

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度重勞訴字第54號

原告 BRENDAN JAMES MULLAN (馬大富)

訴訟代理人 陳業鑫律師

陳立強律師

被告 陳柏升即家庭生活教育有限公司附設臺北市私立樹
屋美語文理短期補習班

家庭生活教育有限公司

共同

訴訟代理人 邱靖棠律師

程居威律師

華育成律師

受告知人 沃人家庭教育有限公司

法定代理人 周小涵

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年1月21日言
詞辯論終結，判決如下：

主 文

一、被告乙○○即家庭生活教育有限公司附設臺北市私立樹屋美
語文理短期補習班應給付原告新臺幣伍拾萬柒仟伍佰伍拾壹
元，並自民國一百一十二年八月十九日起至清償日止，按週
年利率百分之五計算之利息。

二、被告家庭生活教育有限公司應給付原告新臺幣伍拾伍萬參仟
肆佰參拾陸元，並自民國一百一十二年八月二十四日起至清
償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

三、前二項所命給付，於新臺幣伍拾萬柒仟伍佰伍拾壹元範圍
內，如任一被告已為給付，另被告於該給付數額之範圍內，

01 同免給付義務。

02 四、確認原告與被告家庭生活教育有限公司間僱傭關係存在。

03 五、被告家庭生活教育有限公司應自民國一百一十二年八月一日
04 起至原告復職日止，於原告提出向他處服勞務所取得報酬之
05 薪資明細表時，按月以新臺幣捌萬肆仟元扣除前揭薪資明細
06 表所載應領薪資總額後，將餘額給付原告，並自各應給付日
07 之翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息；如
08 原告終止向他處服勞務，則被告家庭生活教育有限公司應於
09 原告提出離職證明書時，按月給付原告新臺幣捌萬肆仟元，
10 並自各期應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之
11 五計算之利息。

12 六、被告家庭生活教育有限公司應自民國一百一十二年八月一日
13 起至原告復職日止，於原告提出向他處服勞務已繳納之勞工
14 退休金個人專戶明細資料時，按月以新臺幣伍仟貳佰伍拾陸
15 元扣除前揭已繳納勞工退休金個人專戶明細資料所載雇主提
16 繳金額，提繳至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
17 專戶；如原告終止向他處服勞務，則被告家庭生活教育公司
18 應於原告提出離職證明書時，按月提繳新臺幣伍仟貳佰伍拾
19 陸元至原告於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶。

20 七、原告其餘之訴駁回。

21 八、訴訟費用由被告負擔五分之四，餘由原告負擔。

22 九、本判決第一、二項得假執行；第五、六項於各期清償期屆至
23 後，得假執行；但被告乙○○即家庭生活教育有限公司附設
24 臺北市私立樹屋美語文理短期補習班就第一項部分如以新臺
25 幣伍拾萬柒仟伍佰伍拾壹元為原告預供擔保，被告家庭生活
26 教育有限公司就第二項部分如以新臺幣伍拾伍萬參仟肆佰參
27 拾陸元，就第五、六項部分如按期分別以新臺幣捌萬肆仟
28 元、新臺幣伍仟貳佰伍拾陸元為原告預供擔保，各得免為假
29 執行。

30 十、原告其餘假執行之聲請駁回。

31 事實及理由

01 壹、程序部分：

02 一、按民事案件涉及外國人或構成案件事實中牽涉外國地者，即
03 為涉外民事事件，應依涉外民事法律適用法定法域之管轄及
04 法律之適用（最高法院98年度台上字第1695號判決意旨參
05 照）；又一國法院對涉外民事法律事件，有無一般管轄權即
06 審判權，悉依該法院地法之規定為據。另因契約涉訟者，如
07 經當事人定有債務履行地，得由該履行地之法院管轄；當事
08 人得以合意定第一審管轄法院，但以關於由一定法律關係而
09 生之訴訟為限；前項合意，應以文書為之，民事訴訟法第12
10 條、第24條各有明文。查原告為加拿大籍，本件具涉外因
11 素，屬涉外民事事件，惟我國涉外民事法律適用法多無國際
12 管轄權之規定，則就具體事件受訴法院有無管轄權，應類推
13 適用我國民事訴訟法管轄規定定之。依兩造於僱傭關係期間
14 所簽立Employment Agreement即聘僱合約（下稱系爭合約）
15 第15條約定，係合意由「the Taipei District Court」即
16 本院為第一審管轄法院（見本院卷一第450頁），揆諸首揭
17 說明，我國法院即本院就本件訴訟自有國際管轄權。再法律
18 行為發生債之關係者，其成立及效力，依當事人意思定其應
19 適用之法律，涉外民事法律適用法第20條第1項亦有明文。
20 系爭合約第16條約定：本合約之解釋、效力、履行事宜，悉
21 依中華民國法律為準等情（見本院卷一第449頁），又原告
22 既係就兩造間系爭合約之法律關係為主張，揆諸前開規定，
23 當以我國法律為準據法，先予敘明。

24 二、第按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求
25 之基礎事實同一及擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在
26 此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款分別定有明文。查
27 原告原聲明請求：（一）被告乙○○即家庭生活教育有限公司
28 附設臺北市私立樹屋美語文理短期補習班（下稱樹屋美語）
29 應給付原告新臺幣（下同）235萬9862元，並自起訴狀繕本
30 送達翌日起，按週年利率5%計算之利息。（二）被告家庭生
31 活教育有限公司（下稱家庭公司，與前揭被告乙○○即樹屋

美語合稱被告）應給付原告235萬9862元，並自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息。（三）上開任一被告為給付，於其給付範圍內，其餘被告免給付責任。（四）願供擔保，請准宣告假執行（見本院卷一第9至10頁）。嗣於民國112年8月12日以民事追加訴之聲明狀，變更聲明如後貳、一、（六）所述，乃除原請求給付延長工時工資、特休未休工資及精神慰撫金外，另追加請求確認僱傭關係存在，並應按月給付工資、法定利息及給付雇主依法應提撥之勞工退休金部分。既係植基於兩造間僱傭關係原因所由生，核屬社會基礎事實同一，及擴張應受判決事項聲明之情形，揆諸首開規定，自應准許。

三、再按當事人得於訴訟繫屬中，將訴訟告知於因自己敗訴而有法律上利害關係之第三人；告知訴訟，應以書狀表明理由及訴訟程度提出於法院，由法院送達於第三人，民事訴訟法第65條第1項、第66條第1項定有明文。而所謂法律上利害關係，係指兩造裁判之效力依法及於該第三人或兩造裁判效力雖不及之，但受告知人之法律上地位，將因當事人一造之敗訴，依該判決之內容（包括法院就訴訟標的之判斷，及判決理由中對某事實或法律關係存否之判斷）直接或間接受有不利利益；反之，若該當事人勝訴，即可免受此不利利益者而言。查原告主張其與被告間僱傭關係存在，請求被告給付延長工時工資、特休未休工資及提繳勞工退休金，被告則以家庭公司已將補習班業務轉讓與第三人沃人家庭教育有限公司（下稱沃人公司），是不論本件訴訟勝敗結果，於該第三人具有法律上之利害關係，本院爰將訴訟事件及進行程度通知沃人公司（見本院卷二第451至452頁），迄至本件言詞辯論終結前，沃人公司並未聲明參加訴訟，爰將其列為受告知人。

四、末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，得以確定判決將之除去者而言（最高法院112年度台上字第2668號判決參照）。查本件原告主張兩造間僱傭關係仍存在乙節，為被告否認，抗辯兩造間之勞動契約業已終止等語，故兩造間僱傭關係之存否即屬不明確，而此不明確之狀態得以確認判決加以除去，是原告提起本件確認僱傭關係存在之訴，即有確認利益。

