

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡上字第17號

上訴人 龔文達

訴訟代理人 李明益律師

被上訴人 全台灣聯合租賃股份有限公司

法定代理人 林建良

訴訟代理人 葉恕宏律師

上列當事人間給付資遣費等事件，上訴人對於民國（下同）109年5月6日本院高雄108年度雄勞簡字第104號第一審判決，提起上訴，並為訴之追加，本院合議庭於110年4月26日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分，並訴訟費用之裁判，均廢棄。

二、被上訴人應給付上訴人新台幣（下同）25萬3,456元及自108年11月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

三、被上訴人應提繳12萬7,548元至上訴人勞工保險局之勞工退休金專戶。

四、其餘上訴駁回。

五、被上訴人應再給付上訴人10萬8,000元及自109年11月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

六、一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊於103年底透過報紙求職廣告應徵被告公司職缺，自同年12月31日起受僱於被上訴人擔任駕駛員，負責團體包車、個人運送及貨物載送等工作，需先到高雄總站（地址：高雄市○○區○○○路○○○○○號，下稱系爭高雄總站）報到，透過手機至「www.matifical.com」網站（下稱系爭網站）查看並領取班表，後依運送路線駕車到高雄火車站集合點開始當日載送行程，工作開始時間依班表所定，每天約13個小時，實際工時則視路線或載客量而不同，月薪約4萬元。詎被上訴人以伊108年5月26日載送貨物及被告負

責人兒子的女朋友時，載送順序錯誤，違法將伊解僱，但伊申請高雄市政府勞工局予以勞資爭議調解，請求被上訴人給付資遣費及預告工資，以此作為終止勞動契約之意思表示，請求被上訴人給付108年5月16日至28日之積欠工資1萬9,790元、資遣費8萬8,333元、特別休假未休工資5萬6,000元、國定假日出勤費用9萬2,000元，另補提繳12萬7,518元勞工退休金。並於原審聲明：1.被上訴人應給付上訴人25萬6,123元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被上訴人應提繳12萬7,518元至上訴人勞工保險局之勞工退休金專戶。

二、被上訴人抗辯：伊公司僅出租小客車供上訴人使用，上訴人係向伊公司承租車輛後，自行與其他公司合作提供載客、載貨服務，兩造間非成立勞動契約關係。

三、原審認定兩造間非成立勞動契約關係，上訴人基於勞動契約關係請求之工資、資遣費、特別休假應休未休工資、國定假日出勤費用、補提繳勞工退休金，均於法無據，因而判決上訴人之訴駁回。上訴人不服，提起上訴，另追加起訴被上訴人應給付之前預扣工資10萬8,000元，並於本院聲明：1.原判決廢棄；2.被上訴人應給付上訴人25萬6,123元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被上訴人應給付上訴人10萬8,000元及自109年10月29日準備書狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；4.被上訴人應提繳12萬7,548元至上訴人勞工保險局之勞工退休金專戶。被上訴人聲明：上訴及追加之訴均駁回。

四、兩造之不爭執事項：

- 1.兩造於103年11月20日訂定小客車租車定型化契約書、出租單，租賃期間自103年11月20日起。
- 2.上訴人於108年5月29日，就高雄市政府勞工局，對日涇旅行社有限公司（下稱日涇公司）提起勞資爭議調解之申請，由被上訴人公司負責人林建良於108年6月11日，代理日涇

01 公司參與調解會議。

02 3.上訴人自103年11月13日起，並無勞工保險投保紀錄。

03 五、就兩造爭執事項之判斷：

04 1.上訴人追加起訴是否合法及被上訴人其他程序抗辯之判斷：

05 A.本件上訴人追加起訴者為被預扣之工資，而工資原屬本件之
06 請求標的，雖原請求者僅為最後積欠之工資，但最後積欠之
07 工資理應含被預扣部分，是上訴人追加起訴被預扣之工資，
08 堪認基礎事實與之前請求之積欠工資大致相同，屬就工資請
09 求之擴張聲明，依民事訴訟法第436-1條第3項準用同法第
10 446條第1項後段、第255條第1項第2、3款規定，於法
11 並無不合，應准予追加起訴。另聲請調查相同證人部分，該
12 證人雖因追加請求而需再次傳喚調查，但係在原訂之準備期
13 日追加予以調查，並事先已告知調查事項，是不甚礙被上訴
14 人之防禦及訴訟之終結，於法亦無不合。

