

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡字第36號

原告 游上炘

被告 奧迪斯保全股份有限公司

法定代理人 張哲維

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國114年7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貳萬陸仟捌佰肆拾壹元，及自114年4月25日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應提繳新臺幣陸萬零玖佰捌拾肆元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔五分之一，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬陸仟捌佰肆拾壹元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第二項得假執行。但被告如以新臺幣陸萬零玖佰捌拾肆元為原告預供擔保後，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

被告經合法通知，無正當理由未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，尤其一造辯論而為判決。

貳、實體方面

一、原告起訴主張：

原告自民國111年6月1日起受僱於被告，擔任保全人員，主要之工作地點為新北市秀朗橋捷運站，約定每日工作12小時，每月工作24日，每月薪資為新臺幣(下同)35,000元，並

01 按月補貼交通費用3,000元，兩造簽有保全人員工作約定書  
02 (下稱系爭契約)。詎原告於113年9月30日離職時，被告竟以  
03 原告當天有打瞌睡之情形，而逕予扣薪3,000元，且於原告  
04 任職期間，被告均未依照政府機關核備保全人員之正常工  
05 時，足額支付基本工資，亦未依法提繳勞工退休金及給付加  
06 班費，為此原告曾向新北市政府聲請勞動調解，被告卻未出  
07 席調解會議，導致調解不成立，原告遂依兩造勞動契約及勞  
08 動法令提起本件訴訟，請求被告給付扣薪之3,000元、工資  
09 差額161,662元、例假日加班費102,664元、國定假日加班費  
10 42,082元及特休未休工資36,869元，共計346,277元，另應  
11 依法提繳勞工退休金70,788元等語。並聲明：(一)被告應給付  
12 原告346,277元，及自起訴狀繕本送達之次日起至清償日  
13 止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被告應提繳70,788  
14 元至原告於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)原告  
15 願供擔保，請准宣告假執行。

16 二、被告經合法通知未到庭，亦未提出書狀作何聲明或陳述。

17 三、原告主張兩造依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之1規定簽  
18 訂之系爭契約，業經臺中市政府勞工局於112年4月20日同意  
19 核備，系爭契約約定原告每日正常工作時間為10小時，每月  
20 最高不得超過240小時，每日正常工作時間連同延長工作時  
21 間最多12小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上  
22 限為288小時，每月薪資為35,000元，另按月補貼3,000元之  
23 交通費用等情，有臺中市勞工局112年4月20日府授勞動字00  
24 00000000號函同意核備之約定書(見本院卷第51頁至54頁)在  
25 卷可稽，且被告已於相當時期受合法通知，亦未提出任何書  
26 狀爭執，是此部分之事實，堪信為真實。

27 四、得心證之理由

28 (一)扣薪部分：

29 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另  
30 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。次按  
31 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民

01 事訴訟法第277條前段亦有明文。又民事訴訟如係由原告主  
02 張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以  
03 證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能  
04 舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最高  
05 法院104年度台上字第41號判決意旨參照)。經查，原告主張  
06 113年9月30日離職當天，被告以其打瞌睡為由，逕予扣薪3,  
07 000元等情，未先提出任何證據資料證實被告確有扣薪之情  
08 事，故其請求被告給付扣薪之3,000元，難認有據。

09 (二)工資差額部分：

10 1.按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所訂之最低標  
11 準；工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法  
12 第1條第2項及第21條第1項分別定有明文。又經中央主管機  
13 關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，得由勞雇  
14 雙方另行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並  
15 報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第  
16 37條、第49條規定之限制，勞基法第84條之1第1項亦有明  
17 文。次按國家為保障勞工權益、加強勞雇關係、促進社會與  
18 經濟發展所制定之勞基法，已規定勞工勞動條件之最低標  
19 準，則適用勞基法之事業單位，依其事業性質以及勞動態  
20 樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之  
21 最低標準(最高法院110年度台上字第681號判決意旨參照)。  
22 而保全業之保全人員為勞基法第84條之1所訂之工作者，亦  
23 有改制前行政院勞工委員會(現已改制為勞動部)87年7月27  
24 日(87)台勞動二字第032743號函可參。經查，被告為保全業  
25 者，此有經濟部商工登記公示資料附卷可查(見本院卷第73  
26 頁)，則兩造另於系爭契約中訂定原告之工作時間、例假、  
27 休假等內容，已報請臺中市政府勞工局核備在案，雖不受上  
28 開勞基法規定之限制，惟仍不得低於勞基法所定最低標準，  
29 故被告每月給付原告之薪資，不得低於勞動部發布之基本工  
30 資，先予敘明。

