

臺灣臺北地方法院民事簡易判決

110年度勞簡字第146號

原告

即反訴被告 德和月國際科技股份有限公司

法定代理人 趙國華

訴訟代理人 趙國成

被告

即反訴原告 賴芊卉

訴訟代理人 雷皓明律師

複代理人 陳彥奴律師

張嘉淳律師

楊于瑾律師、李杰峰律師(嗣均於民國111年4月22

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國112年6月27日言詞  
辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

反訴被告應給付反訴原告新臺幣41,102元，及其中新臺幣33,964  
元自民國110年5月5日起，其中新臺幣7,138元自民國112年4月27  
日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

反訴被告應提繳新臺幣712元至反訴原告在勞動部勞工保險局設  
立之勞工退休金個人專戶。

反訴原告其餘之訴駁回。

反訴訴訟費用由反訴被告負擔百分之84，餘由反訴原告負擔。

本判決第3、4項得假執行，但反訴被告如分別以新臺幣41,102元  
及新臺幣712元為反訴原告預供擔保，各得免為假執行。

反訴原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

壹、程序部分

01 一、按反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防  
02 禦方法不相牽連，或反訴非與本訴得行同種之訴訟程序者，  
03 不得提起，此觀之民事訴訟法第260條第1、2項之規定自  
04 明。該條項所稱之「相牽連」者，係指反訴之標的與本訴之  
05 標的間，或反訴之標的與防禦方法間，兩者在法律上或事實  
06 上關係密切，審判資料有共通性或牽連性者而言。舉凡本訴  
07 標的法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標  
08 的之法律關係同一，或當事人兩造所主張之權利，由同一法  
09 律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標  
10 的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認為兩者  
11 間有牽連關係。本件被告即反訴原告所主張之事實，與本訴  
12 所主張之基本事實相同，均係出於兩造間員工聘僱契約關係  
13 所生爭議，本訴與反訴在法律上及事實上關係密切，審判資  
14 料具共通性，有提起反訴之利益，亦符訴訟經濟原則，自得  
15 提起反訴。再按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他  
16 訴，但請求之基礎事實同一、擴張或減縮應受判決事項之聲  
17 明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2、3款定有明  
18 文。

19 二、查，被告於訴訟中提起反訴，請求加班費及資遣費等，係基  
20 於兩造間同一勞動契約關係所生權利義務關係，與原告請求  
21 損害賠償間事實上關係密切，審判資料亦有共通性，又反訴  
22 原告原依員工聘僱契約書第11條第4款、勞動基準法(下稱勞  
23 基法)第24條、第39條等規定，聲明請求反訴被告應給付反  
24 訴原告新臺幣(下同)33,964元，及自民事答辯暨反訴起訴狀  
25 送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。嗣於  
26 民國111年11月15日具狀追加依勞工退休金條例第12條第1項  
27 規定為請求權基礎，並變更聲明，反訴被告應給付反訴原告  
28 40,929元，及其中33,964元自民事答辯暨反訴起訴狀送達翌  
29 日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，及其中6,965元  
30 自民事答辯(五)狀暨調查證據聲請狀暨反訴變更聲明狀送  
31 達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息(院卷二第

213至214頁、第175頁）。再於112年4月26日具狀追加依勞工退休金條例第31條第1項規定為請求權基礎，並變更聲明，反訴被告應給付反訴原告48,864元，及其中33,964元自民事答辯暨反訴起訴狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息，及其中14,900元自反訴變更聲明狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；反訴被告應補提繳1,080元至反訴原告之勞工退休金個人專戶（院卷二第371、375頁），係屬請求之基礎事實同一，擴張或減縮應受判決事項之聲明，核其提起反訴及所為追加變更，與前揭規定相符，應予准許。

## 貳、本訴部分：

### 一、原告起訴主張：

(一)被告簽署員工聘僱契約書，自108年7月1日起任職於原告公司，被告於108年11月29日下班時未收回私人物品，且帶走公司體恤被告出差參與行銷會議配給之筆記型電腦，於108年12月2日上午又向其主管林芮羽請病假，當日傍晚再請病假2天，被告理應於108年12月5日開始上班。惟被告於108年12月4日早上與公司實習生徐紫瑄碰面，委託其將公司筆記型電腦及配發被告電梯磁卡拿回公司，且教唆徐紫瑄謊稱是被告親自交回公司，復於108年12月4日中午接獲被告寄發存證信函，以原告為其加保勞健保級距過低，未經預告依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，並向勞保局及健保局檢舉。然原告於被告任職起以其為學員啟動108年度青年就業旗艦計畫補助計畫，被告須至該計畫官方網站填寫資料，選擇原告為訓練單位，並瀏覽原告訓練方式及薪資福利，被告早在進公司第1天起即清楚知悉薪資福利，且勞保局及健保局數月調查後證實原告未違反投保相關規定。又被告於108年8月5日領取第1個月薪資就已知悉人力不足無法提供工資明細，其於108年12月3日不經預告終止契約，距被告領取第1次薪資已超過4個月，有違勞基法第14條第2項所定自知悉日起30日內。