貳、實體部分：

一、原告主張：

（一）原告自98年8月4日起在樹屋美語擔任美語教師，每月薪資為8萬4000元。被告長年以來，皆要求補習班教師於正常工時外提供大量勞務，如命教師參與家長會、開放日會議，籌備並於萬聖節、聖誕節、母親節、畢業典禮活動中演出，籌備並參與每年度之週末露營，另於正常上課時間外須進行學生補救班、樂器烏克麗麗教學班，及每週上傳部落格文章、每月提交報告、每年為每位學童製作年鑑、定期創作英文歌曲及其他英文教材等，惟被告皆未給付延長工時工資。甚於104年起亦僅給予每位教師每年10日之特別休假，遠低於勞動基準法（下稱勞基法）第38條第1項之要求。原告曾就被告違反勞基法部分請求改進，詎遭被告報復，對原告實施長期之職場霸凌，致原告受有嚴重之職場壓力與精神上損害。

（二）原告於98年8月4日起即於「臺北市私立樹屋美語短期補習班」擔任美語教師，是時為乙○○獨資經營樹屋美語，迄至112年時，形式上方改由家庭公司經營。而乙○○為家庭公司之董事長且為唯一董事，二被告主要營業地點相近，渠等對其員工之使用或薪資部分，並無任何差異，原告於二被告之勞退提繳紀錄部分，亦完全緊密接續，二被告具實體同一性至明，皆應對原告負擔雇主責任，二者間應負不真正連帶賠償責任。

（三）被告雖於112年8月1日之電子郵件中強行以「原告於112年7月24日至26日間連續曠職3日為由」解僱原告，惟112年7月24日至26日期間為原告依兩造勞動關係而享有之暑假休假，

01 本即無出勤義務，被告亦曾明確指定將原告之特別休假安排
02 於暑假休假與寒假休假，況該段時間補習班並無營業，亦無
03 任何員工或學童，被告要求原告出勤實屬惡意為之。原告於
04 112年7月24日至26日期間本無出勤義務，自不該當曠職。被
05 告於此時終止勞動契約，顯係基於報復原告屢次依法主張權
06 利、當選為勞方代表之不法意圖，顯違民法誠信原則，以及
07 勞資會議實施辦法第12條第4項、勞基法第74條第2項等規
08 定，應屬無效，兩造間勞動契約仍屬存在，原告得按兩造間
09 勞動契約、民法第482條、第487條、勞基法第22條第2項，
10 請求被告自112年8月1日起至原告復職日止按月給付8萬4000
11 元及相關利息，並按月提繳5256元至原告於勞動部勞工保險
12 局（下稱勞保局）之勞工退休金個人專戶（下稱勞退專戶）
13 。

14 (四)請求之金額：

- 15 1.延長工時工資196萬1862元：原告依契約內容，每週正常工
16 時為上午9時至下午5時，休息日為週六，例假日為週日，正
17 常工作時間內須負責美語教學、照顧學齡前孩童等，惟原告
18 有大量於正常工時以外提供勞務之情形，因被告未設置出勤
19 系統，原告僅依「每週固定發生之工作日延長工時」以及
20 「非每週發生之延長工時」二種計算方式計算如附表所示之
21 延長工時工資。
- 22 2.特休未休工資9萬8000元：原告於98年8月4日入職，惟被告
23 每年僅給予10日之特別休假，均有短少，是原告自得請求10
24 7年8月4日後被告未給付之特別休假未休工資9萬8000元（計
25 算式：未給付特休35日 $[5+6+7+8+9] \times$ 日薪2800元=9萬8000
26 元）。
- 27 3.精神慰撫金30萬元：被告負責人、管理人員自原告請求法定
28 應有權益之時起，即持續對原告為各種職場霸凌行為，諸如
29 於原告之女將符合入學門檻時，取消教師子女入學優惠政
30 策、擅自更改原告公用密碼為貶抑詞彙、於被告命原告等教
31 師與學童藏匿躲避主管機關檢查時以該時段未上課為由扣除

原告薪資、更換原告教授班級至狹小教室上課等舉措，顯然違反勞動契約對勞工之照護義務外，亦係故意違反善良風俗之方式為之，且已違反職業安全衛生法第6條第2項第3款保護勞工不受不法侵害之法律，爰以民法第184條第1項前段、後段、第184條第2項、第195條、第227條第2項、第227條之1等規定，向被告請求連帶給付精神慰撫金30萬元。

- 4.按月提繳5256元至原告之勞工退休金專戶：本件雖經本院以112年度勞全字第30號裁定命繼續僱用原告之暫時處分，然被告拒付工資，且因強制執执行程序曠日廢時，原告為維持經濟，業於113年2月21日與新雇主訂立勞動契約。兩造間之僱傭關係既存在，被告應按月提繳5256元至原告之勞退專戶。

(五)對被告抗辯之陳述：

- 1.被告從未召開勞資會議通過適用變形工時，是被告自始皆無變形工時制度，況被告檢附之新學年聘僱契約係被告自行草擬之112年版本草稿，並非兩造簽署之勞動契約。至被告雖以107年聘僱契約主張兩造就撰寫部落格文章、烏克蘭麗麗教學已包含於每月薪資，聘僱契約上固有手寫文字，惟原告否認該文字係契約成立時所寫，難認有何效力，而110年契約並無「部落格文章獎勵1000元、烏克蘭麗麗之費用包含於每月薪資」等任何約定，更僅手寫「應支付每小時650元補救班授課報酬予勞方employee shall be paid \$650 NTD per hour for teaching remedial class」等語。
- 2.原告否認被告提出出勤紀錄之形式真正性，蓋勞動部係依勞基法第30條第5項「未依規定置備勞工出勤紀錄」為由裁罰樹屋美語，而被告嗣後竟提出系爭出勤紀錄，顯與上開裁罰事實矛盾。縱認被告檢附之出勤紀錄為真，該等紀錄亦與原告主張延長工時之時間相符，益證原告確實有長期延長工時工作之事實，且被告實質上仍將午休時間作為勞工之工作時間，原告並未完全脫離被告之指揮監督。至於勞工為完成雇主指示而於延長工作時間提供勞務，即可獲取延長工時工資，與是否位於雇主工作場所無涉。

01 3.被告於112年12月27日之第2次解僱屬違法無效，蓋被告未經
02 原告同意，逕自變更工作內容，要求原告拍攝高品質教學影
03 片，然未提供相關設備及協助。至被告無任何歇業或轉讓情
04 形，且沃人公司與被告之營業地點、登記教師均高度重疊，
05 沃人公司負責人替同時為乙○○擔任負責人之其他公司職
06 員，足見沃人公司顯為被告實質控制之人頭，實具實體同一
07 性，不得以形式上為不同主體而切割雇主責任，兩者間所謂
08 營業讓與契約實為通謀虛偽意思表示，且被告亦未就第3次
09 終止之事實提出任何說明，實無資遣終止事實，其所為第3
10 次解僱亦非適法。

11 (六)並聲明：1.乙○○即樹屋美語應給付原告235萬9862元，並
12 自起訴狀繕本送達翌日起，按週年利率5%計算之利息。2.
13 家庭公司應給付原告235萬9862元，並自起訴狀繕本送達翌
14 日起，按週年利率5%計算之利息。3.上開任一被告為給
15 付，於其給付範圍內，其餘被告免給付責任。4.確認原告與
16 被告間僱傭關係存在。5.乙○○即樹屋美語應自112年8月1
17 日起至原告復職日止，按月給付原告8萬4000元，並自各期
18 應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
19 息。6.家庭公司應自112年8月1日起至原告復職日止，按月
20 給付原告8萬4000元，並自各期應給付日之翌日起至清償日
21 止，按週年利率5%計算之利息。7.乙○○即樹屋美語應自1
22 12年8月1日起至原告復職日止，按月提繳5256元至原告於勞
23 保局之勞退專戶。8.家庭公司應自112年8月1日起至原告復
24 職日止，按月提繳5256元至原告於勞保局之勞退專戶。9.上
25 開聲明第5至8項之任一被告為給付，於其給付範圍內，其餘
26 被告免給付責任。10.上開訴之聲明第1至3項、第5至9項願供
27 擔保，請准為宣告假執行。

28 二、被告則以：

29 (一)樹屋美語係自111年12月23日起因組織變更，始設立家庭公
30 司，並由家庭公司承接樹屋美語相關業務，則被告係先後成
31 立之關係，與原告臚列眾多實務判決多係同一時間併存兩個