31 2.再按適用勞基法第84條之1之按月計酬工作者，其基本工資

01 計算公式自105年1月1日起，修正為在核備之正常工作時間  
02 內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工  
03 資額計算之平日每小時工資額乘以(核備之正常工作時間時  
04 數-174)小時之總合金額。茲舉實例說明：倘勞雇雙方約定  
05 按月計酬，且經核備之每月正常工作時數為240小時者，於  
06 檢視是否符合基本工資規定時，應以104年之最低每月基本  
07 工資20,008元，加上平日每小時工資額83.37元【 $20,008/3$   
08  $0/8 \div 83.37$ (元以下四捨五入，下同)】乘以(240-174)小時  
09 之總合即25,510元【計算式： $20,008+83.00(000-000) \div 25,$   
10  $510$ 】，嗣後基本工資如有調整，並應依前開說明調整之(勞  
11 動部104年11月2日勞動條2字第1040132228號函釋要旨參  
12 照)。是於勞基法修正之後，適用第84條之1之按月計酬工作  
13 者(例如保全業者)，其勞雇雙方另行約定之正常工作時間，  
14 如已超過法定每月174小時之正常工時，其基本工資應按超  
15 過正常工時之工作時間比例遞增，始能保障勞工權益，避免  
16 雇主以另行約定超過法定正常工時之方式，規避應給付勞工  
17 之基本工資。

- 18 3.經查，勞動部於111年度至113年度發布實施之每月基本工資  
19 分別為25,250元、26,400元及27,470元，而兩造於系爭契約  
20 約定每月正常工時上限240小時，故以240小時工作時間換算  
21 基本工資金額，可得111年度之每月基本工資應為32,194元  
22 【計算式： $25,250+(240-174) \times 25,250 \div 30 \div 8 \div 32,194$ 】、11  
23 2年度之每月基本工資應為33,660元【計算式： $26,400+(240$   
24  $-174) \times 26,400 \div 30 \div 8 \div 33,660$ 】、113年度之每月基本工資應  
25 為35,024元【計算式： $27,470+(240-174) \times 27,470 \div 30 \div 8 \div 3$   
26  $5,024$ 】，又原告任職於被告期間之工資，除約定每月35,00  
27 0元之外，另有按月補貼之交通費用3,000元，亦為經常性給  
28 與，足見原告每月因工作而獲得之報酬為38,000元，已高於  
29 前揭111年度至113年度換算後之基本工資，故無原告主張之  
30 差額存在，則原告請求被告給付工資差額161,662元，乃屬  
31 無據。

01 (三)延長工時工資(即加班費)部分：

02 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，延長  
03 工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以  
04 上；再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額  
05 加給2/3以上；內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節  
06 及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假；第36條所定  
07 之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休  
08 假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作  
09 者，工資應加倍發給，此觀勞基法第24條第1項第1款、第2  
10 款、第37條第1項、第39條規定自明。又保全業屬勞基法第8  
11 4條之1第1項規定之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時  
12 間、例假及休假等，不受勞基法第30條、第32條、第36條、  
13 第37條、第47條規定之限制，已如前述，則原告主張被告應  
14 給付例假日及國定假日加班費等情，應就其有加班之事實負  
15 舉證責任，若原告先不能舉證，以證實自己主張之事實為真  
16 實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或其所舉證據尚有  
17 疵累，亦應駁回原告之請求。

18 2.經查，原告主張其例假日之加班天數，於111年6至12月為10  
19 天、112年為17天、113年1至9月為13天，而國定假日之加班  
20 天數，111年度為3天、112年度為13天、113年度為11天云  
21 云，均未先提出證據資料證實其主張之加班事實，且就其確  
22 有延長工作時間、且有業務需要、提供勞務等節，亦未提出  
23 證據供法院審酌，難認原告此部分之主張屬實，則原告請求  
24 被告給付例假日加班費102,664元，以及國定假日加班費42,  
25 082元，均屬無據，應予駁回。

26 (四)特別休假未休工資部分：

27 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每  
28 年應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，  
29 3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿  
30 者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以  
31 上10年未滿者，每年15日。六、10年以上者，每1年加給1