01 (二)又被告在公司負責執行4個政府採購行銷標案包含交通部、  
02 高公局、臺北e大及金管會等，視政府採購行銷標案需要，  
03 屬特定性工作，且對被告進行專業行銷企畫培訓並檢送勞保  
04 局審查通過，又該等標案為108年政府採購標案合約至108年  
05 年底到期，加上合約到期繳交報告，會忙到109年1月底左  
06 右，考量109年2月剛過完農曆年，與被告約定合約期限從  
07 108年7月1日起為期8個月定期契約。又原告多簽1個月係因  
08 原告未能拿下專案，就多1個月薪資讓被告有時間找其他工  
09 作，但被告負責行銷專案有繼續承接當以非定期契約聘任，  
10 畢竟原告投入培訓成本，雖可透過青年就業旗艦計畫獲得部  
11 份補助，但因被告向勞健保局檢舉原告，導致原告被迫放棄  
12 請領補助。再者，被告於108年11月已被訓練擁有行銷企劃  
13 提案能力，既控管4個政府採購行銷標案，標案資料及進度  
14 只有被告知道，被告不經預告且未進行工作交接，相關資料  
15 要重新製作，包含重新進行專案項目勾稽、專案聯絡、專案  
16 資料整理、專案內容製作，原告在短時間內須投入大量人力  
17 成本，又原告108年原有11個標案，因被告未交接工作，原  
18 告無人力準備政府採購行銷標案提案計畫書，109年政府採  
19 購行銷標案腰斬折半，故被告未經預告終止契約，且未工作  
20 交接，致原告受有鉅額損失，得請求被告賠償懲罰性違約金  
21 216,000元及損害賠償216,000元。

22 (三)爰依民法第250條、員工聘僱契約書第11條第3款約定及民法  
23 第227條及民法第184條第2項規定，提起本件訴訟，並聲明：  
24 被告應賠償原告432,000元(計算式：216,000+216,000)，及  
25 自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率百分之5計  
26 算之利息。

## 27 二、被告則以：

28 (一)兩造於108年6月25日簽訂員工聘僱契約書，約定被告自108  
29 年7月1日起受僱於原告，擔任業務行政人員，約定每月薪資  
30 為27,000元。惟被告於108年11月26日登入勞動部勞工保險  
31 局個人網路申報及查詢作業，發現原告自108年7月1日起僅

以24,000元申報勞保投保薪資及提撥勞退金，未據實申報被告薪資總額及未按月足額提繳勞退金。又被告每月薪資27,000元，日薪為900元(計算式:27,000÷30)，時薪則為112.5元(計算式:900÷8)，被告於108年7至11月平日延長工時在2小時內分為474分鐘、253分鐘、528分鐘、627分鐘、1,060分鐘，且平日延長工時超過2小時以上為41分鐘，又108年11月24日例假日工作432分鐘未補休，則平日延長工時在2小時內計49.03小時(計算式: { 474 + 253 + 528 + 627 + 1,060 } ÷60)、平日延長工時超過2小時以上為0.68小時(計算式:41÷60)例假日工時為7.2小時(計算式:432÷60)，原告本應給付加班費為8,364元(計算式:112.5×1.33×49.03=7,336元+112.5×1.67×0.68=128元+900元)，然其至今未給付加班費，且未於108年12月5日發放108年11月薪資27,000元。從而，被告於108年12月3日寄發存證信函，告知依員工聘僱契約書第11條第4項及勞基法第14條第1項第6款規定終止勞動關係，被告並於同年12月4日寄送工作交接清單予主管林芮羽已完成工作交接，且於同日將公司筆記型電腦及磁扣交付同事徐紫暄並告知資料儲存路徑。再者，被告遲至離職後2年有餘始知工資項目及其金額與計算方式，得知原告於被告任職期間無故扣薪及擅自變更契約約定工資及其項目金額，被告無從得知原告無故扣薪致無法即早終止契約。被告雖僅表明原告違反勞工保險條例第72條、勞工退休金條例第53條、全民健康保險條例第89條等，依員工聘僱契約書第1條(係第11條誤繕)第4項及勞基法第14條第1項第6款規定終止契約，惟原告於被告在職期間無故扣薪且拒絕提供工資明細，原告所為損害被告權益，被告仍得以原告無故扣薪且未提供工資明細依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止契約，故被告108年12月3日不經預告終止契約為合法。

(二)被告擔任業務行政人員，工作內容為一般行政事務處理，包括但不限於負責與外包人員聯繫、記錄專案成本表、公司專案抽獎活動獎品登記及管理、登記所有同仁打卡時數、招募

