

臺灣桃園地方法院民事判決

108年度勞訴字第28號

原告 蔡明儒

訴訟代理人 陳月貴

被告 有賢企業有限公司（下稱有賢公司）

永添國際科技股份有限公司（下稱永添公司）

和賢企業有限公司（下稱和賢公司）

共同

法定代理人 潘賢昌

共同

訴訟代理人 陳明良律師

被告 億旺豐科技有限公司（下稱億旺豐公司）

法定代理人 張大元

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年3月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告有賢公司應給付原告新臺幣肆拾參萬捌仟伍佰玖拾柒元，及自民國一百零八年五月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告永添公司應給付原告新臺幣肆拾參萬捌仟伍佰玖拾柒元，及自民國一百零八年五月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告和賢公司應給付原告新臺幣肆拾參萬捌仟伍佰玖拾柒元，及自民國一百零八年五月七日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

前三項所命給付，如任一被告為給付時，其他被告於其給付範圍內，免除給付責任。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告有賢公司、永添公司、和賢公司負擔百分之五十三，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告有賢公司、永添公司、和賢公司以新臺幣肆拾參萬捌仟伍佰玖拾柒元為原告預供擔保後，

得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但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3款定有明文。原告起訴時原訴之聲明第1項為：被告應給付原告新臺幣（下同）832,200元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計算之利息。嗣於108年10月31日當庭更改聲明為如後述聲明所示（本院卷一第397頁），經核僅單純擴張及減縮應受判決事項之聲明，合於上開規定，應予允許。

二、按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條。原告起訴時就資遣費之計算方式僅援引勞動基準法第17條，嗣於訴訟繫屬中補充勞工退休金條例第12條（本院卷二第398頁），核屬補充法律上之陳述，非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：被告有賢、永添、和賢、億旺豐公司皆屬實質同一之公司，其實際負責人均為潘賢昌及其姊夫張大元。原告自100年3月14日起任職於被告公司，職務內容為裝修機器及調配墨水等，然於107年10月24日於工廠加班執行職務時，被張大元持利刀攻擊刺傷背部、腹部致原告受有左上腹割裂1.5公分、左下背割裂傷約1公分等傷害（下稱系爭傷害），直至107年11月19日前皆無法工作，而休養療傷期間潘賢昌同意讓原告請公傷假。嗣後原告依法要求被告提供原告之出勤卡，被告均未提供，且經前開事件原告已無復工意願，原告分別於107年11月12日、同年月16日以簡訊、存證信函依據勞動基準法第14條第1項第2、6款終止兩造之勞動契約，被告尚積欠給付資遣費126,192元、職災補償工資20,804元、休息日工作工資132,206元、特休未休工資103,39

2 元、平日加班費 441,837 元、職災醫療補償 6,550 元、代墊費 1,227 元，共計 832,200 元。爰依勞動基準法第 17 條、第 24 條、第 36 條、第 38 條、第 39 條、第 59 條、勞工退休金條例第 12 條、兩造之勞動契約提起本件訴訟等語，並聲明：(一) 被告應連帶給付原告 832,200 元，並自 108 年 4 月 15 日準備書狀暨聲請調查證據狀繕本送達被告翌日（以被告中最後收受送達者為準）起至清償日止，按週年利率 5% 計算之利息。(二) 請准依職業災害勞工保護法第 32 第 2 項減免原告供擔保之金額，宣告假執行。

二、被告有賢、永添、和賢公司則以：

(一) 被告有賢、永添、和賢、億旺豐公司皆屬個別公司，並非屬關係企業，而原告分別於 104 年 1 月 5 日至 105 年 11 月 4 日、105 年 11 月 8 日至 107 年 11 月 19 日止與被告有賢公司有僱傭關係存在；而原告與被告和賢公司僅於 100 年 3 月 16 日至 104 年 1 月 5 日間曾有短暫僱傭關係存在，然於原告離職當時並未受雇於和賢公司；另就永添公司僅係受有賢公司委託代為轉帳支付原告等員工自 107 年 1 月起之薪資，故原告離職當時僅與有賢公司存有勞雇關係。

