

臺灣雲林地方法院民事判決

111年度勞訴字第4號

原告 齊建程

訴訟代理人 蔣宛辰

被告 楊順雄

訴訟代理人 劉鳳燕

被告 中華四海物流股份有限公司

法定代理人 游淑美

被告 林玟佑

上二人共同

訴訟代理人 林逢菖

被告 新盛快遞有限公司

送達地址：高雄市○○區○○路○段00
0號

法定代理人 劉芬弦

訴訟代理人 郭明霖

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，本院於民國111年11月4日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告新盛快遞有限公司應給付原告新臺幣貳拾參萬捌仟伍佰貳拾肆元，及自民國111年9月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

被告中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄應連帶給付原告新臺幣玖萬參仟參佰參拾參元，及被告楊順雄自民國111年5月11日起、被告中華四海物流股份有限公司自民國111年9月30日起，均

01 至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

02 原告其餘之訴駁回。

03 訴訟費用由被告被告新盛快遞有限公司負擔百分之二十六、被告
04 中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄連帶負擔百分之十，餘
05 由原告負擔。

06 本判決第一項、第二項得假執行。但被告新盛快遞有限公司如以
07 新臺幣貳拾參萬捌仟伍佰貳拾肆元為原告預供擔保，被告中華四
08 海物流股份有限公司與被告楊順雄如以新臺幣玖萬參仟參佰參拾
09 參元為原告預供擔保，各得免為假執行。

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項第3款定有明文。查：原告起訴時，係以「新航通運
15 有限公司斗南站之負責人楊順雄」為被告，並聲明請求：被
16 告應給付原告新臺幣（下同）583,538元（含資遣費352,000
17 元、預告工資40,000元、特休未休191,538元），及自起訴
18 狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息
19 （見本院卷一第9至10頁）。因原告究竟對法人抑或自然人
20 請求不明，經行勞動事件調解後，嗣於民國111年5月3日、
21 同年月10日第一次言詞辯論期日前，更正被告為：被告中華
22 四海物流股份有限公司、被告林玟佑、被告新盛快遞有限公
23 司、被告楊順雄，並變更聲明為：被告應連帶給付原告890,
24 871元（含資遣費706,667元、預告工資40,000元、特休未休
25 144,204元），及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按
26 年息百分之5計算之利息（見本院卷一第111頁、第276
27 頁）。核原告所為訴之聲明變更，係擴張應受判決事項之聲
28 明，揆諸上開規定，並無不合，應予准許。

29 貳、實體方面

30 一、原告起訴主張：

31 (一)原告自93年4月29日受僱於被告等人，至110年12月31日被告

楊順雄無預警竟由收貨駐點之小姐告知才知道公司要結束，故請求資遣費706,667元、預告工資40,000元，17年7個月特休未休補償金共213日，合計144,204元。

(二)綜上，聲明：被告應連帶給付原告890,871元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告抗辯略以：

(一)被告楊順雄抗辯：

- 1.原告與被告楊順雄均為址設高雄縣○○鄉○○路○段000號之「聯新物流股份有限公司」（下稱聯新公司）之員工，為聯新公司工作，只是被告楊順雄之年資稍長。故原告所稱工作年資17年又7月，其中15年1月係在聯新公司上班，均由聯新公司發放薪水（由聯新公司相關公司即被告新盛快遞有限公司匯款）。
- 2.之後，兩人一起離職，一起加入址設雲林縣○○鎮○○路000號之新航通運有限公司（下稱新航公司）斗南站，承攬新航公司在雲林地區之物流業務，當時有營運3年視營運結果決定是否繼續之約定，彼等薪資則由被告中華四海物流股份有限公司發放，兩人一起領受4萬多元之月薪。
- 3.被告楊順雄並非原告之雇主，原告主張特休未休等等，均與被告楊順雄無關。再者，原告擔任新航公司斗南站司機，係承攬物流發包，其係可以自行決定是否願意載送某路線（例如原告因福懋公司進去管制複雜，而不接福懋公司之物流貨運），不受新航公司之指派安排，尚有豐厚之利潤抽成，工作甚為寬鬆自由，不具有人格從屬性。
- 4.倘鈞院認為因結束營業所生費用原告可向雇主（非指被告楊順雄）請求資遣費，則依勞工退休金條例第12條第1項規定，以4萬元，年資2年6月計算後，亦應僅得請求5萬元。
- 5.又該承攬業務，勞雇雙方已於110年11月22日因營運虧損，同意於同年12月31日結束營業，聲請人於結束營業前一個月即已知悉此情，亦無預告工資可資請求。
- 6.綜上，聲明：原告之訴駁回。