15 B.被上訴人雖辯稱原審於109年5月宣判，上訴人遲至同年8
16 月19日本院行第1次準備程序時，始提出上訴理由狀，違反
17 民事訴訟法第196條第2項、第447條第1項之規定（見本
18 院卷第49頁準備程序筆錄），然勞工於勞動契約關係本屬弱
19 勢，參照本件之雇主即被上訴人如後所述，自勞動契約訂定
20 之初，即規劃躲避嗣後之雇主責任，可見勞工在蒐集相關證
21 據上之困難，則應認身為勞工之上訴人，並無意圖延滯訴訟
22 逾時提出攻擊方法之情形，且如不許上訴人於本件提出新的
23 攻擊方法，應認有顯失公平之情形，是該所辯自無可採。

24 2.關於兩造間是否成立勞動契約關係：

25 A.兩造不爭執其等間形式上，於103年11月20日訂定小客車租
26 車定型化契約書、出租單，租賃期間自103年11月20日起（
27 見兩造不爭執事項1.），而依被上訴人提出之小客車租車定
28 型化契約書、出租單顯示，其上僅記載出租人及承租人資料
29 、租車開始時間，至於同為租賃契約重點之「租賃標的」、
30 「租金」則全部空白，均未為明確之約定（見原審卷第131
31 、133頁），此與一般契約文件就約定重點均清楚記載之情

01 不符，是尚不得以上開契約文書之形式，逕認兩造間僅成立
02 單純之租賃車輛契約關係。

03 B.兩造不爭執上訴人形式上向被上訴人租車後，係將租得之車
04 輛用為載客、載貨之服務（見原審卷第12頁起訴狀所載、第
05 117至119頁答辯狀、第165頁言詞辯論筆錄），然被上訴
06 人公司地點在「新北市○○區○○路○○○號1樓」（下稱
07 系爭地址），此除有上開小客車租車定型化契約書之記載可
08 稽外，並有被上訴人公司之變更登記表附卷可佐（見原審卷
09 第88頁），而上訴人簽訂上開租賃契約時記載之地址，在「
10 高雄市○○區○○街○○號」，與本件起訴時之繕寫地址相同
11 ，足見上訴人自本件契約簽訂前至嗣後之訴訟期間，均住在
12 高雄市鳳山區，依一般經驗法則，上訴人如僅係單純租用車
13 輛，並無需特別北上向被上訴人洽租，益見兩造間所成立者
14 ，應不僅是單純之租賃車輛契約關係。

15 C.上訴人就其主張工作時需依被上訴人指示，先到系爭高雄總
16 站報到，透過手機至系爭網站查看，並領取班表，再依運送
17 路線駕車到高雄火車站集合點開始當日載送行程，工作開始
18 時間依班表所定，並在系爭地址櫃臺，向被上訴人職員林寶
19 童、陳品翰、周家民等領取薪水，另被上訴人負責人在LINE
20 群組上指揮旗下駕駛員之事實，已提出車站表、高雄總站店
21 面照片（招牌記載「團體包車2人成行-機場接送…」、系
22 爭網站之排班表、Line對話截圖、出車明細表各1份為證（
23 見原審卷第33至39頁、第45至61頁），惟為被上訴人所否認
24 ，辯稱其僅係單純出租小客車供上訴人使用，系爭網站為一
25 策略聯盟平臺，列於其上之關係企業除其公司外，另有馥豪
26 通運有限公司（下稱馥豪公司）、永有全貨運有限公司（永
27 有公司）等，由旅行業等關係企業負責招攬消費者，依消費
28 者使用車輛之需求，而與馥豪公司、億銖租賃有限公司（下
29 稱億銖公司）、金典小客車租賃有限公司（下稱金典公司）
30 、東鑫租賃有限公司（下稱東鑫公司）租賃車輛，並由上開
31 公司指派不同車型車輛接送消費者或包車遊覽，上訴人向其