01 新外包人員、新案計畫書內容排版與列印等業務行政事項  
02 (下稱系爭職務)。又勞工有不經預告即得終止契約之合法  
03 事由時不負交接義務，而被告於108年12月3日不經預告終止  
04 契約合法，被告自不負交接義務，無須負擔因交接所生損害  
05 賠償責任。縱認被告負有交接義務，惟被告於終止契約後完  
06 成工作交接，對原告未造成任何損害。另原證8項目縱係被  
07 告不經預告終止契約致原告額外花費人力承接，惟該項目花  
08 費計34.1萬元，與原告匯款憑證總額490,419元顯不相符，  
09 況被告底薪僅23,100元，殊難想像其他人員代替被告從事原  
10 工作須給付酬勞高達490,419元，從而，原告依員工聘僱契  
11 約書第11條第3款請求懲罰性違約金及損害賠償，均無所  
12 據。

13 (三)被告透過104人力銀行網站刊登原告業務行政助理職缺，工  
14 作待遇為月薪26,000元至38,000元，又雇主招募員工所揭薪  
15 資為經常性薪資，不包含因加班時數浮動之加班費，可認該  
16 工作職缺所提供經常性薪資每月至少26,000元，被告評估該  
17 薪資符合需求始投遞履歷，被告嗣接獲面試通知與原告執行  
18 長面試後簽訂員工聘僱契約書，約定月薪為27,000元，被告  
19 在職期間每月收受原告匯款金額，即為薪資27,000元減去代  
20 扣勞健保費及請假扣款。被告從未登入108年度青年就業旗  
21 艦計畫網站或青年職業訓練資訊管理系統，更未自其填載訓  
22 練期間薪資或資訊，且於108年6月25日被告已與原告簽訂員  
23 工聘僱契約書，到職3日後於同年7月3日僅係主管告知幫助  
24 公司申請補助，依原告主管指示填寫紙本訓練週誌，自無從  
25 知悉原告係以每月23,100元為受訓學員薪資。又原告雖獲青  
26 年就業旗艦計畫補助，提供廣告行銷專業人員/行銷企劃工  
27 作，月薪為23,100元，惟被告非就廣告行銷專業人員/行銷  
28 企劃工作與原告成立勞動契約，且廣告行銷專業人員/行銷  
29 企劃工作不含加班費在內之經常性薪資僅有基本工資23,100  
30 元，大幅低於被告過往薪資26,000元至27,500元，且不足以  
31 供應生活所需，工作內容也非其累積相當經驗之業務行政事

務，縱得學習行銷企劃技能，結訓後薪資仍僅為基本工資23,100元，明顯違反一般人接受訓練學習技能後對薪資增加之期待，甚且被告現從事工作月薪為34,500元，是被告到職後絕無同意變更工作為廣告行銷專業人員/行銷企劃工作。再原告於104人力銀行網站徵才廣告、勞動契約及被告任職期間，從未記載或告知有加班保留款，兩造絕無就每月薪資23,100元達成合意，並未約定每月薪資27,000元，其中底薪23,100元，另加班費保留款3,000元或3,400元，於年底再詳細核算及退補加班費。縱認薪資約定每月底薪23,100元及每月加班保留款3,000元或3,400元，原告就被告108年8月薪資少匯36元迄今未補匯，係未依契約給付全額工作報酬。

(四)爰聲明：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、兩造間不爭執事項(院卷一第273至274頁)：

(一)兩造於108年6月25日簽訂員工聘僱契約書、員工保密與競業禁止契約(院卷一第15至26頁)，約定契約期間為108年7月1日至109年3月6日，受僱原告擔任業務行政人員，工作項目如第2條所示，薪資如員工聘僱契約書第7條之約款。

(二)原告為被告申報勞工保險及勞退金之每月投保薪資及提繳薪資均為24,000元(被證1)。

(三)被告於108年12月2日以LINE向原告請病假2天(院卷一第41、32頁)，於翌日(3日)寄發存證信函，依員工聘僱契約書第1條(似為第11條誤繕)第4項及勞基法第14條第1項第6款規定，自108年12月4日起終止契約，原告於108年12月4日收受存證信函(院卷一第45至47頁)。

(四)原告於109年10月17日以原證19存證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定，自108年12月10日起終止兩造勞務契約。

### 四、得心證之理由：

(一)兩造聘僱契約業經被告於108年12月3日依勞基法第14條第1項第6款規定終止，並於翌日生效：

1.按勞基法第14條第1項第6款規定：雇主違反勞動契約或勞工

法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。自上開規定可知，勞工終止勞動契約時，並無須將其據以終止之具體事由（如雇主有何違反勞動契約之情節、並如何有損害勞工權益之虞）告知雇主，且亦不以書面為之為必要，勞工如認為雇主違反勞動契約或勞工法令而有損害勞工權益之虞時，自得僅以言詞表明終止契約之意，縱其未於終止契約時表明其具體理由，亦非謂此等理由不能作為審究勞工終止契約是否合法之依據（最高法院92年度台上字第1779號判決要旨參照）。亦即，勞基法第14條第1項並未規定勞工終止勞動契約時，應明確說明其終止勞動契約之法律上依據，亦未要求勞工必須說明其事實上之依據，僅需雇主具備勞基法第14條第1項各款事由之一，勞工即可以之為由終止勞動契約，即勞工可主張終止勞動契約之事由，並不以勞工於終止契約時所述之法律及事實理由為限，僅需在勞工終止勞動契約當時已經發生者即可。

