臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度重勞訴字第4號

原　　告　劉佳妮

訴訟代理人　陳偉仁律師

　　陳明律師

被　　告　台灣花磚文化有限公司

000000000000000000

兼法定代理人　徐嘉彬

000000000000000000

000000000000000000

共　　同

訴訟代理人　江昱勳律師

上列當事人間請求確認僱傭關係(含併請求給付工資)等事件，本院於民國115年10月15日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告台灣花磚文化有限公司應給付原告新臺幣24,940元，及自民國114年11月14日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔99%，餘由被告台灣花磚文化有限公司負擔。

本判決第1項得假執行，但被告台灣花磚文化有限公司如以新臺幣24,940元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、原告主張：

（壹）先位之訴部分

一、原告自民國107年1月間起受僱於被告台灣花磚文化有限公司（下稱花磚公司），詎被告花磚公司於114年5月間無預警將原告自廠商群組中退出，且不讓原告提供勞務，屬違法終止兩造間之勞動契約。原告先於114年5月19日與被告花磚公司進行勞資爭議調解，然僅就高薪低報與未給付薪資部分調解

成立（原證1，嘉義市政府勞資爭議調解紀錄，本院卷一第31至32頁）。期間因被告於在職期間對待原告之各種行為及無預警終止勞動契約，致原告身心失調嚴重，經醫師診斷為焦慮症及自律神經失調（原證2，郭育祥診所診斷證明書，本院卷一第33頁）。嗣因被告遲不支付資遣費，原告僅能再提出勞資爭議調解，但被告花磚公司僅不爭執兩造間曾有僱傭關係及原告遭資遣之事實，對平日加班費、特休未休、是否為職業災害等均有爭議，最後僅就勞工退休金及勞工保險條例、失業給付等達成調解，並拋棄勞保局申訴案，實際上未處理違法終止勞動契約（原證3，嘉義市政府勞資爭議協調紀錄，本院卷一第35頁）。因原告主張與被告花磚公司間之僱傭契約存在，為被告所否認，則系爭僱傭契約是否存在即有爭執而不明確，原告在法律上之地位有不安之狀態存在，而此種不安狀態能以確認判決將之除去，爰請求確認原告與被告花磚公司之僱傭契約存在。

二、原告與被告花磚公司僱傭關係仍存在，被告花磚公司應給付原告114年7至10月之薪資新臺幣（下同）80萬元，並自起訴後至原告復職日止，按月於次月5日給付原告20萬元：

（一）被告終止系爭勞動契約不合法，被告花磚公司與原告之僱傭關係仍存在，業如前述。且被告花磚公司不接受原告給付勞務，被告花磚公司自應依系爭勞動契約給付原告114年7至10月之薪資計80萬元（見原證1，被告不否認原告薪資為每月20萬元），並自起訴後至原告復職日止，按月於次月5日給付原告20萬元。

（二）對被告所提辦理失業認定離職原因訪談紀錄表、嘉義就業中心辦理失業認定訪談紀錄表、勞保被保險人投保資料表等文書（本院卷一第137至141頁）之製作名義人及內容真正不爭執。但訪談紀錄無法證明兩造有合意終止勞動契約之情事，且勞保被保險人投保資料乃雇主為原告所做之投保，原告未主動終止勞動契約，且被告亦未曾資遣原告，故其中所記載投保生效日期、退保日期並非原告實際提供

勞動情況，原告自107年8月9日至114年6月30日間均在被告花磚公司任職，並提供勞務。

（三）被告花磚公司雖抗辯依原告所提原證3，足認兩造勞動契約業於114年6月30日合意終止云云。惟：

1、被告花磚公司違法終止勞動契約，而其與原告於114年5月19日進行勞資爭議調解，然僅就高薪低報與未給付薪資部分調解成立，業如前述。依兩造前開原證3調解內容，原告並未依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約。

2、被告花磚公司違法終止系爭勞動契約在先，縱事後原告領取失業給付，亦僅係勞工出於維持生活所不得不為之手段，自無從以原告領取失業給付而反推被告花磚公司終止勞動契約為合法，故被告前開抗辯自不可採。

3、否認原告有被告所抗辯三進三出之情事，且觀諸被告所提被證4之班表，其中112年間僅2月、7月班表，但無112年3至6月班表，核與被證2之112年3月2日退保、嗣於112年7月6 日加保大致吻合，應係被告花磚公司於未告知原告及其他 員工下，擅將員工退保，但此不代表原告有遭資遣或合意 終止勞動契約。

4、原告確有加入被告花磚公司之工作群組，但因被告花磚公司違法終止勞動契約而遭退群（原證12，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第199至202頁）。且有多數廠商均與原告聯絡（原證13，電子郵件影本，本院卷一第203至261頁），足見原告確有工作。

5、對被告所提通訊軟體對話內容截圖（本院卷一第281至289頁）之製作名義人與內容真正不爭執，然不足證明原告提出離職之事實，且前開文書中以文字敘述部分，則否認其製作名義人與內容之真正。

6、依證人ＡＯ２於本院之證詞，可知原告確實受僱於被告花磚公司。至被告所提被證4、6之班表雖未記載原告上班情形，然不代表原告未於被告花磚公司上班。

（四）原告每月薪資為20萬元：

1、114年5月19日勞資爭議協調結果為「3.資方仍須依每月工資新台幣20萬元」（見原證3），且113年5月6日、113年6月6日、113年7月5日、113年8月5日、113年9月4日、113年10月4日、113年11月5日、114年3月5日，被告花磚公司每月均固定給付原告薪資20萬元（原證11，存摺節影本，本院卷一第191至198頁），114年4月8月則給付15萬元；，且兩造於114年5月19日調解時就114年3、4月薪資不足進行調解（見原證3），足認被告花磚公司一直均給付月薪20萬元。

