臺灣桃園地方法院小額民事判決

107年度壢勞小字第16號

原　　告　葉咨甫
即反訴被告
訴訟代理人　葉正崇
被　　告　輝能科技股份有限公司
即反訴原告
法定代理人　楊思暐
訴訟代理人　賴建良
　　黃國益律師
上　一　人
複　代理人　王博鑫律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108 年4 月8 日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

一、被告應提繳新臺幣（下同）1,296元至原告退休金專戶。
二、原告其餘之訴駁回。
三、本訴訴訟費用1,000 元，其中16元由被告負擔，餘由原告負擔。
四、本判決第1 項得假執行。但被告如以1,296 元為原告預供擔保，得免為假執行。
五、反訴被告應給付反訴原告8,556 元，及自民國107 年11月17日起至清償日止，按週年利率百分之5 計算之利息。
六、反訴原告其餘之訴駁回。
七、反訴訴訟費用1,000 元由反訴被告負擔。
八、本判決第5 項得假執行。但反訴被告如以8,556 元為反訴原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

甲、程序部分

壹、按當事人為訴之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序並經法院認為適當者外，僅得於第四百三十六條之八第一項之範圍內為之；被告於言詞辯論終結前，得在

本訴繫屬之法院，對於原告及就訴訟標的必須合一確定之人提起反訴。反訴之標的，如專屬他法院管轄，或與本訴之標的及其防禦方法不相牽連者，不得提起。民事訴訟法第436條之15、第259條、第260條分別定有明文。所謂反訴之標的與本訴之標的及其防禦方法有牽連關係者，乃指反訴標的之法律關係與本訴標的之法律關係兩者之間，或反訴標的之法律關係與本訴被告作為防禦方法所主張之法律關係兩者之間，有牽連關係而言。即舉凡本訴標的之法律關係或作為防禦方法所主張之法律關係，與反訴標的之法律關係同一，或當事人雙方所主張之權利，由同一法律關係發生，或本訴標的之法律關係發生之原因，與反訴標的之法律關係發生之原因，其主要部分相同，均可認兩者間有牽連關係（最高法院70年度台抗字第522號裁定意旨參照）。經查，被告於民國107年11月14日具狀提出反訴，並請求原告即反訴被告應給付被告即反訴原告8,556元，及自反訴狀繕本送達反訴被告翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第391頁）。經核其反訴訴訟標的與本訴之標的均為勞動契約所生之請求，且與其防禦方法有牽連關係，是其提起反訴，核無不合，應予准許。

貳、原告原起訴聲明為：　被告應給付原告68,142元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；　被告應提繳6,300元至原告勞工退休金個人專戶。嗣於107年8月3日具狀變更追加聲明為：　被告應給付原告75,580元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；　請求確認被告公司對原告之免職公告無效，其餘不變（見本院卷第213頁），再於本院107年8月13日言詞辯論期日撤回上開追加確認免職公告無效之聲明（見本院卷第240頁反面），核屬民事訴訟法第255條第1項第3款擴張、減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

乙、實體部分

壹、本訴部分

一、原告主張：

原告於105年8月1日起受僱於被告公司，擔任專利分析人員，月薪自48,000元調整至51,000元，工作時間為每週一至週五，每日9時至18時，中午休息1小時。詎被告公司於106年10月24日未敘明理由亦未告知解僱之依據即解僱原告，是被告公司所為之解僱不合法，兩造間之勞動契約（下稱系爭勞動契約）並未終止。原告遂於106年11月16日以被告公司違法解僱、短少給付加班費等情（詳如後述），依勞動基準法第14條第1項第6款終止系爭勞動契約。

被告公司違法解僱致系爭勞動契約終止，被告公司應按系爭勞動契約終止前6個月平均工資計算資遣費予原告。而原告自106年5月至10月之平均薪資為59,129元，故被告公司應給付原告資遣費38,270元（計算式：59,129元x 233/360 ＝38,270元，元以下四捨五入）。

又兩造約定加班時數得以一比一之比例補休（僅前加班前2小時），而原告於終止系爭勞動契約之時，原告已累計加班時數如起訴狀附表一「D1」、「D2」欄所示時數，經扣除原告實際已將加班時數換取補休時數，以及被告實際給付之加班費，被告仍應給付原告加班費63,237元（計算式詳如起訴狀附表一所示及本院卷第291頁）。

ŋ再系爭勞動契約終止之際，原告尚有10日特休未休，被告應給付特休未休工資17,000元（計算式：51,000元x 10/30 ＝17,000元）。又被告另已給付原告其他加項12,963元及特休未休獎金29,963元，亦應予扣除，是被告公司應給付原告75,580元（計算式：加班費63,237元＋資遣費38,270元＋特休未休工資17,000元－其他加項12,963元－特休未休獎金29,963元＝75,580元）。

ē另被告公司應按原告每月工資加計加班費之數額提繳6％退休金至原告退休金專戶，惟被告公司未足額提繳，故被告公司應再提繳差額6,300元至原告退休金專戶。

爰依勞動契約之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：　被

告應給付原告75,580元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息；　被告應提繳6,300元至原告勞工退休金個人專戶。