主體，並伴隨勞工的投保移轉、變動之情形不同。是以，於樹屋美語已經消滅之情況下，無從認定二者具有法人格同一性。

(二)原告雖主張被告所設定之暑假期間（即112年7月24日至8月4日），係屬無須出勤之期間，被告卻以同年月24日至26日連續曠工3日為由，予以解僱，應非適法。惟被告寒暑假之制度，行之有年，所屬員工均知悉該等假期之形成來自於勞資雙方協議將休息日與工作日對調所致，假若員工不同意此等對調，自無形成該等假期之可能，原告過往雖均同意以前揭方式形成寒暑假，然於112年業已拒絕循往例辦理，就此被告再於112年7月13日，以電子郵件向原告表明，若其不同意依雙方約定辦理，則無寒暑假，故其於暑假期間自應出勤。被告並隨信檢附原告新學年度聘僱契約書予原告，未經原告異議，可見其亦同意應於暑假期間出勤工作，詎原告未出勤自己構成曠職，被告依勞基法規定終止兩造勞動契約並無如原告所述有違反勞基法第74條或解僱勞方代表之舉。

(三)兩造於112年8月1日起第1次終止契約後，雖曾受鈞院應予原告暫時復工之處分，然原告不僅於被告指示之相關業務不願配合外，更數次拒絕履行勞務，被告遂於112年12月27日再次為終止契約之意思表示。再者，原告業於113年2月間另尋新職，實無期待原告繼續向被告提供勞務之可能性。況被告公司業已將補習班業務轉讓予第三人，家庭公司轄下大多數員工由沃人公司留用，且在沃人公司接收家庭公司之家長、學童等，本有其銜接上之需求，自難僅憑人員多有重疊、地址相近等，即認定家庭公司與沃人公司間買賣契約係屬通謀虛偽意思表示。是以，縱認兩造僱傭關係存在，被告公司亦無美語教師之職務需求，更無其他適當工作可供安置，原告請求確認僱傭關係存在部分已無確認利益。退步言，縱認傭關係仍存在，原告已自113年2月21日起受僱於新雇主，每月薪資7萬5000元，應予扣除。

(四)對原告請求金額之抗辯：

01 1.延長工時工資：原告多項延長工時部分，均以推計方式進行
02 計算，顯然悖離舉證法則，又原告等外籍教師每日工作時
03 間，扣除休息時間，每日僅有7小時，縱要求原告等教師於
04 週間提早10分至30分出席，亦無超過1日8小時之情形。至其
05 餘撰寫部落格文章、處理雜項教學事項、進行烏克麗麗課程
06 及補救班等，均於聘僱契約載明屬原告工作內容，並有額外
07 給付費用，難認被告有加班費給付義務。且在未適用變形工
08 時情況下，兩造間原約定工作時數顯低於法定加班費給付義
09 務發生前提時數。縱認原告有延長工時之情事，原告平均每
10 小時工資為350元，依勞基法第24條第1項規定計算前2小時
11 加班費為466元(計算式：350元 $\times$ 1.33=465.5元，小數點以下
12 四捨五入)，倘依原告主張，每週撰寫部落格文章1小時、
13 每週教學烏克麗麗2小時、每週教補救班4小時，合計7小時
14 加班，加班費數額為3262元(計算式：466元 $\times$ 7小時=3262
15 元)。然原告每週獲得部落格文章1000元獎金、補救教學4
16 日合計2600元，合計3600元，遠大於原告可得之加班費數
17 額，難認被告對此仍有再為給付之義務。至其餘原告主張工
18 作項目，多屬原告在事業工作場所外所為，因被告並無管控
19 之可能，原告亦未提出相關事證，自不得請求。

20 2.特休未休工資：被告每年均有給予超過10日以上之特休日
21 數，且在年度終結時或更新契約時即已結清。

22 3.精神慰撫金：原告主張之事實顯非被告針對原告一人所設，
23 難認有何針對性可言，且原告就前開事證之舉證上，亦無證
24 明其有已達民法第195條第1項規定之「情節重大」程度。縱
25 被告有前揭行為，亦難認有達到法律所規定之違法性或逾越
26 一般人能容許之範疇，更無符合職場霸凌所要求之持續性要
27 件，難認原告請求有理由。

28 (五)並聲明：1.原告之訴及假執行聲請均駁回。2.如受不利判
29 決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

30 三、兩造不爭執事項（見本院卷二第715至716頁，並依判決格式
31 修正或刪減文句）：

01 (一)原告為加拿大籍人士，自98年8月4日起於乙○○即樹屋美語
02 (嗣組織變更後被吸收於111年12月23日設立登記之家庭公
03 司)擔任美語教師，約定每月薪資為8萬4000元，其後家庭
04 公司於112年8月1日經由電子郵件向原告表示以勞基法第12
05 條第1項第6款連續曠職3日以及1個月內曠職達6日為由第1次
06 解僱原告(下稱第1次解僱)。

07 (二)家庭公司於本院112年度勞全字第30號裁定家庭公司應繼續
08 僱用原告之定暫時狀態處分期間之112年12月27日，復經由
09 電子郵件向原告表示以勞基法第12條第1項第6款連續曠職3
10 日以及1個月內曠職達6日為由第2次解僱原告(下稱第2次解
11 僱)。

12 (三)家庭公司於113年4月17日再經由電子郵件向原告表示依勞基
13 法第11條第1款，因為公司新的商業計畫(due to company's
14 new business plans)為由第3次解僱原告(下稱第3次解
15 僱)。

16 (四)原告於113年2月21日起與新雇主訂立勞動契約而受僱新雇主
17 擔任美語教師迄今，雙方約定除每年7月不支薪、8月支領半
18 薪外，每月薪資為7萬5000元。

19 (五)家庭公司已給付原告補救班Remedial Class部分延長工時工
20 資共34萬6225元。

21 四、得心證之理由：

22 經兩造合意本件爭點整理為(見本院卷二第716至717頁，並
23 依判決格式修正或刪減文句)：(一)乙○○即樹屋美語、家
24 庭公司、及第三人沃人公司，是否具實體上同一性？(二)家
25 庭公司對原告所為之第1次、第2次、第3次解僱，有無理
26 由？(三)乙○○即樹屋美語、家庭公司是否應自112年8月1
27 日起至原告復職日止，按月給付原告工資，及按月提繳勞工
28 退休金至原告於勞保局之勞退專戶？(四)原告請求延長工時
29 工資共161萬5637元，有無理由？(五)原告請求特休未休折
30 算工資共9萬8000元，有無理由？(六)原告請求職場霸凌之
31 精神慰撫金30萬元，有無理由？

01 (一)乙○○即樹屋美語、家庭公司、及第三人沃人公司，是否具
02 實體上同一性？

03 1.按所謂雇主本應限於勞動契約上所明示之當事人，惟隨著經
04 濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基
05 於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發
06 展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避法律
07 規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，
08 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
09 之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工
10 之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業
11 單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施
12 者之控制從屬關係而為定。諸如：即「原雇主」法人與另成
13 立之他法人，縱在法律上之型態，名義上之主體形式未盡相
14 同，但該他法人之財務管理、資金運用、營運方針、人事管
15 理暨薪資給付等項，如為「原雇主」法人所操控，該他法人
16 之人格已「形骸化」而無自主權，二法人間之構成關係顯具
17 有「實體同一性」（最高法院98年度台上字第652號判決要
18 旨參照）。

19 2.經查，「臺北市私立樹屋美語文理短期補習班」於家庭公司
20 111年12月23日設立登記前乃由乙○○擔任負責人，為被告
21 所不爭執（參不爭執事項(一)），斯時屬獨資性質，應由乙
22 ○○為權利義務主體，自負盈虧。嗣組織變更為有限公司型
23 態之家庭公司後，由乙○○擔任家庭公司之法定代理人，依
24 公司法第2條第1項第2款規定，則已係就股東（為乙○○、
25 莊孟鈞2人，參限閱卷之家庭公司變更登記表）之出資額為
26 限負其責任。而「臺北市私立樹屋美語文理短期補習班」業
27 經「家庭生活教育有限公司附設臺北市私立樹屋美語文理短
28 期補習班」所吸收，獨資型態已消滅不復存在。「家庭生活
29 教育有限公司附設臺北市私立樹屋美語文理短期補習班」於
30 不影響人格存續下，已繼受「臺北市私立樹屋美語文理短期
31 補習班」之一切權利義務，家庭公司自應就前獨資時期之全