2. 查，被告於108年12月3日依員工聘僱契約書第1條（似為第11條誤繕）第4項及勞基法第14條第1項第6款規定，自108年12月4日起終止契約，原告則於108年12月4日收受存證信函等節，為兩造所不爭執，並有存證信函在卷可稽（院卷一第45至47頁），該存證信函並敘明：其投保薪資理應被申報為27,600元之投保級距，原告僅以24,000元申報，違反勞工保險條例第72條、勞工退休金條例第53條、全民健康保險條例第89條等勞工法令，故於108年12月4日起不經預告終止契約，並請求原告給付108年11月工資及資遣費等語。

3. 原告固主張被告適用108年度青年就業旗艦計畫補助計畫，被告須至該計畫官方網站填寫資料，得瀏覽原告訓練方式及薪資福利，被告自始明知薪資福利條件，且勞保局及健保局數月調查後證實原告未違反投保相關規定等語。查，兩造所簽訂之員工聘僱契約書第7條第1款約定：「甲乙雙方同意，甲方（原告）每月給付乙方（被告）之最高薪資27,000元整，其中包含底薪、伙食費、加班費等，但勞健保自付額為

01 乙方支付」（院卷一第17頁），原告復稱被告月薪23,100  
02 元，並提出其申請「108年度青年就業旗艦計畫」補充資料  
03 為證(院卷一第209至215頁)，其中青年職業訓練資訊管理系  
04 統登記「訓練期間薪資:每月23,100元」（同卷第211頁），  
05 惟被告否認曾登入上開管理系統登記及有填載薪資等資訊  
06 （同卷第355頁），此核經本院當庭勘驗原告登入上開網頁  
07 內容相符（院卷二第410頁），惟其係以後台訓練單位即原  
08 告公司帳號、密碼所登入，自非等同以學員身分登入所查得  
09 資訊，另依勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署111年7月  
10 13日北分署綜字第1110023338號函(院卷二第59頁)及勞動部  
11 勞動力發展署111年9月22日發訓字第1110026552號函覆資料  
12 (院卷二第155至163頁)稱：學員帳號係學員自行於台灣就業  
13 通註冊資料，被告未有申請青年就業相關計畫，又被告於  
14 108年7月1日至同年9月28日參與分署轄下訓練單位即原告公  
15 司執行之108年度青年就業旗艦計畫，分署於同年7月8日至  
16 原告公司訪視，嗣被告於同年12月間向分署反映原告簽立定  
17 期契約及勞工保險投保薪資高薪低報等情事，至函覆被告之  
18 台灣就業通註冊資料（院卷二第163頁），亦無記載兩造約  
19 定被告薪資之事項。再依該分署108年7月8日實地訪視記錄  
20 表顯示：「教務管理狀況」第3題「是否按月給付訓練計畫書  
21 所訂之訓練薪資？」，勾選「是」，處理情形欄位記載  
22 「27,000 甲○○...7/1、24000(計畫核23,100)」等文字  
23 （院卷二第160頁），而證人即訪視人員黃俊達於審理中證  
24 稱：「是甲○○與王筑慶（原告公司人員）一起訪查」、  
25 「（問：被告確實清楚了解其底薪23,100元、加保金額  
26 24,000元？）他回答就是我勾選的狀況。...不對，我只會問  
27 被告薪資多少，她回答2萬7千元」、「（問：第3題『是否  
28 按月給付訓練計畫書所訂之訓練薪資』，詢問本題時，是否  
29 和學員確認薪資數額，並請學員在右欄填寫數額？）是，並  
30 請學員簽名確認。」、「（問：承上題，勾選方法是否為，  
31 只要實際薪資大於等於計畫書所訂之訓練薪資，即會勾選本

題為『是』？）對。」、「（問：『教務管理狀況』第5題訪談方法為何？...）訪視前會至青年就業旗艦計畫系統（該系統內可查詢學員的勞保投保狀況）確認勞保級距，於現場詢問被告實際薪資，確認所說的薪資大於投保薪資勾選是。」、「（問：『教務管理狀況』第5題，你在問學員時有無告知被告投保級距是24,000元嗎？）沒有告知」等語（院卷二第298至300頁），再據勞動部勞動力發展署北基宜花金馬分署111年12月29日北分署綜字第1110062392號函（院卷二第289頁）略以：第3題「是否按月給付訓練計畫書所訂之訓練薪資？」此題訪問對象是學員即被告甲○○，訪視人員詢問賴員其薪資金額，由賴員親自在紀錄表表格內空白處寫下27,000元並簽名，另同頁「7/1、24000（計畫核23,100）」及表格下方註記，皆係由本分署人員於複核紀錄表時書寫等語。從而，上開青年職業訓練資訊管理系統登記系統並無法證明係由被告自己登入填載薪資資料，或被告得以知悉該系統登錄相關資料，又被告於接受職訓機關到場訪查時已經表明薪資是每月27,000元，訪視人員於事後複核訪視紀錄表亦註明：「該員薪資27K，投保級距24K（計畫核定23,100元）無違計畫，但請提醒廠商更正，以免違反勞保條例」等文字明確（院卷二第160頁），則原告憑其於職訓系統留存資料，僅能證明其向職訓機關陳報內容在行政作業上無違計畫，但無足資以認定兩造於民事契約上有被告月薪資為23,100元之合意。