二、被告則以：

原告於106年2月至同年6月間每週三未至被告公司上班，竟要求訴外人黃民甄代其打卡製造不實之出勤外觀；原告又於106年7月8日至同年月30日，亦利用個人前往美國參加經濟部技術處委託財團法人磐安智慧財產教育基金會辦理之經濟部科技專案106年度「跨領域科技管理與智財運用國際人才培訓計畫」之目的，再以上開相同手法製造不實出勤紀錄；又於106年9月13日、同年月20日原告與黃民甄之上下班時間亦僅有秒數之差，經調閱監視影像查悉黃民甄於上開時日亦有代原告刷卡之行為。而依被告公司人事管理辦法6.4.5、6.2.2、6.6.7、員工獎懲辦法6.2.6、6.2.7之約定：員工有下列情形之一者應予免職：連續曠職三日或當月曠職累積達六日者；員工不得委託他人代為刷卡或代人刷卡，一經查明屬實，雙方當事人均依照公司員工獎懲辦法規定辦理；全年曠職累計超過10天（含）以上，或無正當理由連續曠職三天或當月累計曠職達六天以上，以免職處分；有下列情事之一經查明屬實者，得不經預告予以解僱，但依情況可酌情改以大過處分，5.無正當理由連續曠工3日，或一個月內累積曠工達6日者。本件原告已具有當月曠職連續達6日、請他人代打卡之重大情事而具免職事由，被告遂於106年10月24日對原告為解僱之意思表示，原告亦於當日收受上開意思表示，是被告係合法對原告為終止勞動契約之意思表示，原告自不得向被告請求資遣費；

依被告公司工作規則第26條約定：加班應於加班前事先填具加班申請單向核決主管申請，經核准後方可加班；並至遲於第二工作日送交人資單位辦理；差勤管理辦法6.4.1亦約定：加班需事先於電子表單簽核系統上填具加班計畫申請向核決主管申請，經核准後方可加班，未經申請核可者不得報加

班、調休或申請加班費。是被告業於工作規則、差勤管理辦法明定員工加班需經事先申請，以及員工於實際加班日後之補申請措施，並明定逾期視同放棄之相關規範。本件原告於在職期間申請了263 小時之加班，其中72小時換算加班費業經被告核發加班費在案，其餘191 小時，原告截至106 年10月31日已補休130 小時，剩餘61小時換算加班費為17,370元（月薪51,000 /30/8X1.34X61=17,370 ）；尚未休完之10日特別休假換算金額為17,000元（51,000/30X10=17,000 ），合計為34,370元，被告併同於106 年10月之薪資發放予原告，是被告並無積欠加班費及應休未休之工資；

被告公司已全數支付原告在職期間之加班費，並按月提繳勞工退休金，是被告公司並無未足額提繳勞工退休金之情等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

貳、反訴部分：

一、反訴原告主張：反訴被告任職期間共申請263 小時加班，包含72小時換算加班費、191 小時換算加班補休，而該72小時加班費已如數核給，而加班補休部分已使用130 小時，於勞動契約終止尚有61小時未休，以月薪51,000元計算換算加班費為17,370元（計算式：51,000/30/8x1.34x61=17,370）；又勞動契約終止前反訴被告尚有10日特別休假未休，換算薪資為17,000元（計算式：51,000/30x10=17,000 ），總計34,370元，而反訴原告於106 年10月錯誤發給反訴被告42,926元，是反訴被告溢領8,556 元（計算式：42,926-34,370=8,556 ），該溢領數額不具法律上原因，並致反訴原告受有損害，爰依不當得利之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明：

反訴被告應給付反訴原告8,556 元，及自反訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息。 願供擔保，請准宣告假執行。

二、反訴被告則以：反訴原告之請求與反訴被告計算之加班時數不同，反訴原告計算有誤等語，資為抗辯，並聲明：反訴原告之訴駁回。

參、本院之判斷

一、本訴部分：

不爭執事項：

原告於105年8月1日任職於被告公司，擔任專利分析員，每日工作時間為9時至18時，中午休息1小時。

原告每月薪資數額如起訴狀附表一本薪及伙食費欄所載金額。

原告已受領加班費如起訴狀附表二實際給付加班費欄所載。

被告於106年10月24日以原告具有請他人代打卡及無故曠職之事由向原告表示106年10月25日無庸再至被告公司上班。

原告於106年7月8日至106年7月30日在美國參訓。

原告於106年10月26日申請勞資爭議調解，兩造未達共識而調解不成立。

本案爭點：

被告公司解僱是否合法？

按勞工有無正當理由繼續曠工三日，或一個月內曠工達六日者，雇主得不經預告終止勞動契約，勞動基準法第12條第1項第6款定有明文。所謂繼續曠工，係指勞工實際應為工作之日無故繼續不到工者而言（最高法院81年台上字第127號判例意旨參照）。次依被告公司人事管理辦法6.4.5之規定：「員工有下列情形之一者應予免職：連續曠職三日或當月曠職累積達六日者」；差勤管理辦法6.2、6.6.2至6.6.7之規定：員工除規定之休假日、核准之公出或請假外，每日均應規定工作時間出勤並親自刷卡。員工請假應由本人於電子表單簽核系統上填具請假申請，說明請假理由及日數並檢附規定之相關證明文件，安排職務代理人，待權責主管核定後，始完成請假程序；凡請假手續不完全，未經准假、請假天數逾法定期限而不出勤者，均以曠職論；全年曠職累計超過10天（含）以上，或無正當理由連續曠職三天或當月累計曠職達六天以上，以免職處分。」；員工獎懲辦法6.2.7.5約定：有下列情事之一經查明屬實者，得不經預告予以解僱

