臺灣新北地方法院民事判決

111年度勞簡字第73號

原　　告　黃一明

訴訟代理人

(法扶律師)　李珮琴律師

被　　告　誼光保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林伯峰

000000000000000000

訴訟代理人　林子安

上列當事人間請求請求給付工資事件，經本院於民國111年8月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣肆萬柒仟貳佰陸拾伍元及自民國一百一十一年六月二日起至清償日止，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二十四，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣肆萬柒仟貳佰陸拾伍元為原告供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）103年10月3日起受雇於被告，擔任保全員，工作時間為早上7時至晚上7時。依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定簽有約定書，約定每日工時10小時，加計加班工時每日不超過12小時，每月總工時上限為288小時，每月應有例假及休假，另由被告之「管理警衛僱用及待遇辦法」可知，原告擔任之保全人員工作每月基本上班時數係200小時，即20日工作日，另有固定延長工時40小時，即每日加班2小時，原告執有被告交付106年8月和9月紙本薪資明細，薪資明細中，「基本薪資：20,331」、「差勤津貼：1，200」、「伙食津貼：1，800」均為

固定項目及金額，加總係23,331元，依據兩造約定工資，則固定加班40小時，該延長工時40小時之工資，應不低於4,720元【計算式：23,331+(240+《200-174》）x1.34x40=4,720】，依照被告公司自108年1月25日至110年12月10日每年給付給原告的特休工資反推計算，110年每月工資應為3萬元，109年每月工資為2萬9,760元，108年每月工資為2萬8080元，107年每月工資為2萬8080元。據此，依照每月排班表之工作時間計算每月平日共40小時之加班費，及休假日之延長工時工資，並扣除勞保和健保費用之個人負擔及被告另外替原告投保之保險，最後扣除被告實際核發之實領工資，被告應再給付原告如起訴狀附表1共17萬7550元。從上述薪資單中固定之「免稅加班：4,669」，即被告發給之每月40小時加班費，工資差額4,720元，被告於110年11月資遣原告，僅給付預告工資2萬5,467元、資遣費13萬6,725元，因原告110年11月1日至28日工資應為3萬8,904元，6月至10月工資應皆為4萬1,768元，而5月30日至31日工資為2,784元，平均工資為4萬1,755元，被告應給予原告30日預告期間工資3萬元及資遣費14萬9,449元，合計17萬9,449元；扣除被告已給付之16萬2,192元，應再給付1萬7,257元，爰依兩造間之僱傭關係、勞動法令之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告19萬4807元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，並願供擔保請准宣告假執行。

二、被告則以：

(一)原告於民國103年10月3日受僱於被告公司，依兩造簽訂並向臺北市政府核備之「約定書」第四條第（一）款約定：「乙方每日正常工作時間為10小時，連同延長工作時間不得超過12小時，每月不得超過288小時，工作時間事先以班表排定之。」，此係以工作時間上限之方式為書面約定，依臺北市政府勞動局見解，仍得依實際勤務安排需要，在此上限內另行約定正常工作時間。被告係安排每月正常工時為200小時，依班表排定出勤日期及時數。

(二)保全員工作在標準排班係每月工作20日、每日工作12小時，此情形每班次須加班兩小時合計40小時。被告核薪係以240小時之工資分拆列於薪資單如被證4，其中基本薪資、差勤津貼及伙食津貼三項加總為正常工時工資，免稅加班一項則為40小時之加班費。茲列舉各期間正常工時工資如下：

1.106年10月至106年12月間，正常工時工資23,331元。基本工資計算式：21，009元+【（21,009元/240小時）x(200小時-174小時）】=23,285元。

2.107年1月至107年12月間，正常工時工資提高為24,384元。基本工資計算式：22,000元+【（22,000元/240小時）x(200小時-174小時）】=24,384元。

3.108年1月至108年12月間，正常工時工資提高為25,603元。基本工資計算式：23,100元+【（23,100元/240小時）x(200小時-174小時）】=25,603元。

4.109年1月至109年12月間，正常工時工資提高為26,379元。基本工資計算式：23,800元+【（23,800元/240小時）x(200小時-174小時）】=26,379元。

5.110年1月至110年12月間，正常工時工資提高為26,600元。基本工資計算式：24,000元+【（24,000元/240小時）x(200小時-174小時）】=26,600元。

