

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞簡上字第17號

上訴人 游上炘

被上訴人 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，上訴人對於中華民國114年8月22日本院114年度勞簡字第36號第一審判決提起上訴，經本院於115年4月17日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，及訴訟費用之裁判（除確定部分外），均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣參萬伍仟玖佰參拾參元及自民國一百一十四年四月二十五日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）、第二審訴訟費用，由被上訴人負擔十分之一，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序上理由

本件被上訴人未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條各款所列情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、實體上理由

一、上訴人主張：上訴人自民國（下同）111年6月1日起受僱於被上訴人，擔任保全員，約定每日工作12小時，每月固定工作24日，每月薪資為新臺幣（下同）3萬5000元，因上訴人兼跨數案場，按月補貼交通費用3,000元，被上訴人並未為上訴人投保勞健保，亦未提繳勞工退休金，僅給付2000元做為補

貼，亦未依法給予平日、休息日、例假日加班費、國定假日加班費及特休未休工資，上訴人於113年9月30日離職時，遭被上訴人以當天打瞌睡扣薪3,000元，被上訴人尚積欠如附表所示之金額。上訴人依勞動契約、勞動法令，提起本訴，並聲明：(一)被上訴人應給付上訴人34萬6277元及自起訴狀繕本送達之次日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。(二)被上訴人應提繳7萬788元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。(三)願供擔保，請准宣告假執行。

二、被上訴人方面：被上訴人未於言詞辯論期日到場，亦未提出準備書狀作何聲明或陳述。

三、原審判命被上訴人應給付上訴人2萬6841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。被上訴人應提繳6萬984元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。並駁回上訴人其餘之訴。上訴人就其敗訴部分提起上訴，並聲明：原判決關於駁回上訴人後開第二、三項之訴部分廢棄。被上訴人應再給付上訴人31萬9436元及自114年4月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被上訴人應再提繳9804元至上訴人於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶（被上訴人就其敗訴部分未提出上訴已確定，不在本院審理範圍）。

四、上訴人自111年6月1日起受僱於被上訴人，擔任保全員，月薪3萬5000元，每天工作時數為12小時，如跨越數案場，交通津貼3000元，於113年9月30日離職，被上訴人並未為上訴人投保勞健保及提繳勞工退休金，每月補貼2000元，兩造依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之1規定簽訂之勞動爭契約，業經臺中市政府勞工局於112年4月20日同意核備，約定原告每日正常工作時間為10小時，每月正常工時上限為240小時，每日正常工作時間連同延長工作時間至多12小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時，每月薪資為35,000元，另按月補貼3,000元之交通費用等情，有臺中市勞工局112年4月20日府授勞動字0000000000號函同

01 意核備之約定書(見原審卷第51頁至54頁)在卷可稽，且被上
02 訴人已於相當時期受合法通知，亦未提出任何書狀爭執，是
03 此部分之事實，堪信為真實

04 五、本件爭點：上訴人依據勞動法令，請求被上訴人給付如附表
05 所示之金額，是否有理由？

06 (一)扣薪部分：

07 1. 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
08 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。次按
09 當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民
10 事訴訟法第277條前段亦有明文。又民事訴訟如係由原告主
11 張權利者，應先由上訴人負舉證之責，若原告先不能舉證，
12 以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不
13 能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求(最
14 高法院104年度台上字第41號判決意旨參照)。經查，

15 2. 按聲明書證，係使用他造所執之文書者，應聲請法院命他造
16 提出。前項聲請，應表明下列各款事項：一、應命其提出之
17 文書。二、依該文書應證之事實。三、文書之內容。四、文
18 書為他造所執之事由。五、他造有提出文書義務之原因；法
19 院認應證之事實重要，且舉證人之聲請正當者，應以裁定命
20 他造提出文書；下列各款文書，當事人有提出之義務：一、
21 該當事人於訴訟程序中曾經引用者。二、他造依法律規定，
22 得請求交付或閱覽者。三、為他造之利益而作者。四、商業
23 帳簿。五、就與本件訴訟有關之事項所作者；當事人無正當
24 理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文
25 書之主張或依該文書應證之事實為真實。前項情形，於裁判
26 前應令當事人有辯論之機會，民事訴訟法第342條第1項、第
27 2項、第343條、第344條第1項及第345條分別定有明文。雇
28 主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各項目計算方式
29 明細、工資總額等事項記入。工資清冊應保存五年，勞基法
30 第23條第2項定有明文，雇主應提供工資「各項目」計算方
31 式明細（也就是俗稱之薪資單、薪資明細、薪資袋等）給勞

