

臺灣高雄地方法院民事判決

113年度勞簡字第7號

原告 余國榮

訴訟代理人 蔣佳吟律師(法扶律師)

被告 瑪雅彩繪文創有限公司

法定代理人 王劭傑

訴訟代理人 張簡明杰律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國113年7月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣23,538元，及自民國113年2月6日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔新臺幣1,000元，並應加給自裁判確定之翌日起至清償日止按週年利率百分之五計算之利息，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣23,538元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。本件被告公司雖設址於高雄市楠梓區，然原告前受僱於被告，工作地點位於高雄市○○區○○路0號，原告以本院為其勞務提供地之管轄法院，向本院提起訴訟，本院就本件訴訟自有管轄權。

二、原告主張：

(一)原告於民國112年8月31日受僱於被告，約定工作時間為下午4時至12時，下午7時至8時為用餐休息時間，並以LINE 打卡作為上下班依據，每日薪資為新臺幣(下同)1,800元，嗣被告於112年10月24日以LINE通知原告因晚班狀況太差要減少

01 人數及原告有「工作散漫、失誤率、工作時間中途消失、未
02 回報提早離開」等缺失，又稱造成早班、晚班其他人員不滿
03 等為由，未給予原告說明或改進之機會，逕行解僱原告。然
04 被告前以原告為臨時工，拒絕替原告加保勞保、就業保險、
05 健保及提撥勞工退休金，已違反保障原告權益之勞工法令相
06 關規定，復不當解僱原告，原告自得依勞動基準法（下稱勞
07 基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，並請求被告給
08 付下列款項：

09 (1)加班費750元：原告於112年10月13日加班2.5小時，原告日
10 薪為1,800元，換算時薪為225元，被告應給付原告加班費75
11 0元（2.5小時×225元×4/3＝750元）。

12 (2)無法請領失業給付之損失264,600元：原告於112年8月31日
13 至同年10月23日之平均月薪資約為42,000元，依就業保險法
14 規定，失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前六
15 個月平均月投保薪資百分之六十按月發給，原告為年滿45歲
16 之勞工且有扶養母親方瑞春一人，得請求失業給付9個月且
17 按月投保薪資百分之七十發給，然因被告未替原告投保就業
18 保險，原告自得請求被告賠償無法請領失業給付之損失264,
19 600元（42,000×70%×9個月＝264,600元）。

20 (二)聲明：被告應給付原告265,350元，及自起訴狀繕本送達翌
21 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

22 三、被告則以：原告於受僱時向被告表示其有在外兼職而有投保
23 勞保，並另於職業工會加保，請被告無須重複加保，被告遂
24 未替原告加保；原告任職期間工作態度欠佳、常有早退情
25 形，其自112年9月24日至同年10月12日止，共有多達6次早
26 退並浮報工資之情形，經被告現場部門主管邱劉約翰於112
27 年10月12日23時55分以LINE通知於台船工地之現場勞工（含
28 原告）不得早退，然該日原告仍早退，違反被告公司人事規
29 章（即1個月早退3次以上，應予資遣），並造成被告管理困
30 擾，被告乃於112年10月23日依勞基法第12條第4款終止兩造
31 之勞動契約；而依就業保險法第11條第3項規定，非自願性

離職得請求失業給付之條件，不包含勞基法第12條各款事由，縱被告有為原告投保就業保險，原告仍無法請領失業給付；且若被告解僱原告不合法，亦不生勞動契約終止之效力，兩造間僱傭關係尚存在，原告亦無法申請失業給付；再者，原告自112年12月15日至113年1月23日在訴外人高整企業有限公司（下稱高整公司）工作，就業已超過14日，仍不得請求失業給付；另原告分別於112年9月24日、9月28日、10月2日、10月7日、10月11日、10月12日早退，早退之時數分別為1時12分、1時21分、27分、1時26分、2時43分、1時38分，卻仍打滿工作8小時之出勤卡，原告浮報工時溢領薪資共計2,244元（307.5元+345.3元+113.4元+366.3元+694.8元+416.7元=2,244元），爰就原告請求之加班費750元於溢領金額2,244元範圍內主張抵銷等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