(三)原告起訴主張雙方約定工資於106年為23,331元係屬正確，然而主張107年驟然提高至28,080元、110年30,000元，其以特休折算工資乘以三十日推論月薪則容有誤會。蓋勞動基準法第84條之1工作者係以平日每小時工資乘以十計算（高於月正常工時工資除以三十），例如110年12月10日以每小時工資100元（月薪26,600元）乘以10小時再乘以15日，計算為15,000元。原告主張由15,000元除以15日再乘以30日，則得到月薪30,000元之結果，顯有相互矛盾。原告主張應依勞委會101年5月22日勞動2字第1010131405號記載之公式計算正常工時工資，原告並知悉每日正常工時為10小時，110年未休特休假為15日，並依已受領15000元計算得知每小時工

資為100元，則依勞委會公式逆推，亦可得知110年每月正常工時工資為26,600元。

(四)原告主張之工作時數，除108年1月16日未實際服勤外，其餘係正確，系爭期間工資按法定標準計算加班費，代扣後金額為1，679,289元，被告實際給付1,686,483元，超過法定標準7,194元，並無短少。茲表解系爭期間工資計算（被證11:原告工資計算表），並逐月詳列計算過程（被證12:原告工資逐月計算說明），經核算仍高於法定加班費標準達7,194元，與原告主張之主要差異在約定工資數額。

(五)依據勞動基準法第2條第4款前段、第16條第1項及第3項，原告110年11月1日至29日離職日工資為35,580元，110年6月至10月之工資為185,000元，110年5月30日至31日工資為2,387元（37,000元+31x2=2,387元）。六個月所得工資總額合計係222,967元，除以其間日數184日，日平均工資為1,212元。工資總額除以六個月，月平均工資為37,162元。年資為7年1個月又27日，資遣費為3.57916個基數，資遣費計算為133,009元。再者，原告至遲於110年11月18日即受預告，當時雙方口頭商定資遣日期，由原告填具員工報告書記載日期，經主管蓋章同意（被證2:原告員工報告書）。此距離資遣日期110年11月29日，已有11日預告期間，僅須另給付19日預告工資。此以日平均工資1,212元計算19日，預告工資為23,028元，並聲明：原告之訴駁回，如受不利判決，請准供擔保免為假執行。

三、兩造不爭執之事項（見本院卷第395頁、111年8月2日筆錄）：

(一)原告自103年10月3日起至110年11月29日受雇於被告，擔任保全員，並簽訂如經臺北市政府核備之被證3約定書，每日工時10小時，延長工時不得超過12小時，每月不得超過288小時，原告每月實際工時如附表1及原證8之排班表所示（除108年1月16日當日被告有爭執原告未上班以外），依據附表1所示，原告每月約定工時為200小時，排班工時為240小時

至288小時不等（見本院卷第19、37~87、207~215頁）。

(二)被告每月給付薪資表如被證4所示（見本院卷第217~247頁），合計支付168萬6483元。

(三)被告於110年11月間資遣原告，並給付資遣費13萬6725元、預告工資2萬5467元(見本院卷第29頁)。

四、原告起訴主張被告未依據法令規定，計算加班費、資遣費及預告工資致有差額，爰依據雇傭契約、勞動法令之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞動法令，請求被告給付原告在職期間之加班費差額17萬7550元、資遣費及預告工資差額1萬7257元，是否有理由?（原告主張108年1月16日有上班，當月工時合計為288小時、被告抗辯當日原告沒有上班，當月工時合計為276小時）茲分述如下:

(一)加班費部分:

1.按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權

益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號解釋文及解釋理由書參照）。

2. 查原告自103年10月3日受僱於被告，擔任保全員，屬勞基法第84條之1規定之工作者，兩造於103年10月2日依前揭規定簽署約定書，並經台北市政府核備，詳如前述兩造不爭執事項所載。觀之系爭約定書（見本院卷第23頁），係聲明被告指派原告擔任保全工作，雙方同意就勞基法第84條之1規定事項排除同法第30、32、36、37及49條之限制，而約定如約定書所示條款共同遵循。其第4條約定：「(一)工作時間：乙方（即原告，下同）每日正常工時為10小時，連同延長工作時間不得超過12小時，四周不得超過288小時，工作時間事先以班表排定之。(二)如遇有緊急情況者，該日正常工作時間連同延長工作時間不得超過14小時。」其第5條約定：「(一)乙方同意甲方（即被告，下同）將例假日及其他規定應放假日之休假日排定於班表中，惟二周至少應有例假日二日，非因勞動基準法第40條所列之天災、事變或突發事件等法定原因，不得使乙方於例假日出勤。(二)乙方為配合甲方公務需要，同意於排班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應加倍發給。」等語（見本院卷第23頁），參諸勞基法第30條係每日及每週工作時數規定、第32條係延長工時規定、第36條係例假規定、第37條係休假日規定，是兩造於103年10月2日間已合意約定原告之每日正常工時10小時，每月240小時即24日，並排除前述勞基法第30、32、36、37條有關正常工時、延長工時、例假、休假日等規定適用，使被告得依前述約定工時以排班方式彈性調整，將該等應放假日訂於輪值表之原告應上班日中，洵堪認定。

