

臺灣嘉義地方法院民事判決

114年度勞簡字第1號

原告 吳國志

被告 東京都保全股份有限公司

法定代理人 奧田実

訴訟代理人 陳馨強律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月30日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣153,482元，及自民國114年6月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

被告應補提繳新臺幣9,888元至原告之勞動部勞工保險局勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔96%，餘由原告負擔。

本判決第1、2項得假執行，但被告如以新臺幣163,370元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行聲請駁回。

事實及理由

甲、程序方面

壹、按有關勞動事件之處理，依本法之規定；本法未規定者，適用民事訴訟法及強制執行法之規定，勞動事件法第15條著有規定。次按訴狀送達後，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。第按依實務與學說之多數見解，當事人或訴訟標的有減少、增加者，為訴之一部撤回、追加；否則為應受判決事項之減縮、擴張聲明。

貳、查原告先則起訴請求被告給付新臺幣（下同）150,887元（含加班費116,167元、月薪短少給付14,266元、特休未休工

01 資9,753元、退休金短少提撥金額10,701元），及自民國113
02 年12月16日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。嗣於
03 114年6月2日（本院收文日期）表示請求被告給付169,470元
04 （含加班費135,316元、特休未休工資10,000元、退休金短
05 少提撥金額9,888元，月薪短少金額不變），及自起訴狀送
06 達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。再於114
07 年8月4日（本院收文日期）表示請求被告給付169,470元，
08 及自114年6月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
09 ，有民事起訴狀、民事訴之聲明變更暨準備書狀、民事訴之
10 聲明變更狀等在卷可憑（見本院卷第7頁、第311頁、第379
11 頁），自堪信為真實。則原告原請求被告給付加班費、特休
12 未休工資金額增加，與退休金短少提撥金額減少、及變更利
13 息起息日，當事人或訴訟標的均未減少、增加，核屬擴張及
14 減縮應受判決事項之聲明，揆諸前開說明，自應予准許。

15 乙、實體方面

16 壹、原告主張：

17 一、原告受僱於被告擔任安管員，約定每月工作20日、每日工作
18 10小時，原告受被告指派於111年3月23日至112年3月16日至
19 嘉義縣民雄鄉頭橋工業區志成橡膠廠股份有限公司（下稱志
20 成公司）擔任駐衛員，分兩班制值班，日班為早上5點到下
21 午5點，晚班為下午5點到早上5點；又於112年3月16日至112
22 年11月30日調派至泰勒瓦莊園擔任駐衛員，值班時間為每日
23 12小時，嗣因泰勒瓦莊園於112年11月30日不再續約，被告
24 嘉義區主管欲將原告調職至嘉義縣民雄工業區另一案場，因
25 其工作時間原告體力無法負荷，而於112年11月30日簽立自
26 願離職書，任職期間自111年3月23日起至112年11月30日止
27 共20個月又9天。然被告尚積欠原告短付薪資14,266元、加
28 班費135,316元、特休未休工資10,000元、短付退休金提撥
29 金額9,888元，共169,470元迄未給付。茲就請求被告給付項
30 目、金額及法律依據，說明如後：

31 （一）短付薪資14,266元：

01 1、原告應徵時，被告嘉義區主管蔡明哲告知做4日休2日，月
02 薪29,000元，每月需工作20日（保全正常出勤工時每日10
03 小時），試用期3個月、月薪28,000元，自112年1月起蔡
04 明哲答應幫原告調高月薪為30,000元。

05 2、依約定原告自111年3月23日到職起至111年6月30日止之3
06 個月試用期間，月薪為28,000元，然實發月薪僅27,986元
07 ，月薪差額即短少14元，共短少薪資42元【計算式：14元
08 ×3個月=42元】；自111年7月至111年12月止，月薪應為
09 29,000元，然實發月薪僅27,986元，每月短少1,014元，
10 共短少薪資6,084元（計算式：1,014元×6個月=6,084元
11 ）；自112年1月至112年11月止，月薪應為30,000元，然
12 實發月薪僅29,260元，月薪差額740元，共短少薪資8,140
13 元（計算式：740元×11個月=8,140元），故被告短付原
14 告薪資共14,266元，原告自得依系爭約定請求被告給付。

15 3、111年7月至12月每月薪資差額應為14元，前開1,014元為
16 誤載（本院卷第342頁）。

17 4、至被告雖抗辯原告前開薪資中加款（如加款200元）應係
18 看當月份原告表現是否符合公司要求而為之給付；支援加
19 班費（如支援加班費3元）僅係因原薪資為零頭為湊成整
20 數而為之給付云云。然實際情形並非如此計算，應以前開
21 約定工資為準，至被告發薪資之名目原告亦不清楚。

22 5、對被告所提保全人員勞動契約書（本院卷第183頁）、員
23 工所得明細（本院卷第185至205頁）之製作名義人及內容
24 真正均不爭執。

25 （二）加班費135,316元：

26 1、兩造約定之工資係依每日正常工作時間10小時計算，惟原
27 告出勤日皆上班12小時（原證1，被告現場人員值勤時數
28 表，本院卷第17至29頁），即原告每個實際值勤工作日均
29 延長工時2小時（原證4，本院言詞辯論筆錄、證人結文，
30 本院卷第41至87頁），且依兩造簽立之保全（監控）人員
31 勞動契約書約定每月正常工時不超過240小時（見被證3）

