臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞訴字第25號

原　　告　馬官宏

訴訟代理人　黃文力律師(法扶律師)

被　　告　欽瑞工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　周秋松

訴訟代理人　李耿誠律師

上列當事人間請求給付退休金或資遣費等事件，本院於民國115年7月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用（除撤回與減縮部分外）由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面

壹、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條著有規定。次按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第255條第1項第3款、第262條第1項規定之結果，訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限。原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部；但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。又按依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減縮、擴張聲明。

貳、查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）3,354,667元（包含加班費149,566元、資遣費2,520,000元、預告期間工資80,000元與薪資差額85,263元、19,838元及損害賠償請求50萬元），及自起訴狀繕本送達翌日即民國114年9月25日起至清償日止按年息5%計算之利息；（二）被告應提繳157,728元至原告於勞動部勞工保險局所設勞工退休金個人專戶。繼

於114年11月26日具狀表示，請求（一）被告給付3,310,527元（即將加班費149,566元減少為105,426元，其餘各項目與數額不變），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。（二）被告應提繳157,728元至原告於勞動部勞工保險局所設勞工退休金個人專戶。後於本院114年12月9日言詞辯論時表示，僅請求（一）被告給付3,120,689元（即不再請求前開預告期間30日工資8萬元、自114年6月1日起至114年7月14日短給薪資19,838元，因被告已清償），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。（二）被告應提繳157,728元至原告於勞動部勞工保險局所設勞工退休金個人專戶。復於115年1月15日（本院收文日期）具狀表示請求被告給付原告3,310,527元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息（即撤回關於原請求被告應提繳157,728元至原告於勞動部勞工保險局所設勞工退休金個人專戶部分）。又於本院115年1月20日行言詞辯論時表示，更正請求被告給付3,120,689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（即撤回不再請求前開勞工退休金應補提繳之差額）；被告則表示同意原告前開撤回起訴部分等，有民事起訴狀、民事準備書狀、本院言詞辯論筆錄、民事準備書一狀、本院115年1月20日言詞辯論筆錄等在卷可憑，自堪信為真實。依前開說明，原告將原請求之金額減少或撤回不再請求部分，應分別屬減縮應受判決事項之聲明、一部撤回起訴且經被告同意，經核與法並無不合，應予准許。

乙、實體方面

壹、原告主張：

一、原告自101年6月18日起受僱於被告（原證1、2，經濟部商工登記公示資料、勞工退休金提繳異動明細表，本院卷一第29至31頁）。原告於研發課工作努力而深受被告肯定，兩造遂於110年6月10日簽立聘書，約定原告不得任意離職、負保密義務等，被告則保障原告工作任期至124年底、每月實領

薪資8萬元以上、給予資遣費300萬元（任何形式資遣、調職或降薪視同被告違反合約內容，被告違反合約視同對原告資遣）等（原證3，聘書，本院卷一第33頁）。原告嗣擔任研發課副課長，原告因被告緊張高壓環境及遭公司同仁長期不法侵害而有情緒起伏大，衝動控制困難等症狀，後經精神科醫師診斷為適應疾患併混合情緒及干擾行為【原證4，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）乙種診斷證明書，本院卷一第35至36頁】。其間兩造就原告請病假、留職停薪休養等有爭議，被告遂以勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款所規定不能勝任工作事由，於114年7月14日資遣原告（原證5，離職證明書，本院卷一第37頁）。復因兩造有後述爭議，原告於114年7月25日聲請勞資爭議調解而不成立（原證6，嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄，本院卷一第39至40頁）。

二、被告積欠原告加班費、資遣費等。茲分述如後：

（一）加班費105,426元：

1、原告為研發課副課長，被告未給主管加班費，然依勞動部函示勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受令等提勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間，被告自應給付加班費（原證7，勞動部函，本院卷一第41至42頁）。被告未給付原告加班費共149,566元。嗣表示依被告所提原告每日出勤明細表核算後，原告之加班費應更正為105,426元（原證10，加班費總表與相關資料，本院卷一第191至301頁）。

