臺灣臺中地方法院民事判決

111年度勞簡字第160號

原　　告　呂守智

000000000000000000

被　　告　台灣新光保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳昕東

訴訟代理人　徐良文

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國112年6月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序部分：

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項第3款定有明文。本件原告起訴時，請求聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）116,350元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷一第13頁）；嗣於訴狀繕本送達被告後，於民國112年6月6日言詞辯論期日當庭變更聲明為：被告應給付原告118,596元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷三第139頁），核屬擴張應受判決事項之聲明，與前揭規定並無不合，應予准許。

乙、實體部分：

壹、原告主張：

一、原告自民國110年3月22日至111年4月30日任職於被告，擔任晚班保全機動員，機動保全員上班時間分為早、晚兩班制，早班自早上8點30分至晚上8點30分，晚班則自晚上8點30分至翌日早上8點30分，原告每月薪資為新臺幣（下同）28,22

0元，時薪為107元（計算式：28,220元÷ 264時＝106元），每月上班日數視排班而定。原告每月工作日數均超過20日，每日上班時數為13小時，延長工時時數為3小時，被告僅給付每日延長工時2小時之薪資，尚積欠延長工時1小時工資之差額47,333元（106元x1.66x269小時＝47,333元）（請求日期如112年5月30日民事補正狀之附表所示，即卷三第125至135頁）。另原告自上班開始即需處於保全車上待命，待命期間不能離開保全車50公尺，並隨時配合公司指示前往客戶端進行檢查、維修等，縱使於用餐時間時亦同，中途離開公務車買便當、上廁所等行為均須向公司報備，經同意後始能行動，且有時間限制，休息時間1.5小時無法自由離開並安心休息，請求被告給付待命期間未休息之工資71,263元（106元x1.66x405小時＝71,263元）（請求日期如112年5月30日民事補正狀之附表所示）。原告於111年5月5日向臺中市勞雇關係協會申請調解，雙方因未有共識而調解不成立。為此，原告爰依勞動關係、勞動基準法等之法律關係，請求被告給付原告上開延長工時工資及休息時間之工資共計118,596元。

二、聲明：被告應給付原告118,596元及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

貳、被告抗辯：

一、原告自110年3月22日至111年4月30日任職於被告，並與被告簽訂員工受僱同意書、約定書，其中約定書第5條約定：正常工作時間為每日10小時、延長工作時間為每日2小時。另薪津核定通知單（即被證4）記載每月基本服勤時數為198小時，亦即每月正常工作時間為198小時（每月基本排班日數為19.8日），超過198小時即給予加班費，此約定並未逾越保全業之保全人員工作時間審核參考指引之規定，原告收到薪津核定通知單後，確認工時及工資無誤並同意後，始繼續提供勞務至離職日為止，依民法第153條規定前揭工時及工資即生效力，原告應受拘束，縱使每月正常工時198小時及

每月工資未記載於員工受雇同意書內，亦不影響前揭工時及工資已發生之效力。兩造間之薪資採月薪制，薪資核定通知單（被證4）記載基本薪津、伙食津貼、專業津貼、加班津貼、差勤津貼外，並約定加班津貼6,450元（或5,950元），其中500元併入加班費，每月基本服勤時數為198小時，口頭約定超過198小時即依規定給予加班費，亦即被告已核給每月198小時之正常工時加班費，亦無需就每月175小時至198小時之工時核給加班費。

二、休息時間部分，原告每日上班10小時已包含1小時休息時間，只是休息時間不固定，晚班出勤日則是給付延長工資3小時，包含預排之12小時，再計入交接班時間，總計應不會超過13小時。被告仍給予1小時的休息時間，1小時的交接班時間，原告亦已支領薪水。原告在職期間勤務數統計表均由被告南屯駐區之機動隊長交由原告簽認，原告已承認統計之時數，又於訴訟中否認，實無理由。被告計算加班費時均以一天工作12小時作為計算基礎，並無違反勞動契約或勞動基準法之情事；退步言，假設加班日實際工作時數為13小時，然被告前開給付加班費仍較高，並無短少給付之事實。原告向臺中市政府提出勞動檢查後，臺中市政府調查後僅針對被告未給足休息時間裁罰，並未針對短少薪資部分裁罰。原告在職期間之加班費，被告均以優於勞動基準法規定之數額給付之，縱然被告有疏忽而短少給付，僅110年4月短少1,617元。

三、原告擔任保全機動員上哨前，需接受勤前教育及作車輛交接，勤前教育約10至15分鐘，保全車交接給下一班的同仁約5至10分鐘，下哨後須記載車輛里程數、整理服務報告書及交接保全車，大約15至20分鐘。原告於上班待命時，可以通知管制中心後休息，或是未處理客戶端事務時，實際上仍是在車上休息，而清洗保全車部分，則是利用上班12小時內抽空為之，被告人事部門預估保全機動員一天工作不會超過13小時，並計給13小時的工資，係屬合理。

