

臺灣屏東地方法院民事判決

113年度勞訴字第18號

原告 黃欣欣
訴訟代理人 陳欣怡律師（法扶律師）
被告 名婕實業股份有限公司

法定代理人 潘佩瑜
訴訟代理人 謝明佐律師

上列當事人間請求確認僱傭關係存在等事件，本院於民國113年8月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用由原告負擔。

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。但被告同意、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。被告於訴之變更或追加無異議，而為本案之言詞辯論者，視為同意變更或追加。民事訴訟法第255條第1項第3款及第2項分別定有明文。本件原告起訴時，其聲明第2項請求被告給付其新臺幣（下同）43萬1,237元及法定遲延利息。訴狀送達後，原告依民法第184條第2項及勞工保險條例（下稱勞保條例）第72條第3項後段規定，追加請求被告賠償其失業給付差額2萬3,438元，並變更聲明第2項請求被告給付其45萬4,675元本息。核其所為係屬擴張應受判決事項之聲明，且被告對於其變更及追加無異議，而為本案之言詞辯論，視為同意變更或追加，揆諸首開規定，其變更或追加於法並無不合，應予准許。

二、原告主張：伊自民國111年3月1日起受僱於被告，擔任址設屏東縣○○鎮○○里○○路00○0號之「白砂15民宿」之晚班管家，上班時間為每日下午3點至晚上11點，每月薪資為新臺幣4萬2,000元，如有加班另計，並有三節獎金。詎被告於112年1月底，以公司業務減縮為由，向伊表示欲資遣伊，

伊則回應因尚待諮詢相關法令，拒絕接受被告之資遣，故被告暫緩資遣伊。嗣經伊尋求諮詢後，於112年2月14日向被告表示拒絕接受資遣，被告乃要求伊改擔任早班管家，並與其他民宿管家輪流值晚班，伊對此亦為拒絕，兩造遂於112年2月15日簽立協商職務內容變更協議書（下稱系爭協議書），伊在其上表明不同意職務內容變動，被告則當場以伊不能勝任工作為由，對伊為資遣之意思表示，並預告兩造間勞動契約自112年3月7日起終止。惟伊並無勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定之不能勝任工作情形，被告未具體說明伊有何不能勝任工作之情事，亦未請求伊改善，則被告前開資遣即屬不合法，且不符合解僱之最後手段性原則，不生終止兩造間勞動契約之效力，是兩造間僱傭關係仍存在。被告否認兩造間僱傭關係存在，致伊在法律上之地位有不安之狀態存在，可經由確認判決加以除去，依民事訴訟法第247條第1項規定，伊得提起本件確認之訴，請求確認兩造間僱傭關係存在。其次，伊自111年3月1日起至112年2月6日止，除因休假未上班之日數外，每日均有上班，而被告要求伊於晚間11時下班後仍須留守民宿，不得外出，以備應付臨時狀況及住客之需求，故每日晚間11時以後至隔日上午6時以前（含國定假日），均為伊之加班時數。又兩造約定伊每日上午6時至8時，伊須幫住客煮早餐，亦屬伊之加班時數，此部分之每日2小時加班，被告雖無積欠加班費，惟加計前開夜間加班之每日7小時，伊每日加班之時數高達9小時，應依加班費之累進金額給付加班費，被告尚積欠伊前開期間（含國定假日）之每日7小時加班費共43萬1,237元，依勞基法第24條規定，伊得請求被告加計法定遲延利息如數給付。再者，伊於112年3月7日前6個月之薪資為每月4萬4,000元，其月投保薪資之數額應為4萬5,800元，惟被告於此期間為伊投保之薪資平均每月僅2萬9,058元，依就業保險法（下稱就保法）第19條第1項及第19條之1第1項規定，伊所得領取就業保險職業訓練生活津貼之差額為2萬3,438元，被告違反勞保條例第72條第3項之規定，而有高薪低報之情事，伊因此所受損