(二) 就資遣費部分，原告於 107 年 11 月 12 日以簡訊通知被告有賢公司於同年 11 月 19 日起「合意終止」。縱認兩造於前開時點未有合意終止兩造勞動契約之情，然張大元並非原告之雇主、雇主家屬、雇主代理人，不符合勞動基準法第 14 條第 1 項第 2 款之要件，退步言之，若被告仍應給付原告資遣費，應以年資 2 年 12 日計算之。

(三) 職災補償工資部分，被告並未命原告於 107 年 10 月 24 日加班，故原告受有系爭傷害時並非上班期間，且係原告與張大元之私人糾紛所致，並非原告於執行職務所招致，故被告否認系爭傷害為職業災害。

(四) 就加班費部分，就勞檢處查核之資料顯示原告於 107 年 4 月 1 日至 107 年 10 月 31 日休息日加班共計 52 小時，而應給付之加班費已連同 107 年 10 月份薪資共計 33,681 元於同年 11 月 1

日匯入原告帳戶內，故原告主張被告應連帶給付加班費共計並非可採。

(五)原告於105年11月8日起受雇於被告有賢公司，因傷至107年10月23日起即未工作迄至同年11月19日離職，依規定有10日特別休假日，而原告於106年1月14日、同年2月25日、同年2月26日、同年2月4日、同年3月10日、同年3月24日、同年4月5日、同年5月26日、同年6月31日、同年7月31日、同年8月31日、同年9月30日共休13日特休，已超出法定10日之休假日，故原告請求特休未休工資103,392元並無理由。

(六)原告請求代墊費用乃係原告自行跟隨訴外人李長明而前往豐原廠區，並非被告命其一同前去，故該3日所代墊之車資等費用應與被告無關等語，資為抗辯。並聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、被告億旺豐公司則以：被告億旺豐公司已經結束營業了。請法官自行判斷四家公司是否為同一家公司，實際上是不一樣的。107年10月24日當天是原告自己拿刀揮來揮去等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

四、被告四家公司是否有實體上同一性？原告之工作年資應如何計算？

(一)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，應予併計，勞基法第57條定有明文。又隨著經濟發展，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上開法律規範，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。諸如：以彼等間營業狀態、業

01 務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支
02 配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給
03 予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而
04 判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向
05 上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有
06 單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念（臺灣高等法院
07 108 年勞上易字第 2 號民事判決意旨參照）。為保障勞工之
08 基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇
09 主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目的，於
10 計算勞工年資時，得將其受僱於「現雇主」法人之期間，及
11 其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原雇主」
12 法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院 100
13 年度台上字第 1016 號民事判決意旨參照）。「原雇主」法人
14 與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式
15 未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、
16 人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該
17 他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關
18 係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內（最高法院 98 年
19 度台上字第 652 號判決意旨）。

20 (二)經查：原告係於 100 年 3 月 16 日在被告和賢公司加保，於 10
21 4 年 1 月 5 日退保轉至被告有賢公司加保，於 105 年 11 月 4
22 日退保後又旋於 105 年 11 月 8 日重新於同一公司加保，嗣於
23 107 年 11 月 26 日退保，有勞保資料可稽（本院卷一第 61 頁、
24 卷二第 75-83 頁）。被告有賢公司、被告永添公司、被告和
25 賢公司之法定代理人均為潘賢昌，被告有賢公司設在桃園市
26 ○○區○○里○○街○○○ 號 1 樓，被告永添公司及被告和賢
27 公司設在桃園市○○區○○里○○街○○○ 號 2 樓，此有公司
28 變更登記表附卷可稽（本院卷二第 85-101 頁）。原告 107 年
29 7 月至 10 月之薪水是由被告永添公司匯入原告帳戶，並開立
30 扣繳憑單（本院卷一第 14、77、304 頁），此有原告存摺內
31 頁影本可稽（本院卷一第 69 頁）。再參諸證人即址設同址之

01 潘林數位高科技有限公司負責人林悟彬證稱：「基本上被告
02 億旺豐科技有限公司是張大元自己的公司…，另外三家是因
03 為稅務問題，這三家公司都是在一起，保險部分我也不清楚
04 是保在有賢還是和賢，有時候會從有賢跑到和賢，我也不清
05 楚。」（本院卷二第264頁）等語，堪認被告有賢公司、被
06 告永添公司、被告和賢公司具有實質上同一性，至被告億旺
07 豐公司應係張大元自行另設之公司，尚難認與其他三家公司
08 實體同一。