，但依情況可酌情改以大過處分5.無正當理由連續曠工3 日，或一個月內累積曠工達6 日者。

一經查，原告在被告公司擔任專利分析員，每日工作時間為9時至18時，依上開出勤管理辦法第6.2 條之規定，除休假、請假或經核准之公出外，原告必須於工作時間出勤且須打卡，否則即屬缺勤。原告雖稱其不知悉上開辦法云云，然查，證人即被告公司前員工黃民甄到庭證稱：被告公司對於新進員工均有進行受訓課程，其參與員工受訓有填寫過員工教育訓練簽到及考核表等語（見本院卷一第396 頁），並參以被告公司所提105 年7 月之人資管理簡報檔案及管理辦法存放途徑網頁資料所示（見本院卷一第256 頁至第266 頁、第267 頁、第269 頁至第272 頁），被告公司對於新進人員均會進行　公司簡介、上下班時間、請假、薪資、福利等規範說明，並公告周知該等管理辦法存放途徑，原告對於其在新進員工教育訓練表上之署名亦未予爭執（見本院卷第240 頁反面），可見原告對於被告公司規定員工應於上班時間出勤，倘未正常出勤應辦理請假手續，否則將以曠職論，並依規定扣薪等情，均知之甚詳，則原告以其不知有系爭管理辦法，應不受拘束云云，並非可取。故而，依上開差勤管理辦法之規定可知，凡員工請假手續不完全，未經准假、請假天數逾法定期限而不出勤者，均以曠職論，是被告公司抗辯原告未辦理請假手續即未出勤，符合公司規定之曠職定義，應屬可取。

. 又查，原告於106 年7 月8 日出境，於同年月30日入境，自7 月8 日至同年月30日未至被告公司上班，亦未辦理請假流程乙情，為兩造所不爭執，則依上開差勤管理辦法之規定，原告已連續曠職3 日無訛。原告雖主張當月是經公司核准而赴美參加培訓云云，固據其提出網路新聞資料、人員所屬組織機構派訓同意書、健康醫療生理資訊與數據分析技術之應用與台灣所面對之挑戰簡報檔等件為證（見本院卷一第132頁至第134 頁），然細譯上開網路資料為106 年1 月17日發

布之新聞，而新聞內容略以：「輝能科技發言人許容禎：目前因為我們跟美國一些廠商合作，包括一些知名手機大廠或者醫療廠商，以及一些工業應用或軍警方面應用，如果有談成的話，我們不排除到美國生產的可能性，最快可能是2017年下半或2018年初」、「假設我們直接在美國就地製造的話，其實反而我在做生意方面其實更方便，我甚至在美國製造之後，直接從美國出貨到澳洲那邊」等語，縱認屬實，亦僅係報導被告公司曾有對外宣稱赴美發展計畫之言論，然被告公司有無實際具體規劃仍未可而知，遑論以此等片面新聞報導遽以推測被告公司有指派原告至美參訓之情事；至派訓同意書形式真正為被告所否認，則原告應就該等內容之真正負舉證責任，然迄至本院言詞辯論終結前除仍未見原告舉證以實其說外，且觀諸該同意書之內容，其上僅載有原告及陳宜禎之蓋印及簽署，並未有被告公司大小章之用印，自難得逕為認定屬被告公司指派受訓之正式文件；至於簡報檔部分，其上簡報檔之組員部分雖於原告名字後列名被告公司之名，然依其上所列指導教授及組員排序方式，依一般在職專班之學術報告格式，至多僅得推知上開報告乃為發表人之任職企業，自無從以此遽認上開簡報檔案乃以被告公司名義發表。

j 況依被告公司之「教育訓練作業程序」規則第6.2.2.1 條：「在職員工專業教育訓練，除已核准之年度教育訓練計畫（下稱「計畫內」）外，得不定期進行員工教育與技能指導（下稱「計畫外」）：－計畫內：由各部門依據教育訓練作業程序第6.1.1 條之規定提報與人資部，經總經理依據教育訓練作業程序第6.1.2 條核准後公布實施。—計畫外：非年度訓練計畫表內項目，由各部門依據教育訓練作業程序第6.1.3 條，於電子系統提出申請，經權責主管核准後實施。6.3 外部訓練作業流程規定：申請人（受訓人）於受訓前皆須於電子表單簽核系統填寫「教育訓練需求申請單」，並經權責主管核准，人資單位辦理後續執行作業；外訓課程結束後，申請人（受訓人）須於結訓後一週內繳交「外部訓練考核表

