

臺灣臺北地方法院民事判決

107年度勞訴字第214號

原告 張倫赫
陳宥任
陳柏穎
共同 陳學驊律師（法扶律師）

訴訟代理人

複代理人 梁恩泰律師

被告 東棧股份有限公司

法定代理人 鄧湘齡

被告 昇鴻建設開發股份有限公司

法定代理人 鄧湘齡

被告 謙商旅股份有限公司

法定代理人 賈志杰

共同 李逸文律師

訴訟代理人

複代理人 王筱涵律師

上列當事人間給付加班費等事件，本院於民國108年8月16日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告謙商旅股份有限公司應給付原告張倫赫新臺幣壹拾肆萬肆仟陸佰肆拾元，給付原告陳柏穎新臺幣壹拾貳萬壹仟伍佰陸拾元，及自民國一百零七年十月二十日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告東棧股份有限公司應給付原告張倫赫新臺幣陸萬陸仟肆佰肆拾元，給付原告陳宥任新臺幣壹萬伍仟元，及自民國一百零七年七月二十四日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告昇鴻建設開發股份有限公司應給付原告陳宥任新臺幣捌萬陸仟伍佰陸拾元，給付原告陳柏穎新臺幣肆萬玖仟零肆拾貳元，及自民國一百零七年七月二十四日起，均至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告昇鴻建設開發股份有限公司應開立非自願離職證明書予原告陳柏穎。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告東棧股份有限公司、被告昇鴻建設開發股份有限公司、被告謙商旅股份有限公司負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告謙商旅股份有限公司各以新臺幣壹拾肆萬肆仟陸佰肆拾元、新臺幣壹拾貳萬壹仟伍佰陸拾元為原告張倫赫、陳柏穎供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行，惟如被告東棧股份有限公司各以新臺幣陸萬陸仟肆佰肆拾元、新臺幣壹萬伍仟元為原告張倫赫、陳宥任供擔保，得免為假執行。

本判決第三項得假執行，惟如被告昇鴻建設開發股份有限公司各以新臺幣捌萬陸仟伍佰陸拾元、新臺幣肆萬玖仟零肆拾貳元為原告陳宥任、陳柏穎供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟以前當然停止；承受訴訟人於得為承受時，應即為承受之聲明，民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。

查被告昇鴻建設開發股份有限公司（下稱昇鴻公司）之法定代理人於本院審理中變更為賈志杰，賈志杰並已於民國108年7月30日具狀聲明承受訴訟（見本院卷二第327至330頁），核其承受訴訟之聲明於法並無不合，應予准許。

二、再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但有下列各款情形之一者，不在此限：二、請求之基礎事實同一者。

三、擴張或減縮應受判決事項之聲明者。民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告原以被告東棧股份有限公司（下稱東棧公司）、昇鴻公司為被告提起本訴，聲明：（一）被告東棧公司應給付原告張倫赫新臺幣（下同）

317,989元、被告昇鴻公司應給付原告陳宥任115,134元、被告昇鴻公司應給付原告陳柏穎196,641元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告昇鴻公司應開立非自願離職證明予原告陳柏穎。（三）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第9頁）。嗣於107年10月9日提出民事變更訴之聲明暨追加被告狀，追加謙商旅股份有限公司（下稱謙商旅公司，與被告東棧公司、昇鴻公司合稱被告公司）為被告，並變更聲明為：（一）被告謙商旅公司應分別給付原告張倫赫178,035元、陳柏穎145,529元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（二）被告東棧公司應分別給付原告張倫赫139,954元、陳宥任18,525元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（三）被告昇鴻公司應分別給付原告陳宥任102,784元，陳柏穎51,112元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；（四）被告昇鴻公司應開立非自願離職證明予原告陳柏穎；（五）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第291至293頁）。再於107年10月24日本院言詞辯論期日時，當庭減縮聲明第1項之利息起算日為：各自民事變更訴之聲明暨追加被告狀繕本送達翌日起至清償日止（見本院卷一第361至362頁），另於108年8月16日本院言詞辯論時，減縮願供擔保請准宣告假執行之範圍為訴之聲明第1至3項（見本院卷二第340頁），核原告所為被告之追加及訴之聲明之擴張，係基於同一受僱事實，合於前開規定，亦應准許，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

（一）原告張倫赫自103年9月15日起任職於被告謙商旅公司總統府分公司，擔任夜間櫃台人員，於106年2月1日遭公司單方變更勞工保險（下稱勞保）投保單位為被告東棧公司，被告東棧公司於107年1月4日以違反工作規則情節重大為

由，依勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款規定，寄發免職通知書告知原告張倫赫自107年1月4日起終止雙方勞動契約，然被告東棧公司終止勞動契約違反解僱最後手段性原則，不生合法終止之效力，原告張倫赫旋即於107年1月5日向中華民國勞動法推廣協會申請勞資爭議調解，主張被告東棧公司違法解僱，並於107年1月23日調解會議中以口頭向被告東棧公司表示終止勞動契約，請求被告東棧公司給付資遣費及延長工時工資（即加班費，以下同），被告謙商旅公司、東棧公司確有未給付延長工時工資之違反勞動法令致原告張倫赫權益受損之情事，則原告張倫赫依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約合法，被告東棧公司並應依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定給付資遣費，兩造分別於107年1月23日及107年2月22日進行調解，因調解不成立，爰提起本訴，依勞基法第24條規定請求被告謙商旅公司、東棧公司給付積欠之延長工時工資，及依同法第17條及勞退條例第12條規定請求被告東棧公司給付資遣費，其數額分述如下：

- 1、延長工時工資部分：原告張倫赫每月僅休8日，上班時間於103年9月15日至104年7月某日為晚間10時30分至上午8時許、自104年7月某日起至107年1月4日止為晚間10時許至上午7時30分，每日上班9.5小時，而被告謙商旅公司及東棧公司為觀光旅館業，依勞基法30條之1之規定得採用4週變形工時，將正常工作時數分配於其他工作日之時數，但每日不得超過2小時，每週正常工作時間仍不得超過40小時，4週總時數不得大於160小時。而原告張倫赫每日超時工作之1.5小時，應係被告公司將某日之正常工作時數各分配1.5小時於其他工作日，就此部分，尚非屬延長工時，然逾越同法第30條第1項每週正常工作時間40小時之部分，仍係延長工時，應給予延長工時工資，原告每月工作時數為190小時，亦即每月延長工時30小時，相當於3.2日（計算式： $30 \div 9.5 = 3.2$ ，下同）之空班日，空班日上