01 故原告依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項第1款
02 「延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加
03 給3分之1以上」之規定，請求被告應給付延長工時之工資
04 ，而原告於111年3月23日至111年6月30日月薪為28,000元
05 ，111年7月至111年12月月薪為29,000元，112年1月至112
06 年11月月薪為30,000元，則以上開期間之月薪計算每小時
07 工資，並按被告114年4月29日民事答辯(二)狀第2、3頁所
08 計算之原告休假日數為準（本院卷第301至303頁）。

09 2、111年3月23日起至111年6月30日止共100日，扣除原告休
10 假32日，值勤工作日為68日，依兩造約定原告每月正常工
11 時至多240小時，原告月薪28,000元，每小時平均工資至
12 少117元【計算式：28,000元÷240小時=117元】，則原告
13 之延長工時加班費應為每小時156元【計算式：117元×(1
14 +1/3)=156元】，故此期間被告短付加班費為21,216元
15 【計算式：156元×2小時×68日=21,216元】。

16 3、111年7月起至111年12月止共184日，扣除原告休假62日，
17 值勤工作日為122日，依兩造約定原告每月正常工時至多
18 240小時，原告月薪29,000元，每小時平均工資至少121元
19 【計算式：29,000元÷240小時=121元】，則原告之延長
20 工時加班費應為每小時161元【計算式：121元×(1+1/3
21)=161元】，故此期間被告短付之加班費應為39,284元
22 【計算式：161元×2小時×122日=39,284元】。

23 4、112年1月起至112年11月止共334日，扣除原告休假110日
24 ，值勤工作日為224日，依兩造約定原告每月正常工時至
25 多240小時，原告月薪30,000元，每小時平均工資至少125
26 元【計算式：30,000元÷240小時=125元】，則原告延長
27 工時加班費應為每小時167元【計算式：125元×(1+1/3
28)=167元】，故此期間被告短付加班費計74,816元【計
29 算式：167元×2小時×224日=74,816元】。

30 5、綜上，被告短付加班費共135,316元【計算式：21,216元
31 +39,284元+74,816元=135,316元】，自得依前開規定

01 請求被告給付。

02 6、至被告雖提出被證1之保全勞動契約書第2條記載「約定薪
03 資內含每日延長工時工資」，而抗辯原告每月薪資已包括
04 「正常工時工資」與「每日延長工時工資」云云。然：

05 (1) 原告雖不爭執被證1之保全人員勞動契約書中原告簽名之
06 真正，然前開文書未經被告用印，亦無簽署日期，且兩造
07 嗣已於111年3月17日正式簽署被證3之「保全（監控）人
08 員勞動契約書」，是兩造之勞動契約應以被證3之內容為
09 準。至被證1之文書因未經兩造合意，尚非兩造約定之勞
10 動契約。退步言，縱認被證1亦為兩造之勞動契約之一部
11 ，然因被證1第2條在未明確記載兩造約定薪資數額之情況
12 下，逕自記載「約定薪資內含每日延長工時工資」，實迫
13 使勞工放棄對雇主依勞基法第24條之延長工時工資（即
14 加班費）之請求，該約定對勞工顯失公平，因被證1屬被
15 告提供與求職勞工簽署之定型化契約條款，且內容顯失
16 公平，依勞動事件法第33條第2項規定勞工即原告不受拘
17 束。

18 (2) 再者，依被證3之保全（監控）人員勞動契約書第4條「工作
19 時間」約定為「每日正常工作時間不得超過10小時」，另
20 就延長工作時間約定「1. 乙方為配合甲方公務需要，同意
21 於正常工作時間外，延長工作時間…2. 乙方每日正常工時
22 加延長工時時數不得超過12小時…4. 乙方延長工作時間之
23 加班費計算，依勞基法第24條相關規定辦理」。則被告即
24 須依前開規定與約定給付系爭加班費。

25 7、被告雖另抗辯原告每日值勤均有1至2小時之休息時間，與
26 依「保全人員勞動契約書」（見被證1第5條約定「經業主
27 同意及依個人需求得休息1~2小時，但不得妨害勤務品質
28 」，而主張原告勤務時間應扣除每日得休息之1至2小時云
29 云。然：

30 (1) 依勞基法第35條規定及勞動部113年4月1日函說明二及其
31 所附改制前行政院勞工委員會77年6月4日台77勞動二字第

01 10976號函（原證2，勞動部113年4月1日函及其所附改制
02 前行政院勞工委員會77年6月4日台77勞動二字第10976號
03 函，本院卷第33至35頁）所載，休息時間乃指持續休息30
04 分鐘以上，勞工於約定時間內如廁等屬生理需求範圍，仍
05 屬受雇主指揮監督之狀態，難謂為休息時間。最高行政法
06 院109年上字第979號判決意旨亦認若勞工無法完全從勞動
07 狀態中解放，仍係在雇主所指揮監督之任務執行狀態中，
08 受工作責任之拘束，其身心自然無法獲得放鬆，在此勞務
09 持續給付或無法確實休息的情況下，自不能認為係勞基法
10 第35條所定之『休息』時間。

11 (2) 依前開說明，勞工之休息時間，乃指持續休息30分鐘以上
12 ，且不受雇主之指揮監督。而依本院113年度勞簡字第2號
13 （下稱另案）之證人陸易臣之證詞（原證4-1，113年6月6
14 日言詞辯論筆錄、本院卷第41至59頁）、證人陳幸瑋之證
15 詞（原證4-2，113年10月29日言詞辯論筆錄，本院卷第63
16 至85頁），可知原告擔任保全任職期間，被告並未明定某
17 時段為休息時間，且工作時間即12小時內，中間不能休息
18 30分鐘以上、合計到2小時不用管勤務，而原告在服勤期
19 間如廁、用餐等，屬生理需求範疇，但均需報備及兼顧勤
20 務，更不能睡覺休息等，顯然持續處於受雇主指揮監督之
21 狀態，難謂為休息時間。再被告並未依勞動事件法第38條
22 規定提出反證，自應認原告每日上班時數為12小時，被告
23 就原告每日上班時數超過10小時之部分，均應列入延長工
24 時，故原告自得依保全(監控)人員勞動契約書第4條及勞
25 基法第24條規定，請求被告給付原告任職期間之延長工作
26 時間之加班費。

