

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第104號

原告 黃威達
訴訟代理人 黃威迪
被告 豐裕景觀股份有限公司

法定代理人 張裕琳

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年3月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣297,387元，及自民國112年8月2日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其於之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之96，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，但被告以新臺幣297,387元為原告預供擔保，得予假執行。

事實及理由

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，另有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定。勞動事件法第15條後段亦有明文。本件原告起訴時，原請求聲明為：被告應給付原告新臺幣（下同）337,231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。嗣於本院民國113年3月29日言詞辯論前，具狀並於當庭變更聲明為：被告應給付原告308,688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，及經本院記明筆錄（見本院卷第361、371頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，依首揭法條規定，於法並無不合，

01 自應准許。

02 二、原告主張：原告於109年10月1日起受雇被告，擔任工程外勤
03 人員，約定日薪1,350元，每日工作8小時，平均薪資53,421
04 元，然被告於111年11月起至112年3月止（下稱系爭期間）
05 均未給付原告工資、延長工時工資，並於112年3月15日以虧
06 損為由終止兩造勞動契約，爰依勞基法規定請求被告給付短
07 支工資及延長工時工資總計189,024元、20日特休未休工資2
08 7,000元、預告工資27,000元、資遣費65,664元，並聲明：
09 如減縮後聲明所示。

10 三、被告則以：

11 (一)1.原告為點工，不一定每日上工，每月上工日數不固定，且
12 原告並未考取相關執照，故無法晉升為正式員工，則兩造實
13 無僱傭關係存在。2.此外，縱兩造有僱傭關係存在，然：(1)
14 兩造約定原告應每日填寫出勤日數表，載明上工日數及加班
15 時數，並交由主管張呈睿經理簽核。惟原告所提出勤日數
16 表，其中111年11月至112年1月部分並未經張呈睿稽核，112
17 年2至3月則未提交出勤日數表，被告因此否認原告於系爭期
18 間有上工及加班情形。(2)再者，被告公司有強制員工應將特
19 休休完，原告請求特休未休工資，亦非有據。

20 (二)並聲明：原告之訴駁回。

21 四、爭執與不爭執事項

22 (一)不爭執事項

- 23 1.原告於109年11月16日至111年5月16日投保於被告公司。
- 24 2.兩造約定原告每日薪資1,350元，每日上工應簽署出勤日數
25 表(見本院卷第199頁所示)，交由主管簽核。原告於109年12
26 月至112年1月上工狀態如出勤日數表(見本院卷第101頁以
27 下)。
- 28 3.原告提出之系爭期間之出勤日數表(見本院卷第71至84頁)
29 均未經張呈睿簽名。
- 30 4.原告各項及期間計算至112年3月15日為止，超出部分均不再
31 請求。

01 5. 若原告請求特休未休工資有理由，原告特休未休日數為20
02 日。

03 (二)爭執之事項

04 1. 兩造是否有僱傭關係存在？

05 2. 原告於系爭期間是否有出勤？

06 3. 原告請求系爭期間短支工資、延長工時工資、任職期間特休
07 未休工資、預告工資、資遣費，是否有理由？

08 五、本院之判斷

09 (一)兩造是否有僱傭關係存在？

10 1. 按勞基法規定之勞動契約，指當事人之一方，在從屬於他方
11 之關係下，提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契
12 約。此觀該法第2條第3款、第6款規定即明。勞動契約當事
13 人之勞工，通常具有：(1)人格上從屬性，即受雇人在僱用人
14 企業組織內，服從僱用人權威，並有接受懲戒或制裁之義
15 務。(2)親自履行，不得使用代理人。(3)經濟上從屬性，即受
16 雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之
17 目的而勞動。(4)組織上從屬性，即納入僱用人方生產組織體
18 系，並與同僚間居於分工合作狀態等項特徵（最高法院111
19 年度台上字第1054號判決要旨參照）。

20 2. 查證人丙○○於本院審理時證稱：我之前任職於被告，做粗
21 工，工作地點工作內容由丁○○電話通知，現場有我跟原
22 告，其他為派遣人員，派遣人員屬於其他公司，每星期工作
23 5至6日，沒有跟著行政院人事行政局放假，每日會寫出勤日
24 數表等語（見本院卷第346至347頁），此外，原告於109年1
25 1至12月、110年1至12月、111年1至10月連續且持續自被告
26 受領薪資，有被告提出之薪資清冊在卷可參（見本院卷第10
27 5、131、181頁），再者，原告除110年4月請1日喪假、其餘
28 各月多為全勤、甚少休假，且工時最低為8時等情，有被告
29 庭呈經張呈睿簽核出勤日數表附卷可考（見本院卷第101至1
30 87頁），既原告依照被告指定之勞務之地點、時間，與含證
31 人丙○○在內之其他員工為被告服勞務，並向被告支領薪資

