

臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞訴字第250號

原告 李俊緯

林俊堂

共同

訴訟代理人 黃幼蘭律師

被告 升裕理貨有限公司

法定代理人 王貞月

訴訟代理人 蔡明宏律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國113年2月27日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告林俊堂新臺幣2,132元，及自民國111年8月31日
起至清償日止，按年息5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由原告李俊緯負擔53%，原告林俊堂負擔46%；餘由被告
負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣2,132元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減
縮應受判決事項之聲明者不在此限，民事訴訟法第255條第1
項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞
動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：被告應給付原告
李俊緯新臺幣（下同）286,403元、原告林俊堂245,364元，
及均自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算
之利息等語。嗣於民國112年6月20日具狀變更此部分聲明
為：被告應給付李俊緯286,888元、林俊堂252,420元，及均

自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息等語（見本院卷二第351頁），核其性質為擴張應受判決事項之聲明，依前開規定，自屬適法。

貳、實體部分：

一、原告主張：李俊緯、林俊堂依序於108年5月10日、108年10月1日，受僱於被告擔任理貨員，108、109年之月薪均為32,000元，110年之月薪均為33,000元。原告受僱期間約定工作地點位於長榮國際儲運股份有限公司（下稱長榮公司）在臺中港第31、32號碼頭（下稱系爭碼頭），工作內容係於貨櫃船進港後，進行貨櫃裝卸工作。工作時間係依被告製作之原證1及被證7-1輪班表（下稱系爭輪班表）出勤。因貨櫃船進港時間不一，被告向原告表示，上班日可以先不用到現場，但要「on call」，並於接到被告通知後1小時內要到現場，只要是上班日，原告不能安排其他事情須全天候等待。故系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，亦屬有出勤工作，則李俊緯、林俊堂任職期間，依序有69天、55天休息日應休未休；並於108、109年間，依序於國定假日到工上班15天、13天，被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第2項、第36條第1項及第39條規定，依序給付李俊緯、林俊堂休息日出勤加班費185,642元、152,642元及國定假日未補休工資15,990元、13,858元。被告於其與長榮公司間之合約即將期滿之110年00月間，先向原告等理貨員表示欲予以資遣，又於110年12月13日告知將改派至其他航運公司之碼頭理貨，然未說明工作內容等細節，嗣更僅告知「若不願意配合調配，請自動寫離職單，被告會依年資發放離職金」。且依被告提出之林俊堂出勤紀錄，其有連續出勤16天，工作總時數及加班時數均超過法定時數，造成原告身心疲憊，健康更受有危害，確實已違反勞基法。原告乃依勞基法第14條第1項第1、3、6款規定，於111年1月6日寄達原證2存證信函予被告，向被告終止勞動契約，被告自應依勞工退休金條例第12條第1項規定，按原告之工作年資及平均工資，依序給付

01 李俊緯、林俊堂資遣費52,256元、52,920元。另被告應依勞
02 動契約給付原告110年年終獎金各33,000元。為此，依勞動
03 契約、勞基法第24條第2項、第36條第1項、第39條及勞工退
04 休金條例第12條第1項等規定，提起本件訴訟等語。並聲
05 明：被告應給付李俊緯286,888元、林俊堂252,420元，及均
06 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
07 息。

08 二、被告答辯：原告為船舶貨物之理貨員，有船舶載運貨物進入
09 系爭碼頭時，原告才需要工作。而船舶停泊臺中港的時間係
10 公開可查詢，並可預見，並不會發生船舶突然抵達臺中港，
11 而需要緊急CALL原告趕來碼頭理貨之情形。長榮公司亦有製
12 作「32號碼頭船隻靠泊預報表」（下稱系爭預報表）供碼頭
13 上所有工作人員參考遵循，其內容為預估7天內船舶靠泊時
14 間，並明確記載各船舶名稱、到港時間、橋基開工時間等
15 等，且系爭預報表係公開於網站上，所有人均得上網查詢。
16 被告雖因行政安排的需要製作輪班表供原告等人參考，但原
17 告等人實際上均得透過系爭預報表清楚得知未來一周內休幾
18 天假，況且被告亦會依該預報表，事前預告並請原告預備於
19 幾月幾日到32碼頭整理貨物，不會臨時才通知，原告主張
20 「on call」全天候等待被告通知等陳述，顯悖於常理。否
21 認原告有於休假日出勤之情形，依被證2原告出勤紀錄，原
22 告更有多休假之情形，原告請求休息日加班費顯無理由。國
23 定休日出勤工資部分，原告108、109年度休假天數超過法定
24 總休假天數，縱以原告之超休天數扣除原告主張之未補休天
25 數，原告總實際休假天數仍超過法定休假天數，原告請求國
26 定假日未補休工資顯無理由。另原告主張其依勞基法第14條
27 第1項第1、3、6款規定，向被告終止勞動契約部分，被告否
28 認於000年00月間有向原告等人表示資遣，被告亦無原告所
29 稱違法情事。且原告遲至111年1月4日方表示終止勞動契
30 約，亦逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間，而不生
31 終止勞動契約之效力。年終獎金部分，被告並未與原告約定

01 固定性之年終獎金，且年終獎金具有勉勵、恩惠性質之給
02 與，非勞工工作之對價，且非經常性給與。依原告主張之年
03 終獎金匯款金額觀之，亦非如原告所述固定給予1個月薪
04 資，原告此部分主張顯無理由等語。並答辯聲明：原告之訴
05 駁回；若為不利判決，願供擔保請准宣告免於假執行。

