

臺灣新北地方法院簡易民事判決

112年度勞簡字第105號

原告 楊華偉
許鈴崎

共同

訴訟代理人 王泓鑫律師

被告 九九數位印製有限公司

0000000000000000

法定代理人 杜淑美

訴訟代理人 江晉杰律師

滕孟豪律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國113年9月30日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告丙○○新臺幣肆萬貳仟柒佰陸拾貳元，及自民國
一百一十二年十月六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利
息。

被告應給付原告乙○○新臺幣壹拾貳萬柒仟玖佰捌拾伍元，及自
民國一百一十二年十月六日起至清償日止，按年息百分之五計算
之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔二分之一，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如各以新臺幣肆萬貳仟柒佰
陸拾貳元、新臺幣壹拾貳萬柒仟玖佰捌拾伍元為原告丙○○、乙
○○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

一、原告主張：

(一)緣原告丙○○、乙○○（下逕稱其姓名，合則稱原告2人）

係自民國109年7月1日起任職被告擔任業務人員，約定每月

薪資各為新臺幣（下同）6萬元、4萬2,000元，嗣被告於113

01 年5月底通知將於112年6月30日結束營業，並資遣所有員
02 工，惟因被告當時仍有案件尚在進行，經告知需留下協助公
03 司請款及對帳等事宜，因而原告2人至112年7月10日仍在工
04 作，離職日即應為112年7月10日。然因被告尚積欠丙○○11
05 2年7月份薪資2萬元（即112年7月1日至112年7月10日止共10
06 日）、資遣費9萬0,830元（即任職期間為3年又10日，每1年
07 以0.5個月資遣費計算）、特休未休工資6萬8,000元（即任
08 職期間均未休特休，共計為34日），金額共計17萬8,830
09 元；乙○○112年7月份薪資1萬4,000元（即112年7月1日至1
10 12年7月10日止共10日）、資遣費6萬元（即任職期間為3年
11 又10日，每1年以0.5個月資遣費計算）、特休未休工資4萬
12 7,600元（即任職期間均未休特休，共計為34日）、代墊費
13 用4萬3,262元，金額共計16萬4,862元，原告2人自得依相關
14 勞動法令請求被告給付。

15 (二)被告辯稱丙○○、乙○○各於111年8月9日、111年11月3日
16 起已非被告之員工云云，惟查：

17 1.兩造於112年9月1日曾在新北市政府進行勞資調解，調解期
18 間被告對於原告2人之到職日、擔任工作及薪資均不爭執，
19 僅對於離職日為112年6月30日，抑或112年7月10日而有7月
20 份工資有爭執，被告並表示倘原告2人可提供7月份之勞務證
21 明，亦願意給付7月份工資等情，顯見被告並無爭執於112年
22 6月30日資遣日前，原告2人均為被告之員工之事實。而調解
23 紀錄既為被告百分之百自由意志下所為之陳述，自可作為文
24 書證據甚明。

25 2.又丙○○雖於111年9月1日遭被告退保並至子公司即九九整
26 合設計有限公司（下稱九九整合公司）擔任負責人，惟此係
27 因被告指派丙○○擔任九九整合公司之負責人，故丙○○縱
28 於111年9月1日遭被告退保，並派至九九整合公司擔任負責
29 人（丙○○係經被告指派為法人董事代表），然實際上仍由
30 被告指揮監督，並由被告分派相關工作，至遭資遣而離職為
31 止，兩造之勞動契約始終存續，並無改變。至於乙○○雖於

111年11月3日遭被告退保，但僅係將勞健保改掛在九九整合公司名下，但工作內容性質均與退保前毫無差異，且亦係由被告指派乙○○執行九九整合公司之相關工作，乙○○仍受被告指揮監督，勞動契約亦始終係存在兩造之間，於遭被告資遣離職前，均無終止。況原告2人遭退保前、後，不但工作地點、工作內容均相同，且遭被告資遣時，仍在為被告拉攏生意，針對客戶詢問匯款帳戶時，亦均係提供被告之帳戶，請客戶匯入，益徵原告2人仍係為被告服勞務直至遭被告資遣為止。

