

臺灣高雄地方法院民事判決

108年度雄勞簡字第108號

原告 陳建成
訴訟代理人 凌進源律師
被告 鉸捷企業有限公司
法定代理人 卓水源
訴訟代理人 許仲盛律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年2月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬肆仟參佰陸拾陸元，及自民國一〇八年四月二十四日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔三分之一，餘原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣貳萬肆仟參佰陸拾陸元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按簡易訴訟之訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一或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436條第2項、第255條第1項第2款、第3款件原告起訴時訴之聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）59,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。嗣於本院審理中變更聲明如：（一）被告應給付原告197,737元及自108年4月24日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。（二）被告應開立記載原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到職日期、離職日期為民國108年3月22日、離職原因為勞基法第14條第1項第6款規定之非自願離職之服務證明書予原告，核與前揭規定相符，自應准許。

二、原告主張：（一）原告自101年4月11日起，原受僱於訴外人道允企業股份有限公司（以下簡稱道允公司），道允公司承攬訴外人中國鋼鐵股份有限公司（下稱中鋼公司）發包之包裝

01 綁鐵線作業工作，原告擔任綁鐵線工作人員，被告嗣於104
02 年4月間承接上開包裝綁鐵線作業工作，原告於上開道允公
03 司及被告之工作時間均為夜間11時至翌日上午7時，以月薪
04 計酬。被告於108年2月20日貼出公告，表示將於108年3
05 月21日起將包裝及修剪作業實施三班四輪輪班作業，請所有
06 員工在公告上同意欄或不同意欄簽名，當時僅一人同意。被
07 告遂於108年2月25日召開勞資會議，向員工說明輪班時間
08 及薪資內容，嗣於108年2月27日貼出公告，訂於108年3
09 月21日起實施三班四輪輪班作業，倘不同意輪班作業或未
10 於公告簽名同意者，屆時將無法派工作並視為自動辭職。原
11 告認被告擅自變更勞動條件，而認被告有勞動基準法（下稱
12 勞基法）第14條第1項第6款雇主違反勞動契約及勞工法令
13 ，致有損害勞工權益之虞者情形，遂於108年3月22日以LI
14 NE通訊軟體通知被告法定代理人卓水源終止兩造之勞動契約
15 ，並以存證信函再次通知被告。又被告於兩造勞動契約期間
16 不當扣薪、短計加班費、未給予特別休假等情，亦屬違反勞
17 動法令規定。是以，原告依勞基法第14條第1項第6款規定
18 終止兩造之勞動契約，自屬合法。(二)原告於道允公司離職時
19 ，並未曾結算年資請領資遣費，被告與道允公司均係由沈駿
20 名及卓水源負責經營，其從事之業務相同，故應類推適用勞
21 基法第20條規定，將原告在具有實體同一性之被告及道允公
22 司受雇年資合併計算方屬合法。原告自101年4月11日起任
23 職道允公司，迄至原告於108年3月22日終止勞動契約，依
24 勞基法第20條合併計算年資應為6年11個月。故被告應給付
25 原告108,723元之資遣費（計算式： $31438 * (6 + 11/12) * 1/2$
26 $= 108,723$ 元）。(三)另被告短付原告休假日加班費共計7,052
27 元（詳見附表二）及短付國定假日加班費共計19,647元（詳
28 見附表三）。(四)又原告受雇被告係以月薪計算，被告因故未
29 能提供原告工作，嗣後卻以原告未工作而扣除該日之薪資，
30 合計共不當扣薪28,514元（詳見附表四）。另原告依法享有
31 特休假，原告於104年12月10日、12月12日、12月13日請特

01 休3天，然卻遭被告以原告請特休假為由，每日扣薪300元
02 ．合計被告不當扣薪900元。此外，被告於106年1月份薪
03 資應實領給付原告28,820元，然被告僅支付19,511元，短付
04 9,309元薪資。是此，合計被告不當扣薪及短付薪資共計
05 38,723元。(五)又依被告之年資計算，迄至106年4月11日前
06 ．年資未滿5年有10日之特別休假，至106年4月11日以後
07 ．年資已滿5年則有14日特別休假，被告均未依法給予原告
08 特別休假，依法原告得請求應休未休之工資合計23,592元（
09 計算式：29500/30*(10+14)=23,592元）。(六)綜上，原告
10 係以勞基法第14條第1項第6款規定之情事，而終止勞動契
11 約，屬於前揭就業保險法第11條第3項規定所指之非自願離
12 職，被告應發給非自願離職之服務證明書。為此，聲明：(一)
13 被告應給付原告197,737元，及自108年4月24日起至清償
14 日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被告應開立記載
15 原告姓名、性別、出生年月日、身分證字號、職務內容、到
16 職日期、離職日期為108年3月22日、離職原因為勞基法第
17 14條第1項第6款規定之非自願離職之服務證明書予原告。