- 4.再按雇主與勞工因確定延長工作時數有困難，或為便利計算薪酬，就應給付勞工含加班費在內之工資，雖非不得採取一定額度給付，但仍須可明確區分何者為平日工資，何者為加班費，以判斷延長工時工資之給與，是否合於法律規定之標準，如其給付優於勞基法第24條、第39條規定，固得拘束勞雇雙方，如有不足，則屬違背強制規定，勞工仍得就該不足之部分，請求雇主給付（最高法院110年度台上字第53號判決意旨參照）。亦即，雇主與勞工雖可約定加班費統包，於

01 合於勞基法規定之情形下拘束勞雇雙方，但雇主仍應就兩造  
02 間確有加班費統包約定之事實負舉證責任。查，依原告提出  
03 被告108年7月至10月份在職期間之薪資存款憑條(院卷一第  
04 419至421頁)，匯款金額分別25,796元、25,760元、25,382  
05 元、26,790元，另據其說明，除列「底薪」23,100元、「伙食」  
06 500元為固定加項外，另有「加班保留款」項目，每月  
07 之加班保留款數額均為3,400元云云，惟其復稱對於被告平  
08 日加班費均稱因忙碌無法細算，又未依勞基法第23條第1項  
09 規定，於被告在職期間提供工資各項計算方式明細，無以逕  
10 認被告有以固定加班費金額統包約定，況勞基法為規定勞動  
11 條件最低標準，雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所  
12 定之最低標準，此為勞基法第1條開宗明義所揭示，另勞工  
13 與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動關係自雇主  
14 所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬，為勞動事  
15 件法第37條所規定，原告既未能反證上開逾23,100元之匯款  
16 給付非工資，則被告主張原告僅以基本工資23,100元計薪，  
17 明顯違反其接受訓練學習技能後對薪資增加之期待，其每月  
18 薪資應為27,000元，自有理由。是以，被告主張兩造並無加  
19 班費保留款之約定，依員工聘僱契約書第7條約定，其每月  
20 薪資為27,000元，堪以採認。

21 5.再查，原告為被告申報勞工保險及勞退金之每月投保薪資及  
22 提繳薪資實際上均為24,000元乙節，為兩造所不爭執，並有  
23 勞動部勞工保險局個人網路申報及查詢作業網頁在卷可佐  
24 (院卷一第113至115頁)，又被告主張其月薪為27,000元，為  
25 有理由，已如上述，依108年間勞工保險投保薪資分級表級  
26 距應為27,600元，惟原告自108年7月起在職期間內，僅以  
27 24,000元申報勞工保險投保薪資及提繳勞退金，未據實申報  
28 薪資總額及未按月足額提繳勞工退休金，被告主張原告違反  
29 勞工保險條例第72條、勞工退休金條例第53條等規定，堪認  
30 原告確有違反勞工法令情節而有損害被告權益之情事，則被  
31 告依勞基法第14條第1項第6款規定，終止兩造勞動契約，為

有理由。

6.至原告固抗辯被告於108年12月3日寄發存證信函終止契約時，距領取第1次薪資已超過4個月，已逾勞基法第14條第2項所定自知悉日起30日之除斥期間云云，惟按勞工依勞基法第14條第1項第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，同法第14條第2項固有明文，其立法目的係以維持民事法律關係之安定性，然此一終止契約之形成權，並非一時性之權利，而係具有繼續性之權利，換言之，此一權利雖應於知悉雇主有違反勞動契約或勞工法令情形之日起，30日內行使，逾期行使即不生終止之效力，然若雇主繼續有違反勞工法令或勞動契約、致有損害勞工權益之虞時，勞工上揭終止契約權仍繼續發生，於雇主停止其違反勞工法令或勞動契約之行為前，勞工均有依法終止契約之形成權（最高法院92年度台上字第1779號民事判決理由參照）。據此，縱然勞工於在職期間容忍雇主之違反勞動契約或勞工法令且有損害勞工權益之虞之行為繼續存在，但因雇主之違反勞動契約或勞工法令之行為繼續且反覆發生，則在該侵害行為終止前，因損害仍繼續發生，勞工自無從知悉實際損害結果，於侵害行為終止前，仍得依勞基法第14條第1項第6款規定，不經預告行使終止勞動契約之權。是以，被告於108年12月3日以存證信函為終止勞動契約之意思表示，並於同月4日送達原告以前，原告均未改正勞工保險投保薪資，並覈實補足提繳勞工退休金，其違反勞工法令行為仍繼續發生，於違法行為停止前，被告均有依法終止契約之形成權，本件自無逾勞基法第14條第2項除斥期間之情事。