失，即應由被告賠償，依民法184條第2項及勞保條例第72條第3項後段（二者請擇一為有利於伊之判決），伊得請求被告加計法定遲延利息如數給付。此外，被告單方面終止勞動契約，已拒絕受領伊所提出之勞務給付，應負受領遲延之責，伊則無補服勞務之義務，依兩造間勞動契約之約定及民法第487條規定，伊得請求被告自112年3月8日起至伊復職前一日止，按月於每月末日給付伊薪資4萬4,000元；又伊薪資投保級距為4萬5,800元，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項、第14條及第31條規定，伊得請求被告於此段期間按月提繳百分之6即2,748元至伊之勞工退休金專戶等情，並聲明：(一)確認兩造僱傭關係存在。(二)被告應給付原告45萬4,675元，及如附表所示之加班費利息。(三)被告應自112年3月8日起至原告復職前一日止，按月於每月末日給付原告4萬4,000元，並應給付自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。(四)被告應自112年3月8日起至原告復職前一日止，按月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶。

三、被告則以：112年2月初，因出國觀光盛行，國內旅遊蕭條，伊公司基於雇主身分，有指揮被告工作內容之權限，因伊公司之晚班工作需求降低，有意與原告協商調整工作內容，選擇對原告權益影響最輕微之輪流早、晚班方式為調整，惟遭原告拒絕，其拒絕之理由係因早班管家需整理房務且須打掃庭院，較晚班管家為辛苦，其亦不願就輪調及工作之內容與伊公司討論，伊公司無奈之下，僅能與原告協調資遣，原告乃於112年2月6日同意伊公司之資遣，並自同日起即不再出勤。詎原告於112年2月15日返回工作，表示經其請教向相關單位諮詢後，認有權益受損，伊公司遂與原告協調，同意發給原告113年2月份全薪，並匯款加班費差額、勞工退休金提繳差額、資遣費，從優對原告為失業及職訓津貼之差額等補貼，且同意將原告之勞保加保至112年3月7日，原告亦同意伊公司前開資遣條件，兩造乃合意終止雙方勞動契約，並就雙方因勞動契約所生之所有權利義務達成和解，原告因而當

場簽立收據（下稱系爭收據）予伊，故兩造間勞動契約經雙方合意自112年3月7日起終止，是原告請求確認兩造間僱傭關係存在，於法自屬無據。其次，原告於簽立系爭收據時，表示不以任何藉口及理由對伊公司作任何要求，並放棄對伊公司之所有法律請求權，伊公司即不再對原告負任何基於勞動契約所生之給付義務，原告提起本件訴訟，有違誠信原則，不應准許之。再者，伊公司之上班時間為每日下午3時至晚間11時止，惟晚間11時以後，伊公司並未限制原告外出，亦無要求原告待命，僅約定現場有突發狀況時，會與原告聯繫，商請原告出勤，並如實給付加班費，然於原告任職期間，未曾發生晚間11時後仍要求原告出勤之情況，而原告亦未舉證證明其於晚間11時以後被要求留守、待命或出勤。事實上，原告於任職期間居住在伊公司民宿內之管家房，其於下班後待在該房間內休息，並無須工作，應無加班之情事。此外，兩造就雙方勞動契約所生之權利義務既已成立和解除，原告並放棄所有法律上之請求權，其請求伊公司賠償其失業給付差額之損失，於法亦屬無據等情，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項：

下列事項，為兩造所不爭執，並有薪資單、非自願離職證明書、系爭協議書、屏東縣政府勞資爭議調解紀錄、調解申請書、系爭收據及投保級距表在卷可憑（見本院卷第33至57頁、第95至97頁、第107至128頁、第133頁、第137頁、第151、152頁、第229至233頁），堪認屬實。

