

臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞訴字第204號

原告 周世金

訴訟代理人 游正曄律師（法律扶助）

被告 金正好吃品牌行銷有限公司

法定代理人 趙志遠

被告 趙瑞琦即金正好吃麵線商店

共同

訴訟代理人 劉凡聖律師

複代理人 陳明清律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於中華民國112年11月22日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告金正好吃品牌行銷有限公司應給付原告新臺幣壹佰零肆萬捌仟玖佰陸拾肆元，及自民國一百一十一年十二月十四日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告金正好吃品牌行銷有限公司負擔五分之四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告金正好吃品牌行銷有限公司以新臺幣壹佰零肆萬捌仟玖佰陸拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、程序方面：按在複數被告之主觀預備訴之合併，倘其先、備位之訴在訴訟上所據之基礎事實具有同一性，攻擊防禦方法得相互為用，而不致遲滯訴訟程序之進行，該備位之訴之被告復未拒卻而於第一審應訴者，既與民事訴訟法所採辯論主

01 義之立法精神無悖，並可避免裁判兩歧，兼收訴訟經濟之
02 效，自非法所不許（最高法院108年台上字第2004號判決意
03 旨參照）。本件原告提起主觀預備訴之合併，先位被告金正
04 好吃品牌行銷有限公司（下稱金正公司），備位被告趙瑞琦
05 即金正好吃麵線商店（負責人為趙瑞琦，其組織型態為獨
06 資，下稱趙瑞琦），而其證據資料及攻擊防禦方法均得相互
07 為用，備位之訴被告亦已應訴，依上開判決意旨，應屬適
08 法。

09 二、原告主張：

10 (一)伊於民國105年12月7日任職於被告金正公司，擔任門市人
11 員，與被告金正公司成立僱傭關係，負責銷售被告金正公司
12 經營之餐飲店面所烹煮之食品給予消費者，而伊依照被告金
13 正公司實際需求，大多受指派任職之門市為民享店及民光
14 店，起初約定每月薪資為新臺幣（下同）28,500元，嗣後調
15 整薪資如附表一所示，而伊於離職前即111年3月之月薪為3
16 3,000元，於次月5日發放之。伊每日上班時間為上午10時30
17 分至下午10時30分，中間並無任何休息時間，每月固定僅排
18 休8日，擔任門市人員期間，均會由金正公司之實際負責人
19 被告趙瑞琦（與被告金正公司下合稱被告，分則以其姓名或
20 名稱簡稱）定期於每月召開會議，並且將每月開會紀錄張貼
21 在金正公司所組成之「公司發佈重要訊息通知（全體員工）」LINE群組之記事本當中，伊也在該群組當中，若金正
22 公司有何指示或要求改進者，也會在該群組當中由訴外人即
23 金正公司主管李品誼（LINE帳號名稱顯示為雪玲或品誼）加
24 以佈達，伊若有在工作上面臨到任何障礙，也會直接使用，
25 而以LINE帳號名稱「金春花」於該群組裡加以反應。趙瑞琦
26 於110年12月起，開始要求各門市人員必須每日將結算之營
27 業額現金款項送往金正公司經營之永貞店門市，惟伊不會騎
28 車也無其他私人交通工具，無法達成金正公司之要求，遂向
29 各主管反應，但得到另一主管即訴外人胡芳如回應金正公司
30 並無提供積極解決方案，造成伊前往永貞店門市有額外超時
31

01 工作之情形發生。伊因金正公司在工時安排及加班費給付有
02 諸多違反勞動基準法(下稱勞基法)之處，遂於111年2月22日
03 向金正公司主管李品誼以LINE對話方式表達離職之意，經金
04 正公司同意預計於111年3月底離職。

05 (二)茲請求金正公司給付如下：

06 1.加班費：金正公司未依勞基法第24條第1項第1、2款、第39
07 條規定給付平常日、例假日、國定假日、休息日之加班費，
08 伊平日之每月及每小時工資如附表一、二所示，伊應得請求
09 自106年1月起至108年12月止之加班費如附表三所示1,205,2
10 90元。

