

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第156號

上訴人

即被上訴人 李彥廣

被上訴人

即上訴人 千翔保全股份有限公司

法定代理人 黃平璋

被上訴人

即上訴人 怡鼎國際資產管理股份有限公司

法定代理人 李岱容

共同

訴訟代理人 蔡育盛律師

複代理人 蘇冠榮律師

沈宏儒律師

周聖諺律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，兩造(下均省略稱謂)對於中華民國110年9月24日臺灣士林地方法院110年度重勞訴字第5號第一審判決各自提起上訴，李彥廣並為訴之追加，千翔保全股份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公司則提起反訴，本院於112年4月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、原判決主文第二項關於命千翔保全股份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公司給付超過人民幣伍萬貳仟貳佰肆拾肆元本息部分，及該部分假執行之宣告，暨該訴訟費用之裁判均廢棄。

二、上開廢棄部分，李彥廣在第一審之訴駁回。

三、李彥廣之上訴、追加之訴及其假執行之聲請均駁回。

四、千翔保全股份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公司其餘上訴駁回。

五、確認兩造間僱傭關係自民國一一〇年十月二十六日起不存在。

01 六、第一審訴訟費用關於廢棄部分，由李彥廣負擔。第二審訴訟
02 費用，關於李彥廣上訴部分(含追加之訴)，由李彥廣負擔；
03 關於千翔保全股份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公
04 司上訴部分，由李彥廣負擔百分之四十七，餘由千翔保全股
05 份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公司負擔。反訴訴
06 訟費用由李彥廣負擔。

07 事實及理由

08 壹、程序方面：

09 一、按在第二審為訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，
10 但請求之基礎事實同一者，不在此限，民事訴訟法第446條
11 第1項、第255條第1項第2款定有明文。李彥廣於原審先位聲
12 明第3項，依兩造間勞動契約(下稱系爭勞動契約)、勞動基
13 準法(下稱勞基法)第38條第1項第1款、第4項本文、第39條
14 規定，請求千翔保全股份有限公司(下稱千翔公司)、怡鼎國
15 際資產管理股份有限公司(下稱怡鼎公司，與千翔公司下合
16 稱千翔、怡鼎公司)，給付民國(下同)109年3日特休未休工
17 資人民幣(以下未註明幣別者，均同)2,938元、109年及110
18 年農曆春節獎金共4,000元、109年及110年端午節獎金共4,0
19 00元、109年中秋節獎金2,000元、109年年終獎金2萬6,400
20 元。嗣於本院審理期間，依系爭勞動契約、勞基法第38條第
21 1項第2款、第4項本文、第39條規定，追加請求千翔、怡鼎
22 公司給付110年中秋節獎金2,000元、110年年終獎金2萬6,40
23 0元、111年春節獎金2,000元、110年7日特休未休工資6,160
24 元($26,400 \div 30 \text{日} \times 7 \text{日} = 6,160$)，共計3萬6,560元($2,000 + 2$
25 $6,400 + 2,000 + 6,160 = 36,560$)本息(見本院卷一第269頁、
26 第287頁、卷四第292頁、第318頁)，經核與原訴均係本於兩
27 造間終止系爭勞動契約所生之爭執，基礎事實同一，核符上
28 開規定，應予准許。

29 二、次按於第二審提起反訴，非經他造同意，不得為之。但就同
30 一訴訟標的有提起反訴之利益者，不在此限，民事訴訟法第
31 446條第2項第2款定有明文。所謂就同一訴訟標的有提起反

訴之利益者，係指訴訟標的有同一法律上利害關係，且不延滯訴訟及妨害他造之防禦，對於當事人間紛爭之一次解決及訴訟經濟有利之情形而言。千翔、怡鼎公司於本院提起反訴，以系爭勞動契約業經伊等於110年10月25日(實為110年10月20日，詳後述)合法終止，李彥廣於本院追加請求伊等給付110年中秋節獎金、110年年終獎金、111年春節獎金及110年特休未休工資，均屬無據為由，請求確認兩造間僱傭關係自110年10月26日起不存在。經核千翔、怡鼎公司前開所為，與本訴原因事實之訴訟標的有同一利害關係，且有利於兩造間紛爭之一次解決及訴訟經濟，並無礙於對造之防禦，自應准許。

貳、實體方面：

一、本訴部分：

(一)李彥廣主張：伊自109年1月10日起受僱於同屬怡盛集團之千翔、怡鼎公司，擔任高階經營主管職務，約定每月工資為2萬6,400元【即本薪1萬8,800元、餐費補助(下稱餐補)600元、職務加給5,000元、海外加給2,000元】，經千翔公司指派伊至怡鼎公司百分百轉投資之詮盛企業管理諮詢(上海)有限公司(下稱上海詮盛公司)所簽約提供物業服務之「鄭州-建業天築」案場(下稱鄭州案場)擔任會所經理，詎怡盛集團之總經理張迺任於109年6月23日以伊不適任為由終止系爭勞動契約，其終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在等情，爰依系爭勞動契約請求千翔、怡鼎公司給付自109年6月23日起至伊復職日止按月於每月10日給付工資2萬6,400元，及自各期應給付日翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；依系爭勞動契約、勞基法第24條第1、2項、第38條第1項第1款、第4項本文、第39條、怡盛集團關係企業工作規則(下稱工作規則)第57條第3、4、6項規定，請求千翔、怡鼎公司給付伊任職期間之短少工資5萬761元及延長工時工資7萬3,376元(延長工時工資之計算式詳如附件所示)，共12萬4,137元、109年3日特休未休工資2,938元、2次返台假各7日未休

之折算工資1萬3,713元、109年及110年農曆春節獎金共4,000元、109年及110年端午節獎金共4,000元、109年中秋節獎金2,000元、109年年終獎金2萬6,400元、返台機票1,494元，合計17萬8,682元(124,137+2,938+13,713+4,000+4,000+2,000+26,400+1,494=178,682，各項金額之計算式詳如附表一「李彥廣於原審請求之項目及金額」欄所載)，及其中14萬8,282元自民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達翌日起，其中2萬8,400元自民事變更訴之聲明暨陳報(六)狀繕本送達翌日起，其中2,000元自民事變更訴之聲明暨準備三狀繕本送達翌日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息；依勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項規定，請求千翔、怡鼎公司各補提繳109年1月至7月之勞工退休金新台幣1萬8,414元(共新台幣3萬6,828元)，並自109年8月1日起至伊復職日止，各按月提繳新台幣3,411元(共新台幣6,822元)至伊設於勞工保險局之勞工退金個人專戶(下稱勞退專戶)；依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定(於本院表明不再主張民法第184條第1項後段、第2項規定，見本院卷四第318頁)，請求千翔公司、怡鼎公司給付新台幣10萬1,200元(即防疫巴士車資新台幣1,200元、精神慰撫金新台幣10萬元)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語【李彥廣在原審先位之訴逾上開範圍之請求，及備位之訴(業據撤回，見本院卷四第259頁)，均非本院審理範圍，不予贅述】。