06 三、本件經使兩造整理並協議簡化爭點如下（見本院卷三第12至
07 14頁）：

08 (一)兩造不爭執之事項（本院採為判決之基礎）：

- 09 1.李俊緯自108年5月10日起、林俊堂自108年10月1日起，受
10 僱於被告擔任理貨員，工作地點在被告標得之系爭碼頭，
11 負責於貨櫃船進港後，進行貨櫃裝卸工作。
- 12 2.原告108、109年之每月薪資均為32,000元，110年每月薪
13 資均為33,000元。
- 14 3.原告任職期間，被告為安排原告等員工之工作，製作有系
15 爭輪班表，並於每月將下個月之輪班表公布予所有員工知
16 悉。
- 17 4.原告任職期間實際上有到工打卡到碼頭工作之日數如被證
18 2出勤紀錄（見本院卷一第199至258頁），依此紀錄所載
19 原告出勤情形，被告並未積欠原告出勤工資。
- 20 5.原告各於110年12月31日填寫請假單，向被告請事假，請
21 假期間均自111年1月1日起迄111年1月4日止。
- 22 6.原告任職期間，被告於108年給付李俊緯、林俊堂之年終
23 獎金依序為21,333元、8,000元。被告於109年給付李俊
24 緯、林俊堂之年終獎金均為33,000元，且均係以「薪津」
25 之名義為發給（見甲證7、甲證8）。
- 26 7.原告於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，向被告表
27 示依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，被告於111年
28 1月6日收受該存證信函。
- 29 8.被告於111年1月12日寄送被證3存證信函予原告，向原告
30 表示依勞基法第12條第1項第6款之規定終止勞動契約，林
31 俊堂、李俊緯依序於111年1月13日、14日收受該存證信

01 函。

02 9.被告於000年00月下旬，與林俊堂結算結果，林俊堂有特
03 休5天未休、國定假日12天未休，換算為工資共18,700
04 元，並將該金額匯入林俊堂之帳戶（見甲證20）。

05 10.被告於000年0月間因違反勞基法規定，遭臺中市政府勞工
06 局處以罰鍰（見甲證22）。

07 11.被告於000年0月間，因使勞工連續出勤逾6日以上，違反
08 勞基法之規定，遭臺中市政府勞工局處以罰鍰（見甲證2
09 3）。

10 12.兩造對本院111年度勞移調字第152號卷內之原告勞保投保
11 資料不爭執。

12 13.原告離職前6個月之月平均工資，若未加計被證5被告所給
13 付之假日出勤現金，李俊緯為39,154元、林俊堂為40,768
14 元；若加計被證5被告所給付之假日出勤現金，李俊緯為3
15 9,521元、林俊堂為47,040元。

16 (二)兩造爭執之事項：

17 1.原告主張其等按系爭輪班表提供勞務，輪班表排定之上班
18 日要「on call」，並於接到被告通知後1小時內要到現
19 場，只要是輪班表排定之上班日，原告當天不能安排其他
20 事情，必須全天候等待，故輪班表有排班，嗣後未實際到
21 工之日數，亦屬有出勤工作，是否有據？

22 2.李俊緯、林俊堂主張其等任職期間，共依序有69天、55天
23 休息日應休未休，被告應依勞基法第24條第2項及第36條
24 第1項規定，依序給付李俊緯、林俊堂休息日出勤加班費1
25 85,642元、152,642元，有無理由？

26 3.李俊緯、林俊堂主張其等任職期間共依序於國定假日到工
27 上班15天、13天，被告應依勞基法第39條規定，依序給付
28 李俊緯、林俊堂國定假日未補休工資15,990元、13,858
29 元，有無理由？

30 4.李俊緯、林俊堂依勞工退休金條例第12條第1項規定，依
31 序請求被告給付資遣費52,256元、52,920元，有無理由？

(1)原告2人依勞基法第14條第1項第1、3、6款規定，於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，向被告終止勞動契約，是否有據？

(2)原告離職前6個月之平均工資為何？

5.原告請求被告給付110年之年終獎金各33,000元，有無理由？

四、本院之判斷：

(一)原告主張其等按系爭輪班表提供勞務，輪班表排定之上班日要「on call」，並於接到被告通知後1小時內要到現場，只要是輪班表排定之上班日，原告當天不能安排其他事情，必須全天候等待，故輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，亦屬有出勤工作，是否有據？

1.按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。此項認定固不應以勞工實際有從事勞務之狀態為唯一依據，而應包括勞工為履行該勞務而不得自由活動之待命期間在內，但仍應以勞工在該待命期間確有受雇主指揮監督而無法享有自由活動之利益為要件。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己。若勞工得不受雇主之指揮、監督，並得自由利用之時間，應為休息時間（最高法院106年度台上字第2044號、109年度台上字第1398號判決意旨參照）。學者參酌德國學說及我國實務見解，依勞工提出勞務高低程度，將工作時間區分為：(1)實際從事工作之時間，為勞基法第4章之工作時間。(2)備勤時間：雖然並未實際上提供勞務，惟由於合理地預期在該段時間內，有相當高的機率必須實際提供勞務，是以其未實際上提供勞務，乃屬例外。勞工必須處於相當高的注意程度，以備