2、原告確有加入被告花磚公司之工作群組，但因被告花磚公司違法終止勞動契約而遭退群（原證12，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第199至202頁）。且有多數廠商均與原告聯絡（原證13，電子郵件影本，本院卷一第203至261頁），足見原告確有工作。

三、被告花磚公司應給付原告特休未休工資計466,667元、加班費計2,863,711元合計3,330,378元（即訴之聲明第3項）：

（一）特休未休工資計466,667元部分：

1、原告自107年1月起至114年6月30日止，任職被告花磚公司期間之特休日數及請求金額如起訴狀附表所示，依勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1、4項、第39條規定合計請求60萬元。

2、對被告所提各類所得扣繳暨免扣繳憑單（本院卷一第143頁）之製作名義人與內容真正不爭執，但被告花磚公司並未實際給付，且如原證3所載原告有高薪低報之情。

（二）加班費計2,863,711元部分：

1、109年10月至114年6月止休息日加班費計2,434,679元：

（1）若依被告所載營業時間，為每日上午10時至下午5時30分，每日上班時間為7.5小時，每週營業時間為6日，則每週僅營業時間就已達45小時（原證4，被告花磚公司營業時間查詢資料，本院卷一第37頁）。然兩造並未約定休息日及例假日，爰以有利被告之每週二作為例假日。又原告時

薪為833元（計算式：200,000元÷30÷8=833元，元以下4捨5入），則依勞基法第24條第1項第1、2款所規定延長工時工資之計算，原告延長工時前2小時之時薪為1,110.66元（計算式：833元x4/3=1,110.66元），逾2小時後延長工時之時薪則為1,388.33元（計算式：833元x5/3=1,388.33元）。

（2）原告每周休息日工作之7.5小時皆屬延長工時工作，故原告休息日加班費計為9,857元【計算式：(1,110.66元x2)+(1,388.33元x5.5）=9,857元，元以下4捨5入】。

（3）就109年10月至114年6月之各年度加班費，參照行政院人事行政局所發布之政府行政機關辦公日曆表（原證5，本院卷一第39至49頁），計算如後：①109年10月至109年12月計有13週休息日工作，加班費計128,141元（計算式：9,857元x13=128,141元）。②110年至113年均有52週休息日工作，各年度加班費均為512,564元（計算式：9,857元x52= 512,564元）。③114年1月至6月有26週休息日，休息日加班費計256,282元（計算式：9,857元x26=256,282元）。④故自109年10月至114年間之休息日加班費合計為2,434,679元【計算式：128,141元+512,564元+512,564元+512,564元+512,564元+256,282元=2,434,679元】，原告自得依勞基法第30條第1項、第24條、第36條第1項等規定請求被告花磚公司給付。

2、109年10月至114年6月止國定假日應放假日加班費計34萬元：

（1）109年10月後，未於週二之應放假日，計有中秋節1日、國慶日1日合計2日。110年未於週二之應放假日，計有元旦1日、春節4日、228紀念日1日、清明節及兒童節2日、勞動節1日、端午節1日、國慶日1日，合計11日。111年未於週二之應放假日，計有元旦1日、春節3日、228紀念日1日、兒童節1日、勞動節1日、端午節1日、中秋節1日、國慶日1日，合計10日。112年未於週二之應放假日，計有元旦1

日、春節3日、清明節1日、勞動節1日、端午節1日、中秋節1日，合計8日。113年未於週二之應放假日，計有元旦1日、春節4日、228紀念日1日、清明節及兒童節2日、勞動節1日、端午節1日、國慶日1日，合計11日。114年未於週二之應放假日，計有元旦1日、春節3日、228紀念日1日、清明節及兒童節2日、勞動節1日、端午節1日，合計9日。以上合計共51日。

（2）綜上，原告得依勞基法第37條第1項、第39條等規定，請求被告花磚公司給付國定假日應放假日加班費34萬元（計算式：200,000元÷30日×51日=34萬元，元以下4捨5入）。

3、平常日加班費89,032元（原證10，照片與光碟，本院卷一第115頁）：

（1）110年7月5日工作至翌日上午1時，則下午5時30分至7時30分以延長工時前2小時之時薪，如前述以1,110.66元計算；逾2小時後延長工時之時薪以1,388.33元計算，則原告可請求加班費9,857元【計算式：（1,110.66元×2小時）+（1,388.33元×5.5小時）=9,857元，元以下4捨5入，以下同】。

（2）110年7月7日工作至翌日上午2時26分，以前述標準計算，可請求加班費11,847元【計算式：（1,110.66元×2小時）+（1,388.33元×6小時56分）=11,847元】。

（3）110年7月13日工作至下午11時56分，以前述標準計算，可請求加班費8,376元【計算式：（1,110.66元×2小時）+（1,388.33元×4小時26分）=8,376元】。

（4）110年7月18日工作至下午9時55分，以前述標準計算，可請求加班費5,576元【計算式：（1,110.66元×2小時）+（1,388.33元×2小時25分）=5,576元】。