11 2.資遣費：金正公司未經工會或勞資會議同意，預先排定伊上
12 班時間為上午10時30分至下午10時30分，已超過法定工時8
13 小時，且未經法定程序指示伊加班之違法情形，更未依勞基
14 法第35條規定安排休息時間，另每月休假僅有8日顯然違反
15 勞基法第36條第1項每週一例一休之規定，亦剝奪伊依勞基
16 法第37條規定於國定假日休假之權利。再伊出勤日期更有連
17 續工作達6日以上，顯然違反例假日之休假頻率，縱伊之出
18 勤狀況有適用變形工時餘地，金正公司亦未依勞基法第30條
19 第2、3項、第30條之1規定取得工會或勞資會議同意。另金
20 正公司核算加班費僅有以本薪作為平日每小時工資之計算基
21 準，計算費率亦未依勞基法第24條、第39條計算，金正公司
22 實已構成勞基法第14條第1項第5、6款規定，伊自得終止勞
23 動契約，又依月薪為33,000元，得依法向金正公司請求給付
24 資遣費87,771元。

25 3.以上共計1,293,061元。

26 (三)縱鈞院認伊與金正公司間未成立僱傭關係，惟趙瑞琦曾開立
27 在職證明書及薪資表予伊，且上開文件亦有蓋用趙瑞琦及金
28 正好吃麵線商店之大小章，伊亦曾簽立約聘人員契約書予趙
29 瑞琦，伊應有與趙瑞琦成立僱傭關係，應得向趙瑞琦請求上
30 開加班費及資遣費。再者，依被證6共同投資合夥契約書可
31 認定趙瑞琦與王福生成立合夥關係，共同對伊有職務調動及

01 指揮監督權限，應視為伊之共同雇主，伊應得就向趙瑞琦請
02 求以合夥財產清償積欠之加班費及資遣費。

03 (四)爰依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條、勞工退
04 休金條例第12條第1項規定，先位聲明求為判決：金正公司
05 應給付原告1,293,061元，及自111年5月2日起至清償日止，
06 按週年利率5%計算之利息；備位聲明求為判決：趙瑞琦應給
07 付原告1,293,061元，及自111年5月2日起至清償日止，按週
08 年利率5%計算之利息。

09 三、被告則以：

10 (一)依民法第126條規定，原告於起訴前5年即自106年1月起至10
11 6年10月止之加班費請求已逾越時效，伊應得依民法第144條
12 規定拒絕給付。又金正公司實際從事中央廚房及倉儲之用
13 途，金正公司與原告未曾接觸，原告提供之勞務未對金正公
14 司之營業目的有所幫助，而係增加加盟店之營收，原告與金
15 正公司間無人格、經濟及組織上之從屬性，與原告間並無僱
16 傭關係，原告僅因金正公司之資產較多故對其興訟。趙瑞琦
17 性質為獨資商號，為創始店，僅管理簡單行政事務，或教導
18 加盟店家經營方法，並非加盟店店長或員工之雇主，原告先
19 後服務之店面分別為金正好吃麵線之加盟店即景新店、民光
20 店、民享店，原告之薪資皆由加盟店之店長王福生發放，原
21 告未曾在趙瑞琦店面工作，亦未曾指派原告任何工作，原告
22 之勞保及健保皆由其自行向勞工保險局、中央健康保險署投
23 保，與趙瑞琦未成立僱傭關係，原告最後之工作地點為王福
24 生之加盟店即福生小吃店，最後離職經該區域總店長李品誼
25 核准，工作訊息佈達、出席勞資調解會議之人亦為李品誼，
26 足見各加盟店間接為獨立營業，盈虧自負，且原告亦曾入股
27 金正好吃麵線之樂華店、景平店、福祥店、中正店，為上開
28 四間店之股東，並為使其投資店面獲利，簽訂共同投資合夥
29 契約書，願以較低加班費作為店面降低成本、費用之作法，
30 原告同時亦提出自願加班方式，此為原告願以勞力做為出資
31 而經營事業之一種方法，原告係為共同企業經營者。對於原