3.被告復辯稱丙○○為九九整合公司之負責人，有絕對經營自主權，不受被告之指揮監督云云，惟依丙○○與被告會計人員丁○○、李友燦（即被告及九九整合公司之實際負責人）間之LINE對話截圖，可知舉凡財務、發薪水、加薪、發資遣費、用人、工作分配等，係由李友燦最後決定，丙○○均需聽命李友燦之指揮、監督，並無完全之實際經營權甚明。況九九整合公司為被告百分百投資成立，兩家公司間之業務，根本無法區分，原告2人於掛名九九整合公司名下之勞健保後，甚至於112年7月1日至10日間，所從事業務，其中大同高中、永平高中、樟樹實中、大安國中、錦和高中、延平高中、東湖國小係屬於被告之業務；中正高中及育達高職則係屬於九九整合公司之業務。而被告及九九整合公司僅有1名會計人員，同時作兩家公司的帳，且兩家公司之帳戶會互通有無，亦即被告帳戶內錢不夠，會由九九整合公司帳戶支應，九九整合公司帳戶款項不足，亦會由被告帳戶支應，且掛在被告名下僅有甲○○（即李友燦之配偶）、李文傑（即李友燦之子）及丁○○（即會計人員）等3人，但兩家公司大多接印刷案件（如畢業紀念冊、校刊等），需要美編人員，美編人員亦係掛在九九整合公司名下，被告之案件亦係由九九整合公司美編人員進行美編工作。顯見被告及九九整合公司之業務根本無從區分，全部係綁在一起，而屬同一公司。鈞院112年度訴字第3042號判決（下稱另案判決）雖認

01 定被告與九九整合公司非為同一公司，且李友燦亦非兩公司
02 之實際負責人等情，惟另案判決與事實不符，丙○○亦已提
03 出上訴以為救濟。

04 (三)兩造間之勞動契約係於112年7月10日終止：

05 1.原告2人於112年5月30日接獲被告通知將於同年6月30日資遣
06 全部員工，但經被告告知要留下協助公司請款及對帳事宜，
07 預計於公司請款及對帳完成後再離職。而被告後於112年7月
08 10日下午4時通知原告2人已經退保，再留下來也不會有薪
09 水，請原告2人離職等情，併參以原告2人與被告會計人員丁
10 ○○、客戶間之LINE對話截圖，亦可知原告2人於112年7月1
11 日至112年7月10日均有為被告服勞務，故勞動契約終止日應
12 為最後工作日即112年7月10日甚明。

13 2.被告雖辯稱丙○○於112年6月13日已另行設立業務性質相近
14 之九九創新設計有限公司（下稱九九創新公司），不可能於
15 112年7月1日至10日間還在幫被告服勞務，且亦違反競業禁
16 止條款云云，惟被告於112年5月30日已通知要將全數員工資
17 遣，丙○○為謀出入，才另申請一家新公司以利未來有工作
18 收入，此乃人之常情，且與丙○○於112年7月10日為被告服
19 勞務，並無衝突。況丙○○並無簽署任何競業條款，何來違
20 反之理，且丙○○於申請設立新公司後，並未立即向學校宣
21 稱要轉往新公司承作業務，而係被告於112年9月21日向各學
22 校發出即將進行解散清算之律師函後，才與丙○○確認是否
23 會繼續服務，丙○○始稱未來會以新公司承作，益徵112年7
24 月10日前，丙○○確實仍為被告服勞務，尚未開始執行新公
25 司業務。

26 (四)並聲明：1.被告應給付丙○○17萬8,830元暨自支付命令送
27 達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.被
28 告應給付乙○○16萬4,862元暨自支付命令送達之翌日起至
29 清償日止，按年息百分之5計算之利息。並陳明願供擔保請
30 准宣告假執行。

31 二、被告則以：

01 (一)丙○○、乙○○分別於111年8月9日、111年11月3日起即非
02 被告之員工：

03 1.丙○○部分：

04 (1)丙○○自109年7月1日起擔任被告之員工，自111年8月9日起
05 即非被告之員工，而係受被告之委任至其百分百投資成立之
06 九九整合公司擔任負責人，且於112年5月29日遭解除九九整
07 合公司負責人職務後，即繼續擔任九九整合公司之員工（業
08 務經理），嗣丙○○於112年6月13日即自行在外設立業務性
09 質與範圍均與被告相近之九九創新公司，故其稱112年7月10
10 日時仍在處理育達高中及永平高中之案件，而有替被告工作
11 之情，顯與事實及常情有違。