(二)千翔、怡鼎公司則以：伊等不爭執109年6月23日終止系爭勞動契約雖不合法，惟兩造間約定之工資為每月1萬8,800元(包含職務加給、海外加給)加計餐補600元，共1萬9,400元，伊等無短少給付工資。李彥廣以上傳至群組之照片，證明有延長工時工作，然其是否親自拍照及實際拍照時間為何均不明，要不能以其上傳照片即認其於每日上午7時至鄭州案場廚房巡檢而有延長工時工作之情，其工時之認定應以上

海詮盛公司之考勤詳情表為據，即工作時間為每日上午9點至下午6點，午休1小時，至於考勤詳情表所載超過上開工作時間部分，上海詮盛公司並未要求李彥廣加班，應係李彥廣為處理其個人事務，故其請求延長工時工資不應准許。又李彥廣依侵權行為法律關係請求伊等賠償防疫巴士車資及精神慰撫金，然雇主終止勞動契約乃正當行使權利，縱終止不合法亦不該當侵權行為，且防疫巴士車資非系爭勞動契約約定給付內容，伊等無負擔必要，而精神慰撫金部分，伊等終止勞動契約不致貶損李彥廣之名譽。另兩造係約定於當年度11月20日發放中秋節獎金，李彥廣須於110年11月20日始得請求110年中秋節獎金，年終獎金則須全年在職且無過失方得領取，然兩造間之僱傭關係經伊等於110年10月18日發函終止，並於110年10月25日送達李彥廣發生效力(實為110年10月20日，詳後述反訴部分)，李彥廣自不得請求110年中秋節獎金、110年年終獎金、111年春節獎金，至於110年特休未休工資部分，倘其請求有理由，僅得請求4,527元(19,400÷30×7)等語，資為抗辯。

(三)原審就本訴部分為李彥廣一部勝訴(詳如附表一「原審准許之範圍」欄所示)，一部敗訴之判決，李彥廣就其敗訴部分(詳如附表一「李彥廣於本院請求再給付之金額」欄)提起上訴，並為訴之追加(即110年中秋節獎金2,000元、110年年終獎金2萬6,400元、111年春節獎金2,000元、110年7日特休未休工資6,160元，合計3萬6,560元)；千翔、怡鼎公司則提起一部(即原審准許之延長工時工資3萬7,610元部分)上訴。

1.李彥廣上訴及追加之訴部分：

(1)上訴及追加聲明：

①原判決駁回李彥廣後開第②至⑤項之訴部分，及該部分假執行之聲請均廢棄。

②千翔、怡鼎公司應自109年6月23日起至李彥廣復職之日止，按月於每月10日再給付李彥廣7,000元，及自各期應給付日之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

01 ③千翔、怡鼎公司應再給付李彥廣10萬8,885元，及其中9萬2,
02 185元自109年10月31日起；其中1萬6,700元自民事變更訴之
03 聲明暨陳報(六)狀繕本送達翌日即110年6月4日起，均至清償
04 日止，按年息5%計算之利息。

05 ④千翔、怡鼎公司應再補提繳新台幣8,976元，及自109年8月1
06 日起至李彥廣復職之日止，按月再提繳新台幣1,787元至李
07 彥廣之勞退專戶。

08 ⑤千翔、怡鼎公司應給付李彥廣新台幣10萬1,200元，及自起
09 訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

10 ⑥千翔、怡鼎公司應給付李彥廣3萬6,560元，及自111年7月6
11 日民事上訴理由暨反訴答辯總整理狀繕本送達翌日起至清償
12 日止，按年息5%計算之利息(追加之訴)。

13 ⑦願供擔保請准宣告假執行。

14 (2)千翔、怡鼎公司之答辯聲明：

15 ①李彥廣之上訴、追加之訴及其假執行之聲請均駁回。

16 ②如受不利判決，願預供擔保請准宣告免為假執行。

17 2.千翔、怡鼎公司上訴部分：

18 (1)上訴聲明：

19 ①原判決主文第2項關於命千翔、怡鼎公司給付李彥廣超過3萬
20 2,187元本息(即69,797-37,610)，及該部分假執行之宣告，
21 均廢棄。

22 ②上開廢棄部分，李彥廣在第一審之訴及假執行之聲請均駁
23 回。

24 (2)李彥廣答辯聲明：千翔、怡鼎公司之上訴駁回。

25 (四)兩造不爭執事項(見本院卷五第79頁)：

26 1.千翔公司、怡鼎公司於109年6月23日終止系爭勞動契約不合
27 法，不生終止效力。

28 2.怡鼎公司自109年1月起至同年10月13日止，為李彥廣提繳之
29 退休金為：109年1月新台幣1,058元、2月至6月均為新台幣
30 1,512元，109年7月為新台幣101元，有勞工退休金個人專戶
31 明細資料影本可憑(見原審重勞訴卷一第267-268頁)。

01 3.109年1月至6月之國定假日詳如附表二所載(見本院卷五第27
02 -33頁，下同)所載。

03 4.109年1月至6月之例假日、休假日，除109年2月4日、2月5
04 日、2月27日、6月1日外，其餘均詳如附表二所載。

05 5.李彥廣自109年1月12日起至109年6月23日止之上下班打卡時
06 間，除109年1月19日外，其餘均如附表二所載。

07 6.李彥廣之正常工作時間為上午9點至下午6點，中午休息1小
08 時(見本院卷一第299頁、卷四第339頁、第385頁)。

09 (五)本院得心證之理由：

10 1.兩造間就李彥廣之工資約定為每月1萬8,800元、餐補600
11 元，共計1萬9,400元，李彥廣請求千翔、怡鼎公司給付如附
12 表一「李彥廣於本院請求再給付之金額」欄所載之薪資、短
13 少工資、特休未休工資、年終獎金、2次返台假工資、提繳
14 退休金部分，均無理由：

15 (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
16 列標準加給：延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
17 工資額加給1/3以上、再延長工作時間在2小時以內者，按平
18 日每小時工資額加給2/3以上；勞工在同一雇主或事業單
19 位，繼續工作3個月以上1年未滿者，應給予3日特別休假；
20 勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇
21 主應發給工資；第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
22 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
23 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第
24 24條第1項、第2項、第38條第1項第1款、第4項本文、第39
25 條分別定有明文。次按本公司員工依勞基法施行細則第23條
26 規定休假19日，現場人員應放假日及紀念日以不低於法定標
27 準，與員工協商即可；幕僚人員為雙週80小時工時週休2日
28 制，經與員工協商同意依行政院人事行政局公布休假日休
29 假；本公司員工之例假及休假日薪資照給。經徵得員工同意
30 於休假日工作者，加發1日工資；本公司經中央主管機關核
31 定公告適用勞基法第84條之1員工，其例休假之彈性調整以

01 勞動契約約定並報主管機關核備，但不得損及員工之健康及
02 福祉，工作規則第57條第3項、第4項、第5項分別定有明文
03 (見本院卷一第409頁)。又按雇主應為適用本條例之勞工，
04 按月提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專
05 戶；雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不
06 得低於勞工每月工資6%；雇主未依本條例之規定按月提繳或
07 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
08 求損害賠償，勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第31條
09 第1項亦分別定有明文。