01 工，其中應包括本（底）薪、獎金、津貼、延時工資（加班
02 費）等勞工因提供勞務獲得之報酬均屬之。是勞工之薪資紀
03 錄該等資料既係被上訴人依法本應設置及保管，且薪資紀錄
04 攸關上訴人之扣薪狀況，是僱主於預見將來有與勞工就薪資
05 金額有訟爭可能性時，即應就勞工之薪資於法令規範之限制
06 內予以保存。被上訴人既未能提出上訴人之薪資紀錄，自應
07 認上訴人主張扣薪之事實為真實。上訴人主張113年9月30日
08 離職當天，被上訴人以其打瞌睡為由，逕予扣薪3000元等
09 情，被上訴人並未到庭爭執，亦未薪資紀錄為有利於己之舉
10 證，故其請求被上訴人給付扣薪3000元，應屬有據。

11 （二）加班費部分：

- 12 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
13 監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工
14 作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時
15 間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核
16 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之
17 限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身
18 工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基
19 法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1有關勞雇雙方
20 對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，
21 「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱
22 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
23 可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第
24 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
25 之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行
26 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
27 定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工
28 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
29 益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法
30 第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號
31 解釋文及解釋理由書參照）。

2. 查上訴人自111年6月1日受僱於被上訴人，擔任保全員，屬勞基法第84條之1規定之工作者，兩造於112年4月20日依前揭規定簽署約定書，並經台中市政府核備，觀之系爭約定書（見原審卷第53頁），係聲明被上訴人指派上訴人擔任保全工作，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)正常工作時間：各輪班保全人員每日正常工時至多10小時，..每4周內正常工作時間不得超過168小時..，自105年1月1日起，每月正常工時上限為240小時，(三)乙方每日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資加給3分之1，再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2。其第5條第2項約定「(二)乙方為配合甲方公務需要，....同意於輪值表排定之例假日以外之休假日及其他應放假之日出勤。乙方於輪值表排定之休假日（含勞動基準法第37條之紀念日、勞動節日、即其他由中央主管機關應放假之日）與同法第38條之特別休假日工勤者，工資應加倍發給等語（見原審卷第53-54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112年4月20日間已合意約定上訴人之每日正常工時12小時，每月工作24日，每月工時240小時，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，使被上訴人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上訴人應上班日中，洵堪認定。

3. 請求平日、休息日、例假日加班費部分：

①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)。

②上訴人每日上班12小時，每月上班24日，並將平日、休息日、例假日排定於輪值表，其中10小時為上班時間，1小時為延長工時，另一小時值勤休息時間各30分鐘，故每日加班1小時，每月加班24小時，經核定工時為240小時，故每日上班超過1小時部分，應計算加班費，故每月工資計算式：各年度每月基本工資+每日基本工資之每日工時 $\times$ (240-174)，111年至113年度被上訴人每月應給付工資應為3萬2193元、3萬3660元、3萬5024元如附表2，據此，被上訴人已給付工資3萬5000元及3000元共3萬8000元，上訴人請求平日、休息日、例假日加班費，自無理由，應予駁回。

4. 請求國定假日加班費部分：兩造約定國定假日加班費加倍給付，而被上訴人已將上訴人之國定假日排定於每月之班表，上訴人請求111、112、113年度國定假日加班費如附表3共3萬2933元，應屬有據，逾此部分，應予駁回。兩造已約定每日工時為10小時，已如前述，上訴人再以加班2小時以上之加班費計算國定假日工資，並無理由。

(三)特休未休工資部分：

1. 按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者給予7日特別休假，前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第二十三條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。中華民國一百零五年十二月六日修正之本條規定，自一百零六年一月一日施行。依據勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、

發給工資之基準：（一）按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其一日工資計發。（二）前目所定一日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前一日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年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除以三十所得之金額。勞基法第38條、勞基法施行細則第24條之1第2項定有明文。上訴人於111年6月1日到職，113年9月30日離職，尚有20日特別休假(3+7+10=20)，據此計算，以113年度薪資應為3萬8000元計算，上訴人得請求20日特別休假工資2萬5333（ $38000 \div 30 \times 20 = 25333$ ），原審已判命給付2萬6841元，上訴人再請求被上訴人給付特休未休工資，並無理由，逾此部分，應予駁回。兩造以約定每日工時為10小時，已如前述，上訴人再以加班2小時以上之加班費計算特休未休工資，並無理由。