（5）110年7月20日工作至翌日上午2時24分，以前述標準計算，可請求加班費11,801元【計算式：（1,110.66元×2小時）+（1,388.33元×6小時54分）=11,801元】。

（6）110年8月10日工作至翌日上午1時37分，以前述標準計算，可請求加班費10,713元【計算式：（1,110.66元x2小時）+（1,388.33元x6小時7分）=10,713元】。

（7）110年9月18日直播到下午10時21分之後，以前述標準計算，可請求加班費6,178元【計算式：（1,110.66元x2小時）+（1,388.33元x2小時51分）=6,178元】。

（8）110年9月19日工作至下午10時21分之後，以前述標準計算，可請求加班費6,178元【計算式：（1,110.66元x2小時）+（1,388.33元x2小時51分）=6,178元】。

（9）112年11月6日工作至下午11點51分，以前述標準計算，可請求加班費8,261元【計算式：（1,110.66元x2小時）+（1,388.33元x4小時21分）=8,261元】。

（10）112年12月31日至113年1月1日上午2點，至晶華酒店展覽至112年12月31日止，因需於凌晨將展覽品撤離，故當日工作至113年1月1日上午2點，以前述標準計算，可請求加班費共11,245元【計算式：（1,110.66元x2小時）+（1,388.33元x6.5小時）=11,245元】。

（11）則前開平日加班費合計89,032元。

4、綜上，加班費合計2,863,711元【計算式：2,434,679元+34萬元+89,032元=2,863,711元】。

（三）綜上，被告花磚公司應給付原告特休未休工資466,667元、加班費2,863,711元合計3,330,378元，即訴之聲明第3項之請求。

（四）被告雖抗辯原告與被告Ａ０５發展私人情誼，原告名義雖為員工，但無庸為任何工作，且加班無法特定日期及起訖，故原告請求加班費無理由云云。然：

1、原告有實際工作及加班，有原證10可證。其餘如前所述。

2、被告既否認原告加班之事實，而依勞動事件法第35條、第38條等規定，被告有提出原告出勤紀錄之義務，爰依民事訴訟法第342條第1項規定聲請命被告提出。

3、對被告花磚公司所提班表（本院卷一第145至172頁），因

無文書之製作名義人，且內容是否真正亦有疑義，故否認其真正。況前開文書亦無法證明原告未工作。

4、對被告花磚公司所提112年3至6月班表（本院卷一第271至277頁）之製作名義人與內容真正不爭執。

5、被告花磚公司固抗辯該公司於111年11月以前均為周休二日，並提出被證7為證；與111年11月以後周二休假云云。然原告於111年11月15日星期二、111年11月22日星期二、111年12月6日星期二均有接待團客（原證15，照片，本院卷一第333至337頁）；且於館內維修期間亦由原告每日監工（原證16，照片，本院卷一第339至345頁），足見被告花磚公司前開抗辯與事實不符。

四、被告應連帶給付原告已支出醫療費與將來醫療費、慰撫金合計736,540元：

（一）查原告任職期間屢遭雇主情緒壓力，自112年左右就有失眠困擾，且於112年12月31日遭被告Ａ０５出手毆打（原證6，照片，本院卷一第51至53頁），原告開始求助精神科醫師，嗣原告經被告花磚公司違法解僱後，亦再求助於職業科醫師，經其診斷為「屬工作相關之精神疾病」（原證7，職業病評估報告書與附件，本院卷一第55至72頁），足認被告Ａ０５違反職業安全衛生法之保護勞工法令，而故意不法侵害原告身體、健康及人格法益，並構成職業災害，且造成原告支出後述相關費用。被告自應依民法第184條第1項前段、公司法第23條第2項、職業災害勞工保護法第7條等規定負損害賠償責任。

（二）原告請求賠償項目與金額，分述如後：

1、已支出醫療費70,010元：依系爭職業病評估報告書記載（見原證7），原告自113年 6月28日至114年5月10日於郭育祥診所門診就診、於114年5月9日至114年9月30日在天主教中華聖母修女會醫療財團法人天主教聖馬爾定醫院（下稱聖馬爾定醫院）就診，且經認定與工作相關，則因此所支出醫療費70,010元（原證8，郭育祥診所醫療費用明細

收據、診斷證證明書，本院卷一第73至87頁）與被告之不法侵害行為有關，自應由被告負損害賠償責任。

2、未來醫療費162,000元：自前開已支出醫療費可知，將來醫療費每月約4,500元。且依診斷證明書所記載醫囑需再追縱檢查治療（見原證8），爰請求3年內之未來醫療費共162,000元。

3、慰撫金50萬元：被告造成原告之前述職業災害致原告長期就醫，且對自身工作能力產生懷疑，精神痛苦不已，爰請求被告賠償慰撫金50萬元。

4、被告Ａ０５係被告花磚公司負責人，且被告Ａ０５於行使雇主指揮監督權時，除有職業病評估報告書所載職權騷擾、工作壓力，並有毆打原告之違反法令行為致原告受有損害，爰依前開規定請求被告連帶賠償共736,540元【計算式：74,540+162,000元+500,000元=736,540元】，即訴之聲明第4項之請求。

五、被告花磚公司應自114年7月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元至原告之勞退專戶：

（一）原告與被告花磚公司僱傭關係仍繼續存在，既如前述，則被告花磚公司即有依勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項規定為原告提撥勞退金至勞退專戶之義務。