10 (2)李彥廣主張：伊與怡盛集團總經理張迺任僅議定本薪1萬8,8
11 00元，不包括海外加給、職務加給云云，固據提出其與怡盛
12 集團總經理張迺任間於108年12月16日之對話紀錄為憑(見勞
13 專調卷一第52-54頁)。審諸卷附之對話內容為：(張迺任稱)
14 「彥廣，鄭州會所經理工資如下，RMB\$23500(臺灣領5814，
15 簽約金4700)+600餐補+年終(保障0.5個月年終，0.5個月
16 績效考核)」；(李彥廣稱)「張總您好！再請問您～到職尚
17 未簽約的第一至第三個月，每月的工資23,500元，是要扣掉
18 『簽約金4,700元』，第一至第三個月的工資是18,800元
19 嗎？」；(張迺任稱)「是的，前四個月！」；(李彥廣
20 稱)「收到！張總午安！我願意到貴公司、您旗下任
21 職！」，堪認怡盛集團總經理張迺任與李彥廣訂立系爭勞動
22 契約時，所議定之工資為正式簽約前每月工資1萬8,800元，
23 且僅保障半個月年終獎金，並未言明會另再給付職務加給、
24 海外加給。再審諸李彥廣所提出之其與鄭州案場總經理謝存
25 明於109年5月4日之對話紀錄、李彥廣於109年6月1日工作回
26 報之對話紀錄(見勞專調卷一第116-118頁)，亦可知李彥廣
27 本預定於109年6月1日簽約，惟李彥廣於該日並未簽約，則
28 李彥廣既未正式簽約，其工資自應依簽約前之工資每月1萬
29 8,800元計算。

30 (3)李彥廣主張：伊與張迺任所議定係本薪1萬8,800元，再加計
31 職務加給5,000元、海外加給2,000元、餐補600元，每月工

資合計2萬6,400元云云。惟查，審諸李彥廣所提出之109年1月至6月工資條所示(見勞專調卷一第208頁)，其每月實際領取之工資為「本薪9,000元」、「海外加給2,000元」、「職務加給5,000元」、「績效獎金2,080元」、「全勤獎金904元」、「餐補600元」，共計1萬9,584元，復參酌李彥廣自承曾擔任人資(見勞專調卷一第178頁)，當清楚所領之工資將影響其提繳勞退金之金額，攸關自身事權益甚鉅，且李彥廣因怡盛集團要求正式簽約後，須改受僱於怡盛集團在大陸地區之關係企業，簽約金自每月4,700元變更為工作獎金每月3,300元，並以借款形式支領，核與當初約定不符，因而拒絕正式簽約，仍繼續領取每月工資1萬8,800元，業據其陳明在卷(見勞專調卷一第20頁)，並有上海詮盛公司之全日制勞動合同書、借款約定書等影本在卷可憑(見勞專調卷二第188-194頁)，足見倘千翔、怡鼎公司任意變更原約定之勞動條件，李彥廣要無可能勉為同意，而不維護自身權益。然李彥廣自109年1月10日任職以來迄至同年6月23日止，從未爭執工資條所載之工資與約定工資不符，進而要求千翔、怡鼎公司補足至2萬6,400元。則李彥廣主張每月工資應為本薪1萬8,800元，再加計職務加給5,000元、海外加給2,000元、餐補600元，合計2萬6,400元云云，即無可採。是李彥廣之工資應為本薪1萬8,800元，加計餐補600元，共計1萬9,400元。

(4)又兩造於締約時僅合意保障李彥廣半個月年終獎金，其餘則視績效而定，如前所述，李彥廣既未能證明其績效優良至可多領取半個月按績效考核之年終獎金，自僅得向千翔、怡鼎公司請求半個月月薪之年終獎金即9,700元($19,400 \div 2 = 9,700$)，李彥廣主張千翔、怡鼎公司應給付1個月年終獎金2萬6,400元云云，亦無可採。

(5)準此，李彥廣每月約定工資為1萬9,400元，千翔、怡鼎公司於109年6月23日終止系爭勞動契約既不合法，為兩造所不爭執，則李彥廣得請求千翔、怡鼎公司自109年6月23日起至復

職日止(110年7月除外)按月給付工資1萬9,400元；給付109年3日特休未休工資1,940元($19,400 \div 30 \times 3$)、2次返台假各7日未休之折算工資9,053元($19,400 \div 30 \times 14$ ，元以下四捨五入)、109年及110年農曆春節獎金共4,000元、109年及110年端午節獎金共4,000元、109年中秋節獎金2,000元、109年年終獎金9,700元($19,400 \div 2 = 9,700$)、返台機票1,494元，以及補提繳109年1月至7月之勞工退休金新台幣2萬7,851元，並自109年8月1日起至其復職日止，按月提繳新台幣5,034元(計算式詳附表一「原審聲明四」之「原審准許之範圍」欄所載)。李彥廣以其每月約定工資為2萬6,400元為由，請求千翔、怡鼎公司自109年6月23日起至復職日止(110年7月除外)，按月再給付7,000元($26,400 - 19,400$)；再給付109年1月至6月之短少工資5萬761元本息($21,548 + 29,384 + 29,384 + 29,384 + 29,384 + 2,1548 - 15,586 - 19,584 - 19,584 - 19,584 - 19,584 - 15,949$)、109年3日特休未休工資998元、2次返台假各7日之工資4,660元、109年年終獎金1萬6,700元；再補提繳109年1至7月退休金新台幣8,976元及自109年8月1日起至復職日止，按月再補提繳新台幣1,787元(詳如附表一「李彥廣於本院請求再給付之金額」欄上訴聲明二至四部分)云云，即屬無據，均不應准許。

2. 李彥廣請求千翔、怡鼎公司給付109年1月至6月延長工時工資2萬57元為有理由(詳如附表二所載)，逾此範圍之請求為無理由：

(1) 按雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年；勞工請求之事件，雇主就其依法令應備置之文書，有提出之義務，勞基法第30條第5項、勞動事件法第35條分別定有明文。是勞基法第30條第5項規定之出勤紀錄，屬雇主就其依法令應備置之文書，雇主有提出之義務(勞動事件法第35條立法理由參照)。次按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有明文。其立法理由謂：「勞工應從事之工作、工作開始及終止

之時間、休息等事項，應於勞動契約中約定。所稱工作時間，係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受雇主支配之休息時間。惟勞工就其工作時間之主張，通常僅能依出勤紀錄之記載而提出上班、下班時間之證明；而雇主依勞動契約對於勞工之出勤具有管理之權，且依勞基法第30條第5項及第6項規定，尚應置備勞工出勤紀錄，並保存5年，該出勤紀錄尚應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止，如其紀錄有與事實不符之情形，雇主亦可即為處理及更正，故雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等」。該法定必備文書，並無特定形式之要求，且得舉反證證明實際工作時間加以推翻。