18 三、被告則：(一)被告並無違反勞基法第14條第1項第6款「雇主
19 違反勞動契約及勞工法令，致有損害勞工權益之虞」之情形
20 ．依兩造早先簽立之「中鋼公司作業協力勞資契約書」已明
21 示原告工作時間本就有早、中、晚3班等三種工作時段，且
22 其個人亦同意願意配合被告換班之需要，另原告於104年11
23 月12日確實亦接受15時至晚上23時之工作時間。被告就原告
24 之工作時間進行調整，並無違反「調動五原則」。另原告係
25 於104年3月以公司名義向中鋼公司承攬相關作業工作，而
26 非承接自道允公司。被告從未與道允公司商定留用原告，且
27 被告負責人卓水源從未經營過道允公司，又原告104年4月
28 21日至105年4月20日之特別休假為7天，此為原告所認同
29 ．足見原告知悉道允公司之受雇年資並未與被告之受雇年資
30 合併計算。又被告調動原告工作時間為日班，薪資確實比夜
31 班高。並未對原告不利。(二)另被告並無短付加班費之情形，

原告於106年4月21日至108年2月20日期間所主張之日期均為原告個人之特休日，而原告於此期間內有放到之放假日（不含特休日及國定假日）則為69天，而於特休日出勤，依勞基法第38、39條之規定，除當日之工資外，雇主另需加發1日工資，現被告體諒原告因犧牲自己特休日出勤，故增加加班費至1,100至1,300元不等，是以被告應無如附表二短付加班費之情形。另兩造間無原告固定輪晚班及作二休一之約定，原告得以多次輪晚班以及大致以作二休一模式上班而有多放假之情形，係被告給予原告之方便與獎勵，現被告雖同意讓原告大致以作二休一模式上班而有多放假之情形，惟因此多出來之休假（超過勞基法規定之部分）應係被告給予原告之獎勵，被告應無給予之義務，此等假日性質上應屬特休日。是以，所有以此等排班方式所安排之休假，除非為勞基法所規定之例假或無需出勤之休息日外，否則被告應無讓原告於其他工作日補休之義務，而參照原告實際有放到之休假，原告並無超過限制工時或於休息日上班之情形。退步言，縱兩造有約定作二休一，惟參照「僱用部分時間工作勞工應行注意事項」第陸條第二項第(二)款規定「勞工每日工作時間超過約定之工作時間而未達勞動基準法所定正常工作時間部分之工資，由勞雇雙方議定之；超過該法所定正常工作時間部分及於休息日出勤工作者，應依該法第24條規定辦理。」之精神，除非原告有超過限制工時或於休息日上班之情形，始須依勞基法第24條規定計算加班費。(三)再者，被告大部分業務雖為中鋼公司相關工程，惟縱遇中鋼公司有停機之情形，被告仍有其他業務可提供員工執行，原告108年4月22日追加起訴狀附表四所示之停機日期，均為原告應上班時間，此為原告所不否認，惟被告遇附表四所示之停機日期，均有要求原告依指示從事其他派工，惟原告均未提出任何正當事由而拒絕，被告因原告無正當理由拒絕上班，而對其扣薪，此乃原告所清楚知悉，而最後一次扣薪係於105年9月21日，惟原告卻一直要到108年4月22日追加起訴狀方提及被

告有此不當扣薪情事，此顯與常理不合。原告於104年11月12日停機日有來上班，其餘停機日原告沒有來。又被告於104年12月10日、104年12月12日、104年12月13日3日分別扣薪300元，合計900元，係因原告有不當曠職1日之情形，依法應扣薪983元，惟當時被告負責人以3日休假分別扣薪300元之方式扣除，被告並無不當扣薪之情形。原告106年1月21日至106年2月20日薪資實際上應領取之金額確實只有19,511元，原告108年4月22日追加起訴狀證據九所示明細上所示過年紅包7,800元及106年01月30日、106年01月31日所示休假出勤之2筆750元，因原告後來都未出勤，所以扣除，即該明細註記有誤。(四)原告自任職被告起，如逢有特休日出勤，被告以給付每日1,300元方式填補，其餘特休日則均休假完畢，被告應無積欠原告應休未休工資之情形，說明如下：原告係104年4月21日至被告到職，此同前所述，依106年0月1日以前之勞基法第38條之規定，原告需至105年4月21日起才有7天之特休（在此之前並無特休），而依106年1月1日以後之勞基法第38條之規定，原告自105年4月21日至106年4月20日有特休日7天，自106年4月21日至107年4月20日有特休日10天，自107年4月21日至108年3月22日（原告自108年3月22日就拒絕來上班）有特休日14天，合計31天（計算式7+10+14=31）。被告自105年4月21日至108年3月22日同意給原告之特休日共33天，當中13天因原告有出勤，故按日給予薪資1,300元填補，即原告108年4月22日追加起訴狀附表二所示105年5月23日至108年1月28日（參該附表二第10-22行）等13天，其餘20天分別為106年3月29日、106年4月30日、106年6月26日、106年12月3日、106年12月27日、106年12月28日、107年8月6日、107年9月19日、107年10月31日、107年11月1日、107年11月3日、107年12月30日、107年12月31日、108年2月10日、108年2月11日、108年2月23日、108年3月9日、108年3月10日、108年3月18