2、對被告所提被證1、工作規則（見本院卷一第103至124頁）與被證2、每日出勤明細表（見本院卷一第125至179頁）之製作名義人與內容真正均不爭執。

3、依勞動部112年6月1日函（見原證7）所示，「勞工在雇主指揮監督下，提供勞務或受令等提勞務之時間，即屬勞動基準法所稱之工作時間」，被告自應給付加班費，上開工作規則不計加班費之規定違反勞基法第24條之強制規定，

依民法第71條規定應無效。再依勞動事件法第38條規定，原證10即被證2之原告出勤明細資料，依法推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，超過每日正常工時之工作時間自得請求加班費。

4、原告所請求之加班費因被告工作規則明定主管不得加計加班費，致原告一直不知可請求加班費，是後於114年8月初經請教律師始知可請求，故原告應從114年8月1日知可請求加班費時起算消滅時效期間，並未逾5年時效期間。退步言，加班費亦屬工資，原告各月加班費均於翌月8日後始得請求，故原告109年9月份之加班費，係自109年10月8日方得行使請求權，故自109年9月起之加班費均未逾5年之消滅時效期間。

5、原告因工作需求經常於下班後持續處理公司業務，公司負責人與主管均明知前開情形（原證11，通訊軟體對話內容截圖節影本，本院卷二第101至121頁），足證被告確知悉並收受原告於延長工時所提供之勞務。至原告雖未依被告公司規定形式程序提出加班申請，然此非認定加班之唯一依據。

（二）短給資遣費252萬元：

1、被告資遣原告，依兩造之系爭聘書第1、2點約定，被告應給付原告資遣費300萬元，然被告僅於114年8月12日給付48萬元（原證8，銀行存摺節影本，本院卷一第43頁），尚短少252萬元。

2、系爭聘書契約合法有效，並未違反勞基法第15條之1規定，亦未違反公序良俗，更無權利濫用，且系爭300萬元係資遣費並非違約金，無違約金過高酌減規定之適用。若認係違約金，亦無過高：

（1）系爭聘書契約係兩造互相磋商協議後，確認契約條款無異議始簽立，基於契約自由原則，應認定合法有效。

（2）在立法技術上有「絕對強制規定」、「相對強制規定」，所謂「絕對強制規定」係只要違反規定即為無效；所謂「

相對強制規定」，係法規訂定一個下限或上限，低於下限或高於上限，即為無效。系爭聘書第1條約定再對照聘書契約第2條約定，可證明契約係為保障雙方權益（原告為保障期間之月薪每月實領8萬元，而被告為留住人才），經兩造審慎協議簽立，簽立緣由與勞基法第15之1條規定及其所要保障勞工權益無關。另基勞基法第15之1條第1項規定係保障勞工工作自由權，及相對強制規定之見解，應認兩造之系爭聘書契約有效。

（3）退步言，若認系爭聘書契約第1條約定違反勞基法第15之1條第1項規定，因不得有「最低服務年限」約定之規定而無效，然依民法第111條但書規定，有關系爭300萬元資遣費之約定，並未違反法律，仍為有效。

（4）系爭聘書契約經兩造審慎協議後簽立，並未違反公序良俗，而原告請求少給之資遣費，係權利正當之行使，自無權利濫用。

（5）依系爭聘書契約第2條約定，已明文約定300萬元為資遣費並非違約金，自無違約金過高酌減之適用。退步言，若認屬違約金之約定，以原告之工作年資、月薪8萬元以上等情，亦無過高。

3、被告所抗辯曠職部分，有每日出勤明細表可證明原告並非曠職而係請病假（原證11，每日出勤明細表、電子郵件，本院卷一第333至337頁）。若真係曠職，被告豈會清償自114年6月1日起至114年7月14日短給之薪資19,838元，足見被告並不認為原告係曠職，始會以原告無法勝任工作為由終止兩造間之勞動契約。

4、原告係於114年7月14日獲知被告以曠職為由終止勞動契約，然原告不認同被告前開意思表示，遂於114年7月16日寄發存證信函主張被告違法等，被告於114年7月17日收受。