7.綜此，兩造間勞動契約既經由被告於108年12月3日依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，並於翌日生效，嗣原告於109年10月17日以原證19存證信函，或於審理中另認被告以虛偽欺騙手段謀得行銷企劃職位，違反勞基法第12條第1項第6款、第1款規定，應自108年12月10日起終止兩造勞務契約云云，當然無以發生再次終止兩造勞動契約之效力，其主

01 張依勞基法第12條第1項規定終止契約，即無理由。

02 (二)原告向被告請求懲罰性違約金216,000元及216,000元損害賠  
03 償，共432,000元暨法定利息，並無理由：

04 1.按當事人得約定債務人於債務不履行時，應支付違約金。違  
05 約金，除當事人另有訂定外，視為因不履行而生損害之賠償  
06 總額。其約定如債務人不於適當時期或不依適當方法履行債  
07 務時，即須支付違約金者，債權人除得請求履行債務外，違  
08 約金視為因不於適當時期或不依適當方法履行債務所生損害  
09 之賠償總額，民法第250條定有明文。是違約金有賠償性違  
10 約金及懲罰性違約金，其效力各自不同。前者以違約金作為  
11 債務不履行所生損害之賠償總額；後者以強制債務之履行為  
12 目的，確保債權效力所定之強制罰。

13 2.查，兩造員工聘僱契約書第11條（終止契約）第3款約定  
14 （乙方預告終止契約）：「乙方終止勞動契約準用勞基法第  
15 16條規定；如非依法令規定而不經預告逕行終止契約，乙方  
16 除應賠償甲方216,000元整作為懲罰性違約金，所致甲方生  
17 產或工作停頓時，乙方亦應負賠償責任。」（院卷一第18  
18 頁）顯見本項約定之違約金216,000元，並非損害賠償總額  
19 預定，而係懲罰性違約金，其目的在於令債務人依契約內容  
20 履行債務。惟被告得依勞基法第14條第1項規定不經預告行  
21 使終止權，其終止兩造勞動契約合法有據，並非該款所訂  
22 「終止勞動契約...非依法令規定而不經預告逕行終止契  
23 約」之情形，自無該條款之適用，而應屬同條第4款「乙方  
24 不經預告逕行終止契約」之情形，則原告依員工聘僱契約書  
25 第11條第3款請求懲罰性違約金及損害賠償共432,000元，自  
26 無所據。況且，原告主張其因被告無預警離職未完成交接受  
27 有損害，固提出書面陳述損失(院卷一第53至55頁、第204至  
28 205頁)及銀行存款憑證（院卷一第195至207頁、院卷二第33  
29 至47頁)為憑，存款憑證固經法院勘驗與原本無誤（院卷二  
30 第6頁），惟各該存款憑證是否與其揭示何專案有關、支付匯  
31 款原因為何及與被告職務行為關聯性、被告如何致使原告生

01 產或工作停頓等事實，均未再行舉證以實其說（參院卷二第  
02 6頁、院卷一第458至473頁），無以證明原告執行業務因被  
03 告未完成交接致受有損害。另就政府採購標案業務，投標廠  
04 商或因競爭者並非單一，或因其他廠商出價或委員評選結  
05 果，廠商未能得標原因甚多，更難僅憑原告109年度多項投  
06 標而未得標之結果，均歸因被告為單一因素，無以認原告因  
07 此受有未得標案之財產損害。是以，被告既非不依法令規定  
08 而不經預告逕行終止契約，並無違反員工聘僱契約書第11條  
09 第3款所定違約情事，原告復未釋明所指被告不法侵害行為  
10 如何違反「保護他人之法律」，是其據民法第227條及第184  
11 條第2項規定及上開約款請求損害賠償，自屬無據。

## 12 參、反訴部分

13 一、反訴原告主張：其自108年7月起受雇於反訴被告，擔任業務  
14 行政人員，約定月薪為27,000元，反訴原告自108年7至11月  
15 平日延長工時在2小時內之工時為49.03小時，平日延長工時  
16 超過2小時以上為0.68小時，例假日工時為7.2小時，得請求  
17 加班費8,364元。惟反訴原告自108年12月3日終止兩造勞動  
18 關係後，反訴被告未於108年12月5日發放108年11月薪資  
19 27,000元，且未給付108年7至11月加班費8,364元及資遣費  
20 13,500元，另有短少提繳勞工退休金1,080元（計算式：  
21  $[27,600-24,000] \times 6\% \times 5$ ）。爰依勞基法第24條、第39條、勞  
22 工退休金條例第12條第1項、第31條第1項等規定及員工聘僱  
23 契約書第11條第4款之約定，提起反訴，並聲明：1.反訴被告  
24 應給付反訴原告48,864元（計算式： $27000 + 8364 + 13500$ ），  
25 及其中33,964元自民事答辯暨反訴起訴狀送達翌日起至清償  
26 日止，按年息百分之5計算之利息，及其中14,900元自反訴  
27 變更聲明狀送達翌日起至清償日止按年息百分之5計算之利  
28 息。2.反訴被告應提繳1,080元至反訴原告在勞動部勞工保  
29 險局設立之勞工退休金個人專戶。3.反訴原告願供擔保，請  
30 准宣告假執行。