01 (二)被告中華四海物流股份有限公司、被告林玟佑辯以：被告中
02 華四海物流股份有限公司與被告楊順雄合資，約定一人出資
03 一半，獲利平分，原告的薪資並非由被告中華四海物流股份
04 有限公司決定，而是跟被告楊順雄談好的，被告中華四海物
05 流股份有限公司願意給付原告自108年6月30日至110年12月3
06 1日（2年半）的請求，至於被告林玟佑並沒有在被告中華四
07 海物流股份有限公司上班，只是聯絡人。綜上，聲明：原告
08 之訴駁回。希望跟原告結清後面兩年半的部分。

09 (三)被告新盛快遞有限公司辯以：原告並非新盛快遞有限公司的
10 員工或聯新公司之員工，只是承攬關係，聯新的斗南站是被
11 告楊順雄加盟。綜上，聲明：原告之訴駁回。

12 三、本院之判斷

13 (一)原告在108年6月30日以前應係受僱於被告新盛快遞有限公
14 司：

15 1.按企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽
16 約，然該集團之母公司或屬家族企業之其中一公司對集團或
17 家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，
18 勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年
19 資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判
20 斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷，以免企業集團藉此
21 規避勞基法相關規定之適用（最高法院109年度台上字第690
22 號判決意旨參照）。準此，基於保障勞工基本勞動權，加強
23 勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集
24 團經營之法律上型態規避法律規範，在認定勞工之雇主時，
25 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
26 人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其
27 等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴
28 張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，
29 亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。次
30 按勞基法第2條第6款規定：「勞動契約：謂約定勞雇關係之
31 契約」，其不以民法所規定之僱傭關係為限，凡勞務給付之

01 契約，具有從屬性勞動之性質者，縱兼有承攬、委任等性
02 質，仍應認屬勞動契約。基於私法自治原則，應按其契約形
03 成及內容之類型特徵，依勞務債務人與勞務債權人間之從屬
04 性程度之高低判斷之（大法官釋字第740號解釋意旨參
05 照）。又按僱傭契約係指當事人之一方，在從屬於他方之關
06 係下，提供勞務，而由他方給付報酬之契約。其主要內涵則
07 在受僱人對於雇主通常具有人格上從屬性（即接受雇主之人
08 事監督、管理、懲戒，並親自提供勞務）、經濟上從屬性（
09 為雇主而非為自己之營業目的而提供勞務）、組織上從屬性
10 （納入雇方生產體系，並與同僚間居於分工合作狀態，而非
11 獨立作業）之特徵，與承攬契約之當事人則以勞務所完成之
12 結果為目的性質迥異。

13 2.被告新盛快遞有限公司雖到庭否認原告為其受僱人，但其並
14 不否認聯新公司與新盛快遞有限公司之負責人為同一人，且
15 陳稱：我們全省加盟都是用聯新的名字，但斗南站的營收是
16 開新盛的發票等語（見本院卷第一第384至385頁）。顯然聯
17 新公司與新盛快遞有限公司為同一企業集團內之企業。