證17、18、23形式上真正不爭執，原證18為訴外人即會計羅朋玲稱伊不小心蓋錯，趙瑞琦大小章係交由羅朋玲使用，趙瑞琦不知上開情事，原證17印章亦非趙瑞琦所蓋用。就原證23部分，會計羅朋玲稱因團保有優惠，詢問趙瑞琦是否可用商號作為團體保險之要保人，趙瑞琦想說為幫忙而已遂為答應，縱使趙瑞琦為要保人，實際上原告與趙瑞琦並無僱傭關係。另爭執原證19約聘人員契約書形式上真正。從形式上觀之雖原告之投保單位為趙瑞琦，惟此僅為趙瑞琦協助原告保險事宜，無從認定有僱傭關係。原告係受加盟店店長即王福生之命令，王福生之加盟契約最早於105年9月15日，早於原告任職時間，原告係由王福生所招募，且王福生對於原告之到職、離職、薪資狀況清楚，薪資亦由王福生發放，原告如需修習離開店面需向王福生報備，故原告係與與加盟店店長王福生成立僱傭關係，原告是否合意以排班方式取代普通周休二日之工作模式應視原告與王福生之約定內容為定。另王福生已證稱原告之每月公休8日為自選，沒有固定，薪水每月5日1次發放等語，由其所述之8日公休合理認定為餐飲業之四週變形工時之意，更可證原告就工作時間、休假方式係與王福生達成合意，足見原告係與王福生成立僱傭契約。金正公司、趙瑞琦或加盟店並無實體上同一性，原告僅泛稱相關經營事業由金正公司、趙瑞琦統籌管理，惟並未提出相關證據。再者，原證4之公布訊息通知亦無法看出為金正公司或趙瑞琦所傳之訊息，反而多數由總店長李品誼佈達，實難看出被告對原告有指揮監督權限。

(二)原告工作時間為除中午、晚上用餐時段較為繁忙，其餘時間待於店面皆可休息或滑手機，原告有無延長工作時間之業務需求應由其負負舉證之責，且原告加班之時段多為主動、自願提出，乃因為增加店面營收獲利以賺取更多之分紅。依原告之多日打卡紀錄所示，其並非每日上班時間皆為自上午10時30分起至下午10時30分止。再原告所賺取之平均薪資為4萬元餘，若加上其請求之自106年1月起至111年3月止之加班

費1,205,290元，則原告平均一個月所取得工資多19,132元，其平均月薪多達6萬元餘，遠多於110年一般餐飲受雇員工平均薪資3萬元。又原告所算加班費時數，以超過8小時之打卡紀錄就認定為開始加班，然依一般社會經驗皆會將總工作時間減去吃飯時間1小時或1.5小時，原告卻認定打卡上班時間為9小時即有加班1小時，為無理由，且原告認禮拜六為休息日、禮拜天為假日，再加上國定假日與原告本有休假之日程，原告之休息、假日將遠多於一般勞工受薪階級，亦顯無理由。另原告為趙瑞琦之合夥人，其有自願加班並默示合意以排班方式取代普通週休二日工作模式，由此可知雙方應有合意變更法定正常工作時間上限。另依原證8之LINE對話記錄，原告係自願提出離職之要求，不得請求資遣費。又上開對話記錄亦無法看出被告有何違反勞動契約或法令之訊息，原告主張依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，並請求資遣費，實無理由等語，資為抗辯。併為答辯聲明：1.原告之訴及假執行之聲請均駁回。2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事實（堪信為真）：原告任職期間為自105年1月1日起至111年3月31日止，月薪如附表一所示，平日每小時工資如附表二所示；原告實際工作店面為訴外人金正公司之加盟店景新店、民光店（負責人王福生，於105年9月15日加盟）、民享店（負責人王福生）；金正公司為加盟事業，趙瑞琦、景新店、民光店、民享店等皆為加盟店。此據證人王福生結證明確（見本院卷二第237頁），並有原告之民事爭點整理暨準備(二)狀、被告之民事爭點整理暨答辯(二)狀、新北市政府經濟發展局福生小吃店商業設立登記函文、金正好吃加盟合約書、共同投資合夥契約書附卷可稽（見本院卷二第29-140、163-171、193-195、219頁）。

五、茲就兩造爭點及本院得心證理由分述如下：

(一)原告與金正公司間有僱傭關係：

1.按雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事

業主處理有關勞工事務之人，此觀勞動基準法第2條第2款甚明。復企業集團內含多數法人，雖勞工僅與其中一企業法人簽約，然該集團之母公司或屬家庭企業之其中一公司對集團或家族企業內之員工有指揮、監督、調職等人事管理決策權，勞工不得拒絕母公司或任一公司人事指揮，是該勞工之年資、調動或工作性質，應就集團內之企業一體觀察，綜合判斷，而不能單就與之簽約之法人為判斷（最高法院109年度台上字第690號判決意旨參照）。又基於勞動基準法第1條第1項所揭槩規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展之立法目的，避免雇主利用法人之法律上型態規避法規範以遂行不法目的，是計算勞工退休年資時，應得將其受僱於現雇主法人之期間，及其受僱於現雇主法人有「實體同一性」之原雇主僱傭期間合併計算，庶符誠實及信用原則（最高法院100年度台上字第1016號判決意旨參照）。易言之，隨現代經濟發展，企業規模擴大，以多元化角度集團營運邁進之情形比比皆是，為保障勞工之基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人之法律上型態，規避不當解僱行為之法規範，杜絕雇主解僱權濫用之流弊，應適度擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利；此際，自可將與「原雇主」法人有「實體同一性」之他法人併考慮在內，即「原雇主」法人與另成立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具有「實體同一性」者，均應包括在內，庶幾與誠信原則無悖（最高法院98年度台上字第652號判決意旨參照）。