5、對被告所提嘉義縣政府勞動檢查談話記錄（本院卷二第65至68頁）製作名義人之真正不爭執；然前開文書內容係被告派員工前往行政機關陳述，乃行政內部調查之資料，並

非民法上之意思表示，亦不符合客觀事實，依原證5離職證明書、原證8匯款資料，足證有資遣費及病假薪資給付金額記載，可證明原告主張始為真正。

（三）每月薪資差額85,263元：

1、依系爭聘書第1點約定，自110年7月起被告每月應給付原告實領薪資最少8萬元，然被告自110年7月至114年5月間共短給薪資85,263元。爰依前開約定與勞基法第21條、民法第486條規定請求被告給付。

2、被告雖抗辯原告願自行負擔勞、健保費云云。然被告製作之薪資單明確區分「應領合計」、「應扣合計」、「實領金額」3個欄位（原證12，每月薪資條卡，本院卷二第123頁），依意思表示解釋與常理，系爭聘書所約定「實領薪資」最少8萬元，與前開每月薪資條卡所記載「實領金額」相近，是每月薪資條卡所記載「實領金額」即為系爭聘書所約定「實領薪資」。

（四）精神損害賠償50萬元：

1、被告於114年7月11日公告「主旨：開除研發課-馬官宏。說明：查研發課馬官宏在職期間，違反勞基法第12條『違反勞動契約或工作規則』與『無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日』。情節重大，公司予以開除」。並以傳真重要通知方式與各合作廠商內容略為「…本公司原任職員工馬官宏，已於2025/7/11離職，依據勞基法第12條雙方之間之雇傭關係已終止…為避免產生誤解與潛在法律風險，敬請貴公司自即日起，勿與該員工聯繫或接受其指示，如有違反，可能不為本公司所承認，亦將由聯絡者負責」（原證9，公告與通知，本院卷一第45至46頁）。

2、被告以前開不實事由將原告描述成違反勞基法第12條遭被告開除之人，而侵害原告之名譽權、非法利用個資等，造成原告精神上損害。另衡量原告為大學畢業、於被告公司工作10餘年、月薪至少實領8萬元，被告則為實收資本額

1500萬元之公司、被告之侵害行為造成原告在相關業界名聲受損等，依民法第18條、第184條第1項、第195條第1項與個人資料保護法第2條、第20條、第28條第2項、第29條等規定請求被告賠償50萬元。

3、原告為00年0月00日生，大學畢業，目前無業、無收入，離職前擔任被告公司研發課副課長，月薪平均為8萬元。

三、並聲明：（一）被告應給付原告3,120,689元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息。（二）訴訟費用由被告負擔。（三）請准供擔保宣告假執行。

貳、被告以：

（壹）原告於114年6月5日申請留職停薪前，被告未曾接獲其反應有何壓力或職場不法侵害之情，原告以114年6月間診斷證明書（見原證4），主張係因被告公司高壓環境及同仁長期不法侵害而經診斷為適應疾患併混合情緒及干擾行為，被告否認之。

（貳）就原告所請求之各項目，說明如下：

一、系爭加班費105,426元部分：原告並無加班事實，其請求被告給付加班費105,426元，並無理由。

（一）依勞基法第24條之規定可知，勞工延長工作時間，需係雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工為之，若非雇主要求，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工須舉證證明延後下班係工作上需要，始可請求延長工時之工資。

（二）查被告未曾主動要求原告延長工作時間，且被告訂有工作規則，其中「第六章加班及加班費」第16條第2項規定：「員工因工作而有延長工時或於休假、特別休假等假別加班之必要者，事先須由單位主管核准後方得加班，應詳實依式填寫「加班申請單」，敘明加班事由、加班內容及加班所需時數，經權責主管核准後，並於當日下午17:00前送至人事室，始得加班，受領加班費，並須按規定簽退（被證1，工作規則，本院卷一第103至124頁）。縱認原告

之出勤記錄有延長工時（被證2，每日出勤明細表，本院卷一第125至179頁），然原告未事先向被告申請加班，並經被告同意，則原告請求被告給付加班費，自屬無據。

（三）縱認原告請求被告給付加班費為有理由，然被告於114年9月24日收受原告起訴狀繕本，原告之系爭加班費請求於超過5年部分即109年9月25日以前之請求均已罹於消滅時效期間。