09 (二)被告有賢公司於108年1月16日勞資爭議調解時亦不爭執原
10 告於100年3月14日受雇於其至107年10月24日（本院卷一
11 第11頁），被告和賢公司於100年3月16日幫原告加保，10
12 7年11月26日幫原告退保，於104年1月5日退保轉至被告
13 有賢公司加保，並未結清年資核發資遣費，為兩造所不爭（
14 本院卷一第402頁），於105年11月4日退保後又旋於105
15 年11月8日重新於同一公司加保，被告雖辯稱105年11月4
16 日當時係原告自行離職云云，然依其所舉證人林悟彬之證詞
17 ，其當時不在場，僅係單方聽聞被告有賢公司業務之說法，
18 尚難為有利被告之認定（本院卷二第263頁），本院函調之
19 加、退保資料均僅有被告公司及潘賢昌之用印（本院卷二第
20 75-83頁），並無原告之簽章，原告主張其上開加、退保
21 情並不知情乙節堪以採信。綜上，被告有賢公司、被告永添
22 公司、被告和賢公司具有實質上同一性，原告先後於被告有
23 賢公司、被告和賢公司投保之工作年資應予併計，且並未於
24 105年11月5日中斷，故依此計算原告之工作年資自100年
25 3月14日起至原告主張於107年11月9日終止勞動契約，共
26 計7年8月5日。

27 五、張大元是否為原告之雇主、雇主家屬或雇主代理人？原告依
28 勞動基準法第14條第1項第2款終止勞動契約是否合法生效
29 ？

30 (一)雇主、雇主家屬、雇主代理人對於勞工，實施暴行或有重大
31 侮辱之行為者，勞工得不經預告終止契約，勞動基準法第14

條第1項第2款定有明文。經查：張大元為潘賢昌之姊夫，居住在上開公司地址，為被告所不爭執（本院卷一第400頁、卷二第306頁），而由原告提出之文筆網路科技有限公司網頁刊登資料係將被告有賢公司與億旺豐公司併列，並登載聯絡人為張先生，職稱為業務負責人（本院卷一第158頁），上開資料係由億旺豐公司自行登入免費刊登（本院卷二第185頁），被告億旺豐公司法定代理人張大元雖否認其有在其他三家公司擔任任何職務，卻亦自承原告當初係由其面試。潘賢昌很少去管員工的事情等語（本院卷二第303-304、306頁）綜合以觀，堪認潘賢昌應確實曾有委請張大元代為處理公司業務、員工、面試等相關事宜，其為原告之雇主代理人，堪以認定。

(二)張大元基於傷害人身體之犯意，於107年10月24日20時30分，在桃園市○○區○○街○○○號工廠1樓內，持不詳器具（未扣案）朝蔡明儒刺擊，致蔡明儒受有左上腹割裂傷約1.5公分、左下背割裂傷約1公分等傷害，案經臺灣桃園地方檢察署檢察官提起公訴（108年度偵字第3236號），有該起訴書附卷可稽（本院卷一第411頁），核屬雇主代理人對勞工即原告實施暴行，原告於107年11月12日簡訊以此事由通知自107年11月19日起終止勞動契約已經合法生效（本院卷一第208頁）。

六、原告於107年10月24日遭張大元刺傷是否屬於職業災害？是否可請公傷假？

(一)關於勞動基準法「職業災害」之認定基準，學說上固有相當因果關係說、保護法的因果關係說及相關的判斷說之分，惟通說均採相當因果關係說，依此說「職業災害」，必須在勞工所擔任之「業務」與「災害」之間有密接關係存在。所謂密接關係即指「災害」必須係被認定為業務內在或通常伴隨的潛在危險的現實化。又勞災補償的本質亦屬損失填補的一種型態，故職業災害，必須業務和勞工的傷病之間有一定因果關係存在為必要。則所謂勞工擔任的「業務」，其範圍較

通常意義之業務為寬，除業務本身之外，業務上附隨的必要、合理的行為亦包含在內。換言之，此時之「業務」即意味著「勞工基於勞動契約在雇主支配下的就勞過程」（學者稱之為業務遂行性）。又所謂「一定因果關係」（學者稱之為業務起因性），指以傷病所發生之一切不可欠的一切條件為基礎，依經驗法則判斷業務和傷病之間具有相當的因果關係。經核原告於107年10月24日遭張大元刺傷，應屬張大元個人之犯罪行為，尚難認具備「職務遂行性」及「職務起因性」而屬於職業災害。