（二）依114年勞工退休金月提繳工資分級表（原證9，本院卷一第89頁）所示，原告月提繳工資應以15萬元計，被告花磚公司應按月提繳9,000元（計算式：15萬元x6%=9,000元）至原告於勞工保險局設立之勞退專戶。是原告得依前開規定請求被告花磚公司自114年7月1日起至原告復職前1日止，按月提繳9,000元至原告於勞工保險局之勞退專戶。

六、並聲明：（一）確認原告與被告花磚公司間僱傭關係存在。（二）被告花磚公司應給付原告800,000元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息；另應自114年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告200,000元及自各期應給付日翌日起至清

償日止，按週年利率5%計算之利息。（三）被告花磚公司應給付原告3,330,378元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（四）被告應連帶給付原告736,540元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（五）被告花磚公司應自114年7月1日起至原告復職止，按月提撥90,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。（六）訴訟費用由被告負擔。（七）前開第2至5項聲明，請准供擔保宣告假執行。

（貳）備位之訴部分：若認系爭僱傭關係已因資遣而消滅，則：

一、被告花磚公司應給付原告資遣費120萬元：

（一）查依原告與被告花磚公司114年5月19日嘉義市政府勞資爭議協調紀錄（見原證1），原告係依勞基法第14條第6款所規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，不經預告終止契約。

（二）準此，原告自得依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告花磚公司給付資遣費。而原告離職前6個月平均薪資為20萬元，亦有前述勞資爭議協調紀錄所記載「資方仍須依每月工資新台幣20萬元，給付114年5月及6月份工資（2期工資）」可憑。從而，被告花磚公司依前揭規定應給付原告自107年1月起至114年6月30日止之工作年資計算之資遣費120萬元【計算式：20萬元x6個月（年資7年6個月，以最高6個月計算）=120萬元】。

（三）對電子郵件（本院卷一第173頁）之製作名義人與內容真正不爭執。其餘意見則如前述。

二、至特休未休及加班費部分，與先位之訴部分相同。

三、故原告依系爭勞動契約得請求被告花磚公司給付4,530,378元【計算式：資遣費120萬元+特休未休工資466,667元+加班費2,863,711元=4,530,378元】。

四、又被告應連帶給付原告已支出醫療費、將來醫療費、慰撫金共736,540元，則如先位之訴所載。

五、並聲明：（一）被告花磚公司應給付原告4,530,378元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（二）被告應連帶給付原告736,540元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日起至清償日止按週年利率5%計算之利息。（三）訴訟費用由被告負擔。（四）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告則以：

（壹）先位之訴部分

一、原告與被告花磚公司間之僱傭關係不存在，被告花磚公司即無提撥退休金至原告勞退專戶之義務。

（一）按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞基法第14條第1項第6款定有明文。

（二）原告與被告花磚公司間之勞動契約已終止，故系爭勞動契約即僱傭關係不存在。

1、原告曾與被告花磚公司於114年5月19日下午3時進行勞資調解，原告主張願做到114年6月30日止，被告花磚公司亦同意於114年6月30日開立非自願離職證明書，足認原告與被告花磚公司合意終止兩造間之勞動契約（見原證3）。縱認原告與被告花磚公司間之勞動契約非合意終止，然原告業於前開期日亦主張依勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動契約（見原證3），並依被告花磚公司開立之非自願離職證明書申請失業給付（被證1，辦理失業認定離職原因訪談紀錄表、嘉義就業中心辦理失業認定訪談紀錄表，本院卷一第137至140頁），足認原告與被告花磚公司勞動契約業於114年6月30日終止。

2、倘原告認與被告花磚公司間仍存在僱傭關係，何以原告取得非自願離職證明書後，旋向勞動部辦理失業之主管機關申請失業給付，足認原告亦明知與被告花磚公司間之僱傭關係不存在，否則不會向前開主管機關申請失業給付。

3、原告雖以被告花磚公司恣意對原告加退保云云。然原告在

110年10月18日即向被告Ａ０５請求離職（被證8，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第281至289頁），是原告前開主張並不可取。至前開原證12亦無法證明原告還在被告花磚公司上班；原證13則均係原告收受信件副本，且收受期間均在114年6月30日前，無法證明原告所主張之待證事實。

4、原告所提原證16，無法證明原告於被告花磚公司博物館上班之事實。

（三）原告自114年6月30日離職，被告花磚公司即無提撥退休金至原告勞退專戶之義務。對原告所提114年勞工退休金月提繳工資分級表（本院卷一第89頁）之製作名義人與內容真正則不爭執。

（四）對原告所提嘉義市政府勞資爭議調解紀錄（本院卷一第31至32頁）之製作名義人與內容真正不爭執。對原告所提郭育祥診所診斷證明書（本院卷一第33頁）之製作名義人與內容真正不爭執，但前開文書無法證明原告囑述內容係被告所致。對原告所提嘉義市政府勞資爭議協調紀錄（本院卷一第35頁）之製作名義人與內容真正不爭執。

二、原告請求被告花磚公司給付系爭特休未休工資計466,667元部分：

（一）原告首次任職於被告花磚公司為107年8月9日，於110年12月2日退保，又於111年1月28日重新加保，並於111年3月9日離職；復於111年10月13日回任，再於112年3月2日離職；嗣於112年7月6日回任，於114年6月30日離職（被證2，勞保被保險人投保資料表，本院卷一第141頁）。