四、答辯聲明：

㈠原告之訴駁回。

㈡被告公司願供擔保，請准宣告免為假執行。

參、法院會同兩造整理並協議不爭執事項與爭執事項，如下（本院依判決格式修正或增刪文句，見本院卷第329至331頁）：

一、不爭執事項：

㈠原告自110年3月22日起至111年4月30日止任職被告，擔任晚班保全機動員。上班時間為晚上8時30分至翌日早上8時30分，任職期間領的薪資如被證6所示（卷一第111頁）

㈡原告有簽立員工受僱同意書、約定書（卷一第83、87頁）。

㈢臺北市政府勞動局110年4月16日北市勞職字第1106013949號函文，原告與被告間之約定書，經臺北市政府勞動局准予核備在案（卷一第89至91頁）。

㈣被告於110年3月23日、110年6月24日、111年4月1日發薪資核定書給員工（卷一第97、99頁被證4）。原告每月均會在勤務時數統計表上簽名（卷一第113至139頁）。

㈤被告於105年2月5日、108年10月22日、109年12月25日通告（卷一第193至197頁被證7）。

㈥原告於111年2月9日向被告表示離職，預計於111年4月30日離職（卷一第85頁）。

㈦被告有公布保全業保全人員工作時間審核參考指引、被告於100年10月1日公布機動保全員手冊、保全勤務工作要點、案例通告書、機動保全人員車上電腦畫面（卷一第235至241頁、第243至251頁、卷二第371至432頁、卷三第51至53頁）。

㈧原告在職期間之出勤紀錄表（卷二第15至28頁）。

㈨被告曾遭臺中市政府以違反勞動基準法事由，予以裁處罰鍰之行政處分、行政罰鍰繳費單（卷二第221至227頁）。

二、爭執事項：

㈠原告請求延長1小時之延長工資共計47,333元（日期詳如卷

三第125至135頁），有無理由？

㈡原告請求延長1.5小時之延長工資（待命時間）共計71,263元（日期詳如卷三第125至135頁），有無理由？

肆、得心證之理由：

一、被告屬保全業，兩造間簽署之約定書，業經被告向臺北市政府勞動局核備在案，兩造自應受約定書之拘束：

㈠按勞動基準法第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，不受勞動基準法相關規定之限制。次按，勞動基準法第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條及勞動基準法第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，尚不得排除勞動基準法第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，依勞動基準法第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）。再依勞動部所訂保全業之保全人員工作時間審核參考指引第4點第1款及第2款規定，保全業之一般保全人員每日正常工作時間不得超過10小時，連同延長工作時間，每日不得超過12小時，每月正常工作時間上限為240小時，每月延長工作時間上限為48小時，每月總工作時間上限為288小時。

㈡查，原告自110年3月22日起至111年4月30日止任職被告，擔任晚班保全機動員。上班時間自晚上8時30分至翌日早上8時30分，並簽署員工受僱同意書、約定書，該約定書復經臺北市政府勞動局准予核備在案等事實，為兩造所是認（見不爭執事項第㈠至㈢項），並有員工受僱同意書、約定書、臺北市政府勞動局110年4月16日北市勞職字第1106013949號函文、保全業保全人員工作時間審核參考指引、被告於100年10月1日公布機動保全員手冊、保全勤務工作要點及案例通告書、機動保全人員車上電腦截圖畫面，及本院職權調取原告之勞、健保資料明細等在卷可佐（見本院卷一第83、87、89至91、111頁、卷一第235至241頁、第243至251頁、卷二第371至432頁、卷三第51至53頁、證物袋），應堪信實。觀之契約書（見本院卷第87頁）係聲明被告指派原告擔任保全人員、電腦管制中心監控人員工作，雙方同意就勞動基準法第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需共同遵循。其中第5條約定工作時間：「1.正常工作時間：每日10小時，每月上限240小時。2.延長工作時間：每日2小時；每月上限48小時。3.乙方（指原告，下同）每日正常工時間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，班表排定以不損及勞工健康及福祉為原則。4.如遇緊急情況者，…。」、第6條例假及休假約定：「1.乙方同意甲方（指被告，下同）以排班方式將例假日、其他應放假日排定於輪值表中，原則上每14日至少有2日例假，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。2.乙方為配合甲方公務需要，同意於班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應依勞機法相關規定計算…」等語。參諸勞動基準法第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，是兩造間既已合意約定原告每日正常工時為10小時，每月上限240小時，並排除勞

動基準法第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上班日中（即被證6勤務時數統計表，見本院卷一第113至139頁），洵堪認定。