隨時提供勞務；例如客服人員、電話接線人員。鑑於其高度的注意義務與勞務提供的密度，與實際上提供勞務極相接近，應認定為工作時間。(3)待命時間：勞工雖處於隨時準備提供勞務的狀態，然並未實際上提供勞務。且由於合理地可預期該段時間內，常態上無須實際提供勞務，故其實際上提供勞務係屬例外。在此，若為使勞工能隨時立即地提供勞務，則對其停留處所加以限制，似屬難免。此外，由於有相當高的機率，並無須勞工實際提供勞務，因此基本上並無必要限制其活動。例如值日/夜。由於在此勞工提供勞務的密度、身心健康的耗損顯較正常工作時間與備勤時間為低，我國學說及實務見解多認為屬於工作時間。(4)候傳時間：勞工在此期間內，實際上並未提供勞務，亦有極高機率無須實際提供勞務，實際上提供勞務則屬極度例外。勞工只須留下連絡方式，以備雇主要求、提供勞務。又由於從接受雇主提供勞務之請求、到實際提供勞務之間，容許一定的通勤時間，因此勞工縱然處於提供勞務的準備狀態，不僅其活動自由、而且其停留處所，大致上都未受到限制。例如醫護人員之oncall，因勞工身心健康並未因此受到相當的影響，此與休息時間，較為接近。因此除勞工另有實際上提供勞務之外，否定其為工作時間，雇主毋庸給付工資。(5)休息時間：勞工不僅被免除於提供勞務的義務，基本上亦無義務隨時準備提供勞務，非工作時間，雇主毋庸給付工資。易言之，即上開(1)、(2)、(3)之時間，可被認定為勞基法第4章之工作時間，其餘(4)、(5)則非屬工作時間。因此，勞工若仍保有相當之行動自主性及時間支配自由，縱令有隨時提供勞務之可能情形，衡諸勞工在實際上提供勞務之時間及密集程度，仍遠低於一般持續處於緊張狀態下提供勞務之工作者，則計算其應得之報酬如與一般持續處於緊張狀態之工作者等量齊觀，難認合理，自不得認此一期間屬於工作時間。

2.本件原告主張：其等於被告任職期間，被告告知員工依

「月排班表（即輪班表，下同）」出勤，每月排定公休6天，其餘按照排班表排定班次出勤，上班時間為早班8時整，晚班20時整，因船舶停靠時間不定，故出勤人員先不用進入公司等待，在家待命，但被告向員工要求，待命出勤時雖可以不用到碼頭，但要時時看手機訊息，收到被告的通知後，約1小時內要到碼頭提供勞務，如果通知待命出勤人員未到記曠職一日。故待命期間原告必須時時刻刻精神緊繃的盯著手機，注意被告群組的訊息，無法自由從事自己想做的事情，甚至若被排班的待命是晚班（半夜）整晚也是無法休息，如此的身心折磨，精神耗損甚鉅。於收到被告之通知後，原告更要面臨到場時間的壓力，否則會遭被告處罰。且船舶有提前到達或者延後，又或者船舶實際入港後，會有加開桿數之情形，即突然需要增加整理貨物人員，因此將員工待命的時間拉的更長，更因此將到現場之時間改來改去，甚至是突然改變、一天之內好幾次改變，是原告於待命期間確實仍受被告之拘束，故系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，亦屬有出勤工作等語。被告固不爭執其於每個月月底有提供次月之輪班表予原告供參考，惟否認原告輪班日需要「on call」，以及只要有排班，原告當天不能安排其他事情，必須全天候等待通知，抗辯：原告未表明所謂「on call」之具體涵義；當輪班表中顯示原告等人非休假日時，被告於前一天晚上會通知隔天要上桿的排班人位，亦即前一天晚上就會確定原告等人次日是否要到班。若當日現場偶然發生臨時需要增加人力，因原告等人輪班表中排定非休假日，被告就會先優先聯繫原告等人看是否可以到工作現場，若原告等人表示不方便的話，被告不會對原告等人進行任何懲處，被告只會繼續連繫其他員工看誰想要能夠到現場支援。所謂「看手機等候通知」和「至碼頭提供被告進行理貨」之工作強度差距實在太大，無法等同視之。況原告即便等候被告通知，其等不用進被告公司或碼頭，在地點上

之選擇有充分之自由。且原告看手機訊息，收到被告通知後約一小時內到碼頭提供勞務即可，時間上亦屬自由，若不及於一小時趕到碼頭時，被告亦不會有處罰，故系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，確實未出勤工作等語。經查：

(1)原告任職期間，被告為安排原告等員工之工作，製作有系爭輪班表，並於每月將下個月之輪班表公布予所有員工知悉，惟原告任職期間實際上有到工打卡到碼頭工作之日數如被證2出勤紀錄（見本院卷一第199至258頁）等情，為兩造所不爭執。原告主張：依兩造之勞動契約，被告向原告約定及要求以「月排班表」作為出勤紀錄，且要求原告依「月排班表」待命云云，固據提出LINE對話（被告主管表示：長榮的船表變化的速度比翻書還快等語）為證（見本院卷一第347頁）。惟被告否認上開LINE對話形式上之真正，依法不能憑以證明原告主張之事實。至於兩造簽訂之勞動契約同意書雖載有：「將以月排班表作為出勤紀錄，調班必須提出申請。」（見本院卷二第95、99頁）。因系爭輪班表僅記載員工當月排班與排休之日數，與勞基法第30條第5項、第6項規定，雇主應置備逐日記載勞工出勤至分鐘為止之勞工出勤記錄明顯不符。且事實上原告任職被告後其出勤、受領薪資、加班費及國定假日補休與否等情形，悉依被證2出勤記錄，有被證2出勤紀錄及原告工資清冊在卷可憑（見本院卷一第185至258頁），是尚不能以兩造簽訂之勞動契約同意書有上開記載，即認系爭輪班為原告之工作出勤情形。原告上開主張，並非可採。