01 部權義繼續負完全責任；乙○○則僅就獨資時期所負債務負
02 責（下稱乙○○即樹屋美語），至於變更組織為家庭公司後
03 所生債務，與乙○○即樹屋美語尚屬無涉，亦與規範者為外
04 觀上係不同名義獨立法人之實體同一性原則無關，其理甚
05 明。

06 3.第三人沃人公司設立登記於112年12月6日（參閱卷之沃人
07 公司變更登記表），固於113年4月18日與家庭公司簽立營業
08 讓與契約（見本院卷二第379至385、651頁），以受讓樹屋
09 美語之補習班業務及資產。惟查，沃人公司法定代理人為甲
10 ○○，其之附設臺北市私立葛林屋美語文理短期補習班設於
11 臺北市○○區○○路0巷00弄0號1樓、18號1樓，與同設於樂
12 利路5巷之「小樹苗家庭教育股份有限公司（按，法定代理
13 人為乙○○，下稱小樹苗公司）附設樺克屋安和分班」、
14 「臺北市私立樺克屋美語文理短期補習班（按，負責人為莊
15 孟鈞）」之教師、職員工均為乙○○、莊孟鈞、甲○○、孫
16 蕙婷、陳攸竹、曾子恩、林憶晴、張秀貞、康欣、吳俊儀、
17 Martino Alex Joseph等同一批人，所營者均為美語補習班
18 業務，甚至家庭公司、沃人公司、小樹苗公司名稱內皆同有
19 「家庭教育」之名等情，有臺北市補習班查詢系統立案資
20 料、基本資料、教師資料、職員工資料管理區名冊附卷可稽
21 （見本院卷二第471至491頁），堪認家庭公司與沃人公司間
22 雖登記形式上屬不同公司法人，然仍有實質管理之控制從屬
23 關係，二法人間構成關係顯具有實體同一性。從而揆諸首揭
24 說明，原告主張兩者具實體同一性關係，均應負雇主責任等
25 語，應屬有理。

26 （二）家庭公司對原告所為之第1次、第2次、第3次解僱，均不合
27 法：

28 1.按勞工「無正當理由」繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日
29 者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第6款定
30 有明文，必以勞工無正當理由曠工及繼續曠工3日為其法定
31 要件，倘祇具其一，即不構成雇主不經預告終止勞動契約之

01 事由。家庭公司第1次解僱原告，無非係認原告於112年7月2
02 4日至26日之暑期休假（Summer Break）期間連續曠職3日，
03 而依勞基法第12條第1項第6款為由解僱之（參不爭執事項
04 （一）），並提出112年7月13日及27日電子郵件為證（見本院
05 卷一第433至452頁）。經查，家庭公司已自陳過往以勞資雙
06 方協議將休息日與工作日對調之方式形成寒暑假，係於112
07 年起未依往例辦理等詞（見本院卷一第419頁），是以原告
08 於111年前之暑假期間毋須出勤，應堪認定；原告復提出家
09 庭公司發布之教師手冊（Homeroom Teacher Handbook）第
10 6.2條規定明載：「You will be granted annual leave go
11 verned by the stipulations of the LSA with the follo
12 wing exceptions: (i) 5 days of winter break and 5 day
13 s of summer break (for YL HTs only) will count towards
14 the HT annual leave allotment…」（見本院卷一第379
15 頁），亦足徵身為教師之原告享有5日之暑期休假；又被告
16 於112年3月間詢問家庭公司人資Sarah Nitz後，Sarah Nitz
17 於同年月23日以電子郵件覆以：「I'm writing to address
18 your questions regarding your annual leave allocatio
19 n that were sent to me in a message on Workplace. To
20 date, you are currently allocated 19 days of annual l
21 eave per year. Some of these 19 days are distributed
22 over the summer/winter break and some of the days ar
23 e given to you on a flexible basis for you to use at
24 your will throughout the year.」（見本院卷一第381
25 頁），堪信家庭公司係與原告協商將年度特別休假部分分配
26 在暑期休假中，部分則由原告任意排定使用，應與勞基法第
27 38條第2項規定：「前項之特別休假期日，由勞工排定之。
28 但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與
29 他方協商調整」，強調特休排定權屬於勞工之精神一致。從
30 而，縱雙方迄112年7月後已生齟齬，惟原告基於歷有年所之
31 慣例暨人資之回覆，認知系爭同年7月24日至26日暑假期間

縱非母須出勤之約定假日，亦得依特別休假制度為排定使用，是其即非屬無正當理由曠工，尚難認已達於可為解僱之程度。從而原告主張其非無正當理由曠職，被告未於3日間詢問其出缺勤情形，卻逕於滿3日後立即依勞基法第12條第1項第6款為由解僱，解僱並不合法等語，應值憑採。

2. 家庭公司之第2次解僱乃於本院112年度勞全字第30號裁定家庭公司應繼續僱用原告之定暫時狀態處分期間，家庭公司固稱原告於回復工作期間已先令其居家工作，然其就交派工作事項一再推託，未完全依約提供高品質教學影片，故不得已始再終止契約云云，惟據原告堅詞否認稱係家庭公司逕自變更工作內容，且拒絕提供合理之拍攝影片設備所致。經查，勞動事件法第49條第1項之立法目的關於准許定暫時狀態處分及命為繼續僱用及給付薪資之具體內容，由法院就個案具體狀況，參酌勞工勝訴之望，以及對雇主客觀上得否期待其繼續僱用之利益等情形，裁量是否准許，即寓有權衡理論及比例原則之利益衡量，亦即法院為准許「繼續僱用」之處分時，業已衡量雇主受領勞務之不利益較諸與勞工遭拒絕受領勞務時所受之損害為輕，於此情形下，雇主拒絕受領勞務即可認有權利濫用之情事，且該條定暫時狀態處分之要件之一為「雇主繼續僱用非顯有重大困難」，亦即雇主繼續僱用顯有重大困難時，即不應准許該條之定暫時狀態處分，可見該條「繼續僱用」之處分內容，不僅單純「暫定勞雇關係存在」之形成性質，尚包含「雇主需繼續僱用」之給付性質在內，且如此解釋，方符該條規定保護勞工之意旨。是以本院認112年度勞全字第30號裁定繼續僱用定暫時狀態處分期間內家庭公司之管理權、懲戒權、甚或於符合勞基法第10條之1規定下之調動權固皆得行使之，但解僱權因與「繼續僱用」所包含「命於本案終結確定前繼續維持勞雇關係」之主旨顯有違背，解釋上不應包括其內，方得保護原告之工作權及人格尊嚴，暨符合勞動事件法第49條制定之立法意旨。從而本件家庭公司之第2次解僱，亦不合法。

01 3.家庭公司之第3次解僱係依勞基法第11條第1款「轉讓」為由
02 終止兩造契約，無非係引與沃人公司間之「營業讓與契約」
03 （見本院卷第379至385頁），抗辯美語補習班業務業經轉
04 讓，自屬勞基法第20條所定轉讓情形，得予解僱原告云云。
05 然按勞基法第20條規定之事業單位改組或轉讓，指事業單位
06 依公司法之規定變更其組織型態，或其所有權（所有資產、
07 設備）因移轉而消滅其原有之法人人格（最高法院109年度
08 台上字第2579號判決意旨參照），可悉所謂之「轉讓」，重
09 點在於法律主體之變更。如前(一)3.所述，家庭公司既實際
10 上仍得操控之沃人公司人事管理等事項，具實體同一性，則
11 為免家庭公司藉企業併購之名行解僱原告之實（甚或家庭公
12 司亦未依法資遣），應認因兩公司具實體同一性關係，故解
13 釋上渠等之營業讓與行為不涉及法律主體變動，自非屬勞基
14 法第11條第1款之「轉讓」，家庭公司不得據以終止兩造間
15 勞動契約。是原告主張家庭公司第3次解僱無效，堪為憑
16 信。