（四）對原告所提加班費總表及資料等文書（本院卷一第191至301頁）之製作名義人真正不爭執，但前開文書為原告片面所製作。對原告所提通訊軟體對話內容截圖、薪資條卡（本院卷二第101至123頁）之製作名義人及內容真正不爭執；然被告有一定加班制度，原告為主管亦知悉被告公司有此制度，且原告早在114年6月5日下午即退出公司群組失聯，故在6月6日後不可能在群組中提供任何勞務，故不應再事後請求工資，其餘意見則如前述。

二、系爭資遣費252萬元部分：原告請求被告給付短給資遣費252萬元，為無理由。

（一）系爭聘書第1條關於最低服務年限之約定（見原證3）違反勞基法第15條之1規定，核屬無效。

1、系爭聘書第1條前段約定：「此立約保障甲方（即原告）研發部工作任期自西元2021年至西元2035年底止」，第3條約定：「甲方（即原告）於立約期間內擅自離職則需賠償乙方（即被告）新台幣壹佰伍拾萬元整」，核屬最低服務年限之約定，此約定是否有效，即應視其是否符合勞基法第15條之1第1至2項之審查標準。查原告所從事之研發工作尚非特殊技術、技能，且被告未曾提供何等專業技術培訓，亦從未提供任何合理補償，則系爭聘書限制原告最低服務15年之約定，顯已違反上開勞基法之強制規定，核屬無效。

2、從而系爭聘書第2條約定：「若於甲方立約任期內，乙方對甲方有任何形式之資遣、調職或降薪，均視為乙方違反

合約，且等同於對甲方資遣，乙方必須支付甲方新臺幣參佰萬元整，作為補償費用」，亦屬無效，原告據此請求被告給付252萬元，自不足採。

（二）系爭聘書約定違反公序良俗，亦屬無效約定。

1、查兩造簽立系爭聘書，核屬最低服務年限約定，然原告所任職位一般且常見，亦無擁有特殊技能或技術，已如前述；足認原告之服務並不可能對被告產生顯著效益。

2、反觀被告為股份有限公司，所為經營應符合公司與全體股東最大利益，然系爭聘書第2條卻嚴格限制被告之人事調度與經營管理自主，更不當限制被告終止勞動契約權利，且限制年限非短，是就此所為約定，顯有違國家社會一般利益，自屬悖於公序良俗而無效，原告為系爭請求亦無理由。

（三）又原告本於系爭聘書約定請求被告給付系爭252萬元，亦屬權利濫用。因原告所任職位一般，且未獲被告任何專業技術培訓，並未對被告產生顯著效益，業如前述；且原告亦無任何權益須受特殊保障，此為原告所明知，則原告依系爭聘書約定請求被告給付前開252萬元，自有違權利濫用禁止原則，而為無理由。

（四）縱認系爭聘書約定為有效，亦有違約金過高情形。因在契約自由原則之下，當事人雙方雖得於訂約時，盱衡自己履約之意願、經濟能力、對方違約時自己所受損害之程度等主、客觀因素，本諸自由意識及平等地位自主決定，然倘當事人雙方約定之違約金數額超過違約他方之實際損害額，致雙方利益失衡時，為期公平，法院自仍得酌予核減違約金。查系爭聘書約定縱屬有效，然原告職務內容不具獨特性，且系爭聘書亦未限制其至其他服務單位就職，卻約定被告違反即須負擔300萬元之賠償（相當於原告37.5個月薪資），應認前開違約金之約定，已逾原告促進並確保被告債務履行之必要限度，系爭違約金約定尚嫌過高，自應予酌減。

（五）被告係於114年7月14日以口頭依勞基法第12條第4、6款所規定事由解僱原告，並非資遣。

1、被告公司每日正常工作時間為上午8時至下午5時10分，系爭勞資爭議源於原告突於114年6月5日17時11分（即下班後），以電子郵件向公司負責人提出留職停薪之請求（被證6，電子郵件、診斷證明書，本院卷一第373至374頁），隨即退出被告公司「欽瑞-創新研發」、「欽瑞生產討論」、「欽瑞-膜片熱處理」、「欽瑞主管防疫通報」等群組，且未辦理交接之情形下，即於翌日起逕不到職。