(2)兩造簽訂之勞動契約同意書記載：「貳、2. 因公司業務需求需配合船舶作業，將排定早8:00~20:00, 晚20:00~8:00兩班」（見本院卷二第95、99頁）。亦即原告任職被告期間，被告就員工之工作時間分為兩班，早班之上班時間為早上8點至晚上8點，晚班之工作時間為晚上8

點至翌日早上8點，每班之工作時數為12小時，此為原告所不爭執（見本院卷三第29頁）。原告任職期間實際上有到工打卡到碼頭工作之日數如被證2出勤紀錄，亦為兩造所不爭執。依被證2出勤紀錄，原告絕大多數到工時間為早上8點或晚上8點（詳見本院卷一第199至258頁）。以原告離職前1年即110年1月至12月之實際出勤情形為例，李俊緯110年1月至12月實際到工日數依序為23、17、23、20、24、19、19、16、14、21、17、15日，而李俊緯110年1月至12月就上開實際到工日數實際派班時間為早上8點或晚上8點（李俊緯實際報到打卡時間均在派班之前或派班時）之日數依序為20、14、20、14、21、15、17、14、12、19、15、14日（見本院卷一第219至230頁出勤紀錄）；林俊堂110年1月至12月實際到工日數依序為22、21、23、21、24、21、19、20、18、26、22、24日，而林俊堂110年1月至12月就上開實際到工日數實際派班時間為早上8點（林俊堂實際報到打卡時間均在派班之前或派班時）之日數依序為19、18、22、16、20、16、17、16、17、23、19、22日（見本院卷一第246至257頁出勤紀錄）。顯見原告實際到工時間，絕大多數均與勞動契約約定之早上8點或晚上8點相符，而非每天待命等候通知。被告抗辯系爭輪班表係供原告等員工參考，前一天晚上就會確定原告等人次日是否要到班等情，應與事實相符。原告主張其等任職期間係按照系爭輪班表提供勞務，因貨櫃船進港時間不一，被告向原告表示上班日可以不用到現場，但要「on call」云云，亦即系爭輪班表有排班之日，原告均在家待命等候通知乙情，核與事實不符，要非可採。

(3)原告復主張：被告向員工要求，待命出勤時雖可以不用到碼頭，但要時時看手機訊息，收到被告的通知後，約1小時內要到碼頭提供勞務，如果通知待命出勤，人員未到記曠職一日，且船舶有提前到達或者延後，又或者

01 船舶實際入港後，會有加開桿數之情形，即突然需要增
02 加整理貨物人員，因此將員工待命的時間拉的更長，更
03 因此將到現場之時間改來改去，甚至是突然改變、一天
04 之內好幾次改變，是原告於待命期間確實仍受被告之拘
05 束云云，然此為被告所否認，被告亦否認原告所提出之
06 LINE對話紀錄等件（見本院卷一第247、469至573頁）
07 形式上之真正，原告未進一步舉證證明。且如前所述，
08 原告任職期間依被證2出勤紀錄實際到工日數，絕大多
09 數均按勞動契約約定之時間報到，業如前述，是被告抗
10 辯：需要通知待命同仁臨時到班之情形頻率上一年只會
11 發生1、2次等語，當非虛妄。

12 (4)被告抗辯：現在科技發達，原告等人可以透過手機有AP
13 P「Find Ship」（見本院卷二第497、498圖示）隨時觀
14 看船舶航行之情形，航行情形每5秒鐘更新一次，原告
15 便可以透過該APP完全掌握擬理貨航班的船舶實際抵達
16 碼頭的時間等情，原告並未爭執。原告另未能證明有員
17 工未能在電話通知後1小時內到達，而遭被告處罰之情
18 形。則綜合以上各情，應認原告主張其等任職期間，只
19 要系爭輪班表有排班，即需時時刻刻緊盯手機待命等候
20 被告通知，且需於受到通知後1個小時內到工，否則即
21 會遭被告以曠職等處罰等情，並非可採。實際上系爭輪
22 班表雖有排班，但次日是否需到工，原告絕大多數之日
23 應能於前一晚知悉，原告等人亦可透過手機下載「Find
24 Ship」APP隨時觀看船舶航行之情形，應無原告所述必
25 須時時刻刻精神緊繃的盯著手機，注意被告群組訊息，
26 無法自由從事自己想做的事情，甚至整晚無法休息，身
27 心折磨，精神耗損等情。所謂臨時通知到工之情形，當
28 屬例外，故系爭輪班表有排班，而實際上未到工之情
29 形，應屬於前述「候傳時間」，在該等待命期間並未有
30 受雇主指揮監督而無法享有自由活動之情形。亦即勞工
31 縱然處於提供勞務的準備狀態，惟其活動自由、停留處

所，大致上都未受到限制，此與休息時間，較為接近。
從而，系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，並不屬有出勤工作，而為休息日。

(二)李俊緯、林俊堂主張其等任職期間，共依序有69天、55天休息日應休未休，被告應依勞基法第24條第2項及第36條第1項規定，依序給付李俊緯、林俊堂休息日出勤加班費185,642元、152,642元，有無理由？

1.按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。雇主有下列情形之一，不受前項規定之限制：
一、依第30條第2項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每二週內之例假及休息日至少應有四日。二、依第30條第3項規定變更正常工作時間者，勞工每七日中至少應有一日之例假，每八週內之例假及休息日至少應有十六日。三、依第30條之1規定變更正常工作時間者，勞工每二週內至少應有二日之例假，每四週內之例假及休息日至少應有八日，勞基法第36條第1項、第2項定有明文。又內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第37條第1項、第39條亦分別定有明文。所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於8小時以內者，除原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。另雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，此亦為勞基法第24條第2項所明定。然勞基法於107年1月31日增定第32條之1，規定雇主使勞工於第36條所定休息日工作後，依勞工意願選擇補休並經雇主同意者，應依勞工