- (2)李彥廣主張其於出勤日(詳附表二所載日期)均有提早於上午7點巡檢鄭州案場之廚房，並將廚房照片上傳至「D5-6河南建業天築全員」群組(下稱D5-6群組)，俾千翔公司董事長黃平璋確認廚房是否乾淨，上傳照片後，因會所內服務人員人手不足，需與其他員工接待前來使用早餐之客人、安排座位、幫忙清潔，此部分應給予每日1小時之延長工時工資等語，固據提出D5-6群組對話截圖可憑(見勞專調卷一第382-710頁、本院卷一第101-157頁)。惟查，證人謝存明證稱：伊係由怡盛集團派至鄭州案場擔任總經理，任職期間係自109年1月10日至109年7月1日，李彥廣係伊轄下部門之下屬，董事長確有要求每日拍攝鄭州案場之廚房照片上傳至群組，係由現場早班人員在7點半拍攝後，上傳至鄭州案場會所群組

01 交予李彥廣，經李彥廣確認無誤後，再由李彥廣轉傳至D5-6
02 群組，伊亦為D5-6群組之成員，因每日陸籍領班會向伊報告
03 鄭州案場會所情形，且伊每日開晨會，晨會中會檢討哪裡拍
04 不好，所以伊知悉係由早班人員拍攝廚房照片傳送予李彥
05 廣，並非由李彥廣親自拍攝，李彥廣係早上9點上班，伊於7
06 點半上班打卡時，李彥廣尚未至鄭州案場會所上班等語(見
07 本卷四第542-543頁、第545頁)，參以李彥廣上傳之廚房照
08 片，其中多幀照片角度相同，反光折射處亦相同(見本院卷
09 第○000-000頁)，要難認係於不同日期拍攝，則李彥廣主張
10 其於出勤日均有提早於上午7點巡檢鄭州案場之廚房，並將
11 廚房照片上傳至D5-6群組，於上傳照片後，與其他員工接待
12 前來使用早餐之客人、安排座位、幫忙清潔，每日延長工時
13 1小時云云，自無可採。

14 (3)李彥廣復主張：倘認伊每日延長工時1小時之主張不可採，
15 千翔、怡鼎公司亦應依附表二所示之出勤紀錄給付伊延長工
16 時工資等語(見本院卷五第16頁)，千翔、怡鼎公司則辯稱：
17 李彥廣如附表二所示之出勤紀錄超過正常工時部分，係李彥
18 廣準備上下班之時間，並非為伊等提供勞務，且109年1月25
19 日至27日、4月4日、5月1日，係大陸地區國定假日，李彥廣
20 雖有出勤紀錄，但無法證明有出勤之事實云云。茲就附表二
21 兩造有爭執部分(見本院卷五第45-46頁及兩造不爭執事項3.
22 4.5.6.)，論述如下

23 ①李彥廣於109年1月19日上班時間為上午9點，該日延長工時
24 為37分：

25 審諸李彥廣之109年1月份考勤詳情表，1月19日固僅記載下
26 班打卡時間為18：37，無上班打卡紀錄(見勞專調卷一第220
27 頁)，惟李彥廣係自109年1月10日起受僱於千翔、怡鼎公
28 司，並於受僱當日即加入天築主管出勤(報備群)之群組，該
29 群組每日會由鄭州案場之主管輪流向董事長報告當日鄭州案
30 場之出勤人數，依據109年1月19日天築出納成蓮蓮之報告，
31 當日臺籍人員係全員出勤，無人休假(見本院卷四第585頁、

第601頁)；再佐以天築主管暨行政楊俊華於109年1月20日寄送考勤異常情況說明單予李彥廣，李彥廣當時向其反應說明係因入職報到時臉孔辨識故障，以致未能建置打卡申請等語(見本院卷四第603-605頁)，嗣怡盛集團行政處副處長黃季榛於109年7月27日新北市政府勞資爭議調解程序提出109年1月台籍考勤表，其上記載「1/10報道考勤系統無法錄入，20號中午開始錄入..考勤」等語(見勞專調卷一第364頁)，堪認李彥廣於109年1月19日係正常出勤，並無遲到早退情形，係因人臉辨識系統故障，致其於109年1月19日未能打卡紀錄上班時間。則李彥廣主張其於109年1月19日之上班時間為上午9點等語，應為可採。準此，李彥廣於109年1月19日之工時為8小時37分(18時37分-9時-1小時休息時間)，該日延長工時37分，延長工時之工資為107.77元($19,400 \div 30 \div 8 \times 1 \text{又} 1/3$ ，小數點後2位以下捨去)。

②109年2月4日為休息日，同年2月5日為例假日，109年2月6日、7日均為工作日：

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；經中央目的事業主管機關同意，且經中央主管機關指定之行業，雇主得將第1項所定之例假，於每7日之週期內調整之；本法第36條第1項所定之例假，以每7日為1週期，依曆計算。雇主除依同條第4項及第5項規定調整者外，不得使勞工連續工作逾6日，勞基法第36條第1項、第4項、勞基法施行細則第22之3條分別定有明文。李彥廣雖主張：109年2月4日、5日應為工作日，2月6日應為例假日，2月7日應為休息日云云。惟查，兩造均不爭執並未約定例假日、休息日之日期(見本院卷五第45-46頁)，依上開規定，雇主不得使勞工連續工作超過6日，且得於每7日之週期內調整例假日，則李彥廣自109年1月30日起至2月3日已連續工作5日，千翔、怡鼎公司將109年2月4日定為休息日，同年2月5日定為例假日，核與上開規定並無相悖，是李彥廣上開主張並無可採。

③109年2月27日為例假日，2月29日為工作日；109年6月1日為

01 例假日，6月6日為工作日：

02 兩造均不爭執並未約定例假日、休息日之日期，已如前述，
03 復參諸兩造所不爭執之休息日、例假日，並未固定於每7日
04 為週期中之第幾日，或為每週期首兩日(如109年3月6日、7
05 日；109年5月24日、25日)，或為每周期末兩日(如109年1月
06 17日、18日；109年3月27、28日)，可認李彥廣之例假日、
07 休息日並無規則可循，則千翔、怡鼎公司於不違反勞基法第
08 36條規定之情形下，本得於每7日之週期內調整例假日，依
09 此，千翔、怡鼎公司將109年2月27日定為例假日，2月29日
10 定為工作日，6月1日定為例假日，6月6日定為工作日，於法
11 並無相悖，應為可採。李彥廣主張：109年2月27日為工作
12 日，2月29日為例假日；109年6月1日為工作日，6月6日為例
13 假日云云，應無可取。

14 ④至於千翔、怡鼎公司雖辯稱：李彥廣於109年1月25日至27
15 日、4月4日、5月1日，並未出勤及延長工時工作云云，惟千
16 翔、怡鼎公司自承李彥廣之出勤記錄應以上海詮盛公司所備
17 置之打卡系統即考勤詳情表為據(見本院卷一第299頁)，復
18 參照怡盛集團行政處副處長黃季榛於新北市政府勞資爭議調
19 解程序提出之109年1月、4月、5月台籍考勤表，其中109年1
20 月25日至27日、同年4月4日、同年5月1日均記載李彥廣有出
21 勤之紀錄(見勞專調卷一第364頁、第370頁、第372頁)，則
22 李彥廣之出勤紀錄既如附表二所載，依首揭說明，自應推定
23 李彥廣於出勤紀錄所載之時間內係經千翔、怡鼎公司同意而
24 執行職務，況千翔、怡鼎公司自承無證據證明李彥廣於出勤
25 記錄所載時間內未提供勞務(見本院卷五第81頁)。又兩造就
26 李彥廣之工資約定為1萬9,400元，業經本院認定如前，李彥
27 廣對於千翔、怡鼎公司以約定工資之金額計算延長工時工資
28 並不爭執(見本院卷五第46頁)，準此，李彥廣主張依附表二
29 所載之出勤日期及工時請求延長工時工資共2萬57元(計算式
30 詳如附表二所載)，為有理由，逾此範圍即無理由，不應准
31 許。