2、被告公司負責人於同年6月8日以Line通知原告，表示不同意其留職停薪，並請原告於同年6月9日至公司詳談（被證7，公證書與通訊軟體通話照片等，本院卷一第375至389頁），然原告於同年月9日仍未到職且未回覆被告公司負責人，被告公司所屬人資乃於6月11日再以電子郵件強調不同意其留職停薪申請，並提供替代方案供原告參考（被證8，電子郵件，本院卷一第391頁），原告始於同日以電子郵件改申請病假1個月（被證9，電子郵件、診斷證明書，本院卷一第393至394頁），惟因原告未符被告工作規則第31條、第34條之請假程序與規則（見被證1），被告公司總經理即於當日回覆不同意。是被告認知原告自114年6月6日至7月6日均未到職，已構成「違反勞動契約或工作規則，情節重大者」、「無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者」之要件，始於114年7月11日於公司內部公告，以勞基法第12條第1項第4、6款規定之事由解僱原告，並非資遣。

3、原告對被告係「解僱」原告之事實亦知之甚詳，有下列證據可佐：

（1）原告於114年7月16日以存證信函主張被告以曠工終止勞動契約為不合法，並依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止兩造間之勞動契約（被證10，嘉義中山路郵局第291號存證信函，本院卷一第395至401頁）。

（2）原告於114年7月25日申請勞資調解，申請書中記載「…（被告）張貼開除公告為7/11，但7/14有來上班，7/12退保，本人主張公司非法解僱」等語（被證11，嘉義縣政府勞資爭議調解申請書，本院卷一第403至404頁）。

（3）原告於114年8月26日、同年9月26日勞資調解時，均主張「遭公司非法解雇」等語（見原證6；被證12，嘉義縣政府勞資爭議調解紀錄，本院卷一第405至406頁）。

（4）對原告所提每日出勤明細表與電子郵件等文書（本院卷一第333至337頁）之製作名義人與內容真正不爭執。然被告確係以勞基法第12條第4、6款規定之事由解僱原告，詳如前述與後述。

4、原告固以被告所出具離職證明書（見原證5）中記載離職原因為勞基法第11條第5款（資遣解僱）為由，主張被告違反系爭聘書合約，而為系爭252萬元之請求云云。惟：

（1）被告係經律師評估始知所為解僱恐與法不合，又經勞動部勞動力發展署派員訪視要求下，而於114年8月12日依原告調解請求事項，開立記載勞基法第11條第5款之離職證明書與原告，並給付資遣費等費用，該離職證明書於114年8月14日送達原告（被證13，國內各類掛號郵件執據、中華郵政掛號郵件收件回執，本院卷一第407至408頁）。是被告係以原告無故曠工等為由而為懲戒性解僱，離職證明書記載勞基法第11條第5款，係被告事後為配合主管機關要求所為舉措，並非兩造勞動契約終止之意思表示，不應據此認定被告將原處分變更為資遣。

（2）縱認離職證明書係被告所為資遣之意思表示，然兩造勞動契約已因原告於114年7月16日以存證信函（見被證10)終止，並於114年7月21日送達被告時即告消滅，則縱被告於114年8月14日將離職證明書送達原告，亦不生資遣效力，是原告主張被告係資遣原告，自不可採。

5、原告固提出114年6月「每日出勤明細表」（見本院卷一第333頁），而主張6月6日至6月30日被告註記為「病假」，

且被告已清償該期間薪資，而認被告並非將原告視為曠職，係以原告無法勝任工作終止勞動契約云云。然：

（1）原告前開主張與事實不符，被告否認之。

（2）倘被告係同意原告之「病假」，並以「不能勝任工作」為由終止兩造間之勞動契約，理應於114年7月9日發給6月薪資時，即依規定給付病假薪資；然實際上，被告當時並未給付任何病假薪資，反係於114年8月12日經洽詢律師評估，並在勞動部勞動力發展署派員訪視與說明後始補行給付原告該期間病假半薪計40,000元。自被告給付時點觀察，益徵被告原先即以原告曠職為由解僱，而非以原告不能勝任工作為由而為資遣。另有談話紀錄內容可證明被告前開抗辯為真正（被證15，嘉義縣政府勞動檢查談話紀錄，本院卷二第65至68頁）。

