

臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第146號

原告

即反訴被告 韋淳貿易股份有限公司

法定代理人 王舜睦

訴訟代理人 孫大龍律師

被告

即反訴原告 王俊翔

訴訟代理人 詹豐吉律師

複代理人 陳彥佐律師

上列當事人間請求損害賠償事件，經本院於民國110年1月21日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

本訴原告之訴及假執行之聲請駁回。

本訴訴訟費用由原告負擔。

反訴原告之訴駁回。

反訴原告之訴訟費用由反訴原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按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259條、第260條第1項定有明文。而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。查本件被告王俊翔提起反訴，依其反訴所主張之權

01 利，係依兩造間之勞動契約，請求原告給付資遣費、加班費
02 及非自願離職證明書，與原告於本訴主張損害賠償懲罰性違
03 約金均係由勞資爭議而生，其攻擊、防禦方法相牽連，且係
04 得行同種訴訟程序，並非專屬他法院管轄，審判資料及事實
05 關係密切，具有共通性及牽連性，堪認本訴與反訴間有牽連
06 關係，被告利用本訴程序提起反訴，核無不合，應予准許。

07 貳、本訴部分：

08 一、原告主張：

09 (一)按原告與被告於民國108年12月31日簽訂藥師聘僱契約書（
10 下稱系爭聘僱契約），約定聘僱期間自109年1月1日起至
11 110年12月31日止，雙方並於該約第3條第3項約定：在約
12 聘期間被告不得片面解除雙方之聘僱約定，如有違反除應返
13 還培訓費用外，另應給付原告新臺幣（下同）100萬元之懲
14 罰性違約金。

15 (二)詎於109年2月24日原告對於被告任意丟棄職務上所掌管屬
16 於原告公司業務機密重要文件，幸經其他同事發現於廢棄物
17 區取回並告知原告，原告知悉上情後，要求被告除應認識自
18 己行為之不是，並應認真重新整理上述被任意丟棄之文件，
19 妥適歸檔保存，公司亦表達將對於被告多次延誤工作等諸多
20 屢勸不改之重大過錯等情從嚴議處。被告當日除拖延且拒絕
21 配合公司要求整理被丟棄之文件列冊歸檔外。並於正常下班
22 時間屆至時即下班離去。自2月25日起即無故曠職，2月26
23 日原告即接獲被告來函，除任意無端主張公司有短少給付工
24 資，加班費，未依法提繳勞工退休金等不實事項外，並片面
25 主張終止聘僱契約。雖經原告具文否認並告知被告上述主張
26 缺乏依據，如有疑義應到公司舉證釐清，如無意繼續工作，
27 亦應到公司妥適善後交接工作及辦理離職相關事宜等，惟被
28 告均置之不理，無奈原告於3月3日以書面通知送達被告依
29 法終止雙方之聘僱契約，並要求被告應到公司將未完成之代
30 辦事項詳加說明並交接工作，以免公司受有重大之損害，並
31 保留就被告重大不利公司之惡意片面解約行為之追訴權利。

01 (三)查原告與被告之所以需要以懲罰性違約金之約定即在避免被
02 告任意解約且拒絕妥適交接工作，因原告係國內諸多醫院藥
03 局重要之藥品長期優良之契約供應商，甚至包含管制類藥品
04 。被告之作為突陷原告於主管機關無合法備案之合格藥師之
05 狀態，致使原告將無法按時正常交付藥品給簽約之醫院及藥
06 局，面臨違約等鉅額賠償且將有失去供應商資格之重大不利
07 益及風險，對於原告上開所受之風險及不利益，被告知之甚
08 詳並執意為之。雖經原告多次促請被告前來交接工作等善後
09 事宜，被告要皆不理。

10 (四)被告任職期間，屢次未善盡執業藥師應具備之注意義務，怠
11 忽職守，多次造成原告公司未能如期取得應有之審批文件，
12 或領證遲延，或藥證註冊遲延，甚至因未能依據應有的專業
13 能力執行安定性差異之檢查致無法領證或延遲領證。就日常
14 職務上所經手保管之各類文書，被告平日即未能妥適合理安
15 排歸檔之工作，甚至對主管機關之公文往來未經公司公文用
16 印審核流程及自行提交主管機關而遭退補件。此均有被告多
17 次書面檢討報告為據。即令原告（本院按，應為被告）違法
18 （本院按，應為違反）雙方約定，不法任意終止聘僱契約，
19 原告人仍一再給予被告機會，希望被告妥適善後處理離職及
20 工作交接事宜，被告均不為所動。