」、「課後滿意度調查表」予人資單位；參加外訓人員其單次費用超過1 萬元以上者，需於受訓日起算，保證服務年資滿半年；費用2 萬元以上，需於收訓日起算保證服務年資滿一年，費用及保證服務年資以此類推。外訓前需填寫「教育訓練服務承諾書」，若外訓後因個人因素無法繼續服務欲離職者，訓練費用將依照比例扣回；受訓人員亦須將訓練教材、講義等資料留存並登錄教育訓練教材一覽表，以利組織知識之留存，有被告公司教育訓練作業程序規則在卷足憑（見本院卷第182 頁至第188 頁）；又公司指派之活動、出差、訓練等，按實際所需日數給予公假，並依出差管理辦法規定辦理；國外出差申請，所有人員均一律須經總經理核准，後續再交由行政管理單位辦理後續出差行政作業；國外出差假勤需依差勤管理辦法事先於電子表單簽核系統上填具請假申請的公假，經權責主管核准後始得為之。差勤管理辦法第6.9.1 規定、出差管理辦法第6.4.3 、6.4.4 之規定在案。上開管理辦法、教育訓練程序之條款並無任何違反法律強制規定之情事，且上開規則均已公開揭示予員工週知，而原告知悉前開工作規則後，亦未曾對於該工作規則表示異議，並繼續為被告公司提供勞務，揆諸最高法院96年度台上字第1360號、95年度台上字第2465號民事判決意旨，應認被告所制訂之前揭工作規則，當然成為兩造間僱傭契約內容之一部，原告自應受此拘束。由此可知，被告公司員工赴國外參訓，須經由該部門提出申請，並經權責主管即總經理核准後送人資單位執行，受訓人員並須於系統填具公假申請，於受訓完成後繳交外部訓練考核表及課後滿意度調查表，並將受訓資料留存以資紀錄，然原告自承：於該段期間均未提出公假申請，亦未依上開流程繳交相關考核表等文件，當時其向陳經理表示有此受訓計畫，陳經理鼓勵其去進修，故其就去了，所需的費用由其自行出，同事間並無人以此方式出國進修等語（見本院卷第146 頁），可知原告並未依循被告公司規範之流程出國參訓，縱認其參訓為真實，亦難推翻其未經被告公

司核准而擅自未至公司上班之認定。原告復稱其出國參訓之行為係得其直屬主管陳宜襛經理核准，而陳宜襛既屬經理人，已屬僱主之角色，是原告已得僱主之同意赴美參訓，自無曠職之情事云云，然依被告公司教育訓練作業程序法明白規範教育受訓計畫均須經總經理核准，經理自不具有簽核員工赴外受訓之權限，是原告上開辯解，顯難可採。

LL原告又稱依被告公司獎懲辦理應由被獎懲之主管與員工進行面談後，填具員工獎懲申請表說明獎懲事由與依據，再呈上一級主管核准後送交人事單位，人事單位視實際需要與遭獎懲員工進行訪談，視訪談結果提報總經理簽核，然本件被告公司未依上揭程序處理，反係直接要求原告離職云云，然查，上開獎懲作業程序乃係規範員工於工作表現、出勤狀況異常或其他不足為功、過紀錄者之情狀，系爭獎懲作業程序第6.3 規定在案，顯與本案達逕行免職事由情況不同，自難同一適用。原告再主張被告終止勞動契約違反解僱最後手段性原則部分，然原告無正當理由繼續曠職3 日以上，尚難期待被告得以其他懲罰手段促使原告改善，自難認被告終止勞動契約係違反解僱最後手段性原則。原告復主張被告公司於106 年10月24日並未告知其解僱事由，且僱主不得於事後再隨意改列或增列原本所無之解僱事由，或是把解僱後之事由再加入主張，最高法院95年度台上字第2720號判決意旨可資參照，本件被告遲至原告申請調解之際始以其違反勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定為解僱事由，再於訴訟中追加同條項第6 款以為原告之解僱事由，已違上開最高法院判決意旨云云，然觀諸原告所提106 年10月24日兩造對話紀錄所示：「被告：你已經拿離職單了嘛。那就作到今天。」、「原告：為甚麼？」、「被告：你7 月份明明沒有進來公司。」「原告：我7 月的時候沒有進來公司，有人和我講過這件事嗎？」、「被告：有人證、物證，你要請STELLA幫你刷卡為什麼你們卡片時間一模一樣？還有你不在的期間你的VDI 動都沒有動，你一封信、一個WEB 都沒有登入，你如果要以示

清白，你現在把護照拿出來嘛，來證明你7 月期間沒有出國。……」、「原告：你沒有一個一個跟我講，我怎麼知道你到底在說哪件事情？」、「被告：剛剛法務跟你講的你清楚了嗎？還是不承認，那我們今天依公司的意思，你作到今天。」等語（見本院卷第135 頁至第136 頁），可知被告公司於106 年10月24日有對原告質詢同年7 月未至公司上班乙事，並以此為由對原告為解僱之意思表示，倘若被告公司完全未表示任何終止勞動契約之事由，兩造豈會於當日發生上開爭執，原告又何以當場情緒激動並全盤否認，並參以原告已於當日以電子郵件回覆被告接受離職，並辦理離職流程乙情，有電子郵件影本在卷可參（見本院卷一第455 頁），是綜合上情可知，原告於當日已明確知悉被告公司乃以其7 月份未至公司上班而具連續曠職事由，予以解僱，原告雖於當日否認上情，仍無礙被告已向原告明確告知解僱事由之事實認定，是被告辯稱伊不知悉解僱事由云云，顯屬卸責之詞，難認可採。又原告無故未於106 年7 月份至被告公司工作，而具連續曠職達6 日之情事，既經被告於106 年10月24日通知原告，已如上述，核與原告所引之最高法院101 年度台上字第366 號民事判決所稱勞工知悉其被解僱原因即為已足乙情相符，被告並無於訴訟中始提出或補充此項解僱事由之情事，原告雖稱被告於調解程序及本案言詞辯論期日始提出勞動基準法第12條第1 項第4 款、第6 款之法條依據，然此應屬攻防方法及補充其法律上之主張及陳述，難認有違誠信原則或有失公平，更未有於解僱勞工後復事後隨意改列或增列其解僱事由，或於原列於解僱通知上之事由加以變更或增列主張，或將解僱後所發生之事由於訴訟中併為主張之情，要與原告上開所援引之最高法院裁判意旨不同，自難據為有利原告之認定。

ll原告又主張原告乃係於106 年7 月赴美受訓，被告公司卻遲至106 年10月24日始對原告為解僱之意思表示，是被告於106 年10月24日所為終止兩造間勞動契約之意思表示，已違反