18 3.被告新盛快遞有限公司雖辯稱斗南站是「加盟」等語，並提
19 出「聯新物流股份有限公司」之「承攬契約書」為憑（見本
20 院卷一第389至415頁），然上開承攬契約書中並無原告之名
21 字，也沒有被告楊順雄之名字，而本院依職權查詢市內電話
22 「00-0000000」自91年至108年之申裝者為聯新公司，嗣後
23 才變更為楊順雄為申裝人並更改申裝地址（見本院卷一第85
24 頁），及「聯新物流斗南站」有獨立之營業人統一編號，負
25 責人仍登記「劉芬弦」（見本院卷二第31至32頁、第457
26 頁）可知，聯新公司斗南站應為聯新公司直營，堪可認定。

27 4.本件原告於108年6月30日以前應係受僱於被告新盛快遞有限
28 公司，此節依被告楊順雄提供之新盛快遞有限公司存摺封面
29 及內頁均有給付原告薪資之記錄（見本院卷一第59至63
30 頁），以及依原告陳述：我一開始知道總公司是高雄的聯新
31 貨運，快三年前月薪剩下2萬5、6,000元，原告跟楊順雄說

01 無法維持家庭開支。那年7月楊順雄才跟臺北的新航和臺中
02 的中華四海加盟等語（見本院卷一第278頁），足以認定原
03 告受僱於被告新盛快遞有限公司，任職於直營之斗南站，具
04 有人格上、經濟上、組織上之從屬性，應為被告新盛快遞有
05 限公司之員工。又原告雖然在聯新公司直營之斗南站工作，
06 薪資由被告新盛快遞有限公司發放，然依據上開說明，聯新
07 公司與新盛快遞有限公司為同一企業集團內之企業法人，無
08 論直營站之名稱為何，原告主張被告新盛快遞有限公司為原
09 告之雇用人，並無違誤。

10 5.至於原告另外主張108年6月30日以前之雇用人除了被告新盛
11 快遞有限公司外，還有被告楊順雄等語，惟為被告楊順雄所
12 否認，辯稱：我們沒有投資聯新等語（見本院卷一第366
13 頁）。經查：被告中華四海物流股份有限公司到庭陳稱：聯
14 新物流與新盛物流之負責人均為劉芬弦，是郭明霖的太太，
15 我認識他們是因為我是聯新的臺中站，加盟聯新，我們是因
16 為聯新的斗南站要結束掉，聯新的斗南站是直營的，因為他
17 們要收掉，我才問楊順雄要不要一起做等語（見本院卷一第
18 367頁）。而被告中華四海物流股份有限公司就聯新公司斗
19 南站之性質為何與兩造並無利害關係，並無偏袒任何一方之
20 理由，其陳述應屬可採。況被告新盛快遞有限公司陳稱：那
21 時候我問楊順雄要不要一起來做，加盟，但是他說他沒有
22 錢，我說沒關係，你來經營，錢我來處理等語（見本院一第
23 385頁），更可證明被告楊順雄並沒有出資參與聯新公司斗
24 南站之經營，並非加盟業者。

25 6.原告主張其自始至終均受僱於被告楊順雄，然而，雖然原告
26 受僱於被告新盛快遞有限公司時，為原告面試者為被告楊順
27 雄之前妻，為被告楊順雄之訴訟代理人所自承（見本院卷一
28 第367頁），但此舉至多僅能證明被告新盛快遞有限公司將
29 面試的工作交由被告楊順雄及其代理人進行，尚不能以此認
30 定原告在108年6月30日以前之雇主為被告楊順雄，又聯新斗
31 南站結束後，原告繼續與被告楊順雄一起工作，亦不足以認

01 定108年6月30日以前，原告即為被告楊順雄之員工，此外，
02 原告並未能舉證其在108年6月30日以前之雇用人除被告新盛
03 快遞有限公司或聯新公司外，尚有被告楊順雄，故原告依僱
04 傭關係向被告楊順雄為此部分之請求，難認有據。