01 日，加至30日為止。勞工之特別休假，因年度終結或契約終  
02 止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日  
03 數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終  
04 結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。勞工依本條  
05 主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞  
06 基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。又勞基法第38  
07 條第4項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日  
08 數，乘以其1日工資計發，所謂1日工資，為勞工之特別休假  
09 於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資；  
10 其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作  
11 時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24之  
12 1條第2項第1款亦有明文規定。

13 2.查原告主張其自111年6月1日受僱於被告，至113年9月30日  
14 止，年資為2年又4個月，尚有23日特別休假未休，故請求23  
15 日特別休假未休工資，加計每日4小時之加班費，共36,869  
16 元等語，惟被告並未舉證證明原告之權利不存在，是按原告  
17 於契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資35,000  
18 元，除以30計算其1日工資為1,167元【計算式：35,000÷30  
19 ÷1,167】，則23日特別休假未休之工資應為26,841元【計  
20 算式：1,167×23=26,841】。從而，原告請求被告給付特別  
21 休假未休工資36,869元，於26,841元範圍內，為有理由，逾  
22 此範圍，則無理由。

23 (五)提繳勞工退休金部分：

24 1.按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於  
25 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞  
26 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之六，勞退條  
27 例第6條第1項、第1條4第1項定有明文。依同條例第31條第1  
28 項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退  
29 休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該  
30 專戶內之本金及累積收益屬勞工所有，僅於未符合同條例第  
31 24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未

01 依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減  
02 損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損  
03 害，自得依該條例第三十一條第一項規定請求損害賠償；於  
04 勞工尚不得請領退休金之情形，亦得請求雇主將未提繳或未  
05 足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀(最高法  
06 院104年度台上字第1031號判決意旨參照)。

07 2.原告主張其於111年6月1日至113年9月30日任職期間，111年  
08 度、112年度及113年度之法定基本工資，分別為38,913元、  
09 40,700元及42,319元，故每月應提繳之勞工退休金分別為2,  
10 406元、2,520元及2,634元，則被告應提繳之勞工退休金共  
11 計70,788元等語。惟查，原告主張其於111年度至113年度任  
12 職期間之實際工資為每月35,000元，對照勞動部公布之勞工  
13 退休金月提繳分級表，被告應申報之月提繳工資為36,300  
14 元，則被告於原告任職之28個月期間，應為原告提繳之勞工  
15 退休金為60,984元【計算式：36,300×6%×28=60,984元】，  
16 被告固曾於111年8月15日至同年9月2日間，以月提繳工資2  
17 5,250元、提繳率6%為被告加保，惟被告並未舉證證明已提  
18 繳金額為何，本院無從加以審酌。從而，原告請求被告提繳  
19 70,788元之勞工退休金至其勞工退休金專戶，於60,984元範  
20 圍內，為有理由，逾此範圍，則無理由。

21 (六)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責  
22 任；遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法  
23 定利率計算之遲延利息。但約定利息較高者，仍從其約定利  
24 率。應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，  
25 週年利率為5%，民法第229條第1項、第233條第1項及第203  
26 條分別定有明文。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清  
27 工資給付勞工；勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而  
28 未休之日數，雇主應發給工資，勞基法施行細則第9條、勞  
29 基法第38條第4項前段分別定有明文。查被告應於兩造勞動  
30 契約終止時結清工資，核屬有確定期限之給付，卻迄未給付  
31 特別休假未休工資，自應負遲延責任。是原告請求被告給付

01 自起訴狀繕本送達之翌日即114年4月26日起至清償日止之法  
02 定遲延利息，即屬有據。

03 五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及前揭勞基法之規定，請求  
04 被告給付26,841元，及自114年6月25日起至清償日止，按週  
05 年利率5%計算之利息，並提繳勞工退休金60,984元至原告  
06 勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此部分所為之請  
07 求，則無理由，應予駁回。

08 六、本判決原告勝訴部分，係法院就勞工之給付請求，為雇主敗  
09 訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告  
10 假執行。並依同法第44條第2項規定，酌定相當之擔保金  
11 額，宣告被告供擔保後，免為假執行。

12 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經  
13 本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此  
14 敘明。

15 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

16 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日  
17 勞 動 法 庭 法 官 許 姿 萍

18 以上正本係照原本作成

19 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  
20 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

21 中 華 民 國 114 年 8 月 22 日  
22 書 記 官 劉 雅 文