27 8、對被告所抗辯原告受雇被告擔任保全人員，被告為保全服
28 務業者，為勞基法第84條之1適用之行業且經核備在案之
29 事實不爭執。對被告所提保全(監控)人員勞動契約書、高
30 雄市政府勞工局函（本院卷第207至211頁）之製作名義人
31 及內容真正均不爭執，但當時原告並未仔細看內容。

01 (三) 特休未休工資10,000元：

02 1、依勞基法施行細則第24條之1第2項第1、2款規定：「本法
03 第38條第4項所定雇主應發給工資之基準：(一)按勞工未休
04 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日
05 工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之
06 正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契
07 約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得
08 之金額」。

09 2、原告112年11月之月薪為30,000元，平均1日工資為1,000
10 元【計算式：30,000元÷30日=1,000元】，因原告尚有10
11 日特休假未休，則被告短付10日之特休未休工資為10,000
12 元【計算式：1,000元×10日=10,000元】。

13 3、至被告雖辯稱原告已排特休7日，僅得請領3日特休工資云
14 云。然：

15 (1) 原告任職期間，所有出勤及休假均依被告安排，原告從未
16 向被告請過特休假。依保全(監控)人員勞動契約書第4條
17 (一)3.約定，原告須依主管排定之輪班表規定時間輪值
18 輪休，故原告在被告所計算之1例1休及國定假日外如有未
19 出勤，乃依主管之安排而輪休，並非原告安排特休。

20 (2) 兩造間雖未約定特休給假方式係週年制或曆年制，惟兩造
21 已不爭執原告任職期間特休日數10日。查原告自111年3月
22 23日至112年11月30日在被告任職618日，依勞基法規定1
23 例1休日數共176日、國定假日共21日，合計197日，若被
24 告採勞基法第30條第1項規定之「勞工正常工作時間，每
25 日不得超過8小時，每週不得超過40小時」之工作條件，
26 原告不計算病假、事假或特休假日之應工作日數應為421
27 日，以每日正常工作時間8小時計算，倘原告從未請假，
28 則此段期間之正常工時總時數(正常工時部分)至多應亦
29 為3,368小時【計算式：421×8=3,368】，然原告任職期
30 間依主管排班輪休之結果，實際工作日數為414日(正常
31 工時均為10小時)，實際正常工作總時數為4,140小時【

01 計算式：414×10=4,140】，遠較一般工作正常工時增加
02 772小時，此一超額之工作時數可間接證明原告確未任
03 職期間使用特別休假，更從未請假。

04 4、再者，依勞基法第38條第2、6項規定，被告應就其主張原
05 告已請特休假7日負舉證責任，並提出原告安排特休假之
06 請假單以實其說。

07 5、對被告所提被告現場人員實際執勤時數表、現場人員出勤
08 記錄（本院卷第213至279頁）之製作名義人及內容真正均
09 不爭執。

10 （四）短付退休金提撥金額9,888元：

11 1、依最高法院101年度台上字第1602號判決意旨與勞工退休
12 金條例第3條、第7條、勞基法第2條第3款規定，及臺灣省
13 政府勞工處函之意旨（原證6，臺灣省政府勞工處（88）勞
14 二字第7386號函，本院卷第325頁），雇主依勞工退休金
15 條例第7條計算提撥勞工退休金之工資，當指約定薪資加
16 計加班費等經常性給與之總額。

17 2、被告應依約定薪資加計每月應給加班費計算投保級距，據
18 以提撥勞工退休金，則自111年3月23日起至112年11月止
19 各該月份應領取之約定薪資及加班費合計之薪資總和，以
20 其對應之投保級距（原證7，110年11月24日勞動部勞動福
21 3字第1100136255號令修正發布，自000年0月0日生效之勞
22 工退休金月提繳分級表，本院卷第327頁），計算被告應
23 提撥6%之差額計9,888元（如本院卷第329頁）。原告因被
24 告未足額提繳，減損原告勞工退休金專戶之本金及累積收
25 益部分而受有損害，故原告依前開說明請求被告給付前開
26 9,888元。

27 （五）綜上，被告應給付原告計169,470元及其法定遲延利息。

28 二、對高雄市政府勞工局函、勞動部書函、勞動部函等囑託調查
29 證據之結果（本院卷第369至378頁）無意見。

30 三、並聲明：（一）被告應給付原告169,470元，及自114年6月4
31 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。（二）請准供

01 擔保宣告假執行。(三)訴訟費用由被告負擔。

02 貳、被告則以：

03 一、被告為保全服務業者，為勞基法第84條之1適用之行業，原
04 告係擔任被告之保全人員，且經核備在案(被證3-1，高雄
05 市政府勞工局111年4月8日函，本院卷第209至211頁)。

06 二、系爭短付薪資14,266元部分：

07 (一)對原告所主張其每月月薪自111年3月23日起至111年6月30
08 日止之試用期為28,000元，自111年7月起至111年12月止
09 為29,000元，自112年1月起至112年11月止為30,000元等
10 事實不爭執(本院卷第294頁)。