12 (2)丙○○雖主張其係受被告委任至九九整合公司擔任負責人，
13 實際上仍係受被告之指揮監督，故兩造間之勞動契約始終存
14 續云云，惟兩造間之勞動契約自丙○○至九九整合公司擔任
15 負責人後當已不再存在，且丙○○在九九整合公司享有完整
16 自主之經營權力，能獨立決定是否參與政府標案，而不再受
17 被告之指揮監督，況九九整合公司本身亦不受被告之指揮監
18 督，具有獨立之人格，益徵無從認定丙○○係被告所僱用之
19 員工甚明。

20 (3)再者，112年5月29日丙○○遭解任九九整合公司負責人之職
21 務後，係在九九整合公司擔任員工，而非被告之員工，被告
22 所稱丙○○工作內容相同乙節，僅係就其在兩公司均有從事
23 業務工作部分相同，惟丙○○至九九整合公司擔任負責人
24 後，其工作之範圍自然不只係擔任業務，而當然就九九整合
25 公司之經營具有完全之掌控權力，被告從未針對丙○○對九
26 九整合公司之經營方式置喙，更無指揮、監督其擔任負責人
27 乙職之工作。

28 (4)丙○○雖指摘李友燦係被告及九九整合公司之實際負責人，
29 且被告及九九整合公司係為同一公司云云，惟被告之負責人
30 為李友燦之配偶甲○○，因李友燦係負責與其他股東之溝
31 通、協調，故丙○○等人仍習慣與李友燦討論公司經營之事

務，原則上李友燦仍尊重甲○○及丙○○之經營決策判斷，不會多加干涉，而非係因李友燦為被告及九九整合公司之實際負責人，且被告及九九整合公司非屬同一公司等情，亦經鈞院112年度訴字第3042號判決所肯認。況自112年5月29日起，丙○○即已遭解任九九整合公司負責人乙職，自然無從再獨立作出九九整合公司之經營決策，故112年6月後丙○○當然無從自主決定公司事務，是丙○○以此辯稱李友燦即為被告之實際負責人云云，顯有違誤。

2. 乙○○部分：

(1) 乙○○自109年7月1日起擔任被告之員工，惟乙○○自111年11月3日起非被告之員工，且於同日辦理退保後，即前往九九整合公司任職（設計主管），且被告及九九整合公司非為同一公司，已如前述，故其稱112年7月10日時仍在處理育達高中及永平高中之案件，而有替被告工作之情，顯與事實有違。

(2) 又乙○○主張其係受被告指派至九九整合公司從事相關工作，而受被告指揮、監督，故兩造之勞動契約均無終止云云，惟乙○○之工作職稱為設計主管，故雖工作地點、工作內容不變，然服勞務之對象已從被告轉移至九九整合公司，況乙○○所以轉換工作至九九整合公司，係因其配偶即丙○○至九九整合公司擔任負責人，故乙○○為方便與丙○○一同工作，遂與其一同前去九九整合公司工作，以便該公司之業務進展順利。

(3) 再者，依乙○○所提其與被告會計人員及客戶間LINE對話截圖，無從認定對話紀錄中承辦該些學校之公司，究為被告公司，或係九九整合公司，而無從判斷乙○○究係為何公司工作，且由乙○○所提出LINE對話截圖，可見乙○○提供予中正高中之存摺戶名為九九整合公司，更可見其當時亦係為九九整合公司工作，而非被告公司，益徵乙○○遭資遣後，其所工作之對象並非被告。