01 3.李彥廣請求千翔、怡鼎公司給付防疫巴士車資、精神慰撫金
02 均無理由：

03 (1)按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
04 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
05 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
06 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
07 條第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。

08 (2)李彥廣主張：千翔、怡鼎公司非法終止系爭勞動契約，致伊
09 返台後需配合政府規定，付費搭乘防疫巴士，並遭受同仁、
10 親友非議，且伊工作資歷短，受相關徵才企業質疑，求職受
11 阻，千翔、怡鼎公司應賠償防疫巴士車資新台幣1,200元及
12 精神慰撫金新台幣10萬元云云。經查，千翔、怡鼎公司固不
13 否認其等於109年6月23日終止系爭勞動契約不合法(見兩造
14 不爭執事項1.)，惟李彥廣自承係因應政府之防疫規定，必
15 須搭乘防疫巴士，顯係政府基於疫情期間之安全考量所為要
16 求，因此所生之費用要難認係千翔、怡鼎公司故意不法侵害
17 李彥廣之權利所致，是李彥廣依民法第184條第1項前段規
18 定，請求千翔、怡鼎公司給付防疫巴士車資新台幣1,200元
19 云云，要無可採。至李彥廣主張其因遭千翔、怡鼎公司非法
20 解僱，致求職受阻及遭親友非議，精神上受有痛苦云云，然
21 李彥廣未舉證證明其求職受阻與千翔、怡鼎公司非法解僱之
22 行為具關連性，亦未證明千翔、怡鼎公司有何不法侵害其人
23 格法益而情節重大之情事，是李彥廣依民法第195條第1項前
24 段規定請求千翔、怡鼎公司給付精神慰撫金新台幣10萬元云
25 云，亦無可採。

26 二、追加之訴部分：

27 李彥廣主張兩造間之僱傭關係迄今仍存在，於本院依系爭勞
28 動契約，追加請求千翔、怡鼎公司給付110年中秋節獎金2,0
29 00元、110年年終獎金2萬6,400元、111年春節獎金2,000
30 元，並依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求千翔、怡鼎
31 公司給付110年7日特休未休工資6,160元，合計3萬6,560元

云云。茲分述如下：

(一)110年中秋節獎金、110年年終獎金、111年春節獎金部分：

經查，怡鼎公司之服務同意書第2條第4項規定：「三節獎金：分為三節獎金，即端午、中秋及年終一與年終二等獎金，並分別於每年5/20日、8/20日、11/20日、2/20日發放..如於發放日後次月離職者，預發之三節獎金本人同意由薪資中返還予公司」（見本院卷一第405頁），另怡盛集團關係企業工作規則第77條規定：「公司於年度終了結算，如有盈餘，除繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金外，對於全年工作並無過失之員工給予年終獎金」（見本院卷一第411頁），則依上開規定，可知三節獎金係預發性質，若在次月離職即自未付薪資中扣還予千翔，怡鼎公司，至於年終獎金則須全年工作並無過失始為給付。惟李彥廣無正當理由拒絕復職，繼續曠職3日，經千翔、怡鼎公司於110年10月18日發函終止系爭勞動契約，並於110年10月20日送達李彥廣發生效力（見本院卷一第367-369頁，理由詳後述反訴部分），李彥廣本不得請求年終獎金、春節獎金，而中秋節獎金若有發給，亦應扣還予千翔、怡鼎公司。則李彥廣依系爭勞動契約請求千翔、怡鼎公司給付110年中秋節獎金、110年年終獎金、111年春節獎金，即無理由。

(二)110年7日特休未休工資部分：

1.按雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第39條定有明文。足見勞基法第38條所定之特別休假制度，乃係以回復勞工身心疲勞及保障勞工社會、文化生活為目的，令勞工於休假日休息為原則，而非使勞工藉此增加工資。故解釋上須以勞工因雇主業務需要，致其特別休假未能休畢，始得請求給予該特別休假工資；若雇主未要求勞工於休假日工作，勞工自不得請求雇主於休假日受領其勞務給付，並給付加班之工資（最高法院110年度台上字第811號判決意旨參照）。

2.經查，李彥廣於109年6月23日因遭千翔、怡鼎公司違法解僱

而離職，嗣經千翔、怡鼎公司於110年8月3日通知李彥廣應於同年月15日前完成復職報到手續，李彥廣拒絕復職，千翔、怡鼎公司乃於110年10月18日發函終止系爭勞動契約，並於110年10月20日送達李彥廣而生終止效力(理由詳後述反訴部分)，可認李彥廣於110年並未實際提供勞務，此期間雖因千翔、怡鼎公司預示拒絕李彥廣提供勞務，該當受領勞務遲延，仍應給付110年1月1日起至110年10月20日止之工資，但千翔、怡鼎公司既未要求李彥廣於休假日提供勞務，李彥廣除工資外，不得請求千翔、怡鼎公司給付110年特休未休工資。

(三)準此，李彥廣依系爭勞動契約，追加請求千翔、怡鼎公司給付110年中秋節獎金2,000元、110年年終獎金2萬6,400元、111年春節獎金2,000元，並依勞基法第38條第1項、第4項規定，請求千翔、怡鼎公司給付110年7日特休未休工資6,160元，合計3萬6,560元，均無理由，不應准許。

三、反訴部分：

(一)千翔、怡鼎公司主張：鄭州案場之合約已於110年4月30日屆期，未再續約，伊等無法提供鄭州案場原職務予李彥廣，故伊等於不變更職級、薪資、福利、工時等勞動條件下，將李彥廣調至貴州中鐵閱山湖案場(下稱貴州案場)，並於110年8月3日以內湖東湖存證號碼000155號存證信函通知李彥廣於同年月15日前至大陸地區任一防疫旅館完成入住手續，即視為完成復職報到手續，李彥廣拒絕接受調派海外工作，未完成報到手續，亦未依規定辦理請假，無正當理由繼續曠職達3日，伊等乃於110年10月18日依勞基法12條第1項第6款規定寄發系爭存證信函為終止系爭勞動契約之意思表示，經李彥廣於110年10月25日收受(實為110年10月20日)，而生終止之效力等情，爰依民事訴訟法第247條規定，提起反訴，請求確認系爭勞動契約自110年10月26日起不存在。