（二）則原告第1次任職期間未滿4年，且111年僅任職2個多月，是原告110年特休天數為14日，但111年特休天數應為3日（計算式：14÷12×2.3），特休日數計為17日。原告第2次任職期間未滿半年，故無特休。第3次任職期間未滿2年，故為17日。而原告月薪為3萬餘元（被證3，各類所得扣繳暨免扣繳憑單，本院卷一第143頁），並非月薪20萬元，

是原告以月薪20萬元計算系爭特休未休工資，與實情不合。

三、原告請求被告花磚公司給付加班費計2,863,711元部分：

（一）查原告於107年8月9日到職，本為產線人員，旋與被告徐嘉彬發展私人情誼，原告名義上雖為被告花磚公司員工，但無特定職務，亦無庸為任何工作。況原告不曾在花磚博物館擔任排班人員，是原告主張休息日與國定假日有加班，與實情不合，有被告花磚公司班表可證（被證4，班表，本院卷一第145至172頁）。

（二）對原告所提原證10之直播截圖、工作照片與影片光碟等（本院卷一第115頁）之製作名義人與內容真正不爭執，然前開文書無法特定日期與時間起訖情況，故原告主張有平日加班，自難採憑。又經被告Ａ０５翻閱先前與原告之通訊軟體對話紀錄，原告雖主張加班至下午10時21分，並提出相關照片，然該照片已於同日19時50分傳給被告Ａ０５，且自後續對話中亦可知原告於下午10時21分已下班（被證12，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷二第45至47頁），足證原告所主張該日之加班費並非實在。原告雖另主張112年12月31日至翌日均在工作，進而主張平日加班費11245元，並提出照片為證云云，然相關照片係被告徐嘉彬於112年12月1日下午14時14、15分傳給原告（被證13，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷二第49頁），足認原告主張前開加班時數與時間並非真實。原告再主張於110年7月7日至翌日加班云云，然其所提照片背景在被告花磚公司博物館內，然上開時間被告花磚公司正進行整修（被證14，照片，本院卷二第51至53頁），根本無背景板可供原告拍攝與直播，是原告主張加班時數與加班費，亦非真實。至原證4被告花磚公司之營業時間不足證明原告之出勤時間，附此敘明。

（三）對原告所提被告花磚公司營業時間查詢資料（本院卷一第37頁）、行政機關辦公日曆表（本院卷一第39至49頁）之

製作名義人與內容真正均不爭執。茲提出112年3至6月班表（被證6，班表，本院卷一第271至277頁）；被告花磚公司於111年11月以前均為週休二日（被證7，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷一第279頁），故被告花磚公司博物館休息日與例假日均無營業，則原告自不可能在休息日與例假日加班。

（四）自證人Ａ０１於本院之證詞，可知自113年7月起至114年6月期間，花磚博物館值班人員並無原告，遑論原告加班之可能，是原告請求加班費自無理由。而自證人Ａ０２於本院之證詞，可知112年1至8月期間，被告花磚公司所提班表均為真正，且原告可自由決定上班時間，亦不用輪值博物館排班，足認原告主張前開期間之加班費，應無理由。況自值班表可知，並無原告值班之排班，且證人Ａ０２證稱原告有一段時間未上班，可知原告確有中間短暫離職。是原告請求113年7月起至114年6月、112年1至8月之平日、休息日、國定假日加班費，均為無理由。

（五）自詢問者向被告花磚公司FB與被告Ａ０５FB訊息詢問內容，可知被告花磚公司於111年11月以前均為周休二日（被證11，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷二第23至43頁）。被告花磚公司自111年11月後改為固定每周二休假，原告亦知悉週二不開放（被證15，被告Ａ０５與原告通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷二第55頁）。

四、原告請求被告連帶給付已支出醫療費與將來醫療費、慰撫金合計736,540元部分：

（一）查被告Ａ０５否認有毆打原告之事實，原證6所載傷勢與被告Ａ０５無涉。

（二）對原告所提照片（本院卷一第51至53頁）之製作名義人與內容真正不爭執，但無法證明原告所受傷勢係被告Ａ０５所致。對原告所提職業病評估報告書與附件（本院卷一第55至72頁）製作名義人真正不爭執，然否認內容之真正。且原告所提診斷證明書、職業病評估報告書，均依原告所

述與原告手寫內容製作，無法證明原告受有職業災害而與被告有關，是原告請求系爭已支付醫療費、未來醫療費、慰撫金，自無理由。

（三）對原告所提郭育祥診所醫療費用明細收據、診斷證證明書（本院卷一第73至87頁）之製作名義人與內容真正不爭執，但無法證明原告囑述內容係被告所致。

五、若認原告前開各請求為有理由，然被告花磚公司曾給付原告30萬元併主張抵銷（應為清償之誤）。

六、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

（貳）備位之訴部分

一、原告請求被告花磚公司給付原告資遣費120萬元部分：

（一）原證1調解紀錄雖記載114年5、6月工資為20萬元，然此不代表原告每月薪資均為20萬元。次查原告3進3出被告花磚公司，業如前述；原告第3次任職期間未滿2年，而依勞工退休金條例規定計算之基數，未滿1個月，是原告主張資遣費120萬元，自有不實。

（二）原告第3次任職係因原告在112年6月間寄送電子郵件予被告Ａ０５，告知其罹患胃癌來日無多（被證5，電子郵件，本院卷一第173頁），被告Ａ０５不忍原告處境，遂請原告重回被告花磚公司任職，詎原告不知感恩，一再以2人關係作為要脅，要求被告Ａ０５增加原告每月領取金額，被告Ａ０５考量原告病情一再忍讓，遂讓原告即便未實際做事，亦可領取高額金額。