21 (五)爰依系爭聘雇契約第3條第3項約定提起本訴，並聲明：1.
22 被告應給付原告100萬元及自起訴狀繕本送達翌日起算至清
23 償日止，按年利率百分之5計付之利息。2.訴訟費用由被告
24 負擔。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。（見勞專調字卷
25 第9頁）

26 二、被告則以：

27 (一)系爭聘雇契約第3條第3項與勞基法第15條之1之規定不符
28 ，應屬無效，原告自不得向被告主張100萬元之懲罰性違約
29 金。

30 1.依勞動基準法（下稱勞基法）第15條之1規定：「按未符合
31 下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一

、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者。
二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾越合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本。二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性。三、雇主提供勞工補償之額度及範圍。四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效。勞動契約因不可歸責於勞工之事由而於最低服務年限屆滿前終止者，勞工不負違反最低服務年限約定或返還訓練費用之責任。」。次按，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。

2. 查本件兩造固於系爭聘雇契約第3條第3項約定：「乙方同意於約聘期間內，不得片面解除雙方之聘雇約定。若有違反，乙方除無條件返還甲方於受訓所付之培訓費外，另願給付甲方懲罰性違約金新臺幣壹佰萬元整，不得異議。」等語，核其性質應屬勞基法第15條之1所謂「最低服務年限」之條款，然原告既未對於被告進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用，亦未使被告遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償，是以該約定依勞基法第15條之1第2項規定應屬無效，原告自不得向被告以無效約款主張任何懲罰性違約金。

(二) 況且，本件終止勞動契約之事由，被告已依勞基法第14條第1項第5、6款規定終止勞動契約，本件勞動契約終止，自屬不可歸責於勞工之情形，是以，縱認該約定有效，亦不得

01 請求損害賠償。至於，原告除被告已經終止契約之其餘主張
02 與事實狀況有所出入，且無法證明原告所請求之懲罰性違
03 約金100萬元具有正當依據，併予指明等語，資為抗辯。答
04 辯聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，被告願供擔保
05 請准宣告免為假執行。3.訴訟費用由原告負擔。（見勞專
06 調字卷第87頁）

07 參、反訴部分：

08 一、反訴原告主張：反訴原告自100年1月3日起任職於被告公
09 司，擔任藥師，約定薪資為每月58,000元，逐年調升，至反
10 訴原告離職前之約定薪資為每月70,000元。詎反訴被告於反
11 訴原告任職期間有短付工資、加班費，並就勞工退休金有高
12 薪低報之情形，更於104年至107年間刻意將每月薪資以2
13 間不同名義公司匯入反訴原告之薪資帳戶，企圖規避其應提
14 撥之法定標準，反訴原告乃依勞動基準法第14條第1項第5
15 、6款規定，於109年2月25日向反訴被告以臺北杭南郵局
16 字第000219號存證信函為終止勞動契約之意思表示。爰依兩
17 造間之勞動契約及勞動基準法第14條第4項、第19條、第24
18 條第1項第1、2款、第30條第1項、第37條第1項、第39
19 條、勞工退休金條例第12條第1項、第31條第1項、就業保
20 險法第25條第3項規定，提起反訴，請求反訴被告給付：(一)
21 資遣費307,981元；(二)平日延長工時工資187,428元；(三)例
22 假日及國定假日延長工時工資169,076元；(四)開立內容記載
23 離職原因為勞動基準法第14條第1項第5、6款之非自願離
24 職證明書；(五)提繳勞工退休金32,088元等語，並聲明：(一)反
25 訴被告應給付反訴原告664,485元，及自反訴狀繕本送達翌
26 日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。(二)反訴被告
27 應交付非自願離職證明書予反訴原告。(三)反訴被告應提繳32
28 ,088元至反訴原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人
29 專戶。(四)反訴原告願供擔保，請准宣告假執行。(五)訴訟費用
30 由反訴被告負擔。（見勞專調字卷第99至100頁）

31 二、反訴被告則以：

(一)反訴被告否認於平日晚間及例假日或國定假日不定期要求反訴原告加班且未覈實記載於出勤紀錄，故其請求反訴被告給付104年3月3日起至109年2月21日期間之平日延長工時工資187,428元、104年6月9日至109年1月24日期間之例假日及國定假日延長工時工資169,076元，顯然不實可疑，且無理由。又反訴被告公司人員如有加班之需求時，應於事前填寫「年度加班卡」向其主管提出申請，經其主管確認其加班之原由及必要性並同意後，方得加班；若係臨時性加班，亦應於事前口頭向其主管報備，經其主管同意後，方得加班，且應於次個工作日補辦加班申請，縱有特殊情況，至遲亦應於加班當月月月底前提出申請。經查關於反訴原告辯稱其於平日晚間及例假日、國定假日加班乙節，其加班期間竟橫跨近5年（註：自104年3月至109年2月），且反訴原告於上述期間從未依前開「人事管理規章」之加班規定，填寫「年度加班卡」（含加班後應記載之實際工作時間及工作內容）、向主管報備及徵得主管同意，甚或歷年來亦未就其所稱「加班」部分，要求反訴被告給付加班費。

