

臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小字第113號

原告 蔡彥瀧

被告 龍機起重工程股份有限公司

法定代理人 楊子葦

訴訟代理人 楊喜茗

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國112年12月21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、原告起訴主張：原告因看到被告公司在FACEBOOK網頁上所刊登之徵

人廣告，於民國112年2月9日至被告公司面試，經面試後兩造約定由原告於112年3月1日到職上班，每月工作26日，每天工作時間為8小時，月薪為新臺幣(下同)5萬元，超過正常工時8小時的加班費以時薪300元計算，且須依被告指示於到職前參加「吊升荷重在三公噸以上之移動起重機(伸臂可伸縮式)操作人員」職業訓練課程(下稱起重機訓練課程)。而原告於到職前之112年2月22日起即依被告指示參加上開受訓課程，迄同年3月12日受訓課程結束為止，其平日受訓時間總計為22.5小時，假日受訓時間總計為36小時，則被告自應給付該受訓期間之加班費共26,997元(計算式：平日22.5小時之加班費10,017元+假日36小時之加班費16,980元=26,997元)予原告。又原告於112年3月1日到職後之在職期間，加班在2小時內之時數總計為6小時，加班超過2小時之時數總計為1.5小時，而依月薪5萬元計算，被告所應給付之加班費共為15,641元(計算式：300元x1.33+300元x1.66=15,641元)，然

01 被告僅以時薪110元計算加班費，顯屬不足。另被告於112年
02 3月9日解雇原告，應依法給付資遣費449元(計算式：月薪5
03 萬元 $\div$ 2 $\div$ 365天 $\times$ 6.5個工作天=449元)。從而，被告上開所應
04 給付原告之金額總計為43,087元，扣除被告於112年4月10日
05 所已匯款給付之6,682元後，尚須給付原告36,405元(計算
06 式：43,087元-6,682元=36,405元)。為此，爰依勞動契約法
07 律關係提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告36,405
08 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率
09 5%計算之利息。

10 二、被告則以：原告因無吊掛證、吊掛牌等專業技術證照，依法
11 不能操作吊車，因此被告僅係聘用原告擔任最基本的雜工，
12 約定月薪為26,400元，如果原告參加起重機訓練課程並取得
13 專業技術證照後，方可擔任吊車司機而獲取被告在FACEBOOK
14 上所刊登之薪資待遇(即10噸全吊吊車司機做22天含全勤月
15 薪35,000元、做26天含全勤月薪5萬元)。被告並未強制原告
16 參加起重機訓練課程，只是因為被告有意培養原告，且原告
17 日後若想要擔任吊車司機，亦須參加起重機訓練課程並取得
18 相關專業技術證照方可，因此兩造於面試時即談妥由被告先
19 以基本雜工之職位聘用原告，月薪為26,400元，並由原告自
20 己自費去參加起重機訓練課程，待取得專業技術證照後，再
21 由原告聘用被告為如FACEBOOK廣告所示之10噸全吊吊車司機
22 吊車司機，故原告請求被告給付其受訓期間之加班費26,997
23 元，並無理由。又因原告並非從事10噸全吊吊車司機之職
24 務，且其月薪僅為26,400元，則依此計算，被告已足額給付
25 原告於在職期間之加班費，原告主張應依FACEBOOK上所刊登
26 10噸全吊吊車司機之超時加班費為時薪300元計算加班費，
27 並無理由。另原告於112年3月9日，未經被告允許擅自進入
28 停放在施工地點之被告所有吊車內吹冷氣休息，因操作不慎
29 肇致該吊車受有損壞，致使被告須支出維修費用2萬元，被
30 告即派員告知原告日後應多加注意，原告竟突然不高興而回
31 稱伊不做了等語，遂未再前來工地打卡上班，並於當日退出

01 被告之LINE群組，故被告並非單方面解雇原告，兩造間勞動
02 關係終止實係因原告自請離職，原告自不得向被告請求資遣
03 費等語，資為抗辯。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利
04 判決，願供擔保請准宣告免假執行。

05 三、得心證之理由：

06 (一)原告主張其係因被告在FACEBOOK刊登徵人廣告，於112年2月
07 9日至被告處面試，經面試後兩造約定由原告於112年3月1日
08 到職工作等情，有卷附FACEBOOK網頁、兩造於被告LINE群組
09 之對話紀錄、出勤卡等為證(參本院卷第39頁、第45頁至第5
10 3頁)，且為被告所不爭執，堪予認定。

11 (二)原告主張其月薪為5萬元，且依被告指示參加起重機訓練課
12 程，嗣遭被告解雇，被告應給付其受訓期間之加班費、在職
13 期間加班費差額及資遣費等，為被告所否認，並以前揭情詞
14 置辯。茲就原告之請求有無理由，分述如下：