11 (二)然依兩造簽署之保全人員勞動契約書第2條關於工資給付
12 約定「每月由乙方(即被告)核計後按規定日期一次給付
13 ，約定薪資內含每日延長工時工資，考核獎金另計」(被
14 證1，保全人員勞動契約書，本院卷第183頁)，則依前開
15 約定，原告每月薪資係包括「正常工時工資」與「每日延
16 長工時工資」在內。而依原告之員工所得明細(被證2，
17 員工所得明細，本院卷第185至205頁)可知，應發月薪即
18 屬保全人員勞動契約書中「約定正常工時工資」，而支援
19 加班費則列為「每日延長工時工資」，二者合計為原告每
20 月薪資總額。則：

21 1、被告於原告任職期間給付原告薪資自111年3月23日起至31
22 日止為6,522元(含應發月薪6,319元、加款200元、支援
23 加班費3元)；111年4、5月均為28,100元(均含應發月薪
24 27,986元、支援加班費114元)；111年6月為27,986元(無
25 支援加班費)；111年7月為28,986元(無支援加班費)
26 ；111年8月為29,000元(含應發月薪28,986元、支援加班
27 費14元)；111年9月為28,986元(無支援加班費)；111
28 年10月為30,000元(含應發月薪28,986元、支援加班費
29 1,014元)；111年11月為29,900元(含應發月薪28,986
30 元、支援加班費914元)；111年12月為30,000元(含應發
31 月薪28,986元、支援加班費1,014元)；112年1月為

01 29,700元（含應發月薪29,260元、支援加班費440元）；
02 112年2月為29,900元（含應發月薪29,260元、支援加班費
03 640元）；112年3月為31,740元（含應發月薪29,260元、
04 支援加班費2,480元）；112年4月為30,000元（含應發月
05 薪29,260元、支援加班費740元）；112年5月為30,100元
06 （含應發月薪29,260元、支援加班費840元）；112年6月
07 為31,864元（含應發月薪29,260元、支援加班費2,604元
08 ）；112年7月為30,100元（含應發月薪29,260元、支援加
09 班費840元）；112年8月為30,000元（含應發月薪29,260
10 元、支援加班費740元）；112年9、10、11月均為29,900
11 元（均含應發月薪29,260元、支援加班費640元）。

12 2、原告前開薪資中加款（如加款200元）應係看當月份原告
13 表現是否符合公司要求而為之給付；支援加班費（如支援
14 加班費3元）僅係因原薪資為零頭為湊成整數而為之給付
15 。

16 （三）依原告所主張其自111年3月23日起至111年6月30日止之月
17 薪為28,000元，111年7月起至111年12月之月薪為29,000
18 元，112年1月至112年11月之月薪為30,000元，則按前開
19 被告已給付原告之薪資計算，被告僅於111年6、7、9月分
20 別短少14元與112年1、2月分別短少300元、100元及112年
21 9、10、11月分別短少100元，合計共短少752元，非如原
22 告所主張短少薪資14,266元。

23 （四）保全人員勞動契約書雖無被告用印，但原告確依約定書內
24 容受被告指派至案場提供勞務，顯然原告對契約書內容表
25 示同意。因保全人員每月之出勤時數未必一致，故無法提
26 出具體之薪資數額與勞工約定，但保全人員每月至少需提
27 供200小時之出勤時數，因此約定薪資至少符合保全人員
28 基本工資數額。

29 三、系爭加班費（延長工時工資）135,316元部分：

30 （一）依保全人員勞動契約書第5條工作時間約定「依據勞基法
31 及乙方（即被告）之工作規則相關規定，期間經業主同意

01 及依個人需求得休息1~2小時，但不得妨礙勤務品質。」
02 （見被證1）；保全(監控)人員勞動契約書第4條「工作時
03 間」約定：(一)正常工作時間：1.採日夜班值勤輪休方式
04 ，每月總輪值時數以各現場輪值人數編制及輪值方式而定
05 ，每日正常工時10小時，全月正常工時240小時，全月正
06 常連同延長工時不得超過288小時，超時輪值另支給加班
07 費。(二)延長工作時間：1.乙方(指原告)為配合甲方(指
08 被告)公務需要，同意於正常工作時間外，延長工作時
09 間，每月延長工時最高不超過48小時。2.乙方每日正常工
10 時加延長工時時數不得超過12小時。3.乙方每班須連續休
11 息12小時後才能再工作。4.乙方延長工作時間之加班費計
12 算，依照勞基法第24條相關規定辦理(被證3，保全(監控)
13)人員勞動契約書、高雄市政府勞工局函，本院卷第207至
14 211頁)。

15 (二)由上開約定可知，保全(監控)人員勞動契約書，僅有對正
16 常工作時間與延長工作時間做約定並經核備，至於休息時
17 間(勞基法第35條)則不在同法第84條之1排除之列，即
18 雇主仍有義務於勞工每工作4小時，賦予30分鐘休息時間
19 ，並由勞資雙方依各自行業屬性彈性協商排定休息時間；
20 又保全人員勞動契約書係基於私法自治、契約自由原則下
21 ，於勞動法令範圍內，針對保全業特殊行業屬性，對休息
22 時間部分，依勞資雙方合意予以約定。故本件係約定於業
23 主同意及不妨害勤務品質前提下，原告可依個人需求得休
24 息1至2小時。則原告依約定享有休息時間1至2小時，並非
25 每日執勤12小時而無休息時間：