(一)原告自111年3月1日起受僱於被告，擔任址設屏東縣○○鎮○○里○○路00○○號之「白砂15民宿」之晚班管家。

(二)原告之112年3月7日前6個月薪資為每月4萬4,000元，其薪資投保級距為4萬5,800元。

(三)兩造約定原告上班時間為每日下午3點至晚上11點，另約定每日上午6時至8時，原告須幫住客煮早餐。

(四)關於每日上午6時至8時之加班費部分(含國定假日)，被告均已給付原告。

01 (五)兩造於112年2月15日簽立系爭協議書，其內容記載：「茲因
02 受景氣因素影響致業績及營業額減縮，為維持公司正常運
03 作、縮減開支，並促進員工班別的靈活度、提升營運效能，
04 將更動員工之職務內容及工作時間，特並同意訂立協議書條
05 款內容如下，以資共同遵守履行。一、實施期間及方式：1.
06 乙方自112年2月1日起，配合甲方變更工作時間每月依公司
07 規定天數輪流上早、晚班，早班工作時間為8：00至17：0
08 0，晚班為15：00至23：00，晚班翌日6：00-8：00為做早餐
09 時間。2. 白班工作內容為：整房、房間保養、公共區域打
10 掃、服務客人，及其他主管交辦事項。3. 晚班工作內容為：
11 備餐、服務客人、公共區域打掃、視住客狀況住房2間內，
12 晚上工作時間內，備完餐後要到房間進行清掃或保養，與其
13 他主管交辦事項。」「★乙方是否同意接受此職務內容變動
14 ✓不同意。」等語。

15 (六)被告於112年2月15日開立非自願離職證明書予原告，其上所
16 勾選之離職原因為勞基法第11條第5款，離職日期記載112年
17 3月7日(下稱系爭非自願離職證明書)。

18 (七)原告於112年2月15日簽立收據予被告，內容記載：「本人黃
19 欣欣茲已收到名婕實業股份有限公司給付之資遣費等，合計
20 新台幣陸萬柒仟捌佰陸拾伍元整。惟恐口說無憑，特立此據
21 為證。本人日後絕不以任何藉口、理由向名婕實業股份有限
22 公司作任何要求，並同意放棄所有法律之請求權。另本人將
23 以個人為單位向勞保局辦理被裁資遣員工申請續保，嗣後保
24 險費一律由本人自行繳納。」等語。

25 (八)被告於112年3月7日將原告之勞工保險辦理退保。

26 五、本件之爭點為：(一)兩造間僱傭關係是否存在？(二)原告請求被
27 告按月給付薪資4萬4,000元及提繳2,748元，是否於法有
28 據？(三)被告給付加班費(含國定假日)43萬1,237元，是否有
29 理由？(四)原告請求被告賠償就業保險職業訓練生活津貼差額
30 為2萬3,438元，是否於法有據？茲敘述如下：

31 (一)兩造間僱傭關係是否存在？

32 1.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（最高法院52年台上字第1240號判決先例意旨參照）。本件原告主張被告終止兩造間勞動契約不合法，兩造仍有僱傭關係存在，為被告所否認，則系爭僱傭契約是否繼續存在，即屬不明確，致使原告在法律上之地位及權利有不安之狀態存在，而此種狀態得以本件確認判決予以除去，揆諸前揭說明，原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有受確認判決之法律上利益。

2.原告自111年3月1日起受僱於被告，擔任址設屏東縣○○鎮○○里○○路00○0號之「白砂15民宿」之晚班管家，被告於112年2月15日開立系爭非自願離職證明書予原告，兩造並於112年2月15日簽立系爭協議書，又被告於112年3月7日將原告之勞工保險辦理退保等情，為兩造所不爭執。原告主張被告以勞基法第11條第5款為由，終止契約不合法，兩造間僱傭關係仍存在；被告則抗辯兩造業已合意終止勞動契約等語。依系爭協議書及非自願離職證明書之記載內容，可見被告於112年2月15日欲以維持公司運作、縮減開支、提升班別靈活度及提升營運效能等理由，自112年2月1日起將原告工作內容變更為輪流早、晚，為原告所不同意，被告遂又以有勞基法第11條第5款為由，向原告為資遣之意思表示，預告自112年3月7日起終止兩造勞動契約等事實，堪認屬實。

