臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞簡字第83號

原　　告　陳昭利

被　　告　勝威保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林鈺臻

訴訟代理人　李瑞騰

　　彭達正

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年3月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣77,000元，及自民國110年9月29日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之四十五，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣77,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、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項但書第3款定有明文。本件原告起訴時原聲明請求被告給付新臺幣（下同）205,120元及其利息，嗣於民國111年2月17日本院審理時減縮請求金額為172,000元及其利息（見本院卷第189頁），合於前揭規定，應予准許。

二、原告主張：原告自108年6月1日起至110年4月30日止任職於被告公司，經被告指派至世紀天廈（下稱系爭案場）擔任保全員，約定每月工資24,000元，採輪班制，每日工時8時或12小時，工作4天休息2天，原告每月有5天輪班工作12小時，加班4小時，然被告未給付加班費，亦未給付國定假日出勤工資，原告離職前尚有特別休假10日未休，爰請求被告給付平日加班費138,000元、國定假日出勤工資24,000元及特別

休假未休工資10,000元。並聲明：被告應給付原告172,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

三、被告則以：兩造約定原告每月工資24,000元，每日上班8小時，系爭案場是4人輪班，工作4天休息2天，一個月上班160小時，何來加班費，原告月休10天，年休120天，亦優於勞基法規定之一年休假116天（週休2日104天、國定假日12天），故無國定假日，特別休假未休工資8,000元亦已給付原告，被告已將差勤紀錄表、薪資清冊、特休領款支出等資料提供予高雄市政府勞工局，經該局實施勞動檢查後亦認被告未有違反勞動法令規定之情事等語。並聲明：原告之訴駁回。

四、原告主張其自108年6月1日起至110年4月30日止任職於被告公司，經被告指派至世紀天廈擔任保全員，約定每月工資24000元，採輪班制，工作4天休息2天等情，為被告所不爭執，自堪信為真實。原告主張其每月有5天輪班工作12小時，加班4小時，然被告未給付加班費，亦未給付國定假日出勤工資，且其離職前尚有特別休假10日未休，被告應折算工資給付等情，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。

五、經查：

⑴依被告提供原告之差勤紀錄表影本，固未有平日出勤12小時及國定假日出勤之情形（見本院卷第135至165頁），然此與原告提出之系爭案場排班表及工作日誌簿登載之出勤日期及時間有所出入，依原告所提班表及工作日誌簿，系爭案場共有4人輪班，其中賴春光固定於8時至16小時出勤，工作6天休息2天，其休假之2天則由其餘3名保全員輪班各12小時，國定假日亦須輪班（見本院卷第49、51、53頁及外放工作日誌簿）。而依證人賴春光證稱：伊於108年5月1日至110年4月30日受僱於被告在系爭案場擔任管理員，原告與伊是同事，系爭案場共有4位管理員，伊擔任組長，4位平均要排班180小時，伊是做6休2，其他3位是中班、晚班輪班，伊輪休

時其他人員要工作12小時，伊到班都要在工作日誌簿及差勤紀錄表上簽名，（問：依照差勤紀錄表原告從未上過12小時的班，有何意見？）不可能，如果伊輪休，其他人就必須上12小時的班等語，並提出109年12月班表1份存卷（見本院卷第207至208頁、第217頁）。證人黃清峯證稱：伊於108年5月1日至110年4月30日受雇於被告在系爭案場擔任管理員，原告是伊同事，系爭案場有3位管理員、1個組長，管理員是做4休2，8小時一班，組長（做6休2）休息時，管理員就要上12小時，情形如賴春光庭呈之班表等語（見本院卷第210頁）。是原告主張其需輪班出勤12小時，國定假日亦需輪班出勤，核與前揭證據資料相符，堪以採信。被告提出之差勤紀錄表為影本，原告亦否認該紀錄表上之簽名係其所為，復與原告實際出勤狀況不符，自不足採，被告執該差勤紀錄表抗辯原告工時為8小時云云，即無可取。

⑵按勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得超過四十小時。雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。勞基法第30條第1項、第24條第1項第1、2款定有明文。原告於賴春光休假時須與其他管理員輪班出勤12小時，業如前述，經核對工作日誌簿，原告輪班週期約每24天有4天需輪值12小時，平均每6天有1天出勤12小時，原告主張其每個月有5天出勤12小時，各延長工時4小時，要非無稽。則原告任職期間108年6月1日至110年4月30日共23個月計有115日出勤12小時，被告應給付原告延長工時工資69,000元【(24,000÷240×4/3×2+24,000÷240×5/3×2)×115＝69,000】。

⑶依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假之日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍工資問題（勞

工委員（87）台勞動二字第005056號函釋）。而所謂經勞資雙方協商同意，非必然須經雙方明示同意，倘勞工就雇主長期所實施之排班休假制度，未曾表明異議，且持續依該制度工作及休假，依照誠實信用原則，應認已默示同意就放假日為調整對調，而不得更行請求發給工資，否則無異使勞工享有國定假日之權利，又同時取得國定假日出勤工資，而有雙重得利之虞。查兩造約定原告工作4天休息2天，平均一個月休息10天，一年共休120天，相較於勞基法規定之每週2日之例假、休息日及每年12天之國定假日，共計116天，兩造約定之休假日數優於勞基法規定，應認原告同意國定假日與其他工作日對調或補休，故原告於國定假日出勤應視為工作日出勤，自不得再請求被告給付加班費。

⑷原告主張其離職前尚有特別休假10日未休，固為被告所不爭執，惟辯稱公司已於110年1月16日給付特休未休折算工資8000元（24,000×10/30＝8,000），並提出領款支出影本及薪資明細為證（見本院卷第91、133頁）。然原告否認系爭領款支出影本上領款人簽名之真正，被告亦始終未能提出正本供本院核對，且被告於110年6月18日勞資爭議調解時不爭執特別休假確實尚未給付（見本院卷第96頁），被告既未舉證已給付原告特別休假未休工資，則原告請求被告給付特休未休工資8,000元，應屬有理。

六、從而，原告請求被告給付77,000元（69,000＋8,000＝77,000），及自起訴狀繕本送達翌日即110年9月29日（見本院卷第29頁）起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經核與本判決結果不生影響，爰不一一論述。

八、本件係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2 項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　4　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　鍾淑慧

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　　111　　年　　4　　月　　14　　日

書記官　林怡君