臺灣基隆地方法院民事判決

111年度勞訴字第25號

原　　告　洪樺樹
　　吳宏倫
共　　同
訴訟代理人　林正杰律師(法律扶助律師)
被　　告　鋼得偉有限公司
000000000000000000
法定代理人 增田大志
訴訟代理人　陳俊宏律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國112年2月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告洪樺樹新臺幣(下同)5,877元、給付原告吳宏倫3,955元及均自111年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用1萬6,772元，由被告負擔125元，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以5,877元、3,955元分別為原告洪樺樹、吳宏倫供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠被告係從事發動機販賣及維修等業務，原告洪樺樹、吳宏倫分別於91年1月4日、94年11月14日起任職被告擔任工程師。

㈡被告未事先與勞工即原告協商，取得原告同意，即逕自單方變更勞動條件：⑴於111年1月13日片面公告實施工作規則及社內規則，將原有外出工作1日工資1.3倍津貼及膳雜費，減縮為出差費津貼及取消膳雜費⑵強制勞工須填寫出差申請單，始給予出差費⑶同年1月14日片面公告三項規則⑷同年2月24日公告更改為加班不給膳食費⑸同年4月18日更改外地

工作正常工作時間以外之交通時間不給加班費。⑹原保障勞工每年年薪15個月之約定，逕自110年10月起變更為選擇性之恩惠性給予，不再有保障15個月之情事。

㈢被告未經原告同意擅自變更勞動條件等違法行為，雖經兩造於111年1月7日進行勞資爭議調解，惟因被告堅不修改回復原有勞動條件，致調解不成立。

㈣本件業經基隆市政府對被告於111年4月12日及111年6月8日分別實施勞動檢查，認定被告涉嫌違反勞動基準法(下稱勞基準)第22條第2項及第23條第1項等規定。原告業於111年7月7日共同寄發存證信函予被告，表明被告有勞基法第14條第1項情事，表明於111年7月10日不經預告終止兩造間之止勞動契約。

㈤依勞動事件法第38條規定，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。」雇主有責任核實記錄員工之出勤、加班時數，並依法發給加班費，不可因員工未主動申請即不發給。

㈥依勞基法第17條、第22條第2項及第19條規定原告得分別向被告為如下之請求:

⑴資遣費:

原告洪樺樹、吳宏倫離職前月平均工資分別為5萬6,420元、5萬3,431元，依勞動部資遣費試算表計算，資遣費分別為33萬8,520元、32萬0,586元。

⑵加班費:

原告洪樺樹於111年1月25日、2月15日、2月18日、2月25日、4月15日月13日、5月26日、5月31日（船上工作）出差，被告應給予出差至外地工作1日工資1.3倍的津貼及膳雜費，依日薪1,568元加乘0.3計算，合計為3,933元；111年5月13日延長工作時間17:00～20:00、111年5月26日延長工時17：00～21:00，應給予按平日每小時工資額2倍之加班費，依時薪219.56元計算，合計為3,077元。（詳甲證18，本院卷第105頁）；原告吳宏倫於111年1月25日、3月4日、3月31

日、4月15日、5月13日出差，被告應給予出差至外地工作1日工資1.3倍的津貼及膳雜費，依日薪1,568元加乘0.3計算，合計為2,409元；111年5月13日延長工作時間17:00～20:00，應給予按平日每小時工資額2倍之加班費，依時薪219.56元計算計為1,319元。(詳甲證19，本院卷第113頁)

⑶被告應開立離職原因為非自願離職服務證明書予原告等語。

⑷並為聲明:

①被告應給付原告洪樺樹34萬5,530元、原告吳宏倫32萬4,314元，及均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。

②被告應分別開立非自願證明書予原告洪樺樹、吳宏倫。

③第1項聲明，原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告答辯；

㈠被告為制定公司規章，於100年9月1日以電郵通知原告工作規則及勞動契約建議案，於同年10月27日於被告公司召開勞資會議，討論工作規則、社內規則及勞動契約，原告均有到場參加。惟原告堅稱該規則侵害其勞動權益，於同年11月18日向基隆市政府社會處，以「不當勞動條件變更」為由申請勞資爭議調解，豈料原告竟於調解當天突然變更主張為「終止勞動契約，請求資遣費及開立非自願離職證明書」，以致調解不成立。

㈡原告於111年1月7日勞資調解時，除當場將陳情書交與調解委員，並將一份陳情書交與被告公司負責人，原告於該陳情書稱公司制度規章明顯侵害勞工權益，且勞資雙方已無信任基礎，請求終止契約，並依規定發給資遣費，惟被告制定之公司規章具有合理性及必要性，且調解當天尚處於與原告溝通討論之階段，規章尚未公告實施，仍有變更之可能，並無法定終止原因存在，原告主張顯不符勞基法第14條之規定，因此不生契約終止之效力。然原告終止契約之意思表示已到達被告，依民法第488條第2項及第94條、95條第1項前段之規定，雙方之勞動契約於原告將陳情書交付被告負責人之時