二、關於系爭特休未休工資、加班費、已支出醫療費、將來醫療費、慰撫金等部分，援用先位答辯之攻擊防禦方法。

三、若認原告請求為有理由，被告花磚公司曾給付原告30萬元主張抵銷，與先位之訴攻擊防禦方法相同。

四、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

參、得心證之理由

（壹）先位之訴部分

一、原告請求確認兩造僱傭關係或勞動契約仍存在部分：

（一）按確認法律關係之訴，非原告有即受確認判決之法律上利益者，不得提起之，民事訴訟法第247條第1項前段定有明文。所謂即受確認判決之法律上利益，係指法律關係之存否不明確，原告主觀上認其在法律上之地位有不安之狀態存在，且此種不安之狀態，能以確認判決將之除去者而言，若縱經法院判決確認，亦不能除去其不安之狀態者，即難認有受確認判決之法律上利益。查原告主張自107年1月間起受僱於被告花磚公司，詎被告花磚公司於114年5月間無預警將原告自廠商群組中退出，且不讓原告提供勞務，屬違法終止兩造間之勞動契約而請求確認系爭僱傭契約仍存在等事實，固有原告所提嘉義市政府勞資爭議協調紀錄（見本院卷一第35頁）、存摺節影本（見本院卷一第191至198頁）、通訊軟體對話內容截圖節影本（見本院卷一第199至202頁）等在卷可證。然被告花磚公司則抗辯兩造間之系爭勞動契約即僱傭關係不存在等語。則原告與被告花磚公司間之系爭僱傭關係即屬存否不明確，且此種不安之狀態能以本件確認判決除去之，依前開說明，堪認原告提起本件確認之訴，有即受確認判決之法律上利益，合先敘明。

（二）按契約之合意終止為契約行為，係以第2次契約終止第1次契約，而契約合意終止之效力，自應依當事人之約定決之。查原告與被告花磚公司於114年5月19日經嘉義市政府協調，本件原告當時主張第3點為「願意做到114年6月30日止（依勞基法第14條第6款解除雇傭關係），期間會協助通訊軟體回復公司事務」；嗣協調成立第2點記載「資方（即本件被告花磚公司）於114年6月30日開立非自願離職書及退勞健保；資方（即本件被告花磚公司）於114年5月20日將勞方（即本件原告）勞保投保級距拉至4萬5000元」、第3點則記載「資方（即本件被告花磚公司）仍須依

每月工資新台幣20萬元，給付114年5月及6月份工資（2期工資）」等語，有原告所提嘉義市政府勞資爭議協調紀錄在卷可證（見本院卷一第35頁），自堪信為真實。更參酌被告花磚公司亦開立記載離職日期為114年6月30日、離職原因為勞基法第14條第1項第6款之非自願離職證明書供原告申請失業給付，被告花磚公司更於114年6月30日將原告退保等事實，亦有被告花磚公司所提辦理失業認定離職原因訪談紀錄表、嘉義就業中心辦理失業認定訪談紀錄表、勞保被保險人投保資料表等在卷可證（見本院卷一第137至141頁），足認原告與被告花磚公司間之系爭勞動契約即僱傭關係業於114年6月30日合意終止。是縱認原告與被告花磚公司本有系爭僱傭關係即勞動契約存在，然原告與被告花磚公司已合意於114年6月30日終止前開勞動契約，應可認定；則原告仍請求確認其與被告花磚公司間僱傭關係仍存在，自屬無據。

二、原告請求被告花磚公司給付800,000元，及其法定遲延利息；另自114年11月1日起至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告200,000元及其法定遲延利息部分：

（一）按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年。僱傭報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給付之，勞基法第2條第3款、第21條、第23條與民法第486條分別定有明文。

（二）查原告雖依勞動契約請求被告花磚公司給付114年7至10月之薪資計80萬元；並自起訴後至原告復職之日止，按月於次月5日給付原告20萬元云云。然原告與被告花磚公司已合意於114年6月30日終止前開勞動契約，業如前述；是自

114年7月起原告與被告花磚公司間已無勞動契約即僱傭關係存在，被告花磚公司即無給付每月薪資20萬元之義務，是原告前開薪資請求，亦屬無據。

三、原告請求被告花磚公司給付特休未休工資466,667元、加班費2,863,711元共3,330,378元及其法定遲延利息部分：

（一）系爭特休未休工資466,667元部分：

1、按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止。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。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。第38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。雇主依第32條第1項及第2項規定使勞工延長工作時間，或使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工工作之時數計算補休時數。前項之補休，其補休期限由勞雇雙方協商；補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資；未發給工資者，依違反第24條規定論處，勞基法第38條第1項、第4至6項與第39條、第32條之1著有規定。查：

（1）被告花磚公司所抗辯原告首次任職為107年8月9日，於110年12月2日退保；於111年1月28日重新加保，並於111年3月9日離職；復於111年10月13日回任，再於112年3月2日離職；嗣於112年7月6日回任，於114年6月30日離職，有

被告花磚公司所提勞保被保險人投保資料表在卷可證（見本院卷一第141頁），自堪信為真實。則原告首次任職為107年8月9日，於110年12月2日退保，原告任職至108年底屬1年以上2年未滿者，其特休日期為7日，應於109年休特休假而未休；109年8月9日起至110年8月8日止，屬2年以上3年未滿者，其特別休假為10日；然其於110年12月2日退保，無從再計算特別休假。是自107年8月9日起至110年12月2日止之期間，原告之特別休假為17日應可認定。