(二)李彥廣則以：伊係受僱於千翔、怡鼎公司，然大陸地區之案場並非千翔、怡鼎公司之簽約案場，千翔、怡鼎公司自不得

01 將對伊之勞務請求權讓與第三人，且大陸地區之疫情迄至11
02 0年8月間仍相當嚴峻，千翔、怡鼎公司公司要求伊前往貴州
03 案場工作，顯罔顧伊之生命安全，千翔、怡鼎公司調動不合
04 法，伊有正當理由拒絕復職等語，資為抗辯。答辯聲明：千
05 翔、怡鼎公司之反訴駁回。

06 (三)兩造不爭執事項(見本院卷五第79-80頁、第82頁)：

- 07 1.李彥廣於109年1月2日簽署怡鼎公司之服務同意書，該同意
08 書第3條約定，公司因業務需要，得依規定長期、短期或臨
09 時調動職務、工作場所，有服務同意書影本可憑(見本院卷
10 一第355頁)。
- 11 2.工作規則第22條規定本公司為適應業務需要，調動員工職務
12 或調派員工至不同地點工作，在不變更其原有勞動條件之5
13 項原則辦理：(1)基於企業經營上所必須；(2)不得違反勞動契
14 約；(3)對員工薪資及其他勞動條件，未做不利之變更；(4)調
15 動後工作與原有工作性質為其體能及技術所可勝任；(5)調動
16 工作地過遠，公司給予必要協助。員工無正當理由不得拒
17 絕，該工作規則業經李彥廣簽名確認，有怡盛集團關係企業
18 工作規則影本可憑(見本院卷一第357頁)
- 19 3.鄭州案場係怡盛集團之千翔物業管理(上海)有限公司(下稱
20 上海千翔公司)與河南建業物業管理有限公司(下稱河南物業
21 公司)簽約之案場，合約期間分別自109年3月1日起至109年5
22 月31日以及110年4月1日起至110年4月30日，有鄭州建業天
23 築項目物業管理服務合同及河南物業公司公告之服務協議到
24 期不再續簽通知函等影本可憑(見本院卷一第415頁、卷四第
25 17-33頁)。
- 26 4.上海詮盛公司係怡鼎公司百分之百轉投資之大陸地區公司，
27 有上海詮盛公司章程影本可憑(見勞專調卷二第71頁、本院
28 卷一第445-455頁)。
- 29 5.貴州千翔物業管理有限公司(下稱貴州千翔公司)係上海詮盛
30 公司轉投資之子公司，上海詮盛公司出資比例為60%，有貴
31 州千翔公司章程影本可憑(見本院卷一第467-487頁)。

01 6.中鐵閱山湖案場(即貴州案場)係貴州千翔公司簽約之案場，
02 有中鐵閱山湖雲著銷售示範區物業服務協議影本可憑(見本
03 院卷一第489-547頁)。

04 (四)本院得心證之理由：

05 1.千翔、怡鼎公司將李彥廣調動至貴州案場工作為合法：

06 (1)按「公司法所稱關係企業，指獨立存在而相互間具有下列關
07 係之企業：一、有控制與從屬關係之公司。二、相互投資之
08 公司；公司持有他公司有表決權之股份或出資額，超過他公
09 司已發行有表決權之股份總數或資本總額半數者為控制公
10 司，該他公司為從屬公司」，公司法第369之1條、第369之2
11 條第1項分別定有明文。次按僱用人非經受僱人同意，不得
12 將其勞務請求權讓與第三人，受僱人非經僱用人同意，不得
13 使第三人代服勞務。民法第484條第1項亦定有明文。

14 (2)李彥廣辯稱：伊締約時並無同意工作地點為大陸地區，係在
15 系爭勞動契約成立後，始與千翔、怡鼎公司協議至鄭州案場
16 工作，惟鄭州案場結束後，不得再將伊派往大陸地區工作云
17 云。然審諸其與怡盛集團總經理張迺任間之對話紀錄，(張
18 迺任稱)「彥廣，鄭州會所經理工資如下，RMB\$23500(臺灣
19 領5814，簽約金4700)+600餐補+年終(保障0.5個月年終，
20 0.5個月績效考核)」；(李彥廣稱)「張總您好！再請問您～
21 到職尚未簽約的第一至第三個月，每月的工資23,500元，是
22 要扣掉『簽約金4,700元』，第一至第三個月的工資是18,80
23 0元嗎？」；(張迺任稱)「是的，前四個月！」；(李彥廣
24 稱)「收到！張總午安！我願意到貴公司、您旗下任職！」
25 (見勞專調卷一第52-54頁)：再參以證人即千翔公司法務室
26 經理呂理標證稱：怡盛集團在台灣地區經營管理公寓大廈業
27 務，有3品牌，分別為怡盛公寓、群盛公寓、嘉展公寓，另
28 有經營保全業務，分別為千翔保全、怡盛保全，在大陸地區
29 則有設立上海詮盛公司、貴州千翔公司、貴州上海及其他公
30 司，通常就不同案場成立一子公司，怡盛集團大陸地區關係
31 企業台籍幹部通常係由怡鼎公司招聘，因此聘僱李彥廣等語

(見本院卷二第464頁)，以及李彥廣之工資條記載其每月領取海外加給2,000元(見勞專調卷一第208頁)，堪認兩造於締約時，已約明李彥廣之工作地點為大陸地區，其工資包含海外加給，且以人民幣為單位計算。是李彥廣辯稱：兩造約定工作地點非大陸地區，千翔、怡鼎公司僅得將伊調動至台灣地區工作云云，並無可採。

(3)再審諸工作規則第22條規定，怡盛集團關係企業得在不變更其原有勞動條件下，調派員工至不同地點工作，該工作規則業經李彥廣簽名同意(見本院卷一第407-413頁)，參以李彥廣員原工作之鄭州案場係上海千翔公司與河南物業公司簽約提供服務之工作地點(見兩造不爭執事項3.)，堪認李彥廣同意依怡盛集團關係企業工作規則規定，得由千翔、怡鼎公司在不變更原有勞動條件下，調動至怡盛集團關係企業工作，不以千翔、怡鼎公司簽約提供服務之對象為限。是李彥廣辯稱：千翔、怡鼎公司僅得將伊調動至台灣地區工作云云，自無可取。

(4)上海詮盛公司係怡鼎公司百分之百轉投資之子公司，上海詮盛再轉投資貴州千翔公司，上海詮盛公司出資比例為60%，既為兩造所不爭執(見兩造不爭執事項4.5.)，可認貴州千翔公司係怡鼎公司之關係企業。怡鼎、千翔公司於110年8月3日通知李彥廣復職時，鄭州案場之服務合同早已於110年4月30日屆期，上海千翔公司未再與河南物業公司續約，千翔、怡鼎公司自無法使李彥廣回復至鄭州案場工作，為李彥廣所不爭執(見本院卷一第374頁、卷四第250頁)，加以千翔、怡鼎公司未變更工資及其他勞動條件即補助津貼、提供宿舍、交通機票補助，此部分李彥廣亦不爭執(見本院卷一第375頁)，則千翔、怡鼎公司依工作規則第22條規定、怡鼎公司之服務同意書第3條約定(見兩造不爭執事項1.2.)，將李彥廣派往怡鼎公司之關係企業即貴州上海千翔公司所簽約提供服務之貴州案場工作，其調動應屬合法有效。至於李彥廣辯稱：千翔、怡鼎公司未以約定工資2萬6,400元通知復職，亦

