

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞小字第12號

原告 林雪霞

訴訟代理人 蘇靜怡律師（法扶律師）

被告 嘉賀保全股份有限公司

法定代理人 李大明

訴訟代理人 黃百齡

郭洺綺

吳信逸

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年1月10日言詞
辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣12萬8,600元，及自民國113年1月23日起
至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔68%即新臺幣1,476元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣12萬8,600元為原告
預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按小額訴訟訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，
但請求之基礎事實同一、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436條之23、第436條第2項、
第255條第1項但書第2款、第3款定有明文。次按當事人為訴
之變更、追加或提起反訴，除當事人合意繼續適用小額程序
並經法院認為適當者外，僅得於第436條之8第1項之範圍內
為之，民事訴訟法第436條之15亦有明文。查原告起訴時訴
之聲明第一項為：被告應給付原告新臺幣（下同）6萬7,209
元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率

5%計算之利息（見本院卷第11頁）。嗣變更為：被告應給付原告18萬9,013元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息（見本院卷第215、219頁）。原告上開所為，核屬擴張應受判決事項之聲明，其訴訟標的金額雖逾10萬元，然兩造已同意繼續適用小額訴訟程序（見本院卷第216頁），經審酌原告擴張請求金額，乃因以不同計算方式致同一請求範圍所生金額上差異，且擴張聲明後訴訟標的價額未逾10萬元甚多，本院認繼續適用簡速之小額程序，應屬適當，應予准許，先予敘明。

貳、實體方面

一、原告主張：原告於民國111年4月10日至112年9月30日間受僱於被告，擔任晚班保全人員，每日出勤時間為下午7時至上午7時，共12小時，每月工資含2小時加班費在內為新臺幣（下同）3萬4,000元。原告經被告派駐於中國醫藥大學水湳校區值勤，詎被告以與中國醫藥大學水湳校區結束合作關係為由，自112年9月起即未再安排工作予原告，甚至於112年9月30日即將原告之勞工保險退保。然被告於兩造結束勞動關係後，卻未依勞動基準法（下稱勞基法）之規定結算國定假日出勤工資、特別休假（下稱特休）工資給原告，且被告於原告任職期間所給付正常工作時間及延長工作時間之工資亦不足基本工資，爰依兩造勞動契約及勞基法之規定請求被告給付正常工作時間及延長工作時間之工資差額16萬1,306

（計算式：111年度8萬3,324元+112年度7萬7,982元=16萬1,306元）、特休未休工資1萬1,073元、國定假日出勤工資1萬6,634元，合計18萬9,013元等語。並聲明：被告應給付原告18萬9,013元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：兩造勞動契約已於112年9月30日終止，有關原告請求特休未休工資部分，兩造已約定111年4月10日至112年9月30間共6日之特休以由被告給付代金5,165元之方式為之，原告自不得再為請求；另原告每月工時為288小時，以其月

01 薪3萬4,000計算，時薪為118元（計算式：34,000÷288=11
02 8），依此計算加班費，被告於111年5月1日至112年9月30日
03 間所應給付之延長工時工資差額僅2萬5,019元，原告逾此部
04 分所為請求，均無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴
05 駁回。

06 三、兩造於111年4月1日簽定「保全人員（含電腦管制中心系統
07 保全人員）約定書」（下稱系爭約定書），由被告向高雄市政府
08 勞工局提出申請核備後，經高雄市政府勞工局於111年5
09 月12日核備生效；原告於111年4月10日正式到職，系爭約定
10 書約定原告每日正常工作時間為10小時，每月最高不得超過
11 240小時，每日正常工作時間連同延長工作時間不得超過12
12 小時，每月延長工作時間不得超過48小時，兩造並就每月工
13 作時間288小時【24日×（每日正常工作時間10小時+延長工
14 作時間2小時）=288小時】之工資約定為3萬4,000元等情，
15 有員工薪資明細表、高雄市政府勞工局113年5月1日高市勞
16 條字第11333495900號函暨所附核備資料及系爭約定書（見
17 本院卷第19至27、107至117頁）附卷可參，應堪認定。

18 四、原告向被告請求為前開給付等情，為被告所拒，並以前詞置
19 辯，茲說明如下：

20 (一)按經中央主管機關核定公告之下列工作者，得由勞雇雙方另
21 行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當
22 地主管機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第
23 37條、第49條規定之限制。又保全業之保全人員為勞基法第
24 84條之1所定之工作者，有改制前行政院勞工委員會（現已
25 改制為勞動部）87年7月27日（87）台勞動二字第032743號
26 函可參。經查，被告屬經中央主管機關核定公告為勞基法第
27 84條之1之保全業者乙節，有經濟部商工登記公示資料附卷
28 可參（見本院卷第55頁），此節堪予認定。是系爭約定書既
29 經高雄市政府勞工局予以核備在案，兩造就原告工作時間、
30 例假、休假等得依系爭約定書另行約定，不受勞基法上開規
31 定之限制，但仍不得低於勞基法所定最低標準，附此敘明。