（一）原告主張其於112年8月29日受僱於被告，約定工作時間為下午4時至12時，下午7時至8時為用餐休息時間，並以LINE 打卡作為簽到退紀錄，每日薪資1,800元，按日計酬，被告於112年10月24日以LINE通知原告因晚班狀況太差要減少人數及原告有「工作狀況散漫、失誤率、工作時間中途消失、未回報提早離開」等缺失，已造成早班、晚班其他人員不滿等為由，依勞基法第12條第4款終止兩造間之勞動契約等情，業據原告提出兩造LINE對話紀錄截圖為證（本院卷第27頁），且為被告所不爭執，自堪信為真實。是本件爭點為被告依勞基法第12條第4款終止勞動契約，是否合法？原告請求被告給付加班費及依就業保險法第38條第1項規定，請求被告賠償未能請領失業給付之損失，有無理由？

（二）被告依勞基法第12條第4款終止勞動契約，是否適法：

（1）按勞基法第12條第1項第4款規定，勞工有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。所謂「情節重大」，係屬不確定之法律概念，不得僅就雇主所訂工作

01 規則之名目條列是否列為重大事項作為決定之標準，須勞工
02 違反工作規則之具體事項，客觀上已難期待雇主採用解僱以
03 外之懲處手段而繼續其僱傭關係，且雇主所為之懲戒性解僱
04 與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規
05 定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或
06 累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損
07 失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為
08 是否達到懲戒性解僱之衡量標準（最高法院95年度台上字第
09 2465號判決參照）。

10 (2)被告辯稱原告自112年9月24日至同年10月12日止，共有如11
11 3年3月18日陳報狀所示6次早退並浮報工資之情形，經被告
12 現場部門主管邱劉約翰於112年10月12日23時55分以LINE通
13 知於台船工地現場勞工（含原告）不得早退，然該日原告仍
14 早退，違反被告公司人事規章（即1個月早退3次以上，應予
15 資遣），被告乃於112年10月23日依勞基法第12條第4款終止
16 勞動契約等語。原告固不爭執有前開6次提早簽退之事實，
17 惟主張當時大家都是同時離場，其認為工作完成即可離場等
18 語（本院卷第160頁）。查依證人邱劉約翰證稱：現場工作
19 人員有分粗工、噴漆的工作，3位粗工、2位噴漆，原告是粗
20 工，原則上工作是3位粗工一起完成的，上班地點是在台
21 船，伊在112年10月11日、10月12日在現場查到原告有早退
22 情形，10月12日有3位粗工提早離開，伊交代的工作雖然有
23 完成，但下班前一個小時，要向伊回報工作進度，經過伊允
24 許才可以下班，並非進度完成即可提早下班，公司有書面工
25 作規則，但沒有發給原告，但有口頭告知原告，一個月內有
26 遲到、早退3次以上就會直接辭退他；LINE提到原告有工作
27 狀況散漫、失誤率主要就是每個時間點應該要完成的進度原
28 告沒有完成，晚班的進度拖累早班的進度，或是整個工程的
29 時間，原告有一次使用自己而非公司的工具做研磨，導致表
30 面破壞，公司也賠償台船後續的修復費用等語（本院卷第16
31 1至167頁）。證人侯尚邑則證稱：伊去年（112年）7月底開