01 日、108年3月19日等。原告106年4月21日至107年4月
02 20日有特休假10天，而這10天原告確實有休到假，此有原告
03 特休假統計表可證。原告107年4月21日至108年3月22日
04 （原告自108年3月22日拒絕上班）有特休假14天，而這14
05 天原告確實有休假等語置為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

06 四、本件之爭點厥在於：(一)被告調動原告有無違反勞基法第10條
07 之1？(二)原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞
08 動契約有無理由？(三)原告請求資遣費有無理由？(四)原告請求
09 被告開立非自願離職證明書有無理由？(五)原告請求加班費、
10 短付工資及特休未休之工資，有無理由？茲將本院得心證之
11 理由析述如下：

12 (一)被告調動原告有無違反勞基法第10條之1？有無勞基法第20
13 條規定之適用？

14 1.按在勞資關係中，雇主及勞工均有應受法律保障之權益，法
15 院之功能在於藉由具體個案之原因事實，經由法律規範目的
16 及價值取捨，適當表達對該法律規定之適用範圍及適用結果
17 ，而確認勞資雙方應受保障之權益。又雇主調整勞工之工作
18 內容（含工作時間、工作地點及工作態樣等），為資方基於
19 業務需要及管理人事上之應有權限，本應由勞資雙方自行考
20 量而為決定，法院在基本上不宜過度涉入或干預，以免影響
21 契約自由之本旨及資方經營之權責，但權利之行使應受誠信
22 原則之拘束，為民法第148條所明定，則若資方行使此項調
23 整權限有違誠信原則，並致勞方受有不利益之結果時，法院
24 就勞資雙方間之此項爭議，自得基於法律規定為斟酌判斷資
25 方就調整權之行使是否適當。另按「雇主調動勞工工作，不
26 得違反勞動契約之約定，並應符合下列原則：一、基於企業
27 經營上所必須，且不得有不當動機及目的。但法律另有規定
28 者，從其規定。二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不
29 利之變更。三、調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、
30 調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工
31 及其家庭之生活利益」，勞基法第10條之1定有明文，該條

於104年12月16日增訂前，行政院內政部於74年9月5日以台內勞字第328433號函釋：「勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定，故其變更亦應由雙方自行商議決定。如雇主確有調動勞工工作必要，應依下列原則辦理：(1)基於企業經營上所必需；(2)不得違反勞動契約；(3)對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更；(4)調動後與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協助（即所謂調動五原則）」，則法院判斷雇主所為調整有無權利濫用或違反誠信之情事，應就上開原則綜合審酌，除考量雇主之調整在業務上有無必要性、合理性外，尚應考量勞工因調動所可能蒙受之生活上不利益程度。惟雇主基於企業經營之需要，調整勞工之職務在所難免，如要求雇主行使調整命令權，均必須得到每位勞工之同意或配合每位勞工之需求，某程度上將影響甚至妨礙企業之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利益，故為維護事業單位營運、管理並本於勞資合作之精神，勞工所受之不利益，並不適合完全就勞工個別家庭生活情事為主要判斷，而應就社會一般通念檢視該調職命令是否將使勞工承受難忍及不合理之不利益為審酌。

2. 原告於被告之工作時間大多為為夜間11時至翌日上午7時，而被告基於承攬中鋼公司業務配合必要，故調整原告工作時間為三班四輪等情，為兩造所不爭執，上班時間之調整自屬對原告勞動條件之變更，且屬工作時間之調動至明。基此，本件被告對原告之調動是否符合勞基法之規定，即應以調整原告上班時間為基準加以判斷。

3. 觀之被告提出105年4月21日兩造簽署之「中鋼公司作業協力勞資契約書」（見本院卷一第151-153頁），其上即有記載原告工作時間為分早中晚三班，同意配合被告或業主中鋼公司因現場工作需要搶修、定修或季節之關係或換班、準備等之需要。換言之，兩造當時簽立勞務契約當時，原告即知

01 悉工作時間基本上為三班制，且被告或中鋼公司得因業務之
02 需要將換班勞工之工作時間。雖原告上述契約期滿後，兩造
03 曾於106年簽立書面契約，惟原告就此部分並未提出證據證
04 明，況原告亦未主張106年簽立之書面契約，就上述工作時
05 間之契約內容有所變更，參以被告提出107年與中鋼公司簽
06 訂之作業協力契約（見本院卷一第157-158頁），關於出勤
07 方式，其上記載：被告需配合中鋼公司採三班四輪作業，與
08 上述兩造簽立105年之契約書關於工作時間為三班制相符，
09 可認被告主張兩造當時在簽署勞動契約時，被告確有告知原
10 告工作時間為早中晚三班制度，且原告需配合被告換班之需
11 要等語，應非不實。縱原告從到職後，被告同意原告之工作
12 時間均為晚班，尚難僅因被告事後依原告已同意之勞動契約
13 條件，確實落實實施三班四輪之輪班作業，遽認被告此一調
14 動有何不當動機及目的。其次，原告調整工作時間後，所擔
15 任之職務工作內容及工作地點均相同，工作年資及相關福利
16 條件、薪資亦均不變，此為兩造所不爭執，是以調動後之工
17 作自為原告體能及技術可以勝任，相關工資、年資及福利等
18 勞動條件亦未作不利於原告之變更。

