

臺灣嘉義地方法院民事判決

112年度勞訴字第15號

原告 徐詩苹  
訴訟代理人 嚴天琮律師  
複代理人 劉育辰律師  
被告 長興隆包裝有限公司

法定代理人 黃信豪

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年2月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新台幣（下同）45,667元，及民國112年5月16日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔18分之1，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行。但被告如以45,667元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告起訴主張：

被告公司、葫蘆文創包裝有限公司（下稱葫蘆文創）及佑賀康國際貿易有限公司（下稱佑賀康公司，與被告公司、葫蘆文創下合稱葫蘆文創等3公司）皆屬實質同一之公司，其實際負責人均為黃信豪。伊自103年2月1日起受僱於被告公司，實際上均任職於被告公司。原告經被告同意自111年4月1日開始至同年7月31日止休育嬰假而留職停薪，卻因多次表示對原告依法申請育嬰留職停薪不滿、認原告不適任工作、不配領取高薪等，而依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款終止兩造間勞動契約，並於111年6月7日退掉原告勞健

01 保，兩造之勞動契約於111年6月7日終止，爰依勞基法第22  
02 條第2項前段、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1  
03 項、勞基法第16條第3項、第38條第4項、第50條等規定，請  
04 求被告給付原告積欠之111年2、3月工資14萬元、資遣費17  
05 1,000元、預告期間工資7萬元、未休特別休假工資99,399元  
06 （原請求133,000元，嗣更正請求為99,399元，惟未減縮聲  
07 明，本院卷第171至172頁）、產假期間仍要求原告遠距離上  
08 班之工資319,200元，並依勞基法第19條、就業保險法第11  
09 條第3項規定請求被告發給非自願離職證明書。

10 (三)、並聲明：被告應給付原告833,200元，及其中171,000元自11  
11 1年8月31日起至清償日止，其餘662,200元自起訴狀繕本送  
12 達翌日起，均按年息5%計算之利息；被告應開立非自願離  
13 職證明書予原告。

14 三、被告答辯以：原告從未受僱被告，僅以顧問方式向被告按月  
15 領取5萬至7萬元不等，但從未打卡上班，且因原告為被告法  
16 定代理人配偶，雖曾在被告公司投保勞健保，但後來原告自  
17 行轉到佑賀康公司投保勞健保，況原告於3年前即以其兄長  
18 名義成立另一家公司，不可能受僱於被告。並為答辯聲明：  
19 原告之訴駁回。

20 四、法院之判斷：

21 (一)、葫蘆文創等3公司雖為實質同一公司，但為不同之法人，葫  
22 蘆文創等3公司與原告間是否存在勞務契約，仍應個別認定  
23 之：

24 1、按當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者，視  
25 同自認。但因他項陳述可認為爭執者，不在此限。當事人對  
26 於他造主張之事實，已於相當時期受合法之通知，而於言詞  
27 辯論期日不到場，亦未提出準備書狀爭執者，準用第一項之  
28 規定。但不到場之當事人係依公示送達通知者，不在此限。  
29 民事訴訟法第280條第1項、第3項分別定有明文。原告主張  
30 葫蘆文創等3公司為實質同一之公司乙節，被告於112年8月1  
31 0日言詞辯論時就此部分並未表示意見，嗣後歷次言詞辯論

01 期日均未到庭，且並未提出準備書狀爭執，依民事訴訟法第  
02 280條第3項前段準用同條第1項前段之規定，視同自認，堪  
03 信原告此部分之主張為真實。

04 2、按勞工工作年資以服務同一事業者為限，但受同一雇主調動  
05 之工作年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。為保障勞  
06 工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防  
07 止雇主以法人之法律上型態規避法規範，遂行其不法之目  
08 的，於計算勞工年資時，得將其受僱於「現雇主」法人之期  
09 間，及其受僱於與「現雇主」法人有「實體同一性」之「原  
10 雇主」法人之期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法  
11 院100年度台上字第1016號民事判決意旨參照）。是現雇主  
12 與原雇主是否具有實體同一性，僅係關於計算勞工年資是否  
13 合併計算之問題，尚難因現雇主與原雇主有實體同一性，即  
14 認定勞工與原雇主間存在勞動契約。因此，本件葫蘆文創等  
15 3公司雖為實質同一公司，但為不同之法人，葫蘆文創等3公  
16 司與原告間是否存在勞務契約，仍應個別認定之。