(二) 雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞動基準法第1條第2項定有明文。勞工因職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷病假，此亦為勞工請假規則第6條所明訂。是公傷病假固以職業災害而致失能、傷害或疾病者，其治療、休養期間為限，惟雇主與勞工另合意訂較勞動基準法對勞工更有利之勞動條件，自為法之所許。由被告自行提出之被證2簡訊觀之，原告請其配偶通知潘賢昌其欲請公傷假時，潘賢昌之回覆為：「萬分抱歉，請多休息數日待復原為主，不用擔心太多」、「好的。」（本院卷一第198-202頁），堪認其已經准予原告請公傷假，自不得主張原告於上開期間無故曠職。

七、原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約是否合法生效？

按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形，此項簿卡應保存1年，修正前勞基法第30條第5項定有明文（此條文於104年6月3日修正，並於105年1月1日實施，修正後之規定雖為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年」，惟此無溯及既往規定）。原告前迭以存證信函催告被告提出原告之出勤記錄俾核算加班費，有存證信函及回執附卷可稽（本院卷一第39-47、53-59、124-126頁、本院卷二第51-73頁），然被告迄本件言詞辯論終結時仍僅能提出部分出勤記錄，顯然違背上開法律規定之備置義務，是

原告依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約亦已合法生效。

八、兩造是否已經於107年11月19日合意終止勞動契約？

原告依勞動基準法第14條第1項第2、6款終止勞動契約均已合法生效，既據認定如前，核屬原告單方所為形成權之意思表示，並非對被告提出合意終止之要約，被告辯稱兩造合意終止勞動契約云云，殊難憑採。

九、資遣費：

(一)勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第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，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後三十日內發給。勞工退休金條例第12條第1、2項定有明文。原告之全部工作年資均適用勞退新制，為兩造所不爭執（本院卷一第398頁），原告依據勞動基準法第14條終止勞動契約已合法生效，既據認定如前，原告依上開條例規定請求資遣費，自屬有據。

(二)勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬。勞動事件法第37條定有明文。其立法理由為「勞動基準法第2條第3款所指工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，需符合『勞務對價性』及『經常性之給與』之要件，且其判斷應以社會通常觀念為據，與其給付時所用名稱無關。惟勞工就其與雇主間關於工資之爭執，因處於受領給付之被動地位，通常僅能就受領給付之事實及受領時隨附之文件（如薪資單）等關於與勞動關係之關連性部分提出證明；而雇主係本於計算後給付之主動地位，對於給付勞工金錢之實質內容、依據等當知悉甚詳，且依勞動基準法第23條，雇主亦應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額

等事項記入並保存一定期限，足見其對於勞工因勞動關係所為給付，於實質上是否符合『勞務對價性』及『經常性之給與』而屬勞工因工作所獲得之報酬，具有較強且完整之舉證能力。爰明定勞工與雇主間關於工資之爭執，如勞工已證明係本於勞動關係自雇主受領給付之關連性事實時，即推定該給付為勞工因工作而獲得之報酬，依民事訴訟法第281條無庸再舉證；雇主如否認，可本於較強之舉證能力提出反對之證據，證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等。經查：原告自107年11月19日離職日起算，往前回溯6個月份之薪資，除107年10月為33,681元以外，其餘5個月均為32,681元（本院卷一第12頁），被告並未舉證證明該項給付非勞務之對價（例如：恩給性質之給付）或非經常性之給與而不屬於工資。據此計算，原告之月平均薪資應為 $(32,681 \times 5 + 33,681) \div 6 = 197,086 \div 6 = 32,848$ 元（元以下四捨五入，以下均同）。

(三)原告之平均月薪為32,848元，其自100年3月14日開始任職於被告公司至107年11月19日離職日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為7年8個月又5天，新制資遣基數為 $3+121/144$ ，原告得請求被告公司給付之資遣費為126,145元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數）。逾此部分之請求則屬無據，應予駁回。