01 (二)有關正常工作時間及延長工作時間之工資差額部分：

02 1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資。勞工正常
03 工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。雇
04 主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標
05 準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時
06 工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內
07 者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。三、依第32條第
08 4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發
09 給。勞基法第21條第1項、30條第1項、第24條第1項第1款、
10 第2款分別定有明文。

11 2.依前揭規定可知，勞基法第30條第1項所定工作時間係以小
12 時為單位，則以每週工作時數40小時為計算（計算式：8小
13 時 $\times$ 5日=40小時），反推1年365日之正常工時總數，再除以
14 12個月即為平均每月正常工作時數即174小時（計算式：〈4
15 0 $\times$ 52週+8小時〉 $\div$ 12月=174小時）。則按時數比例計算兩
16 造於系爭約定書約定正常工作時間即240小時之基本工資，1
17 11年度為3萬2,194元（計算式：111年度每月工作時數174小
18 時之基本工資25,250 $\div$ 240 $\times$ 〈240-174〉=32,194，
19 小數點以下四捨五入）、112年度為3萬3,660元（計算式：11
20 2年度每月工作時間174小時之基本工資26,400 $\div$ 240
21 〈240-174〉=33,660），如以兩造約定每月另加計每日延
22 長工作時間2小時、每月共48小時之延長工時工資為計算，
23 被告111年度每月應給付最低工資應為3萬8,927元〔計算
24 式：32,194+（105.21 $\times$ 4/3 $\times$ 48）=38,927，小數點以下四
25 捨五入〕、112年度每月應給付最低工資為4萬0,700元〔計
26 算式：33,660元+（110 $\times$ 4/3 $\times$ 48）=40,700，小數點以下四
27 捨五入〕。惟兩造約定每月工作時數288小時之工資為3萬4,
28 000元乙節，業經說明如前，核其約定之金額顯不足被告於1
29 11年度、112年度應給付之最低工資額，是兩造有關工資之
30 約定已違反勞基法第21條第1項但書之規定，而應依基本工
31 資為計算，先予敘明。

01 3.有關原告工作時間之認定，原告雖主張每月正常工作時間為
02 240小時，因每日工作時間為12小時，故其每月正常出勤日
03 數為20日云云，惟被告辯稱原告每月工作時間為288小時等
04 語（見本院卷第207頁）。此觀諸系爭約定書第四、(一)條記
05 載：「正常工作時間：1.採值勤輪休方式，每日正常工作時
06 間為10小時（至多10小時）…每月最高不得超過240小時」
07 （見本院卷第116頁）等內容，可知兩造約定原告每月出勤
08 天數應為24日（ $240\text{小時}\div 10\text{小時}=24\text{日}$ ），原告上開主張，
09 應屬有誤。且參被告於核算原告每月工資時，如該月實際上
10 班時數有多於或少於288小時之情形，被告均係以「 $34,000\div$
11 $288\times$ 實際上班時數」之計算式核算該月應給付原告之工資等
12 情，有員工薪資明細表記載在卷可參（見本院卷第19至27
13 頁），亦可證原告每月正常出勤天數為24日，每日工作時間
14 包含正常工作時間10小時及延長工作時間2小時在內，此節
15 堪予認定。

16 4.查原告主張其任職於被告期間每月之實際上班時數如附表A
17 欄所示，有員工薪資明細表在卷可憑（見本院卷第19至27
18 頁），且為被告所不爭執，則原告每月之實際上班時數經扣
19 除如B欄所示每月正常工作時間240小時後所剩餘時數，即為
20 其延長工作時間，再經扣除其每日出勤均包含如D欄所示之2
21 2小時延長工作時間後，如尚有剩餘，即屬如F欄所示之逾2
22 小時延長工作時間，則經以111年度及112年度每小時工資額
23 （計算式詳如附表備註欄）計算被告各應給付之延長工作時
24 間工資如F欄及G欄所示金額後，另加計被告每月應給付如H
25 欄所示正常工作時間工資，並扣除被告已給付如I欄所示之
26 工資總額，再加計被告給付111年6月工資與基本工資間之差
27 額3,861後，共10萬2,319元（計算式詳如附表，小數點以下
28 四捨五入）。是原告請求於上開範圍內，即有理由，應予准
29 許。

30 5.至有關原告請求被告給付112年1月工資與基本工資3萬3,660
31 元間之差額273元部分，觀諸其所提出之匯款紀錄（見本院

卷第221頁），尚無前開請求月份之匯款資料，則其據以請求工資差額273元，即乏所據，不應准許。從而，原告請求被告給付正常工作時間及延長工作時間之工資差額10萬2,319元，為有理由，逾此部分，即無可取。