2. 查依金正公司與趙瑞琦之登記資料（見本院卷一第181-183、335-347頁）所示，金正公司為趙志遠一人出資之公司，

其負責人趙志遠為趙瑞琦之子，而金正好吃麵線商店則為趙瑞琦一人獨立出資，足見趙瑞琦與金正公司之股東，為趙瑞琦或其子趙志遠，彼此血緣關係親近，實與同一家族公司無異；原告實際工作店面為訴外人金正公司之加盟店景新店、民光店（負責人王福生，於105年9月15日加盟）、民享店（負責人王福生）；金正公司為加盟事業，趙瑞琦、景新店、民光店、民享店等皆為加盟店等情，已如前述；依LINE群組之公司發佈重要訊息通知（全體員工）記事本、原告與李品誼、原告與胡芳如之LINE對話紀錄、在職證明書、共同投資合夥契約書、保險給付通知書（見本院卷一第185-223、319頁、本院卷二第163-165、205頁）所示，可見加盟店趙瑞琦與景新店、民光店、民享店等間有共同投資合夥，共同分配利潤及認列虧損，原告雖實際任職於景新店、民光店、民享店及薪資由王福生發放（見本院卷二第234頁），惟係由趙瑞琦開立在職證明予原告，原告於執行職務中受傷亦曾領取以趙瑞琦為投保單位之傷害醫療保險金。被告空言辯稱原告之在職證明書為會計羅朋玲稱伊不小心蓋錯，趙瑞琦、金正好吃麵線商店商號大小章係交由羅朋玲使用，趙瑞琦不知悉上開情事，故原告與金正公司云云，難認可採；另依原告加入之金正公司所組成之「公司發佈重要訊息通知（全體員工）」LINE群組之記事本中，其中名稱為「文英CHU」發布之公告內容載明：「2.門市務必要做到公司宣達的事情！如果沒有按照公司規定做，該店的幹部將被退股，再犯就直接留職停薪。」、「看完者請在下方簽名讓老闆知道已閱讀，未簽名者未來有違反者請自行負責！」、「門市人員切記天色昏暗下午2：00前一律開招牌燈，如未開者開罰2000元有股份者留三個月不給紅利，員工們密切注意。」、「4.各門市請勿無故修改排班或請假，大家一起互相、包容、默契，而不是自己本身做不到還取要求別人。以上看過請在下方留言」、「5.廠房門市請幹部登記懲處，員工細項好的，壞的，再不改進停職去職位，再來退股處罰」、「2.門市鐵捲

01 門的遙控器請把蓋子蓋起來，被發現三次未改善以罰款500
02 元處理。」、「6.今天的生蚵也不要洗太多，熟蚵今天用不
03 完的可以給永貞店賣。」、「4.門市各幹部都無反應，現在
04 會加強秘密客檢查各門市是否有照SOP進行，抓到會加強懲
05 處。」、「3.各門市的盤點請確實，只要被抓到就是直接罰
06 5000元，希望每一個人照公司規定去做！」、「1.偽鈔請各
07 家電收錢、點錢時注意，如再收到偽鈔就直接罰3000
08 元！」、「6.員工只要曠職視同離職」、「10.離職員工請在
09 離職日前一個禮拜提出，請勿離開當天才提出離職！」、
10 「1.這個月正值人員加薪1000，調薪問題，請參考下面圖示
11 （舊制，參考用）正職人員底薪23000，勞健保補助1500，
12 伙食費1500，全勤1000，前4個月調500，每2-3個月調500，
13 往後看評比調薪，計時人員125-130（3個月），之後看評
14 比」等語（見本院卷一第185-203頁），核與證人王福生結
15 證稱：我有與趙瑞琦於107年9月15日簽署加盟合約，每2年
16 簽一次，加盟店就是2年簽一次約，我們都有照合約內容履
17 行，因為疫情的關係，生意不好，我就直接跟總店講，雙方
18 同意提前終止加盟合約；周世金(即原告)是106年才到我這
19 邊工作，之前是在金正好吃麵線商店(即金正公司)景新店。
20 因為當時我們店缺人手，算是景新店派來支援的，我們都是
21 加盟店，都有連帶關係，都是一個品牌(金正好吃麵線)；公
22 司發佈重要訊息通知（全體員工）之LINE群組成立目的為金
23 正公司有什麼問題，要聯絡我們比較方便；品誼是我們加盟
24 店的總組長，管理我們加盟店的大小事，所以周世金跟品誼
25 講，等於跟我講，品誼是可以代理我，處理周世金辭職的
26 事；總公司也可以互調，品誼可以處理，我剛剛說原告以前
27 在別家店工作，106年才到我店裡工作，是品誼決定讓原告
28 來我店裡工作，不是我決定的；每家店之員工都有加入上開
29 LINE群組，名稱為「文英CHU」為趙瑞琦之女兒，她以前在
30 總公司（金正好吃品牌行銷有限公司）工作，現在沒有了。
31 因為她是老闆的女兒，就是開會會進來一下，平日就是管門