05 (二)按「非有左列情事之一者，雇主不得預告勞工終止勞動契
06 約：一、歇業或轉讓時。二、虧損或業務緊縮時。三、不可
07 抗力暫停工作在一個月以上時。四、業務性質變更，有減少
08 勞工之必要，又無適當工作可供安置時。五、勞工對於所擔
09 任之工作確不能勝任時。」勞動基準法（下稱勞基法）第11
10 條定有明文。次按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用
11 本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第
12 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、
13 第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一
14 年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計
15 給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第
16 17條之規定」，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。查
17 被告新盛快遞有限公司自承聯新斗南站一直虧損，是經營不
18 善所以收掉等語（見本院卷一第385頁），核屬勞動基準法
19 第11條勞動基準法第11條第2款之情形，依勞工退休金條例
20 第12條第1項規定，應給付原告資遣費。

21 1.原告主張自93年4月29日開始受僱至108年6月30日止，未見
22 被告新盛快遞有限公司有所爭執，故此部分約15年2月之資
23 遣費應為最高6個月平均工資。

24 2.按平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
25 除以該期間之總日數所得之金額。勞基法第2條第4款定有明
26 文。查原告於108年6月30日起往前推算6個月即108年1至6月
27 之薪資分別為28,132元、31,237元、23,875元、28,096元、
28 26,884元、29,500元，有臺灣中小企業銀行仁大分行111年1
29 0月5日111仁大字第224號函檢附新盛快遞有限公司之帳戶明
30 細可憑（見本院卷二第439至456頁），故原告之平均工資為
31 27,954元【計算式：（28,132元+31,237元+23,875元+28,09

6元+26,884元+29,500元)÷6=27,954元】，資遣費則為167,724元(計算式：27,954元×6=167,724元)。

(三)按「雇主依第十一條或第十三條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於十日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於二十日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於三十日前預告之。勞工於接到前項預告後，為另謀工作得於工作時間請假外出。其請假時數，每星期不得超過二日之工作時間，請假期間之工資照給。雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資。」勞基法第16條定有明文。本件原告請求預告期間之薪資，被告新盛快遞有限公司並未抗辯有於108年6月30日之1個月前預告員工結束營業(見本院卷二第462頁)，但原告自承大概結束營業前2週知悉等語(見本院卷二第462頁)，則原告請求15日之預告工資，應屬可採，而原告108年6月薪資為29,500元，已如上述，故原告請求被告新盛快遞有限公司給付14,750元之預告工資，應為有理由。

(四)按「第36條所定之例假、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。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者14日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。」，105年12月21日修正公布、106年1月1日施行前勞基法第39條、第38條(下稱修正前勞基法第38條)定有明文。又按勞工未於年度終結時休完特別休假，如係因事業單位生產之需要，致使勞工無法休完特別休假時，則屬可歸責於雇主之原因，雇主應發給未休日數之工資。至於特別休假未休完之日數，如係勞工個人之原因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資(前

01 行政院勞工委員會79年9月15日(79)台勞動二字第21827號函釋
02 意旨參照)。復按106年1月1日施行前勞基法第38條所定，
03 特別休假雇主加倍發給工資，應係指勞工於契約終止或年度
04 終結前自行擇取或經排定之特別休假日，因雇主以業務需要
05 為由要求工作，致其特別休假於年度終結或終止契約時仍未
06 休畢之情形，始有適用之餘地（最高法院101年度台上字第1
07 651號判決意旨同此見解）。準此，106年1月1日勞基法第38
08 條修正施行前，若勞工並未表示欲休特別休假，雇主自無從
09 表示同意，縱因而導致年度終了或契約終止時仍有未休畢之
10 特別休假，亦無從遽認係屬雇主徵得勞工同意於特別休假日
11 工作。是以，勞工應休之特別休假日於年度終結時，如有未
12 休完日數，如係可歸責於雇主之原因，雇主固應發給未休完
13 日數之工資，惟若特別休假未休完之日數，係勞工個人之原
14 因而自行未休時，則雇主可不發給未休日數之工資。次按
15 「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
16 依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三
17 日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未
18 滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、
19 五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一
20 年加給一日，加至三十日為止。」、「勞工之特別休假，因
21 年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。特別
22 休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，
23 雇主應發給工資。」為現行勞基法第38條第1項、第4項所明
24 定。