3. 原告雖主張被告曾於勞資調解時，對於原告2人之到職日、

擔任工作及薪資均不爭執，而僅對離職日有所爭執，顯見被告並無爭執112年6月30日資遣日前，原告2人均為被告之員工云云，惟兩造於調解程序中所為之陳述，依法本不得採為裁判之基礎，原告據此主張被告有自認之情，實屬無稽。況觀諸該調解紀錄所載，雙方對於勞方離職日有爭議，非係僅對原告2人離職日係112年6月30日或同年7月10日有所爭議而已，是原告逕以前詞恣意推論被告僅對原告2人離職日係112年6月30日或同年7月10日有所爭執云云，亦無可採。甚且，原告2人復主張該次調解期日，被告亦曾表示若原告2人能提供112年7月之勞務證明，即同意給付該月之工資，足證原告2人係被告之員工云云，惟無論調解紀錄記載為何，原告2人是否在112年間任職於被告乙事仍應與客觀事實相符甚明。

(二)關於原告2人請求被告給付之項目及數額，其表示意見如下：

1.112年7月份工資、資遣費：

丙○○於112年5月29日遭解除九九整合公司負責人之職務後，即繼續擔任九九整合公司之員工，而未曾復歸被告工作；另乙○○係於111年11月3日自被告離職並退保後，遂前往九九整合公司任職，此後亦未曾復歸被告工作。是原告2人於112年間均已非被告之員工，自無從向被告請求112年7月間之工資及資遣費。縱退步言，倘原告2人當時仍為被告之員工（假設語氣，被告否認），惟被告自112年6月30日通知原告2人資遣後，就從未再指揮、監督原告2人服任何勞務，僅係告知原告2人仍有部分事項需要與公司會計人員交接，惟原告2人除交接外，自行自作主張為被告「服勞務」之部分，被告從未命令原告2人為之，且由原告2人所提出之LINE對話截圖，亦難認原告2人究係為被告或九九整合公司服勞務，況丙○○就112年7月4日、5日兩天，均僅泛稱其有進公司處理事務云云，但未提出相關資料佐證，是原告2人自無從向被告請求112年7月1日至112年7月10日止共10天之工資，及自109年7月1日起至112年7月10日止共3年又10天之

資遣費。

2.代墊費用：

乙○○請求被告應給付其代墊費用4萬3,262元，其中關於「永平高中提袋加印1（貨）」、「永平高中提袋加印2（貨）」兩筆共3,277元之款項，乙○○雖有提出LINE對話截圖為證，惟被告迄今仍未曾收到乙○○申請購買之資料或轉帳匯款紀錄，實難以乙○○與永平高中與中國賣家之對話紀錄逕認乙○○確有代墊該兩筆費用，此部分舉證仍有不足，故無法給付乙○○此部分費用；其餘部分即3萬9,985元，乙○○確有替被告代墊，被告並不爭執。

(三)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。並陳明如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執之事項：

(一)丙○○自109年7月1日至111年8月9日任職於被告，自111年8月10日起由被告指派擔任九九整合公司之負責人，離職前每月薪資為6萬元。乙○○自109年7月1日至111年11月3日任職於被告，自111年11月4日勞健保轉至九九整合公司，離職前每月薪資為4萬2,000元；工作地點均為新北市○○區○○路0號4樓之6。

(二)乙○○代墊款，除永平高中加印提袋兩筆計3,277元爭執之外，其餘3萬9,985元被告並不爭執。

(三)被告公司之股東為甲○○、李友燦、乙○○及楊淑茹。九九整合公司則係由被告百分之百投資成立，股東僅有被告。

四、得心證之理由：

(一)丙○○自111年8月10日起、乙○○自111年11月4日起，與被告間是否仍存有勞動契約暨於何時終止？

1.原告2人雖主張依兩造112年9月1日勞資爭議調解紀錄，顯見被告並無爭執於112年6月30日資遣日前，原告2人均為被告之員工，而調解紀錄既為被告自由意志下所為之陳述，自可作為文書證據云云。惟按調解程序中，調解委員或法官所為之勸導及當事人所為之陳述或讓步，於調解不成立後之本案

01 訴訟，不得採為裁判之基礎，民事訴訟法第422條定有明
02 文，勞動事件法第30條第1項亦有相類規定，前開調解既未
03 成立，則原告2人引用勞資爭議調解紀錄所載被告之陳述或
04 讓步為主張，自難憑採。