點即已終止。嗣後原告於隔週一卻照常至被告公司上班，雙方之行為或可認為默示意思表示或意思實現而再度成立勞動契約，然此時成立之新勞動契約，其內容應不同於原告終止前之勞動契約。

㈢被告制定之規章其內容具有合理性及必要性，未經勞工即原告同意，仍屬有效:

被告因原告向基隆市政府舉報，因未提供勞工工資明細而違反勞基法第23條第1項規定，遭基隆市政府裁處2萬元罰鍰，又因刪除北部地區船上工作之出差津貼，該變更未得員工同意，且未實際發給，遭基隆市政府裁處2萬元罰鍰。惟被告係出差津貼作整體考量，提高南部出差津貼，但並未完全取消北部及船上之出差津貼，勞工若於夜間工作仍得申請夜間津貼，處分機關明顯忽視被告就出差津貼所作的整體合理考量。又若原告依規定申請，其所領得者並未比原來少，何來侵害勞工權益。

㈣被告多次以電子郵件催促原告儘快提出加班費之申請，然原告始終不予申請，被告並非故意剋扣不發，被告縱有違反勞工法令，其違反程度並非重大，原告不得據此依勞基法第14條第5款規定終止勞動契約，向被告請求資遣費。

㈤被告因原告有不當浮濫申請加班費及膳食費之情事，為求企業永續經營及員工福利制度化，因而制定公司規章統一內部管理機制，使勞雇雙方均有明確之規則可加以依循，原告無視被告長年以來所給付之薪資遠高於業界，竟為求保留公司舊制度之漏洞，貪圖一己私利，於勞資爭議調解時即明知條件不符合勞基法第14條之規定，而無法請求資遣費，因此故意先不依工作規則向被告申請出差津貼及加班費，再以此為理由向基隆市政府舉報被告違法，於確定被告受裁罰處分後，旋即集體辭職，並提起本件向被告請求資遣費，原告行使權利顯以損害被告之權益為目的，應採權利失效理論，以其訴顯無理由，判決駁回原告之訴。

㈥並為答辯聲明:

①原告之訴駁回。

②訴訟費用由原告負擔。

③如受不利決，願供擔保，請准免為假執行。

三、本院判斷：

㈠首按勞動契約指約定勞雇關係而具有從屬性之契約，勞動契約之成立或終止，應以意思表示為之，且除經契約當事人雙方合意終止，若為片面終止者，應有契約或法律上關於其形成權發生之依據。又法定終止權之行使，其發生效力與否，胥視有無法定終止原因存在。勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意，亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決要旨參照）。觀諸原告於110年11月18日向基隆市政府社會處申請勞資爭議調解，於111年1月7日調解當日表示提出陳情書希望請求終止契約並發給資遣費和給予非自願離職證明和服務證明，由不當勞動條件變更之調解改為資遣費及非自願性離職證明。（詳本院卷第21-22、233頁）。是雖原告欲行使法定終止權，惟仍應以其終止當下所認原因、事由為前提，而查，斯時被告尚未公告新的工作規則及社內規則，亦即尚未發生勞動條件變更之事實，且經調解委員調查事實結果，是否得不經預告終止勞動契約，依資方所送文件，似有衡平，勞方是否要採勞動基法第14條終止勞動契約可再思考。終因雙方對於勞動條件變更是否具合理性意見分歧，未具共識，而調解不成立。原告斯時既尚無法定終止權，兩造間之勞動契約即未因原告行使法定終止權而終止。又原告於調解當日提出陳情書，雖有表明終止與被告間之勞動契約，然被告並未當場表示同意，且被告亦自陳原告於隔週一仍照常至公司上班，被告亦未為反對之意，足證兩造並未合意終止兩造間之勞動契約。是被告辯稱，雙方之勞動契約於原告將陳情書交付被告負責人之時點即已終止，嗣後原告於隔週一卻照常至公司上班，雙方此時成立新勞動契約云云，自不足採。

