

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞訴字第58號

原告 林榮俊

葉仁志

上二人共同

訴訟代理人 洪千琪律師

被告 榮航工程有限公司

法定代理人 張文彬

訴訟代理人 王瀚誼律師

上列當事人間給付資遣費等事件，本院於民國（下同）110年7月7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2人主張：伊等原均受僱於被告公司，擔任碼頭堆高機司機，被告公司於110年1月26日藉口將伊等2人解僱，原告林榮俊請求給付資遣費新台幣（下同）26萬5,776元、平日加班費111萬2,278元、國定假日加班費8萬1,608元、特別休假應休未休工資8萬7,920元，原告葉仁志請求給付資遣費5萬6,552元、平日加班費37萬0,458元、國定假日加班費2萬2,944元、特別休假應休未休工資1萬3,120元，另均請求發給非自願離職證明書。並聲明：1.被告應給付原告林榮志154萬7,582元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.被告應給付原告葉仁志46萬3,074元及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；3.被告應發給原告2人非自願離職證明書。

二、被告抗辯：原告2人係於申請勞資爭議調解之調解當日，即於110年1月26日調解過程中表明自願離職，其等不得請求資遣費，亦不得請求發給非自願離職證明書。又因碼頭工作之特殊性，伊公司長年以「1支470元」作為原告2人給薪

標準，每天分早上8時至晚上6時、晚上6時至10時、晚上10時至凌晨2時、凌晨2時至早上6時、早上6時至8時，共5個時段計算薪資，每時段以「1支」計（早上8時至晚上6時該時段實際工作超過7小時，以「2支」計），跨時間單位已超過前後11分鐘起增加「支數」，同時間如有2、3艘以上數量船舶，「支數」會「乘以2、3」計算，此薪資之計算已包含平日、例假及休息日、國定假日工作應加給之工資，亦包含特別休假應休未休工資，原告2人所訴均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

- 1.原告林榮俊、葉仁志分別自101年6月12日、108年4月16日起受僱於被告公司，被告公司於110年1月26日將其等之勞工保險辦理退保。
- 2.原告2人在被告公司受僱時，輪流擔任堆高機司機，每人每天輪班12小時，每週休息1天。

四、就兩造爭執事項之判斷：

- 1.關於被告給付原告2人工資之計算是否適法，及原告2人可否請求給付平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工資及特別休假應休未休工資：
被告辯稱其公司長年以上開「1支470元」之工資計算方式（下稱系爭計算方式），作為給付原告2人工資之標準，此為原告2人所不爭執，堪信為真實，則系爭計算方式是否適法，最重要即在於該工資計算方法是否已包含平日、例假及休息日、國定假日工作應加給之工資，及是否包含特別休假應休未休工資。謹分述如下：
A.兩造不爭執原告林榮俊、葉仁志分別自101年6月12日、108年4月16日起受僱於被告公司（見兩造不爭執事項1.），而於110年1月26日終止勞動契約關係（詳如後述），其中原告葉仁志之勞動契約關係存續期間雖僅9月餘，但原告林榮俊之勞動契約關係存續期間長達9年又7月餘，原告2人未主張在之前的勞動契約關係存續期間，曾就有無「平日、

01 例假及休息日、國定假日工作應加給工資、特別休假應休未
02 休工資」之議題，提出異議而經討論，足見在本件勞資爭議
03 前，兩造間就上開議題並未發生台面上之爭執，則被告辯稱
04 該公司給付原告2人工資之系爭計算方式，其計算已包含「
05 平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工資、特別休假
06 應休未休工資」，堪認合於業界之經驗法則，應可採信。則
07 本件尚需討論者，僅系爭計算方式之工資給付是否適法之問
08 題。

09 B. 勞動基準法雖規定勞工「平日、例假及休息日、國定假日工
10 作」，雇主應加發工資，勞工有「特別休假應休未休」之情
11 形，雇主也應加發工資，但就工資之保障，僅於第21條第1
12 項規定「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資」，
13 而未規定勞雇間就工資之約定，必須明訂上開「加發工資」
14 所必須之月薪、日薪或時薪，而系爭計算方法亦未規定月薪
15 、日薪或時薪，則本件至多僅能就兩造不爭執之原告2人「
16 每人每天輪班12小時，每週休息1天」之輪班情形（見兩造
17 不爭執事項2.），被告公司以系爭計算方式計付應給予原告
18 2人之工資，在包含「平日、例假及休息日、國定假日工作
19 應加給工資及特別休假應休未休工資」情況下，是否違反上
20 開「不低於基本工資」之規定。