3. 按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。如勞僱雙方約定之工資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、延時工資等之總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規定，雙方均應受

其拘束，勞方尚不得更行請求例休假及延時之工資（最高法院82年度臺上字第293號判決意旨參照）。次按，雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。又勞基法第36條所定之例假、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，例假日工作，應按日每小時工資加倍發給。勞基法第24條第1款、第39條分別定有明文。且依勞基法第36條規定，勞工每7日中至少應有1日之休息，作為例假；適用勞基法之員工，依勞基法施行細則第23條所列每年應有19天之國定假日，是勞基法第84條之1規定之工作者，勞僱雙方雖得議定將該等應放假日訂於應上班日中，而調移至他日放假，然如該年度不上班日少於71日（即1年52週計52日之例假＋12日之國定節日），即屬應放之例假日或國家節日有不足情事，就不足之日數仍應依前述規定加倍發給工資。

4. 兩造就平日及國定節日加班費之計算方式，兩造均有爭執，原告主張約定工資為2萬3331元，以工作240小時計算加班費，被告則以基本工資計算加班費，足見，難以證明兩造已約定加班費之每小時工資計算方式，因此，兩造既無約定，自應依據前開說明計算加班費，先為敘明。

(1)加班費部分:

①勞基法第30條規定之工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定每週工時40小時，1年為52週又1日反推年度總工時，再分攤至12個月份計算，法定正常工時每月應為174小時【即（40x52週＋8小時）÷12月≒174】，兩造約定經核備之每月正常工時200小時，既已超出前開法定正常工時計算原告受勞基法保障之工資時，自應按時數比例增計之，則依據兩造核備工時惟200小時，則原告於核備工時200小時內，得請求之工資依序如下(元以下均四捨五入):

□106年10月至106年12月止:2萬3285元(計算式:21,009元+【（21,009元/240小時）x(200小時-174小時）】=23,285

元。

□107年1月至107年12月止:2萬4383元（計算式：22,000元+【（22,000元/240小時）x(200小時-174小時）】=24,383元。

□108年1月至108年12月止:2萬5603元（計算式：23,100元+【（23,100元/240小時）x(200小時-174小時）】=25,603元。

□109年1月至109年12月止:2萬6378元（計算式：23,800元+【（23,800元/240小時）x(200小時-174小時）】=26,378元。

□110年1月至110年11月止:2萬6600元（計算式:24,000元+【（24,000元/240小時）x(200小時-174小時）】=26,600元。

①原告主張108年1月16日有上班(見本院卷第395頁)，當月工時合計為288小時、被告抗辯當日原告沒有上班，當月工時是276小時，並以當日上班已另由保全員林美宗代班云云，然依據原告提出且被告所不爭執之排班表，被告為原告當日排班12小時等情，已為被告所不爭，則被告應就其有利於己之事實舉證以實其說，被告既未舉證，自應為有利於原告之認定。

②本院就原告之加班費加計核備工時工資計算如附表所示，故原告得請求給付差額為4萬7265元，為有理由，應予准許，逾此部分，應予駁回。

(2)就國定假日及例假日加班費部分

①兩造已約定「五、例假及休假：(一)乙方同意甲方（即被告，下同）將例假日及其他規定應放假日之休假日排定於班表中，惟二周至少應有例假日二日，非因勞動基準法第40條所列之天災、事變或突發事件等法定原因，不得使乙方於例假日出勤。(二)乙方為配合甲方公務需要，同意於排班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應加倍發給。」等語（見本院卷第23頁），已如前述，被告已將原告

之例假日及國定假日排定於班表，原告如於班表排定之休假日即國定假日仍上班者，被告始需加倍發給工資，如被告未要求原告於班表之休假日即國定假日上班，原告自不得再請求國定假日或例假日之加班費，應可認定。