勞動基準法第12條第2項所定30日之除斥期間云云，固據其提出錄音檔案為據（見本院卷第135頁至第137頁），惟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；雇主依前項第2款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之。勞動基準法第12條第1項第4款、第2項分別有明文規定。其所謂之「知悉其情形」，依同條第1項第4款之情形，自應指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大有所確信者而言（最高法院84年度台上字第1143號民事判決意旨參照）。蓋如未經查證，是否真實或屬虛偽，既不可得而知，自無所謂「知悉」可言，否則，如僅憑報案人單方指訴，不調查審酌被訴者之辯解，或未謹慎查證，則於事實真相無清楚知悉之情形下，貿然予以解僱（終止勞動契約），殊非保障勞工之道及勞資關係和諧之法。故該30日之除斥期間，自應以調查程序完成，客觀上已確定，即雇主獲得相當之確信時，方可開始起算（最高法院100年度台上字第1393號民事判決要旨參照）。查，證人即被告公司人資部經理王觀娟到庭證稱：其係負責管理人員招募、任用、薪資及差勤等事，差勤部分每日均有人員會核對員工前一日之出勤資料，如有未打卡之情形則會請員工確認；其於106年9月底、10月初時接獲總經理通知表示原告有於106年7月出國之事，請其調查原告出勤狀況，其先從106年7月至同年5月，請負責差勤人員調原告刷卡紀錄，並未發現刷卡紀錄異常，其便再請資訊室調閱錄影紀錄，始發見原告有刷卡紀錄之時段，影像紀錄並非原告本人，其復有再詢問同仁，同仁表示原告有於106年7月份有出國，調查至同年10月24日始確定有代打卡之情事等語（見本院卷二第4頁至第6頁），可知被告公司雖於106年10月24日前已對原告出勤有無合於規定乙事有所質疑，然關於原告106年7月份係有無實際至公司上班？未至公司上班之原因及目的為何？原告有無違反勞動契約或工作規則？如有情節是否重大已達不經預告終止兩造間勞動契約之程度？斯時尚不得而知，被

告公司仍須再經詳細調查始能確知，迄至同年10月24日始確信原告有上述違反勞動契約之情事，則被告公司於10月24日對原告為終止勞動契約之意思表示，並未逾勞動基準法第12條第2 項所定30日之除斥期間。原告雖以106 年10月24日錄音譯文內容所載：被告公司法務人員：一個同事3 天沒來上班我們都會關注，不要說3 個星期……」、「被告公司人資人員：我們已經調查很久了。」等語（見本院卷第135 頁反面、第139 頁），認定被告早已知悉上開情事云云，然由此對話內容僅得知悉被告公司於106 年10月24日之前已有著手調查原告曠職乙事，尚難以此據認被告調查上開情事且達確信之時點已超過30日，且據證人王觀娟到庭證稱：其等負責核對員工每日有無刷卡或刷卡異常之情形，而原告均有刷卡紀錄故未能及時發現等語（見本院卷第5 頁反面），衡以代刷卡即係為偽造出勤之紀錄，倘具出勤紀錄通常即為推定有正常到職之情事，是被告公司未能於當月立即發現，亦與常情無違，是原告上開所辯，難認可採。故原告主張被告公司終止系爭勞動契約已逾30日之除斥期間，其解僱並不合法云云，洵無足採。至原告另主張被告公司有其他違反勞動法令之情事，固據其提出為證，然原告上開所陳縱認屬實，亦與本案無涉。

從而，原告既未證明其經被告公司核准而赴外參訓，是其於106 年7 月份期間未請假而擅自缺勤之行為，已構成連續曠職，而依被告公司上開管理辦法均明令無正當理由連續曠職3 日得予免職，復查無被告公司所為之解僱行為有何違法或逾除斥期間之情形，是被告公司以原告自106 年7 月8 日起至同年月30日止，無正當理由連續曠職3 日，依上開規定及勞基法第12條第6 款規定對原告為解雇之意思表示，自屬合法有據。故原告主張被告違法將其解僱云云，並無可採。再觀諸兩造不爭執之106 年10月24日對話紀錄所載：「人資：那就做到今天，公司決定就讓你做到今天。」、「原告：那你們是要非自願離職嗎？」、「法務：錯，當然是你自願離

職」、「人資：我們今天依公司的，你做到今天，東西收一收，我帶著你出去，你所有卡片，包括你複製的卡片全部交出來等語（見本院卷第50頁、第51頁），由其前後語句脈絡觀之，可見被告公司於當時已明確向原告表示終止兩造間之勞動契約，原告於翌日即未再至被告公司就任，是兩造間勞動契約應於當日終止，堪予認定。