01 工作之時數計算補休時數。其補休期限由勞雇雙方協商；
02 補休期限屆期或契約終止未補休之時數，應依延長工作時
03 間或休息日工作當日之工資計算標準發給工資。是勞工於
04 休息日工作之情形，依上開規定，除可請求雇主給付延長
05 工時之工資外，亦得選擇請求依工作時數計算補休。此在
06 勞工於國定假日出勤時，雖無同一明文規定，但勞基法並
07 無禁止勞工於國定假日出勤後選擇補休，補休有時對勞工
08 有利，應認勞雇雙方得合意勞工於國定假日出勤後選擇補
09 休。

- 10 2.查原告任職時所簽訂之勞動契約同意書第5條約定：「因公
11 司業務需求須配合船舶作業，公司採兩周彈性工時計算，
12 兩周80小時，單月加班總工時不得超過勞基法規定46小時
13 （依勞基法最新版法規調整）。」（見本院卷二第95、99
14 頁）。原告任職時亦簽訂「國定假日調移&彈性工時同意
15 書」，並於其中之「國定假日調移即兩周彈性工時同意審
16 查詳則」第2點約定：「因公司業務需求須配合船舶作
17 業，於休息日出勤時，給予補休或補貼一日所得兩種方式
18 二擇一。」，第3點約定：「…為業務需配合船期執行，同
19 意公司將法定之國定假日調移至排班之輪休中，全年休假
20 不足法定應休日數時，其不足日數，由公司依國定假日出
21 勤方式給予一日所得，並於年度結算發放。」（見本院卷
22 二第97、101頁）。足見兩造於原告任職時已約定原告於
23 休息日工作時，得選擇補休；於國定假日出勤工作時，係
24 將原有之國定假日調移至排班之輪休中。所謂調移至排班
25 之輪休中，性質上亦係補休。是原告於國定假日出勤時，
26 係於排班之輪休中補休，僅於全年休假不足法定應休天數
27 時，其不足日數，由被告依國定假日出勤方式，給予一日
28 所得，並於年度結算發放。此項約定，並未違反上開勞基
29 法等規定，應屬有效。被告抗辯：原告等人均於108年到
30 職，迄111年發生本爭議事件前，從未向被告表示過有休
31 息日或國定假日出勤未補休，或有國定假日調移後未結算

之問題等情，此為原告所不爭執。另被告於000年00月下旬，與林俊堂結算結果，林俊堂有特休5天未休、國定假日12天未休，換算為工資共18,700元，並將該金額匯入林俊堂之帳戶（見甲證20），此為兩造所不爭執。足徵原告於各該休息日、國定假日出勤後，確實同意按上開約定辦理。

3.原告自承：若依照被證2之出勤紀錄，被告並未短少給付原告休假日出勤之工資，以及國定假日出勤之工資；有關待命天數之工資，被告已給付等情（見本院卷二第45頁）。亦即只要系爭輪班表有排班，無論嗣後原告實際有無到工，被告均有給付工資予原告等情，為兩造所不爭執（見本院卷二第591頁）。而系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之日數，並不屬有出勤工作，乃為休息日，業如前述。準此：

(1)李俊緯108、109及110年依系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之休息日依序有36、63、47日（見本院卷二第453至457頁原告製作之附表1）；原告主張李俊緯108、109及110年依序有20、30及19日應休未休之天數（見本院卷二第459至463頁原告製作之附表2）。則按李俊緯實際到工1日上班12小時，應可補休1.5日（ $12\text{小時}\div 8\text{小時}=1.5\text{日}$ ）計算，李俊緯108、109及110年依序有30日（ $20\times 1.5=30$ ）、45日（ $30\times 1.5=45$ ）及28.5日（ $19\times 1.5=28.5$ ）應休未休之天數可補休，經與其上開108、109及110年依序有36、63、47日依系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之休息日折算結果，李俊緯上開應休未休可補休之日數均已補休完畢，自不得再向被告請求休息日未休之工資。

(2)林俊堂108、109及110年依系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之休息日依序有16、52、30日（見本院卷二第465至469頁原告製作之附表1）；原告主張林俊堂108、109及110年依序有8、30及17日應休未休之天數（見本

院卷二第471至475頁原告製作之附表2)。則按林俊堂實際到工1日上班12小時，應可補休1.5日(12小時÷8小時=1.5日)計算，林俊堂108、109及110年依序有12日(8×1.5=12)、45日(30×1.5=45)及25.5日(17×1.5=25.5)應休未休之天數可補休，經與其上開108、109及110年依序有16、52、30日依系爭輪班表有排班，嗣後未實際到工之休息日折算結果，林俊堂上開應休未休可休之日數均已補休完畢，自不得再向被告請求休息日未休之工資。

4.從而，李俊緯、林俊堂主張其等任職期間，共依序有69天、55天休息日應休未休，被告應依勞基法第24條第2項及第36條第1項規定，依序給付李俊緯、林俊堂休息日出勤加班費185,642元、152,642元，於法無據，不應准許。

(三)李俊緯、林俊堂主張其等任職期間共依序於國定假日到工上班15天、13天，被告應依勞基法第39條規定，依序給付李俊緯、林俊堂國定假日未補休工資15,990元、13,858元，有無理由？

