臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞小字第70號

原　　告　林柏丞
000000000000000000
000000000000000000
000000000000000000
被　　告　良福保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭永宗
訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國111年10月5日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣（下同）肆仟捌佰零壹元，及自民國（下同）111年8月4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。

訴訟費用壹仟元由原告負擔玖佰元，被告負擔壹佰元。

本判決第一項得假執行，但被告如以肆仟捌佰零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告於110年10月4日至被告公司任職擔任保全人員，工作地點於新北市林口區之聲寶智慧宅，約定按月計酬給付基本工資，上班時間為每日上午7時至下午19時（工時每日12小時，包括10小時正常工時及2小時延長工時），原告於111年6月30日終止勞動契約。

㈡原告於任職期間，每日均出勤均12小時，其中2小時為延長工時，被告除應依約定按月計酬給付基本工資32,194元外，另應按原告出勤工作日數，按日給付原告2小時加班費281

元，被告雖稱每日有1小時休息時間，惟實際上原告都在待命，有事情就要去處理，故經統計後被告尚積欠原告111年1至6月工資22,457元（詳如起訴狀附表1所載）。另外，由於勞基法第84-1條並未排除第39條之適用，因此，適用責任制人員例如保全人員，應雇主之要求於國定假日出勤時，工資仍應加倍發給。因此，被告要求原告於1月1、31日、2月1、2、3、28日、4月4、5日、5月1日、6月3日等國定假日出勤，卻未加倍給付原告工資，仍積欠工資16,970元（詳如起訴狀附表2所載）。為此，依兩造間勞動契約書第7條及民法第482、486條、勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項、第23條1項、第39條等規定，提起本訴。

㈢併聲明：1.被告應給付原告39,427元，暨自民事起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。2.原告願供擔保請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

㈠原告為派駐「聲寶智慧宅社區」之日班保全員，每日出勤時間為07:00-19:00，依每月預排班表，日班第一階段10:30-11:00、第二階段11:00-11:30，可擇一階段休息；第三階段14:30-15:00、第四階段15:00-15:30，可擇一階段休息，每日累計休息1小時，即計薪工時為11小時。原告主張每日計薪工時為12小時，係為錯誤。被告公司均按月依法計薪，故原告請求每日以2小時計算加班費為無理由。

㈡兩造勞動契約書第5條第2項約定：「…紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日休假，全年共12日平均分配至各月。…」，即每月平均分配1天國定假日，如遇未休，被告公司每月發給原告國定假日未休津貼1,052元，故原告請求國定假日未休薪資，亦無理由。

㈢併聲明：1.原告之訴駁回□2.如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、雙方不爭執的事實：

㈠原告自110年10月4日起至111年6月30日止，於被告公司擔任

保全人員，約定按月計酬給付工資，工作地點於新北市林口區之聲寶智慧宅，上班時間為每日上午7時至下午19時。

㈡雙方於110年10月4日曾簽訂被證1、2的勞動契約書、約定書（駐衛系統保全員）。

㈢被告同意給付原告111年5月份短發工資1,645元。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

㈠就積欠工資部分

1.依原告提出之勞動部「適用勞動基準法第84條之1工作者（如保全業之保全人員）之工資相關規定」所載（見本院卷第27-29頁），勞雇雙方如約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時數為240小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以25,250元加上105.2083元乘以（240-174）小時之總額32,194元為其基準 （即25,250+（25,250÷240=105.2083） x（240-174）=32,194元）。

2.原告為派駐「聲寶智慧宅社區」之日班保全員，每日出勤時間為07:00-19:00，依每月預排班表，日班第一階段10:30-11:00、第二階段11:00-11:30，可擇一階段休息；第三階段14:30-15:00、第四階段15:00-15:30，可擇一階段休息，每日累計休息1小時，即計薪工時為11小時，有被告提出且為原告不爭執真正之排班表可稽（見本院卷第83-85、100頁）。

3.原告雖爭執「實際上只有中午1小時可以吃飯、喝水及上廁所，但也都是待命時間，有事情就要去處理，我吃飯的時候一定要坐在櫃檯無法離開社區」等情，惟依照上述排班表所載，日（早）班保全員除有上述4個階段可以休息外，班表也記載「執勤時間07:00-19:00（不含休息時間1H，實際執勤時間11H）」，該每月班表均經原告等保全員親自簽名確認。另外，雙方所簽訂的約定書（駐衛系統保全員）第4條也約定「乙方（即原告）每日正常工作時間不得超過10小時（含休息時間1小時），正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時」（見本院卷第73頁），足見被告已經明白

告知原告每日上班時間有1小時休息時間。而實際上班時，原告也承認「一到六月我都是日班固定保全，日班同一時間有一位保全及一位秘書，都是在大廳櫃台工作，秘書是上午八點半到下午五點半，上班時間有去上廁所、喝水，社區要求我們外出買便當就要趕快回來，沒有講時間，但是愈快愈好」等情（見本院卷第94-95頁），足見原告確實有外出購買便當、用餐、喝水、上廁所等休息時間，依照一般社會常情，時間上約與1小時相當，故原告主張上班時間均屬工作或待命時間、並無休息云云，顯非可採。從而，原告每日計薪工時應為11小時，扣除正常工時10小時，僅加班1小時，故其請求每日均以2小時計算之加班費，顯無理由。