另本件被告公司依勞動基準法第12條第1 項第6 款規定解僱原告既屬合法，本院即無庸審酌原告有無請他人代打卡即被告公司依勞動基準法第12條第1 項第4 款之規定解雇原告是否合法，附此敘明。

原告請求資遣費，有無理由？如有理由，金額若干？

本件被告並無違法解僱之情，詳如前述，是原告主張被告違反勞動法令或勞動契約云云，顯非有據。則原告既無從主張依勞基法第14條第1 項第6 款規定終止契約，即無權主張依同條第4 項準用同法第17條規定請求被告給付資遣費之權利。

原告請求延時加班費有無理由？如有理由，金額若干？

－按勞動契約，係約定勞雇關係之契約，勞基法第2 條第6 款定有明文。次按在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，僱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；勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號裁判意旨參照）；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。又依勞基法第24條前段：「雇

主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之。」規定意旨，勞工延長工作時間必須是雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，勞工始可請求延長工作時間之工資，如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係勞工自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號裁判意旨參照），倘由勞工片面延長工時，則非合於規定之加班，勞工自不得以此依勞基法第24條之規定向雇主請求加給工資。況且民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契約之本旨相背，亦有違勞基法之上開規定。因而雇主為管理需要，規定員工延長工時應事先申請經同意後始予准許，於法並無不合。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，因雇主無法管控勞工是否確為職務之需而有延長工時之情形，勞工自不得向雇主請求給付加班費。

㈡次按現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大，受僱人數超過一定比例者，僱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、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，此規範即工作規則或稱員工服務手冊。僱主公開揭示時，係欲使其成為僱

僱契約之附合契約，而得拘束勞僱雙方之意思表示，勞工知悉後如繼續為該僱主提供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生附合契約之效力。至僱主違反勞基法第70條，工作規則應報請主管機關核備之規定，僅係僱主應受同法第79條規定處罰之問題，該工作規則如未違反強制或禁止規定，均有拘束勞工與僱主雙方之效力。而工作規則不以僱主報請主管機關核備者為限，凡規範勞動條件，而由僱主單方制定者，不論其名稱為何，其性質均為「工作規則」；且工作規則雖由僱主所單方制定，但因勞工之明示或默示，而當然成為勞動契約之內容，具有拘束勞雇雙方之效力（最高法院97年度台上字第2012號、91年度台上字第1625號、81年度台上字第2492號判決、97年度台上字第2540號裁定意旨參照）。又勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部（最高法院88年度台上字第1696號判決意旨參照）。

．經查，被告公司關於員工之出勤及加班定有工作規則及差勤管理辦法，而依被告公司工作規則第26條規定：「加班應於加班前事先填具加班申請單向核決主管申請，經核准後方可加班；並最遲於第2 工作日送交人資單位辦理。」；差勤管理辦法第6.4.1 條規定：「加班需事先於EasyFlow電子表單簽核系統上填具加班計畫申請向核決主管申請，經核准後方可加班，未經申請核可者不得報加班、調休或申請加班費。」；第6.4.3 規定：「員工遇有加班需求時，於加班正式開始前需再次刷卡，以登錄當日正常之加班起迄時段，若於正常班下班後即安排直接加班者同」；第6.4.5 規定：「報請加班或申請調休時數者，最遲於實際加班日之次二工作日內於EasyFlow電子表單簽核系統上填具加班計畫申請，逾時視同放棄。」，是被告公司所屬員工若有延長工作時間之需要時，加班人員均須填具加班申請單，並經主管核定後始得延

長工作時間。而本件原告主張依據被告所提打卡紀錄可知，原告自105 年8 月至106 年10月間每日具有如起訴狀附表一所示之延時工作時間之事實，扣除被告已給付之加班費及換補修之部分，被告尚有給付差額之延時工時加班費云云，固據其提出延長工時工資計算明細表、逐月加班明細表為證（見本院卷第197 頁至第212 頁），惟查：原告自承上開延長工時係以被告所提原告每日打卡紀錄，以每日超出8 小時之部分計算當日之加班總時數，以分鐘計之，並據此計算當月之加班總時數等語（見本院卷第147 頁），可知上開加班明細表並非以加班申請單計算，而係由原告依據出勤紀錄自行計算得出，故原告所稱之加班時數至多僅能表示原告有逾時停留於公司內部之行為，原告復未再舉證證明其提前或延後下班時間係因工作上之需要，自尚難逕以其單方計算之出勤明細表所載之延時加班時數，逕認原告有加班之必要及事實。

j 再參以證人黃民甄到庭證稱：被告公司規定員工加班必須要提出申請等語（見本院卷第397 頁），此等規定亦為原告到庭所是認（見本院卷第48頁反面），是原告對於上開規定既有知悉，而仍繼續為被告公司服勞務，且上開工作規則及差勤管理辦法均經被告公告周知，亦無違反強制禁止規定而屬有效，原告自應受上開規範之拘束至明。原告雖稱上開差勤管理辦法明定：「逾期視為放棄」之規定，已違反勞動基準法第24條之規定云云，惟關於勞工如非雇主主動要求勞工延長工作時間，而係其自行將下班時間延後，則勞工必須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，始可請求延長工作時間之工資，業經本院依法律之解釋認定如前，是原告上開所辯，即屬無據。故原告於任職公司期間，對於被告公司加班應事先提出申請經主管核准後始予准許之規定，既知悉甚詳，其卻未遵守法定程序提出申請，尚難逕認其有加班之事實；況若原告確如其主張有加班之事實而未受領加班費，則其於隔月領取薪資明細表時，即可知悉，衡情，理應查明並