十、職災補償工資及職災害醫療補償：

(一)勞工因遭遇職業災害而致死亡、失能、傷害或疾病時，雇主應依下列規定予以補償。但如同一事故，依勞工保險條例或其他法令規定，已由雇主支付費用補償者，雇主得予以抵充之：「一、勞工受傷或罹患職業病時，雇主應補償其必需之醫療費用。職業病之種類及其醫療範圍，依勞工保險條例有關之規定。」勞動基準法第59條第1款定有明文。

(二)原告於107年10月24日遭張大元刺傷，尚難認屬職業災害，

業如前述，雖潘賢昌同意給予原告公傷假而不得認原告於上開期間無故曠職，惟尚難認潘賢昌亦有同意依據上開規定給予補償，原告依據勞動基準法第59條請求為無理由。

六、代墊費用：

原告雖主張其於107年10月22日、23日、24日至台中豐原趕工，為公司代墊加油費及車資共計1,227元。被告辯稱如係依老闆指示的加班，相關交通費、加油的錢是拿了單據回公司報帳，再由公司給付，惟上開三日被告並無命原告加班等情，經查被告提出之潘賢昌護照及入出境資料（本院卷二第253-255頁），可證潘賢昌於上開期間確實不在國內，證人李長明亦證稱：原告去台中潘賢昌不知道，是公司美工請原告去的，美工不是原告的主管等語（本院卷一第295-296頁），難認上開期間原告係經雇主指示至台中豐原趕工，故原告請求此部分代墊費用為無理由。

七、特休未休：

（一）按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：一、一年以上三年未滿者七日。二、三年以上五年未滿者十日。三、五年以上十年未滿者十四日。四、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止，105年12月21日修正前勞動基準法第38條定有明文。又特別休假因年度終結或終止契約而未休者，其應休未休之日數，雇主應發給工資，106年6月16日修正前勞動基準法施行細則第24條第3款亦訂有明文。105年12月21日修正、106年1月1日施行之勞動基準法第38條則規定：「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、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得

與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。」107年1月31日修正、107年3月1日施行之勞動基準法第38條則規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，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。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」

(二)上開修正條文中「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。」之規定，係就程序上移轉舉證責任所為之特別規定，依程序從新之原則，不受實體不溯及既往規定之限制，最高法院79年台上字第2219號民事判例要旨可資參照，有關最高法院院判例之「不再援用」，係指原

來的判例意旨無誤，因修法結果而不再援用。其所不再援用者，乃新法施行後所發生之法律關係；新法施行前所發生之法律關係，則仍可援用。至於本院判例之「廢止」，則指因判例意旨於理論及實務甚不妥當而予廢止不用。兩者所生法律上之效果，尚有不同，不容予以混淆，最高法院95年度台上字第2622號裁判意旨可資參照。是上開最高法院79年台上字第2219號民事判例雖因民法第982條第2項規定已予刪除而不再援用，然其所揭櫫舉證責任轉換之修法應適用程序從新原則乙節，於本案勞動基準法第38條第6項之修正亦應為同樣之解釋，是本件自應由雇主即被告就原告特別休假工資權利不存在乙節負舉證責任。

(三)被告雖主張依其提出原告106之打卡記錄，原告於106年度已請13日特別休假云云，惟上開被告提出之原告106年打卡記錄，業經原告否認形式真正（本院卷一第352頁），按私文書應由舉證人證其真正，民事訴訟法第357條前段定有明文。經本院當庭勘驗被告提出之上開打卡記錄證物原本，在106年1月、2月、3月、6月、7月、8月、9月均有用立可白或修正帶修改的痕跡（本院卷一第408頁），且原告之106年3月薪資單有註明原告請假3天（本院卷一第384、407頁），被告提出其主張為原告之106年3月打卡記錄卻無上開3日之請假，難認係原告真實之打卡出勤休假記錄，此外被告並未舉證以實其說，原告請求特休未休之工資自屬有據。

(四)綜上所述，原告自100年3月14日受僱於被告，迄離職日107年11月19日，依附表計算共有78日特別休假日，原告已休假4日（本院卷一第35頁），尚餘應休未休之特別休假日74日，而原告之日平均工資為1,060元（本院卷一第73-77頁、33頁），故被告應給付78,440元未休特別休假工資（計算式：1060×74=78440，元以下四捨五入）。