4.原告主張111年1月份出勤24日、2月份22日、3月份24日、5月份16日（其中5月10日僅出勤4小時)、6月份24日，被告均不爭執（見本院卷第57頁）。惟4月份原告僅出勤23日，非24日，有被告提出且為原告不爭執真正之出勤刷卡紀錄表可稽（見本院卷第87、100頁）。

5.原告每月薪資部分

⑴原告雖主張每月應發給工資金額包含①每月正常工時240小時保全人員每月基本工資25250+6944=32,194元，及②依出勤日數計算每日2小時延長工時的加班費（見本院卷第15-16頁附表1），但依雙方所簽訂之約定書（駐衛系統保全員）第4條第1項、第4項分別約定「…每日正常工作時間不得超過10小時(含休息時間1小時)，正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時。」、「每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時（正常工作時間事先以班表排定，薪資以實際出勤時數計算）」（見本院卷第73頁），該約定書並經報請台北市政府勞動局核備在案（見本院卷第75頁）。因此，每月原告應領薪資金額，自應依約定書所載以「實際出勤時數計算」。

⑵就原告111年1月至6月份應領薪資金額，對照被告所提出且

為原告不爭執真正的原告薪資表（見本院卷第99、103頁）後，說明如下：

①1月份出勤24日，當月工作264小時（24日x11小時，其中正常工時240小時，加班24小時），基本工資為25,250元+6,944元【25250/30/8x（240-174）小時】+加班費3,367【25250/30/8x24小時x4/3】+1日國定假日津貼1,052元【25250/30/8x10小時】=36,613元，被告僅發薪36,000元，短發613元，惟被告已於2月份補薪。

②2月份出勤22日，當月工作242小時（22日x11小時，其中正常工時220小時，加班22小時），基本工資為25,250元+4,840元【25250/30/8x（220-174）小時】+加班費3,193元【25250/30/8x22小時x4/3】+2日國定假日津貼2,104元+補薪613=36,000元，被告發薪36,000元，並無欠薪。

③3月份出勤24日，當月工作264小時，基本工資為25,250元+6,944元+加班費3,367元+1日國定假日津貼1,052元=36,613元，被告僅發薪36,000元，短發613元，惟被告已於5月4日補薪，此經記載於被告提出的薪資表備註欄中（見本院卷第103頁），並經原告確認無誤（見本院卷第99頁），被告已無欠薪。

④4月份出勤23日，當月工作253小時（23日x11小時，其中正常工時230小時，加班23小時），基本工資為25,250元+5,892元【25250/30/8x（230-174）小時】+加班費3,226元【25250/30/8x23小時x4/3】+1日國定假日津貼1,052元=35,420元。被告已全數發給，並無欠薪。

⑤5月份出勤16日（其中1日出勤4小時），當月工作169小時（15日x11小時+4小時，其中正常工時150小時，加班15小時），基本工資為22,348元【25250/174x154小時】+加班費2,104元【25250/30/8x15小時x4/3】+1日國定假日津貼1,052元+特休2日2,104元+病假五日半薪2,630元【25250/30/8x5小時x5日】=30,238元。但被告僅發給28,593元，仍欠薪1,645元。

⑥6月份出勤24日，當月工作264小時，基本工資為25,250元+6,944元+加班費3,367元+1日國定假日津貼1,052元=36,613元。被告已全數發給，並無欠薪。

⑶由上可知，被告除應補發五月份工資1,645元外，其餘各月份工資均已給付完畢。

㈡就國定假日工資部分

原告主張於111年1月1、31日、2月1、2、3、28日、4月4、5日、5月1日、6月3日等國定假日出勤，被告卻未加倍給付原告工資，仍積欠工資16,970元（詳如起訴狀附表2所載）等情。惟查，

1.依雙方所簽訂的兩造勞動契約書第5條第2項約定：「…紀念日、勞動節日及其他中央主管機關規定應放假之日休假，全年共12日平均分配至各月。…」（見本院卷第65頁），故被告抗辯依此約定即每月平均分配1天國定假日，被告公司則每月發給原告1日國定假日未休津貼。

2.惟因全年國定假日（共12日）並非平均分布於每個月（例如7月、8月、11月、12月均無國定假日），若原告任職滿整年時，依照上述約定計算固無問題，但若原告於中途離職時，則需視實際天數計算，才符合公平。因此，原告於111年1至6月任職期間共有國定假日10日（詳如附表2所載），本應休假卻仍於國定假日出勤，被告依法應加倍給付工資，即除當日原約定照給之工資外，當日於正常工作時間以內工作者，再加發1日工資。而如前述薪資表所載，被告於111年1至6月份，僅發給7日國定假日工資，故原告自得請求被告給付其餘3日的國定假日工資3,156元（1052x3=3156）。

五、綜上所述，原告依勞動契約書及民法、勞基法等相關規定，請求被告應給付原告4,801元（短發工資1,645元+國定假日出勤工資3,156元），暨自民事起訴狀繕本送達翌日即111年8月4日起（見本院卷第51頁）至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據上開規定，本院並依職權宣告假執行及免為假執行。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已經失所依據，應併予駁回。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，不再一一論述。

八、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、第78條規定，確定本件訴訟費用為1,000元，由原告負擔十分之九即900元，被告負擔十分之一即100元。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　10　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所違背之法令及具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。），如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。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　　10　　月　　26　　日

書記官　許慧禎