17 (二)、按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，  
18 民事訴訟法第277條前段定有明文。又民事訴訟如係由原告  
19 主張權利者，應先由原告負舉證責任，若原告先不能舉證，  
20 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不  
21 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求。另  
22 原告已盡舉證責任後，被告於其抗辯之事實，亦應負證明之  
23 責任。易言之，原告就其應為舉證事項已有相當之證明，被  
24 告欲否認其主張者，即不得不更舉反證，證明其反對主張之  
25 事實。倘被告未能提出確切之反證，則原告對其主張之事實  
26 既已為相當之證明，自堪信為真實。本件原告主張兩造間有  
27 勞務契約存在，並提出勞保投保資料、薪資表及原告郵局帳  
28 戶交易明細等為證，惟為被告所否認，則原告即應就兩造間  
29 存有勞動契約之事實，負舉證責任。

30 (三)、兩造於109年1月31日前有勞動契約存在：

31 1、本件被告雖否認兩造間存在勞動契約，辯稱原告僅係以顧問

01 方式向被告按月領薪等語，惟原告之職稱於103年12月份為  
02 「業助」、105年4月份為「採購」、108年4月為「經理」，  
03 有原告提出之薪資表可參（本院卷第157、159、163頁），  
04 被告否認上情並無提出任何證據證明，應認原告主張為可  
05 採。

06 2、就兩造間勞務契約存在之期間部分：

07 (1)、原告雖主張原告工作地點及工作內容均相同、均受被告負責  
08 人指揮監督，薪資亦均由被告給付云云，惟佑賀康公司與被  
09 告公司具實質同一性，然佑賀康公司與被告公司為不同法  
10 人，與原告間是否存在勞務契約，仍應個別認定之。

11 (2)、依原告之勞保投保資料，原告於103年7月4日由被告公司加  
12 保，同年10月7日退保，同日由葫蘆文創加保，嗣於105年7  
13 月28日退保，同日由被告公司加保，至108年4月1日退保，  
14 同日由佑賀康公司加保，嗣至112年7月27日退保（本院卷第  
15 23、115頁）。而原告所提出103年1月1日至1000年0月00日  
16 間，被告給付薪資之轉帳記錄，被告係自104年1月8日起陸  
17 續有轉帳記錄，最後一筆轉帳日期為109年1月8日（本院卷  
18 第160至161、164至167頁）。是原告於108年4月1日已自被  
19 告公司退保，並於同日加保於佑賀康公司，且被告公司最後  
20 匯款至原告帳戶日期為109年1月8日（本院卷第166頁），原  
21 告所提出之薪資表亦僅有108年4月份薪資表（本院卷第163  
22 頁），並無被告公司於109年1月9日後有繼續給付薪資之證  
23 據。另原告於108年4月調薪，實領金額為46,416元，有薪資  
24 表可參（本院卷第163頁），而被告108年3月8日、4月8日匯  
25 款金額各為34,676元、41,393元（本院卷第165頁），應認1  
26 08年4月8日匯款金額為108年4月之薪資，依此，被告於109  
27 年1月8日所匯之款項應為109年1月之薪資，兩造間之勞動契  
28 約存續至109年1月31日乙節，堪可認定。

29 (3)、因此，縱原告主張其於109年2月1日起，有繼續於相同工作  
30 地點為相同工作為真，原告並未舉證證明被告仍有繼續給付  
31 薪資之情形，兩造間是否仍有勞動契約存在，已屬有疑。另

01 依原告所提出用以證明被告公司有給付薪資之郵局帳戶歷史  
02 交易明細，惟最後一筆由被告公司轉入款項之日期為109年1  
03 月8日，除111年2月8日有自佑賀康公司轉入116,970元外，  
04 期間並無任何交易明細資料，有上開交易明細可參（本院卷  
05 第164至167頁）。被告公司最後轉入款項之日期核與被告前  
06 揭抗辯原告於3年前即以其兄之名義成立另一家公司，不可  
07 能受僱於被告等語之時間點相近。是本件依原告所舉之證  
08 據，僅能認定兩造間於109年1月31日前有勞動契約存在。

09 (四)、茲就原告各項請求，分述如下：

10 1、未休特別休假工資部分：

11 (1)、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
12 年應依左列規定給予特別休假：一、1年以上3年未滿者7  
13 日。二、3年以上5年未滿者10日。三、5年以上10年未滿者1  
14 4日。四、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止，105  
15 年12月21日修正前勞基法第38條定有明文。105年12月21日  
16 修正後規定則為勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一  
17 定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年  
18 未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3  
19 年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、  
20 5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加  
21 給1日，加至30日為止，該修正規定並自106年1月1日施行。  
22 又勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，  
23 雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商  
24 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  
25 之日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如  
26 認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、  
27 第4項、第6項定有明文。