17 (三)原告與被告家庭公司間僱傭關係仍有效存在；原告得按月向
18 家庭公司請求給付工資及請求提繳勞工退休金至其勞退專
19 戶，惟應扣減他處服勞務取得之利益：

20 1.如前所述，家庭公司對原告所為之第1次、第2次、第3次解
21 僱，均於法有違，該等終止契約之意思表示不生效力，兩造
22 間僱傭關係自仍屬有效存在，從而原告訴請確認與家庭公司
23 間僱傭關係存在，為有理由。至乙○○即樹屋美語因非現存
24 法律主體，復如前載與家庭公司間不具實體同一性關係，原
25 告自不得對乙○○即樹屋美語請求確認僱傭關係存在，其此
26 部分確認之訴即屬無據。爰合先敘明。

27 2.按工資應全額直接給付勞工；報酬應依約定之期限給付之，
28 勞基法第22條第2項前段、民法第486條前段分別定有明文。
29 次按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍
30 得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生
31 提出之效力，但債權人預示拒絕受領之意思或給付兼需債權

人之行為者，債務人得以準備給付之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。再債權人於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決意旨參照）。查本件原告在家庭公司違法解僱前，主觀上並無任意去職之意，復經家庭公司於112年8月1日終止契約後，原告旋於同年月12日為起訴暨聲請定暫時狀態處分（見本院卷一第349頁），堪認原告已將準備給付之事情通知家庭公司，而為家庭公司預示拒絕受領原告提供勞務之意思表示。家庭公司復未再對原告表示受領勞務之意或為受領給付作必要之協力，依前揭說明，應認家庭公司已經受領勞務遲延，仍應全額給付原告自112年8月1日起至復職之日止之工資。又雙方不爭執原告離職前每月薪資為8萬4000元（參不爭執事項(一)），是原告主張家庭公司應給付自112年8月1日起至准許原告復職之日止之每月薪資8萬4000元，即屬有理。

- 3.再接受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條但書定有明文。承前所述，原告與家庭公司間僱傭關係仍屬存在，原告並得按月請求家庭公司給付工資，然依上開規定，原告如有符合上開規定而額外於他處取得利益，自應於家庭公司應給付之範圍內予以扣除。而查於113年2月21日起原告即受僱新雇主擔任美語教師迄今（參不爭執事項(四)），自應至准許原告復職之日前，於原告提出向他處服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月以8萬4000元之範圍內扣除前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，家庭公司應將餘額給付原告，暨自各應給付日之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；又慮及如原告日後終止向

01 他處所服勞務，則家庭公司應於原告提出離職證明書時，按
02 月給付原告8萬4000元，暨各自應給付日之翌日起至清償日
03 止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾
04 此以外之請求，則無可取，而予駁回。

05 4.又按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休
06 金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶，雇主每
07 月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，
08 前項規定月提繳工資分級表，由中央主管機關擬定，報請行
09 政院核定，勞退條例第6條第1項及第14條第1項、第2項分有
10 明文。查原告與家庭公司間僱傭關係既存在，家庭公司自11
11 2年8月1日以後，仍應依上開規定，依提繳工資分級表規定
12 按月為原告提繳勞退金。而於原告復職之前，家庭公司按月
13 應給付被上訴人之工資為8萬4000元，則依勞工退休金月提
14 繳工資分級表，此屬8萬3901元至8萬7600元級距，月提繳工
15 資應以8萬7600元計，故家庭公司依上開規定，應按月為被
16 上訴人提繳之勞退金為5256元（計算式：8萬7600元 $\times$ 6%=52
17 56元）。又上揭規定，目的僅在於填補違法解僱期間，勞退
18 金帳戶內未能依原有勞動條件，獲得足額退休準備利益而
19 設。倘勞工另行就業，新雇主已有部分之提撥，則其原有退
20 休準備利益之損失即已減少，當不得再要求原雇主，再於新
21 雇主提撥之金額內，重複再為提撥，而讓勞工獲得超過原勞
22 動契約條件之額外利益。因此，原告因有於113年2月21日起
23 任職新雇主之情事，倘有為原告提繳勞工退休金，則於已提
24 繳範圍內家庭公司即免再予提繳之責，是則應自112年8月1
25 日起至家庭公司准許原告復職之日止，於原告提出向他處服
26 勞務已繳納之勞退專戶明細資料時，按月以5256元之範圍內
27 扣除前揭已繳納勞退專戶明細資料所載雇主提繳金額後提繳
28 至原告之勞退專戶內，另慮及如原告日後終止向他處所服勞
29 務，則家庭公司應於被上訴人提出離職證明書時，按月提繳
30 5256元至原告之勞退專戶之範圍內，應予准許，逾此以外之
31 範圍，應予駁回。

01 (四)原告請求如附表所示延長工時工資共161萬5637元部分：

02 按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
03 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
04 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
05 以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。雇主使勞工
06 於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時以內者，其工
07 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
08 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
09 以上；另按第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假
10 及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得
11 勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係
12 有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法
13 第24條第1項第1、2款、第2項及第39條分別定有明文。經
14 查，原告主張其在被告為附表編號1至8項之工作有延長工作
15 時間之情，並分別依附表「計算方式」欄、「延長工時工
16 資」欄所示核計請求被告給付共161萬5637元之加班費，本
17 院爰逐一審認如下：

18 1.每週工作日固定延長工時工資：

19 (1)按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超
20 過40小時，勞基法第30條第1項規定甚明，故勞工延長工
21 作時間工作者，雇主應依前開勞基法第24條規定標準發給
22 延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資。
23 而兩造不爭執外籍教師在被告每日正常工作時間為上午9
24 時至下午5時，惟被告抗辯應扣除中午休息時間後，每日
25 僅有7小時工時，縱有要求原告每週五提早30分鐘及每週
26 一至週四提早10分鐘出席情事，每日亦無超過一日工時8
27 小時云云（見本院卷二第666頁）。然就此被告未就有提
28 供原告1小時休息時間乙節舉證以實其說，且按勞動法上
29 之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提
30 供勞務之時間；備勤待命若處於雇主之指揮監督下，無法
31 自由支配時間，必須保持隨時準備給付勞務之狀態，則備

勤待命時間之強度，與實際提出勞務或勞動契約之工作強度即屬相當，應屬延長工作時間（最高法院106年度台字第2044、2533號判決意旨參照），是衡諸原告所帶領對象為3至5歲之學齡前兒童，依幼兒教保及照顧服務實施準則第7條第4項規定，應安排教保服務人員在場照護，自應認其乃處於隨時需提供勞務之狀態，核屬備勤待命時間，應認被告所指中午時間亦屬正常工作時間。從而，原告於任職被告時每日正常工時上午9時至下午5時為8小時工時，超過此8小時者均應發給原告延長工時工資。

(2)再者，原告主張此部分包含如下項目，本院認定：

- ①「每週五上午應提前30分鐘至工作場所進行每週會議」、「每週一至週四上午應提前10分鐘至工作場所」：

原告此部分主張業據提出被告教師手冊第8.2.(a)「Teachers should clock in 10 minutes before their scheduled time.」為證（見本院卷一第82頁），被告就此僅爭執應扣除休息時間，然業經本院認定不應扣除如前。另被告雖提出原告107年7月至112年7月間之出勤紀錄為證（見本院卷二第73至194頁），惟經原告否認真正，且已係原告起訴近9個月後始於審理中提出，又臺北市政府曾於112年1月9日以「未依規定置備勞工出勤紀錄」為由處分樹屋美語，有勞動部違反勞動法令事業單位（雇主）查詢系統截圖在卷足憑（見本院卷一第67頁），則被告提出之該等紀錄確如原告主張，非能無疑。縱認為真，細繹其中紀錄之週一至週五仍有提前或多或少10分鐘、30分鐘之情，故大致可統一認定原告主張其提前上開工時至工作場所給付勞務乙節為可採。