05 2.又按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著
06 經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，
07 基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟
08 發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上
09 開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之
10 概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非
11 契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱
12 勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人
13 或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實
14 質實施者之控制從屬關係而為定。查被告為九九整合公司之
15 唯一股東，彼此間屬關係企業，其為控制公司，九九整合公
16 司為從屬公司，被告對於九九整合公司於人事、業務經營均
17 有指揮監督權，九九整合公司董事亦由被告指派。又參諸2
18 公司共用工作處所及同一打卡鐘，業務內容亦屬相同，堪認
19 被告與九九整合公司應為具有實體同一性之法人。

20 3.復按勞動契約與委任契約固均約定以勞動力之提供作為契約
21 當事人給付之標的。惟勞動契約係當事人之一方，對於他方
22 在從屬關係下提供其職業上之勞動力，而他方給付報酬之契
23 約，與委任契約之受任人處理委任事務時，並非基於從屬關
24 係不同。公司董事、經理人與公司間之關係究為勞動關係或
25 委任關係，應視其是否基於人格上、經濟上及組織上從屬性
26 而提供勞務等情加以判斷。凡在人格上、經濟上及組織上完
27 全從屬於雇主，對雇主之指示具有規範性質之服從，為勞動
28 契約。反之，如受託處理一定之事務，得在委任人所授權限
29 範圍內，自行裁量決定處理一定事務之方法，以完成委任之
30 目的，則屬於委任契約（最高法院97年度台上字第1542號判
31 決意旨可參）。經查：

01 (1)丙○○自109年7月1日至111年8月9日任職於被告，自111年8
02 月10日起由被告指派擔任九九整合公司之負責人，為兩造所
03 不爭。又被告對於丙○○於112年5月29日遭解除九九整合公
04 司之負責人職務後，即繼續擔任九九整合公司之員工等情，
05 亦不爭執。則丙○○自111年8月10日起經被告指派至九九整
06 合公司擔任董事，既為公司負責人，就九九整合公司之事務
07 自具有批准、決行之權限，丙○○雖主張其實際上仍由被告
08 指揮監督，並由被告分派相派相關工作，兩造間勞動契約始
09 終存續等語。然查，依原告2人所提出與會計丁○○於111年
10 10月5日之通訊軟體LINE對話紀錄，會計：「楊先生 老頭打
11 算今天不付薪水嗎？」、「薪資表 昨天已經給老頭了」、「
12 「昨晚上你們有談到話嗎？」，丙○○：「你昨天問他怎麼
13 說？」、「昨天我沒遇到」等語；另依原告2人所提出與莊
14 孝育於112年3月2日之通訊軟體LINE對話紀錄，莊孝育：
15 「調薪部分有與李先生討論過，沒有意見，就按照楊先生的
16 提議加薪，二月份因國定假期比較多，實際上班的天數並不
17 多，所以提議由三月份開始做加薪的月份。」等語。足見丙
18 ○○就九九整合公司之相關事務包括員工調薪部分，仍可運
19 用其指揮性、計畫性或創作性裁量決定，與受僱人應受雇主
20 指揮監督者尚有不同，縱有徵詢被告最大股東之意見，亦僅
21 係因九九整合公司係屬被告百分之百投資成立，本應受其監
22 督，況即使是委任關係，受任人仍應遵守委任人之指示，進
23 行裁量或決策，堪認丙○○與被告間自111年8月10日起至
24 112年5月28日止已變更為委任契約關係，嗣經被告於112年5
25 月29日解任董事終止委任關係，且查無兩造間存有委任關係
26 終止後回復原僱傭關係之合意，又被告並不爭執丙○○於解
27 任董事後即繼續於九九整合公司任職，而被告與九九整合公
28 司具實體同一性，復經本院認定如前，故自112年5月29日
29 起，被告亦為丙○○之雇主。

30 (2)又乙○○自109年7月1日至111年11月3日任職於被告，自111
31 年11月4日勞健保轉至九九整合公司等事實，亦為兩造所不

01 爭，且被告復稱乙○○自111年11月4日起即在九九整合公司
02 任職等情。而被告與九九整合公司具實體同一性，業如前
03 述，堪認被告自111年11月4日以後，亦為乙○○之雇主。