01 班按平日每小時工資前2小時應給1又1/3倍、第3小時起1
02 又2/3倍。原告於103年9月15日至105年1月工資為每月底
03 薪26,700元、夜間上班津貼5,000元，合計每月工資
04 31,700元，折合日薪1,057元（計算式： $31,700 \div 30 = 1,057$ ，
05 7，小數點以下四捨五入，以下均同）、時薪132元（計算
06 式： $1,057 \div 8 = 132$ ）；105年2月至105年12月每月底薪
07 27,500元、夜間上班津貼5,000元，合計每月工資32,500
08 元，折合日薪1,083元、時薪135元；於106年1月至106年
09 12月每月底薪29,200元、夜間上班津貼5,000元、小費
10 2,000元（若當月未滿2,000元，公司會以其他名目將該金
11 額補滿至2,000元，以下關於小費之金額皆同），合計每
12 月工資36,200元，折合日薪1,207元、時薪151元，故被告
13 謙商旅公司應給付103年10月至105年1月共16個月之延長
14 工時工資100,320元（計算式： $\{ \text{時薪} \times 1\frac{1}{3} \times 2\text{小時} +$
15 $\text{時薪} \times 1\frac{2}{3} \times 7.5\text{小時} \} \times 3 + \{ \text{時薪} \times 1\frac{1}{3} \times 1.5\text{小時}$
16 $\} = \text{月延長工時工資}$ ， $\text{月延長工時工資} \times \text{月份} = \text{該期間應給}$
17 付延長工時工資 ，以下延長工時工資計算均同， $\{ 132 \times 1$
18 $\frac{1}{3} \times 2 + 132 \times 1\frac{2}{3} \times 7.5 \} \times 3 + \{ 132 \times 1\frac{1}{3} \times 1.5$
19 $\} = 6270$ ， $6270 \times 16 = 100320$ ）；105年2月至12月共11個月
20 之延長工時工資70,543元；106年1月之延長工時工資
21 7,172元，合計178,035元，被告東棧公司應給付106年2月
22 至同年12月共11個月之延長工時工資78,892元。

23 2、資遣費部分：被告東棧公司確有未給付延長工時工資之違
24 反勞工法令事由，已如前述，故原告張倫赫依勞基法第14
25 條第1項第6款規定終止勞動契約合法，被告東棧公司應依
26 勞退條例第12條第1項規定給付資遣費。原告張倫赫自103
27 年9月15日至106年1月31日之勞保投保單位雖為被告謙商
28 旅公司，惟被告謙商旅公司與被告東棧公司之法定代理人
29 同為鄧湘齡，且原告張倫赫之員工薪資明細皆以被告東棧
30 公司之名義發放，並未因原告張倫赫原先勞保投保單位為
31 被告謙商旅公司而有所不同，且原告張倫赫自任職之初即

01 須配合公司調度至投保單位以外之其餘被告公司支援，負
02 責管理之主管亦為同一批團隊，管理系統、排班制度皆相
03 同，勞工在各場館工作時之勞動條件皆未變動，勞工赴其
04 他場館支援亦未認知與原任職場館屬不同公司，足徵原告
05 張倫赫之投保單位由被告謙商旅公司變更為被告東棧公司
06 純係被告公司單方變更投保地點以達使勞工年資中斷之脫
07 法行為，依最高法院107年度台上字第1057號判決意旨，
08 被告謙商旅公司與東棧公司應屬實質上同一性之事業，故
09 原告張倫赫自103年9月15日起任職被告謙商旅公司之年資
10 ，應予以併計。原告張倫赫離職前6個月之平均工資為
11 36,914元（計算式： $\{34,718+37,262+43,260+38,226+33,$
12 $384+34,631\} \div 6=36,914$ ），以此標準計算，被告東棧
13 公司應給付之資遣費為61,062元。

14 （二）原告陳宥任自105年5月9日起任職被告東棧公司，擔任夜
15 間櫃台人員，於105年8月3日遭公司單方變更勞保投保單
16 位為被告昇鴻公司。原告陳宥任於107年1月5日時驚覺被
17 告公司長期使其延長工時卻以未給予延長工時工資（延長
18 工時情形同原告張倫赫），依勞基法第14條第1項第6款規
19 定終止勞動契約，且被告公司業已給付資遣費，足認被告
20 公司默認有違反勞基法之情事；另原告陳宥任於107年1月
21 31日向中華民國勞動法推廣協會申請調解，並於107年2
22 月22日進行勞資調解，然調解不成立，為此提起本訴，依
23 勞基法第24條規定請求被告東棧公司及昇鴻公司給付延長
24 工時工資；又原告陳宥任每月僅休8日，每日上班9.5小時
25 ，每月工作時數為190小時，亦即每月延長工時30小時，
26 相當於3.2日之空班日，又原告陳宥任於105年5月至105年
27 8月間每月底薪23,000元、夜間上班津貼5,000元、全勤獎
28 金2,000元，每月工資30,000元，折合日薪1,000元、時薪
29 125元；於105年9月至105年12月間每月底薪24,100元、夜
30 間上班津貼5,000元、全勤獎金2,000元，每月工資31,100
31 元，折合日薪1,037元、時薪130元；於106年1月至12月間

每月底薪25,800元、夜間上班津貼5,000元、全勤獎金2,000元，每月工資32,800元，折合日薪1,093元、時薪137元。故被告東棧公司應給付105年6月至8月共3個月之延長工時工資為18,525元，被告昇鴻公司應給付105年9月至12月共4個月之延長工時工資為24,700元及106年1月至12月共12個月之延長工時工資為78,084元，合計102,784元。

(三) 原告陳柏穎自104年12月15日起任職被告謙商旅公司師大分公司，擔任夜間櫃台人員，後於106年4月1日遭公司單方變更勞保投保單位為被告謙商旅公司東門分公司，106年7月1日又變更投保單位為被告謙商旅公司師大分公司，復於106年12月1日變更為被告昇鴻公司。原告陳柏穎於107年2月22日時驚覺被告謙商旅公司與被告昇鴻公司長期使其延長工時卻以未給付延長工時工資（情形同原告張倫赫、陳宥任），乃於107年2月22日寄發汐止郵局48號存證信函予被告昇鴻公司，依勞基法第12條第1項規定終止勞動契約，並請求給付資遣費及延長工時工資。嗣於107年2月22日向中華民國勞動法推廣協會申請調解，於107年3月8日調解不成立，爰提起本訴，依勞基法第24條規定請求被告謙商旅公司、昇鴻公司給付積欠之延長工時工資，及依同法第17條、勞退條例第12條規定請求昇鴻公司給付資遣費，並依勞基法第19條規定發給非自願離職證明書，其請求延長工時工資及資遣費數額析述如下：