（3）至出勤明細表事後註記為「病假」之原因，係因被告為股份有限公司，向來遵循嚴格之會計作業規範，公司既於事後經法律專業評估而決定補發病假半薪，相關出勤紀錄自須配合修正，以作為會計、出納帳務處理之依據。

（4）被告於民事答辯（一）狀誤繕兩造間電子郵件之時序，應更正為原告係於114年6月11日上午11時01分以電子郵件改申請病假1個月（被證9）；被告公司人資於同日下午2時40分不同意其留職停薪。

三、原告請求被告給付薪資差額85,263元，亦無理由。因系爭聘書第1條後段約定：「每月實領薪資新台幣捌萬元以上（勞健保費由甲方（即原告）自負）（勞保投保薪資肆萬伍仟捌佰元整）」。則依系爭聘書約定之文義，原告自願依法自行負擔勞、健保費用，則被告撥領薪資前依法代扣勞、健保費，並未違約，是原告請求薪資差額85,263元，自無理由（被證3，原告自109年至114年7月間之薪資明細表，本院卷一第357至362頁）。

四、原告請求被告給付精神損害賠償50萬元，並無理由。

（一）原告就此所主張有利於己之事實，依民事訴訟法第277條

規定有舉證之責任。

（二）原告所主張被告如原證9之公告，係以不實之事由將原告描述成違反勞基法第12條遭被告開除之人，侵害原告之名譽權、非法利用個資，造成其精神上損害等事實，被告否認之。是原告自應就被告有何違反保護他人之法律，或有何故意或過失行為、損害，及該行為與精神上損害間具有相當因果關係之事實負舉證之責。

（三）被告係考量原告身為研發課主管，為避免有任何表見代理之法律風險，方將原告離職之事實公告於合作廠商，是被告之行為非屬不法，難謂原告有損害賠償請求權存在。

（四）對原告所主張其為00年0月00日生，大學畢業，目前無業、無收入，離職前擔任被告公司研發課副課長，月薪平均為8萬元等事實不爭執等語，資為抗辯。

（參）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

一、按所謂勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者。雇主，指僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞工事務之人。工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞基法第2條第1、2、3、6款著有規定。次按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。然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條亦有規定。又依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。而當事人於自認有所限制或附加者，於一造承認他造所主張事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上字第2570號裁判要旨同此見解）。查：

（一）被告所抗辯員工即原告因工作而有延長工時或於休假、特別休假等假別加班之必要者，事先須由單位主管核准後方得加班，應詳實依式填寫加班申請單，敘明加班事由、加班內容及加班所需時數，經權責主管核准後，並於當日下午17:00前送至人事室，始得加班，受領加班費，並須按規定簽退等事實，有被告所提工作規則在卷可證（見本院卷一第103至124頁），自堪信為真實。

（二）被告另抗辯未曾主動要求原告延長工作時間之事實，原告雖提出原證11之通訊軟體對話內容截圖節影本欲證明前開事實，然前開對話內容仍無法證明係原告單位主管核准後始得加班之事實，且亦無法證明詳實依式填寫加班申請單，敘明加班事由、加班內容及加班所需時數，經權責主管核准後，並於當日下午17:00前送至人事室與簽退等事實

，是不論原告是否確有加班之事實，依前開工作規則，自不得受領加班費。是原告既無法舉證證明業依前開工作規則規定聲請加班等事實，則原告依前開規定請求被告給付加班費105,426元，自屬無據。

二、又按未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任，勞基法第15條之1著有規定。查：

（一）兩造為維護被告內部營業秘密，且對原告研發部工作期間之保障而簽立系爭聘書，系爭聘書第1條約定，保障原告研發部工作任期自西元2021年至西元2035年底止，任期內被告不用任何形式、原因或理由對原告資遣、調職或降薪；第2條約定若於原告任期內，被告對原告有任何形式之資遣、調職或降薪，均視為被告違反合約，且等同於對原告資遣，被告必須支付原告300萬元，作為補償費用，有系爭聘書在卷可證（見本院卷一第33頁），自堪信為真實。