3.按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止爭執發生之契約。和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契約所訂明權利之效力。民法第736條及第737條分別定有明文。次按勞基法第11條、第12條、第13條、第14條、第15條固就勞動契約之終止，定有要件，惟勞雇雙方合意終止勞動契約者，倘雇主未濫用其經濟上之優勢地位，致勞工立於不對等地位而處於非完全自由決定之情形時，除有其他無效之事由外，仍應承認其效力。而雇主初雖基於其

01 一方終止權之發動，片面表示終止勞動契約資遣勞方，但嗣
02 後倘經雙方溝通、協調結果，達成共識，就該終止勞動契約
03 之方式，意思表示趨於一致時，亦可認為雙方合意終止勞動
04 契約（最高法院95年度台上字第889號判決意旨參照）。

- 05 4.觀之系爭收據，可見原告於系爭協議書及非自願離職證明書
06 作成之同日，另簽立收據交付被告，其內容表明已收到被告
07 所給付之資遣費等6萬7,865元，並表明「日後絕不以任何藉
08 口、理由向被告作任何要求，並同意放棄所有法律之請求
09 權」、「將以個人為單位向勞保局辦理被裁資遣員工申請續
10 保，嗣後保險費一律由原告自行繳納」之意旨。又依原告陳
11 述：兩造於112年2月15日當場結算加班費、資遣費及高薪低
12 報所造成伊之勞工退休金損失等被告積欠款項，被告當場轉
13 帳予伊等語（見本院卷第285頁），核與被告抗辯兩造於112年
14 2月15日進行勞動契約期間各項費用之協調乙節相符。被告
15 抗辯其於112年2月15日將補發之加班費1萬3,949元、勞工退
16 休金提繳差額1萬4,658元、資遣費2萬2,812元、勞保最低工
17 資差額1萬9,240元、健保最低工資差額1萬1,155元，於112
18 年3月7日、同年4月20日及113年2月19日將失業津貼補發10
19 萬443元、112年2、3月薪資4萬3,065元、112年3月勞工退休
20 金提繳差額272元，分別交付原告或匯款至原告之「0000000
21 0000000」號帳戶，有中華郵政股份有限公司客戶歷史交易
22 清單及轉帳明細與屏東縣政府勞資爭議調解紀錄可憑（見本
23 院卷第129頁、第151、152頁、第235至238頁），核對其金額
24 總額，並無錯誤，而原告對於前開匯款及「00000000000000
25 0」號帳戶為其所申設等情，未予爭執，則兩造於112年2月1
26 5日協調後，被告陸續將加班費、資遣費及勞工退休金提繳
27 差額等費用匯款予原告，而原告亦予以接受，迄至113年1月
28 2日始向屏東縣政府申請勞資爭議調解等事實，堪以認定。
29 倘兩造未於112年2月15日達成終止勞動契約之合意，而係被
30 告單方面資遣原告，則被告大可僅依勞基法第17條規定，發
31 給原告相當於1個月平均工資之資遣費，並無陸續匯款前開
32 費用，以結算兩造間因勞動契約所生爭議費用之必要。是

01 以，兩造於112年2月15日確有成立和解契約，並合意於112
02 年3月7日終止勞動契約，且就加班費、資遣費及勞工退休金
03 損失等事項進行結算。被告抗辯；兩造業已合意自112年3月
04 7日起終止勞動契約等語，堪可採信。原告主張：系爭收據
05 所記載內容，僅係針對資遣費部分而言，兩造並無終止勞動
06 契約之合意云云，則非可採。