- 1、延長工時工資部分：原告陳柏穎每月僅休8日，每日上班9.5小時，每月工作時數190小時，亦即每月延長工時30小時，相當於3.2日之空班日，又原告陳柏穎105年1月每月工資為底薪23,000元、夜間上班津貼5,000元，合計每月工資28,000元，折合日薪933元、時薪116元、於105年2月至12月每月工資為底薪24,300元、夜間上班津貼5,000元，小費2,000元，合計每月工資31,300元，折合日薪1,043元、時薪130元、於106年1月至107年1月間每月工資為底

01 薪26,000元、夜間上班津貼5,000元，小費2,000元，合計
02 每月工資33,000元，折合日薪1,100元、時薪138元。則被
03 告謙商旅公司應給付105年1月延長工時工資5,510元、105
04 年2至12月共11個月之延長工時工資67,914元、106年1月
05 至11月共11個月之延長工時工資72,105元，合計145,529
06 元、被告昇鴻公司應給付106年12月至107年1月共2個月之
07 延長工時工資13,110元。

08 2、資遣費部分：被告昇鴻公司未依勞基法規定給付原告陳柏
09 穎延長工時工資，原告陳柏穎於107年2月23日以存證信函
10 向被告昇鴻公司表示依勞基法第14條第1項第6款與第4項
11 規定終止勞動契約合法，雖原告陳柏穎自104年12月15日
12 至106年11月30日之勞保投保單位為被告謙商旅公司，然
13 被告謙商旅公司與被告昇鴻公司之法定代理人同為鄧湘齡
14 ，且原告陳柏穎之員工薪資明細皆以被告昇鴻公司之名義
15 發放，未因原告陳柏穎原先之投保單位為被告謙商旅公司
16 有所不同，且原告陳柏穎自任職之初即須配合公司調度至
17 投保公司以外之其餘被告公司支援，足徵原告陳柏穎之投
18 保單位由被告謙商旅公司變更為被告昇鴻公司純係被告公
19 司單方變更投保地點以達使勞工年資中斷之脫法行為，被
20 告謙商旅公司與昇鴻公司屬實質上同一性之事業，故原告
21 陳柏穎任職被告謙商旅公司之年資，應予以併計。原告陳
22 柏穎於104年12月15日到職，於107年2月23日以存證信函
23 向被告昇鴻公司終止勞動契約，其離職前6個月之平均工
24 資為34,722元（計算式： $\{33,950+34,875+38,199+33,880+32,881+34,547\} \div 6 = 34,722$ ），故被告昇鴻公司應
25 給付之資遣費為38,002元。

27 （四）聲明：

- 28 1、被告謙商旅公司應分別給付原告張倫赫178,035元、陳柏
29 穎145,529元，及各自民事變更訴之聲明暨追加被告狀繕
30 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；
31 2、被告東棧公司應分別給付原告張倫赫139,954元、陳宥任

18,525元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

3、被告昇鴻公司應分別給付原告陳宥任102,784元，陳柏穎51,112元，及各自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；

4、被告昇鴻公司應開立非自願離職證明書予原告陳柏穎；

5、第1至3項聲明，願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯略以：

(一) 原告主張每日上班長達9.5小時，超過8小時之1.5小時為延長工時，伊公司否認，前揭9.5小時打卡期間應扣除中間休息時間1.5小時，每日實際上班時間應為8小時，故以每月上班20日計算，原告每月實際上班時數為160小時，並無超時工作之情形，原告請求延長工時工資，即無依據。

(二) 原告張倫赫係自被告謙商旅公司轉任至被告東棧公司，其同意此項轉任，並自被告謙商旅公司經營之謙商旅總統府館轉至被告東棧公司經營之凡登東棧商務旅店上班；原告陳柏穎係自被告謙商旅公司轉任至被告昇鴻公司，其同意此項轉任，並自被告謙商旅公司經營之谷墨師大館及謙商旅東門館轉至被告昇鴻公司經營之凡登台北商務旅店；原告張倫赫、陳柏穎之班表亦有清楚載明其等原則上係於何公司經營之旅店上班，故其等係分別與被告謙商旅公司合意終止原勞動契約，再與被告東棧公司、昇鴻公司另訂定新勞動契約。被告公司並非家族公司，被告謙商旅公司與東棧公司之股東、被告謙商旅公司與昇鴻公司之股東並不相同，被告謙商旅公司之登記地址及經營之旅店地點與被告東棧公司、昇鴻公司之登記地址及經營之旅店地點迥異，僅被告公司彼此間有業務合作，經常互相支援人力而已，原告未舉證證明被告謙商旅公司、東棧公司、昇鴻公司屬勞基法第57條之「同一事業」或「同一雇主」，是其等主張於被告公司任職之年資得合併計算云云，不足採信。

01 (三) 原告張倫赫長期於上班時間從事與工作無關之私人行為，
02 業據證人即曾任職被告謙商旅公司總統府館之主管黃苡桓
03 (以下逕稱其名) 證述屬實，被告東棧公司於106年1月間
04 發現原告張倫赫數次於夜班櫃台值勤時間瀏覽私人網站、
05 觀看影片或玩遊戲，經管理處人資組人員警告不得於上班
06 時間從事與工作無關之私人行為後，被告東棧公司再於
07 106年12月初發覺原告張倫赫有數次違規行為，針對原告
08 張倫赫再三違規行為，被告東棧公司於106年12月21日在
09 人資系統中重申：禁止職員於上班時間從事與工作無關之
10 私人行為，如經查核違規屬實，視為違反工作規則情節重
11 大，一律以免職論，並將此公告張貼於工作場所之佈告欄
12 ；然被告東棧公司又於107年1月1日至4日間查得原告張倫
13 赫於前揭上班時間從事與工作無關之私人行為，始依勞基
14 法第12條第1項第4款規定，自107年1月4日起終止與原告
15 張倫赫間之勞動契約，並於同日晚間寄發免職通知書予原
16 告張倫赫，被告東棧公司前揭終止權之行使已符合解僱最
17 後手段性原則，而被告東棧公司既已依前揭規定合法終止
18 與原告張倫赫間之勞動契約，原告張倫赫自無由依同法第
19 17條及勞退條例第12條規定請求資遣費。況原告張倫赫並
20 未於107年1月3日或同年月23日向被告東棧公司表示依勞
21 基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，其本無從依勞
22 基法第17條規定請求資遣費。