- ②「每週於正常工時外撰寫部落格文章」：

原告固據提出其撰寫之部落格文章、雲端檔案截圖、被告部檢查表等為證（見本院卷一第83至110頁），然僅得見其有完成此工作，未能佐證原告係於正常工時外之延長工作時間為之，則難認已盡舉證之責，其此部分主張委無足

01 取。

02 ③「每週於正常工時外處理雜項教學事項」：

03 原告雖提出其製作之「Bad Moon Rising」、「Moment of
04 Truth」、「Walking on Sunshine」音檔、影片檔、後製
05 截圖、介紹投影片、與管理人員Shelly Chang對話截圖等
06 為證（見本院卷一第111至143頁），惟僅得見其有完成此
07 勞務，未能證明原告係於正常工時外之延長工作時間為
08 之，難認已盡舉證之責，其此部分主張亦乏其據。

09 ④「每週五烏克麗麗（Ukulele）課程」：

10 原告此部分之主張，業據提出被告烏克麗麗課程表為憑
11 （見本院卷一第146頁），被告就此僅爭執教學時間應係
12 下午4時30分至6時30分而非原告主張之下午6時至8時，及
13 兩造約定此課程工資係包含在原告薪資內（即「This sal
14 ary includes Friday student club.」）云云，並提出
15 兩造間107、109、110年聘僱合約書影本為證（見本院卷
16 二第405至447頁）。縱認上開約款屬實，亦僅揭明原告有
17 提供該週五課程之勞務給付義務，且按雇主與勞工因確定
18 延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工
19 含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍
20 須可區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工
21 時工資之給與，是否合於法律規定之標準（最高法院111
22 年度台上字第1825號判決意旨參照），是兩造既未明確區
23 分何項目為平日工資、何者又為加班費，自難認約定工作
24 薪酬內含加班費之性質，仍應就原告於法定正常工時外之
25 烏克麗麗課程計給加班費。至原告舉證之前開課程表未見
26 上課時間之記載，本件自應認以被告所自認原告於每週五
27 下午4時30分至6時30分為烏克麗麗之教學，正常工時以外
28 下午5時至6時30分之時間1小時30分鐘為延長工時。

29 ⑤「每週一至週四各1小時補救班（Remedial Class）課
30 程」：

31 兩造已不爭執被告業已支付此部分延長工時工資共34萬62

25元，原告並因此減縮訴之聲明事項，茲不贅述。

(3)基上，本件應審認此部分原告週一至週四各加班0.167小時（即前(2)①所認定之10分鐘），週五加班2小時（即前(2)①、④認定之30分鐘、1小時30分鐘）。準此，依勞基法第24條、第39條規定及雙方約定之工資，計算如附表編號1「本院計算式」欄所示，原告得請求家庭公司給付加班費32萬2908元，乙○○即樹屋美語則於28萬6891元之範圍內同負加班費債務責任。

2.每年製作學童年鑑（Yearbook）延長工時工資：

原告固據提出其製作之學童年鑑內頁範例、封面照片、與管理人員Shelly Chang對話截圖等為證（見本院卷一第151至183頁），惟僅得見其有完成此勞務，未能證明原告係於正常工時外之延長工作時間為之，則難認已盡舉證之責，其此部分主張尚難憑採。

3.每學期開學前週日進行「學期前準備會議（Semester Prep）」延長工時工資：

原告此部分主張業據提出被告管理人員之工作用Facebook社團網頁截圖為證（見本院卷一第185至189頁），被告就此僅泛稱原告悖離舉證法則云云，而未具體爭執有此項目，是本院認原告業已就其確於每學期開學前之週日參與被告學期前準備會議，且為上午10時起共7小時延長工時之事實為舉證，其此部分主張堪信為真。準此，依勞基法第39條規定及雙方約定之工資，計算如附表編號3「本院計算式」欄所示，原告得請求家庭公司給付加班費2萬8000元，乙○○即樹屋美語則於2萬5200元範圍內同負債務責任。

4.每年「學校開放日（Open House）」延長工時工資：

原告此部分主張業據提出被告學校開放日時程表為證（見本院卷一第195至197頁），被告就此僅泛稱原告悖離舉證法則云云，而未具體爭執有此項目，是本院認原告業已參與被告每年一度舉辦之學校開放日，須於該週五正常工時後繼續工作至晚間9時許之事實為舉證，其此部分主張堪信為真。準

01 此，計算如附表編號4「本院計算式」欄所示，原告為家庭
02 公司給付加班費5056元之一部請求為有理由，乙○○即樹屋
03 美語同應負5056元之債務責任。

04 5.每年「萬聖節鬼屋活動（Halloween Haunted House）」延
05 長工時工資：

06 原告此部分主張業據提出被告管理人員工作用Facebook社團
07 網頁截圖、被告萬聖節鬼屋活動行程表及活動照片為證（見
08 本院卷一第199至211頁），被告就此僅泛稱原告悖離舉證法
09 則云云，而未具體爭執有此項目，是本院認原告已就被告確
10 於每年萬聖節舉辦鬼屋活動，原告於該週週三、四至少延長
11 工時至晚間9時，週五至少延長工時至晚間9時30分，週六有
12 於下午5時至10時30分為加班之事實為舉證，其此部分主張
13 堪信為真。準此，計算如附表編號5「本院計算式」欄所
14 示，原告得請求家庭公司給付加班費4萬0196元，乙○○即
15 樹屋美語同應負4萬0196元之債務責任。

16 6.每年「露營旅行活動（Camping Trip）」延長工時工資：

17 原告此部分主張業據提出被告管理人員工作用Facebook社團
18 網頁截圖、被告留存於工作用雲端空間之露營旅行活動相關
19 檔案為證（見本院卷一第213至215頁），被告就此僅泛稱原
20 告悖離舉證法則云云，而未具體爭執有此項目，是本院認原
21 告已就被告確於每年5、6月份選擇一週進行露營旅行活動，
22 原告於該週五延長工時至晚間0時、該週六上午7時至下午2
23 時延長工時共7小時之事實為舉證，其此部分主張堪信為
24 真。準此，計算如附表編號6「本院計算式」欄所示，原告
25 得請求家庭公司給付加班費3萬5342元，乙○○即樹屋美語
26 則於2萬8274元範圍內同負債務責任。

27 7.每年聖誕節、畢業日、母親節當週週五表演活動延長工時工
28 資：

29 原告此部分主張業據提出被告聖誕節、畢業日、母親節活動
30 分工項目表、時程表（見本院卷一第217至228頁），被告就
31 此僅泛稱原告悖離舉證法則云云，而未具體爭執有此項目，

01 是本院認原告已就被告確於前揭特別節日之週五辦理活動，
02 原告有延長工時至晚間10時之事實為舉證，其此部分主張堪
03 信為真。準此，計算如附表編號7「本院計算式」欄所示，
04 原告為家庭公司給付加班費2萬3934元之一部請求為有理由
05 ，乙○○即樹屋美語同應負2萬3934元之債務責任。

06 8.每月製作「每月報告（Monthly Report）」延長工時工資：
07 原告固據提出其製作之不同年月學童報告範例、與管理人員
08 Ivy Lee對話截圖等為證（見本院卷一第229至302頁），惟
09 僅得見其有完成此勞務，未能證明原告係於正常工時外之延
10 長工作時間為之，則難認已盡舉證之責，其此部分主張應無
11 可取。

12 9.綜前，原告得向家庭公司請求延長工時工資共45萬5436元
13 （計算式：32萬2908元+2萬8000元+5056元+4萬0196元+3萬5
14 342元+2萬3934元=45萬5436元），另其請求乙○○即樹屋美
15 語就延長工時工資共40萬9551元（計算式：28萬6891元+2萬
16 5200元+5056元+4萬0196元+2萬8274元+2萬3934元=40萬9551
17 元）之範圍內應負給付之責，亦有理由；逾此部分，則皆屬
18 無據。