(二)反訴被告否認於104年至107年間將反訴原告每月薪資以2間不同公司（即反訴被告及建勝管理公司）名義匯入反訴原告之薪資帳戶，藉以規避依法應提繳之勞工退休金，故其請求反訴被告應補提繳勞工退休金32,088元並存入其勞工退休金專戶，洵屬無稽。反訴被告均有如實依法申報反訴原告之每月提繳工資並依法定之雇主提繳率（6%）為反訴原告提繳勞工退休金，並無反訴原告所稱，將其每月薪資割列為二，藉以規避或短少提繳勞工退休金之情形。至訴外人建勝管理公司係因接獲國內廠商委託辦理國外人體試驗案件而委請反訴原告負責相關聯繫及報價等工作，為此乃支付相關報酬至其帳戶。此部分工作係屬建勝管理公司承接之業務，並非屬兩造勞動契約之內容（註：反訴被告公司並未登記此營業項目），且其報酬款項亦係建勝管理公司與反訴原告議定後，由建勝管理公司直接支付予反訴原告，與反訴被告無關。

01 (三)反訴被告否認有未依勞動契約給付反訴原告工作報酬、違反
02 勞動契約或勞工法令致損害反訴原告權益之情形，故反訴原
03 告主張依據勞動基準法第14條第1項第5、6款規定終止勞
04 動契約、依據同法第17條規定請求反訴被告給付資遣費307,
05 981元及請求反訴被告開立並交付內容記載離職原因為勞動
06 基準法第14條第1項第5、6款之非自願離職證明書，均屬
07 無據。反訴原告係因反訴被告發現其惡意丟棄職務上掌管屬
08 於反訴被告之機密文件而欲追究其法律責任時，即自109年
09 2月25日起無故曠職，反訴被告即以反訴原告無故繼續曠工
10 3日為由，於109年3月2日寄發臺北長安郵局第255號存
11 證信函予反訴原告，主張依勞動基準法第12條第1項第6款
12 規定，終止兩造勞動契約，故依勞動基準法第18條規定，其
13 自不得向反訴被告請求給付資遣費及開立非自願離職證明書
14 等語，資為抗辯。答辯聲明：1.反訴原告之訴及假執行之聲
15 請均駁回。2.訴訟費用由反訴原告負擔。3.如受不利判決，
16 反訴被告願供擔保，請准免為假執行。（見本院卷第25頁）
17 肆、不爭執事實（見本院卷第370至371頁）：
18 一、被告之本薪及應領薪資即約定月薪，均如反訴起訴狀附表1
19 、2、3所載。
20 二、反訴所請求之加班費部分，反訴原告均沒有提出申請。
21 三、兩造有簽訂如原證1、9、10、11所示之勞動契約。
22 四、原告自100年1月3日起聘僱被告擔任「執業藥師」，負責
23 國內外藥廠／藥品管理及藥品查驗登記等相關工作，離職前
24 6個月之平均薪資為66,667元【 $(66000 \times 5 + 70000) / 6$
25 $= 66,667$ 元】，離職前最後1個月約定薪資為7萬元。被告
26 於109年2月25日起即未上班。
27 五、被告於109年2月25日寄發臺北杭南郵局219號存證信函予
28 原告，以原告未依法提繳勞工退休金、未給付加班費為由，
29 主張依據勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩
30 造之勞動契約。
31 六、原告於109年3月2日寄發臺北長安郵局255號存證信函予