23 (四) 原告陳柏穎並無延長工時之情形，已如前(一)所述，故
24 其依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約不合法，自無
25 從依勞基法第17條規定請求資遣費。

26 (五) 均聲明：

27 1、原告之訴駁回；

28 2、如受不利判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。

29 三、兩造不爭執之事實(見本院卷一第465至466頁、第472頁、
30 本院卷二第339至340頁)：

31 (一) 原告張倫赫自103年9月15日起至106年1月31日止勞保投保

於被告謙商旅公司，自106年2月1日起至107年1月4日止投保於被告東棧公司（原證1）。

（二）原告張倫赫自104年12月起至106年12月止每月領取薪資詳如原證3（本院卷一第47至95頁）。

（三）被告東棧公司於107年1月4日以原告張倫赫違反工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並寄發免職通知書，原告張倫赫於翌日收受（見本院卷一第263至264頁）。

（四）原告陳宥任自105年5月9日起至105年8月2日止勞保投保於被告東棧公司，自105年8月3日起至107年1月8日止投保於被告昇鴻公司（原證7，即本院卷一第105頁）。

（五）原告陳宥任自105年9月起至106年12月止每月領取薪資詳如原證9（本院卷一第109至139頁）。

（六）原告陳柏穎自104年12月15日起至106年11月30日止勞保投保於被告謙商旅公司，自106年12月1日起至107年2月24日止投保於被告昇鴻公司（原證11，即本院卷一第143頁）。

（七）原告陳柏穎於107年2月22日寄送汐止存證號碼第48號存證信函予被告昇鴻公司，主張依勞基法第14條第1項各款終止勞動契約（原證12，即本院卷一第145頁），被告昇鴻公司於翌日收受（見本院卷一第472頁）。

（八）原告陳柏穎自104年12月起至107年1月止每月領取薪資詳如原證14（本院卷第149至199頁）

（九）原告3人每日上班至下班期間共9.5小時（惟兩造就前揭期間內是否有1.5小時休息時間有爭執）。

四、本件爭點（見本院卷二第340至341頁，並依判決論述方式略作修正）：

（一）被告東棧公司於107年1月4日寄發免職通知書予原告張倫赫，主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是否合法？

（二）原告3人任職期間是否有延長工時之情事？（亦即每日上

01 班至下班期間共9.5小時，期間是否有1.5小時之休息時間
02 ？）

03 （三）原告依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資
04 是否有理由？金額若干？

05 （四）原告張倫赫是否有對被告東棧公司為終止勞動契約之意思
06 表示？如有，其終止是否合法？

07 （五）如原告張倫赫終止勞動契約合法，其任職被告謙商旅公司
08 、東棧公司之年資應否合併計算？

09 （六）原告張倫赫依勞基法第17條、勞退條例第12條規定規定請
10 求被告東棧公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

11 （七）原告陳柏穎依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約
12 是否合法？

13 （八）如原告陳柏穎終止勞動契約合法，其任職被告謙商旅公司
14 、昇鴻公司之年資應否合併計算？

15 （九）原告陳柏穎依勞基法第17條、勞退條例第12條規定規定請
16 求被告昇鴻公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

17 （十）原告陳柏穎依勞基法第19條規定請被告昇鴻公司開立非自
18 願離職證明書是否有理由？

19 五、得心證之理由：

20 （一）被告東棧公司於107年1月4日寄發免職通知書予原告張倫
21 赫，主張依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約是
22 否合法？

23 1、按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有違反勞動契約或
24 工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約。又勞
25 動契約為具繼續性及專屬性之契約，勞雇雙方間非僅存有
26 提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇主之
27 照顧義務、受僱人之忠誠義務，亦屬勞雇雙方基於勞動契
28 約之本質所應負之義務。雇主僱用他人服勞務，旨在增進
29 雇主之事業發展，是在勞動契約存續中，受僱人對雇主負
30 有忠誠義務，故為他人經營與雇主相同業務或替其他同業
31 奪取雇主客戶而妨礙雇主獲取營業上利益之行為，均屬違

反上述忠誠義務且有礙雇主業務發展之舉，可認與勞動契約之本質相悖。而所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工違反勞動契約或工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院96年度台上字第631號判決意旨參照）。

2、查被告東棧公司於107年1月4日以原告張倫赫違反工作規則情節重大為由，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約，並寄發免職通知書予原告張倫赫，原告張倫赫於翌日收受乙節，為兩造所不爭執（見前述不爭執事項（三）），再被告東棧公司主張原告張倫赫違反工作規則情節重大，係因伊公司禁止職員於上班時間從事與工作無關之私人行為（包括但不限於瀏覽私人網站、觀看影片或玩遊戲），於106年1月間發覺原告張倫赫數次於夜班櫃臺值勤時間瀏覽私人網站、觀察影片或玩遊戲，經管理處人資組人員警告後，伊公司復於106年12月初再次查知原告張倫赫有數次違規行為，對此，伊公司於同年12月21日在人資系統中重申禁止職員於上班時間從事與工作無關之私人行為，如經查核違規屬實，視為違反工作規則情節重大，一律以免職論，然原告張倫赫於107年1月1日至4日間仍有上述行為等情，為原告張倫赫所否認，惟以：

（1）黃苡桓結證證稱：「（被告共同複代理人問：你是否曾口頭警告張倫赫不能在上班時間玩手機遊戲及作個人事情？如有，係何時？請說明當時情況。）我在105、106年間任職謙商旅總統府館時，是張倫赫主管，同事們有

01 跟我提到他上班時會玩線上遊戲、玩手機。員工值夜班
02 時，可能某一段時間比較沒有什麼事情，我有提醒員工
03 因櫃檯有監視器，不要太明目張膽的玩手機或遊戲，不
04 要讓我難向公司交代。我遇到張倫赫的時候會唸他一下
05 ，次數有蠻多次，館內會議時我也有宣導，要他們注意
06 自己工作情況，不要出現讓我為難的事情。」等語（見
07 本院卷二第160至161頁），再觀諸被告東棧公司106年
08 12月21日公告內容略以：

