

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第14號

原告 黃志龍

被告 海光企業股份有限公司

法定代理人 黃韋翰

訴訟代理人 石繼志律師

江采綸律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年3月3日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

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，但基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款、第3款定有明文。本件原告主張其遭被告違法解僱，依勞基法等規定提起本件訴訟，請求被告給付新臺幣（下同）63萬元（含工資342,000元、工作獎金及資遣費228,000元、精神賠償6萬元）及自繕本送達翌日起之利息（本院卷一第11至12頁）；嗣以民國110年4月1日書狀變更聲明請求被告給付754,596元（含工資510,036元、休息日加班費45,384元、特休未休工資14,170元、年終獎金85,006元、精神賠償10萬元）及自繕本送達翌日起之利息（本院卷一第201至202頁）；又於本院審理時變更聲明為被告應給付原告754,596元，及其中63萬元自起訴狀繕本送達翌日即110年2月24日起，其餘自110年4月1日擴張訴之聲明狀繕本送達翌日即110年4月9日起，均至清償日止，按年息5%計算之利息，合於首揭規定，應予准許。。

二、原告主張：

01 (一)原告於106年8月1日起受僱於被告，擔任機械工程師，任職
02 期間盡心盡力，工作能力亦頗受被告肯定，然於109年4月7
03 日，被告卻以原告浮報加班費為由終止僱傭關係，原告解僱
04 不合法，兩造間僱傭關係仍存在，爰依勞基法第14條第1項
05 第6款終止勞動契約，並請求被告給付下列款項：

06 (1)原告於遭被告解僱前6個月之平均薪資為42,503元，被告解
07 僱原告不合法，並拒絕受領原告勞務，仍應給付工資，原告
08 於110年3月24日審理時依勞基法第14條第1項第6款終止勞動
09 契約，被告應給付原告109年4月7日至110年3月24日之薪資5
10 10,036元（ $42,503 \times 12 = 510,036$ ）；又原告平均每月皆有2
11 至3日為休息日加班，故被告應給付上開期間之休息日加班
12 費45,384元（ $3,782 \times 12 = 45,384$ ）。

13 (2)原告遭被告非法解僱前尚有特別休假10日未休，被告應給付
14 特休未休工資14,170元（ $1,417 \times 10 = 14,170$ ）。

15 (3)被告應給付原告109年度之年終、端午、中秋及勞動節獎金8
16 5,006元（ $42,503 \times 2 = 85,006$ ）。

17 (4)被告在公佈欄公告將原告免職並提起刑事訴訟，造成原告身
18 心嚴重受損，應賠償原告精神損害10萬元。

19 (二)聲明：(1)被告應給付原告754,596元，及其中63萬元自起訴
20 狀繕本送達翌日即110年2月24日起，其餘自110年4月1日擴
21 張訴之聲明狀繕本送達翌日即110年4月9日起，均至清償日
22 止，按年息5%計算之利息。(2)原告願供擔保請准宣告假執
23 行。

24 三、被告則以：

25 (一)原告於106年8月1日起受僱於被告，擔任鋼鐵廠維護課助理
26 工程師，嗣調至連鑄課擔任助理工程師。被告品保中心管理
27 值班人員舉報原告有未實際至工作崗位加班而申報加班並領
28 取加班費之情形，遂展開調查，依被告人事課列印出原告10
29 8年12月3日至109年3月11日期間申請加班之原因及明細，原
30 告於108年12月17日申請加班原因為「計測輓抬舉臂備
31 料」、於109年1月23日申請加班原因為「定尺電磁閥備品領

取」、109年2月6日申請加班原因為「2/7更換共同輓備品處理」、109年2月24日申請加班原因為「二次水長腳永備品處理」、109年3月3日申請加班原因為「見刀擺動備品處理」、109年3月11日申請加班原因為「引導棒輓輪備品處理」等，上開備品處理程序含領料、驗收均是原告職務內容，原告應有非平日上班時間進出倉庫領料登記紀錄，然經被告核對平日下班後及假日使用之進出倉庫領料登記表，竟無原告於上開加班時間領料之紀錄，足見原告並無從事加班之工作內容，而有虛報加班費情事。另原告於109年2月21日申請17時至19時加班，加班原因為連鑄課共同輓馬達更換，並於下午5時下班前送至品保中心管理值班確認，當日品保中心管理值班人員林伯融於當天下午6時左右至連鑄課12米滾輪共同輓馬達更換現場巡查時，只看到主管顏進杰股長、鄭博元班長及外籍勞工胡達，卻未見原告蹤影，足見原告確有虛報加班之情形。又原告自109年2月7日至同年3月11日，利用加班時間不到加班現場，卻於辦公室座位使用被告配發給原告之電腦上網（104人力銀行、臉書、奇摩等網站），並安裝非職務所用之投資軟體，而有申請加班卻從事個人行為之虛報加班費之情形，被告發現後於109年3月13日對原告進行訪談，原告卻不認錯改進而矢口否認，原告浮報加班費，違反公司工作規則第十章第19條第6款、第20條第42款規定，被告為維護企業員工管理，乃於109年4月7日依上開規定及勞動基準法（下稱勞基法）第12條第1項第4款終止僱傭關係，原告請求被告給付解僱後之工資及精神賠償，均無理由。