07 5.綜上，前開兩造所成立之和解契約，最初雖係源於被告欲以
08 勞基法第11條第5款為由，終止兩造間勞動契約，惟經兩造
09 協調，被告積極與原告結算兩造間因勞動契約所生爭議費
10 用，並無濫用雇主經濟上優勢地位之情事，應承認其效力，
11 即生合意終止兩造間勞動契約之效力。從而，兩造既已合意
12 自112年3月7日起終止兩造間勞動契約，雙方勞動契約自終
13 止後不生效力，原告請求確認兩造間僱傭關係存在，即為無
14 理由。

15 (二)原告請求被告按月給付薪資4萬4,000元及提繳2,748元，是
16 否於法有據？

17 兩造合意自112年3月7日起終止兩造間勞動契約，業如前
18 述，則兩造已無僱傭關係存在，原告再依民法第487條、勞
19 退條例第6條第1項、第14條、第31條規定及兩造間勞動契約
20 約定，請求被告自112年3月8日起至原告復職前一日止，按
21 月於每月末日給付原告薪資4萬4,000元，暨請求被告於此段
22 期間按月提繳百分之6即2,748元至原告之勞工退休金專戶，
23 於法均屬無據，應予駁回。

24 (三)被告給付加班費(含國定假日)43萬1,237元，是否有理由？

25 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
26 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
27 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
28 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32
29 條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍
30 發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2
31 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
32 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

01 再加給1又3分之2以上。內政部所定應放假之紀念日、節
02 日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。
03 第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所
04 定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於
05 休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
06 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第24條、
07 第37條及第39條分別定有明文。又勞工主張有加班之事實
08 者，應就其確有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等
09 節，盡舉證之責。原告主張其於任職期間每日晚間11時以後
10 至隔日上午6時以前(含國定假日)，有加班之情形，為被告
11 所否認，自應由原告就其前開加班之事實，負舉證責任。

- 12 2. 查兩造約定原告上班時間為每日下午3點至晚上11點，另約
13 定每日上午6時至8時，原告須幫住客煮早餐等事實，為兩造
14 所不爭執。原告固主張：被告要求伊於晚間11時下班後仍須
15 留守民宿，不得外出，以備應付臨時狀況及住客之需求，故
16 每日晚間11時以後至隔日上午6時以前(含國定假日)，均為
17 伊加班時數云云。惟依被告提出之打卡紀錄表(見本院卷121
18 至128頁)，可見原告自111年3月起至112年2月止，上午之上
19 下班打卡時間均約上午6時許及8時許，下午之上下班打卡時
20 間則均約下午3時許及晚間11時以前，未見原告於晚間11時
21 以後至翌日上午6時許上班打卡前，有任何打卡紀錄，更甚
22 者，原告之晚間下班打卡時間，經常落於晚間10時之前。又
23 原告提出與「白砂15民宿」經理潘奕靜間之通訊軟體LINE對
24 話紀錄為證(見本院卷第29頁)，可見原告於112年2月5日傳
25 送「我今天23點過後有事，可以外出1小時左右嗎」予潘奕
26 靜，潘奕靜回覆「可以喔，但記得帶執勤手機，騎車要小心
27 點喔」，雖可認定兩造約定有「執勤手機」，惟除前開訊息
28 外，原告未提出任何被告要求其於每日晚間11時以後至翌日
29 6時不得外出，或其於此段時間確有加班出勤之證據，尚難
30 以被告要求原告攜帶「執勤手機」乙節，遽認原告有夜間或
31 凌晨加班之事實。而依被告提出通訊軟體LINE對話紀錄(見
32 本院卷第241頁)，確可見被告就「白砂15民宿」住客於晚間

01 9時30分所傳送之通訊軟體LINE訊息，設定以自動回應訊息
02 功能回應「現在是下班時間。如果有急事請撥0000000000或
03 0000000000有管家為您服務，謝謝。*客房清潔時間*08：00
04 ~14：00 *管家服務時間*08：00~21：30」等內容，是被告
05 所僱用之晚班管家，於每日晚間9時30分以後，原則上即不
06 需再對住客提供服務，則被告抗辯：兩造僅約定晚間11時以
07 後，現場有突發狀況時，會與原告聯繫，商請原告出勤，惟
08 於原告任職期間，未遇有晚間11時後仍要求原告出勤之情況
09 等語，堪可採信。原告主張：伊於每日晚間11時以後至隔日
10 上午6時以前(含國定假日)，加班7小時云云，尚難憑採。