19 （五）原告請求特休未休折算工資共9萬8000元部分：

20 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
21 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
22 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿
23 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以
24 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1
25 日，加至30日為止。又勞工之特別休假，因年度終結或契約
26 終止而未休之日數，雇主應發給工資。勞基法第38條第1
27 項、第4項前段定有明文。

28 2.查原告主張其於107年後至起訴前5年間應有之特別休假各為
29 15、16、17、18、19日（採受僱當日起算即每年8月4日結算
30 之週年制），與前揭法制相符，堪以認定。其復主張被告僅
31 給予每年10日之特別休假，故被告各短少5、6、7、8、9日

之特別休假予原告等情，固為被告所否認，然其舉證者之原告111-112年年假紀錄之已發放暨已使用時數為48小時（見本院卷二第387頁），顯不足法定特別休假日數；所提出原告該5年薪資明細總表亦無法辨識何為特別休假工資（見本院卷二第389至398頁）；另再觀諸被告提出之原告薪資給付明細「應有特休」、「本月休假」、「剩餘特休」欄位亦均無為空白、無任何記載（見本院卷二第509至569頁），是被告僅泛稱因公司系統轉換無法提出完整資料，依薪資明細可認原告每年度均有使用完畢特別休假云云，難認可資採信，應認依舉證責任分配原則，原告對於尚餘特別休假日數之主張為有理由。

3.末按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資之基準，係按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，而所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資，觀諸勞基法施行細則第24條之1第2項即悉。原告既如前認定未休特別休假既尚有35日（計算式：5+6+7+8+9=35），雙方復不爭執約定月薪為8萬4000元，應計每日薪資即為2800元（計算式：8萬4000元÷30日=2800元），則原告得請求家庭公司給付特休未休折算工資共9萬8000元（計算式：2800元×35=9萬8000元），乙○○即樹屋美語則應同負9萬8000元之債務責任。

（六）原告請求職場霸凌之精神慰撫金30萬元，為無理由：

1.按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任。故意以背於善良風俗之方法，加損害於他人者亦同。違反保護他人之法律，致生損害於他人者，負賠償責任。但能證明其行為無過失者，不在此限；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額。民法第184條、第195條第1項前段分別定有明文。又「職場霸凌」雖尚無明確之法律要件及定義，惟霸凌應指以敵視、討厭、歧視為目的，藉由持續性且積極之行

為，反覆侵害特定個人之人格權、名譽權、或健康權等法律所保障之法益，達逾越社會通念上可容許之程度，方屬該當。故需綜合判斷受害人主張屬侵害行為之態樣、次數、頻率，另考量受侵害之權利、行為人動機目的等，是否已超過社會一般人所容許之範疇，始能認定是否已具職場霸凌情事。

2. 查原告所謂被告於原告之女將符合入學門檻時取消教師子女入學優惠政策，於被告命原告等教師與學童藏匿躲避主管機關檢查時以該時段未上課為由扣除原告薪資，須提供診斷證明書始得請假，更換原告教授班級至狹小教室上課等節，固據提出與乙○○間之對話紀錄、及與被告管理人員Shelly Chang、Ivy Lee之對話紀錄截圖及薪資單、及教室照片為證（見本院卷一第303至304、309至322頁），惟均容或係教學業務考量，其他同仁亦予一併適用，難認係專針對原告所為，至其主張管理人員Alex Martino擅自更改原告公用密碼為貶抑詞彙之舉措（見本院卷一第305至306頁），經被告抗辯係因轉換系統而隨機發放3個字母組成之密碼導致之誤會，此部分因無法證明人為刻意操作所致，且雖確有不當，亦難認係持續性而超過社會一般人所容許範疇之職場霸凌，或已達侵害原告人格權「情節重大」之侵權行為。從而原告依民法第184條、第195條、第227條第2項、第227條之1等規定請求賠償精神慰撫金，乃屬無據，要難允准。

(七) 末按不真正連帶債務係指數債務人具有同一給付目的，本於各別之發生原因，對債權人各負全部給付義務，因債務人一人為給付，他債務人即同免其責任之債務（最高法院95年度台上字第2779號判決意旨參照）。由上，綜前(四)、(五)之認定，家庭公司共應給付原告55萬3436元（計算式：45萬5436元+9萬8000元=55萬3436元）及自起訴狀繕本送達翌日即12年8月24日（見本院卷一第391頁）起至清償日止按週年利率5%計算之利息，乙○○即樹屋美語共應給付原告50萬7551元（計算式：40萬9560元+9萬8000元=50萬7551元）及自起

01 訴狀繕本送達翌日即112年8月19日（見本院卷一第389頁）
02 起至清償日止按週年利率5%計算之利息，此二債務於50萬7
03 551元之範圍內，客觀上具有同一給付目的，應負不真正連
04 帶債務責任，自因被告其中一人為給付，另被告即應在該給
05 付範圍內同免給付義務，故其中一人所為之清償，如已滿足
06 債權之全部，即應發生絕對清償效力，債權人不得再向他債
07 務人請求清償。

08 五、綜上所述，原告請求確認與家庭公司間之僱傭關係存在，並
09 依兩造間勞動契約、勞基法第22條第2項規定，請求家庭公
10 司應自112年8月1日起至原告復職日止，於原告提出向他處
11 服勞務所取得報酬之薪資明細表時，按月以8萬4000元扣除
12 前揭薪資明細表所載應領薪資總額後，將餘額給付原告，並
13 自各應給付日翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
14 息；如原告終止向他處服勞務，則家庭公司應於原告提出離
15 職證明書時，按月給付原告8萬4000元，並自各期應給付日
16 翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；及依勞退
17 條例第6條、第14條第1項、第2項，請求家庭公司自112年8
18 月1日起至原告復職日止，於原告提出向他處服勞務已繳納
19 之勞退專戶明細資料時，按月以5256元扣除前揭已繳納勞退
20 專戶明細資料所載雇主提繳金額提繳至原告之勞退專戶；如
21 原告終止向他處服勞務，則家庭公司應於原告提出離職證明
22 書時，按月提繳5256元至原告之勞退專戶；以及依勞基法第
23 24條、第38條第1項、第4項、第39條規定，請求家庭公司給
24 付原告55萬3436元及自112年8月24日起至清償日止按週年利
25 率5%計算之利息，乙○○即樹屋美語共應給付原告50萬755
26 1元及自112年8月19日至清償日止按週年利率5%計算之利
27 息；前所命給付於50萬7551元範圍內，如任一被告已為給
28 付，另被告於該給付數額之範圍內，同免給付義務，為有理
29 由，應予准許。逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

30 六、本判決主文第1、2、5、6項命給付金錢部分，係法院就勞工
31 即原告之請求為被告敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1

項規定，應依職權宣告假執行，原告之聲請僅係促使本院依職權發動，無庸為准駁之諭知；另依同條第2項同時宣告被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之擔保金額。至原告敗訴部分，其假執行之聲請失所附麗，爰併予駁回。

七、本件為判決之基礎已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，亦與本件爭點無涉，自無逐一詳予論駁之必要，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 2 月 27 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 承 翰

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 114 年 2 月 27 日
書 記 官 馮 姿 蓉

附表（紀年：民國；幣別：新臺幣）：

編號	項目	原告主張		本院計算式
		延長工時工資	計算方式	
1	每週工作日固定延長工時	105萬8640元	1. 週一至週四每日延長1小時26分(1.43小時)，週五延長2小時46分，週一至週四每日延長工時工資670.67元(1.34×1.43×350)；週五1388.065元(1.34×2×350+0.77×1.67×350)，每週合計4071元。 2. 原告約定月薪換算後時薪為350元(84000÷30÷8)，故此項於5年(每年以52週計)內得請求者共為105萬8460元(4071×52×5)。	1. 依約定月薪8萬4000元換算後，被告平日每小時工資應為時薪350元(84000÷30÷8)。 2. 如前認定，此項原告於每週一至週四各加班0.167小時，每年52週，5年依平日第9小時至第10小時加給3分之1(即乘1.33)計算後，共得請求家庭公司給付延長工時工資8萬0848元(350×4×0.167×52×5×1.33，小數點以下四捨五入，下同)；週五加班2小時，得請求給付延長工時工資24萬2060元(350×2×52×5×1.33)。合計得請求家庭公司給付延長工時工資32萬2908元。 3. 至乙○○即樹屋美語僅就111年12月23日組織變更前所負債務負責，於起訴前回溯5年至111年12月23日應為4年又23週(折算為231週)，故原告得請求乙○○即樹屋美語給付延長工時工資28萬6891元〔週一至四(350×4×0.167×231×1.33)+週五(350×2×231×1.33)〕。
2	製作學童年鑑	27萬6028元	1. 每年合計於休息日工作115小時。	此部分為無理由。