01 被告，以被告無故連續曠職3日以上為由，主張終止兩造之
02 勞動契約。

03 七、如不計算加班費及建勝公司之給付，原告已經足額提繳至被
04 告勞工退休金專戶。

05 伍、本院之判斷：

06 一、本訴部分：

07 （一）有關兩造間之勞動契約部分：

08 1.被告抗辯兩造間之系爭聘雇契約為不定期契約，是原告違
09 反勞動基準法第9條規定任意訂立不定期契約，被告即可依
10 勞動基準法第14條第1項第6款規定終止兩造間之勞動契
11 約云云。按勞動契約除具有臨時性、短期性、季節性或特
12 定性，且非繼續性工作者，得為定期契約外，其餘均為不
13 定期契約；本法第9條第一項所稱臨時性、短期性、季節
14 性及特定性工作，依左列規定認定之：一、臨時性工作：
15 係指無法預期之非繼續性工作，其工作期間在六個月以內
16 者。二、短期性工作：係指可預期於六個月內完成之非繼
17 續性工作。三、季節性工作：係指受季節性原料、材料來
18 源或市場銷售影響之非繼續性工作，其工作期間在九個月
19 以內者。四、特定性工作：係指可在特定期間完成之非繼
20 續性工作。其工作期間超過一年者，應報請主管機關核備
21 ，此觀勞基法第9條第1項、第2項及勞基法施行細則第
22 6條規定自明。所稱之不定期勞動契約所需具備之「繼續
23 性工作」，係指勞工所擔任之工作，就該事業單位之業務
24 性質與營運而言，具有持續性之需要者，並非只有臨時性
25 、短期性、季節性之一時性需要或基於特定目的始有需要
26 而言。換言之，工作是否具有繼續性，應以相關法令及勞
27 工實際從事工作之內容與性質，對於雇主事業單位是否具
28 有持續性之需要而定，不受勞動契約簽訂之書面形式拘束
29 （最高法院109年台上字第1156號判決意旨參照）。經查
30 ，原告自100年1月3日起聘僱被告擔任「執業藥師」，
31 負責國內外藥廠／藥品管理及藥品查驗登記等相關工作，

為兩造所不爭執，而兩造於100年1月3日、104年10月21日、107年7月17日、108年12月31日均有簽訂勞動契約，有工作協議暨保證契約、工作協議書、藥師聘雇契約書附卷可參（見勞專調字卷第15至19頁、本院卷第101至112頁），依其內容觀之，被告服務期間非在6個月或9個月以內，不屬臨時性或短期性工作，亦非季節性及特定性等非繼續性之工作，依前揭說明，足認兩造間之系爭勞動契約為不定期契約，先堪認定。然原告否認兩造間之勞動契約為定期契約，並主張上開勞動契約書上所載期間僅為契約條款約定內容適用之效力期間，而非定期勞動契約之約定等語，而觀諸系爭聘雇契約第1條約定：「一、本約有效之聘雇期間：自民國109年1月1日起至民國110年12月31日止。聘雇契約期滿前，如若雙方有意續約時，最晚應於本契約到期1個月前（即為最晚於民國110年11月30日前）完成新約之簽訂，其新約之條件，由甲乙雙方另行協調後簽訂。」；第3條第5項則約定：「甲乙雙方同意並知悉，若任何一方欲於本契約屆滿後終止聘雇契約時，最少應提前於一個月前以書面告知另一方。」，有該藥師聘雇契約書附卷足參（見勞專調字卷第15至19頁），兩造既然有於該聘雇契約中約明欲於契約期間屆滿後終止勞動契約，仍須提前告知他造，可認雙方均認該契約期間並非定期勞動契約之約定，因此，依契約條款文義解釋，該契約期間之記載僅為約定該份書面契約條文所適用之期間，而非約定兩造間之勞動契約即為定期契約無疑，且兩造於被告任職原告期間，陸續簽訂多份書面勞動契約書，均有載明不同之勞動條件，並於每次書面契約所載期限到期後，另行協商勞雇契約約款內容，自兩造多次簽訂勞動契約之情形以觀，亦可認上開契約所載之期限，並非定期勞動契約之約定，從而，尚難認原告有何違反勞動基準法第9條規定之情事，被告以此主張其得以勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造間之勞動契約，並非適法

