

臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞訴字第69號

原告 陳健志
被告 得海有限公司

法定代理人 林萬得
訴訟代理人 陳水聰律師
簡汶珊律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國111年7月20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。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年3月1日起任職於被告，至108年
10月離職，嗣於109年5月1日再度任職被告，於111年2月14
日遭被告以原告上班喝酒為由開除。然被告積欠原告自109
年5月至110年11月平日、星期六、日及國定假日加班費新臺
幣（下同）54萬2740元，及資遣費9萬2750元，故提起本件
訴訟等語，並聲明：被告應給付原告63萬5490元，及自起訴
狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息
（見本院卷第49、159頁）。

二、被告則以：原告薪資遠高於基本工資及以基本工資為基準計
算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總和，原告不
得另行請求延時工資，況且原告110年3月16日簽訂協議書
（下稱系爭協議書）已拋棄勞資爭議相關權利，原告不得再
向被告請求。另被告係因原告多次違反工作規則，而依勞動
基準法第12條第1項第4款，終止與原告間之僱傭關係，無須
給付資遣費等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

01 (一)關於加班費部分：

02 1. 按稱和解者，謂當事人約定，互相讓步，以終止爭執或防止
03 爭執發生之契約；和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當
04 事人取得和解契約所訂明權利之效力。民法第736條、第737
05 條分別定有明文。和解契約合法成立，兩造當事人即均應受
06 該契約之拘束，縱使一造因而受不利益之結果，亦不得事後
07 翻異，更就和解前之法律關係再行主張。

08 2. 經查：

09 (1)原告自107年3月1日起至被告公司任職，被證7協議書係原告
10 親簽，其上日期係原告親填之事實，經兩造陳述一致（見本
11 院卷第13、67頁），並有被證7協議書（見本院卷第147頁）
12 在卷可憑。觀之系爭協議書，其上記載「本人陳健志自107
13 年3月1日服務於得海有限公司，今勞資雙方合意由資方給付
14 和解金15192元予本人，…。上開協議履行後，勞資雙方同
15 意前於勞雇關係存續期間內不再有任何權益爭議，並放棄民
16 事請求權、刑事責任之自訴、告訴（發）權利暨行政上之主
17 張。中華民國110年3月15日」等語，可知兩造於110年3月15
18 日簽立系爭協議書時，就其等間因僱傭關係所衍生之勞資糾
19 紛，以被告給付原告15,192元後，原告則拋棄對被告其餘僱
20 傭關係所衍生之其餘請求成立和解，而被告已履行協議完
21 畢，則依系爭協議書約定，雙方均不得再向對方要求僱傭關
22 係存續期間之其他請求。依前開說明，原告自應受該和解契
23 約之拘束，縱使因而受有比原主張更不利益之結果，亦不得
24 事後翻異，更就和解前之法律關係再行主張請求被告給付。
25 至原告雖主張系爭協議書係僅就勞工退休金提撥達成協議云
26 云，惟按解釋契約，固須探求當事人立約時之真意，不能拘
27 泥於契約之文字，但契約文字業已表示當事人真意，無須別
28 事探求者，即不得反捨契約文字而更為曲解。依系爭協議書
29 上文義，兩造並非僅就勞工退休金提撥為協議，系爭協議書
30 載明，勞資雙方就僱傭關係存續期間內不再有任何權益爭
31 議，放棄民、刑事、行政權利等語，足見兩造已約定雙方均

01 不得再向對方要求僱傭關係存續期間之其他請求，已如前
02 述，自包括本件勞資爭議之所有請求在內，原告當應受該和
03 解契約之拘束，是原告再為請求簽立系爭協議書前之加班
04 費，自屬無據。