			2. 休息日之前2小時倍率為1.34，其餘倍率為1.67，故此項於5年內得請求者為27萬6028元 $[(1.34 \times 2 \times 52 \times 5 \times 350) + (1.67 \times 11 \times 350 \times 5)]$ 。	
3	學期前準備會議	2萬8000元	1. 因於週日工作，例假日雇主應加倍發給工資，則準備會議7小時應以1日8小時計。 2. 每年分2學期，故此項於5年內得請求者為2萬8000元 $(350 \times 8 \times 2 \times 5)$ 。	1. 如前認定，此項原告於週日之例假日加班7小時，每年2學期，5年依例假日前8小時內之加班均按日發1日工資計算後，共得請求家庭公司給付延長工時工資2萬8000元 $(350 \times 8 \times 2 \times 5)$ 。 2. 乙○○即樹屋美語於起訴前回溯5年至組織變更期間，共計進行9次學期前準備會議，故原告得請求乙○○即樹屋美語給付延長工時工資2萬5200元 $(350 \times 8 \times 9)$ 。
4	學校開放日	5056元	1. 每年一度於該週五正常工時後繼續工作4小時。 2. 扣除週五固定延長工時2小時16分，尚未計算部分1小時44分 (1.73小時) ，5年內得請求者為5056元 $(1.67 \times 1.73 \times 350 \times 5 = 5056)$ 。	1. 如前認定，此項原告於週五正常工時後繼續工作至晚間9時，則扣除固定延長工時1.5小時（即至晚間6時30分之烏克蘭麗課）後，尚未計算部分為2.5小時。 2. 是以5年依超過第10小時加給3分之2（即乘1.67）計算後，原告得請求家庭公司給付延長工時工資7306元 $(350 \times 2.5 \times 5 \times 1.67)$ ，原告一部請求5056元自有理由。乙○○即樹屋美語於起訴前回溯5年至組織變更期間亦經歷5次學校開放日，同應負上開債務責任。
5	萬聖節鬼屋活動	4萬3793元	1. 每年萬聖節該週三、五正常工時後延長工時5小時、週四延長工時4.5小時、週六延長工時5.5小時。 2. 扣除每週三、四固定延長工時1小時16分後，尚未計算部分分為3小時44分 (3.74小時) 、3小時14分 (3.24小時) ；扣除週五固定延長工時2小時16分後，尚未計算部分為2小時44分 (2.73小時) ；週六為5.5小時。 3. 此項於5年內得請求者為週三部分1萬0601元 $[(1.34 \times 0.57 \times 350 \times 5) + (1.67 \times 3.17 \times 350 \times 5)]$ ，週四部分9140元 $[(1.34 \times 0.57 \times 350 \times 5) + (1.67 \times 2.67 \times 350 \times 5)]$ ，週五部分7978元 $(2.73 \times 1.67 \times 350 \times 5)$ ，週六部分1萬6074元 $(1.67 \times 5.5 \times 350 \times 5)$ ，合計得請求4萬3793元 $(10601 + 9140 + 7978 + 16074)$ 。	1. 如前認定，萬聖節該週週三、四至少延長工時至晚間9時，扣除補救班之延長工時1小時（即至晚間6時），尚未計算部分為3小時（應加給1.33倍部分為0.833小時、加給1.67倍部分為2.167小時），原告5年得請求家庭公司給付延長工時工資共1萬6544元 $[(350 \times 1.33 \times 0.833) + (350 \times 1.67 \times 2.167)] \times 2 \times 5$ 。 2. 萬聖節該週週五至少延長工時至晚間9時30分，扣除固定延長工時1.5小時，尚未計算部分為3小時（皆應加給1.67倍），原告5年得請求家庭公司給付延長工時工資共8768元 $[(350 \times 1.67 \times 3) \times 5]$ 。 3. 萬聖節該週週六之休息日下午5時至10時30分共5.5小時延長工時，5年依休息日前2小時以內加給1又3分之1（即乘1.33），第3小時至第8小時加給1又3分之2（即乘1.67）計算後，原告得請求家庭公司給付延長工時工資共1萬4884元 $[(350 \times 1.33 \times 2) + (350 \times 1.67 \times 3.5)] \times 5$ 。 4. 綜上，原告合計得請求家庭公司給付延長工時工資4萬0196元 $(16544 + 8768 + 14884)$ 。乙○○即樹屋美語於起訴前回溯5年至組織變更期間亦經歷5次萬聖節，同應負上開債務責任。
6	露營旅行活動	3萬6031元	1. 該週五、六各延長工時7小時，週六為休息日。 2. 扣除週五固定延長工時2小時16分後，尚未計算部分4小時44分 (4.73小時) 。 3. 此項於5年內得請求者為3萬6031元 $[(1.67 \times 4.73 \times 350 \times 5) + (1.67 \times 7 \times 350 \times 5)]$ 。	1. 如前認定，露營旅行活動該週週五延長工時至晚間0時，扣除固定延長工時1.5小時，尚未計算部分為5.5小時（皆應加給1.67倍），原告5年得請求家庭公司給付延長工時工資共1萬6074元 $[(350 \times 1.67 \times 5.5) \times 5]$ 。

			$0 \times 5) + \text{週六} [(1.67 \times 6 \times 350 \times 5) + (2.67 \times 1 \times 350 \times 5)]$ 】。	2. 露營旅行活動該週六上午7時至下午2時共7小時延長工時，原告5年得請求家庭公司給付延長工時工資共1萬9268元【$[(350 \times 1.33 \times 2) + (350 \times 1.67 \times 5)] \times 5$】。 3. 綜上，原告合計得請求家庭公司給付延長工時工資3萬5342元(16074+19268)。乙○○即樹屋美語於起訴前回溯5年至組織變更期間，則計進行4次露營旅行活動，故原告得請求乙○○即樹屋美語給付延長工時工資2萬8274元。
7	聖誕節、畢業日、母親節表演活動	2萬3934元	1. 每活動於每年週五各延長工時5小時，扣除週五固定延長工時2小時16分後，尚未計算部分為2小時44分(2.73小時)。 2. 每活動於5年內得請求者為7978元($1.67 \times 2.73 \times 350 \times 5$)，三節合計2萬3934元($7978 \times 3$)。	1. 如前認定，被告有於此項特別節日之週五舉辦表演活動，原告因此延長工時至晚間10時，扣除固定延長工時1.5小時，尚未計算部分為3.5小時(皆應加給1.67倍)，原告5年在該三活動共得請求家庭公司給付延長工時工資3萬0686元$[(350 \times 1.67 \times 3.5) \times 5 \times 3]$，原告僅一部請求2萬3934元，應屬有據。 2. 乙○○即樹屋美語於起訴前回溯5年至組織變更期間，經歷4次該等表演活動，原告得請求其給付延長延時工資2萬4549元，原告僅一部請求2萬3934元，亦為有理。
8	製作每月報告	49萬0560元	1. 每月之某週六、日各延長工時8小時，1年共12次。 2. 於5年內得請求者為49萬0560元【週六$[(1.67 \times 6 \times 350 \times 12) + (2.67 \times 2 \times 350 \times 12)] \times 5 + \text{週日} [(8 \times 350 \times 12) \times 5]$】。	此部分為無理由。
合計		161萬5637元		1. 家庭公司應給付:45萬5436元 2. 乙○○即樹屋美語應給付:40萬9551元