日（3+7+10
22 +14），友貿公司未舉證證明原告特休未休工資債權不存
23 在，則原告主張其於109年度終結時，尚有34日特別休假迄
24 未休畢之事實，堪予採信。又原告因被告違法終止僱傭契
25 約，致使其特別休假未休，原告自得請求友貿公司給付特別
26 休假未休日數工資。

27 3.原告應休未休之特別休假日為34日，而原告最近1個月正常
28 工時工資為42,000元，故友貿公司應給付47,600元未休特別
29 休假工資（計算式：42,000÷30×34=47,600）。惟被告業已
30 給付原告特休未休折算工資共計22,333元一節，為兩造所不
31 爭執[見兩造不爭執事項(五)]，而原告亦因而減縮此部分訴

之聲明，業如前述，從而原告請求友貿公司給付特休未休工資25,267元（計算式：47,600－22,333＝25,267），核屬有據，逾此範圍之請求，難認有理。

六、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，與催告有同一之效力；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又以日、星期、月或年定期間者，其始日不算入，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項前段、第203條及第120條第2項分別定有明文。又依勞基法終止勞動契約時，雇主應給付特別休假而未休假之工資予勞工，勞基法施行細則第24條之1第2項第2款定有明文。查：

1.薪資債權為定有期限之給付，原告主張友貿公司應自各期薪資應給付日之次日起給付遲延利息，於法自無不合。從而，原告依兩造間勞動契約，請求友貿公司自110年10月1日起至其復職日止，按月給付其42,000元，及自每月應給付日之次日起至清償日止，均按週年利率5%計算之法定遲延利息，於法自無不合，應予准許。

2.原告請求友貿公司給付特休未休折算工資25,267元，及自起訴狀繕本送達翌日（即110年11月30日，見本院卷一第77、79頁）起至清償日，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。

七、綜上所述，原告依兩造勞動契約法律關係、民法第487條本文、勞退條例第31條第1項規定，求為確認兩造間僱傭關係存在，並請求友貿公司自110年10月1日起至准原告復職日止，按月給付42,000元，及自各月應給付日之次日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，另自110年10月1日起至原告復職之日止，按月提繳2,520元至原告勞退專戶，並請求特休未休折算工資25,267元之本息，核屬正當，應予准

01 許。逾此部分之請求，為無理由，不應准許，應予駁回，其
02 敗訴部分，假執行之聲請亦失所附麗，應併予駁回。另就命
03 給付金錢部分，依勞動事件法第44條第1項依職權宣告假執
04 行，並依同條第2項宣告友貿公司供擔保免為假執行。

05 八、本件事證已臻明確，原告另請求被告提出「經理李權洪簽核
06 後之代墊明細表」、「員工每月薪資總表之EXCEL檔」，證
07 明原告前述處理公司帳務之金額差異原因（見本院卷二第40
08 7頁），但此部分待證事實依兩造所提事證已可認定，無再
09 行調查之必要，且兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
10 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
11 逐一論列，附此敘明。

12 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

13 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
14 勞動法庭 法 官 謝志偉

15 正本係照原本作成。

16 兩造如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴
17 狀；若委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本
18 院得不命補正逕行駁回上訴。

19 書記官 邱淑利

20 中 華 民 國 111 年 5 月 1 日