（四）提繳勞工退休金：

1. 雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資6%，勞退條例第6條第1項、第14條第1項定有明文。依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。該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24條第1項所定請領退休金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第1項規定請求損害賠償；於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足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以回復原狀，最高法院101年度台上字第1602號著有裁判可資參照。雇主提繳之金額，應每月以書面通知勞工。雇主應置備僱用勞工名冊，其內容包括勞工到職、離職、出勤工作紀錄、工資、每月提繳紀錄及相關資料，並保存至勞工離職之日起五年止。勞工依本條例

規定選擇適用退休金制度相關文件之保存期限，依前項規定辦理。勞工退休金條例第21條定有明文。

2. 上訴人自111年6月1日至113年9月30日任職期間，111年度至113年度投保級距為3萬8200元，上訴人依序每年應繳納勞保費依序為764元、917元、917元、健保費均為592元，應提繳勞工退休金2292元，故111年度至113年度每月應負擔3648元、3801元、3801元，被上訴人每月僅給付2000元作為勞健保自付額及提繳勞工退休金之補貼，故111年度、112年度、113年度，每月差額為1648、1801、1801元，故合計差額為4萬9357元($1648 \times 7 + 1801 \times 12 + 1801 \times 9 = 49357$)，上訴人請求被上訴人提繳4萬9357元之範圍內，為有理由，原審已判命提繳6萬984元，上訴人再請求被上訴人提繳勞工退休金9804元，自無理由。

(五)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。寄存送達，自寄存之日起，經十日發生效力，民事訴訟法第138條第2項定有明文。被上訴人於114年4月14日寄存送達而收受民事起訴狀繕本，有卷附之送達證書可按(見原審卷第57頁)，因此，上訴人請求被上訴人應自114年4月25日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，應屬有據。

六、綜上所述，上訴人依勞動契約、勞動法令，請求被上訴人應再給付上訴人3萬5933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，為有理由，應予准許。逾此所為請求，為無理由，應予駁回。原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨求予廢棄改

判，為有理由，爰由本院予以廢棄改判如主文第2項所示，至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核於法並無不合，上訴意旨求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

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，爰不一一論述。

八、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，判決如主文。

中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
勞動法庭 審判長法官 賴彥魁
法官 陳昱翔
法官 徐玉玲

以上正本證明與原本無異
不得上訴

中 華 民 國 115 年 5 月 8 日
書記官 丁柔方

附表1：
(單位:新台幣)

編號	請求項目	請求金額	原審准許金額	上訴金額	已確定金額	本院准許再給付金額
1	扣薪	3000	駁回	3000	0	3000
2	平日加班費	161662	駁回	161662	0	0
3	例假日、例假日加班費	102664	駁回	102664	0	0
4	國定假日加班費	42082	駁回	42082	0	32933
5	特別休假加班費	36869	26841	10028	26841	0
	以上合計	346277	26841	319436	26841	35933
6	提繳勞工退	70788	60984	9804	60984	0

(續上頁)

01

	休金					
--	----	--	--	--	--	--

02

附表2:

03

年度	基本工資	薪資
111	25250	$25250 + 25250 / 000(000 - 000) = 32194$
112	26400	$26400 + 26400 / 000(000 - 000) = 33660$
113	27470	$27470 + 27470 / 000(000 - 000) = 35024$

04

附表3:

05

年度	工資	薪資	國定假日
111	38000	$38000 / 30 \times 3 = 3800$	端午節 (6/3) 中秋節 (9/10) 國慶日 (10/10)
112	38000	$38000 / 30 \times 12 = 15200$	中華民國開國紀念日：1月1日 農曆除夕：1月21日 (彈性調整，有補假) 春節(農曆正月初一至初三)：1月22日、1月23日、1月24日

			和平紀念日 : 2月28日 兒童節 : 4 月4日 民族掃墓節 (清明) : 4月5日 勞動節 : 5 月1日 (適 用勞基法勞 工專屬) 端午節 : 6 月22日 中秋節 : 9 月29日 國慶日 : 10 月10日
113	38000	38000/30X11=13933	中華民國開 國紀念日 : 1月1日 農曆除夕 : 2月9日 春節 : 2月1 0日~2月12 日 (初一至 初三) 和平紀念日 : 2月28日 兒童節 : 4 月4日 民族掃墓節 : 4月4日 (與兒童節 同日, 通常 會補假) 勞動節 : 5 月1日 (勞

(續上頁)

01

			工專屬) 端午節：6 月10日 中秋節：9 月17日
	以上合計	32933	