04 4.另兩造對於系爭勞動契約之終止日究為112年6月30日或112
05 年7月10日互有爭執。原告2人雖主張於112年5月30日即接獲
06 被告通知將於112年6月30日資遣全部員工，並告知其二人要
07 留下協助公司請款及對帳事宜，預計於公司請款及對帳完成
08 後再離職，嗣被告通知已於112年7月10日退保，並請原告2
09 人離職等語。惟原告2人就其主張被告有告知其二人待公司
10 請款及對帳完成後再行離職，並通知於112年7月10日離職之
11 事實，並未提出任何證據舉證證明之，且亦未舉證證明於該
12 段期間均有依正常工時提供勞務。再參以乙○○為被告及九
13 九整合公司之股東，且觀諸另案即本院112年度訴字第3042
14 號民事判決，足見兩造亦不爭執丙○○係藉由配偶乙○○之
15 名義出資被告公司，實為實際股東等情，而依原告所提出11
16 2年7月份之通訊軟體LINE對話紀錄，足見有關被告之112年6
17 月份員工薪資、加班費、資遣費等，均尚需原告2人之放
18 行，則原告2人自112年7月1日至7月10日，究係基於股東之
19 身分，抑或基於勞工之身分，協助處理被告未了結之事務，
20 要非無疑，原告2人就此復未能舉證以實其說，其前開主
21 張，自不足採。又兩造既均不爭執被告於112年6月30日資遣
22 全部員工結束營業等情，從而，堪認兩造間勞動契約應係於
23 112年6月30日經被告依勞基法第11條第1款規定終止。

24 (二)茲就原告2人請求之項目及數額有無理由，分述如下：

25 1.112年7月1日至7月10日工資部分：

26 查原告2人未能舉證證明其於該段期間協助處理被告未了結
27 事務，係基於股東身分，抑或勞工身分，已如前述，是丙○
28 ○請求被告給付該段期間之工資2萬元、乙○○請求被告給
29 付該段期間之工資1萬4,000元，均屬無據，應予駁回。

30 2.資遣費部分：

31 (1)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，於勞動契約依勞動基準法第11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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞退條例第12條第1
項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法第2條第4款規
定，係指計算事由發生之當日前6個月內所得工資總額除以
該期間之總日數所得之金額。工作未滿6個月者，謂工作期
間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。查被告
業依勞基法第11條第1款規定終止與原告間之勞動契約，已
如前述，則原告2人依據勞退條例第12條規定請求被告給付
資遣費，自屬有據。

(2)丙○○部分：

查丙○○自112年5月29日起再次受僱於被告，至112年6月30
日終止勞動契約，其工作未滿6個月，工作期間總日數為33
日。又原告丙○○之112年5月、6月薪資分別為6,290元(計
算式： $65,000 \div 31 \times 3 = 6,290$)、6萬元，有薪資轉帳明細可
稽，是其工作期間所得工資總額為6萬6,290元，除以其工作
期間總日數，再依民法第123條第2項規定，按每月為30日，
計算月平均工資為6萬0,270元(計算式： $66,290 \div 33 \times 30 = 60,270$ 元)。再查，丙○○之資遣年資為1個月又3日，依勞
退新制資遣費基數為33/720【計算式： $\{ (1(\text{月}) + 3(\text{日}) \div 30) \div 12 \} \times 1/2$ 】，故丙○○得請求被告給付之資
遣費為2,762元(計算式： $60,270 \text{元} \times 33/720 = 2,762 \text{元}$)，
逾此範圍之請求，應予駁回。

(3)乙○○部分：

乙○○自109年7月1日起受僱於被告，於112年6月30日終止
勞動契約，業經本院認定如前，又其離職前6個月各月份薪
資依序為3萬8,482元、3萬8,510元、4萬6,510元、4萬6,510
元、4萬1,510元、4萬1,510元，有薪資轉帳明細可稽，是其
薪資總額為25萬3,032元，除以其工作期間總日數181日，再
依民法第123條第2項規定，按每月為30日，計算月平均工資

為4萬1,940元（計算式： $253,032 \div 181 \times 30 = 41,940$ ）。又乙○○之資遣年資為3年，依勞退新制資遣費基數為 $1 + 1/2$ ，故乙○○得請求被告給付之資遣費為6萬2,910元【計算式： $41,940 \text{元} \times (1 + 1/2) = 62,910 \text{元}$ 】，又乙○○僅請求被告給付6萬元，基於處分權主義，尚無不合，是乙○○此部分請求，應予准許。