（2）原告雖於111年1月28日重新加保，然於111年3月9日離職；另於111年10月13日回任，再於112年3月2日離職，因前開任職期間均未滿6個月且已離職，自無特別休假可言。

（3）原告再於112年7月6日回任，於114年6月30日離職，原告任職至113年底屬1年以上2年未滿者，其特休日期為7日，應於114年休特休假而未休；至114年因原告已離職，自無特別休假可言。

（4）則原告於前開任職期間之特別休假合計為21日，應可認定。且依前開說明，勞工即原告依前開法條規定主張權利時，雇主即被告花磚公司如認為其權利不存在，應負舉證責任；然被告花磚公司所提證據並不足推翻前開事實，是被告花磚公司之抗辯自不可採。

①原告110年1月至11月間之11個月薪資所得計333,300元，換算為每月30,300元、每日為1,010元，有被告花磚公司所提各類所得扣繳暨免扣繳憑單在卷可證（見本院卷一第143頁），自堪信為真實。則自107年8月9日起至110年12月2日止期間，原告之特別休假17日未休之工資計17,170元（計算式：1,010元×17＝17,170元）。

②原告於112年7月6日回任、於114年6月30日離職，原告特休日期為7日，而原告113年1月至12月間之12個月薪資所得計399,600元，換算為每月33,300元、每日為1,110元，有被告花磚公司所提各類所得扣繳暨免扣繳憑單在卷可證（見本院卷一第143頁），亦堪信為真實。則前開期間，

原告之特別休假7日未休工資計7,770元（計算式：1,110元×7＝7,770元）。

2、是原告得依前開規定請求被告給付特別休假未休工資合計為24,940元（計算式：17,170元＋7,770元＝24,940元）及其法定遲延利息，應予准許；至逾此部分之其餘特別休假未休工資與法定遲延利息之請求，則屬無據。

（二）系爭加班費2,863,711元及其法定遲延利息部分：

1、按107年1月31日修正後之勞基法第24條規定，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：一、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。二、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。三、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條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以上；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又3分之2以上。依前開規定與勞基法第32條、第32條之1等規定可知，須雇主延長勞工工作時間者，即雇主與勞工均同意延長工時，始有其適用。惟勞工主張延長工時之薪資權利時，雇主如認其權利不存在，依勞基法施行細則第22條之2第2項規定固應負舉證之責任。

2、查受僱於被告花磚公司擔任營運主管之證人Ａ０１於本院結證稱本院卷一第145至172頁之班表中，因伊係於113年7月10日開始至被告花磚公司上班，故第145至160頁之班表內容伊並不清楚；第161頁至172頁部分，伊則已到職，班表內容則均正確。伊並不認識原告，但原告並未在被告花磚公司之博物館上班。伊可確定第161至172頁班表為正確，係因那段時間班表均由伊安排，且現場崗位及其他工作人員均係記載在前開班表；除現場崗位等工作外，後勤人員如庫存、出貨人員，未記載在前開班表中；至原告是否為庫存或出貨人員，伊則不清楚等語明確（見本院卷一第

304至305頁）。曾受僱於被告花磚公司之證人ＡＯ２於本院結證稱本院卷一第145至172頁之班表中，因伊自112年1月起至112年8月31日止受僱於被告花磚公司，而自第147至150頁之班表，伊仍在該處上班，該段時間班表內容均正確，因前開班表會傳給每個上班員工；第151頁起林詩婷為證人所培訓，且彼此有聯絡，故其於該段時間有上班無誤，其餘伊則不清楚。原告曾於伊在職期間有在被告花磚公司之博物館上班，擔任特助，據伊看到部分原告係負責銷售工作，伊在職期間，原告有一段時間並未上班即伊並未看到原告出現在博物館，伊在職期間看到原告有時會來上班，有時不會來上班，不確定原告何時會到被告花磚公司博物館上班；且在伊有排班表之前開期間，只要有看到ＡＯ３出現，就幾乎沒看到原告。本院卷一第271至277頁所示之班表內容均正確。伊在職期間，負責銷售之人均係前開班表中之3個人負責，例如第147頁所記載之黃安妤、林佩慈及伊本人。其餘時間一直到伊離職前，現場負責銷售均為前開3人。原告負責銷售然未記載在班表中，據伊所知，包括伊與其他員工均不知原告與被告法定代理人之關係為何，也不確定原告何時會來上班、何時不會來上班。除原告外，並無其他人也掛「特助」之職稱等語明確（見本院卷一第306至307頁）。另參酌前開班表亦確無原告上班紀錄，堪認原告毋庸打卡上班，且有時上班、有時不上班。是實難遽認原告所主張系爭加班之事實，況亦無證據可證明被告花磚公司主動要求原告延長工作時間之事實，是原告既無法舉證證明確有加班並經雇主同意等事實，則原告依前開規定請求被告花磚公司給付系爭加班費與其法定遲延利息，亦屬無據。

四、原告請求被告連帶給付736,540元及其法定遲延利息部分：

（一）按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。至職業災害勞工保護法第7條係針對雇主就職業災害所負之侵權行為賠償責