未回溯為伊眷屬辦理健保，且大陸地區疫情嚴重，顯將伊置於險境，未考量伊家庭生活利益，千翔、怡鼎公司之調動不合法云云，然兩造約定工資為1萬9,400元，工作地點為大陸地區，均已如前述，且李彥廣入職時填具之個人履歷資料卡及提出之戶籍謄本、身分證等影本(見原審重勞訴卷一第478-486頁)，均未記載其有配偶，亦未要求為眷屬投保，自難認其與千翔、怡鼎公司有約定為其眷屬辦理健保，是其上開所辯並無可採。又李彥廣辯稱：貴州案場並非千翔、怡鼎公司簽約提供服務對象，千翔、怡鼎公司將伊派往貴州案場違反民法第484條第1項規定云云，查，千翔、怡鼎公司依上開工作規則，本得將李彥廣調動至怡盛集團關係企業簽約提供服務之案場工作，貴州案場既為怡盛怡團關係企業所簽約提供服務之案場，即無違反民法第484條第1項規定，李彥廣上開所辯要無可取。

2. 李彥廣無正當理由拒絕復職，千翔、怡鼎公司依勞基法12條第1項第6款規定，於111年10月18日以系爭存證信函終止系爭勞動契約，經李彥廣於同年月20日收受，生終止之效力，系爭勞動契約已不存在：

(1) 按勞工無正當理由繼續曠工3日，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定有明文。

(2) 千翔、怡鼎公司主張：伊等於110年8月3日寄發存證信函通知李彥廣應於8月15日前復職，並以完成入住大陸地區防疫旅館手續視為報到等語，業據證人呂理標證稱：伊先後於110年4月、5月以上海詮盛公司、怡鼎公司名義寄發存證信函通知李彥廣復職，然李彥廣堅持應以千翔、怡鼎公司之名義共同通知，因此伊再次於110年8月3日以千翔、怡鼎公司名義通知李彥廣復職，要求其於110年8月15日前至大陸地區任一防疫旅館完成入住手續，即視為完報到手續，李彥廣收受上開存證信函後，於110年8月5日寄發存證信函予公司，表示大陸法人非其雇主，須經其同意始可調派，且針對大陸地區疫情肆虐，所以拒絕接受外派，請千翔、怡鼎公司再與其

01 協商復職；在原法院執行處執行定暫時狀態處分時，事務官
02 有詢問李彥廣是否同意前往大陸地區工作，李彥廣表示不同
03 意，伊有再詢問李彥廣是否同意降薪在台灣任職，李彥廣表
04 示要在台灣工作，不願意降薪等語(見本院卷三第465-466
05 頁)，並有千翔、怡鼎公司於110年8月3日寄發之內湖東湖存
06 證號碼000155號存證信函及所附到職通知函、李彥廣於110
07 年8月5日寄發之三重中山路存證號碼000785號存證信函等影
08 本可憑(見本院卷一第321-323頁、卷二第137-141頁)，堪認
09 李彥廣係以千翔、怡鼎公司未依約定工資2萬6,400元通知復
10 職，且大陸地區疫情嚴峻為由拒絕復職，惟兩造間約定工資
11 為1萬9,400元，且千翔、怡鼎公司之調職處分為合法有效，
12 均如前所述，李彥廣拒絕復職無正當理由。

13 (3)準此，李彥廣應依上開110年8月3日存證信函於110年8月15
14 日前至大陸地區任一防疫旅館辦理入住，以完成復職報到手
15 續，然李彥廣拒絕前往大陸地區工作，千翔、怡鼎公司乃於
16 110年10月18日寄發系爭存證信函，以李彥無正當理由繼續
17 曠職3日為由，依勞基法第12條第1項第6款規定為終止系爭
18 勞動契約，經李彥廣於110年10月20日收受(兩造誤認送達日
19 期為110年10月25日，見本院卷四第317頁)，有系爭存證信
20 函、中華郵政掛號郵件收件回執等影本可憑(見本院卷一第3
21 67-369頁)，堪認系爭勞動契約已於110年10月20日合法終
22 止。則千翔、怡鼎公司請求確認系爭勞動契約自110年10月2
23 6日起不存在，核屬有據。

24 四、綜上所述，本訴部分李彥廣依勞基法第24條第1項、第2項、
25 第39條規定，請求千翔、怡鼎公司給付延長工時工資2萬57
26 元，及自民事變更訴之聲明暨聲請調查證據狀繕本送達千
27 翔、怡鼎公司翌日起(即千翔公司自109年10月31日起、怡鼎
28 公司自110年10月30日起，見原審重勞訴卷二第240頁)，均
29 至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，
30 逾此部分之請求，為無理由，不應准許。至李彥廣依系爭勞
31 動契約請求千翔、怡鼎公司自109年6月23日起至復職日止(1

01 10年7月除外)，按月再給付7,000元本息；依系爭勞動契
02 約、勞基法第24條第1、2項、第38條第1項第1款、第4項、
03 第39條、工作規則第57條第3、4、6項規定，請求千翔、怡
04 鼎公司再給付109年1月至6月之短少工資及延長工時工資共8
05 萬6,527元(即短少工資5萬761元、延長工時工資3萬5,766
06 元)本息、109年特休未休工資998元本息、2次返台假各7日
07 之工資4,660元本息，109年年終獎金1萬6,700元本息，合計
08 10萬8,885元本息；依勞退條例第6條第1項、第14條第1項、
09 第31條第1項規定，請求千翔、怡鼎公司再補提繳109年1月
10 至7月之勞工退休金新台幣8,976元，並自109年8月1日起至
11 復職日止，按月再補提繳新台幣1,787元至李彥廣之勞退專
12 戶；依民法第184條第1項前段、第195條第1項前段規定，請
13 求千翔、怡鼎公司給付新台幣10萬1,200元(即防疫巴士車資
14 新台幣1,200元、精神慰撫金新台幣10萬元)本息，均為無理
15 由，不應准許。原審就延長工時工資不應准許部分{即原判
16 決主文第2項所命給付超過5萬2,244元【69,797—(37,610-2
17 0,057)】本息部分}，為千翔、怡鼎公司敗訴之判決，並為
18 假執行之宣告，自有未洽，千翔、怡鼎公司上訴論旨指摘原
19 判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰將原判決此
20 部分廢棄改判如主文第2項所示。原審就延長工時工資上開
21 應准許部分(即2萬57元)，及附表一「李彥廣於本院請求再
22 給付之金額」欄所載各項金額本息部分，分別為千翔、怡鼎
23 公司、李彥廣敗訴之判決，均無不合，千翔、怡鼎公司、李
24 彥廣分別指摘原判決各該部分不當，求予廢棄改判，為無理
25 由，應駁回其上訴。又李彥廣於本院追加之訴依系爭勞動契
26 約，請求千翔、怡鼎公司給付110年中秋節獎金2,000元、11
27 0年年終獎金2萬6,400元、111年春節獎金2,000元，並依勞
28 基法第38條第1項、第4項規定，請求千翔、怡鼎公司給付11
29 0年7日特休未休工資6,160元，合計3萬6,560元本息，亦為
30 無理由，應予駁回，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁
31 回。另千翔、怡鼎公司於本院提起反訴，依民事訴訟法第24