31 二、反訴被告則以：

- 01 (一)反訴被告於108年12月11日寄發存證信函，主動告知未工作  
02 交接違反合約條款，並告知將依勞基法規定計算反訴原告薪  
03 資及加班費及領取方式。其後因反訴原告向勞保局及健保局  
04 無理指控反訴被告，反訴被告為計算薪資正確性，經勞保局  
05 及健保局審核完畢，於109年10月17日及110年2月3日寄存證  
06 信函請其領取薪資，未獲反訴原告回應僅於109年10月30日  
07 請反訴被告停止相關行為，反訴被告無可奈何才訴諸法律。
- 08 (二)反訴被告於108年7至10月實發反訴原告薪資包含底薪、伙食  
09 費、加班保留款及保險支出在內，反訴原告經由108年度青  
10 年就業旗艦計畫補助計畫相關資料，早已知情底薪23,100  
11 元、加保金額24,000元，及每月包含底薪、伙食費、加班費  
12 等最高薪資為27,000元，反訴被告為反訴原告投保24,000  
13 元，以最高薪資27,000元扣除投保金額24,000元，所餘  
14 3,000元為加班保留款，反訴原告並親筆簽名於青年就業旗  
15 艦計畫108年7月1日至9月28日訓練週誌。
- 16 (三)反訴原告於108年7至11月加班時數為33.12小時、加班費為  
17 4,463元，反訴原告請假、遲到、早退總時數為26.59小時，  
18 因反訴原告即使請病假亦未提供證明，反訴被告以扣除時數  
19 方式扣款金額2,582元，又反訴被告於108年7月至10月多給  
20 付反訴原告加班費11,826元，因此自反訴原告108年11月薪  
21 資24,459元扣除11,826元，剩餘薪資為12,633元。雖反訴被  
22 告於109年10月17日寄發存證信函，述明108年11月應發薪資  
23 為7,024元，此與本次計算差別在於原證19係依勞基法第35  
24 條規定，勞工連續工作4小時須至少有半小時休息時間，因  
25 此加班時間從表訂下班時間後半小時起算。又反訴被告在原  
26 證33中只要反訴原告超過下班時間1分鐘亦以加班計算，反  
27 訴被告已從嚴計算反訴原告108年7至11月加班費為4,463  
28 元，卻比反訴原告計算未包含108年9月加班費6,964元還  
29 少，是反訴原告計算加班費嚴重灌水。又公司資源有限人手  
30 不足，無法每月核實計算加班，此為反訴原告任職時起即知  
31 曉，反訴被告每月5號準時匯款給付反訴原告薪水，又因反

訴被告人手不足，只要反訴原告加班，皆預先支付加班保留款，於年底核實計算。反訴被告於反訴原告任職期間依約給付薪資及預支加班費，並無無故扣薪情事。再兩造未約定加班補休，係反訴原告自行提出加班補休方式向主管林芮羽詢問，且反訴被告給付反訴原告108年7至10月實發薪資金額皆不同，兩造確未約定加班補休制度。

(四)爰聲明：反訴原告之訴及假執行聲請均駁回。

三、兩造間不爭執事項(院卷一第273至274頁)：

(一)反訴原告於108年7月至11月出勤紀錄，如被證5至被證8打卡明細。另兩造有反訴原告彈性提早上班之通訊內容(院卷一第33、34頁)。反訴被告支付反訴原告工資如反訴原證1存摺明細所示(院卷一第145到149頁)。

(二)反訴原告於108年12月11日以被證3存證信函，向反訴被告請求給付11月份的工資加班費及資遣費，反訴被告有收受存證信函。

四、得心證之理由：

(一)反訴被告應給付反訴原告積欠之108年11月工資27,000元、在職期間延時工資8,364元及資遣費5,738元：

1.按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定有明文。查，反訴被告對其迄今尚未給付反訴原告108年11月工資乙節，並不爭執(院卷二第491頁)，又反訴原告每月工資應為27,000元，業據本院認定如前，另反訴原告主張係於翌月5日受領上個月工資乙節，亦有合作金庫銀行存摺交易明細可憑(院卷一第145至149頁)，則反訴原告請求反訴被告給付108年11月工資27,000元，自屬有據。

2.再按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。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。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，勞基法第24條第1項第1、2款、第2項、第39條定有明文。查，依反訴原告108年7月至11月份之打卡明細（院卷一第131至141頁），其平日工作時數如附表所示，應得延時工資總計8,378元（計算式詳如附表所示），另反訴原告於108年11月24日星期日例假日工作1天，得請求加發1日工資900元（計算式：27,000÷30），是反訴原告本件僅請求延時工資8,364元（院卷二第373至374頁、第379頁），即有理由，應予准許。