01 市的問題；我除了擁有金正好吃民光店股份外，還有其他加
02 盟店的股份，其他加盟主也都有交叉持股其他加盟店的股
03 份；是在各個加盟店有交叉持股的情況下，才會有互相協助
04 事務的情形，員工也可以入股，成為合夥人之一，周世金是
05 否也有入股過等語（見本院卷二第233-239頁）相符，綜上
06 足見，金正公司與趙瑞琦，雖形式上係不同組織型態，惟實
07 與同一家族公司無異。加盟店趙瑞琦與景新店、民光店、民
08 享店等間有共同投資合夥，共同分配利潤及認列虧損，原告
09 雖實際任職於景新店、民光店、民享店及薪資由王福生發
10 放，惟係由趙瑞琦開立在職證明予原告，且由金正公司管理
11 調度所有加盟店之員工，給與相同之工作條件，依上說明，
12 仍應認金正公司與其加盟店趙瑞琦、民光店、民享店等間具
13 有實體同一性，同負對勞工之勞動契約義務，故原告前後任
14 職之年資自應予合併計算。是原告主張其與金正公司間有僱
15 傭關係等語，即屬有據。至被告雖辯稱：原告同時為金正公
16 司樂華店、景平店、福祥店、中正店之股東，並為使其投資
17 店面獲利，簽訂共同投資合夥契約書，願以較低加班費作為
18 店面降低成本、費用之作法，原告同時亦提出自願加班方
19 式，此為原告願以勞力做為出資而經營事業之一種方法，原
20 告係為共同企業經營者，與被告不成立僱傭關係；原告係與
21 景新店、民光店、民享店間有僱傭關係云云。惟查，上列員
22 工認股制度在促進勞資合作，加強員工之向心力，縱原告為
23 金正公司或趙瑞琦之股東亦不影響兩造間僱傭關係之存在，
24 是被告此部分之辯解，自難憑採。

25 (二)原告得請求金正公司給付之金額為何？

26 1.加班費：

27 (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
28 列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每
29 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小
30 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。雇主使
31 勞工於第三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內

者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上；第三十六條所定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第24條第1項第1款、第2款、第2項、第39條定有明文。次按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他一年或不及一年之定期給付債權，其各期給付請求權，因五年間不行使而消滅，民法第126條亦有明定。

(2)查原告任職期間為自105年11月1日起至111年3月31日止，月薪如附表一所示，平日每小時工資如附表二所示，且原告與金正公司間有僱傭關係等情，已如前述。又原告係於111年10月19日遞狀起訴（見本院卷一第9頁），故原告僅得請求自106年10月20日起至111年3月31日止之加班費。

(3)證人王福生結證稱：原告上班時間是早上10點半至晚上10點半，期間如果沒有客人就是休息時間，就算是休息時間，原告需報備才可去處理私事，因為客人不一定什麼時候會來等語（見本院卷二第233、237頁），足見原告上班時間是早上10點半至晚上10點半，長達12小時，且原告與金正公司間並無明確約定何時為休息時間，原告於午休期間仍負高度之注意程度，以備隨時提供勞務之義務，仍處於金正公司指揮監督之下，活動自由受到拘束，應算入實際從事工作之時間、備勤時間、待命時間，得計入延長工作時間。是原告主張其於上班時間並無休息時間，即屬有據。