補向公司提出補發加班費之申請，豈會迄至今日始提出申請？此外，原告並未提出其他證據證明確有加班，及有其必要、急迫性之事實。準此，原告既未能證明就逾被告公司核准加班時數部分，有經被告要求或為履行職務之必要，而有延長工作時間之事實，是原告任職期間之加班時數當以被告所載加班申請單核准紀錄為依據，則其請求被告公司給付自105年8月至106年10月止之逾被告核准之延時加班費55,799元，自非法之所許。

LL原告復主張被告公司計算之補休時數包含106年7月份之19小時及同年10月30日、31日之16小時，而7月份原告並未在國內，10月30日、31日原告已經離職，是被告應將此35小時之補休換算加班費予原告云云。經查，上開35小時固均計入原告已申請之補休時數，為被告公司所不爭執，然按加班是否僅能給付加班費而不得以補休代之，勞基法原無明文限制，徵之加班之目的係基於業務之需求而延長勞工之工作時間，故應予以加班勞工合理之補償，倘如勞工於延長工作時間後，同意以選擇補休放棄領取延長工作時工資，亦為法所不禁，惟有關補休標準等事宜當由勞雇雙方自行協商決定（行政院勞工委員會(77)勞動二字第20123號、(79)勞動二字第22155號、(87)勞動二字第037426號函文解釋參照）。查，依被告公司之差勤管理辦法第6.4.8.3規定：「加班費及換休標準如下：平日加班費：上班前加班或延長工作時間再2小時以內者，換調休」，可知被告公司就員工加班，除勞基法所定給付加班費之規定外，另設有依加班相同時數給予補休假之制度可供員工選擇，此亦為原告所不爭執，足推認兩造間之勞動契約有「以加班1小時補休1小時之方式取代發給原告延長工時工作之工資」之合意。而原告申請上開35小時加班調休，且經被告核准在案，有被告公司加班申請調休系統在卷可參（見本院卷一第161頁至第165頁、第273頁），而該申請資料與一般習見之網路系統列印之紀錄無異，故該等申請資料之內容應早已以電磁紀錄形式存在，

僅於訴訟中列印成書面呈現其內容，原告復未提出其他事證足認該申請資料有何偽造、變造之虞，該等資料應可信憑，故此部分之事實，堪予認定。是原告就上開時數既選擇以申請補休之方式代替加班費之給付，按諸前開說明，被告即無再給付該延長工時工資之義務。且就10月30日、31日之時數乃係因原告具有連續曠職3 日之事由而為被告解僱，致申請之補休未休，既非可歸責被告之事由所致，自不得執此事由再向被告為補休未休工資之請求。是原告此部分之請求，均屬無據，應予駁回。

被告有無不足額提撥之情形？原告請求被告提撥不足額6,300 元至原告退休金專戶，有無理由？

- 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條例第6 條第1 項、第14條第1 項定有明文。次依勞退條例第31條第1 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1 項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1 項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最高法院101 年度台上字第1602號判決參照）。復按勞保條例施行細則第27條第1 項規定，本條例第14條第1 項所稱月薪資總額，以勞基法第2 條第3 項規定之工資為準；勞基法第2 條第3 款規定：工資謂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。所謂經常性之給付，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬

之。舉凡某種給與係屬工作上之報酬，在制度上有經常性者，均得列入平均工資以之計算退休金（最高法院87年度台上字第2754號判決意旨參照）。經查，附表「本薪」及「伙食費」欄所示金額均為原告每月薪資表固定所列項目，為被告所是認（見本院卷第48頁），依上開規定，上開給付項目，應認屬原告勞動對價而給付之經常性給予，而屬勞基法所定之工資無訛。又附表「被告實際給付加班費」欄之延時工費，乃係勞工於正常工作時間之外，依勞動基準法第32條及第33條規定，延長工作時間，並依同法第24條之規定，按平日每小時工資額加給三分之一至一倍之工資，屬勞工因工作而獲得之報酬，亦為勞動基準法第2 條第3 款所稱之工資，是附表「本薪」、「伙食費」及「實際給付加班費」欄所示金額均應計入原告每月月薪資總額以計算退休金提撥數額。

再按於同一雇主或依第7 條第2 項、前條第3 項自願提繳者，一年內調整勞工退休金之提繳率，以二次為限。調整時，雇主應於調整當月底前，填具提繳率調整表通知勞保局，並自通知之次月一日起生效；其提繳率計算至百分率小數點第一位為限。勞工之工資如在當年二月至七月調整時，其雇主應於當年八月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年八月至次年一月調整時，應於次年二月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月一日起生效。又依本條例第14條第1 項及第3 項規定提繳之退休金，由雇主按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保局申報。勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平均為準。勞工退休金條例第15條第1 、2 項、同條例施行細則第15條第1 、2 項定有明文。又勞工退休金條例第15條第1 項「1 年內調整勞工退休金之提繳率，以2 次為限」意旨，係指調整生效日往前推算1 年期間，調整次數不得超過2 次。勞工退休金提繳率調整，其調整自通知之次月1 日生效，例如95年10月2 日申報調整提繳率，調整生效日期為95年11月1 日。基此，往前推算1 年，自94年12月1 日至95年11月1 日期間，申