1.李俊緯主張：伊108年有3日國定假日未補休(即6月7日端午節、9月13日中秋節、10月10日國慶日)，被告應按當年之月薪32,000元給付3日未補休工資3,198元；109年全部國定假日12天未補休(即109年的全部國定假日共12天)，被告應按當年之月薪32,000元給付12日未補休之工資12,792元等情(見本院卷一第27頁、卷二第106頁；李俊緯未請求被告給付110年國定假日未補休之工資)。經查：

(1)李俊緯自承108年9月13日(中秋節)及109年1月25日(初二)、109年1月26日(初三)、109年5月1日(勞動節)有被排班，後來未實際到碼頭上工(見本院卷二第487頁)，則此4日屬於前述「候傳時間」之休息日，不得請求補休或加倍發給工資。又109年1月23日(除夕)、109年1月24日(初一)及109年10月10日(國慶

01 日），李俊緯實際上未被排班，嗣後亦未實際到上工，
02 此為其所自承（見本院卷二第487頁），此3日自亦不能
03 請求補休或加倍發給工資。經扣除上述不得請求補休或
04 加倍發給工資之日數後，李俊緯108、109年得請求被告
05 給予國定假日出勤補休或加倍發給工資之日數依序為2
06 日、5日（見本院卷二第487頁原告製作之一覽表有被排
07 班，後來有實際到碼頭者）。

08 (2)兩造係約定原告於國定假日出勤時，係於排班之輪休中
09 補休，僅於全年休假不足法定應休天數時，其不足日
10 數，由被告依國定假日出勤方式，給予一日所得，並於
11 年度結算發放，以及原告若於國定假日上班，不論早班
12 或晚班，係每班工作12小時，均如前述。則李俊緯於國
13 定假日出勤工作之情形，其得補休之日數應按每日12小
14 時計算，亦即每出勤一日12小時，得補休1.5日（12小
15 時÷8小時=1.5日）。準此，李俊緯108、109年得請求
16 國定假日出勤補休之日數依序為3日（ $2 \times 1.5 = 3$ ）、7.5
17 日（ $5 \times 1.5 = 7.5$ ）。而李俊緯108、109年依系爭輪班表
18 有排班，嗣後未實際到工之休息日依序有36、63天，扣
19 除其108、109年依序有30、45日休息日出勤應補休之日
20 數後（詳如前述），依序尚餘6日（ $36 - 30 = 6$ ）、18日
21 （ $63 - 45 = 18$ ）。經折算李俊緯108、109年得請求國定
22 假日出勤補休之日數依序為3日、7.5日後，李俊緯已無
23 其所主張之國定假日出勤未補休工資可請求。

24 2.林俊堂主張：伊108年有1日國定假日未補休（即10月10日
25 國慶日），被告應按當年之月薪32,000元給付1日未補休
26 工資1,066元；109年全部國定假日12天未補休（即109年
27 的全部國定假日共12天），被告應按當年之月薪32,000元
28 給付12日未補休之工資12,792元等情（見本院卷一第29、
29 31頁及卷二第106頁；被告於000年00月下旬與林俊堂結算
30 結果，林俊堂有國定假日12天未休，被告已將換算之工資
31 匯入林俊堂帳戶，見不爭執事項第9點）。經查：

01 (1)林俊堂自承109年1月25日（初二）、109年1月26日（初
02 三）、109年10月10日（國慶日）有被排班，後來未實
03 際到碼頭上工（見本院卷二第489頁），則此3日屬於前
04 述「候傳時間」之休息日，不得請求補休或加倍發給工
05 資。又109年1月23日（除夕）、109年5月1日（勞動
06 節），林俊堂實際上未被排班，嗣後亦未實際到上工，
07 此為其所自承（見本院卷二第489頁），此2日自亦不能
08 請求補休或加倍發給工資。經扣除上述不得請求補休或
09 加倍發給工資之日數後，林俊堂108、109年得請求被告
10 給予國定假日出勤補休或加倍發給工資之日數依序為1
11 日、6日（見本院卷二第489頁原告製作之一覽表有被排
12 班，後來有實際到碼頭者）。

13 (2)兩造係約定原告於國定假日出勤時，係於排班之輪休中
14 補休，僅於全年休假不足法定應休天數時，其不足日
15 數，由被告依國定假日出勤方式，給予一日所得，並於
16 年度結算發放，以及原告若於國定假日上班，不論早班
17 或晚班，係每班工作12小時，均如前述。則林俊堂於國
18 定假日出勤工作之情形，其得補休之日數應按每日12小
19 時計算，亦即每出勤一日12小時，得補休1.5日（12小
20 時÷8小時＝1.5日）。依此計算，林俊堂108、109年得
21 請求國定假日出勤補休之日數依序為1.5日（ $1 \times 1.5 = 1.5$ ）、
22 9日（ $6 \times 1.5 = 9$ ）。而林俊堂108、109年依系爭輪
23 班表有排班，嗣後未實際到工之休息日依序有16、52
24 天，扣除其108、109年依序有12、45日休息日出勤應補
25 休之日數（詳如前述）後，依序尚餘4日（ $16 - 12 = 4$ ）、
26 7日（ $52 - 45 = 7$ 日）。經折算林俊堂108、109年
27 得請求國定假日出勤補休之日數依序為1.5日、9日後，
28 林俊堂108年度已無其所主張之國定假日出勤未補休工
29 資可請求；其109年尚可請求被告給付2日國定假日未補
30 休之工資。又原告請求被告給付國定假日未補休之工
31 資，每日為1,066元，此為被告所不爭執（見本院卷三