(4)勞工每日正常工作時間不得超過8小時；雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：(1)延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。(2)再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。(3)依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給；雇主使勞工於第36條所

01 定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每
02 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
03 作者，按平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。勞基
04 法第30條第1項前段、第24條第1、2項定有明文。次按雇主
05 使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內
06 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；
07 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
08 又3分之2以上。勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例
09 假，1日為休息日。第36條所定之例假、休息日、第37條所
10 定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇
11 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季
12 節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦
13 同，勞基法第24條第2項、第36條第1項、第39條分別定有明
14 文。查原告任職期間為自105年11月1日起至111年3月31日
15 止，月薪如附表一所示，既為兩造所不爭執，則原告請求金
16 正公司給付平常日、例假日及休息日之加班費1,048,964元
17 (其計算明細詳如附表三所示)，即屬有據。

18 2.原告不得請求金正公司給付資遣費：查依原告與李品誼(LIN
19 E帳號名稱為雪玲或品誼，為加盟店的總組長)之LINE對話紀
20 錄（見本院卷一第223頁）所示，原告：「雪玲姐，我要離
21 職做到3月底」、「23號上班到3月底，早上我不會去永貞店
22 拿熟蚵跟下班送營業額去永貞」、「以上報告完畢」、李品
23 誼：「（未接來電）」、「你可能要離職時間沒辦法到3月
24 底喔！請你回電話給我」、「（未接來電）」、「打牌？」、
25 原告：「離職時間沒辦法到3月底？是要提前嗎？延後我無
26 法配合，已提早1個月預告離職了。」、李品誼：「（未接
27 來電）」、「你的離職批准！做到3/31你3月份的公休假跟
28 王大哥排班」，足見原告係自請離職。至原告雖主張其因金
29 正公司在工時安排及加班費給付有諸多違反勞基法之處，故
30 於111年2月22日向金正公司主管李品誼以LINE對話方式表達
31 離職之意，而依勞基法第14條第1項第5、6款規定，終止勞

動契約云云，惟依上開原告與李品誼(LINE帳號名稱為雪玲或品誼，為加盟店的總組長)之LINE對話紀錄，原告僅表達其欲離職之意，並未表明其離職之原因。此外，原告復未能提出其他積極之證據供本院審酌，是原告此部分之主張，難認可採，原告自不得請求金正公司給付資遣費。

六、按「給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。」、「遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。」、「應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五。」，民法第229條第2項、第233條第1項前段及第203條定有明文。從而，原告先位聲明依勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條規定，請求金正公司給付1,048,964元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年12月14日（見本院卷一第353頁）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。又預備合併之訴，係以先位聲明有理由，為備位聲明之解除條件。本件原告先位聲明之部分請求已經准許，則其備位聲明之請求，即無再予論述之必要，附此敘明。

七、兩造分別陳明願供擔保請准宣告假執行或免為假執行，就原告勝訴部分為本院就勞工(即原告)之給付請求，為雇主(即金正公司)敗訴之判決，爰依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，依職權宣告假執行及同時酌定相當之擔保金額宣告被告預供擔保而免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果均無影響，爰不一一論述，併此指明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中華民國 112 年 12 月 29 日

勞動法庭 法官 楊千儀

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由（須按他造人數附繕本，勿逕送上級法院）；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（須按他造人數附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得無庸命補正，逕為裁定駁回上訴。

中華民國 113 年 1 月 2 日

書記官 劉雅文

附表一：

日期	月薪(新臺幣)
105年12月起至106年3月	28,500元
106年4月起至106年5月	29,000元
106年6月起至106年7月	29,500元
106年8月起至106年9月	30,000元
106年10月起至106年11月	30,500元
106年12月起至107年1月	31,000元
107年2月起至107年3月	31,500元
107年4月起至108年1月	32,000元
108年2月起至111年3月	33,000元

附表二：

日期	平日每小時工資(新臺幣)
106年1月起至106年3月止	118.75元
106年4月起至106年5月止	120.83元
106年6月起至106年7月止	122.91元
106年8月起至106年9月止	125元

(續上頁)

01

106年10月起至106年11月止	127.08元
106年12月起至107年1月止	129.16元
107年2月起至107年3月止	131.25元
107年4月起至108年1月止	133.33元
108年2月起至111年3月止	137.5元