任為規定，並採推定過失責任主義，轉換由雇主舉證證明其為無過失，始能免責，係民法侵權行為損害賠償請求權之特別規定。次按主張侵權行為之被害人應就行為人因故意或過失不法侵害其權利等有利於己之事實，負舉證之責任。

（二）原告雖主張任職期間屢遭雇主情緒壓力，自112年左右就有失眠困擾，且於112年12月31日遭被告ＡＯ５出手毆打云云。然原告前開主張為被告所否認，自應由原告就此有利於己之侵權行為事實負舉證之責任。至原告雖提出照片（本院卷一第51至53頁）、職業病評估報告書與附件（本院卷一第55至72頁）等為證。然前開照片僅足證明原告受傷之事實，然尚不足證明被告等有系爭侵權行為之事實；至前開職業病評估報告書與附件則係依本件原告之自述而為評估，況原告有部分自述更與前開證人之證詞不符，亦難遽以前開職業病評估報告書與附件即認定被告等有系爭侵權行為之事實；此外，原告所提證據均不足證明被告等因故意或過失不法侵害原告權利等事實，從而，原告依民法第184條第1項前段、公司法第23條第2項、職業災害勞工保護法第7條等規定，請求被告連帶給付736,540元及其法定遲延利息，亦屬無據。

五、原告請求被告花磚公司自114年7月1日起至原告復職止，按月提撥9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶部分：

（一）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項固分別定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休

金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀。

（二）查原告與被告花磚公司間之系爭勞動契約即僱傭關係業於114年6月30日合意終止，業如前述。則自114年7月1日起，被告花磚公司已非原告之雇主，即無提撥系爭退休金之義務，從而，原告依前開規定請求被告花磚公司自114年7月1日起至原告復職止，按月提撥9,000元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，亦屬無據，而應予駁回。

六、綜上所述，原告依依前開規定請求被告給付特別休假未休工資共24,940元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年11月14日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；至原告之其餘請求，則均為無理由，應予駁回。

七、復按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文所示第1項，為雇主即被告花磚公司敗訴之判決，爰依前開說明依職權宣告假執行，並同時宣告被告花磚公司得供相當之擔保金額而免為假執行。至原告就前開敗訴而聲請假執行部分，其聲請假執行則失所附麗，應併予駁回。

（貳）備位之訴部分

一、原告請求被告花磚公司給付資遣費120萬元部分：

（一）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，於勞動契約依勞基法第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，不適用勞基法第17條之規定。依前項規定計算之資遣費，應於終止勞動契約後30日內發給，勞工退休金條例第12條第1、2項亦有明文。然勞工依勞基法第16、17條與勞工退休金條例等規定，請求資遣費，係以雇主終止契約為前提，倘係由勞工終止契約或合意終止契約者，則不與焉；又於勞工片面單方表示離職或雙方合意終止勞動契約者，雇主並無遵守預告期間之義務；另勞工於無勞基法第14條第1項各款情形而單方片面表示終止契約，或合意終止契約但無支付資遣費等協議之情形，勞工亦無請求資遣費之權利（臺灣高等法院臺南分院96年度勞上字第3號民事判決亦同此見解）。

（二）查原告與被告花磚公司間之系爭勞動契約業於114年6月30日合意終止，業如前述。且自前開文書記載，原告與被告花磚公司間合意終止契約並無支付資遣費等協議，僅係就終止事由有協議，並無被告花磚公司應給付資遣費之協議，是依前開說明，原告亦無請求被告花磚公司給付系爭資遣費之權利，亦可認定。

（三）至原告雖主張依系爭114年5月19日嘉義市政府勞資爭議協調紀錄，原告係依勞基法第14條第6款所規定雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，不經預告終止契約云云。然此係為讓原告領取失業補助所為之協議，亦有被告花磚公司所提前開辦理失業認定離職原因訪談紀錄表、嘉義就業中心辦理失業認定訪談紀錄表可憑；況若真係被告花磚公司或原告依前開事由單方終止系爭勞動契約，兩造當有金錢若干之協議甚或就此部分保留而未達成協議之記載，亦可印證。是原告依勞工退休金條例第12條第1項規定請求被告花磚公司給付系爭資遣費120萬元及其法定遲延利息，自為無理由，而應予駁回。

二、原告請求系爭特休未休及加班費與被告應連帶給付已支出醫療費、將來醫療費、慰撫金共736,540元與其法定遲延利息

部分，因當事人、訴之聲明、訴訟標的均與先位之訴相同，並非備位之訴。而原告請求有無理由部分，亦如本院就先位之訴之判斷理由所載，不再重複論述。

三、綜上所述，原告備位之訴依前開規定之請求，或為先位之訴之請求毋庸重複論述，或為無理由而應予駁回。且原告之訴既經駁回，其假執行聲請即失所附麗，應併予駁回。

（參）末按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項、第79條、第85條第1項規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用。共同訴訟人，按其人數，平均分擔訴訟費用；但共同訴訟人於訴訟之利害關係顯有差異者，法院得酌量其利害關係之比例，命分別負擔。查本院既為原告與被告花磚公司前開各部分勝訴、部分敗訴與被告Ａ０５全部勝訴之終局判決，則依前開說明，本院衡量前開勝、敗訴部分與共同訴訟關係顯有差異等性質，因認本件訴訟費用應命由原告負擔99%，餘由被告花磚公司負擔。

（肆）本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併予敘明。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

勞動法庭　法　官　陳卿和

以上正本係照原本作成

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

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　10　　月　　29　　日

書記官　吳明蓉