- 25 1. 本件原告並未能舉證在106年1月1日以前已經有表示欲休特
26 別休假但被告新盛快遞有限公司不同意之情事，應認係原告
27 個人之原因而自行未休，則依上開說明，被告新盛快遞有限
28 公司可不發給未休日數之工資。
- 29 2. 原告自93年4月29日受僱於被告新盛快遞有限公司至108年6
30 月29日。於103年12月31日時，年資已經超過10年，故106年
31 1月1日起至106年12月31日止，依新修正之勞基法規定，原

告特休假為18日。107年1月1日起至107年12月31日止，原告特休假為19日。108年1月1日起至108年6月29日止，原告特休假為20日，合計57日。而原告108年6月薪資為29,500元，則被告新盛快遞有限公司應給付原告特休未休金額（計算式：29,500元÷30×57＝56,050元，元以下四捨五入）。

(五)原告於111年5月10日言詞陳明請求自起訴狀送達翌日起至清償日止之法定遲延利息（見本院卷一第276頁），而原告擴張聲明之言詞辯論筆錄於111年9月19日寄存送達被告新盛快遞有限公司，經10日後發生送達效力，有送達證書在卷可佐（見本院卷一第375頁），綜上，原告請求被告新盛快遞有限公司給付238,524元（167,724元+14,750元+56,050元＝238,524元），及自起訴狀繕本送達翌日即111年9月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由。

(六)原告在108年6月30日至110年12月31日受僱於被告中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄：

1.按稱合夥者，謂二人以上互約出資以經營共同事業之契約。次按合夥財產不足清償合夥之債務時，各合夥人對於不足之額，連帶負其責任。民法第667條第1項、第681條分別定有明文。本件依被告中華四海物流股份有限公司所述：我跟楊順雄是合資，聯新物流要收掉，我跟楊順雄說要不要合作。我只是開一個戶頭給楊順雄使用，方便他向客戶收的票入到銀行。我只是出資大約120萬元，營運狀況我也沒有在管，兩年多來我出資約120萬，楊順雄也出資120萬元左右，營運狀況不好，他跟我說錢不夠用，一人就再出2、30萬元，獲利平分，但事實上沒有獲利，做不下去就結束了。原告的薪資並非我決定的，是原告跟楊順雄談好的。聯新的東西我們都沒有承接，我跟楊順雄合作時買了4台中古車等語（見本院卷一第364至365頁、第367頁）。核與被告楊順雄所述：我們跟中華四海是一人一半等語（見本院卷一第366頁）及其提出中華四海物流股份有限公司之存摺及內頁（見本院卷一第65至73頁）相符，參以新航通運有限公司111年7月25日

01 新航字第111072501號函：「一、本公司與中華四海物流股
02 份有限公司為業務合作上之關係。二、本公司雲林地區斗南
03 站為業務合作地方稱謂，人員與本公司無關係。有關齊建程
04 與本公司無僱傭關係，非本公司之員工」等語（見本院卷一
05 第341頁），可知原告所稱之「新航通運斗南站」，應為被
06 告中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄之合夥事業。而
07 該合夥財產已經處分殆盡，為被告中華四海物流股份有限公
08 司自承：我們把賣車的錢平分了，是虧損，大約一人虧20萬
09 元等語在卷（見本院卷一第365頁），故原告請求被告中華
10 四海物流股份有限公司與被告楊順雄應對其薪資債務負連帶
11 責任，應屬有據。