01 以為生活，堪認原告對被告具有人格、經濟、組織上之從屬
02 性，兩造具有勞動契約關係存在，堪以認定。

03 3. 被告固抗辯：原告未考取專業證照，無法晉升為正式員工等
04 語。然專業證照之有無並非從屬性之判斷標準，加以，證人
05 丙○○於本院審理時亦證稱：公司沒有規定要考取證照才能
06 晉升為正式員工，原告工作內容與我相同，我覺得是正職人
07 員，都正常出勤等語（見本院卷第349至350頁），此外，被
08 告並未再提其他事證以為其佐，則被告此部分抗辯，實難憑
09 採。

10 4. 準此，原告主張：兩造有僱傭關係存在，應屬可取。

11 (二)原告於系爭期間是否有出勤？

12 原告主張：其於系爭期間上工日數如附表一所示：11月為31
13 日、12月為30日、1月為25日、2月為29日、3月為13日（下
14 稱系爭期間）之情，為被告所否認，抗辯：原告所提出勤日
15 數表未經張呈睿簽核，無從認定有上工及加班等語。

16 1. (1)查證人丙○○於本院審理時證稱：我們從111年10、11月
17 間開始沒收到薪資，丁○○於111年11月時跟我說公司營運
18 困難，說張呈睿會處理，年底時張呈睿有跟我們討論，說公
19 司會繼續進行，會想辦法發薪水的意思，所以我繼續工作到
20 隔年初，當時張呈睿沒有表示要終止兩造契約，因為大里工
21 地也還有開工儀式，所以我也沒有向張呈睿確認是否要資遣
22 員工，另111年11月公司不正常給薪後，就沒有其他派遣公
23 司人力進場，但現場則還有工作要進行，是由我跟原告完
24 成，後來則因為薪資一直沒進來，我跟丁○○討論後就不繼
25 續上工了等語（見本院卷第348、350至351頁），(2)次查，
26 被告於系爭期間持續交代原告等現場員工工作內容，另原告
27 等現場員工亦持續向被告法定代理人回報工作進度等情，有
28 LINE對話、大里案址現場照片在卷可稽（見本院卷第261至3
29 19頁），另張呈睿於112年5至7月亦陸續表達感謝原告現場
30 人員付出之意，且表示願意給付工資欠款，則有LINE對話紀
31 錄附卷可查（見本院卷第319至329頁），(3)此外，被告如常

01 安排原告工作，亦知悉原告持續提供勞務之事實，另有LINE
02 附卷可參（見本院卷第261至265、317頁），而被告法定代
03 理人甲○○於本院審理時自承：112年2月也有拜拜、且對原
04 告所提大里工地現場照片亦不爭執等語（見本院卷第353、3
05 62頁），則大里工地之工事確實持續至112年後，準此，堪
06 認原告主張：持續為被告服勞務至112年3月15日止，應屬實
07 在。

08 2. 參以，證人丙○○於本院審理時證稱：我們每日會寫出勤日
09 數表，交給總經理張呈睿簽名，他不一定每日到，我們累計
10 後交給他，但薪資不正常後張呈睿就沒有在出勤日數表上簽
11 名，另出勤日數表是每日工作完畢後登載，不會有寫錯的情
12 形等語（見本院卷第346至349頁），而原告於系爭期間有填
13 載出勤日數表，有影本附卷可考（見本院卷第101至103、13
14 3至149）頁，每月休假1至2日，其所列工作日數與前經張呈
15 睿簽核之出勤日數表情形亦未相歧，從而，原告主張於系爭
16 期間均有上工及加班，應屬可採。

17 3. 被告固抗辯：原告未填載112年2至3月出勤日數表，無從認
18 定到工及加班等語。然證人乙○○證稱：工地負責人會決定
19 隔天點工人數，原告到案場後要填寫出勤日數表，由主管簽
20 核，一個月後送回公司計算當月薪資，原告是用私訊方式傳
21 送，但我是以紙本為主（見本院卷第364至365頁），既然原
22 告有傳送電子檔案，則被告抗辯原告並未填載，即非有據，
23 況依照證人丙○○證述，於薪資不正常後（即111年11
24 月），被告公司張呈睿即未在出勤日數表上簽名，而現場工
25 事仍持續進行，業如前述，自無從僅憑出勤日數表是否經簽
26 核認定原告上工情形，而將判斷風險反交由非具決定權之勞
27 工即原告負擔之理。準此，被告前開抗辯，仍非可採。