11 3.從而，原告依勞基法第24條規定，請求被告加計法定遲延利
12 息給付其加班費(含國定假日)43萬1,237元，即屬無理由。

13 (四)原告請求被告賠償其就業保險職業訓練生活津貼差額2萬3,4
14 38元，是否於法有據？

15 1.按投保單位違反本條例規定，將投保薪資金額以多報少或以
16 少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金
17 額，處4倍罰鍰，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損
18 失，應由投保單位賠償之。勞保條例第72條第3項定有明
19 文。次按投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少
20 或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險
21 費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限
22 期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領
23 之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之。就
24 業保險法第38條第3項亦有明定。前開勞保條例所謂之勞工
25 保險，係專指「普通事故保險」及「職業災害保險」而言；
26 前開就業保險法規定之保險，則係指「就業保險」，二者不
27 容混為一談。是倘勞工依勞保條例第72條第3項，請求雇主
28 賠償因其短報或多報「就業保險」之損失；或依就業保險法
29 第38條第3項，請求雇主賠償因其短報或多報「勞工保險」
30 之損失，其請求權基礎之法條既有錯誤，於法難謂有據。本
31 件原告主張因被告短報就業保險，致其受有失業給付差額之
32 損失，援引勞保條例第72條第3項後段為其請求權基礎，其

01 基礎既有錯誤，則其此部分之請求，自屬於法無據，應予駁
02 回。再按違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償
03 責任。但能證明其行為無過失者，不在此限。民法第184條
04 第2項亦設有明文。是雇主有未按實際投保金額為勞工辦理
05 「勞工保險」及「就業保險」投保手續之義務，則雇主違反
06 前開義務，即屬違反保護他人法律，如致生損害於勞工，自
07 應負損害賠償責任。

08 2.查原告之112年3月7日前6個月薪資為每月4萬4,000元，其薪
09 資投保級距為4萬5,800元等情，為兩造所不爭，而原告於11
10 2年3月7日前6個月之平均月投保薪資，僅為2萬9,058元之事
11 實，有勞動部勞工保險局113年6月14日函在卷可考(見本院
12 卷第313頁)，亦堪認屬實，則被告確有未按實際投保金額為
13 原告投保就業保險之事實，堪予認定，是被告違反就業保險
14 法第38條第3項規定，自有違反保護他人法令之情事。惟兩
15 造於112年2月15日成立和解契約，合意終止勞動契約，並就
16 加班費、資遣費及勞工退休金損失等事項進行結算等情，已
17 據前述。又觀之被告所提出中華郵政股份有限公司客戶歷史
18 交易清單及轉帳明細(見本院卷第129頁、第235至238頁)，
19 可見被告於112年3月7日匯款7萬4,190元予原告，並可見被
20 告於112年4月20日匯款予原告之4,344元，且於轉帳備註欄
21 記載有「補失業給付」之文字，堪認兩造於112年2月15日成
22 立和解契約時，確有就原告將來可能發生之就業保險未足額
23 投保之損失，一併結算並達成和解，故原告始願意於系爭收
24 據上表明「本人日後絕不以任何藉口、理由向名婕實業股份
25 有限公司作任何要求，並同意放棄所有法律之請求權」等
26 語，而被告業已給付此部分之款項予原告，則原告就被告未
27 足額為其投保就業保險所受損失之損害賠償債權，即因兩造
28 成立前開和解契約而消滅。