09 「說明：為增進工作效率，請所有同仁於上班時間遵守
10 相關規定，嚴禁從事與工作無關之私人行為。

11 一、上班時間除非必要，禁止瀏覽私人網站、看影片或
12 玩線上遊戲。

13 二、… …

14 三、即日起管理處將加強查核，如有查到同仁違規情形
15 ，經查核屬實，視為違反工作規則情節重大，一律
16 以免職論。

17 四、… …

」

18 等語，並有前揭公告為證（見本院卷一第255頁），而原
19 告張倫赫確有於107年1月3日、1月4日於上班時間觀看影
20 片、瀏覽臉書等網站、玩遊戲等情，亦有被告東棧公司
21 提出之監視錄影畫面翻拍照片在卷（見本院卷一第257至
22 262頁），另依證人即曾任職謙商旅公司之黃科凱（以下
23 逕稱其名）證述：「（被告共同複代理人問：你有無與
24 張倫赫一起值班過？）有。（被告共同複代理人問：你
25 們2人值班時，張倫赫是否有休息？）他都休息2個小時
26 以上，直到我下班了還沒有出現。我指的是張倫赫去退
27 房的房間休息。我跟他一起值班時，每次都這樣。…（
28 法官問：為何你與張倫赫一起值班時，不是你去休息？
29 ）因為老鳥欺負菜鳥，老鳥都去休息，都睡到下班，我
30 下班了他們還沒出來。…」等語（見本院卷二第105至
31 106頁），足見原告張倫赫確有於任職期間長時間從事私

人事務之情事，且經勸導仍繼續為之，而被告東棧公司僱用原告張倫赫擔任櫃檯人員，係為經營事業、獲取經濟上之利益，原告張倫赫依兩造間勞動契約對於被告東棧公司應負之忠誠義務即為須全力考慮被告東棧公司及其所經營事業之利益，避免所有妨礙被告東棧公司獲得該利益情事之義務，倘有違反，即屬違反勞動契約。本院審酌原告張倫赫於任職期間有長時間從事私人事務之情事，經勸導仍未改善，顯然對被告東棧公司經營業事造成相當之危害，亦嚴重破壞兩造間之信賴關係，與兩造間勞動契約之基本精神相悖，而屬情節重大，客觀上已難以期待雇主採取解僱以外之懲處手段而繼續其勞動契約關係，是被告公司於107年1月4日依勞基法第12條第1項第4款規定終止兩造間之勞動契約，即屬有據。

(二) 原告3人任職期間是否有延長工時之情事？(亦即每日上班至下班期間共9.5小時，期間是否有1.5小時之休息時間？)

1、按原告對於自己主張之事實已盡證明之責後，被告對其主張，如抗辯其不實並提出反對之主張者，則被告對其反對之主張，亦應負證明之責，此為舉證責任分擔之原則。

2、經查：

證人即曾任職被告謙商旅公司之羅加勳(以下逕稱其名)到庭證稱：「(法官問：你任職謙商旅公司期間，每日上班時間起訖？中間有無用餐或休息時間？休息時間多久？)晚上10點半至上午7點半。沒有明確用餐或休息時間，用餐都是我自己趕快出去買一買餐點，有時甚至到下班都未進食。(法官問：你任職謙商旅公司期間，夜間櫃檯同一時段配置之值勤員工為幾人？)這要看據點，像謙商旅東門館，很長一段時間是1個人值夜班，有時2個人值夜班；至於東棧、谷墨師大館都是1個人值班。(法官問：如果你1個人值班夜間櫃檯時，你怎麼用餐？)沒空就不吃，如果有一點點空閒時間，就5分鐘去便利商店買回來，

01 在櫃檯旁邊或後面用餐，但不會被客人看到。」等語（見
02 本院卷二第101頁）；黃科凱結證證稱：「（法官問：你
03 任職謙商旅公司期間，每日上班時間起迄？中間有無用餐
04 或休息時間？休息時間多久？）晚上10點半到早上8點。
05 沒有用餐時間，而休息時間是員工自己談好自己休息，我
06 幾乎都是自己1個人值夜間櫃檯，1個人的話就沒有休息時
07 間，有可能會在櫃檯打瞌睡。（法官問：如果要用餐怎麼
08 辦？）我都是先買好帶來，不然就沒有吃。…（原告共同
09 複代理人問：休息時遇到旅客突然湧入，或有其他突發狀
10 況時，是否需立即前往支援？）要，會被叫下來。」等語
11 （見本院卷二第104至105頁），堪認原告任職時並無中間
12 1.5小時之休息時間。至證人即曾任被告東棧公司襄理之
13 張勝程（以下逕稱其名）固證稱：「（法官問：你任職被
14 告三公司期間，每日上班中間有無用餐或休息時間？休息
15 時間多久？）日班有休息時間，中午可去吃飯1小時。夜
16 班的話要看在哪一場館，若是雙櫃有2人，就可輪流休息
17 ，若是單櫃僅1人像凡登東棧館就沒辦法休息；嗣後勞基
18 法修改後，公司要求員工打卡，所以凡登臺北館的休息完
19 後，會派來凡登東棧館支援。」等語；證人即任職被告昇
20 鴻公司之櫃臺主管之余冠傑（以下逕稱其名）證稱：「（
21 法官問：你任職被告昇鴻公司期間，每日上班中間有無用
22 餐或休息時間？休息時間多久？）有休息時間，沒有固定
23 休息幾點到幾點，例如客人中午12點退房，早班的2位就
24 會自己找時間休息，約1.5小時。（法官問：休息時間，
25 如果遇到旅客突然湧入，或有其他突發狀況時，是否需立
26 即前往支援？）館長會過來支援，我可以完整休息，不用
27 被打擾。」等語（見本院卷二第154頁）；證人即曾任凡
28 登臺北館、凡登東棧館、謙商旅總統府館館長之汪可全（
29 以下逕稱其名）證述：「（法官問：原告任職期間，每日
30 上班中間有無用餐或休息時間？休息時間多久？）有，從
31 107年4月起是1小時，之前是1.5小時。沒有固定幾點到幾