28 (三)原告各項請求是否有理由？

29 1.原告請求被告給付系爭期間短支工資、延長工時工資是否有
30 理由？

31 (1)短支工資部分

01 按工資應全額直接給付勞工。勞動基準法(下稱勞基法)第2
02 2條第2項前段定有明文。查原告每日工資1,350元，且被告
03 未給付原告系爭期間薪資之事實，為被告所不爭執(本院卷
04 第193、362頁)，而原告上班日期及天數如附表一上工欄所
05 示，則原告請求被告給付工資172,800元(計算式：1,350
06 元/日×97日=172,800元)，應屬可取。

07 (2)延長工時工資部分

08 ①按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
09 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
10 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小
11 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法
12 第24條第1項第1至2款分別定有明文。查原告於系爭期間加
13 班時數各如附表一加班時數欄所示，則原告請求加班費22,2
14 46元，亦屬可採。

15 ②被告固抗辯加班時數應經簽核等語。然證人丙○○證稱：偶
16 爾有加班情形等語(見本院卷第349頁)，則原告主張有加班
17 情形，並非無稽，佐以被告亦自陳：此部分僅有口頭說明
18 無工作規則等語(見本院卷第92頁)，亦難據為兩造有工作
19 規則關於加班申請方式之合意，至證人乙○○固證稱：加班
20 需經主管簽核等語(見本院卷第365頁)，然證人並非工地
21 現場員工，被告人員是否確有告知加班認列規則，證人乙○
22 ○並無親自見聞，則前開證述，時難據為有利於被告之認
23 定。況原告確有加班情形，既經證人丙○○證述如前，則被
24 告此部分抗辯，仍非有據，並非可取。

25 (3)準此，原告請求被告給付系爭期間之短支工資及延長工時工
26 資為可採，本件原告可請求之前該工資共195,046元(計算
27 式：172,800元+22,246元=195,046元)，則原告請求被告
28 給付此部分工資189,024元，即屬可採。

29 2.原告請求被告給付資遣費是否有理由？

30 (1)按平均工資指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額
31 除以該期間之總日數所得之金額。次按非有左列情事之一

01 者，雇主不得預告勞工終止勞動契約：二、虧損或業務緊縮
02 時。勞基法第2條第4款前段、第11條第1項第2款分別定有明
03 文。再按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之
04 工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、
05 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
06 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
07 1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6
08 個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工
09 退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項定有明文。

10 (2)查被告抗辯：被告公司於112年3月15日由張呈睿以虧損為由
11 通知原告終止兩造契約，為原告所不爭執（本院卷一第354
12 頁），核屬雇主依勞基法第11條第1款規定終止勞動契約之
13 情形，自應依勞退條例第12條第1項規定發給原告資遣費。
14 此外，原告111年10月26日至112年3月15日薪資如附表一所
15 示，另111年9、10月薪資為54,169、50,456元，有出勤日數
16 表、工資清冊附卷可參，此為兩造所不爭執（見本院卷第13
17 1），則原告於111年9月16日至112年3月15日，薪資共265,3
18 64元（計算式： $54169 \div 30 \times 11 + 50456 + 172800 + 22246 = 2653$
19 64），是離職前6個月平均薪資為44,227元（計算式 $265,364$
20 元 $\div 180 \times 30 = 44,227$ 元），則以原告任職期間即109年10月1
21 日至112年3月15日（下稱任職期間），年資2年5月14日計算
22 結果，原告請求被告給付資遣費54,363元（計算式：如附表
23 二所示），即屬可採，逾此部分，尚非可取。

24 3.原告請求被告給付特休未休工資是否有理由？

25 (1)按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應
26 依下列規定給予特別休假：1.6個月以上1年未滿者，3日。
27 2.1年以上2年未滿者，7日。3.2年以上3年未滿者，10日。
28 4.3年以上5年未滿者，每年14日。5.5年以上10年未滿者，
29 每年15日。6.10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。
30 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
31 主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞

01 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
02 日數，雇主應發給工資。勞工依本條主張權利時，雇主如認
03 為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項、第4
04 項、第6項分別定有明文。又特別休假未休工資之發給，應
05 按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。所謂
06 一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日
07 之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
08 約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之
09 金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目亦有
10 明文。