12 2.至於被告楊順雄抗辯其只是員工，並非原告之雇主等語（見
13 本院卷一第55頁、第277頁），經查：市內電話「00-000000
14 0」（見本院卷一第141頁）於0000-00-00至0000-00-00之用
15 戶名稱為：聯新物流股份有限公司，申裝地點為：雲林縣○
16 ○鎮○○路000號之6，於0000-00-00至0000-00-00之用戶名
17 稱為：楊順雄，申裝地點為：雲林縣○○鎮○○路000號，
18 有中華電信通聯紀錄查詢系統表在卷可憑（見本院卷一第85
19 頁），核與被告楊順雄自承：聯新要結束，我們都會沒工
20 作，臺中的林老闆說新航在雲林的點有缺人，問我們願不願
21 意承接下來就不用失業，681號是聯新租的，470號是以楊順
22 雄的名義去租的。110年12月31日斗南鎮大同路470號結束營
23 業，聯新108年6月30日在斗南鎮大同路681號結束營業等語
24 （見本院卷一第279頁）大致相符，且依原告提出其與被告
25 楊順雄之對話記錄顯示：「我某說你跟我做最久+2000底
26 薪」等語（見本院卷一第195頁），以及被告中華四海物流
27 股份有限公司到庭陳述：原告的薪資事實上不是我決定，是
28 原告跟楊順雄談好的等語（見本院卷一第365頁），足見被
29 告楊順雄辯稱其並非原告之雇主等語，應為臨訟卸責之詞，
30 不足為憑。況被告楊順雄與被告中華四海物流股份有限公司
31 為合夥關係，業據其等嗣後自承在卷，復經本院認定已如前

述，故被告楊順雄此部分之抗辯，並不足採。

(七)資遣費：

- 1.本件據被告中華四海物流股份有限公司及被告楊順雄所述，可知營業結束乃因虧損所致，故不及約定之三年試做期限就提早結束，核屬勞基法第11條第2款所定「虧損或業務緊縮」之情形，故依勞基法17條及勞工保險條例第12條之規定，勞工得請求雇主給付資遣費。
- 2.經查，原告自108年6月30日至110年12月31日止受僱於被告中華四海物流股份有限公司及被告楊順雄，期間共計2年6月，而原告主張於勞動契約終止前6個月之平均工資為40,000元，雖為被告中華四海物流股份有限公司所不爭執，但為被告楊順雄所爭執，而經本院向臺中中小企業銀行烏日分行調取中華四海物流股份有限公司108年6月1日至111年3月31日之帳戶明細，其中原告薪資之匯款明細對照原告提出之薪資給付明細表及被告中華四海物流股份有限公司自行提供之存摺明細可知，原告109年2月39,148元、109年3月40,507元、109年4月43,294元、109年5月41,170元、109年6月43,081元、109年7月46,143元、109年8月47,993元、109年9月44,522元、109年10月47,653元、109年11月38,993元、109年12月45,006元、110年1月48,095元、110年2月46,098元、110年3月36,166元、110年6月39,247元、110年7月40,956元，其中因110年4、5月只有數額沒有帳號，無法特定原告受領之金額外，其餘金額可對照如上所述（見本院卷一第65至73頁、第147至149頁、卷二第7至19頁、第379至437頁），另外，原告匯款明細中雖查無110年8至12月之薪資，但110年11月原告薪資43,291元、110年12月46,960元，有原告提出之薪資給付明細表為據（見本院卷一第149頁），不能排除原告改領現金之情形，故依上開證據資料，堪認原告主張其每月40,000元薪資，應屬可採。故原告請求被告給付50,000元之資遣費【計算式：40,000元×{2+[6÷12]}×1/2=50,000元】，即屬有理。

01 3.而被告楊順雄抗辯於結束營業時有給付原告10,000元資遣
02 費，原告不爭執確有收受該10,000元，故原告得向被告中華
03 四海物流股份有限公司與被告楊順雄請求之資遣費為40,000
04 元（計算式：50,000元-10,000元=40,000元）。