15 1、兩造所約定原告之職務及月薪金額為何？

16 (1) 原告主張其係依被告於FACEBOOK上所刊登之徵人廣告至被告
17 處應徵，且其有於被告LINE群組傳送其薪資待遇為5萬起等
18 內容予被告，足見兩造之約定月薪應為5萬元等情，並以FAC
19 EBOOK網頁、被告LINE群組之對話紀錄等為證(參本院卷第77
20 頁、第183頁至第187頁)；然被告則辯稱原告並無吊掛證、
21 吊掛牌等專業技術證照，依法不能操作吊車，自不可能依FA
22 CEBOOK之徵人廣告內容聘用原告擔任吊車司機，原告從事之
23 工作為最基本之雜工，月薪為26,400元等語。而查，依被告
24 於FACEBOOK上之徵人廣告內容為：「職缺內容：60噸及10噸
25 全吊吊車司機。...薪資待遇：10噸司機底薪35000(做22天
26 含全勤)，50000(做26天含全勤)(有勞健保)須有大貨(客)車
27 駕照。...備註：操作手須有經驗及具備相關執照」等語(參
28 本院卷第39頁)，即已明載擔任10噸全吊吊車司機之資格須
29 具有大貨(客)車駕照及具備相關執照；復參酌職業安全衛生
30 教育訓練規則第12條第1項第2款及第2項規定，吊升荷重在
31 三公噸以上之移動式起重機操作人員，係指須經具有危險性

之機械操作人員訓練或技能檢定取得資格者，堪認從事10噸全吊吊車司機之工作自應具備相關技術證照資格方可。然依原告所陳：其有大客車駕照，並沒有吊車執照等語(參本院卷第66頁至第67頁)，則依上開規定，原告即不具擔任吊車司機之資格，亦不符合前揭徵人廣告之備註所載「具備相關執照」之條件，已難認原告係經被告聘用擔任10噸全吊吊車司機。再依證人即被告公司之吊車司機柯登峰到庭證稱：伊剛進去公司的時候是擔任雜工，薪水依勞基法基本工資計算，因為當時沒有證照，操作手要吊掛牌的證照，指揮手要指揮手的牌，伊去受訓上課取得執照後才擔任操作手，月薪實領約4萬出頭，而原告在被告公司是擔任雜工，跟伊之前一樣等語(參本院卷第176頁至第178頁)，亦核與上開規定、徵人廣告之備註內容等客觀證據相符，是證人之證詞應堪採信，故被告所辯原告所從事之工作並非10噸全吊吊車司機，僅係基本之雜工一情，洵足採信。準此，原告既非擔任10噸全吊吊車司機，則其主張其薪資待遇為如上開FACEBOOK徵人廣告所載10噸全吊吊車司機之待遇內容，即屬無據。

(2) 原告雖執其曾於被告LINE群組傳送其薪資待遇為5萬起等訊息內容予被告，以證明兩造間所約定之原告月薪為5萬元云云，然查，依原告所提出之被告LINE群組對話內容觀之，原告於112年2月9日傳送內容為：「您好，我是蔡彥瀧今與老闆面試預計3/1到職，以每月工作日26天每日8小時，月薪5萬起，超時加班費時薪\$300，公司協助報名移動式吊車課程」等語之訊息予被告，惟被告並未回覆上開訊息，直至相隔8日後即同年月17日方傳送訊息：「您好，我是龍機，上禮拜您有來我們公司面試，這是起重機上課資料」等語予原告(參本院卷第77頁至第79頁)，且其中亦未曾提及原告之薪資待遇或有回覆原告上開訊息之意，實難認兩造間已有就原告所傳送上開薪資待遇之內容達成意思表示合致，故原告執此主張兩造已有約定月薪為5萬元一節，並非可採。

(3) 又原告雖提出施工現場照片，以證明其係從事操作指揮吊車

之工作內容一情(參本院卷第189頁至第199頁)，然其亦自陳其沒有在照片中，因其在拍照等語(參本院卷第174頁)，則本院自難僅憑並無原告身影之上開照片遽推論原告在現場之實際工作內容為何，故原告此部分主張亦屬無據。