。

2. 被告主張原告違反勞動基準法第15條之1規定，與被告為最低服務年限之約定，被告得以勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約云云。而按「未符合下列規定之一，雇主不得與勞工為最低服務年限之約定：一、雇主為勞工進行專業技術培訓，並提供該項培訓費用者；二、雇主為使勞工遵守最低服務年限之約定，提供其合理補償者。前項最低服務年限之約定，應就下列事項綜合考量，不得逾合理範圍：一、雇主為勞工進行專業技術培訓之期間及成本；二、從事相同或類似職務之勞工，其人力替補可能性；三、雇主提供勞工補償之額度及範圍；四、其他影響最低服務年限合理性之事項。違反前二項規定者，其約定無效。」為勞基法第15條之1第1項至第3項明文規定。次按，最低服務年限約款適法性之判斷，應以該約款存在是否具有「必要性」與「合理性」觀之，所謂「必要性」，是指雇主有以該約款保障其預期利益之必要性，如企業支出龐大費用培訓未來員工，或企業出資訓練勞工使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物等是，所謂「合理性」，是指約定之服務年限長短是否適當？諸如以勞工所受進修訓練以金錢計算之價值、雇主所負擔之訓練成本、進修訓練期間之長短及事先約定之服務期間長短等項為其審查適當與否基準（最高法院96年度台上字第1396號判決意旨參照）。經查，系爭聘雇契約第3條第4項約定：「甲方同意於約聘期間內，不得無故解除雙方之聘雇約定。若違反，願給付乙方懲罰性違約金新臺幣壹佰萬元整，不得異議。」等語，有該藥師聘雇契約書附卷足參（見勞專調字卷第15至19頁），雖有最低服務年限之約定，但並非兩造間於締定勞動契約之初有最低服務年限之約定即屬違法，而應視兩造成立勞動契約關係後，該最低服務年限約定之「必要性」、「合理性」，有無滿足上開法文之要件而定，而勞動實務上，亦為勞雇雙方間確有僱傭

關係，亦即兩造同意最低服務年限約款後，雇主方會投入大量培訓成本、訓練勞工擔任不可替代之重要職位，此亦為最低服務年限條款必要性之重要判斷依據，因此，最低服務年限適法性之審酌，本無從於締約之初即可判定。再者，上開藥師聘雇契約書之契約期間為「109年1月1日起至110年12月31日止」，契約期間亦非顯然不具合理性。則兩造雖於簽訂藥師聘雇契約書之時，即有上述最低服務年限條款之約定，雇主亦非當然違反勞工法令而有損害勞工權利之虞。至雇主嗣後未能滿足勞動基準法第15條之1規定，而致兩造間之最低服務年限約款無效，亦僅使雇主無從依照兩造間之最低服務年限約款向勞工請求損害賠償，亦難認勞工權利有何受損之虞。職是，被告主張原告違反勞動基準法第15條之1規定約定最低服務年限，被告得以勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止兩造之勞動契約云云，礙難憑採。

3. 被告主張原告未覆實記載出勤時間、未給付加班費，其得依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止兩造之勞動契約云云。經查：

(1) 按勞動基準法之立法目的，係在保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，此觀諸該法第1條第1項規定甚明。而所稱勞工權益之保障，不僅在於確保勞工獲取符合公平之勞力對價，更在保障勞工免受雇主之剝削，是以勞動基準法第24條雖規定，雇主對於延長工作時間之勞工負有給付延長工作時間加班工資之義務，但參諸同法第32條第1項所定：「雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會『同意』，如事業單位無工會者，經勞資會議『同意』後，得將工作時間延長之。」，暨對照勞動基準法全文並未規範勞工得單方面加班等情可知，勞動基準法並不鼓勵勞工加班，蓋鼓勵加班將加劇增加勞工之工作時間、影響勞工身體健康及國民生產力，更與勞動基準法藉由建立最低勞動條件以促使雇主照顧、保護

勞工之目的相衝突，是為了避免雇主單方面以經濟之強勢迫使勞工加班，乃明定須徵得勞工之同意始得為之，並保障勞工在加班後能領取加班之工資，故依上開勞動基準法規定之說明，自不得認勞工有未經雇主同意片面任意加班後，向雇主要求加班費之權利。次按勞動契約性質上屬雙務契約，勞雇雙方在契約權利之行使、義務之履行上，應符合誠信原則，此觀諸民法第148條第2項規定亦明。而勞工之勞務付出縱使有益於雇主之營運，然雇主亦因此負有支付勞務對價（加班費）之義務，而增加人事成本，因此此勞工之加班並非全然是雇主得利，故如允勞工於未徵得雇主同意之情形下任意片面加班而得享有請求給付加班費之權利，無異使雇主須承擔於訂約之際未能預見、掌控之人事費用風險，自有違契約履行之誠信原則。故依上開所述之勞動基準法規定、立法精神及契約精神觀之，勞工並未享有可以主動、毫無限制、單方面任意行使之「加班權」，而是只有在雇主提出加班要求時，勞工始享有同意加班而請求加班費之權利，或不同意加班之拒絕「同意權」（雇主亦非當然有要求勞工延長工作時間之權利），亦即勞工於此前提及情形下始享有請求加班費之權利。故勞工在正常之工作時間外，延長工作時間，為雇主提供勞務，除其提供勞務係基於雇主明示或可得推知之意思外，勞工當無本於勞動契約或勞動基準法規定，向雇主請求報酬之餘地，因其延長工作時間，本不在雇主預期之範圍中，勞工自無強使雇主受領其勞務之給付之理。