11 (2)查原告主張尚有20日特別休假未休，為被告所否認，抗辯：
12 被告公司有強制勞工應將特休休完等語。然證人丙○○於本
13 院審理時證稱：我沒有特休，公司沒有規定特休應於年底前
14 休畢等語（見本院卷第348頁），則原告之特休是否業已休
15 畢，即非無疑。佐以，原告幾乎未曾休假，每月休假日數除
16 年假外，至多1至2日，甚少超過3日，有被告庭呈經張呈睿
17 簽核之出勤日數表附卷可考，則被告抗辯：原告之特休已休
18 畢，顯屬無稽；此外，被告並未能再提出其他事證，舉證原
19 告主張之權利不存在，揆諸上開規定，原告主張尚有特休未
20 休，應推定為可採。

21 (3)再者，原告任職期間之特休日數為20日，亦為被告所不爭執
22 （見本院卷第362頁），是以原告日薪1,350元計之，原告請
23 求特休未休工資27,000元（計算式1,350元×20日=27,000
24 元）即屬可取。

25 4.原告請求被告給付預告工資是否有理由？

26 (1)按「雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預
27 告期間依左列各款之規定：…二、繼續工作一年以上三年未
28 滿者，於二十日前預告之。」、「雇主未依第1項規定期間
29 預告而終止契約者，應給付預告期間之工資」，為勞基法第
30 16條第1項、第2項所明定。又預告期間工資之給付標準，為
31 「雇主應預告期間之日數乘以勞工一日工資」；該一日工

01 資，為勞工契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其
02 為計月者，為契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工
03 資除以三十所得之金額。但該金額低於平均工資者，以平均
04 工資計給（勞動部109年10月29日勞動關2字第1090128292A
05 號解釋令參照）。查原告任職被告之工作年資為2年5月14
06 日，已如前述，參諸前揭規定，預告期間為20日，本件被告
07 抗辯由張呈睿於112年3月15日通知原告終止兩造勞動契約
08 （見本院卷第354頁），並未提前預告，揆諸上開規定，自
09 應給付預告期間之工資予原告。

10 (2)被告固抗辯：000年00月間已通知員工將要歇業事宜等語。
11 然證人丙○○於本院審理時證稱：丁○○11月時跟我說公司
12 營運困難，說張呈睿會處理，年底時張呈睿有跟我們討論，
13 說公司會繼續進行，會想辦法發薪水的意，所以我繼續工
14 作到隔年初，張呈睿沒有表示要終止兩造契約等語（見本院
15 卷第350至351頁），依證人前開證述，被告公司並未於111
16 年11月通知歇業事宜，被告前開抗辯，尚屬無據。

17 (3)至證人即被告公司人事特助乙○○於本院審理時固證稱：被
18 告公司於111年11月底當面告知員工公司財務困難，員工陸
19 續離職，並於111年12月底前陸續資遣大部分員工（見本院
20 卷第363頁）等語，然亦證稱：我是在辦公室聽到，原告他
21 們有無在現場我不確定等語（見本院卷第364頁），加以依
22 被告庭呈之原告出勤日數表顯示，原告於8至17時一般上班
23 時間幾乎均在工地服勞務，則被告佈達前開事宜時，原告是
24 否在公司現場，實屬有疑，此外，被告則未能另舉證以為其
25 佐，是證人乙○○前開證述，無從遽為有利於被告之認定。

26 (4)依此，原告請求被告給付20日預告期間工資共27,000元，應
27 屬有據，逾此金額，即非有據。

28 六、綜上，原告依照勞基法規定，請求被告給付工資、延長工時
29 工資、特休未休工資、預告工資及資遣費共297,387元（計
30 算式：189,024元+54,363元+27,000元+27,000元=297,38
31 7元），及自起訴狀繕本送達翌日即112年8月2日起（見本院

01 送達證書，本院卷第39頁)至清償日止，按週年利率百分之
02 5計算之利息。為有理由，應予准許，逾此部分，尚非有
03 據，應予駁回。

04 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
05 不生影響，爰不逐一論述。

06 八、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣
07 告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請
08 求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1項、第2
09 項亦有明文。本判決係屬就勞工之給付請求，為雇主敗訴之
10 判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，應依職權宣
11 告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假
12 執行。

13 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

14 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
15 勞 動 法 庭 法 官 陳 航 代

16 正本係照原本作成。

17 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
18 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 113 年 4 月 30 日
20 書 記 官 江 婉 君