（二）原告經被告於109年4月7日終止勞動契約後即未服勞務，因原告提起訴訟，本件解僱是否合法尚待判決，為避免受敗訴判決確定仍需支付原告工資，被告乃通知原告於110年3月18日前來提供勞務，然原告僅於來賓進出廠區登記簿上簽到，並未進入工作場所提供勞務，原告自不得請求110年3月18日以後之工資；原告於110年3月24日開庭時始主張依勞基法第

14條1項6款終止契約，已逾30日之除斥期間；另原告平均工資應為37,623元，原告離職時，其特別休假已休6天，被告已給付其4天特休未休工資，年終獎金係視每年盈餘狀況不固定發放，原告於107、108年度僅領取年終紅包13,000元，原告請求給付109年度之2個月年終獎金，亦無理由。

(三)聲明：(1)原告之訴駁回。(2)如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

(一)原告於106年8月1日起受僱於被告，被告於109年4月7日以原告任職期間有虛報加班費情事，違反工作規則第十章第19條第6款、第20條第42款，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約等情，為兩造所不爭執，自堪信為真實。原告主張其無虛報加班費情事，被告解僱不合法，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件爭點為原告有無虛報加班費？被告以原告違反工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否有理？原告以遭被告非法解僱終止勞動契約，並請求被告給付工資、特休未休工資、各項獎金及精神賠償等，有無理由？

(二)被告以原告虛報加班費，違反被告公司工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，是否有理？

(1)按勞工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款定有明文。而判斷是否符合「情節重大」之要件，應就勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、商業競爭力、內部秩序紀律之維護，勞雇間關係之緊密情況、勞工到職時間之久暫等，衡量是否達到懲戒性解僱之程度。倘勞工違反工作規則之具體事項，係嚴重影響雇主內部秩序紀律之維護，足以對雇主及所營事業造成相當之危險，客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係者，即難認不符上開勞基法規定之「情節重大」之要件，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之

01 建立（最高法院104年度台上字第1227號判決參照）。

02 (2)被告主張原告於109年2月21日申請17時至19時加班，加班原
03 因為連鑄課共同輓馬達更換，被告品保中心管理值班人員林
04 伯融於當日下午6時左右至現場巡查發現原告並未在場加班
05 工作等情，業據原告提出煉鋼廠維修/搶修加班申請確認
06 單、施工現場照片、林伯融上傳之回報紀錄等件影本存卷為
07 證（本院卷一第191、193、195頁）。且據證人顏進杰具結
08 證稱：伊在被告公司擔任連鑄課股長，是原告上司，如果安
09 排設備保養維修，我們會預估一個時間點，因為現場維修時
10 間比較晚，公司主管都下班了，我們要去監工，怕臨時有缺
11 件要補件，或怕現場臨時發生事情要去處理，會先預估今天
12 加班人數多少人，報管理值班，管理值班會依照我們報請維
13 修的地點去做拍攝上傳給老闆及主管，順便看工作進度，加
14 班不是個人申請，是同一組人員由工程師去報加班，加班時
15 整組人員都是做同樣的加班內容，工程師等級的都是監工，
16 不會在現場工作，預備有重要零件缺的時候我們去領，我們
17 會在現場監工，109年2月21日加班時原告沒有在現場，被證
18 6 照片上的現場人員是我、鄭博元與外勞胡達，被證7 所載
19 品保林伯融會到現場查看，把我們現場狀況拍攝下來並上傳
20 給執行長，原告當天確實是沒有在現場，當天加班原因為共
21 同輓馬達更換，是同一地區，沒有分其他現場，公司有設備
22 圖、區塊圖可以證明，只有一個地方12米共同輓，其他地方
23 沒有共同輓，不可能在其他區域從事共同輓馬達的更換，被
24 證5的加班申請單是原告寫的等語（本院卷二第24至26頁、
25 第29頁、第34頁）。證人鄭博元結證稱：伊在被告公司擔任
26 連鑄課整備組副班長，與原告是同一組，2 月21日是我、顏
27 進杰跟外勞胡達在現場處理共同輓馬達更換，原告當天沒有
28 在現場，被證6 的照片是更換旋轉接頭，不是更換共同輓馬
29 達，共同輓馬達在照片的前面，都看得到，當天沒有看到原
30 告在現場，更換共同輓馬達是發包給廠商做，我是在現場監
31 工跟收尾等語（本院卷二第31至34頁）。原告則陳稱當天共