05 (2)另原告請求簽立系爭協議書後之加班費乙節，原告迄今未提
06 出其計算加班時數之具體日期、時間，此由原告提出之計算
07 結論並未依勞動基準法之規定區分加班前二小時、第三小時
08 以後之各自時數足徵，則原告之計算結論，自無足採，況原
09 告亦不爭執被告提出之原告出勤工作表、薪資印領清冊之內
10 容（見本院卷第101至145頁、第161頁），觀之原告出勤工
11 作表、薪資印領清冊可知，原告逾12小時部分之加班時數當
12 月皆已給付加班費（即「扣時數」攔位），並經原告受領完
13 畢，則原告所稱被告尚積欠加班費云云，顯有重複計算之
14 情，又考諸原告須配合船期上工，而船期不會避開週六、日
15 入港，故被告主張兩造並無每週六為休息日、每週日為例假
16 日之慣例或約定一情，堪予採認，又依原告出勤工作表所
17 示，原告並無連續6日、7日出勤的情形，則被告並無給付原
18 告休息日、例假日加班費之義務，再被告主張原告僅有109
19 年10月1日中秋節、10月10日雙十節適逢勞動基準法規定之
20 勞工國定假日出勤，該二日亦另領有假日津貼，並提出前述
21 原告出勤工作表、薪資印領清冊為憑，此未經原告爭執，則
22 原告請求被告給付國定假日加班費云云，亦非可採。從而，
23 原告以其簽立系爭協議書後尚有加班事實，難以採認，則原
24 告請求被告給付簽立系爭協議書後之加班費云云，實無可
25 取，故原告此部分之請求，難以准許。

26 (二)關於資遣費部分：

- 27 1. 按「勞工有左列情形之一者，雇主得不經預告終止契約：…
28 四、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。…」、「有左
29 列情形之一者，勞工不得向雇主請求加發預告期間工資及資
30 遣費：一、依第十二條或第十五條規定終止勞動契約者。
31 …」勞動基準法第12條第1項第4款、第18條第1項第1款分別

01 定有明文。

02 2. 經查，被告公司碼頭裝卸安全衛生工作守則第二章第一節第
03 3條規定：「裝卸員工，工作前及工作中均嚴禁飲酒。」

04 （見本院卷第83至85頁），該規定屬於兩造勞動契約之工作
05 規則，則原告於服勞務時自應遵守上開規定。原告任職期
06 間，進入貨櫃場執行作業時，於工作現場飲酒，經被告公司
07 合作夥伴連海船舶裝卸承攬股份有限公司於111年2月11日以
08 連海人字第1110211001號函檢附照片2張為證，通知被告公
09 司已禁止原告等人進入貨櫃場執行作業，此有連海船舶裝卸
10 承攬股份有限公司111年2月11日連海人字第1110211001號函
11 暨照片2張在卷可稽（見本院卷第87至91頁），觀之連海公
12 司檢附之照片可知原告確實有將酒瓶放置嘴邊，做出飲用的
13 動作，是足認原告確實有於工作中飲酒，而有違反上開工作
14 規則之事實，審酌原告從事勞務之工作場所為貨櫃場，該場
15 所有置放貨櫃、機具等物，常常有機具起降貨櫃或車輛出入
16 以收送貨櫃，在此種工作場域飲酒非僅自身危險、亦危及他
17 人安全，堪認其違反工作規則之情節重大，是被告以存證信
18 函依勞動基準法第12條第1項第4款終止與原告之僱傭關係，
19 經原告於111年2月24日收受該存證信函，係屬合法終止（見
20 本院卷第95至97頁），故依勞動基準法第18條第1項第1款，
21 被告無須給付資遣費，原告請求被告給付資遣費，為無理
22 由。

23 四、綜上所述，原告請求被告給付63萬5490元，及自起訴狀繕本
24 送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理
25 由，應予駁回。

26 五、兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，
27 認為均不足以影響本判決之結果，無庸逐一論列。

28 六、據上論結，本件原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，
29 判決如主文。

30 中 華 民 國 111 年 8 月 19 日
31 勞動法庭法官 黃顥雯

01 以上正本係照原本作成。

02 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
03 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 111 年 8 月 19 日

05 書記官 江俐陵