點。搭班的同事跟自己搭檔去協調時間分配。（法官問：這1.5小時休息時間，可以去外面嗎？）我並沒有說不行。」等語（見本院卷二第157頁）；然張勝程同時亦證稱：「（法官問：就算有固定休息時間，但如果是單櫃的話，員工有可能去休息嗎？）單櫃的話，必須要有其他人來接才可能去休息。…（原告共同訴訟代理人問：你的休息時間，若遇到旅客突然湧入，或有其他突發狀況時，是否需立即前往支援？）還是會去幫忙。…（被告共同複代理人問：原告張倫赫任職東棧公司時，值雙櫃或單櫃比例如何？）他的班表是我排的，東棧館是單櫃比較多，除非晚上人力過剩才會雙櫃，基本上沒幾次雙櫃。東棧館基本上以單櫃為主。有時候連續1、2個月都沒有雙櫃，偶爾有雙櫃。」等語（見本院卷二第151至153頁）；汪可全證述：「（法官問：休息時間遇到旅客突然湧入，或有其他突發狀況時，是否需立即前往支援？）櫃檯有人在值班就可以處理，如果連櫃檯人員也無法，有可能會請休息人員幫忙。」等語（見本院卷二第157頁）；黃苡桓則證稱：「（法官問：休息時間有無固定？或是由雙櫃人員協調？）通常是互相協調，因為忙碌的時間不一定。…（法官問：休息時間，可以完整的休息嗎？遇到旅客突然湧入，或有其他突發狀況時，是否需立即前往支援？）原則上輪流休息，可以得到完整的休息，除非真的忙不過來，櫃檯人員才會請休息人員來支援。以前我們曾讓休息人員到房間裡休息，有事情再打電話請他出來即可。」等語（見本院卷二第160頁），如休息時間需與輪值人員協調，並無公司統一規定，復無固定時間，無庸打卡，實難期待勞工確能休息1.5小時，故依其等證詞，亦難認原告有完整1.5小時之休息時間。

（三）原告依勞基法第24條規定請求被告公司給付延長工時工資是否有理由？金額若干？

1、按「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，

01 依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按
02 平日每小時工資額加給三分之一以上。」勞基法第24條第
03 1項定有明文。再89年6月28日修正、90年1月1日施行之勞
04 基法第30條第1項規定：「勞工每日正常工作時間不得超
05 過八小時，每兩週工作總時數不得超過八十四小時。前項
06 正常工作時間，雇主經工會或勞工半數以上同意，得將其
07 兩週內一日之正常工作時數，分配於其他工作日。其分配
08 於其他工作日之時數，每日不得超過二小時。每兩週工作
09 總時數仍以八十四小時為度。但每週工作總時數不得超過
10 四十四小時。」於104年6月3日修正並自105年1月1日施行
11 之現行勞基法第30條第1項規定：「勞工正常工作時間，
12 每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。前項正常
13 工作時間，雇主經工會同意，如事業單位無工會者，經勞
14 資會議同意後，得將其二週內二日之正常工作時數，分配
15 於其他工作日。其分配於其他工作日之時數，每日不得超
16 過二小時。但每週工作總時數不得超過四十八小時。」

17 2、經查：

18 原告每日上班至下班期間共9.5小時，期間並無1.5小時之
19 休息時間，已認定如前，再被告公司雖為適用勞基法第30
20 條之1得採用4週變形工時之行業，惟被告公司均為否認原
21 告每日工作時間超過8小時之抗辯，而非主張每日工時9.5
22 小時，其中1.5小時為挪移工時，又兩造就原告任職期間
23 每月上班20日，每日打卡時間9.5小時不爭執，如本院認
24 被告公司應給付延長工時工資，同意以此方式計算（見本
25 院卷二第149頁），應認原告任職期間每月上班之該20日
26 ，每日均有延長工時1.5小時，以此為準，茲分述原告得
27 請求之延長工時工資金額如下：

28 （1）原告張倫赫請求被告謙商旅公司給付103年10月至106年
29 1月延長工時工資及請求被告東棧公司給付106年2月至
30 106年12月延長工時工資部分：

31 ①請求被告謙商旅公司部分（103年10月至106年1月）：

01 A.原告張倫赫請求103年10月至104年11月間延長工時工資
02 其自103年10月至11月基本薪津23,000元、夜班加給
03 5,000元，合計每月工資28,000元，折合日薪933元，時
04 薪117元（見本院卷二第345頁）；103年12月至104年4
05 月基本薪津24,500元、夜班加給5,000元，合計每月工
06 資29,500元，折合日薪983元，時薪123元（見本院卷二
07 第346至348頁）；104年5月至11月基本薪津25,500元、
08 夜班加給5,000元，合計每月工資30,500元，折合日薪
09 1,017元，時薪127元（見本院卷二第348至351頁），則
10 原告張倫赫此部分得請求69,520元（計算式：117【103
11 年10至11月時薪】× 1.5【每日延長工時時數】× 20【
12 每月延長工時日數】× 4/3× 2【月數】= 9,360；123【
13 103年12月至104年4月時薪】× 1.5【每日延長工時時數
14 】× 20【每月延長工時日數】× 4/3× 5【月數】=
15 24,600；127【104年5月至11月時薪】× 1.5【每日延長
16 工時時數】× 20【每月延長工時日數】× 4/3× 7【月數
17 】= 35,560；9,360+ 24,600+ 35,560= 69,520）。
18 B.原告張倫赫請求104年12月至106年1月延長工時工資，
19 其自104年12月至105年3月底薪26,700元、夜間津貼
20 5,000元，合計每月工資31,700元，折合日薪1,057元，
21 時薪132元（見本院卷一第47至53頁）；105年4月至105
22 年12月底薪27,500元、夜間津貼5,000元，合計每月工
23 資32,500元，折合日薪1,083元，時薪135元（見本院卷
24 一第55至71頁）。則原告張倫赫請求被告謙商旅公司給
25 付此部分延長工時工資75,120元為有理由（計算式：
26 132【104年12月至105年1至3月時薪】× 1.5【每日延長
27 工時時數】× 20【每月延長工時日數】× 4/3× 4【月數
28 】= 21,120；135【105年4月至106年1月時薪】× 1.5
29 【每日延長工時時數】× 20【每月延長工時日數】×
30 4/3× 10【月數】= 54,000；21,120+ 54,000= 75,120
31 ）。