始在被告公司工作，11月間離開，工作內容一開始與原告一樣是雜工，之後是噴漆，原告於112年8月31日至10月23日是伊同事，那段時間伊有做雜工，後來是做噴漆的工作，原告都是做雜工；（問：雜工或噴漆人員工作完成後，能否提早下班？）一開始被告沒有明講，伊等在現場有當天的進度，當天進度完成，伊等會提早離開，之後公司的群組有說一定要12點才可以離開，所以伊等要等到12點才能離開；（問：進度完成，提早下班，有無回報主管，經主管同意？）伊只有回報進度，有人會負責回報主管邱劉約翰，前輩說可以走了，伊等就走了；（問：如果進度完成，是否所有粗工會一同提早離開？）對，如果進度提前完成，才會提早離開，如果進度沒有提前完成，就有分要離開或是留下完成加班的人；（問：原告是否有工作狀況散漫、失誤率、工作時間中途消失、提早離開、造成早晚班其他人員不滿之情形？）工作狀況散漫、失誤率、工作時間中途消失都沒有，提早離開，就是伊剛才所述的情況，伊不知道其他人員有沒有不滿，但伊沒有，失誤率大家多少都會有；如果提早離開，伊等會打整點的卡，伊覺得邱劉約翰有默許，設定12點完成的進度，在11點就完成，伊等打卡還是會打12點的卡，打卡是指在LINE上面留言，後來主管有傳LINE要12點下班，之後包含原告在內就沒有提早下班的情形，一開始是用提醒的方式，務必完成交辦的事情才可以離開，並沒有說完成交辦的事情後不能提早離開，之後才說一定要時間到才可以離開等語（本院卷第239至243頁）。邱劉約翰雖證稱進度完成要回報，經伊允許後始能提早下班，然現場實際情形如侯尚邑所稱進度完成，前輩稱可以離開，大家就會一起下班，而侯尚邑早於原告受僱於被告，可知原告到職時現場已形成進度完成，前輩告知可以離場，大家就會一起下班之默契，原告主張當時大家都是同時離場，其認為工作完成即可離場，要非無稽，可見原告非有故意早退而浮報工資之情形，縱與被告約定之下班時間不符，亦僅屬過失，難認其違反勞動契

01 約或工作規則之情節重大；且原告最後一次於112年10月12
02 日22時22分提早離場，係與其他租工一起下班，並非中途或
03 單獨離開，經被告於同日23時55分以LINE通知現場人員不得
04 早退後，原告即再無早退之情形，足見被告亦非不能採用解
05 僱以外之手段繼續其僱傭關係。又邱劉約翰既稱原告是負責
06 粗工，工作由3位粗工一起完成，亦難認原告1人有何應完成的
07 進度沒有完成之情形；至於被告因原告使用自己工具導致
08 表面破壞而賠償客戶修復費用部分，被告並未提出相關證
09 明，亦難認原告有此缺失並達情節重大情事。從而，被告依
10 勞基法第12條第4款終止勞動契約，難認適法。

11 (三)原告請求被告賠償無法請領失業給付之損失，有無理由？

12 (1)按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞
13 者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第六款規定終止
14 契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之，勞基法第
15 14條第1項第6款、第2項定有明文。次按「年滿十五歲以
16 上，六十五歲以下之下列受僱勞工，應以其雇主或所屬機構
17 為投保單位，參加本保險為被保險人。」、「本保險各種保
18 險給付之請領條件如下：一、失業給付：被保險人於非自願
19 離職辦理退保當日前三年內，保險年資合計滿一年以上，具
20 有工作能力及繼續工作意願，向公立就業服務機構辦理求職
21 登記，自求職登記之日起十四日內仍無法推介就業或安排職
22 業訓練。本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關
23 廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第
24 十一條、第十三條但書、第十四條及第二十條規定各款情事
25 之一離職。」、「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之
26 當月起前六個月平均月投保薪資百分之六十按月發給…」、「
27 「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練
28 生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每一人按申請人離職
29 辦理本保險退保之當月起前六個月平均月投保薪資百分之十
30 加給給付或津貼，最多計至百分之二十。」、「投保單位違
31 反本法規定，未為其所屬勞工辦理投保手續者，按自僱用之

01 日起，至參加保險之前一日或勞工離職日止應負擔之保險費
02 金額，處十倍罰鍰。勞工因此所受之損失，並應由投保單位
03 依本法規定之給付標準賠償之。」就業保險法第5條第1項、
04 第11條第1項第1款、第3項、第16條第1項前段、第19條之
05 1、第38條第1項分別定有明文。