3.復按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項定有明文。查，反訴原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止勞動契約，已如上述，反訴被告自應依上開規定給付反訴原告資遣費。又反訴原告月平均工資為27,000元。其受僱期間自108年7月1日起至同年12月3日止，工作年資為5個月又3天，新制資遣基數為17/80，反訴原告得依上開規定請求資遣費5,738元，有反訴原告依勞動部資遣費試算系統之計算結果可參（院卷二第267頁）。至反訴原告另依員工聘僱契約書第11條第4款之約定，以勞基法第17條計算方式，請求相當半個月資遣費13,500元云云，惟反訴原告為適用勞工退休金條例（勞退新制）之勞工，並非適用勞退舊制之勞工，依勞工退休金條例第12條第1項規定，已明文排除勞基法第17條適用，是員工聘僱契約書第11條第4款約定「得依同法（勞基法）第17條規定請求資遣費」與上開規定牴觸，則反訴原告請求資遣費逾5,738元之部分，自屬無據。

(二)按雇主應為適用本條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞

01 保局設立之勞工退休金個人專戶；雇主每月負擔之勞工退休  
02 金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依本條  
03 例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害  
04 者，勞工得向雇主請求損害賠償，勞工退休金條例第6條第1  
05 項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。查，反訴被  
06 告有高薪低報之情，業如前述，其抗辯已足額提繳勞工退休  
07 金云云，即不可採信，是反訴被告應依108年度勞工退休金  
08 月提繳工資分級表規定，以27,000元薪資之月提繳工資級距  
09 即27,600元，按月為反訴原告提繳百分之6的勞工退休金  
10 1,656元（108年12月提繳金額應為160元，計算式：  
11  $1,656 \times 3 / 31 \div 160.25$ ），共計8,440元（計算式：  
12  $1,656 \times 5 + 160$ ），惟反訴被告僅以24,000元為反訴原告申報  
13 月投保薪資，並按月提繳1,440元等情（108年12月提繳金額  
14 則為528元），此有勞工退休金個人專戶提繳資料明細可佐  
15 （院卷二第499、501頁），總金額為7,728元，則反訴原告  
16 得在712元（計算式： $8,440 - 7,728$ ）之範圍內，請求補行提  
17 繳差額，即依法有據。

18 (三)末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
19 任。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經  
20 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權  
21 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他  
22 相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付  
23 金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；  
24 應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年  
25 利率為百分之5，民法第229條第1項、第2項、第233條第1項  
26 前段及第203條分別定有明文。另依勞基法終止勞動契約  
27 時，雇主應即結清工資給付勞工；退休金，雇主應於勞工退  
28 休之日起30日內給付；依前項規定計算之資遣費，應於終止  
29 勞動契約後30日內發給，勞基法施行細則第9條、勞基法第  
30 55條第3項前段、勞工退休金條例第12條第2項亦有規定。是  
31 以，就判決准允之積欠工資27,000元、加班費8,364元、資

01 遣費5,738元，合計41,102元部分，屬有確定期限之給付，  
02 反訴原告請求其中33,964元自反訴起訴狀繕本送達翌日即  
03 110年5月5日起（院卷一第99頁、院卷三第111至113頁送達  
04 回執參照），另其餘7,138元部分則應自反訴變更聲明狀送  
05 達翌日即112年4月27日起（院卷二第493、495頁送達回執聯  
06 參照），均至清償日止，按年息百分之5計算之遲延利息有  
07 據，應予准許。

08 肆、綜上所述，原告依民法第250條、兩造員工聘僱契約書第11  
09 條第3款約定及民法第227條、第184條第2項規定，請求被告  
10 賠償432,000元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週  
11 年利率百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。反訴原  
12 告依勞基法第24條、第39條、勞工退休金條例第12條第1  
13 項、第31條第1項等規定，請求反訴被告應給付41,102元，  
14 及其中33,964元自110年5月5日起，其中7,138元自112年4月  
15 27日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，另反  
16 訴被告應提繳712元至其在勞動部勞工保險局設立之勞工退  
17 休金個人專戶，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，  
18 即非有據，應予駁回。

19 伍、反訴原告勝訴部分，係勞動事件就勞工即反訴原告勝訴部  
20 分，依勞動事件法第44條第1、2項之規定，應依職權宣告假  
21 執行，同時宣告反訴被告得供擔保免為假執行，並酌定相當  
22 之金額。至反訴原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依  
23 據，應併予駁回。

24 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經本  
25 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論述，  
26 另林芮羽業經出具陳述書（院卷一第193至194頁），因本件  
27 事證既明，原告另聲請傳喚其出庭作證，以證明：兩造約定  
28 工資、被告日常請假及工作狀況、無故曠職後未完成事務及  
29 資料交接等節（院卷二第411頁、院卷一第11至12頁）、請求  
30 傳訊沈子欽等人（院卷二第511至513頁），及兩造聲請再補  
31 充函詢勞動部勞動力發展署（院卷二第321、329頁），均核

01 無調查必要性，附此敘明。

02 柒、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78  
03 條、第79條。

04 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日  
05 勞動法庭 法 官 林瑋桓

06 以上正本係照原本作成。

07 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  
08 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

09 中 華 民 國 112 年 7 月 25 日  
10 書記官 陳玉鈴