承租小客車後作何種用途使用，其無從得知，亦非其可過問。
。然：

- a. 依上訴人提出被上訴人不爭執形式真正之系爭網站牌班表，抬頭係記載日浚公司，而日浚公司設籍地點為「新北市○○區○○○路○○○號1樓」，與被上訴人之公司設立之系爭地址（240號1樓）緊鄰，且日浚公司負責人為林辰豫，有經濟部商工登記公示查詢資料附卷可稽（見原審卷第147頁），上訴人主張林辰豫為被上訴人公司負責人林建良之子，日浚公司與被上訴人有合作關係，為被上訴人所不爭執（見本院卷第52頁準備程序筆錄），堪信為真實。再參酌被上訴人在網路上所刊登「愛玩台灣」之網頁（見本院卷第81頁），其上刊登之電話號碼「00000000」，即為日浚公司店面「自由行·倆人成行」廣告招牌所註記之電話號碼（見本院卷第89頁），由此足見，上訴人依系爭網站牌班表執行之載送業務，確有可能與被上訴人有關，則上訴人主張其受僱於被上訴人擔任駕駛員，負責團體包車、個人運送及貨物載送等工作，即難逕認空穴來風，蓋日浚公司有可能僅係兩造間契約關係之重要連結，而非實質之當事者。
- b. 依被上訴人提出之系爭網站截圖，其上有「愛玩臺灣策略聯盟」字樣，主要聯絡者為日浚公司，關係企業為被上訴人、馥豪公司、永有公司，有該截圖附卷可稽（見原審卷第207頁）。又馥豪公司之負責人與被上訴人負責人相同，公司登記地址即系爭高雄總站址，此亦有經濟部商工登記公示查詢資料附卷可按（見本院卷第103頁），由此足見，馥豪公司亦有可能為兩造間契約關係之重要連結，非必屬實質之當事者。
- c. 依上訴人提出被上訴人不爭執形式真正之Line對話截圖，該群組名稱為「司機報班用（60）」，則依該Line群組名稱之形式意義而言，上訴人主張該Line群組是用以指揮駕駛員之載送，即無不合。又被上訴人負責人在該群組曾發送「107年3月12日107總009號通告」予各駕駛員，主旨欄為「為

維護公司和諧，請共同維護工作環境」，說明欄為「1.近日多名高雄司機離職後投訴至公司階層，舉發多名資深司機無故於任務期間打電話恐嚇、威脅……。2.為維護公司和諧，暫決議既往不究，即日起若有前後班班距問題需反映，應致電調度協調，嚴禁再有私自致電前後班人員之狀況……。3.嗣後再有…恐嚇、威脅、侮辱等情事，…請循公司既有管道填寫申訴單……請所有司機共同維護公司和諧氛圍，相互體諒報容」，被上訴人負責人並在發送上開通告後，再於該群組發送「針對此通告有意見直接找我。不要在群組討論」等語，有該截圖附卷可稽（見原審卷第39頁，通告內容參見原審卷第143頁），更何況，上開Line對話截圖在被上訴人負責人發送上開通告、發言前，尚有署名「陳品翰」者之發言，其名字「品翰」2字，與上訴人另提出被上訴人不爭執形式真正之出車明細表上，總站站務欄下所記載之「品翰」相同（見原審卷第48頁），足見上開Line群組，確有可能如上訴人所主張，係被上訴人用以指揮旗下駕駛員載送之溝通對話工具。被上訴人雖辯稱其負責人係因身兼小客車租賃公會理事長，受各團體之邀約而加入該群組，然該所辯與被上訴人負責人在群組發送上開通告，並指示有意見直接溝通，不要在群組討論之情不符，所辯顯不足採信。

d.另依上訴人提出而被上訴人不爭執形式真正之本件起訴前，上訴人同居人與被上訴人老闆娘之電話對話錄音光碟及譯文顯示，上訴人同居人於起訴前曾打電話，向被上訴人公司追問上訴人薪水何時可領到，而依被上訴人老闆娘覆稱「你們就去檢舉了是要領什麼薪水？哪有什麼薪水，他（指上訴人）在這裡有什麼薪水」等語（譯文見本院卷第171頁、光碟見本院卷第173頁），由其中「你們就去檢舉了是要領什麼薪水？」一語，顯示兩造間原先確有可能存有與薪水相關之勞動契約關係。