（二）是依前開聘書約定之目的與內容觀之，系爭聘書約定核屬雇主與勞工即兩造為最低服務年限之約定，且依前開法定事項綜合考量，亦未逾合理範圍，兩造前開約定尚屬有效，均可認定。然依前開勞基法第15條之1第4項規定文義之反面解釋可知，勞動契約因不可歸責於勞工之事由仍得於最低服務年限屆滿前終止，僅係勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任，亦可認定。

（三）按勞工無正當理由繼續曠工3日，或1個月內曠工達6日者；違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不經預告終止契約，勞基法第12條第1項第4、6款著有規定。但勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之，勞基法第43條亦有規定。另按勞工因普通傷害、疾病必須治療或休養者，得在下列規定範圍內請普通傷假：一、未住院者，1年內合計不得超過30日：：：。勞工因職業災害而致傷害或疾病者，其治療、休養期間，給予公傷假。勞工請假時，應於事前親自以口頭或書面敘明請假事由及日數；但遇有疾病或緊急事故，得委託他人代辦請假手續，辦理請假手續時，雇主得要求勞工提出有關證明文件，勞工請假規則第4條第1項第1款、第6條、第10條分別定有明文。準此，勞工於有事故，必須親自處理之正當理由時，固得請假，然法律既同時課以勞工應依法定程序辦理請假手續之義務。則勞工倘未依該程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，得由雇主依法終止雙方間之勞動契約，始能兼顧勞、資雙方之權益（最高法院97年度台上字第13號判決要旨同此見解）。查：

1、被告所抗辯原告於114年6月5日17時11分下班後，以電子郵件向被告負責人提出留職停薪請求，隨即退出被告公司群組並於翌日起逕不到職；被告公司負責人於同年6月8日以Line通知原告表示不同意其留職停薪，並請原告於同年6月9日至公司詳談，然原告於同日仍未到職且未回覆被告公司負責人，原告於114年6月11日上午11時1分以電子郵件改申請病假1個月，被告公司人資於同日下午2時40分不同意其留職停薪，因原告未符工作規則第31條、第34條之請假程序與規則；原告於114年7月14日獲知被告以曠職為由終止勞動契約，原告遂於114年7月16日寄發存證信函主張被告違法等，被告於114年7月17日收受等事實，為兩造

所不爭，復有被告所提電子郵件、診斷證明書（見本院卷一第373至374頁）與公證書、通訊軟體通話內容截圖節影本等（見本院卷一第375至389頁）、電子郵件（見本院卷一第391頁）、電子郵件、診斷證明書（見本院卷一第393至394頁）等在卷可證，亦堪信為真實。而原告於申請勞資爭議調解時，記載7月8日回公司上班等語，亦有嘉義縣政府勞資爭議調解申請書可憑（見本院卷一第403至404頁）。

2、則自前開事證可知，原告即勞工自114年6月5日起至7月7日止均未上班，且未依前開程序辦理請假手續，縱有請假之正當理由，仍應認構成曠職，則被告以原告無正當理由繼續曠工3日，而不經預告終止勞動契約，自屬有據。又被告抗辯其係於114年7月14日以口頭依前開勞基法第12條第4、6款規定事由解僱原告（見本院卷二第61頁之民事陳述意見狀），核與原告所主張原告於114年7月14日獲知被告以曠職為由終止系爭勞動契約（見本院卷二第59頁之民事陳報狀）相符，亦堪信為真實。則兩造間之系爭勞動契約，業經被告以前開勞基法第12條第4、6款所規定事由終止，應可認定。

（四）系爭聘書第2條固有前開約定，然若有法定之雇主終止勞動契約事由，雇主非不得依勞基法規定終止勞動契約，否則系爭聘書第2條約定將致勞工權利濫用。且勞動契約因不可歸責於勞工之事由仍得於最低服務年限屆滿前終止，亦如前述。是被告依前開勞基法第12條第4、6款所規定事由終止系爭勞動契約，勞基法或其他法律並無雇主須給付資遣費規定，自非屬資遣，自非系爭聘書第2條約定原告任期內被告對原告作任何形式之資遣之文義規定範圍，是原告依前開聘書第2條約定請求被告給付資遣費252萬元，亦屬無據。