28 (2)、原告主張特別休假年資之計算及金額如附表一(一)、(二)所示，  
29 而依前揭修正前、後之勞基法規定，原告均須繼續工作滿一  
30 定期間，始有特別休假，又原告在被告及具實質同一性雇主  
31 之工作年資應併計。原告雖主張其自103年2月1日起任職，

01 惟原告103年7月3日前係投保於嘉義縣餐飲職業工會，於103  
02 年7月4日始由被告公司加保勞保（本院卷第23頁），是原告  
03 之工作年資應自103年7月4日起算，迄105年7月3日，已工作  
04 逾2年，依修正前勞基法第38條第1款規定，應有7日休假。  
05 再扣除原告育嬰留停年資（106年4月1日至9月30日、107年1  
06 月1日至6月30日、107年9月1日至108年2月28日），原告自1  
07 06年12月起（即自105年7月至106年12月期間），工作2年以  
08 上3年未滿，依現行法同條第1項第3款規定，應有10日休  
09 假，另自108年12月起（即自107年7月至108年12月期間），  
10 工作3年以上5年未滿依同條項第4款規定，應有14日休假，  
11 總計31日休假。是其得請求特別休假未休工資補償計45,667  
12 元（計算式為： $30,000/30*7+46,000/30*10+50,000/30*14=$   
13  $45,667$ 元，元以下四捨五入）。

14 2、產假期間工資部分：

15 原告主張原告於如附表二項次1至3所示期間，有產假未休假  
16 之情形，並請求被告給付產假期間未休假工資，惟為被告所  
17 否認，自應由原告就此部分負舉證責任。惟原告並未舉證證  
18 明其於產期期間仍需遠距離上班，未停止工作，其此部分之  
19 請求，自無理由。

20 3、本件原告既未舉證證明其與被告公司自109年1月31日後有勞  
21 動契約存在，則原告請求被告給付109年1月31日後之未休特  
22 別休假工資、109年1月31日後之產假期間工資（即附表二項  
23 次4）、111年2月、3月積欠工資、因111年6月7日終止兩造  
24 勞動契約所生之資遣費、預告工資及發給非自願離職證明  
25 書，均為無理由，應予駁回。

26 五、綜上所述，原告依修正前、後勞基法第38條之規定，請求被  
27 告給付特別休假未休工資補償計45,667元，及自起訴狀繕本  
28 送達翌日即112年5月16日（本院卷第65頁）起至清償日止，  
29 按年息百分之5計算之利息為有理由，應予准許。逾此範  
30 圍，則無理由，應予駁回。

31 六、本判決原告勝訴部分，係屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴

01 之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權  
02 宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為  
03 假執行。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之主張、陳述及所提證據暨攻  
05 擊防禦方法，經本院審酌後，認與本件判決結果無影響，爰  
06 不一一贅述，附此敘明。

07 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

08 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日

09 勞 動 法 庭 法 官 陳美利

10 以上正本係照原本作成。

11 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（應  
12 附繕本）。

13 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

14 中 華 民 國 113 年 3 月 12 日

15 書 記 官 黃亭嘉

16 附表一：特別休假

17 (一)、原告各年度特別休假：

01

年度 起算日期	年度 終止日期	特休假 日數	說明
104/02/01	105/01/31	7	適用舊制特休假計算。
105/02/01	106/01/31	7	適用舊制特休假計算。
106/02/01	108/07/31	14	1. 106 年度起，適用新制特 休假計算。 2. 106/4/1 至 106/9/30、 107/1/1 至 107/6/30、 107/9/1 至 108/2/28 育 嬰留停假未計入年資。
108/08/01	110/07/31	14	109/3/1 至 110/2/28 育嬰 留停假未計入年資。
110/08/01	111/11/31	15	111/4/1 至 111/7/31 育嬰 留停假未計入年資。

02  
03

## (二)、特別休假未休工資：

年度 終止日期	最近 1 個月 工資	特休假 日數	原告請求金額
105/01/31	30,000 元	7	7,000 元。 (計算式：30000/30*7)
106/01/31	46,000 元	7	10,733 元。 (計算式：46000/30*7)
108/07/31	50,000 元	14	23,333 元。 (計算式：50000/30*14)
110/07/31	50,000 元	14	23,333 元。 (計算式：50000/30*14)
111/6/6	70,000 元	15	35,000 元。 (計算式：70000/30*15)

04

05 附表二：產假未休假工資：

項次	原告分娩日期	被告應給予產假天數	當時每月薪資(元)	被告應給付產假期間工資
1	103/11/13	56	25,000	46,667 元
2	105/11/07	56	46,000	85,867 元
3	108/10/03	56	50,000	93,333 元
4	110/08/25	56	50,000	93,333 元
			總計	319,200 元