e.依曾與上訴人有同樣經歷之證人吳秋璋證稱略以：我也曾與被上訴人簽訂上開小客車租車定型化契約書、出租單，因為

01 公司的人說要上班就要簽上開文件，我是去應徵司機，有看
02 過上開車站表、高雄總站店面照片，店面是高雄的總站，車
03 站表是載貨或載客人用的，也有看過上開出車明細表，這是
04 被上訴人公司每天叫我們出車的派車單，用作載貨、載人的
05 紀錄，也用來統計我們的薪資，排班表是從系爭網站查知，
06 我也有加入過上開Line群組，該Line群組是被上訴人負責人
07 用來交代司機一些調度的事情，只要是裡面主管級的人都以
08 那個來follow，公司主要都是透過這個Line群組來對司機作
09 調度，上開出車明細表中「總站站務」欄所簽之「童」是指
10 林寶童，「品翰」是指陳品翰，「周」的名字我忘記了，他
11 們都是被上訴人公司的員工，都有執行公司的業務、工作，
12 上訴人提出的系爭網站網頁查詢資料（見本院卷第91至95頁
13 ）中的「周家民」、「陳品翰」，就是上開出車明細表所簽
14 之「周」、「品翰」，周家民也是從司機升上來的，薪水每
15 15天會領1次，可是他沒有薪資單給我們，就是1個信封袋
16 ，如果有疑問，就去櫃檯會計那邊查，在三重中正南路240
17 號櫃檯領薪水，我不知道有其他店家與被上訴人合作經營等
18 語（見本院卷第178至183頁），被上訴人雖質疑證人係因
19 欠上訴人人情而出庭作證，但證人既肯承認其願意出庭作證
20 之動機，顯示心中坦蕩，且由作證過程諸如不記得「周」的
21 名字，但嗣後在提示資料看到「周家民」的簽名，才確認出
22 車明細表中「總站站務」欄所簽的「周」，即「周家民」之
23 類似情形，顯見證人是依記憶證述，而非依事前之套招作證
24 ，所證應堪信為真實。

25 f. 綜上，兩造間形式簽訂的雖是車輛的租賃契約，但由租賃契
26 約未記載「租賃標的」、「租金」等契約必要之點，及上訴
27 人從高雄市鳳山區前往新北市三重區租車之反常情形，已難
28 逕認兩造間成立者僅是單純之租賃車輛契約關係。而由上訴
29 人之主張及提出之上開車站表、高雄總站店面照片、系爭網
30 站之排班表、Line對話截圖、出車明細表等證物，參酌證人
31 之證述，及被上訴人也不否認上訴人可能是參與「由旅行業

者招攬消費者，再由租車公司派車載送（亦含貨物之載送）
」之載送業務諸情，堪認上訴人形式上向被上訴人租車後，
確實從事「由旅行業者招攬消費者，再由租車公司派車載送
（亦含貨物之載送）」之載送業務。而由相關車站表清楚記
載「日泓公司」，「日泓公司」以被上訴人負責人之子名義
所開設，且公司地點緊鄰被上訴人公司，電話又相同，上訴
人每日工作報到地點之系爭高雄總站，亦為被上訴人公司負
責人所開設之馥豪公司設立地點，及被上訴人公司負責人在
系爭網站、Line群組指揮相關駕駛人載送細節，證人甚至直
指係受被上訴人所僱用，在被上訴人公司櫃臺領取薪水之情
，當應認被上訴人係透過負責人之子名義開設旅行社，再結
合多數由其開設之租賃公司（亦有可能尚包含其他人開設之
租賃公司），僱用駕駛員駕駛其開設租賃公司之車輛，以執
行旅行社所招攬之人或貨物載送業務，但為脫免勞動基準法
所規範之雇主責任，因而形式上僅與僱用之駕駛員訂立車輛
租賃契約，但車輛駕駛員既係依被上訴人負責人之指揮，載
送旅客及貨物，堪認兩造間存有勞動契約之最關鍵之從屬關
係，則被上訴人公司與車輛駕駛員所訂立者，實際上應為勞
動契約關係，非單純之車輛租賃契約，應可認定。至上訴人
雖辯稱上訴人曾就本件爭執，申請高雄市政府勞工局，對其
與日泓公司為勞資爭議調解，且在調解過程陳稱「對造人是
誰不清楚」等語（見原審卷第41至44頁勞資爭議會議紀錄）
，足見兩造間無從屬性，但日泓公司本以被上訴人公司負責
人之子名義所開設，設立地點又與被上訴人公司緊鄰，且該
次勞資爭議調解亦係由被上訴人公司負責人代理日泓公司出
席，足見被上訴人公司負責人對本件上訴人載送之相關契約
爭執，應有相當之瞭解，才可能代理日泓公司出席本件勞資
爭議調解，益見上訴人之實際雇主應為被上訴人，非日泓公
司，僅因被上訴人之精心設計，上訴人一時無法清楚指明上
開錯綜複雜之勞動契約關係，始有上開陳稱，被上訴人上開
所辯，當難為其有利之佐證。