- (2) 另按工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提供勞務，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。再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，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場

01 競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人
02 之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共
03 通適用之規範，俾受雇人一體遵循，此規範即工作規則。
04 勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束
05 勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之
06 存在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律
07 強制規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。
08 查原告之工作規則第七章第2條規定：「人員應於每日下
09 午5點前填寫『年度加班卡』，經單位（權責）主管確認
10 加班原由及必要性後始得加班（臨時性加班者，應於事前
11 口頭報備主管，經主管同意後，始得加班並於次個工作日
12 補辦加班申請；若有特殊情況者無法於前述時間內申請時
13 ，應最晚於發生當月月底提出申請，若逾期視同放棄不再
14 受理）。奉准加班之員工應於工作完畢後填具『年度加班
15 卡』明實際工作時間及內容，經主管確認及核章後，交人
16 事單位核對考勤卡…。」，原告亦提出被告所用之年度加
17 班卡，有原告工作規則、被告之2012年度加班卡附卷可參
18 （見本院卷第56頁、第307頁），原告公司之員工自均應
19 知悉，而不得委為不知，依上述說明，原告之上開規定，
20 係為有效經營企業、控制成本支出及管考員工有無實際加
21 班及加班處理何種工作之人事管理所必要，其制定此工作
22 規則，並未違反法律之強制規定，上開工作規則自己成為
23 僱傭契約內容之一部，被告自應受拘束。是兩造間既已約
24 定加班之申請程序，被告如有加班需求，自應依該規定事
25 先申請加班，並經主管核准後，始得計算加班時數，請求
26 加班費至明。

- 27 (3) 然依被告之出勤紀錄，已難認被告有加班之事實，有被告
28 之出勤紀錄附卷可參（見本院卷第187至305頁）。被告
29 雖主張其有加班之事實，並提出其於非上班時間之電子郵件
30 紀錄、其與原告法定代理人之對話紀錄為據（見勞專調
31 字卷第191至193頁所附之檔案、本院卷第155至157頁

01)，但依上述工作規則，既已約定被告如因業務需要需加
02 班者，應事先填具年度加班卡，或於急迫時在加班後，事
03 後補填加班申請單，並經被告主管核准之加班申請及核准
04 程序，否則就被告上班時間以外之延長時間，不予認定為
05 加班，而被告並曾填具加班申請單，經原告核准後，予以
06 給付加班費，已如前述，堪認被告業已知悉其若於正常上
07 班時間以外之延長時間等，有加班之需要且確實要為或有
08 為加班行為時，須向原告為事前或事後之加班申請程序，
09 否則其於正常上班時間後之延後下班時間，即非屬有加班
10 必要及有為加班行為之時間。然本件被告於本件所請求之
11 加班費，均未依上述工作規則申請加班等情，為兩造所不
12 爭執，且原告既已設有加班申請及申報系統，作為其與員
13 工間合意延長工作時間之平台，以供其員工即被告自行評
14 估有無延長工時之必要，以辦理加班之登錄申請，並送請
15 主管核定。準此，可認原告亦已就工時、加班費之管理為
16 必要之注意，並建置防止之措施，而非對被告未經申請而
17 於正常工作時間後之提供勞務，均未加以拒絕或反對，而
18 應視為默示同意被告之加班。是以依系爭辦法上開之規定
19 ，及被告就其所主張系爭加班之時間，並未於加班前或臨
20 時加班後向原告申請加班程序，亦無法以加班視之。從而
21 ，原告請求例假日及國定假日延長工時工資云云，應屬無
22 據。

23 (4) 據此，被告主張原告未覆實記載出勤時間、未給付加班費
24 ，其得依勞動基準法第14條第1項第5、6款規定，終止
25 兩造之勞動契約云云，自無可採。

26 4. 被告主張原告未按月提繳退休金至其勞工退休金專戶，故
27 其得依勞動基準法第14條第1項第6款規定，終止勞動契
28 約云云。但按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月
29 提繳退休金，儲存於勞保局設立之勞工退休金個人專戶。
30 雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工
31 資6%，勞工退休金條例（下稱勞退條例）第6條第1項