26 1、所謂「勞工休息時間，係指勞工得自雇主之指揮、監督脫
27 離，自由利用之時間。倘於勞工值班時內均給予用膳、如
28 廁之時間，如符合前開定義，該等用膳、如廁時間則屬勞
29 基法第35條規定之休息時間」(行政院勞工委員會88台勞
30 動二字第008685號函)。

31 2、依本院113年度勞簡字第2號(下稱另案)之證人蔡明哲、

01 陳幸瑋之證詞，可知保全人員如有生理需求（如廁等）或
02 巡邏，可請業主辦公室人員協助門禁管制，且值勤期間可
03 依個人需求彈性調配自身用餐、如廁之時間，不因與另位
04 證人陸易臣交接而改變此工作規定。志成公司亦函覆並無
05 要求駐衛人員工作4小時不能休息，且值班時間內均給予
06 用膳、如廁之彈性休息時間云云。足證業主確已同意彈性
07 賦予保全人員休息時間，且休息時間尚有業主之廠區人員
08 協助門禁管理，自己符合「業主同意及依個人需求得休息
09 1~2小時，但不得妨礙勤務品質」等條件，該當勞動部所
10 為函釋休息時間之定義，原告忽略上述事證而認定被告未
11 給予休息時間，自與事實不符。至另案證人陸易臣係承接
12 證人陳幸瑋有關保全人員勤務管理之窗口，其對與被告當
13 初締約約定內容是否通盤知悉了解，並非無疑，且志成公
14 司函覆亦否定其供述，則證人陸易臣之證詞是否可採，亦
15 茲疑義。

16 3、綜上，原告每日正常工時為10小時，至少有1個小時之時
17 間休息，因原告為廠辦又是夜間執勤，2小時為休息時間
18 ，故被告毋庸給付延長工時工資。

19 4、依被證4現場人員出勤紀錄，原告之出勤時間為晚上5點至
20 隔日凌晨5點，每日執勤起訖時間12個小時（本院卷第293
21 頁）。對原告所主張其受僱於被告擔任安管員，約定每月
22 工作20日、每日工作時間10小時，任職期間自111年3月23
23 日至112年11月30日離職，共20個月又9天；原告受被告指
24 示擔任駐衛員時間及地點如下：①111年3月23日至112年3
25 月16日：志成橡膠廠（嘉義縣○○鄉○○○路0號），分
26 兩班制值班：日班為早上5點到下午5點，晚班為下午5點
27 到早上5點；②112年3月16日至112年11月30日：泰勒瓦莊
28 園，值班時間為每日12小時等事實不爭執（本院卷第293
29 頁）。

30 （三）被告為勞基法第84條之1經中央主管機關核定公告之工作
31 ，且有報請當地主管機關核備，如被證3-1所示。111年

01 度、112年度，被告經核備之每月正常工作時間為200小
02 時，自被證3勞動契約書第4點可證。查原告為值勤日之起
03 迄時間為12小時，其中10小時為正常工作時間、2小時為
04 休息時間；被告每月發給原告之工資即為10小時正常工時
05 工資【計算式：基本工資+日薪×（經核備之正常工作時
06 間—依法定正常工作時間推算之每月正常工作時間174小
07 時）】；因2小時為休息時間，故被告毋庸給付原告延長
08 工時工資。

09 （四）對原告所提被告現場人員值勤時數表（本院卷第17至29頁
10 ）與本院言詞辯論筆錄、證人結文（本院卷第41至87頁）
11 之製作名義人真正不爭執，其餘意見如前所述。

12 （五）若認被告之前開抗辯無理由，則對原告所計算之系爭加班
13 費數額不再爭執（本院卷第399至400頁）。

14 四、系爭特休未休工資10,000元部分：

15 （一）對原告任職期間之特休假日為10日之事實不爭執。惟原告
16 已休之特休日數，應以原告出勤紀錄之總休息日數扣除勞
17 工應有例假（52日）、休假（52日）、國定假日（12日）
18 後之剩餘日數為準，則原告111年3月23日至112年3月31日
19 實際已休假123日，扣除應休假118日（即1例1休106日、
20 國定假日12日），原告已排特休日數為5日；原告112年4
21 月1日至112年11月30日實際已休假81日，扣除應休假79日
22 （即1例1休70日、國定假日9日），原告已排特休日數為2
23 日，故原告已排休特休假共7日，僅餘3日特休假未休（被
24 證4，被告現場人員實際執勤時數表、現場人員出勤記錄
25 ，本院卷第213至279頁）。

26 （二）另依勞基法施行細則第24-1條第2項規定「…(二) 前目所
27 定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前
28 一日之『正常工作時間』所得之工資。其為計月者，為年
29 度終結或契約終止前最近一個月正常工作時間所得之工資
30 除以三十所得之金額」，則原告係112年11月30日離職，
31 按其於當月之正常工時工資為29,260元【計算式：26,400

01 +26,400/240×(200-174)=29,260】，其特休未休工
02 資每日可得金額為975元【計算式：29,260÷30=975】。

03 (三) 綜上，原告已休特休假7日，僅剩餘3日特休假未休，故原
04 告得主張之金額為2,925元【計算式：975×3=2,925】，
05 逾此部分之請求應予駁回。

06 五、系爭短付退休金提撥金額9,888元部分：

07 (一) 特休未休獎金為雇主就勞工未休之事實所進行之補償，並
08 非勞工因提供勞務所獲之報酬，故不具備工資之性質，本
09 質上應為鼓勵勞工「放假」而非用以換取報酬。參酌最高
10 法院100年台上字第170號民事判決意旨，亦可明悉實不應
11 將具有恩惠性給付性質之不休假獎金列入工資，據以計算
12 投保級距；台灣士林地方法院112年勞訴字第3號民事判決
13 亦認特別休假未休工資毋庸計入勞退休金提撥基準。