05 (八)特休未休：

06 1.106年1月1日施行修正後之勞基法第39條、第38條第1項、第
07 4項規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休
08 假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵
09 得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關
10 係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」、
11 「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
12 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
13 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
14 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
15 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
16 日，加至30日為止。」、「勞工之特別休假，因年度終結或
17 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。特別休假因年度
18 終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給
19 工資。」。準此，於106年1月1日勞基法第38條修正施行
20 後，勞工之特別休假，如因年度終結或契約終止而未休之日
21 數，雇主即應發給工資。

22 2.本件原告自108年6月30日至108年12月31日工作年資6個月，
23 享有特別休假3日。原告自109年1月1日至109年12月31日，
24 合計工作年資1年6月，享有特別休假7日。原告自110年1月1
25 日至110年12月31日，合計工作年資2年6月，享有特別休假1
26 0日，原告主張任職期間特休均未休等語，被告楊順雄、被
27 告中華四海物流股份有限公司均未能提出反證，應認原告請
28 求20日（計算式：3+7+10=20）特休未休之工資為可採。

29 3.依勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目規定：「
30 本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：
31 一、發給工資之基準為：(一)按勞工未休畢之特別休假日數，

01 乘以其一日工資計發。(二)前目所定一日工資，為勞工之特別
02 休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工
03 資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近一個月正常
04 工作時間所得之工資除以三十所得之金額。」，以原告月薪
05 40,000元除以30日，日薪1,333元，特別休假20日計算，故
06 被告應給付原告特休未休金額26,666元（計算式：1,333元×
07 20日＝26,666元）。

08 (九)預告工資40,000元：被告雖抗辯經營不善，原告對結束營業
09 一事不可能不知情等語，然而，原告固然陳稱：110年9月份
10 開始被告楊順雄就讓原告領現金，告訴原告公司沒有賺錢等
11 語（見本院卷一第102頁），但並無證據可資證明被告中華
12 四海物流股份有限公司與被告楊順雄有預告原告「確定何
13 時」要結束營業之情事，況且，被告中華四海物流股份有限
14 公司與被告楊順雄始終陳稱試營運3年，則自108年6月30日
15 起至110年12月31日止，尚未滿3年即結束營業，且被告未能
16 提出何時告知確定結束營業之時間等公告或記錄，益徵被告
17 中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄確實有未經預告即
18 結束營業之情事，故原告主張被告應給付預告期間工資，核
19 屬有據，應予准許，而原告任職於被告中華四海物流股份有
20 限公司與被告楊順雄之合夥事業期間為2年半未滿3年，依勞
21 基法第16條規定，預告期間為20日，故此部分之工資應為2
22 6,667元（40,000元÷30×20＝26,667元，元以下四捨五
23 入）。

24 (十)綜上，被告中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄為合夥
25 關係，故原告請求被告中華四海物流股份有限公司與被告楊
26 順雄連帶給付93,333元（計算式：40,000元+26,666元+26,6
27 67元＝93,333元），及被告楊順雄自111年5月11日起（見本
28 院卷一第276頁）、被告中華四海物流股份有限公司自111年
29 9月30日起（見本院卷一第373頁），均至清償日止，按年息
30 百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。

31 四、綜上所述，原告請求被告新盛快遞有限公司給付238,524

元，及自111年9月30日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；請求被告中華四海物流股份有限公司與被告楊順雄連帶給付93,333元，及被告楊順雄自111年5月11日起、被告中華四海物流股份有限公司自111年9月30日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求為無理由，應予駁回。

五、本件為判決基礎之事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

六、本判決原告勝訴部分係依勞動事件法第44條規定就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行及同時宣告雇主得供擔保免為假執行，爰依職權酌定被告供相當擔保金後得免為假執行。

七、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 111 年 11 月 18 日
勞 動 法 庭 法 官 洪 儀 芳

以上正本係照原本作成

如對本判決上訴，須於判決送達後廿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 11 月 18 日
書 記 官 林 左 茹