19 4.是以，原告主張被告違法調動，主要係認調動工作時間為輪
20 班，影響原告固定生活作息，且對原告家庭生活利益有影響
21 云云，惟上班採輪班制，本為原告所同意，況被告亦提出全
22 部早班之工作時間，足認被告業已提供可以配合處理之配套
23 措施而善盡最大誠意，縱使原告仍因工作時間變動而使生活
24 作息將有所調整，但其所承受之影響就社會一般通念檢視，
25 尚難認其已達難忍及不合理不利益之程度，故本件難認被告
26 所為調動有違反勞動契約或勞工法令之情事。

27 (二)原告依勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約有
28 無理由？

29 被告之調動既未有違反勞動契約或勞工法令之情事，則原告
30 以勞基法第14條第1項第6款終止兩造間之勞動契約即洵屬
31 無據，惟如前所述，原告於108年3月20日在高雄市政府勞

工局勞資爭議調解時所為終止勞動契約之意思表示，既經被告受領，仍可視為兩造合意終止，是兩造間之勞動契約仍於108年3月20日終止。

(三)原告請求資遣費有無理由？原告請求被告開立非自願離職證明書有無理由？

按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，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。次按本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第11條第3項亦規定甚明。查：本件既為兩造合意終止勞動契約，則原告請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書即與上開規定均為不合，為無理由。

(四)原告請求附表二休假日上班短付之加班費，有無理由？

1. 被告對原告有於附表2所示之時間上班乙節，並不爭執，此部分事實，應可認定。另觀之兩造提出原告每月薪資明細，自原告104年4月受僱被告起，其工作週期基本上多為做二休一，則原告主張其工作性質為做二休一，應非不實。被告雖不否認附表2之日期並非原告預定之工作日，惟辯稱：附表2所示之日期為原告之特休日云云，依勞基法規定，被告僅須給付原告1倍之薪資為已足云云。惟依被告提出之證據及主張，被告主張原告受僱期間之特休假已全數休假完畢（詳如後述），既然原告特休假已修畢，又何來原告同意在特休日工作之情？是此，被告上開所辯，顯非事實。
2. 按勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日；雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在

2 小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 1 以上；工作 2 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給 1 又 3 分之 2 以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，4 小時以內者，以 4 小時計；逾 4 小時至 8 小時以內者，以 8 小時計；逾 8 小時至 12 小時以內者，以 12 小時計，105 年 12 月 21 日修正後勞基法第 24 條第 2 項、第 3 項、第 36 條第 1 項分別定有明文。另依 107 年 1 月 31 日修正後勞基法第 24 條即將第 3 項刪除。而參酌 105 年 12 月 21 日修正生效後之勞基法相關規範，雇主僅能在員工之「休息日」，在徵求勞工之同意下要求勞工出勤。亦即雇主不得要求勞工在「例假日」上班。是此，附表 2 中關於 105 年 12 月 21 日以後原告出勤工作之日期，應均視為是原告在「休息日」出勤。而被告應依勞基法第 24 條第 2 項給付原告加班費。而兩造對於原告日薪為 983 元，時薪為 123 元乙節，並不爭執，則原告休息日工作 2 小時內延長工資，時薪為 164 元（計算式： $123 \text{ 元} \times 4/3 = 164 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入），工作 2 小時後再繼續工作者，時薪為 205 元（計算式： $123 \text{ 元} \times 5/3 = 205 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入），就工作超過 8 小時部分，因雇主原先給付之月薪未包含此部分出勤時數工資，故需按時數根據勞工平日每小時工資額再加給 2 又 3 分之 2 以上之延長工時工資，即時薪 451 元（計算式： $123 \text{ 元} \times 11/3 = 356 \text{ 元}$ ，元以下四捨五入）。則原告 106 年 5 月 17 日、106 年 10 月 14 日、106 年 11 月 10 日、106 年 11 月 16 日、106 年 12 月 7 日、107 年 5 月 9 日、107 年 6 月 23 日、108 年 1 月 28 日等 8 日休息日均工作 8 小時，故此部分延長工時工資應為 1 萬 5,924 元（計算式： $164 \text{ 元} \times 2 \text{ 小時} + 205 \text{ 元} \times 6 \text{ 小時} = 1558 \text{ 元}$ ，原告請求僅請求每日 1,552 元， $1,552 \times 6 = 12,416$ ）。另 107 年 8 月 28 日工作 12 小時，故其延長工時工資應為 2,982 元（計算式： $164 \text{ 元} \times 2 \text{ 小時} + 205 \text{ 元} \times 6 \text{ 小時} + 451 \text{ 元} \times 4 \text{ 小時} = 2,982 \text{ 元}$ ，原告僅請求 2,860 元）。是依上開說明，原告請求附表 2 中關於 105 年 12 月 21 日後共 9 天