01 3.關於上訴人之各項請求：

02 A.積欠108年5月16日至28日工資1萬9,790元：

03 上訴人主張其於108年5月26日遭違法解僱，當期即同年5
04 月16日至28日之工資1萬9,790元，尚未經被上訴人給付之
05 事實，已提出出車明細表為證（見原審卷第45至61頁），被
06 上訴人僅否認兩造間之勞動契約關係，就此部分之工資計算
07 並未加以爭執，自堪信為真實，則上訴人自得請求被上訴人
08 給付積欠之工資1萬9,790元。

09 B.資遣費8萬8,333元：

10 a.「雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工
11 不供給充分之工作者」、「雇主違反勞動契約或勞工法令，
12 致有損害勞工權益之虞者」，勞工得不經預告終止契約，並
13 得依勞工退休金條例規定，請求雇主給付資遣費，此觀勞動
14 基準法第14條第1項第5、6款、第17條、勞工退休金條例
15 第12條第1項即明。本件上訴人主張被上訴人係違法解僱，
16 被上訴人否認兩造間之勞動契約關係，當係否認終止兩造間
17 之勞動契約關係，且亦未進一步辯稱有合法之終止勞動契約
18 事由，則兩造間勞動契約關係未經被上訴人合法終止之事實
19 ，應可認定。而上訴人起訴請求被上訴人給付積欠工資、資
20 遣費、特別休假未休工資、國定假日出勤費用，及請求補提
21 繳勞工退休金，顯見係主張被上訴人有勞動基準法第14條第
22 1項第5、6款規定之事由，要終止兩造間之勞動契約關係
23 ，並請求給付資遣費，而被上訴人既有如前所述之積欠工資
24 情形，並有如後所述之未替上訴人依法提繳勞工退休金情事
25 ，則依上開規定，上訴人所為兩造間勞動契約之終止，應屬
26 於法有據。

27 b.上訴人就其主張每月平均工資約4萬元之事實，已提出普通
28 信封之薪水袋為證（見本院卷第67至68頁），經核大致相符
29 ，且被上訴人並未提出工資清冊加以爭執，則本件資遣費金
30 額當應依平均工資4萬元計算。又上訴人主張受僱期間自10
31 3年12月31日起，至108年5月30日，此部分事實亦未經被

上訴人提出考勤資料加以爭執，同堪信為真實，則上訴人主張其工作年資為4年5月，亦可採信。上訴人主張可請求被上訴人給付資遣費8萬3,333元（ $40,000 \times 1/2 \times 4 + 5/12$ 】=83,333，小數點以下四捨五入），經核，亦於法相符，則上訴人自得請求被上訴人給付資遣費8萬3,333元。

C.特別休假應休未休工資5萬6,000元：

如上所述，上訴人之受僱期間自103年12月31日起，至108年5月30日，則上訴人主張104至107年間，各年12月31日起以後之1年期間（即約105至108年各年期間），其依法分別有特別休假7日、7日、14日、14日，經核合於當時勞動基準法第38條之規定，於法有據。上訴人另主張被上訴人並未給予特別休假，因被上訴人未提出考勤資料加以爭執，同堪信為真實。再者，如上所述，上訴人工資平均為4萬元，則上訴人主張其可請求被上訴人給付特別休假應休未休工資5萬6,000元（ $40,000 / 30 \times 7 + 7 + 14 + 14$ 】=56,000），亦屬於法有據。