㈡次之，原告於被告依序公告自110年10月起不再保障年薪15個月，111年1月13日公告實施工作規則及社內規則，將原有外出工作1日工資1.3倍津貼及膳雜費，減縮為出差費津貼並取消膳雜費，同年1月14日公告三項規則（依出差地區訂定補助金額、出差期間不支付餐飲費用、詳實依式填寫加班申請單，詳本院卷第49頁）、同年2月24日公告即日起加班時不支付膳食費(詳本院卷第51頁)，同年4月18日公告自同年4月25日起全面實施工作規則、社內規則(詳本院卷第53頁），於知悉被告已變更工作條件後，並未於法定期間內向被告行使勞基法第14條第1項第6款之不經預告終止契約之權利，仍同意繼續受僱，原告洪樺樹甚且於111年5月5、10、17、30、31日、同年6月6、9、16、21、30日、同年7月5日均依被告公告後之工作規則、社內規則填寫加班申請書向被告申請加班費（詳本院卷第259-271頁），自應受被告公告之上開工作規則及社內規則所拘束。原告自不得再以被告所為符合本法第14條第1項第6款規定，主張不經預告逕行終止勞動契約。本件原告亦已於112年2月7日民事辯論㈡狀捨棄勞基法第14條第1項第6款規定之主張（詳本院卷第432頁），從而，本件應審究者，即被告公告工作規則及社內規則採取依出差地區訂定補助金額、出差期間及加班不支付餐飲費用、加班工資改依延長工時在2小時以內者加給1/3、再繼續工作者加給2/3之計算方式及詳實依式填寫加班申請單、出差申請單之行為，是否符合勞基法第14條第1項第5款前段雇主不依勞動契約給付工作報酬之規定？

㈢經查：

⑴關於勞動關係領域內，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則。依我國現況而言，勞工與雇主間之勞動條件依雇主所訂

之工作規則所規定之內容而定，已成為勞工與雇主間合意之一種事實上習慣，除非勞工有反對之意思表示，否則工作規則之內容即轉化成為勞動契約內容之一部分，有拘束勞工與雇主雙方之效力。換言之，所謂工作規則，性質上應認為係雇主所提出之勞動條件，因勞工明示或默示而成為勞動契約內容之一部分，除有違反法律強制或禁止或其他有關該事業適用之團體協約規定外，應即有拘束勞雇雙方之效力。又為保護勞工之利益及兼顧屋主經營管理上之必要，雇主單方不利益變更工作規則時，原則上不能拘束反對之勞工，但如雇主所為不利益變更，為求因應社會與經營之需要，而有統一或劃一變更工作規則時，其變更並具有「合理性」時，則應例外地得拘束表示反對之勞工。上述「合理性」之有無，具體而言，應由法院就個案勞工因工作規則變更所蒙受不利益變更之效力、工作規則變更必要性之內容及程度等綜合判斷之。

⑵按僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款定有明文。此款所謂「雇主不依勞動契約給付工作報酬」，係指雇主對於勞動契約所約定且已發生之薪資債務有給付遲延或不完全給付之債務不履行情事而言。又按雇主應就延長工作時間加給勞工工資，乃係以雇主認為有使勞工在正常工作時間以外工作必要而延長工作時間為前題，此由勞基法第24條及第32條之規定即可知悉。是雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法即無不合。倘若雇主並無使勞工在正常工作時間以外工作之必要，勞工自行逾時停留於公司內部，或未依雇主規定之程序申請加班，此時因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之事實，為防止浮濫，勞工即不得向雇主請求給付加班費。亦即勞工延長工作時間者，需經雇主及勞工合意，雇主始有給付延長工時工資之義務。

⑶本件觀諸被告工作規則第23條規定：「本公司依第22條辦理

延長工作時間後，員工應遵守下列加班申請程序:一、事前提出申請:…加班人員應自行填寫『加班單』，經權責主管核准後交加班人員憑以加班，並依實際加班時數，據以申請加班費。…二、事後補登申請：…至遲應於勞務提供結束之際，即時回報通知權責主管備案，並於結束後三個工作日內，補辦填寫『加班申請單』敘明加班事由、工作成果及實際延長工作時數，據以申請加班費。三、出差及場所外之加班申請：員工因出差或其他原因於事業場所外從事工作致不易計算工作時間者，以平時之工作時間為工作時間，如有延長工作時間之必要，依第一款規定辦理，如有於工作場域外應公司主管要求提供勞務，員工可自行記錄工作的起訖時間，…並於返回原工作崗位三個工作日內，依第二款規定補辦填寫『加班申請單』，經權責主管確認屬實後，送交人力資源單位補登載工作時數，據以申請加班費。」（見本院卷第191-192頁）；另社內規則第22條規定：員工因配合業務需要在平日加班或假日出勤者，依照本公司工作規則第23條，應於加班當日16:00前或前一日詳實依式填寫「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，始得加班，並報支加班費。…加班費用之核銷日定於每月30日。30日(含)前憑「加班申請單」及出勤紀錄會申請核銷完成之費用，於次月6日(發薪日)發放；30日以後申請者，於次次月6日(發薪日)發放。第46條規定:國內(一天以上)出差人員應於預定啟程日一日前，依式填寫「出差申請單」，敘明出差事由、預計天數及處理業務內容，呈請權責主管核准後，始得出差。但當天往返者或因緊急任務者，不在此限。第51條規定:員工於國內出差之差旅貼依下列規定報支:…。第52條規定:…但出差期間的飲食費及其他無關之私人用途用費用，不得報支。第53條規定:以上各項經費申請，定於每月30日，30日(含)前憑「出差申請單」…申請核銷完成之費用，於次月6日(發薪日)以匯款方式發放;30日以後申請者，於次次月6日(發薪日)發放。(詳本院卷第212、217、21