、第14條第1項分別定有明文。經查，原告與建勝管理公司（下稱建勝公司）分屬不同法人主體，雖同為被告之雇主，或可能屬於實質一體之法人，亦應依上開法文意旨各自負擔為被告按月提繳退休金之法定義務，是以被告主張原告應承擔建勝公司為被告按月提繳退休金之義務云云，與上開法文意旨不符，自無足採。又被告主張原告應給付其加班費云云，亦無所據，已如前述，則如不計算建勝公司之給付，原告已經按月足額提繳退休金至被告勞工退休金專戶等情，除為兩造所不爭執，亦有被告之已繳納勞工個人專戶明細資料附卷可參（見勞專調字卷第195至202頁），是被告主張原告未足額繳納退休金至其勞工退休金專戶，其得依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造之勞動契約云云，亦非可採。

5.則被告於109年2月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款規定終止兩造之勞動契約，並非適法，已如前述，然無礙於被告終止兩造之勞動契約之意思表示。準此，兩造之勞動契約之效力因被告於109年2月25日行使終止之意思表示而終止。則原告於109年3月2日寄發臺北長安郵局第255號存證信函予被告，以被告無故連續曠職3日以上為由，主張終止兩造之勞動契約，是否適法，因兩造之勞動契約已於109年2月25日終止，自然毋庸論述。

（二）違約金部分：

1.經查，兩造間約定之藥師聘雇契約書為關於被告最低服務年限二年之約定，並約定懲罰性違約金，明白限制被告選擇工作及離職自由權之行使，依前開說明，自有勞基法第15條之1規定之適用。如原告非有以該約款保障其預期利益之必要性及合理性，應認該約款顯失公平，而屬無效。換言之，本件原告主張被告違反系爭聘雇契約最低服務年限之約定，應依系爭聘雇契約第3條第3項給付違約金，自應由原告就其是否支出龐大費用培訓被告專業技術，或出資訓練被告使其成為企業生產活動不可替代之關鍵人物

，及約定之服務年限長短確屬適當等符合勞基法第15條之1規定之事實，負舉證責任。

2. 原告主張其為讓被告勝任工作，投入諸多人力及物力訓練被告外，且被告於109年2月25日逕自離職，造成原告臨時人力短缺，業務云云。然查，被告擔任原告聘僱「執業藥師」，負責國內外藥廠／藥品管理及藥品查驗登記等相關工作，雖須具備所需之職能及知識，而原告公司負責人雖親率或安排被告至國外各地進行實地訓練，並安排參加國外藥廠管理與檢討實務研討會、生醫法規英文解析班等諸多研習會議及課程，有培訓地點及相關費用支出一覽表、電子機票收據影本、培訓課程一覽表附卷可參（見本院卷第317至325頁），但原告於被告自100年1月3日開始之多年任職期間，短暫數日派遣被告出國之目的究竟為培訓或出差，實難辨別，而培訓課程之時日甚短，亦難認為龐大培訓費用支出，均難以此認定原告有給予被告任何超出通常工作指導以外之專業訓練，其不得以派外為由逕行課員工以最低服務年限之義務，自不待言，且僱傭本即係由勞工隨時依雇主之指揮監督服不定量勤務之契約，是以雇主對勞工之指導乃屬僱傭之本質；且縱勞工原即具備相當之專業技能，雇主因應其企業文化、個人理念、產業趨勢、客戶個案需求等，為使勞工之工作表現符合其要求，勢必仍須對勞工適時給予相當之監督、指導、培訓，此乃企業為維持其運作所不可或缺，亦為主管工作之核心本質，縱勞工於此一過程中亦可相當程度累積其經驗、專業技能，亦屬勞工因服務於該職位必然附隨之成長，不能認為係屬雇主特別施以之專業訓練，否則無異將最低服務年限提升為僱傭契約之必然效果，使雇主可不額外支出訓練成本之狀況下，有權片面拘束勞工需服務滿一定年限（相對而言，勞工並未受有於此一期間內不遭解僱之保障），嚴重抵觸所賦予勞工之終止權，此顯非應有之法律解釋，無庸贅言。因此，本件原告縱有上述費用支出，亦屬於原

告正常營運所不可或缺，主要係為雇主經營之利益而實施，依照前揭說明，本屬雇主應負擔之一般人事管理成本。換言之，原告未使被告受訓一定期間，也未相對應為被告支出一定以上之金額，亦即並未花費龐大成本培訓被告專業技能，使其成為企業生產活動所不可替代之關鍵人物。準此，原告並無以最低服務年限約款保障其預期利益之必要性存在。