同輓是包商先做，伊配合包商、鄭博元把共同輓的工作做完，因為旋轉接頭壞掉伊要去領料，不可能一直在現場，領料完後伊就交給鄭博元更換，之後交給鄭博元收尾，收尾後還要去巡視那個區域有無問題等語（本院卷二第35頁）。然據證人鄭博元證稱：廠商做完時還沒有5點，伊沒有印象旋轉接頭是原告領料後交給伊，伊缺料時告知工程師去領料，2月21日當天伊無法確認工程師將旋轉接頭交給伊時是上班還是加班時間等語（本院卷二第35頁）。是證人鄭博元等加班處理共同輓馬達更換時，原告並未在場，原告雖稱因旋轉接頭壞掉，伊去領料交給鄭博元，然鄭博元就此並無印象，亦無法確認旋轉接頭時是上班或加班時間交付，且依假日（夜間）進出倉庫領料登記表（下稱系爭領料登記表），並無原告於109年2月21日加班時間領取旋轉接頭之紀錄（本院卷一第179頁）；又原告陳稱系爭領料登記表是假日及夜間進出紀錄，伊領料都是白天跟下午處理，平日白天不需填寫系爭領料登記表，由倉庫人員當場電腦處理，假日及晚上倉庫沒有人才需填載等語（本院卷一第200頁），則原告如於上班時間領取旋轉接頭交付鄭博元，其既然申請加班原因為共同輓馬達更換、加班時間為下午5時至7時，即應於上開時間在現場從事該項工作，原告申報加班而未在加班現場工作，原告據此主張被告有虛報加班費情事，即非虛妄。

(2)被告主張原告於109年2月7日17:00至19:00申請加班原因為「中輓馬達安裝處理」；於109年2月10日17:00至19:00申請加班原因為「請購單備品整理申購備註」；於109年2月11日17:00至19:00申請加班原因為「中輓輓輪備品組立」；於109年2月14日17:00至19:00申請加班原因為「二次水長腳泵備品處理」；於109年2月17日17:00至19:00申請加班原因為「1.剪刀墊片處理2.引導棒補修版處理3.橫送惰輪處理」；於109年3月4日17:00至20:00申請加班原因為「剪切機油壓缸本體安裝及試車」；於109年3月11日17:00至19:00申請加班原因為「引導棒輓輪備品處理」，上開工作內容均無庸在

01 辦公室使用電腦，然原告卻於前揭時段在辦公室使用電腦
02 （下稱系爭電腦）上網瀏覽網頁（臉書、104人力銀行、亞馬
03 遜、Google、奇摩、中華電信等網站）等情，並提出原告申
04 請加班明細、系爭電腦上網紀錄、查詢資料、被告公司內網
05 說明、職位說明書填寫說明等件存卷為證（本院卷一第163
06 頁、第265至573頁、卷二第61至195頁）。而依證人顏進杰證
07 稱：伊有看過被證12之上網紀錄，之前由資訊室從原告電腦
08 調出來，資訊室有請伊協助調查；（問：109年2月7日加班
09 原因是否需要用到電腦？或需要到現場監工？）一定要到現
10 場監工，如果師傅有缺零件，就需要回到辦公室上公司內網
11 查詢零件領料，被證12所調取之資料沒有公司內網，資訊室
12 是以他的時間點全部列印下來，如果有上內網應該會有內網
13 IP，但這裡面都沒有，伊之前協助查詢上網IP，資訊室把原
14 告所有加班的時間的IP全部列印下來整理出來，這些IP有10
15 1、FB還有一些亞馬遜、財經網；（問：被證12的109年2月
16 7日之後的加班原因，是需要到現場監工？或需要用到電
17 腦？）原告是現場工程師，不是文書工程師，所以與現場密
18 切相關，沒有什麼文書工作，現場是他的工作職責，他自己
19 也有寫一份工作說明書，裡面也都是記載現場的工作，原告
20 加班的時間都是下班的時間，沒有所謂要上外網的需求，只
21 有上內網的需求，就是缺料到內網系統查明後領料，原告其
22 他時間應該要在現場，監看現場狀況維修進度及人員狀況；
23 （問：缺料到內網查詢系統後領料，是否需要花費很多時
24 間？）不一定，倉庫系統一查沒有就不用領，如果有就去找，
25 但不需要花很久時間，使用電腦的時間大概5至10分鐘
26 左右等語（本院卷二第27至29頁）。原告雖陳稱伊的電腦誰
27 都可以使用，那臺電腦只是放在伊休息的位置，資訊室配給
28 機械廠四臺電腦就會放在四個位置，其中一臺是放在我的位
29 置，如果伊的電腦不能用，伊也會使用其他臺電腦，一開始
30 伊沒有設定帳號密碼，因為是公用電腦，後來伊有設定帳號
31 密碼，伊有告訴師傅伊把帳號密碼寫在電腦主機旁邊，伊設