29 3.被告於113年2月19日勞資爭議調解時，表明「於資遣時已將
30 因投保級距導致請領失業給付不足額之部分補齊於勞方」等
31 語，並當場給付2萬6,653元予原告，作為補貼原告失業津貼
32 之差額，有勞資爭議調解紀錄附卷可考。惟原告前開損害賠

償之債權既已消滅，被告本無再賠償原告此部分損失之義務，則被告雖於113年2月19日再給付原告2萬6,653元，此或係基於施恩為給付，或係明知無債務仍為給付，然均對原告前開損害賠償債權業已消滅之事實不生影響。

4.原告固提出勞工保險局113年6月14日函與就業保險職業訓練生活津貼給付申請書及給付收據為證(見本院卷第313頁、第315頁)，並主張：如按伊實際薪資之投保級距4萬5,800元計算，伊所得領取之失業給付為6萬4,120元，因被告高薪低報，以2萬9,058元為伊投保，致伊僅得領取4萬682元，受有差額損失2萬3,438元云云。惟兩造既已就原告因未足額投保就業保險所受損失達成和解，被告業已履行給付，原告之損害賠償債權即告消滅，其自不得再執前開勞工保險局函文，主張其另受有損失，而請求被告給付2萬3,438元。是以，原告依民法第184條第2項規定，請求被告加計法定遲延利息給付其付2萬3,438元，於法亦屬無據，不應准許。

六、綜上所述，本件原告依民事訴訟法第247條第1項、民法184條第2項、第487條、勞基法第24條、勞保條例第72條第3項後段、勞退條例第6條第1項、第14條、第31條規定及兩造間勞動契約約定，請求：(一)確認兩造僱傭關係存在；(二)被告應給付原告45萬4,675元，及如附表所示之加班費利息；(三)被告應自112年3月8日起至原告復職前一日止，按月於每月末日給付原告4萬4,000元，並應給付自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息；(四)被告應自112年3月8日起至原告復職前一日止，按月提繳2,748元至原告之勞工退休金專戶，為無理由，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經審酌後均於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 113 年 9 月 26 日
民事勞動法庭 法官 薛全晉

正本係照原本作成。

如對判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，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）。

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 113 年 9 月 26 日

書記官 蔡語珊

附表：（民國、新臺幣/元）

編號	日期	加班費	利 息 （ 不 滿 1 元 部 分 四 捨 五 入 ）	
1	111年3月	3萬6,702	自111年4月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$36702 \times (1 + 275/365 + 78/366) \times 5\% = 3609$
2	111年4月	2萬5,024	自111年5月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$25024 \times (1 + 245/365 + 78/366) \times 5\% = 2358$
3	111年5月	4萬1,668	自111年6月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$41668 \times (1 + 214/365 + 78/366) \times 5\% = 3749$
4	111年6月	4萬988	自111年7月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$40988 \times (1 + 184/365 + 78/366) \times 5\% = 3519$
5	111年7月	4萬5,082	自111年8月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$45082 \times (1 + 153/365 + 78/366) \times 5\% = 3679$
6	111年8月	4萬1,731	自111年9月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$41731 \times (1 + 122/365 + 78/366) \times 5\% = 3229$
7	111年9月	3萬9,916	自111年10月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$39916 \times (1 + 92/365 + 78/366) \times 5\% = 2924$
8	111年10月	4萬2,725	自111年11月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$42725 \times (1 + 61/365 + 78/366) \times 5\% = 2949$
9	111年11月	3萬3,365	自111年12月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$33365 \times (1 + 31/365 + 78/366) \times 5\% = 2165$
10	111年12月	3萬7,773	自112年1月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$37773 \times (1 + 78/365) \times 5\% = 2292$
11	112年1月	3萬6,210	自112年2月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$36210 \times (1 + 78/365) \times 5\% = 2197$
12	112年2月	1萬53	自112年3月1日起至113年3月18日止，按週年利率百分之5計算	$10053 \times (1 + 47/365) \times 5\% = 567$
合 計		43萬1,237	3萬3,237	