之休息日加班費差額，自屬有據。（詳見附表2）。

3.按勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；又勞工每日正常工作時間不得超過8小時，每2週工作總時數不得超過84小時；另本法所定雇主延長勞工工作之時間，係指每日工作時間超過8小時或每2週工作總時數超過84小時之部分，105年12月21日修正前勞基法第36條、104年6月3日修正前勞基法第30條第1項、104年12月9日修正前勞基法施行細則第20條之1前段分別定有明文，依照前開規定，勞工每2週工作天數應不得超過10.5日（計算式：84小時÷8小時=10.5日），換言之，每2週至少應休息3.5日（計算式：14日－10.5日=3.5日，其中應含例假2日），否則雇主仍應就勞工超過法定工作時間部分給付延長工時工資。另按勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；又勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時；另本法所稱雇主延長勞工工作之時間，指每日工作時間超過8小時或每週工作總時數超過40小時之部分，105年12月21日修正前勞基法第36條、104年6月3日修正後、000年0月0日生效施行之勞基法第30條第1項、104年12月9日修正後、000年0月0日生效施行勞基法施行細則第20條之1前段均有明文，準此，勞工每週工作天數應不得超過5日（計算式：40小時÷8小時=5日），亦即每週至少應休假2日（計算式：7日－5日=2日，其中應含例假1日）。是此，若原告有工作超過上開規定之時數，被告即有給付加班費之義務。而被告就原告附表2主張加班時數，並未超過上述法律規定之有利事實，並未提出證據證明，故原告主張其於附表2中106年1月1日前共於休假日上班13日，被告應給予延長工時工資，自有法律上依據。承上所述，原告之時薪為123元，故2小時內延長工時工資為41元（123元×1/3=33元，元以下四捨五入），再延長工時工資為82元（123元×2/3=82元，元以下四捨五入），故8小時延長工資應為456元（計算式：33元×2小時+82元×6小時=456元）。

01)。則原告工作8小時之延長工資應為558元，而原告並不
02 爭執被告就附表2中106年1月1日前之13日之休假日工作
03 ，有另給付每日1,100元至1,300元不等之薪資，均已超過
04 前開所述被告得請求之8小時工資456元，是此，則原告請
05 求此部分短付之加班費，即無所據，應予駁回。

06 4.從而，原告就附表2得請求休息日延長工時工資應為2,976元
07 ，逾此範圍，不應准許。

08 (五)原告請求給付附表3國定假日上班短付之加班費，有無理由
09 ？

10 1.依105年12月31日修正前勞動基準法第37條、第39條規定，
11 紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日（
12 統稱為國定假日），均應休假，工資應由雇主照給；雇主經
13 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給；因季節性
14 關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。因
15 此，雇主使勞工於國定假日出勤者，縱使經勞工同意，仍應
16 加倍發給工資。又法律行為違反強制或禁止之規定者，無效
17 ，民法第71條定有明文。而勞動基準法之立法目的在於保障
18 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動
19 條件最低標準之規定。故勞工休假日出勤，雇主應依勞動基
20 準法第39條規定加倍發給工資，乃強制規定，除非有法律明
21 文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機
22 關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。

23 2.本件原告依「作二休一」之方式排班，致原告於104年9月
24 28日中秋節、104年11月12日國父誕辰紀念日、104年12月
25 25日行憲紀念日、105年1月1日元旦、105年2月28日
26 228紀念日、105年5月1日勞動節、105年9月15日中秋
27 節、105年12月25日行憲紀念日、106年1月1日元旦及
28 106年1月27日除夕等紀念日或節日出勤。被告就上述10日
29 國定假日，原告有出勤而應給予1日工資，且每日短付233
30 元等情部分，並不爭執，此部分事實，應可認定。又原告每
31 日薪資為983元乙節，為兩造所不爭執，故原告就上開部分