3. 又勞基法第15條之1規定，不僅在第2項第3款將「雇主提供勞工補償之額度及範圍」列為判斷服務年限長短的「合理性」事項；更在第1項第2款將此列為生效要件。而原告隨被告任職年資、工作表現、考績評核等調整薪資結構行為，亦無證據可認為與最低服務年限具備合理之連結，難認為合理之補償。可認原告除給付薪資外，並未提出證據證明其已給予被告適當之補償，而有受最低服務年限條款保障之預期利益。則本件兩造間縱有簽訂最低服務年限之約款，然原告未負擔任何補償對價即限制被告自由選擇工作及離職之權利，並課予被告賠償之義務，該最低服務年限之約定，顯然不合上開規定，依勞基法第15條之1第3項規定應屬無效。是原告依系爭聘雇契約最低服務年限請求被告給付違約金，即屬無據，應予駁回。

二、反訴部分：

（一）資遣費部分：

承上所述，反訴原告於109年2月25日依勞基法第14條第1項第5款、第6款終止系爭勞動契約，並非適法，已如前述，然無礙於反訴原告終止系爭勞動契約之意思表示。準此，系爭勞動契約之效力因反訴原告於109年2月25日行使終止之意思表示而終止。又參以勞動契約依勞基法第12條規定終止時，並無反訴原告自行行使勞動契約終止權後適用之餘地。從而，反訴原告依勞基法第14條第5項、勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求反訴被告給付資遣費，洵屬無據，不應准許。

01 (二) 平日延長工時工資、例假日及國定假日延長工時工資部分
02 :

03 承前所述，本件反訴原告主張之加班時間，因反訴原告未
04 能舉證有加班之事實，亦未依上述工作規則於加班前或加
05 班後申請加班費，難認反訴原告於其主張之加班時間，有
06 確實加班之行為，是其請求反訴被告給付平日延長工時工
07 資、例假日及國定假日延長工時工資，並無理由而應予駁
08 回。

09 (三) 開立非自願離職證明書部分：

10 按「勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主
11 或其代理人不得拒絕。」，勞基法第19條固有明文，惟參
12 照就業保險法第11條第3項規定，所謂「非自願離職」，
13 是指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產
14 宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第
15 20條規定各款情事之一離職者而言。查本件因反訴原告於
16 109年2月25日行使終止之意思表示，終止勞動契約而離
17 職，已如前述，即不符合前述非自願離職之情形。故反訴
18 原告請求反訴被告發給非自願離職證明書，即無法准許。

19 (四) 提繳勞工退休金部分：

20 承前所述，反訴原告為建勝公司提供之勞務所領取之薪資
21 ，因反訴被告與建勝公司之間為不同之法人格，此觀公司
22 法第369條之1規定所指「本法所稱關係企業，係指『獨
23 立存在』而相互間具有下列關係之企業…」即明，反訴原
24 告受領建勝公司之薪資給付，自應認為係提供建勝公司勞
25 務之對價，而非提供反訴被告勞務之對價，是反訴原告請
26 求反訴被告就其自建勝公司所受領薪資所得提撥百分之6
27 之退休金至反訴原告勞退專戶，為無理由。又反訴原告請
28 求反訴被告給付本件其所主張之平日延長工時工資、例假
29 日及國定假日延長工時工資，亦無理由，已如前述，自無
30 從請求反訴被告按其主張之加班費另行提撥退休金，故
31 其請求反訴被告應提繳32,088元至反訴原告設於勞動部勞

01 工保險局之勞工退休金個人專戶，亦無所據。

02 伍、從而，本訴原告依系爭聘雇契約第3條第3項約定，請求被
03 告給付100萬元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按
04 年息5%計算之利息，為無理由，不應准許，其假執行之聲
05 請，亦失所附麗，應予駁回。反訴原告依兩造間之勞動契約
06 及勞動基準法第14條第4項、第19條、第24條第1項第1、
07 2款、第30條第1項、第37條第1項、第39條、勞工退休金
08 條例第12條第1項、第31條第1項、就業保險法第25條第3
09 項規定，請求反訴被告給付反訴原告664,485元，及自反訴
10 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
11 ，並交付非自願離職證明書予反訴原告，及提繳32,088元至
12 反訴原告設於勞動部勞工保險局之勞工退休金個人專戶，亦
13 無理由，其假執行之聲請亦失所附麗，併予駁回。

14 陸、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、陳述及所提之證據暨攻
15 擊防禦方法，經核與判決結果無影響，毋庸一一審酌，附此
16 敘明。

17 柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

18 中 華 民 國 110 年 2 月 25 日

19 勞動法庭 法官 許珮育

20 以上正本係照原本作成。

21 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
22 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 110 年 2 月 25 日

24 書記官 陳又甄