14 (二) 原告就112年11月工資所得包括特休未休之代償金，據以
15 計算投保級距，依上開實務見解，自難憑採，且提撥級距
16 之數額亦不應加入延長工時金額，被告計算自111年3月至
17 112年12月應提撥至原告退休金專戶之差額共5,406元（詳
18 如本院卷第177至179頁）。

19 (三) 對原告所提臺灣省政府勞工處(88)勞二字第7386號函（
20 本院卷第325頁）、勞動部勞動福3字第1100136255號令修
21 正發布自000年0月0日生效之勞工退休金月提繳分級表（
22 本院卷第327頁）之製作名義人及內容真正均不爭執。對
23 原告所提勞保被保險人投保資料表（本院卷第97至98頁）
24 之製作名義人及內容真正不爭執。

25 (四) 若認被告前開抗辯無理由，則對原告所主張前開應提撥差
26 額為9,888元之事實不爭執。

27 六、對高雄市政府勞工局函、勞動部書函、勞動部函等囑託調查
28 證據之結果（本院卷第369至378頁）無意見等語，資為抗辯
29 。

30 七、並聲明：（一）原告之訴駁回。（二）訴訟費用由原告負擔
31 。（三）如受不利之判決，請准供擔保免為假執行。

01 參、本院之判斷

02 一、按勞工，指受雇主僱用從事工作獲致工資者；雇主，指僱用
03 勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事業主處理有關勞
04 工事務之人；勞動契約，指約定勞雇關係而具有從屬性之契
05 約，勞基法第2條第1、2、6款著有規定。次按依勞動事件法
06 第15條規定適用民事訴訟法第279條第1、2項規定之結果，
07 當事人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在
08 受命法官、受託法官前自認者，無庸舉證；當事人於自認有
09 所附加或限制者，應否視有自認，由法院審酌情形斷定之。
10 而所謂於自認有所限制，凡僅承認他造主張事實之一部者均
11 屬之，故當事人於自認有所限制者，於一造承認他造所主張
12 事實部分即兩造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分則
13 另依舉證責任分配之原則處理。且依前開規定，當事人主張
14 之事實經他造自認者，依法不負舉證責任；法院亦不得就他
15 造自認之事實調查證據，另為與其自認事實相反之判斷，並
16 應以其自認為認定事實及裁判之基礎（最高法院97年度台上
17 字第2570號裁判要旨同此見解）。查被告對原告所主張原告
18 受僱於被告擔任安管員，約定每月工作20日、每日工作時間
19 10小時，任職期間自111年3月23日起至112年11月30日止離
20 職共20個月又9天，工作期間共有特別休假10日。與原告受
21 被告指示擔任駐衛員之時間及地點如下：①111年3月23日至
22 112年3月16日：志成橡膠廠（嘉義縣○○鄉○○○路0
23 號）。分兩班制值班：日班為早上5點到下午5點，晚班為下
24 午5點到早上5點。②112年3月16日至112年11月30日：泰勒
25 瓦莊園，每日值勤起訖時間為12小時。暨兩造約定原告之月
26 薪如下：①111年（筆錄誤載為113年）3月23日至111年6月
27 30日：試用期28,000元。②111年7月至111年12月：29,000
28 元。③112年1月至112年11月：30,000元等事實，為兩造所
29 不爭（見本院卷第346頁），復有原告所提勞保被保險人投
30 保資料表在卷可證（見本院卷第97至98頁），自堪信為真
31 實。則為勞基法所規定之勞工即原告於前開期間受僱於雇主

01 即被告，與原告之每月薪資如前所述，應可認定。

02 二、第按工資，指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及
03 按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金
04 、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資之給付，
05 除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少定期發給2
06 次，並應提供工資各項目計算方式明細，按件計酬者亦同；
07 雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方
08 式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存5年。雇傭
09 報酬應依約定之期限給付之；無約定者，依習慣；無約定亦
10 無習慣者，依左列之規定：一、報酬分期計算者，應於每期
11 屆滿時給付之。二、報酬非分期計算者，應於勞務完畢時給
12 付之，勞基法第2條第3款、第23條與民法第486條分別著有
13 規定。勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本於勞動
14 關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得之報酬
15 ，勞動事件法第37條亦有規定。查：

16 (一) 對原告前開短付薪資之主張，被告則抗辯應發月薪即屬保
17 全人員勞動契約書中「約定正常工時工資」，而支援加班
18 費則列為「每日延長工時工資」，二者合計為原告每月薪
19 資總額；且被告僅於111年6、7、9月分別短少14元與112
20 年1、2月分別短少300元、100元及112年9、10、11月分別
21 短少100元共短少752元，非如原告所主張短少薪資14,266
22 元。則依前開說明，於被告承認原告所主張事實部分即兩
23 造陳述一致之範圍內成立自認，未自認部分即超過752元
24 之薪資差額部分，則另依舉證責任分配之原則處理。

25 (二) 被告對原告所主張原告每月月薪自111年3月23日起至111
26 年6月30日止之試用期為28,000元，自111年7月至111年12
27 月止為29,000元，自112年1月至112年11月止為30,000元
28 等事實不爭執（見本院卷第294頁），自堪信為真實。另
29 自被告所抗辯原告前開薪資中之加款（如加款200元）係
30 看當月份原告表現是否符合公司要求而為之給付；支援加
31 班費（如支援加班費3元）係因原薪資為零頭為湊成整數