三、100年3月14日至104年12月31日之平日及假日延長工時工資：

01 (一)按雇主應置備勞工簽到簿或出勤卡，逐日記載勞工出勤情形
02 ，此項簿卡應保存1年，修正前勞動基準法第30條第5項定
03 有明文（此條文於104年6月3日修正，並於105年1月1
04 日實施，修正後之規定雖為：「雇主應置備勞工出勤紀錄，
05 並保存5年」，惟此無溯及既往規定）。

06 (二)按民事訴訟法第342條第1項、第344條第1項第5款、第
07 345條第1項固分別規定：聲明書證，係使用他造所執之文
08 書者，應聲請法院命他造提出；就與本件訴訟有關之事項所
09 作者，當事人有提出之義務；當事人無正當理由不從提出文
10 書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該
11 文書應證之事實為真實。然此等規定仍為負舉證責任一方為
12 證明應證事實所用之立證方法，原告並不因被告未能提出原
13 告之出勤紀錄而得解免其舉證之責。況且雇主應置備逐日記
14 載勞工出勤情形之簽到簿或出勤卡，依104年6月3日修正
15 公布、105年1月1日施行前之勞動基準法第30條第5項僅
16 需保存1年，是被告未能提出原告100年3月14日至104年
17 12月31日之出勤記錄，亦與民事訴訟法第345條第1項規定
18 之「無正當理由不從提出文書之命者」有間，實無逕認原告
19 主張其加班時數為真實之餘地。

20 (三)再者，當事人因妨礙他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致
21 礙難使用者，法院得審酌情形認他造關於該證據之主張或依
22 該證據應證之事實為真正，民事訴訟法第282條之1第1項
23 定有明文。惟本條規定目的乃在防杜當事人利用不正當手段
24 以取得有利之訴訟結果，並顧及當事人間之公平（民事訴訟
25 法第282條之1立法理由參照），故證據之滅失、隱匿或致
26 礙難使用，必係當事人以不正手段之惡意行為肇致者，始有
27 本條規定之適用。依104年6月3日修正公布前勞基法第30
28 條第5項記載勞工出勤情形之簽到簿或出勤卡僅需保存1年
29 ，原告於107年11月始請求被告提出（本院卷一第38-59頁
30 ），實難認為各該出勤記錄之滅失係因被告以不正手段之惡
31 意行為所肇致，則尚難依民事訴訟法第282條之1第1項規

01 定，認原告主張告100年3月14日至104年12月31日之加班
02 時數為真正。

03 (四)此外，「證據偏在」必以負舉證責任當事人就要件事實涉及
04 之證據資料，大多集中存在於不負舉證責任之對造支配領域
05 為前提，若該等證據資料已非由對造支配，除非另有為妨礙
06 他造使用，故意將證據滅失、隱匿或致礙難使用之情事外，
07 因已無證據偏在之情事存在，自不生應否及如何適用民事訴
08 訟法第277條但書規定之問題。被告所持有之原告100年3
09 月14日至104年12月31日出勤紀錄，既因已逾保管期限而未
10 予留存，則本件自無證據偏在之情形，附此敘明。是原告主
11 張100年3月14日至104年12月31日間之加班時數既無法提
12 出證明，即不得請求此部分延長工時工資。

13 四、105年1月1日起至107年11月19日之延長工時工資：

14 (一)按104年6月3日修正，自105年1月1日施行之勞動基準
15 法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，每日不得超過
16 8小時，每週不得超過40小時」；又依104年6月3日修正
17 勞基法第30條之理由，乃因公務人員自90年1月起依「公布
18 公務人員週休二日實施辦法」實施週休2日，顯見104年6
19 月3日修正前勞動基準法第30條第1項所定「勞工每日正常
20 工作時間不得超過8小時。每二週工作總時數不得超過84小
21 時」，是指星期一至五平日每日工作8小時，星期六工作4
22 小時，隔週休2日，逾此之工作即屬平日延長工作及假日工
23 作。至104年6月3日修正、自105年1月1日勞動基準法
24 第30條第1項規定：「每週不得超過40小時」，核是週休二
25 日，亦即星期一至五平日每日工作8小時，逾此之工作即屬
26 平日延長工作及假日工作，均應按任職時勞基法第24條第1
27 項及第39條規定給付加班費（臺灣高等法院臺南分院民事判
28 決106年度勞上易字第27號）。又105年12月21日修正前勞
29 基法第24條第1、2款規定：「雇主延長勞工工作時間者，
30 其延長工作時間之工資依下列標準加給之：一、延長工作時
31 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