應得請求之10日工資，共計9,830元，扣除被告已支付之7,500元，原告尚得請求被告給付2,330元。

3.至被告主張附表3其餘之國定假日部分，應原告未出勤，其自無應給付加班費之義務云云。惟查：依勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號函釋「勞動基準法規定應放假之日，如適逢勞動基準法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自0000年0月0日生效」，又「關於勞工於國定假日適逢例假或翌日補假日照常工作，未達八小時及超過八小時工資如何加給疑義，依內政部75.09.16台內勞字第434652號函釋，即除當日公資照給外，於正常工作時間以內工作者再加發1日工資所得，延長工作時間者，延時工資依同法第24條規定辦理。（行政院勞工委員會77年3月1日台77勞動二字第03458號函釋意旨參照）」。又104年12月9日修正公布之勞基法施行細則第23條之1規定，勞基法第37條所定休假，遇有勞基法第36條所定例假，應予補休。是此，原告主張附表3中104年9月28日教師節、104年10月25日光復紀念日、104年10月31日蔣公誕辰紀念日、105年1月2日元旦、105年3月29日青年節、105年4月4日兒童節、105年4月5日清明節（此日被告有給付750元）、105年6月9日端午節、105年9月28日教師節、105年10月10日國慶日、105年10月25日光復紀念日、105年10月31日蔣公誕辰紀念日、105年11月12日國父誕辰紀念日、106年1月28日春節、106年1月30日春節、106年1月31日春節、106年5月1日勞動節、107年2月17日春節及108年2月6日春節等19日，而上開節日，依被告提出之薪資明細及出勤資料，原告均未出勤，然被告並未提出證據證明事後有讓原告補休假。準此，原告仍得請求被告再給付1倍工資。承上所述，被告就上述19日未補休之假日，應給付每日工資，原告每日983元薪資計算，原告得請求18,677元，扣除被告已支付之1,500元（即106年1月28日春節與105年4月5日清明節），則被告應給付原告17,1

77元。

3. 綜上，原告就附表3 國定假日上班短付之加班費，應得請求被告給付19,507元，逾此部分，則無理由。

(六) 原告請求特休未休之工資，有無理由？

1. 原告主張按勞基法第38條及同法施行細則第24條之規定。依被告之年資計算，迄至106年4月11日前，年資未滿5年有10日之特別休假，至106年4月11日以後，年資已滿5年則有14日特別休假，被告均未依法給予原告特別休假，依法原告得請求應休未休之工資合計23,592元【計算式：29500/30*(10+14)=23,592元】云云。是此部分應審究原告任職在道允公司之年資是否應與被告工作年資合併計算。

2. 關於原告受雇被告之工作期間：

原告主張其自101年4月11日起受雇於道允公司，被告於104年4月20日續接道允公司承攬中鋼公司之工程，道允供之工地負責人為被告之前任代表人，故道允公司與被告實質上為同一公司，故原告自101年月4日起，實質上均係受雇於被告，被告辯稱原告受雇於道允公司期間，與被告無關，經查：

(1) 為避免法人格獨立之法律效果，遭法人為不當利用，將其依法原應負擔之責任，轉移由該法人全權掌控人事及薪資、財務及資金運用以及公司經營方向等事項，並無自主權之他法人負擔，故認應將該他法人之人格予以形骸化，即認該多數法人間之構成關係顯具有「實體同一性」，應逕由具控制權之法人負擔法律責任，此為法人人格形骸化之理論，有最高法院98年度台上字第652號民事裁判要旨可資參照（臺灣高等法院99年度重勞上字第44號民事判決意旨意見略同），故企業之人事、薪資、財務如屬共同，且資金運用及公司經營堪認均屬由相同之負責人運籌帷幄，勞工即可主張其受雇之多數雇主實質上為同一雇主。

(2) 原告主張道允公司工地負責人為被告之前代表人云云，惟原告就此部分並未提出任何證據證明被告與道允公司間，就企

業之人事、薪資、財務均屬共同管理經營，縱被告於道允公司之後與中鋼公司簽訂作業協力契約，且承攬之工作內容與道允公司相同，即認被告與道允公司為同一法人或認被告係由道允公司改組或轉讓後之法人，是此，原告受僱被告之期間應自104年4月21日起算。

(3) 至原告提出104年12月薪資明細（見本院卷一第77頁），其上雖記載「不休假津貼7000元」，但上開記載之「不休假」字樣，並無法證明係指被告同意原告之特休假，況依原告簽名確認之出勤與特休假統計表（見本院卷一161頁），原告於105年4月20日為止，已與被告確認其特休日為7天，若依原告主張，被告與道允公司為同一雇主，則計算至105年4月20日止，原告之特休日應為10日，然原告當時既然已經知悉105年4月其特休日為7日並非10日，然原告斯時並未向被告反應，益徵原告主張被告與道允公司工作年資應合併計算，應非事實。

(4) 按「本法第38條之特別休假，依左列規定：一、計算特別休假之工作年資，應依第5條之規定。二、特別休假日期應由勞雇雙方協商排定之。三、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日修正前之勞動基準法施行細則第24條定有明文，而「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」，105年12月21日修正前之勞動基準法第4項至第6項，規定甚明。又「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」，現行勞動基準法第4項至第6項，亦有規定。依前述規定，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項以後，應由雇主舉證勞工特休假之權利不存在，而在105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項之規定前，雖無此舉證責任之規定，但當時勞工之特別休假權利是否可以落實，仍待與雇主「協商排定」，倘雇主未能積極配合「協商排定」，則上開勞工特別休假之權利，徒為具文而已，因此解釋上，105年12月21日修正勞動基準法第4項至第6項前，依照勞動基準法施行細則第24條第3款「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」之規定，即係「推定」之規定，即勞工主張有應休之特別休假未休，除非雇主可以證明勞工已休完特別休假，或勞工未休特別休假不可歸責於雇主外，即應按該日數發給工資。