第36頁)。則林俊堂得請求被告給付109年2日國定假日未補休之工資為2,132元(1066×2=2,132)。

3.原告雖援引最高行政法院108年度判字第2號等判決及勞動部104年4月23日函釋，主張：縱兩造簽訂之「國定假日調移&彈性工時同意書」上記載：「為業務需配合船期執行，同意公司將法定之國定假日移至排班之輪休中…」，被告仍應就「國定假日與工作日對調實施」與員工進行協商，且仍應徵得員工個人之同意，且應「確明」所調移應放假日之「特定」休假日期，始為合法云云。然兩造已約定原告任職中於國定假日出勤時，係於排班之輪休中補休，且如前所述，原告於休息日或國定假日出勤，絕大多數均已依約補休。被告於000年00月下旬與林俊堂結算結果，林俊堂有國定假日12天未休，被告亦已給付換算之工資。原告均於108年到職，迄111年發生本爭議事件前，從未向被告表示過有國定假日出勤未補休，或有國定假日調移後未結算之問題等情，自應認其等業已同意上開國定假日出勤已於嗣後排班補休完畢（林俊堂109年2日國定假日未補休除外）。

4.從而，李俊緯、林俊堂主張其等任職期間共依序於國定假日到工上班15天、13天，被告應依勞基法第39條規定，依序給付李俊緯、林俊堂國定假日未補休工資15,990元、13,858元；其中，林俊堂請求被告給付109年2日國定假日未補休之工資2,132元，於法有據，應予准許。原告就此部分之其餘請求，則法無據，不應准許。

(四)李俊緯、林俊堂依勞工退休金條例第12條第1項規定，依序請求被告給付資遣費52,256元、52,920元，有無理由？

1.原告依勞基法第14條第1項第1、3、6款規定，於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，向被告終止勞動契約，是否有據？

按勞基法分別就雇主如有符合合同法第14條第1項各款所定可歸責之事由存在時，勞工得不經預告向雇主終止勞動契

約，雇主並應準用同法第17條規定給付資遣費；雇主如無前述可歸責事由存在，而勞工欲自請離職時，應依同法第15條規定按其勞動契約係定期或不定期及所定其期限已否逾3年或未定期限而已繼續工作之年數，規定勞工應分別按第15條或準用第16條規定之日數提前預告雇主，而異其規定，並賦與不同之法律效果。是勞工如欲依同法第14條規定，主張可歸責於雇主而不經預告終止勞動契約，或欲自請離職而終止勞動契約，自應於向雇主為終止契約之意思表示時一併以明示或默示告知終止事由，使雇主得以即時判斷其效力，並辨明勞、雇雙方應負之權利義務，而免雙方權益長期陷於不確定之狀態，並免勞工事後任意追加終止事由，增加雙方法律地位之不安定性（臺灣高等法院107年度勞上易字第7號、109年度勞上易字第8號判決參照）。經查：

(1)原告於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，向被告表示依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，被告於111年1月6日收受該存證信函，固為兩造不爭執之事實。然上開存證信函僅記載：因貴公司有勞基法第14條第1項所訂各款之情形，本人依法不經預告終止勞動契約，請貴公司給付資遣費等語。被告抗辯：勞基法第14條第1項有6款終止事由，原告泛指被告有各款情形乙節，其意思表示並不明確也不具體，因此，被告即便有收到該存證信函，亦毫不知悉原告所稱各款情形究竟所指為何，是原告該存證信函不生終止之效力；倘認原證2存證信函生終止效力，將出現一個不合理情形，即原告後續訴訟程序可以隨時依照其需要主張對其有利的終止事由等語。觀諸原告於原證2存證信函確未明示或默示告知被告終止事由，依前揭說明，不生終止之效力。被告前揭抗辯，應堪採信。

(2)終止僱傭契約，依民法第263條準用同法第258條第1項規定，應向他方當事人以意思表示為之（最高法院87年

度台上字第1432號裁判要旨參照)。原告於111年5月17日所提之起訴狀主張：被告於000年00月間，在其與長榮公司間之合約即將期滿之前，先向原告等人表示，欲予以資遣；嗣又於110年12月13日改為告知，欲將原告等人改派至萬海航運股份有限公司之碼頭理貨，卻未公佈、言明如何安排、如何調配，之後更僅以「若不願意配合調配，請自動寫離職單，被告會依年資發放離職金」云云；嗣經原告一再向被告表示被告之行為顯違反兩造勞動契約內容，惟均未獲被告置理，因此原告不得不依勞基法第14條第1項第1款及第6款規定，各於111年1月4日向被告解除勞動契約云云，並提出原證2存證信函為證（見本院卷一第77至79）。然原告於111年1月4日寄送予被告之原證2存證信函中，並未表明上開終止事由及具體特定依勞基法第14條第1項第1款及第6款終止，業如前述，自難認原告於111年1月4日在原證2存證信函有為此事由之終止勞動契約意思表示。

(3)原告復於112年2月17日在所提之準備二狀主張：原告以勞基法第14條第1款、第3款、第6款，作為與被告終止勞動契約之依據等語，並說明各該款終止之事由（見本院卷一第321、323頁）。嗣後復於112年8月2日在所提之準備七狀主張：被告就員工之薪資高薪低報，違反勞基法，亦為原告依勞基法第14條第6款終止勞動契約之情事之一云云（見本院卷二第371頁）。然原告於111年1月4日寄送予被告之原證2存證信函中，並未表明上開終止事由及具體特定依勞基法第14條第1項第1款、第3款及第6款終止，業如前述，自難認原告於111年1月4日在原證2存證信函有為此事由之終止勞動契約意思表示。