三、另按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資；前項基本工資，由中央主管機關設基本工資審議委員會擬訂後，報

請行政院核定之；前項基本工資審議委員會之組織及其審議程序等事項，由中央主管機關另以辦法定之。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，勞基法第21條、第23條分別著有規定。且本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬；不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。本法第23條所定工資各項目計算方式明細，應包括下列事項：一、勞雇雙方議定之工資總額。二、工資各項目之給付金額。勞基法施行細則第11條、第14條之1第1項第1、2款分別著有規定。查：

（一）原告主張被告自110年7月至114年5月間共短給薪資85,263元；被告則否認原告前開主張並抗辯原告係依系爭聘書約定代扣原告應自行負擔之勞、健保費等語。

（二）查系爭聘書第1條約定，原告每月實領薪資8萬元以上（勞健保費由原告負擔），是前開約定之文義，被告依約代扣原告應自行負擔之勞、健保費，自無違誤。況更參酌原告自110年起既由被告代扣原告應自行負擔之勞、健保費，原告亦從無異議，顯見兩造前開約定甚明，原告事後翻異之前開約定之文義解釋，自不可採。是原告依前開規定請求被告給付每月薪資差額85,263元，自屬無據。

四、再按人格權受侵害時，得請求法院除去其侵害，有受侵害之虞時，得請求防止之；前項情形，以法律有特別規定者為限，得請求損害賠償或慰撫金。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。非公務機關對個人資料之利用，除第6條第1項所規定資料外，應於蒐集之特定目的必要範圍內為之；但有下列情形之一者，得為特定目的外之利用：一、法律明文規定。二、為增進公共利益所必要。三、為免除當事

人之生命、身體、自由或財產上之危險。四、為防止他人權益之重大危害。五、公務機關或學術研究機構基於公共利益為統計或學術研究而有必要，且資料經過提供者處理後或經蒐集者依其揭露方式無從識別特定之當事人。六、經當事人同意。七、有利於當事人權益。非公務機關違反本法規定，致個人資料遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害當事人權利者，負損害賠償責任；但能證明其無故意或過失者，不在此限；依前項規定請求賠償者，適用前條第2項至第6項規定，民法第18條、第184條第1項與個人資料保護法第20條第1項、第29條固分別著有規定。查：

（一）被告係以前開終止勞動契約之事由而公告將原告開除，有公告在卷可證（見本院卷一第45頁），自堪信為真實。而被告以前開事由終止兩造間之勞動契約為合法有效，亦如前述，則被告並未不法侵害原告之權利，自無侵權行為可言。

（二）被告終止兩造間之勞動契約為合法有效，前開公告內容自係於蒐集之特定目的必要範圍內為之，亦可認定。且縱認前開公告為特定目的外之利用，然亦係為防止他人即廠商或同事等權益之重大危害所為，自為前開個人資料保護法所規定並未違法之範圍。又縱認非公務機關即被告違反前開個人資料保護法之規定，然原告亦迄未舉證證明其個人資料因此遭不法蒐集、處理、利用或其他侵害原告權利者，自毋庸負損害賠償責任。是原告依民法第18條、第184條第1項、第195條第1項與個人資料保護法第2條、第20條、第28條第2項、第29條等規定，請求被告賠償精神損害賠償50萬元，亦屬無據。

五、綜上所述，原告依前開各規定請求被告給付3,120,689元，及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月25日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均為無理由，應予駁回。而原告之訴既經駁回，則其假執行聲請，亦失所附麗，應併予駁回。

六、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項

、第78條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判。訴訟費用，由敗訴之當事人負擔。查本院既為原告前開全部敗訴之終局判決，則訴訟費用（除撤回與減縮部分外）自應由原告負擔。

七、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　　8　　月　　4　　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　　8　　月　　4　　日

書記官　吳明蓉