②經查，觀原告之排班表，未有排班超過7天未休假，亦無於已排定之休假日另行出勤之情事，故原告請求國定假日及例假日加班費，並無理由，應予駁回。

(3)綜上所述，原告依據勞基法第22條、第24條、第37條、第39條之規定，請求核備工時外之加班費差額4萬7265元部分，有理由，逾此範圍，洵屬無據，應予駁回。

(二)資遣費及預告工資差額部分:

1.資遣費部分:

(1)雇主依勞基法第11條第1項之規定，終止勞動契約者，應依左列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿一年發給相當於一個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿一年者，以比例計給之。未滿一個月者以一個月計，為勞動基準法第11條、第17條所明定。又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，不適用勞動基準法第17條之規定，勞工退休金條例第12條第1項亦有明定。所稱「以比例計給」於未滿一年之畸零工作年資，以其實際工作日數分月、日比例計算。

(2)平均工資係指計算事由發生之當日前六個月內所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。工作未滿六個月者，謂工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。工資按工作日數、時數或論件計算者，其依上述方式計算之平均工資，如少於該期內工資總額除以實際工作日數所得金額

百分之六十者，以百分之六十計，勞基法第2條第4款載有明文。由於勞基法暨施行細則對於「一個月平均工資」並無定義，該法第二條第四款雖有「平均工資」定義，惟係屬「日平均工資」之意，該法施行之初，前主管機關內政部曾於七十四年函釋：「一個月平均工資，係指日平均工資乘以三十所得之數額」。二惟該函執行以來，迭有反映有欠合理，因計算事由發生之當日前六個月之總日數，由於大月小月不同，分別為一八一天至一八四天，而非一八〇天，平均每月之日數應為三〇．一七天至三〇．六七天而非三〇天，故一律以三〇天計算，將使勞工應得之資遣費、退休金、職業災害補償費減少，故改以「日平均工資」乘以計算期間每月之平均日數為計算標準，等於以勞工退休前六個月工資總額直接除以六，較為簡易、準確及合理（行政院勞工委員會83年4月9日（83）台勞動二字第25564號函釋）。

(3)本件被告於110年11月29日依據勞基法第11條終止兩造間勞動契約，原告自得依前揭規定請求資遣費。又原告離職前六個月即110年5月29日起至110年11月29日止之薪資，以核備工時加計加班費之金額計算（如附表），依序為3715元（38392/31X3）、3萬8392元、3萬8392元、3萬8392元、3萬8392元、3萬8392元、3萬5176元，合計為23萬851元，除以六，平均工資為3萬8475元。原告自103年10月3日起至110年11月29日受僱於被告，原告得請求資遣費為13萬7709元，有卷附之勞動部資遣費試算表可按，逾此範圍，應無理由。

2.預告工資部分:

(1)按雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作三個月以上一年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作一年以上三年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作三年以上者，於30日前預告之；雇主未依第一項規定期間預告而終止契約者，應給付預告期間之工資，勞基法第16條定有明文。

(2)經查，原告自103年10月3日起至110年11月29日，已繼續工作

三年以上，被告應於30日前預告終止勞動契約，有原告提出之同意書為據(見本院卷第29頁)，惟被告公司抗辯其於110年11月18日即預告於同年月29日終止勞動契約，並有被告提出之員工報告書可按（見本院卷第205頁）。據此，被告已於11日前預告原告，故原告僅得請求19日之預告工資2萬4368元(38475/30*19=24368，元以下四捨五入)，逾此範圍，洵屬無據。

3.綜上所述，原告得請求之資遣費及預告工資合計為16萬2077元（137709+24368=162077），被告已給付之16萬2192元(見本院卷第29頁)，被告已溢付115元，原告請求資遣費、預告工資差額，並無理由，應予駁回。

(三)按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第229條第2項、第233條第1項前段分別定有明文。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，亦為同法第203條所明定。被告於111年6月1日收受起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見本院卷第143頁)，因此，原告請求被告應自110年6月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

五、綜上述，原告依據勞動法令，請求被告應給付原告4萬7265元及自起訴狀繕本送達翌日即111年6月2日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，為有理由，逾此範圍，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，為勞動，事件法第44條第1項、第2項所明定。本件判決為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，並依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。原告其餘之

訴既經駁回，其假執行之聲請，亦失所附麗，併予駁回。

六、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，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、勞動事件法第44條第1項、第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　9　　月　　20　　日

勞動法庭　　法　官　徐玉玲

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　　9　　月　　20　　日

書記官　王思穎