01 。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資
02 額加給3分之2以上。」。

03 (二)105年12月21日修正、105年12月23日施行之勞動基準法第
04 24條規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之
05 工資依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，
06 按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時
07 間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上
08 。三、依第三十二條第三項規定，延長工作時間者，按平日
09 每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條所定休息
10 日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工
11 資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作
12 者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項
13 休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時
14 計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十
15 二小時以內者，以十二小時計。」

16 (三)107年1月31日修正公布、107年3月1日施行之勞動基準
17 法第24條則規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作
18 時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時
19 以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延
20 長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分
21 之二以上。三、依第三十二條第四項規定，延長工作時間者
22 ，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第三十六條
23 所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日
24 每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再
25 繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以
26 上。」

27 (四)105年1月1日至106年12月31日之原告加班時數，因被告
28 僅提出上開業經本院認為不實之106年度打卡記錄，依據前
29 開證明妨礙之法理，應認原告主張之加班時數為真實，即平
30 日每週一至週五中有4天各有2小時之延長工時。每隔週六
31 加班半天（本院卷一第33-35頁）。

01 (五) 107 年度被告已經提出 4 月至 10 月之打卡記錄，原告亦稱 10
02 7 年度可能為原告所打卡（本院卷一第 408 頁、卷二第 302
03 頁），故 107 年 4 月至 10 月應以被告提出之打卡記錄計算，
04 其餘依據上開證明妨礙之法理仍以原告主張者計算，計算結
05 果原告於 107 年 1 月 1 日起至 107 年 2 月 28 日之平日延長工
06 時時數為 56 小時，假日為 16 小時。原告於 107 年 3 月 1 日起
07 至 107 年 11 月 19 日之平日延長工時時數為 54.5 小時，假日為
08 60 小時。至原告主張 107 年 10 月 22 日被派到豐原趕工部分，
09 由上開六所述，難認上開期間原告係經雇主指示至台中豐原
10 趕工，故原告請求此部分延長工時工資為無理由。

11 (六) 故依上開方式認定及計算，原告於 105 年 1 月 1 日至 105 年
12 12 月 23 日之平日延長工時時數為 384 小時，假日為 100 小時
13 ，而原告 105 年度之平均時薪為 131 元（計算式： $375850 \div$
14 $12 \div 30 \div 8 = 131$ ，小數點後四捨五入）故依(一)計算被告應
15 給付原告平日延長工時工資為 67407 元（計算式： 384×131
16 $\times 1.34 = 67407$ 元，小數點後四捨五入），假日延長工時
17 工資為 26200 元（計算式： $100 \times 131 \times 2 = 26200$ 元）。

18 (七) 原告於 105 年 12 月 23 日起至 105 年 12 月 31 日之平日延長工時
19 時數為 8 小時，假日為 4 小時，平均時薪為 131 元，則依上
20 開(二)計算被告應給付原告之平日延長工時工資為 1404 元（計
21 算式： $8 \times 131 \times 1.34 = 1404$ ，小數點後四捨五入），假日
22 延長工時工資為 789 元（計算式： $2 \times 131 \times 1.34 + 2 \times 131$
23 $\times 1.67 = 789$ ）。

24 (八) 原告於 106 年 1 月 1 日起至 106 年 12 月 31 日之平日延長工時
25 時數為 384 小時，假日為 96 小時，平均時薪為 146 元（計算
26 式： $420500 \div 12 \div 30 \div 8 = 146$ ），則依上開(二)計算被告應
27 給付原告之平日延長工時工資為 75126 元（計算式： $384 \times$
28 $146 \times 1.34 = 75126$ ，小數點後四捨五入），假日延長工時
29 工資為 21094 元。（計算式： $48 \times 146 \times 1.34 + 48 \times 146 \times$
30 $1.67 = 21094$ ，小數點後四捨五入）。