8頁)。足見被告之員工如因工作需要而加班或出差時，原則上應經主管核准，始得據以向被告請求給付加班費或出差費，而被告設此規定，核屬為有效經營企業、控制成本支出及管考員工有無實際在職加班、出差之人事管理所必需，其程序並未違反勞基法，具合理性，且其出差津貼亦依出差地區及單程移動、往/返（按日）予以區分，就同為1日往返之出差補助除北部地區外，區分600元、700元（詳本院卷第218頁)，較變更前無差別性一律以1日工資加給0.3倍，對員工之原告而言(原告日薪1,568元，0.3倍為470元)並非全然不利，自屬合法，原告亦應受拘束。

⑷由於原告自承於離職前就此部分之加班費、出差津貼並未向被告提出申請，是原告縱使有此部分加班及出差之事實，惟在未提出申請前，被告根本無從得知原告是意在請領加班費、出差津貼？或加班時數選擇補休或放棄請領加班費、出差津貼？故就此部分自難認被告有遲延給付或不完全給付之債務不履行情事，從而，原告以被告未依法給付加班費、出差津貼等報酬為由，逕依勞基法第14條第1項第5款之規定終止兩造間之勞動契約，並非適法。惟原告既已於111年7月7日以基隆六堵郵局000023號存證信函向被告表示111年7月10日終止與被告間之勞動契約，而被告知悉後並未為反對之表示，並於111年7月18日為原告辦理勞工保險之退保，應認兩造間之勞動契約，係經兩造合意而為終止。從而，原告依勞基法第14條第4項準用同法第17條規定，請求被告分別給付原告洪樺樹、吳宏倫資遣費33萬8,520元、32萬0,586元及均自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，及開立離職原因為非自願離職服務證明書予原告即屬無據，不應准許。

㈣原告得否向被告請求任職期間延長工時之加班費及出差津貼？金額為何？

⑴雖被告抗辯係原告遲未依公司規定提出申請，故未予核發，並非故意剋扣不發云云，然員工有加班、出差之事實，固得

於加班、出差前向公司申請藉以作為核發加班費、及出差津貼之依據，惟員工亦非不得於加班、出差後再向公司提出申請，是以，原告倘現仍任職於被告尚得依公司規定向公司提出加班費及出差津貼之申請以補正其申請程序，但因兩造已終止勞動契約，是原告已無再行依被告工作規則、社內規則關於加班、出差申請程序補正之可能，故被告以原告未提出申請作為拒絕給付原告之加班費及出差津貼之理由，自不足採。另原告係依勞基法規定行使權利，係實現勞基法第1條第2項對勞工勞動條件最低標準之保護規範，乃權利之正當行使，亦無違反禁反言、誠信原則或為權利濫用，而應生失權效果可言。

⑵依原告主張被告均未表爭執之原告之時薪219.56元、日薪1,568元、出差日期、延長工作時數等資料，並依兩造均應受拘束之上開工作規則及社內規則之規定，即非北部地區及嘉義、台南、高雄、屏東、離島地區之出差，往/返（1日）之出差津貼為600元；延長工作時數在2小時以內部分，按平日每小時工資額加給1/3以上，再延長工作時數在2小時以內部分，按平日每小時工資額加給2/3以上予以核算，原告洪樺樹得請求之出差津貼計為3,600元（6日×600元/日）、延長工作時數之加班費為2,277元【計算式:(219.56元/時×1.34×2小時)＋(219.56元/時×1.67×1小時)＋(219.56元/時×1.34×2小時)＋(219.56元/時×1.67×2小時)，元以下四捨五入，下同）】，合計5,877元；原告吳宏倫得請求之出差津貼為3,000元（5日×600元/日）、延長工作時數之加班費為955元【計算式:(219.56元/時×1.34×2小時)＋(219.56元/時×1.67×1小時)】，合計3,955元。

㈤綜上所述，原告洪樺樹、吳宏倫於任職被告期間既分別尚有5,877元、3,955元之出差津貼及加班費未領，其請求被告如數給付並自起訴狀繕本送達之翌日即111年8月17日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，即屬有據，應予准許，至逾此範圍之請求，於法無據，不應准許。

四、又本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　林淑鳳

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　　112　　年　　3　　月　　14　　日

書記官　張景欣