㈢按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，勞動事件法第38條定有規定。勞工在正常工作時間外，延長工作時間，無論是基於雇主明示的意思而為雇主提供勞務，或雇主明知或可得而知勞工在其指揮監督下的工作場所延長工作時間提供勞務，卻未制止或為反對的意思而予以受領，應認勞動契約雙方當事人已就延長工時達成合致的意思表示，該等提供勞務時間即屬延長工作時間，雇主負有本於勞動契約及勞動基法規定給付延長工作時間工資的義務，此不因雇主採取加班申請制而有不同（最高行政法院108年度判字第437號判決意旨參照）。依此，本件被告提出原告任職期間之出勤打卡電腦紀錄(見本院卷二第15至27頁被證13)，則原告於任職期間，若有加班，自應以出勤打卡電腦紀錄所載時數計算原告之加班，而非以被證6之勤務時數統計表（見本院卷一第113至139頁）為依據，先予敘明。

二、原告工作時間確實內含有1小時之休息時間：

原告主張每日工作長達13小時，被告僅給予2小時延長工資，尚有1小時延長工資未給予，夜間連續工作均在待命，應給予1.5小時休息時間之工資，被告則以：原告於上班待命時，可以通知管制中心後休息，或是未處理客戶事務時，仍在車上休息，原告每日上班10小時已包含1小時休息時間，只是休息時間不固定等語置辯。經查：

㈠所謂工作時間，一般係指勞工於雇主指揮監督下受拘束之時間，即除勞工實際工作之時間外，勞工於雇主指揮監督下，雖未實際服勞務之待命時間，亦應包括於工作時間之範圍內，惟勞工倘得自由活動，不受雇主指揮監督支配之時間，

應屬休息時間並非工作時間。依兩造簽署之員工受僱同意書第2條約定：對公司工作規則之內容已詳閱並充分瞭解，有關工作時間、延長工時、夜間工作輪值等公定，同意無條件配合。第6條約定：本人瞭解本公司為保全業，即便天災亦需為客戶提供服務，倘若遇有重大天災或突發事故時，經公司要求，非勤務人員亦需配合參與動員、協力完成交辦任務（見本院卷一第83頁）。再依被告之機動保全員手冊第4條（待命機動時規定事項）約定：㈠應在指定地點50公尺範圍內待機，並在通訊良好位置，非經報告管制中心，不得擅自變更，或遠離。…。㈣待機時，不得遠離車輛，…。㈥待機睡眠時，不得解隨身裝備；或將車門大開；或將腳、腿身於車外或將腳、腿放於車門或車窗上。…㈨如因吃飯或上廁所等不得已情事，必須離開等待地點或車輛時，應先向管制中心報告原因及確實地點，同時將隨身大哥大保持在呼叫良好狀態，同時將車門鎖好。㈩假寐（眠）之意義，僅限於閉目養神，並不意味著可以睡覺，如因為睡覺而呼叫不到，即屬不當行為。有機動保全手冊、截圖畫面等在卷可佐（見本院卷一第235至237頁截圖、卷二第371至432頁）。足證被告於機動保全車上裝設PND保全派遣導航系統，於系統內設有「下車」、「用餐」、「廁所」、「購物」等選項，供機動保全員於用餐、臨廁等時可選擇，但依前揭保全手冊第4條規定，機動保全員在除「下車」、「用餐」、「廁所」、「購物」等選項通知管制中心後，可離開機動保全車，其餘時間仍應於備勤，並隨時處理突發狀況，不得擅自任意離開，足見機動保全員除報告管制中心可離開保全車輛外，不論在時間上或空間上均無自主權，實際上仍處於被告指揮監督之下，而繼續於工作場所提供勞務，故原告於前揭用餐、廁所、購物等（即休息時間，如下論述）通知管制中心以外之時間，既均處於受被告指揮監督狀況下工作，被告就機動保全員於待命值勤務時間工作，自應給予加班費。

㈡按勞動基準法第35條規定：勞工繼續工作4小時，至少應有3

0分鐘之休息。但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，雇主得在工作時間內，另行調配其休息時間。兩造簽立之員工受僱同意書或約定書，雖未明確記載休息時間，然勞工是人畢竟不是機器，仍有正常生理需求，無法24小時不停運轉，在經過長時間連續工作之後，會需要適度休息以恢復體力，始能保持一定的工作效率與生產力。而依前揭機動保全員手冊第4條規定，機動保全員在通知管制中心後，仍得曾得在車上假寐（眠）閉目養神，或下車用餐、廁所、購物等事務，僅需將隨身大哥大保持良好通訊，且夜間保全發生事故亦非常態，顯見機動保全員並非未休息，而連續12小時上班，是被告辯以機動保全員並非無休息時間，僅是休息時間不固定，尚屬可採。衡以勞工並非機器人，亦有人體生理需求，夜間機動保全員亦然，且夜間保全事務發生事故並非常態，參以勞動基準法第35條之立法精神，本院認本件夜間機動保全員斷斷續續休息時間共計1小時，尚屬合理合情，是原告請求每日休息1小時之延長工資，於法無據，不應准許。