31 (九) 原告於 107 年 1 月 1 日起至 107 年 2 月 28 日之平日延長工時

時數為56小時，假日為16小時，平均時薪為160元（計算式： $383843 \div 10 \div 30 \div 8 = 160$ ），則依上開(二)計算被告應給付原告之平日延長工時工資為12006元（計算式： $56 \times 160 \times 1.34 = 12006$ ，小數點後四捨五入），假日延長工時工資為3853元。（計算式： $8 \times 160 \times 1.34 + 8 \times 160 \times 1.67 = 3853$ ，小數點後四捨五入）。

(H)原告於107年3月1日起至107年11月19日之平日延長工時時數為54.5小時，假日為60小時，平均時薪為160元（計算式： $383843 \div 10 \div 30 \div 8 = 160$ ），則依上開(二)計算被告應給付原告之平日延長工時工資為11685元（計算式： $54.5 \times 160 \times 1.34 = 11685$ 元，小數點後四捨五入），假日延長工時工資為14,448元。（計算式： $30 \times 160 \times 1.34 + 30 \times 160 \times 1.67 = 14,448$ 元，小數點後四捨五入）。

(I)以上總計：平日延長工時工資為167628元（計算式： $12006 + 11685 + 67407 + 1404 + 75126 = 167628$ ）；假日延長工時為66384元（計算式： $3853 + 14448 + 26200 + 789 + 21094 = 66384$ ）。

(J)被告雖辯稱已於107年11月1日給付原告勞檢處認定107年4月1日至107年10月31日休息日加班共計52小時33,681元之加班費云云，惟由原告提出之薪資轉帳存摺影本觀之，上開金額應係107年10月之正常工資（本院卷一第274-278頁），被告所稱之勞動檢查裁處書係於108年3月18日始發文（本院卷一第322頁），難認被告於107年11月1日轉帳予原告之該筆金額即係補足上開勞檢認定之52小時加班費，況金額亦與被告自行計算之31,759元不符（本院卷一第312頁），被告辯解殊難憑採。

五、綜上所述，原告得請求之金額共計438,597元 計算式：資遣費126,145元 + 特休未休工資78,440元 + 平日延長工時工資167,628元 + 假日延長工時為66,384元 = 438,597元 V。

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

01 催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任，其經債權人
02 起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相
03 類之行為者，與催告有同一之效力，遲延之債務，以支付金
04 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，應
05 付利息之債務其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率
06 為百分之5，民法第229條第1、2項、第233條第1項前
07 段、第203條分別有明文規定。是原告就其請求之金額一併
08 請求給付自108年4月15日準備書狀暨聲請調查證據狀繕本
09 送達被告（以被告中最後收受送達者為準）翌日即108年5
10 月7日（本院卷一第252頁送達回證參照），至清償日止，
11 按週年利率百分之5計算之利息，亦屬有據。

12 七、數人負同一債務，明示對於債權人各負全部給付之責任者，
13 為連帶債務。無前項之明示時，連帶債務之成立，以法律有
14 規定者為限。民法第272條定有明文。被告有賢公司、永添
15 公司、和賢公司雖經本院認定屬實質同一之公司，然尚乏應
16 負連帶責任之明示或法律規定，應屬不真正連帶債務關係。
17 而不真正連帶債務係謂數債務人具有同一目的，本於各別之
18 發生原因，對債權人各負全部給付之義務，因債務人中一人
19 為給付，他債務人即應同免其責任之債務（最高法院89年度
20 台上字第2240號判決意旨可資參考）。被告有賢公司、永添
21 公司、和賢公司間既屬不真正連帶債務，自不能令其等連帶
22 給付，但因其各應負全部給付之義務，故如被告中一人為給
23 付，他被告即應同免其責任。因之，原告主張被告間應負連
24 帶賠償責任之部分，於法未合，尚不足採。綜上所述，原告
25 求為判決如主文第1項至第4項，應予准許，逾此部分之請
26 求則屬無據，應予駁回。

27 六、本件原告勝訴部分係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
28 判決時，依據勞動事件法第44條第1項爰依職權宣告假執行
29 ，並依同條第2項，依職權宣告被告有賢公司、永添公司、
30 和賢公司預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假
31 執行之聲請失所附麗，應併予駁回。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中華民國 109 年 5 月 14 日

民事第二庭 法官 游智棋

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 5 月 14 日

書記官 李韋樺