01 C.承上，原告張倫赫得請求被告謙商旅公司給付103年10
02 月至106年1月延長工時工資144,640元（69,520+75,12
03 0=144,640）。

04 ②請求被告東棧公司部分：

05 原告張倫赫請求106年2月至12月延長工時工資，106年1
06 月至106年12月底薪29,200元、夜間津貼5,000元、小費
07 2,000元，合計月薪36,200元，折合日薪1,207元，時薪
08 151元（見本院卷一第75至95頁）。則原告張倫赫請求
09 被告東棧公司給付延長工時工資66,440元為有理由（計
10 算式：151【106年2至12月時薪】×1.5【每日延長工時
11 時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×11【月數】
12 =66,440）。

13 （2）原告陳宥任請求被告東棧公司給付105年6至8月延長工
14 時工資及被告昇鴻公司給付105年9月至106年12月延長
15 工時工資部分：

16 ①請求被告東棧公司部分：原告陳宥任於105年5月至同年
17 8月每月底薪23,000元、夜間津貼5,000元、全勤獎金
18 2,000元，合計每月工資30,000元（見本院卷一第267至
19 268頁），折合日薪1,000元，時薪125元，則原告陳宥
20 任請求被告東棧公司給付延長工時工資15,000元為有理由
21 （計算式：125【105年6至8月時薪】×1.5【每日延
22 長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×3【月
23 數】=15,000）。

24 ②請求被告昇鴻公司部分：原告陳宥任105年9月至同年12
25 月每月底薪24,100元、夜間津貼5,000元、全勤獎金
26 2,000元，合計每月工資31,100元，折合日薪1,037元，
27 時薪130元（見本院卷一第109至115頁）；106年1月至
28 同年12月每月底薪25,800元、夜間津貼5,000元、全勤
29 獎金2,000元，合計月薪32,800元，折合日薪1,093元，
30 時薪137元（見本院卷一第117至139頁），則原告陳宥
31 任請求被告東棧公司給付延長工時工資86,560元為有理由

由（計算式：130【105年9至12月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×4【月數】=20,800；137【106年1至12月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×12【月數】=65,760；20,800+65,760=86,560）。

（3）原告陳柏穎請求被告謙商旅公司給付105年1月至106年11月延長工時工資、請求被告昇鴻公司給付106年12月至107年1月延長工時工資部分：

①請求被告謙商旅公司部分：

原告陳柏穎請求被告謙商旅公司給付105年1月至106年11月延長工時工資，其於105年1月至3月之底薪23,000元、夜間津貼5,000元，合計每月工資28,000元，折合日薪933元，時薪117元（見本院卷一第151至155頁）；105年4月至12月底薪24,300元、夜間津貼5,000元、小費2,000元，合計每月工資31,300元，折合日薪1,043元，時薪130元（見本院卷一第157至173頁）；106年1月至107年1月底薪26,000元、夜間津貼5,000元、小費2,000元，合計月薪共33,000元，折合日薪1,100元，時薪138元（見本院卷一第175至199頁），則原告陳柏穎請求被告謙商旅公司給付延長工時工資121,560元為有理由（計算式：117【105年1至3月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×3【月數】=14,040；130【105年4月至12月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×9【月數】=46,800；138【106年1月至11月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×11【月數】=60,720；14,040+46,800+60,720=121,560）。

②請求被告昇鴻公司部分：

原告陳柏穎請求被告昇鴻公司給付106年12月至107年1月延長工時工資，其於106年12月至107年1月底薪

26,000元、夜間津貼5,000元、小費2,000元，合計月薪共33,000元，折合日薪1,100元，時薪138元（見本院卷一第197至199頁），則原告陳柏穎請求被告昇鴻公司給付延長工時工資11,040元為有理由（計算式：138【106年12月至107年1月時薪】×1.5【每日延長工時時數】×20【每月延長工時日數】×4/3×2【月數】=11,040）

（四）原告張倫赫是否有對被告東棧公司為終止勞動契約之意思表示？如有，其終止是否合法？

被告東棧公司於107年1月4日寄發免職通知書，依勞基法第12條第1項第4款規定終止勞動契約合法，已如前認定，而原告張倫赫於翌日收受前揭通知書，則兩造間勞動契約已於107年1月5日終止，自當日起兩造間已無勞動契約存在，則原告張倫赫主張其於107年1月23日對被告東棧公司終止勞動契約，無論是否確有為終止之意思表示，均不生合法終止勞動契約之效力。

（五）如原告張倫赫終止勞動契約合法，其任職被告謙商旅公司、東棧公司之年資應否合併計算？

原告張倫赫未合法終止勞動契約，則此部分爭點即無庸審酌。

（六）原告張倫赫依勞基法第17條、勞退條例第12條規定規定請求被告東棧公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

按有左列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資遣費：一、依第12條或第15條規定終止勞動契約者。勞基法第18條第1款定有明文。兩造間勞動契約已於107年1月4日由被告東棧公司依勞基法第12條第1項第4款規定終止，原告張倫赫於翌日收受，依前揭規定，原告張倫赫自不得請求資遣費。

（七）原告陳柏穎依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約是否合法？

被告昇鴻公司有未依勞基法第30條第1項規定給付原告陳

01 柏穎延長工時工資之情事，已如前認定，則原告陳柏穎於
02 107年2月22日寄送汐止存證號碼第48號存證信函予被告昇
03 鴻公司，主張依勞基法第14條第1項各款終止勞動契約，
04 被告昇鴻公司於翌日收受（見不爭執事項（七）），堪認
05 原告陳柏穎依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約
06 合法。

07 （八）如原告陳柏穎終止勞動契約合法，其任職被告謙商旅公司
08 、昇鴻公司之年資應否合併計算？

09 1、按勞工工作年資以服務同一事業者為限。但受同一雇主調
10 動之工作年資，及依第20條規定應由新雇主繼續予以承認
11 之年資，應予併計，勞基法第57條定有明文。又勞工工作
12 年資自受僱當日起算，勞基法施行細則第5條亦定有明定
13 。而同一雇主之概念，不僅係公司法所定之關係企業，並
14 應包括僱用勞工之事業主、事業經營之負責人等，依勞基
15 法保護勞工之原則，除以締結契約之當事人為準，並應綜
16 合契約履行過程中，給付報酬義務人、受領勞務對象、對
17 勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認定，藉此保護勞
18 工。