三、被告給付原告之加班費總金額，均逾原告本件請求延長工資金額，故原告不得再請求延長工資1.5小時之延長工資：

㈠按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，二、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2/3以上，勞動基準法第24條第1款、第2款定有明文。

㈡按勞動基準法第30條規定，工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定每週工時不得超過40小時，而1 年為52週又1 日，以此反推年度總工時再分攤至12個月份，則每月工時應為174 小時【計算式：（40時×52週＋8 時）÷12月＝174 時】。又依勞動部104年11月2日勞動二字第1040132228號函要旨：勞動基準法修正後，適用第84條之1按月計酬工作者，其基本工資計算公式自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資額計算之平日每小時工資乘以（核備之正常工作時間時數-174）小時之總合金額。是兩造約定按月計酬，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，就110年度應以基本工資24,000元加上160元（110年度時薪）乘以（240-174）小時之總合34,560元【計算式：24,000+10,560＝34,560】為基準；就111年度基本工資25,250元加上168元（111年度時薪）乘以（240-174）小時之總合36,338元【計算式：25,250+11,088＝36,338】為基準。觀以被告提出之薪資明細表（即附表一所載，見本院卷一第111頁；被告所載之月份有誤，經核對勤務時數統計表已予以更正如附表一），大至逾上開計算方式之總合金額，顯見被告給予原告之薪資，並未違反上開勞動部之函示之薪資計算方式。

㈢依前揭薪資明細表記載，固定薪資項目有基本薪資、專業津貼、加班津貼、差勤津貼、伙食津貼，姑不論被告辯解加班費計算方式是否正確（如後論述），依月薪27,720元（110年12月31日前）、28,200元（111年1月1日後），換算時薪分別為116元、118元，並依據上開勞動基準法第24條計算，在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上，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2/3以上計算。再本院依被告提供之原告任職期間之打卡電腦紀錄（見本院卷二第15至27頁被證13），比對原告本件請求延長工資之日期（即112年5月30日民事補正狀之附表所示，見卷三第125至135頁）後，彙整原告任職期間上班執勤務之時間，原告工作時間約有8小時至14小時不等，扣除每日1小時休息時間及一般勞工每日正常工時時間為8小時後，其餘尚有4小時加班，則延長工資如附表二所示共計183,195元【計算式：124,614+58,581＝183,195】。若以被告於108年10月22日人資0000000號公布，體恤夜間執勤之辛苦，調升勤務人員「加班費」由每小時110元調升為115元，「夜間津貼」

由每班120元調升為125元，自2020年1月1日起生效實施（見本院卷一第193頁被證7），依此標準計算，扣除每日1小時休息時間及一般勞工每日正常工時時間為8小時後，其餘尚有4小時加班，則延長工資如附表三所示共計196,395元【計算式：134,307+62,088＝196,395】。

㈣再觀以被告薪資計算方式，依薪津核定通知單記載加班津貼6,450元、其中500元併入「加班費」項下，每月基本服勤時數為198小時，佐以薪資明細表記載之固定薪資項目有基本薪資、專業津貼、加班津貼、差勤津貼、伙食津，顯見薪資明細表上之加班津貼即屬每月基本服勤時數198小時之加班費，亦即此部分之加班費應係每月基本服勤時數198小時扣除勞動基準法第30條每月工時17小時之加班時數24小時之加班費【計算式：198-174＝24】，則薪資明細表上所載之加班合計金額（免稅加班、加班費、夜班津貼、勤務津貼等），應係超過每月基本服勤時數198小時之加班費。依此計算，統計附表一加班費合計欄位，扣除勤務津貼為國定假日津貼後總計金額為169,200元，再加上原每月基本服勤時數198小時之加班費金額78,850元，則被告就原告於任職期間，上班超過每日工作8小時之加班費，總計已給付248,050元【計算式：169,200+78,850＝248,050】，均已逾前揭㈢計算方式之加班金額183,195元或196,395元，足證被告就原告任職期間，並未短少給付加班費。

伍、綜上所述，原告依據勞動契約、前揭勞動基準法等規定，請求被告休息時間1小時之延長工資及待命時間1.5小時之延長工資，核屬無據，不准許。

陸、本件事證明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及所提之證據，經審酌後認均無礙判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

柒、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　7　　月　　14　　日

民事勞動庭　法　官　吳昀儒

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　　112　　年　　7　　月　　14　　日

書記官　何惠文