01 而為之給付，顯見前開每月薪資中之支援加班費並非「每
02 日延長工時工資」，「加款」與「支援加班費」均係原告
03 每月薪資之一部分，應可認定；況兩造間關於系爭工資即
04 每月薪資之爭執，既經證明勞工即原告本於勞動關係自雇
05 主即被告所受領之給付，依前開規定自應推定為勞工即原
06 告因工作而獲得之報酬，是被告前開抗辯顯不可採。則：

07 1、原告所主張其自111年3月23日到職起至111年6月30日止之
08 3個月試用期間月薪為28,000元，然實發月薪僅27,986元
09 ，月薪差額即短少14元，共短少薪資42元【計算式：14元
10 \times 3個月=42元】，即屬有據。

11 2、原告主張其自111年7月至111年12月止月薪為29,000元，
12 111年7月至12月每月薪資差額應為14元，原記載之1,014
13 元為誤載（見本院卷第342頁）。則於前開期間原告薪資
14 每月短少14元共短少薪資84元（計算式：14元 \times 6個月=84
15 元），亦屬有據；至原告於前開期間其餘部分之請求，則
16 屬無據。

17 3、原告所主張其自112年1月至112年11月止月薪為30,000元
18 ，然實發月薪僅29,260元，月薪差額740元，共短少薪資
19 8,140元（計算式：740元 \times 11個月=8,140元），亦屬有
20 據。

21 4、綜上，被告短付原告薪資共8,266元（計算式：42元+84
22 元+8,140元=8,266元），原告依系爭約定與前開規定請
23 求被告給付，自屬有據；至超過部分之其餘短付薪資請求
24 ，則屬無據。

25 三、另按勞基法第24條規定，雇主延長勞工工作時間者，其延長
26 工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2
27 小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再
28 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分
29 之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平
30 日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日
31 工作，工作時間在2小時以內者，其工資按平日每小時工資

01 額另再加給1又3分之1以上；工作2小時後再繼續工作者，按
02 平日每小時工資額另再加給1又3分之2以上。又按第36條所
03 定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別
04 休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工
05 作者，工資應加倍發給；因季節性關係有趕工必要，經勞工
06 或工會同意照常工作者，亦同，勞基法第39條定有明文。依
07 前開規定與勞基法第32條、第32條之1等規定可知，須雇主
08 延長勞工工作時間者，即雇主與勞工均同意延長工時，始有
09 其適用。惟勞工主張延長工時之薪資權利時，雇主如認其權
10 利不存在，依勞基法施行細則第22條之2第2項規定應負舉證
11 之責任。查：

12 (一) 原告對被告所抗辯原告受僱被告擔任保全人員，被告為保
13 全服務業者，為勞基法第84條之1適用之行業且經核備在
14 案之事實不爭執（見本院卷第397頁），復有被告所提保
15 全（監控）人員勞動契約書、高雄市政府勞工局函等在卷
16 可證（見本院卷第207至211頁），自堪信為真實。從而，
17 原告受僱於被告擔任保全人員工作，應屬勞基法第84條之
18 1所規定之工作者，是依前開說明，兩造所簽立之勞動契
19 約中關於工作時數、休假等勞動條件即可另行約定而不受
20 勞基法之前開相關規定限制，應可認定。然高雄市政府勞
21 工局針對核備之本件原告約定書，函覆略以經該局核定之
22 該約定書之工時非定額，應依原告每月實際安排之工作時
23 間，據以釐清雇主即被告給付之基本工資是否足額，如以
24 114年最低工資舉例說明，當月正常工時為210小時，其最
25 低工資應不低於32,879元；當月正常工時為200小時，其
26 最低工資應不低於31,688元；至勞工於114年前之基本工
27 資計算，仍依此方式推計，有高雄市政府勞工局114年7月
28 18日函在卷可證（見本院卷第369至372頁），自堪信為真
29 實。

30 (二) 被告則抗辯原告每日正常工時為10小時，至少有1個小時
31 之時間休息，因原告為廠辦又是夜間執勤，2小時為休息

01 時間，故被告毋庸給付延長工時工資云云。然被告對依被
02 證4現場人員出勤紀錄，原告之出勤時間為晚上5點至隔日
03 凌晨5點，每日執勤起訖時間12個小時之事實不爭執（見
04 本院卷第293頁）。另對原告所主張其受僱於被告擔任安
05 管員，約定每月工作20日、每日工作時間10小時，任職期
06 間自111年3月23日至112年11月30日離職，共20個月又9天
07 ；原告受被告指示擔任駐衛員之時間及地點如下：①111
08 年3月23日至112年3月16日：志成橡膠廠（嘉義縣○○鄉
09 ○○○路0號），分兩班制值班：日班為早上5點到下午5
10 點，晚班為下午5點到早上5點；②112年3月16日至112年
11 11月30日：泰勒瓦莊園，值班時間為每日12小時等事實不
12 爭執（見本院卷第293頁），顯見原告每日工作時間為12
13 小時而非被告所抗辯之10小時，則被告前開抗辯，顯不可
14 採。

15 （三）原告主張被告短付加班費共135,316元【計算式：21,216
16 元+39,284元+74,816元=135,316元】，而若認被告之
17 前開抗辯無理由，則被告對原告所計算之系爭加班費數額
18 不再爭執（見本院卷第399至400頁）。況勞工主張延長工
19 時之薪資權利時，雇主如認其權利不存在，依勞基法施行
20 細則第22條之2第2項規定應負舉證之責任。且出勤紀錄內
21 記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而
22 執行職務，勞動事件法第38條亦有規定。查被告所提證據
23 既不足證明勞工即原告系爭權利不存在之事實，故原告依
24 前開規定，請求被告給付前開加班費共135,316元，自屬
25 有據。被告前開抗辯，則不可取。