D.國定假日工作之加倍工資9萬2,000元：

上訴人主張國定假日（即勞動基準法第37條所規定之休假日）104年度有19日，105年度有17日，106、107年度各有12日，108年度至5月30日止，有9日，已詳細說明各日期（見原審卷第16頁起），經核，除106、107年度應扣除軍人節外，尚無不合。其又主張上開國定假日仍需工作，工資應加倍發給，關於國定假日仍需工作部分，因合於旅行業載客之經驗法則，且被上訴人未提出考勤資料加以爭執，堪信為真實。關於國定假日工作應加倍給付工資部分，合於勞動基準法第39條之規定，亦屬於法有據。則被上訴人應給付上訴人國定假日未放假仍工作之加倍工資，為8萬9,333元（ $40,000 / 30 \times 19 + 17 + 11 + 11 + 9$ 】=89,333，小數點以下四捨五入），上訴人請求被上訴人應給付9萬2,000元，於8萬9,333元範圍內，於法有據，超過上開範圍部分，於法無據。

01 E.補提繳勞工退休金12萬7,518元：

02 上訴人主張以每月工資4萬元計算，每月被上訴人共應為其
03 提繳勞工退休金12萬7,518元（ $40,100 \times 6\% \times 【12 \times 4 +$
04 $5】 = 127,518$ ），經核尚無不合，而兩造不爭執上訴人自
05 103年11月13日起，並無勞工保險投保紀錄（見兩造不爭執
06 事項3.），則上訴人主張被上訴人應為其補提繳勞工退休金
07 12萬7,518元，當屬於法有據。

08 F.給付之前預扣工資10萬8,000元：

09 a.上訴人主張其自103年12月31日受僱於被上訴人起，被上訴
10 人按月於每月工資中預扣2,000元作為儲蓄金，至108年5
11 月共54個月，共預扣其工資10萬8,000元之事實，核與證人吳
12 秋璋證稱略以：伊受僱於被上訴人時，每個月以儲蓄金之名
13 扣2,000元等語（見本院卷第248頁）大致相符，被上訴人
14 雖否認上訴人上開主張，但既未提出上訴人在職期間之工資
15 清冊加以反證，堪認上訴人之主張為真實。而雇主不得預扣
16 勞工工資，為勞動基準法第26條所明訂，是上訴人自得請求
17 被上訴人給付此部分被預扣之工資。

18 b.被上訴人雖另辯稱，證人吳秋璋上開所證即使真實，但其稱
19 108年才開始受僱於其公司，則就上訴人108年前是否有被
20 預扣工資之事實，亦無法加以證明云云，但依勞動基準法第
21 23條第2項前段規定，雇主本應置備勞工工資清冊，將發放
22 工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入，且
23 依勞動事件法第35條規定，勞工請求之事件，雇主就其依法
24 應備置之文書（含工資清冊）有提出之義務，則雇主就其工
25 資發給之所辯如與勞工之主張不符，自應提除工資清冊加以
26 澄清，如無法或不願提出工資清冊，法院自應為雇主不利之
27 認定，而被上訴人既無法提出工資清冊，以反證被上訴人並
28 未預扣上訴人108年前之工資，本院當應認上訴人此部分之
29 主張真實，是被上訴人此部分所辯，仍無可採。

30 六、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付25萬3,456元（含積欠
31 工資1萬9,790元、資遣費8萬8,333元、特別休假未休工

資 5 萬 6,000 元、國定假日出勤費用 8 萬 9,333 元) 及自起
訴狀繕本送達翌日即 108 年 11 月 30 日起至清償日止，按週年
利率 5 % 計算之法定遲延利息，及請求被上訴人補提繳 12 萬
7,518 元勞工退休金，至其勞工保險局勞工退休專戶，為有
理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。
原審就上開應准許部分，駁回上訴人之請求，尚有未洽，上
訴人指摘原判決不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院
將原審判決廢棄改判如主文第 2、3 項所示。原審就不應准
許之國定假日工作加倍工資部分，駁回上訴人之請求，核無
違誤，上訴意旨仍執陳詞，指摘原判決此部分不當，求予廢
棄改判，為無理由，應駁回其上訴。上訴人追加請求預扣工
資部分，應予准許，判決如主文第 5 項所示。本件事證已臻
明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用證據，經審酌認不足影
響判決結果，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，上訴人追加之
訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 5 月 10 日

勞動法庭 審判長 法官 黃悅璇

法官 吳芝瑛

法官 鄭峻明

以上正本係照原本作成。

本判決不得再上訴。

中 華 民 國 110 年 5 月 11 日

書記官 洪光耀