(5) 承上所述，原告係104年4月21日至被告到職，依106年1月1日修正後之勞基法第38條之規定，原告自105年4月21日至106年4月20日應有特休日7天，自106年4月21日至107年4月20日特休日為10天，自107年4月21日至108年3月22日有特休日14天，合計31天（計算式7+10+14=31）等情，應可認定。而依原告之主張，其應係請求106年至108年特休未休之薪資。而觀之被告提出106年4月21日至107年4月20日特別休假統計表（見本院卷二第43頁），其上原告已有簽名確認106年4月21日至107年4月20日，其有10日特別休假，且已全數休畢，是此，原告主張被告應給付其上開年度之10日特休未休薪資，實無所據。

(6) 另依被告提出107年至108年特休假確認單（見本院卷二第49頁），原告於107年4月21日至108年3月22日止，共計已申請特別休假14日：107年8月6日、107年9月19日、107年10月31日、107年11月1日、107年11月3日、107年12月30日、107年12月31日、108年2月10日、108年2

01 月11日、108年2月23日、108年3月9日、108年3月10
02 日、108年3月18日、108年3月19日，其上已有原告之確
03 認簽名，足認被告主張原告於歷年度終結前已休完特別休假
04 等語，應為實在。是此。原告主張被告應給付特未休薪資，
05 顯無理由。

06 (七)原告請求附表四不當扣薪部分，有無理由？

07 1.原告主張被告因故未能提供原告工作，嗣後卻以原告未工作
08 而扣除該日之薪資，合計如附表四共不當扣薪28,514元云云
09 。被告就原告主張附表四所示之日期均為中鋼公司之停機日
10 ，且其未支付原告附表四所示之薪資等節，並不否認，惟抗
11 辯：係因原告未於附表四所示之日期上班，始遭扣薪等語。
12 經查：雖原告主張中鋼公司停機日，員工不用上班云云，惟
13 員工於上班時間上班本為當然之理，縱中鋼公司停機日原告
14 無法到廠區作業，但被告仍可指示原告為其他工作，此可參
15 酌被告提出之派工單（見本院卷一第155頁），104年11月
16 12日為中鋼公司之停機日，而當日被告仍有指派原告於該日
17 從事其他事務。是此，原告主張停機日當日不用到公司上班
18 云云，顯非事實，亦與常情有違。

19 2.再者，依證人魏家農於本院審理時證稱：「（你們遇到庭機
20 時，你個人還會去公司上班嗎？）會。」、「（你有無遇到
21 停機日去公司上班時候嗎？）有，昨天就停機。」、「（
22 你剛說如果停機的時候，公司強制你們還要去打卡上班，或
23 是你們員工可選擇上班或不上班？）原則上以公司的運作。
24 雖然中鋼停機，但是員工基本上還是要去公司」、「（若員
25 工沒去的話，公司會如何處理？）沒有去要請假」、「（若
26 沒有去，但有請假，公司是否會扣錢？）事假扣錢，如果請
27 病假或特休不會扣錢。」、「（如果沒有去，也沒有請假，是
28 否會扣錢？）沒有請假當然會扣錢」、「（停機的話基本上員
29 工還是要去上班，是你們去任職時被告公司就有講這樣規定
30 或中鋼跟你們講這個規定？）公司沒有特別講過，但我認為
31 上班就是上班，既使中鋼停機還是要上班」等語（見本院卷

一第571-575頁)。是依證人魏家農之證詞，中鋼公司停機日，被告員工仍須至被告上班，若無請假，則須扣薪等語。參以證人魏家農與原告間並無怨隙，且就兩造關於給付資遣費等之訴訟亦無何利害關係，其實無甘冒偽證之風險虛捏事實袒護任何一造之必要，堪信證人魏家農之證述，應為可採。況晚近勞工意識抬頭，勞工對於本身之權益，據理力爭之趨勢尤為強烈，而以原告並無智識程度之人，除有特殊情形外，尤無放任權利不爭取之可能。而本件原告所請求者，附表四不當扣薪部分，雇主如有應付未付之情，一般勞工應可於平日輕易查知，原當無放棄爭取之可能，但原告放任約近4年之工作期間未爭取，遲至本件訴訟始請求被告公司給付，且未合理說明之前有何不請求之特殊原因，則被告辯稱停機日仍須上班等語，即難認不實。是此，原告請求被告給付附表四此部分之薪資（除104年11月12日外），即無所據，應予駁回。至104年11月12日部分，被告自承當日原告有上班，則被告就該日部分扣除原告薪資983元部分，即無理由，是此，原告請求被告應給付不當扣除104年11月12日之薪資983元，誠屬有據。