06 (2)查原告於112年10月23日遭被告解僱後，於同年10月30日向
07 高雄市政府勞工局申請勞資爭議調解，並於同年11月9日兩
08 造到場調解時，以其遭被告非法解僱，請求被告給付資遣費
09 等，此有勞資爭議調解紀錄可按（本院卷第29至30頁）。而
10 勞工請求資遣費係以契約已終止為前提，堪認原告有以遭被
11 告非法解僱為由，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契
12 約，並請求被告給付資遣費，則原告行使終止權時尚未逾30
13 日之除斥期間，亦符合就業保險法第11條第3項所稱之非自
14 願離職，得向勞工保險局請領失業給付。然原告於112年11
15 月10日至前鎮就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，該
16 站雖於同年11月24日完成失業認定，惟因被告未替原告投保
17 就業保險，不符失業給付請領規定，經勞保局核定不予給
18 付，此有原告提出勞保局112年11月30日保普就字第1126016
19 7510號函可稽（本院卷第39頁），原告依就業保險法第38條
20 第1項規定，請求被告賠償其損失，尚無不合。至於被告雖
21 辯稱原告表示其在外兼職而有投保勞保，並另於職業工會加
22 保，請被告無須重複加保，被告遂未替原告加保云云，然為
23 原告所否認，被告亦未舉證以實其說，且原告曾於112年9月
24 1日向被告表示其雖於工會加保，但依台船規定要強制由被
25 告加保，此有原告提出兩造LINE對話紀錄截圖可稽（本院卷
26 第85頁），已有要求被告為其加保之意，被告辯稱係原告請
27 被告勿重複加保云云，顯屬不實。

28 (3)又原告自被告公司離職後，於112年12月15日受僱於訴外人
29 高整公司，於113年1月23日自願離職，此有原告勞保投保資
30 料及高整公司113年7月8日高整字第20240708001號函存卷可
31 按（本院卷第269頁、證物袋內）。則按「被保險人非自願

離職時另有從事其他工作，或非自願離職後再就業者，應依其最後離職事由，審核是否符合就業保險法（以下簡稱本法）之規定。惟為利促進就業，強化保障渠等就業保險給付權益，如有下列情形之一，仍得以原非自願離職事由申請失業給付或職業訓練生活津貼：（一）被保險人非自願離職後再就業，於再就業工作14日內自行離職者。」，此經勞動部105年11月8日勞動保1字第1050140662號函示甚明（本院卷第283頁）。原告由被告公司非自願離職後，雖於112年11月10日至前鎮就業服務站辦理求職登記及申請失業給付，經該站於同年11月24日完成失業認定，然原告於112年12月15日復受僱於高整公司，受僱期間逾14日，則依上開函示及就業保險法第16條第1項前段規定，原告僅能請領1個月之失業給付。又原告工作期間自112年8月29日至112年10月23日止約2個月，工資總額為81,295元（本院卷第195至199頁），平均工資為40,648元，月投保薪資應為42,000元，以原告112年10月離職之當月起前6個月平均月投保薪資33,625元之70%（含扶養眷屬母親1人加計10%）計算，原告每月得領取之失業給付為23,538元，此有原告及其母親之戶籍謄本、勞保局113年7月16日保普就字第11313046850號函可按（本院卷第43頁、第279至280頁），是原告得請求被告賠償無法請領失業給付之損失為23,538元，逾此金額之請求即非有理。

（四）按二人互負債務，而其給付種類相同，並均屆清償期者，各得以其債務，與他方之債務，互為抵銷；抵銷，應以意思表示，向他方為之。其相互間債之關係，溯及最初得為抵銷時，按照抵銷數額而消滅，民法第334條第1項本文、第335條第1項分別定有明文。原告主張其於112年10月13日加班2.5小時，原告日薪為1,800元，換算時薪為225元，被告應給付原告加班費750元（2.5小時×225元×4/3＝750元）。被告就原告加班之事實固不爭執，惟主張與原告早退溢領薪資共計2,244元抵銷。查原告不爭執有早退之情形，時數合計為8小時47分（本院卷第197頁），換算工資為1,976元【（225

元 $\times 8$) + (225元 $\times 47/60$) = 1,976元，元以下四捨五入】，原告未依兩造約定之工時提供勞務，其早退而受領全額薪資即非有法律上原因，被告依不當得利之法律關係請求返還，並主張與原告請求之加班費抵銷，尚無不合，經抵銷後，原告已無加班費可資請求。

五、綜上所述，原告請求被告給付23,538元，及自起訴狀繕本送達被告翌日即113年2月6日（本院卷第69頁）起至清償日止，按法定利率年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，超過上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1項係法院就勞工之給付請求，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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判決結果不生影響，爰不一一論列。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第91條第3項。

中 華 民 國 113 年 8 月 14 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 113 年 8 月 14 日
書記官 蔡蓓雅