報調整率調整次數，不得超過2 次等情，亦有行政院勞工委員會94年5 月16日勞動4 字第0940025850號函釋可憑。承前所述，原告於105 年8 月至106 年10月之工資，加計底薪、伙食費及加班費，金額如附表「月薪資總額」欄所示，茲原告主張被告自105 年8 月至106 年10月止之月提繳金額有所不足，爰依上開勞工退休金條例第15條、同條例施行細則第15條規定及前開說明，計算被告應為原告提繳之勞工退休金金額如下：

原告於105 年8 月1 日起任職，其實領工資為48,000元（本薪45,600元+ 伙食費2,400 元=48,000 ），依104 年7 月1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第36級48,200元，每月應提繳金額為2,892 元。又自105 年8 月起至106 年2 月止，計7 個月，被告共應為原告提繳20,244元。

原告自105 年11月至106 年1 月止之平均工資為50,841元【（即50,000＋50,000＋52,522）/3＝50,841】，依104 年7 月1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第38級53,000元，每月應提繳3,180 元，是自106 年3 月起106 年8 月止，計6 個月，被告共應為原告提繳19,080元。

原告自106 年5 月至同年7 月止之平均工資為53,526元【（即55,392＋53,653＋51,532）/3＝53,526】，依104 年7 月1 日施行之勞工退休金月提繳工資分級表，為第39級55,400元，每月應提繳3,324 元，是自106 年9 月起106 年10月止，計2 個月，被告共應為原告提繳6,648 元。

綜上，被告自105 年8 月1 日起至106 年10月止應為原告提繳之勞工退休金合計為45,972元，惟被告為原告提撥月退金如附表「實際提繳月退金」欄所示，合計44,676元，是被告已提繳之勞工退休金尚不足1,296 元（計算式：45,972元－44,676元＝1,296 元）

. 從而，原告請求被告依上開規定，為原告之勞工退休準備金個人專戶補提繳如附表所示「差額」欄之金額1,296 元，為有理由，逾此範圍之請求，則無理由。

原告請求被告給付特休未休工資，有無理由？

原告主張被告應給付原告特休未休工資共計17,000元，此為被告所不爭執，惟辯稱已於106 年10月薪資發放予原告等語。查，原告106 年10月之薪資單包含特休未休假之獎金29,963元，有106 年10月薪資條在卷可參（見本院卷第124 頁），且為原告所是認（見本院卷第366 頁），而該數額已逾原告主張之17,000元，是被告主張特別休假未休工資已清償，應屬可採。原告再行請求此部分之工資，自屬無據，應予駁回。

二、反訴部分

按無法律上之原因而受利益，致他人受損害者，應返還其利益。雖有法律上之原因，而其後已不存在者，亦同。民法第179 條定有明文。由前開本訴部分第3 點得心證之理由說明可知，反訴被告加班時數應以被告核准之數額為依據，是除原告已使用之加班補休及實際領取之加班費外，原告僅餘61小時補休未休，而該61小時換算加班費為17,370元，加計特別休假未休工資17,000元，已如前述，是反訴被告得領取之金額應為34,370元，惟被告於106 年10月發給原告42,926元，是原告溢領8,556 元（計算式：42,926-34,370=8,556 ）不具法律上之原因，依前開規定，反訴被告自應將該8,556元返還反訴原告。

按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之五，民法第229 條第2 項、第233 條第1 項前段、第203 條分別定有明文。查本件反訴原告固主張利息之起算日為反訴起訴狀繕本送達翌日起算，然反訴原告自承其自行將反訴狀寄送反訴被告，惟遍查本院卷均未見反訴原告提

出送達回證，反訴被告復到庭稱：未收受反訴狀等語（見本院卷第395 頁），本院自無從認定反訴被告收受反訴狀之受催告時點，但反訴被告於107 年11月16日親自到庭為言詞辯論，是於該日應認反訴被告已有受催告之意，是反訴原告請求給付自107 年11月17日起至清償日止，按年息百分之5 計算之法定遲延利息，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

肆、綜上所述，本訴部分，原告依據勞工退休金條例請求被告提繳退休金1,296 元至原告勞工退休金個人專戶，為有理由，其餘提撥請求，暨請求被告給付原告75,580元，及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 計算之利息，均無理由，應予駁回。反訴部分，反訴原告依據不當得利之法律關係請求反訴被告給付8,556 元，及自107 年11月17日起至清償日止，按年息百分之5 計算之利息，為有理由，逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

伍、本判決係小額程序所為被告及反訴被告部分敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20規定，應依職權宣告假執行，並依同法第392 條第2 項、第3 項規定，依職權宣告被告及反訴被告於預供擔保後，得免為假執行。反訴原告亦陳明願供擔保請求准為假執行之宣告，應僅有促請法院注意之性質，無庸另為准駁。

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

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436條之19第1 項職權確定訴訟費用額如主文第3 項、第6 項所示。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　4　　月　　30　　日

中壢簡易庭　　法　官　陳幽蘭

以上為正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後

20日內補提上訴理由書（須附繕本）。
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　108　　年　4　　月　30　　日
書記官　龍明珠
附錄：
一、民事訴訟法第436條之24第2項：
對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。
二、民事訴訟法第436條之25：
上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：
（一）原判決所違背之法令及其具體內容。
（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。