26 四、再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，
27 應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
28 日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者
29 ，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上
30 10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1日，
31 加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而

01 未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假
02 之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定
03 之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞
04 工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證
05 責任，勞基法第38條第1項、第4項前段、第5項、第6項定有
06 明文。又依勞基法施行細則第24條之1第2項規定，勞工未休
07 畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。其為計月者，為
08 年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資
09 除以30所得之金額。查：

- 10 (一) 被告對原告所主張原告自111年3月23日起至112年11月30
11 日止任職期間，應有特休假10日之事實並不爭執（見本院
12 卷第346頁），僅抗辯特休未休工資每日可得金額為975元
13 與原告已休特休假7日，僅剩餘3日特休假未休，故原告得
14 主張之金額為2,925元云云。則依前開說明，於被告承認
15 原告所主張其於前開期間確有系爭特別休假日數3日應休
16 未休之事實應成立自認；至被告所抗辯已給付前開部分特
17 別休假薪資與其餘7日特休假，核屬於前開自認有所附加
18 ，未自認之附加部分依前開說明則另依舉證責任分配之原
19 則處理。
- 20 (二) 而勞工即原告依前開規定主張權利時，雇主即被告如認為
21 其權利不存在，應負舉證責任，業如前述。且被告所抗辯
22 特別休假已休部分核屬權利消滅或變更之有利於被告之事
23 實，自應由被告負舉證之責任。然被告所提前開證據不足
24 證明原告已休前開特別假7日之事實，則被告前開抗辯自
25 不可採。
- 26 (三) 而依前開規定，原告111年3月23日起至111年12月31日止
27 繼續工作滿6個月1年未滿，應給予特休假3日，依兩造所
28 不爭執之此期間原告每月薪資29,000元計算，特休假3日
29 未休工資計2,900元；自112年1月1日起112年11月30日止2
30 年未滿，應給予特休假7日，依兩造所不爭執之此期間原
31 告每月薪資30,000元計算，特休假7日未休工資計7,000元

01 ，是原告依前開規定請求被告給付特別休假未休之工資計
02 9,900元（計算式：2,900元+7,000元=9,900元）應屬有
03 據；至超過部分之其餘特休未休工資，則屬無據。

04 五、復按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，按月提繳退休金
05 ，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月
06 負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞工
07 退休金條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例
08 第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額
09 提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損
10 害賠償。該專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符
11 合同條例第24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取
12 。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休
13 金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財
14 產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償
15 ；於勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳
16 或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀（最
17 高法院101年度台上字第1602號判決要旨同此見解）。查：

18 （一）原告為受僱於雇主即被告之勞工，業如前述。是依前開規
19 定，為雇主之被告應為適用勞工退休金條例之勞工即原告
20 按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個
21 人專戶，應可認定。

22 （二）被告雖抗辯原告就112年11月工資所得包括特休未休之代
23 償金，據以計算投保級距，且提撥級距之數額亦不應加入
24 延長工時金額，被告計算自111年3月至112年12月應提撥
25 至原告退休金專戶之差額共5,406元。則被告顯係自認原
26 告所主張系爭差額共5,406元之事實，僅係有所附加即前
27 開抗辯。然勞基法所稱其他任何名義之經常性給與，即包
28 含前開特休未休工資與延長工時工資，是被告前開抗辯即
29 不可取。而若認被告前開抗辯為無理由，被告對原告所主
30 張提撥差額9,888元之事實不爭執（見本院卷第402頁），
31 從而，原告依勞工退休金條例第31條第1項等規定，請求

01 被告補提撥9,888元至原告之勞工保險局勞工退休金個人
02 專戶，亦屬有據。

03 六、綜上所述，原告依前開規定請求被告給付薪資8,266元、加
04 班費135,316元、特別休假未休工資9,900元計153,482元，
05 及自114年6月4日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息
06 ；與請求被告補提繳9,888元至原告之勞動部勞工保險局勞
07 工退休金個人專戶，均為有理由，應予准許。至原告之其餘
08 請求，則均為無理由，應予駁回。

09 七、復按依勞動事件法第15條規定適用民事訴訟法第87條第1項
10 、第79條規定之結果，法院為終局判決時，應依職權為訴訟
11 費用之裁判。各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用
12 ，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命
13 兩造各自負擔其支出之訴訟費用。查本院既為兩造前開各部
14 分勝訴、部分敗訴之終局判決，則依前開說明，本院因認本
15 件訴訟費用（除減縮部分外）應命由被告負擔96%，餘由原
16 告負擔。

17 八、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
18 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或
19 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1、2
20 項著有規定。查本院就勞工即原告前開給付請求即主文所示
21 第1、2項，為雇主即被告敗訴之判決，爰依前開說明依職權
22 宣告假執行，並同時宣告被告得供相當之擔保金額而免為假
23 執行。至原告前開敗訴部分，原告聲請假執行亦失所附麗，
24 應併予駁回。

25 九、本件事證已臻明確，兩造所為之其他主張，陳述並所提之證
26 據，經審酌後，認均與本件之結論無礙，不再一一論述，併
27 予敘明。

28 中 華 民 國 114 年 10 月 14 日
29 勞 動 法 庭 法 官 陳 卿 和

30 以上正本係照原本作成

31 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

01 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

02 中 華 民 國 114 年 10 月 14 日

03 書記官 吳明蓉