01 定的目的是怕別的單位的人來動到，伊做的東西會混亂掉，
02 怕其他單位的人動到會很麻煩等語（本院卷一第201頁）。
03 是系爭電腦係被告配置予原告使用，原告並有設定帳號及密
04 碼，避免他人動用後影響其作業，然原告又稱其有告知師傅
05 其將帳號密碼寫在主機旁邊，所述顯有矛盾，原告亦未提供
06 究係何人經常使用其電腦供本院調查審酌，其否認使用系爭
07 電腦上網瀏覽前開網頁，顯無可採。又原告申請加班之原因
08 均需至現場工作，然觀之系爭電腦上網瀏覽網頁之紀錄，原
09 告於17:00至19:00申請加班時間上網瀏覽前開網頁之時間甚
10 為密集，並非偶一為之，尤其原告於109年2月10日17:00上
11 網至19:00，其間中斷上網時間均不到5分鐘；同年2月17日
12 17:09上網至18:58，其間中斷上網時間最多13分鐘；同年
13 3月4日17:21上網至19:59，其間中斷上網時間最多15分
14 鐘；同年3月11日17:04上網至19:56，其間中斷上網時間
15 最多10分鐘，顯不可能至現場工作，被告主張原告申請加班
16 卻從事個人上網行為而有虛報加班費之情形，應屬實在。

17 (3)依被告公司工作規則第十章第19條第1項第6款規定，員工有
18 違反勞動契約或工作規則，情節重大者，被告得不經預告逕
19 予開除；第20條第42款規定，前條第6款所謂情節重大者係
20 指下列情形之一者：虛報工資、加班費…，有具體事證者
21 （本院卷一第125至127頁）。被告發現原告有前揭虛報加班
22 費情事後，於109年3月13日對原告進行訪談，然原告仍矢口
23 否認有虛報加班費情事，此有績效改善計畫訪談紀錄表可按
24 （本院卷一第197頁）。茲審酌被告公司嚴禁員工虛報加班
25 費，並將此明文列為違反工作規則情節重大應予以解僱之最
26 嚴厲處分，然原告仍無視此規定，於短期內多次虛報加班而
27 受領不當利益，且其遭舉報經被告調閱相關事證查明後，原
28 告仍矢口否認而不願坦誠過錯，使被告難以輔導改善其行
29 為，原告行為已違背其依勞動契約對被告所負之忠誠義務，
30 兩造間僱傭關係彼此信賴之誠信基礎及緊密關係已產生動
31 搖，並對被告公司內部管理及秩序紀律之維護產生不當影

響，在客觀上尚難苛求被告需採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭關係。從而，被告以原告違反工作規則，情節重大，依勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約，應屬適法，原告以被告違法解僱，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，並請求被告給付其終止前之薪資，即無理由。