3. 特休未休折算工資部分：

(1) 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依下列規定給予特別休假，6個月以上1年未滿者，3日；1年以上2年未滿者，7日。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，勞基法第38條第1項第1款、第2款、第4項定有明文。又勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款亦有明文規定。

(2) 丙○○部分：

查丙○○自109年7月1日起至111年8月9日受僱於被告，依上開規定，被告自110年1月1日起至110年6月30日止，應給予該年度3日特別休假，自110年7月1日起至111年6月30日止，應給予該年度7日特別休假，自111年7月1日起至111年8月9日止，應給予該年度10日特別休假。準此，應認丙○○於兩造契約於111年8月9日終止時，尚有特別休假20日未能休畢；另原告丙○○雖自112年5月29日再次受僱於被告，惟因兩造間勞動契約於112年6月30日終止，其繼續工作既未滿6個月，尚毋庸給予特別休假。又丙○○於111年8月9日契約終止前最近1個月正常工作時間之1日工資為2,000元（計算

式： $60,000 \div 30 = 2,000$)。從而，丙○○請求被告給付特別
休假未休折算工資4萬元（計算式： $2,000 \times 20 = 40,000$ ），
洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，應予駁回。

(3)乙○○部分：

查乙○○自109年7月1日起受僱於被告，依上開規定，被告
自110年1月1日起至110年6月30日止，應給予該年度3日特別
休假，自110年7月1日起至111年6月30日止，應給予該年度7
日特別休假，自111年7月1日起至112年6月30日止，應給予
該年度10日特別休假。準此，應認乙○○於兩造於112年6月
30日契約終止時，尚有特別休假20日未能休畢。又乙○○於
契約終止前最近1個月正常工作時間之1日工資為1,400元
（計算式： $42,000 \div 30 = 1,400$ ）。從而，乙○○請求被告給
付特別休假未休折算工資2萬8,000元（計算式： $1,400 \times 20 =$
 $28,000$ ），洵屬有據，應予准許，逾此部分之請求，應予駁
回。

4.代墊費用部分：

乙○○主張被告應返還其於任職期間代墊費用4萬3,262元等
語。被告固不爭執乙○○所支出代墊費用3萬9,985元，惟否
認有關永平高中加印提袋2筆款項計3,277元部分。按當事人
主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟
法第277條前段定有明文。查乙○○主張其有代墊永平高中
加印提袋2筆款項計3,277元等情，固據提出乙○○與永平高
中承辦人員、承包廠商樂樂工廠之通訊軟體LINE對話紀錄為
證（見原證18），然細繹該等對話內容，僅堪認定乙○○有
因永平高中追加訂單而向承包廠商追加採購，然關於追加採
購應支付予承包廠商之金額及已付款予承包廠商等事實，尚
無從由對話紀錄中查悉，且乙○○復未提出任何付款證明舉
證以實其說，是乙○○此部分請求，洵屬無據，應予駁回。
至其餘代墊款3萬9,985元部分，被告對此既不爭執，故乙○
○此部分請求自屬有據，應予准許。

五、綜上所述，原告依據兩造間勞動契約及上開勞動法令，請求

01 被告給付丙○○4萬2,762元（計算式：2,762+40,000=42,
02 762）、給付乙○○12萬7,985元（計算式：60,000+28,000
03 +39,985=127,985），及均自支付命令送達翌日即112年10
04 月6日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

05
06 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權
07 宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將
08 請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、
09 第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判
10 決，爰依據前開規定，依職權為假執行及免為假執行之宣
11 告。至原告敗訴部分，其假執行之聲請，即失其依附，應併
12 予駁回。

13 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提
14 證據，經本院斟酌後，認均核與判決結果不生影響，爰不逐
15 一論述，併此敘明。

16 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第85條第1項。

17 中 華 民 國 113 年 11 月 25 日
18 勞動法庭 法 官 王士珮

19 以上正本係照原本作成。

20 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
21 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

22 中 華 民 國 113 年 11 月 25 日
23 書記官 李依芳