7條第1項前段規定，請求確認兩造間僱傭關係自110年10月26日起不存在，為有理由，應予准許。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

六、據上論結，本件李彥廣之上訴及追加之訴均為無理由，千翔、怡鼎公司之上訴為一部有理由，一部無理由，千翔、怡鼎公司之反訴為有理由，依民事訴訟法第449條第1項、第450條、第78條、第79條、第85條第1項本文，判決如主文。

中 華 民 國 112 年 5 月 16 日

勞動法庭

審判長法 官 鍾素鳳

法 官 郭俊德

法 官 楊雅清

正本係照原本作成。

千翔保全股份有限公司、怡鼎國際資產管理股份有限公司不得上訴。

李彥廣如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀（均須按他造當事人之人數附繕本），上訴時應提出委任律師或具有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 112 年 5 月 16 日

書記官 陳惠娟

附表一

	李彥廣於原審請求之項目及金額		原審准許之範圍		李彥廣於本院請求再給付之金額
原審聲	工資	自109年6月23日起至復職日止，千翔、怡鼎公司各給付每月工資1萬	自109年6月23日起至復職日止(110年7月除外)，千翔、怡鼎公司給付每月工資1	上訴聲	自109年6月23日起至復職日止(110年7月除外)，千翔、怡鼎公司按月再給付

明二		3,200元，共計2萬6,400元本息	萬9,400元(即工資1萬8,800元加餐補600元)本息	明二	工資7,000元本息(26,400-19,400=7,000)
原審聲明三	短少工資及延長工時工資12萬4,137元本息【平均工資以每月工資2萬6,400元(即本薪1萬8,800元、餐補600元、職務加給5,000元、海外加給2,000元)，加計每月績效獎金2,080元、全勤獎金904元，共計2萬9,384元】	1.109年1月10日至109年1月31日，應給付工資2萬1,548元及延長工時工資9,868元，共計3萬1,416元，實際給付1萬5,586元，短少給付1萬5,830元(勞專調卷二第84頁) 2.109年2月應給付工資2萬9,384元及延長工時工資1萬2,718元，共計4萬2,102元，實際給付1萬9,584元，短少給付2萬2,518元(勞專調卷二第84-85頁) 3.109年3月應給付工資2萬9,384元及延長工時工資1萬6,955元，共計4萬6,339元，實際給付1萬9,584元，短少給付2萬6,755元(勞專調卷二第85頁) 4.109年4月應給付工資2萬9,384元及延長工時工資1萬3,128元，共計4萬2,512元，實際給付1萬9,584元，短少給付2萬2,928元(勞專調卷二第85-86頁) 5.109年5月應給付工資2萬9,384元及延長工時工資1萬3,941元，共計4萬3,325元，實際給付1萬9,584元，短少給付2萬3,741元(勞專調卷二第86頁) 6.109年6月1日至6月22日應給付工資2萬1,548元及延長工時工資6,766元，共計2萬8,	【原審以千翔、怡鼎公司實際給付之每月工資1萬9,584元(即本薪9,000元、餐補600元、海外加給2,000元、職務加給5,000元、績效獎金2,080元、全勤獎金904元)計算延長工時工資】 1.短少工資部分，均不准許 2.延長工時工資准許3萬7,610元(見原審判決附表一至四)	上訴聲明三	短少工資及延長工時工資8萬6,527元(124,317-3,7610=86,527)

		314元，實際給付1萬5,949元，短少給付1萬2,365元(勞專調卷二第86-87頁) 7. 共計12萬4,137元($15,830 + 22,518 + 26,755 + 22,928 + 23,741 + 12,365 = 124,137$)			
	109年3日特休未休工資2,938元本息	$29,384 \div 30 \text{日} \times 3 \text{日} = 2,938$ ，元以下四捨五入	1,940元本息($19,400 \div 30 \text{日} \times 3 \text{日} = 1,940$ ，元以下四捨五入)		特休未休工資998元本息($2,938 - 1,940 = 998$)
	109農曆春節獎金、端午節獎金、中秋節獎金及110年農曆春節、端午節獎金，共計10,000元本息	三節各節獎金2,000元 $\times 5 = 10,000$ 元	10,000元本息		
	109年年終獎金2萬6,400元本息	1個月工資2萬6,400元(原審卷一第415頁)	0.5月工資9,700元($19,400 \div 2 = 9,700$)		109年年終獎金1萬67,000元本息($26,400 - 9,700 = 16,700$)
	返台機票1,494元本息	1,494元(原證23)	1,494元本息		
	2次返台假各7日工資1萬3,713元本息	$29,384 \div 30 \text{日} \times 7 \text{日} \times 2 = 13,713$ ，元以下四捨五入	9,053元本息($19,400 \div 30 \text{日} \times 7 \text{日} \times 2 = 9,053$ ，元以下四捨五入)		2次返台假各7日之工資4,660元本息($13,713 - 9,053 = 4,660$)
原審聲明四	千翔、怡鼎公司各補提繳勞退專戶新台幣1萬8,414元，並自109年8月1日起至復職日止，各按月提繳新台幣3,411元	1. 109年1月10日至109年1月31日應補提繳新台幣3,562元(人民幣26,400 $\div 31 \text{日} \times 21 \text{日} \times 4.306 \times 6\% - 1,058 = 3,562$ ，原審卷一第318頁) 2. 109年2月至6月，各月應補提繳新台幣5,309元(人民幣26,400 $\times 4.306 \times 6\% - 1,512 =$	109年1-6月工資1萬9584元，折合新台幣為8萬4,329($19,584 \times 4.306 = 84,329$ ，元以下四捨五入)，月提繳工資為新台幣8萬7,600元 109年7月以降工資1萬9,400元，折合新台幣為8萬3,000($19,400 \times 4.306 = 83,536$ ，元以下四捨五入)，	上訴聲明四	109年1至7月再補提繳新台幣8,976元($36,827 - 27,851 = 8,976$) 109年8月1日起至復職日止按月再補提繳新台幣1,787元($6,821 - 5,034 = 1,787$)

		5,309，原審卷一第318-319頁) 3.109年7月應補提繳新台幣5,309元(人民幣26,400×4.306×6%－101＝6,720，原審卷一第319頁) 4.以上共計萬3萬6,827元【3,562＋(5,309×5)＋6,720＝36,827)】 5.109年8月1日起至復職日止，按月提繳新台幣6,821元(人民幣26,400×4.306×6＝6,821)	月提繳工資為8萬3,900元 1.109年1-7月應補提繳新台幣2萬7,851元【(87,600×6%×6)＋(83,900元×6%)－已提繳8,719＝27,851) 2.109年8月1日起至復職日止，按月提繳新台幣5,034元(83,900元×6%＝5,034)		
原審聲明六	防疫巴士車資新台幣1,200元	新台幣1,200元(原證24)	不准許	上訴聲明五	新台幣1,200元
	非法解僱之精神慰撫金新台幣10萬元		不准許		新台幣10萬元