2、原告請求被告給付受訓期間加班費26,997元有無理由？

按雇主強制勞工參加與業務頗具關連之教育訓練，其訓練時間應計入工作時間，又訓練時間與工作時間合計如逾勞動基準法所訂正常工時，應依同法第24條規定計給勞工延長工時工資，行政院勞工委員會(81)台勞動二字第33866號函載有明文。復按，按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此為民法第277條前段規定所明揭。本件原告主張其參加起重機訓練課程係遭被告強制，且與其所從事之職務內容相關等語，為被告所否認，則原告自應就該事實負舉證之責。而原告就此雖提出兩造間於被告LINE群組之對話紀錄為憑(參本院卷第77頁至第93頁)，然觀該等對話內容，僅係被告通知原告有關課程時間、地點、內容及已幫其報名參加等語(參本院卷第77頁至第93頁)，尚難執此逕認定被告即有強制原告參加該課程之行為；且依證人柯登峰到庭證稱：起重機訓練課程內容不是雜工要用到的，是吊掛手及指揮手要用到的，被告也沒有強迫要上起重機訓練課程，如果沒有上課取得執照，就是繼續當雜工，薪水就維持在那邊等語(參本院卷第177頁)，亦明確證稱原告所擔任之雜工職務無須參加起重機訓練課程，且該課程並非強制參加等情，而原告復未能提出其他相當證據以證明其確係遭被告強制而參加起重機訓練課程，則其據此請求被告給付其受訓期間之加班費26,997元，即非有據。

3、原告請求被告給付在職期間加班費差額15,641元，有無理由？

經查，被告於000年0月間依原告月薪26,400元核算其在職期間之加班費予原告，有薪資袋及陽信銀行交易明細等為憑(參本院卷第53頁至第55頁)，且兩造均不爭執於加班2小時

內以1.33、超過2小時內以1.66計算加班費之計算方式(參本院卷第174頁)，則依此計算之結果，被告業已全額給付原告加班費(計算方式如本院卷第53頁薪資袋明細所載)。原告固主張其超時加班費應為時薪300元一節，並以兩造間於被告LINE群組之對話內容為證(參本院卷第77頁)，惟依該對話內容觀之，原告雖曾於112年2月9日傳送內容含有「超時加班費時薪\$300」之訊息予被告，然未經被告為承諾之回應等情，已如前述，則本院自難認兩造已有就此達成原告時薪為300元之約定，故原告執此主張被告應給付依時薪300元計算之加班費差額15,641元，實屬無據。

4、原告請求被告給付資遣費449元有無理由？

(1) 依勞動基準法第11條至18條規定，勞動契約合法終止之情形，可分為：①單方片面終止：又可區分為由雇主一方終止契約及由勞工終止契約之情形：A. 由雇主終止契約之情形：a. 依勞動基準法第11條之規定，須經預告且須發給資遣費；b. 依同法第12條之規定，不須預告且不須發給資遣費；c. 依同法第13條但書之規定：須經預告且須發給資遣費。B. 由勞工終止契約之情形：a. 依同法第14條規定，勞工不須經預告且可請求資遣費；b. 依同法第15條規定，勞工須經預告，但不得請求資遣費。②雙方合意終止：可分為勞工自請辭職經雇主同意，或勞工同意雇主所提出終止勞動契約之要求；而在合意終止之情形，除雙方協議給付資遣費，否則勞工並無資遣費之請求權。

(2) 經查，依原告於被告LINE群組所傳送之訊息內容：「您好，乃勞資雙方業於3/9下午12點50分許，其貴司楊老闆來電通話仍無共識即雙方皆同意辭職，現已解除勞雇關係」等語(參本院卷第109頁)，且原告亦於本院審理中自陳：3月9日所發生之事情即如上開訊息內容所載之過程等語(參本院卷第69頁)，並參酌被告所稱：原告於3月9日在電話中說他不要來做了等語(參本院卷第69頁)，且被告亦於原告之薪資袋上記載「3/9離職」等情(參本院卷第69頁)，足見兩造業已

01 於112年3月9日合意終止勞動關係。從而，兩造既已合意終
02 止勞動關係，復無相關證據證明兩造間曾有協議給付資遣費
03 一情，則依上開說明，原告即無資遣費之請求權，是原告請
04 求被告給付資遣費449元，為無理由。

05 四、綜上所述，原告依勞動契約法律關係請求被告給付受訓期間
06 加班費、在職期間加班費差額及資遣費共36,405元，及自起
07 訴狀繕本送達翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利
08 息，為無理由，應予駁回。

09 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
10 審酌後與本件判決結果不生影響，爰不另一一論述，併予敘
11 明。

12 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 112 年 12 月 28 日
14 勞動法庭 法 官 呂佩珊

15 以上正本係照原本作成。

16 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，並
17 須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原
18 判決有違背法令之具體事實之上訴理由（須按他造當事人之人數
19 附繕本）。

20 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
21 令為理由，不得為之。

22 中 華 民 國 112 年 12 月 28 日
23 書記官 劉玟君