(4)上開原告於111年5月17日在所提之起訴狀、112年2月17日在所提之準備二狀及於112年8月2日在所提之準備七狀主張之終止事由及法令依據，至多僅能認原告於上開

具狀之時點始為此終止之意思表示，如其終止合法，自應自被告收受上開書狀時始發生終止之效力。然原告各於110年12月31日填寫請假單，向被告請事假，請假期間均自111年1月1日起迄111年1月4日止；原告復於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，向被告表示依勞基法第14條第1項規定終止勞動契約，此為兩造所不爭執。而原告於111年1月4日寄送原證2存證信函向被告終止勞動契約，不生終止之效力，已如前述，原告於111年1月4日起自仍有依勞動契約到場服勞務之義務。原告於111年1月4日請假期滿後未到場服勞務，經被告於111年1月7日寄送被證10存證信函，催告原告至臺中港第34、35號碼頭提供勞務，否則將依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，原告卻仍逾期繼續無故曠職，被告乃於111年1月12日寄送被證3（同被證11）存證信函予原告，依勞基法第12條第1項第6款事由終止兩造間之勞動契約，林俊堂、李俊緯依序於111年1月13日、14日收受該存證信函等情，業據被告提出上開存證信函暨掛號郵件回執為證（見本院卷一第259至261頁，卷二第27至29、33至39頁）。是兩造間之勞動契約業經被告於111年1月13日、14日合法終止，原告於111年5月17日以及起訴狀、112年2月17日以準備二狀及112年8月2日以準備七狀所為之終止，自不生終止之效力。

2. 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、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，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。依此規定，勞工得請求雇主給付資遣費，以勞動契約經雇主或勞工依上開規定合法終止為前提。本件原告依勞基法第14條第1項第1、

01 3、6款規定，於111年1月4日寄送原證2存證信函予被告，
02 向被告終止勞動契約，既非合法，不生終止之效力，則李
03 俊緯、林俊堂依勞工退休金條例第12條第1項規定，依序
04 請求被告給付資遣費52,256元、52,920元，即非有據，不
05 應准許。

06 (五)原告請求被告給付110年之年終獎金各33,000元，有無理由
07 ？

08 1.原告主張：兩造於訂定勞動契約時，已約定薪資結構包含
09 每年之年終獎金1個月，原告任職期間，被告均有給付原
10 告年終獎金，且均係以「薪津」之名義為發給，即年終獎
11 金為被告對員工之固定性、經常性給與，故被告應給付原
12 告110年之年終獎金各33,000元等語。被告則抗辯：被告
13 並未與原告約定固定性之年終獎金，即便被告有給付原告
14 前開款項，該等款項係為勉勵、恩惠性質之給與，與原告
15 等人之工作並無對價關係，該款項顯非工資，原告請求年
16 終獎金顯無理由等語。

17 2.按工資，係指勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金
18 及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之
19 獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法
20 第2條第3款定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」者，
21 係指符合「勞務對價性」而言；所謂「經常性之給與」
22 者，則指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給
23 付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社
24 會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問（最高法
25 院100年度台上字第801號裁判要旨參照）。準此，工資係
26 勞工勞動之對價且為經常性之給與。倘雇主具有勉勵、恩
27 惠性質之給與，即非勞工工作之對價，與經常性給與有
28 別，不得列入工資範圍內。而勞基法施行細則第10條規
29 定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與
30 係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎
31 金…。」，已將「年終獎金」排除在經常性給與之外，是

01 年終獎金自不得列入工資範圍。查原告主張其等任職期
02 間，被告均有給付原告年終獎金，且均係以「薪津」之名
03 義為發給等情，固據提出原告109年1月21日、110年2月8
04 日之存摺明細為證（見本院卷一第129至139頁）。然依該
05 存摺明細，李俊緯、林俊堂於109年1月21日依序受領21,3
06 33元、8,000元，於110年2月8日依序受領33,000元、34,0
07 00元年終獎金，顯非原告所主張被告每年固定給付一個月
08 薪資之年終獎金。足證原告所受領之年終獎金，與一般
09 企業並無不同，應係被告視原告表現決定是否發給及發給
10 多少金額之恩惠性質之給付，而非原告所述其等之薪資包
11 含每年年終獎金1個月之薪資。原告主張：兩造於訂定勞
12 動契約時，已約定薪資結構包含每年之年終獎金1個月，
13 即年終獎金屬於固定性之薪資云云，洵非可採。原告復自
14 承被告發給年終獎金之時點係在農曆春節前，而原告係於
15 111年1月4日離職，顯非屆被告發放年終獎金之時點。原
16 告復未能證明被告曾承諾原告離職時給予前一年之年終獎
17 金即薪資1個月。從而，原告依勞動契約請求被告應給付
18 原告110年之年終獎金各33,000元，難認有據，不應准
19 許。

20 五、綜上所述，原告依勞動契約、前揭勞基法及勞工退休金條例
21 等規定，請求被告應給付林俊堂109年2日國定假日未補休之
22 工資2,132元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年8月31日
23 （起訴狀繕本於111年8月30日送達被告，見本院卷一第111
24 頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利
25 息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應
26 予駁回。

27 六、本件原告勝訴部分係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判
28 決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執
29 行。並依同條第2項規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告
30 供擔保後，免為假執行。

31 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提出之各

01 項證據資料，經審酌後，均與判決結果不生影響，爰不逐一
02 論述，附此敘明。

03 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79、85條第1項但書。

04 中 華 民 國 113 年 4 月 23 日

05 勞動法庭 法 官 黃渙文

06 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 113 年 4 月 23 日

10 書記官 陳建分