19 2、經查：

20 原告主張：被告公司之法定代理人皆為鄧湘齡，且其縱有
21 前揭勞保投保單位之變動，實質上工作內容、主管均未變
22 更，應認其自104年12月15日起至107年2月間受僱同一雇
23 主，年資應予合併計算等語，為被告公司所否認，並以前
24 揭情詞置辯，然以：原告陳柏穎自104年12月15日起至106
25 年11月30日止勞保投保於被告謙商旅公司，自106年12月1
26 日起至107年2月24日止投保於被告昇鴻公司（見前述不爭
27 執事項（六）），外觀上為不同雇主，惟原告任職期間，
28 被告謙商旅公司、昇鴻公司法定代理人均為鄧湘齡乙節，
29 有經濟部商工登記公示資料在卷（見本院卷一第249至253
30 頁），而被告公司自承被告謙商旅公司、昇鴻公司有業務
31 上合作關係（見本院卷一第229至230頁），被告昇鴻公司

01 旗下有凡登臺北商旅，被告謙商旅公司旗下有謙商旅東門
02 館、謙商旅總統館、谷墨商旅師大館（見本院卷二第68頁
03 ），據羅加勳證稱：「（法官問：你任職謙商旅公司時，
04 工作地點在何處？是否曾依公司要求而需輪值於東棧公司
05 或昇鴻公司？輪值東棧公司或昇鴻公司之頻率為何？）我
06 本來主要是在謙商旅總統府館，後來被股東收回去獨立經
07 營後，就變在謙商旅東門館。但時常需要去其他點支援，
08 包括凡登東棧、凡登臺北館、谷墨師大館。至於頻率不一
09 定，多的話1個月10幾天，少的話1個月4、5天。」等語（
10 見本院卷二第100頁）；張勝程證述：「…我一開始是公
11 司夜班主管，是張倫赫主管，後來我調日班就非他主管，
12 之後我再調東棧公司，張倫赫也調來時，我又是他主管了
13 。至於我的勞健保掛在哪家公司我不確定，可能是東棧公
14 司、昇鴻公司、謙商旅公司，因為我都會輪調。」等語（
15 見本院卷二第151頁）；余冠傑則結證：「（原告共同訴
16 訟代理人問：你有無需要支援其他場館單櫃的情形？）如
17 果有需要會，通常可能是有員工突然生病請假，才會需要
18 支援，我在凡登臺北館、謙商旅總統府館、東門館3家會
19 互相支援。我沒有支援過其他的場館。」等語（見本院卷
20 二第155頁），並有105年11月谷墨師大班表、106年4至8
21 月謙商旅東門會館班表、106年12月凡登臺北二館班表可
22 憑（見本院卷一第513至525頁），堪認原告陳柏穎任職被
23 告謙商旅公司、昇鴻公司期間，其有受被告謙商旅公司、
24 昇鴻公司之指派支援彼此旗下之商務旅館業務，依前揭說
25 明，原告陳柏穎任職被告謙商旅公司、昇鴻公司之年資應
26 合併計算。

27 （九）原告陳柏穎依勞基法第17條、勞退條例第12條規定規定請
28 求被告昇鴻公司給付資遣費是否有理由？金額若干？

29 1、按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇主
30 不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供
31 給充分之工作者。第17條規定於本條終止契約準用之；雇

主依前條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計。勞基法第14條第1項第5款、第4項、第17條第1項定有明文。次按，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、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞退條例第12條第1項亦有明文。

2、經查：

原告陳柏穎任職被告謙商旅公司、昇鴻公司之年資應合併計算，詳如前述，其自104年12月15日起任職被告謙商旅公司，自107年2月23日終止勞動契約之日止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣年資為2年2月又8日，新制資遣基數為 $1 + 2/21$ （新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日}) \div 12) \div 2)$ ），離職前6月平均工資為34,722元（計算式： $\langle 34,547 + 32,881 + 33,880 + 38,199 + 34,875 + 33,950 \rangle \div 6 = 34,722$ 元）原告得請求被告昇鴻公司給付之資遣費為38,029元（計算式：月薪 $\times$ 資遣費基數，元以下四捨五入），則原告請求38,002元，亦無不可。

（十）原告陳柏穎依勞基法第19條規定請求被告昇鴻公司開立非自願離職證明書是否有理由？

按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第3項前段規定：「第一項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；」及同法第11條第3項規定：「本法所稱非自願離職，指被

01 保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離
02 職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20
03 條規定各款情事之一離職。」查：兩造間勞動契約業經原
04 告陳柏穎於107年2月23日依勞基法第14條第1項第6款規定
05 ，合法予以終止，則原告自被告昇鴻公司離職，即符合就
06 業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告昇鴻公司發
07 給非自願離職證明書，洵屬有據，亦應准許。

08 六、綜合上述，原告依勞基法第24條第1項規定請求被告公司給
09 付延長工時工資，其中原告張倫赫請求被告謙商旅公司給付
10 144,640元，被告東棧公司給付66,440元；原告陳宥任請求
11 被告東棧公司給付15,000元，被告昇鴻公司給付86,560元；
12 原告陳柏穎請求被告謙商旅公司給付121,560元，被告昇鴻
13 公司給付49,042元（延長工時工資11,040元＋資遣費38,002
14 元），及被告謙商旅公司自收受民事變更訴之聲明暨追加被
15 告狀繕本翌日即107年10月20日（被告謙商旅公司於107年10
16 月19日收受，見本院卷一第358-1頁）起，被告東棧公司、
17 昇鴻公司自起訴狀繕本送達翌日即107年7月24日（被告東棧
18 公司、昇鴻公司於107年7月23日收受，見本院卷一第217至
19 219頁）起，均至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息
20 ；原告陳柏穎並依勞基法第19條規定請求被告昇鴻公司開立
21 非自願離職證明書，均為有理由，應予准許，逾此範圍，為
22 無理由，應予駁回。

23 七、本判決原告勝訴部分，因命被告給付之金額未逾500,000元
24 ，爰依民事訴訟法第389條第1項第5款規定，依職權宣告假
25 執行，併依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告如為原
26 告預供擔保，得免為假執行。至原告敗訴部分，其假執行之
27 聲請失所附麗，應併予駁回。

28 八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法與判決之結果不
29 生影響，爰不一一論述，附此敘明。

30 九、據上論結，本件原告之訴一部有理由，一部無理由，依民事
31 訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項、第85

01 條第1項，判決如主文。

02 中 華 民 國 108 年 9 月 4 日

03 勞工法庭 法官 方祥鴻

04 以上正本係照原本作成。

05 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
06 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

07 中 華 民 國 108 年 9 月 4 日

08 書記官 黃文誼