21 C. 按時計酬者，勞資雙方以不低於每小時基本工資之數額約定
22 其工資額，除另有約定外，允認已給付勞動基準法第39條所
23 定例假照給之工資，毋須再行加給；其逾法定正常工時延時
24 工作或於休假日出勤工作者，應以前開約定之金額核計同法
25 第24條之延時工資及第39條休假日（出勤）之工資，此有改
26 制前行政院勞工委員會101年11月6日勞動2字第10101328
27 74號函可資參照。即以不低於每小時基本工資之數額約定雇
28 主應給付之工資，如未另有約定，應認已包含勞動基準法第
29 39條所規定雇主應加發之「平日、例假及休息日、國定假日
30 工作應加給工資及特別休假應休未休工資」。而以110年1
31 月1日之基本工資時薪160元，及原告2人主張之每天工作

01 12小時，每週休息1天，並以每週工作26天計算，每月可得
02 之工資為5萬8,240元（ $160 \times 12 + 2 \times \frac{1}{3} + \frac{2}{3}$ 》
03 **】** $\times 26 = 58,240$ ），而被告公司給付原告2人之工資，都高
04 於以基本工資計算所得，此有原告2人起訴狀附表4、附表
05 7之「每月平均所得」欄可資比對（見本院卷第13頁起、第
06 19頁起），故不論原告2人每日輪班之12小時中，有無待命
07 時間，將之均以工作時間計，被告公司以系爭計算方式計付
08 之工資，均合於勞動基準法所謂「不低於基本工資」之規定
09 （含加發之「平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工
10 資及特別休假應休未休工資」），是依現行勞動基準法之規
11 定，尚難認系爭計算方式有何違誤。且「平日、例假及休息
12 日、國定假日工作應加給工資及特別休假應休未休工資」於
13 平日已加發，原告2人自不得再重複請求加發「平日、例假
14 及休息日、國定假日工作應加給工資及特別休假應休未休工
15 資」。

16 2. 關於原告2人可否請求資遣費及發給非自願離職證明書：

17 被告辯稱原告2人係於申請勞資爭議調解之調解當日，即於
18 110年1月26日調解過程中表明自願離職，與勞資爭議調解
19 紀錄之記載大致相符，且核，原告2人當時係認被告公司未
20 給付「平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工資及特
21 別休假應休未休工資」，有「雇主違反勞動契約或勞工法令
22 ，致有損害勞工權益」之情形，主張依勞動基準法第14條第
23 1項第6款，終止勞動契約關係，除上開給付外，另請求給
24 付資遣費，及發給非自願離職證明書（見本院卷第187頁勞
25 資爭議調解紀錄「勞方主張」欄）。則被告辯稱無資遣原告
26 2人之意思（見上開勞資爭議調解紀錄「資方主張」欄），
27 堪認合於事實，應可採信。被告公司既無資遣原告2人之舉
28 動，係原告2人主動依勞動基準法第14條第1項第6款之規
29 定，終止兩造間之勞動契約關係，而如上所述，被告公司並
30 無未給付「平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工資
31 及特別休假應休未休工資」之情形，不符合勞動基準法第14

條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之規定，原告2人當不得藉上開終止勞動契約之情形，主張可請求發給資遣費，亦不得藉此請求發給非自願離職證明書。

五、綜上所述，本件被告公司已給付原告2人工作期間之「平日、例假及休息日、國定假日工作應加給工資及特別休假應休未休工資」，原告2人不得再重複為上開請求（含法定遲延利息），且被告既已給付上開應加發之工資，即無勞動基準法第14條第1項第6款所規定「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益」之情形，原告2人當不得據上開規定終止勞動契約關係，而主張可請求給付資遣費（含法定遲延利息），亦不得據此主張可請求「非自願」之離職證明書，從而原告2人之訴，均於法無據，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

七、據上論結，原告之訴為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 7 月 28 日
勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中 華 民 國 110 年 7 月 28 日
書 記 官 洪 光 耀