(八)另原告主張其於104年12月10日、同年月12日及同年月13日請特休3天，然卻遭被告以原告請特休假為由共扣薪900元等語，並提出原告104年12月當月之薪資明細可證（見本院卷一第97頁），被告不並否認有扣104年12月當月有扣原告900元薪資一事，惟抗辯：依班表，原告104年12月10日至同年月13日，僅可休息104年12月11日，惟原告當時堅持一定要放4日，被告將原本原告應放之105年2月8日、105年2月9日2日年假與104年12月12日、104年12月13日2日原告本應上班之期日調班，讓原告104年12月11日至13日可以放3天，但原告於104年12月10日至同年月13日均未上班，故扣原告1日薪水應983元，只是當時被告負責人以3日休假分別扣薪300元之方式扣除云云。惟依原告提出之上述薪資表，其上記載104年12月10日、同年月12日及同年月13

01 日為年假，「年假」依一般職場上認知，應為勞工之特休假
02 ；另被告就其主張原告同意將105年2月8日、105年2月
03 9日2日年假與104年12月12日、104年12月13日兩日調班
04 云云，惟被告就此有利部分，並未提出證據證明，是此，被
05 告主張原告有同意調班及1日無故未到職云云，要難採信。
06 是此，原告請求被告給付此部分不當扣除之薪資900元，即
07 屬有理。

08 (九)至原告主張依106年1月份薪資明細，其上載原告應實領薪
09 資為28,820元，然被告僅給付19,511元，差額短付9,309元
10 ，請求被告給付短付薪資9,309元云云。惟觀之原告提出之
11 106年1月薪資明細（見本院卷一第99頁），應領部分合計
12 應為40,300元（其上誤載為40,309元），又應扣之費用為
13 11,489元，兩者扣除後，則依上開明細，原告本可實領106
14 年1月薪資之本應為28,811元。被告就106年1月支付原告
15 之金額確為19,511元乙節，並不爭執，此部分事實，應可認
16 定。被告主張上述明細上記載「過年紅包」欄會有7,800元
17 及106年1月30日、106年1月31日2日會有休假出勤之兩
18 筆750元之註記係因在106年1月21日以前，原告便已陳報
19 106年1月27日、106年1月28日、106年1月30日、106
20 年01月31日為其特休日，後來原告聽聞中鋼公司會給予於10
21 6年1月27日、106年1月28日、106年1月30日這3日出
22 勤之員工每日2,600元之紅包及如果原告願意於此4日特休
23 假出勤，被告每日加給750元之加班費後，原告即向被告陳
24 報106年1月27日、106年1月28日、106年1月30日、10
25 6年1月31日其會來加班，所以被告會計才會在上述明細上
26 註記過年紅包7,800元（2,600元×3=7,800元）及106年
27 1月27日、106年1月28日、106年1月30日、106年1月
28 31日這4日都有休假出勤750元等語。原告就被告上述部分
29 ，並未爭執，故此部分，應為真正。雖原告主張其於106年
30 1月30日及同年月31日伊有至中鋼公司上班云云，惟原告就
31 此部分並未提出證據證明，參以被告提出廠商個人刷卡時間

一覽表（見本院卷一第228頁，原告106年1月30至同年31日並無任何刷卡紀錄，可徵被告主張原告未於106年1月30日至同年月31日上班，無須給付每日750元休假出勤費等語，應可採信。至原告主張過年紅包7,800元部分，核其性質獎金發放之目的，乃係獎勵同仁工作辛勞而發給，屬具有勉勵、恩惠性質之給與，即非勞工工作給付之對價，與勞動基準法所稱之經常性給與有別，並非工資。是原告主張被告應給付此部分短付之工資等語，尚非可採，亦應駁回。綜上，106年原告本可領之薪資28,811元，扣除7,800元紅包及1,500元休假出勤費金額後，確為19,511元無誤。是原告請求給付短付之薪資9,309元，自無所據。

(H)至被告主張應給付原告之金額應扣除108年2月12日匯款予原告1,500元云云，並提出高雄市政府勞工局函文及匯款收據（見本院卷三第45-47頁），惟觀之上開函文並無法得知被告係匯款何種款項予原告，是此，實難認定上開匯款之金額與本件原告請求之金額有重複，被告就此有利抵銷部分之事實並未能舉證證明，是此，被告主張應抵銷1,500元，自無所據。

五、綜上述，原告依據勞基法之規定提起本訴，並聲明：被告應給付原告24,366元（ $2,976+19,507+983+900=24,366$ ）及自108年4月24日至清償日止按年息百分之五計算之利息，洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

六、本判決所命給付未逾50萬元，依據民事訴訟法第389條第1項第5款之規定，依職權宣告假執行。被告陳明願供擔保，聲請免為假執行，經核原告勝訴部分，爰依據前開規定，爰分別酌定相當之擔保金額宣告之；原告其餘假執行之聲請，因訴之駁回而失所依據，不予准許。

七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及爭點，核與本件判決結果無涉，爰不一一論述。

八、結論：原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法

第 79 條、第 390 條第 2 項、第 392 條第 2 項，判決如主文
中 華 民 國 109 年 2 月 21 日
勞工法庭 法 官 張 茹 蓁

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後 20 日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後 20 日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中 華 民 國 109 年 2 月 21 日
書記官 許麗珠