(三)原告請求被告給付特休未休工資有無理由？

原告自106年8月1日起受僱於被告，其於108年8月1日工作滿2年，享有特別休假10日，原告於109年4月7日勞動契約終止時已休假6天，尚有4天未休，此有被告提出原告特休未休資料及員工薪資條附卷可稽（本院卷一第233頁、卷二第217至231頁），復為原告所不爭執（本院卷二第212頁）。被告折算該4日之特休未休工資5,282元與109年4月份薪資合計15,444元轉帳存入原告薪資帳戶，亦有被告提出折算工資明細、原告109年4月員工薪資明細及原告提出其薪資帳戶存摺內頁在卷可考（本院卷一第237、239頁、本院卷二第45頁）。按勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目定有明文。觀之原告108年10月至109年3月之員工薪資明細，其固定薪資為底薪20,600元、職務津貼1,000元、部門津貼3,000元、特別津貼300元、伙食津貼2,400元（本院卷一第73至83頁），合計27,300元，換算時薪為113.8元（ $27,300 \div 240 = 113.8$ ），被告以此折算原告特休未休工資（另加計產點獎金），核與上開規定並無不合。原告主張其於契約終止前6個月之平均薪資為42,503元，換算每日為1,417元，應以此金額計算特休未休工資云云。然特別休假折算工資應以年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資為計算基準，而非以平均工資為計算基準，原告薪資明細中之競賽獎金、加班費等均非屬平日正常工作時間所得之工資，

01 自不得列入特休未休工資之計算基準。

02 (四)原告請求年終、端午、中秋及勞動節獎金有無理由？

03 按勞基法第2條第3款規定：「本法用辭定義如左：三、工資
04 ：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、
05 計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及
06 其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行細則第10條
07 規定：「本法第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給
08 與係指左列各款以外之給與：一、紅利。二、獎金：指年終
09 獎金…及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給
10 與之節金。」可知勞基法上所稱之「工資」，乃勞工因工作
11 而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
12 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
13 經常性給與，須藉由其是否具「勞務對價性」及是否屬「經
14 常性給與」而為觀察，並應就雇主給付予勞工金錢之實質內
15 涵，即給付之原因、目的及要件等具體情形，依一般社會通
16 念以為判斷，而非僅以雇主給付時所使用之「名目」為準。
17 雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供
18 之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常
19 屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報
20 酬），即具工資之性質。反之，如給付之性質欠缺勞務對價
21 性或給與經常性之一，即難認屬於勞基法第2條第3款所謂之
22 工資。查依被告公司工作規則第二十一章福利第一條第4
23 款、第5款規定，年終慰勉視公司營運獲利及財務狀況與員
24 工表現斟酌發給，端午及中秋節等節慶獎金，視公司營運獲
25 利及財務狀況斟酌發給（本院卷一第151頁），可見上開獎
26 金性質上係屬勞基法施行細則第10條第2款所定具有恩惠、
27 勉勵性質之給與，而非勞基法第2條第3款所稱之工資，被告
28 於107、108年年終亦僅發給原告紅包各13,000元，此為原告
29 所不爭執（本院卷一第579頁），另原告並未舉證兩造有勞
30 動節應發給獎金之約定，且兩造已於109年4月7日終止勞動
31 契約，原告請求被告給付109年度之年終、端午、中秋及勞

01 動節獎金，非有理由。

02 (五)原告請求被告給付精神賠償有無理由？

03 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責
04 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱
05 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人
06 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184
07 條第1項前段、第195條第1項，分別定有明文。原告主張被
08 告在公佈欄公告將伊免職並提起刑事訴訟，造成伊身心嚴重
09 受損，請求被告賠償精神損害10萬元。然查，被告以原告違
10 反工作規則第十章第19條第6款及第20條第42款規定，於109
11 年4月7日公告解僱原告，並以原告涉嫌詐領加班費等提起刑
12 事告訴，此有公告及臺灣高雄地方檢察署檢察官109年度偵
13 字第20341號不起訴處分書可按（本院卷一第15至20頁、第1
14 99頁）。然雇主認受僱人有勞基法所定之解僱事由而終止勞
15 動契約，或以勞工有涉有刑事犯罪而提起告訴，乃屬法定終
16 止權及憲法所保障訴訟權之正當行使，縱嗣後經法院認定雇
17 主解僱不合法，亦僅雙方僱傭契約應繼續存在，或勞工得以
18 此終止勞動契約並請求雇主給付資遣費，原告之人格權並不
19 因此受有何損害；況原告有前揭虛報加班費之行為，被告依
20 勞基法第12條第1項第4款終止勞動契約應屬合法，業經本院
21 調查相關證據後認定如上，原告請求被告給付精神賠償10萬
22 元，難認有據。

23 四、綜上所述，兩造間勞動契約業經被告合法終止，原告以被告
24 解僱不合法，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約並請
25 求被告給付工資，及請求被告給付特休未休工資、各項獎金
26 及精神賠償等，均非有理，應予駁回。原告之訴既經駁回。
27 其假執行之聲請亦失所依附，應併駁回之。

28 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及證據，核與判
29 決之結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

30 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

31 中 華 民 國 111 年 3 月 24 日

勞動法庭法官 鍾淑慧

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 111 年 3 月 24 日

書記官 林怡君