(二)有關特休未休工資部分：

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。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1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特別休假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。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額。勞基法第38條第1項、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目分別定有明文。是原告請求特休未休工資應以正常工作時間之工資為計算基準，而不包括延長工時工資在內。
- 2.查原告主張於111年4月10日起至112年9月30日受僱於被告期間，均未曾使用特休等情，為被告所不爭執（見本院卷第216頁），則原告依前揭規定於111年度之特休天數為3日、112年度之特休天數為7日，參以兩造係固定按月計酬，則依勞基法施行細則第24條之1條規定，以原告111年度及112年度正常工作時間（即240小時）之基本工資3萬2,194元、3萬3,660元各除以30後所得1日工資計算，111年度為1,073元（計算式： $32,194 \div 30 = 1,073.13$ ），112年度為1,122元（計算式： $33,660 \div 30 = 1,122$ ），則原告請求被告給付111年度3日特休未休工資為3,219元（計算式： $1,073 \text{元} \times 3 = 3,219 \text{元}$ ，小數點以下四捨五入）、112年度7日特休未休工資為7,854

元（計算式： $1,122\text{元} \times 7 = 7,854\text{元}$ ），合計1萬1,073元（計算式： $3,219 + 7,854 = 11,073$ ），即屬有據。

3.被告固辯稱兩造已約定以給付代金方式給付特休未休工資，且被告亦已給付完畢云云，並提出被告內部簽呈為據（見本院卷第199頁），惟原告否認被告曾有給付特休未休代金之情事等語。查被告所提出之簽呈雖有：「主旨：申請中國醫藥大學保全員方聖捷等7人合約結束特休代金一案，建請核示。…林雪霞於111年4月10日起至112年9月30日止，合計：5165元；111年3天代金： $25250/30 \times 3 = 2525\text{元}$ ；112年3天代金： $26400/30 \times 3 = 2640\text{元}$ 」等內容之記載，然除被告所為代金之計算方式顯與依勞基法所得之特休天數及工資金額未符外，被告亦未能就其確有給付代金之事實舉證以實，自難據此為有利於被告之認定，是被告上開所辯，自無可採。

(三)有關國定假日出勤工資部分：

- 1.按內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，均應休假，勞基法第37條第1項定有明文。又第37條所定之休假，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，同法第39條亦有明文。
- 2.依系爭約定第六、(二)條約定：「乙方同意甲方以排班方式將例假及內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節（即國定假日）排定於輪值表中，惟特別休假由乙方排定。乙方於輪值表排定之休假日出勤者，工資應加倍發給」（見本院卷第117頁），可知兩造之工作日排定仍有勞基法國定假日規定之適用，僅兩造得另行議定實際休假日，如於休假日出勤者則其工資仍應加倍發給。原告主張其111年度共有4日國定假日出勤【勞動節（5月1日）、端午節（6月3日）、中秋節（9月10日）、國慶日（10月10日）】、112年度有11日國定假日出勤【元旦（1月1日）、農曆除夕（1月21日）、農曆春節4日、和平紀念日（2月28日）、民族掃墓節（4月5日）、勞動節（5月1日）、端午節（6月22日）、中秋節（9

01 月29日)】等情，除其中112年度農曆春節之國定假日應為3
02 日(1月22日至24日)外，餘均屬原告任職期間之國定假
03 日，則被告既就原告主張有於前開國定假日出勤之事實未予
04 爭執，僅辯稱其已給付代金云云(見本院卷第216頁)，堪
05 認原告前開主張為真實可採。則以原告每日正常工作時間10
06 小時計算，其111年度於國定假日出勤4日應加倍發給之工資
07 共4,208元(計算式： $105.21 \times 10 \times 4 = 4,208$ ，小數點以下四
08 捨五入)；112年度於國定假日出勤10日應加倍發給之工資
09 共1萬1,000元(計算式： $110 \times 10 \times 10 = 11,000$)，合計1萬5,
10 208元(計算式： $4,208 + 11,000 = 15,208$)。是原告得依前
11 揭規定請求被告給付之國定假日出勤工資共1萬5,208元。

12 (四)準此，原告得請求被告給付正常工作時間及延長工作時間之
13 工資差額10萬2,319元、特休未休工資1萬1,073元、國定假
14 日出勤工資1萬5,208元，合計12萬8,600元(計算式： $102,319 + 11,073 + 15,208 = 128,600$)，原告逾此部分之請求，即
15 屬無據。

16 (五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
17 任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，以支付金
18 錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。但
19 約定利息較高者，仍從其約定利率。應付利息之債務，其利
20 率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，為民法第2
21 33條第1項、第203條所明定。又依本法終止勞動契約時，雇
22 主應即結清工資給付勞工；勞工之特別休假，因年度終結或
23 契約終止而未休之日數，雇主應發給工資，勞基法施行細則
24 第9條、勞基法第38條第4項前段分別定有明文。查被告尚未
25 給付原告之正常工作時間及延長工作時間之工資差額、特休
26 未休工資及國定假日出勤工資，均應於兩造勞動契約終止時
27 結清工資給付原告，核屬有確定期限之給付，被告迄未給
28 付，應負遲延責任。是原告請求被告給付自起訴狀繕本送達
29 被告之翌日即113年1月23日(見本院卷第75頁)起至清償日
30 止之法定遲延利息，自屬有據。

31

五、綜上所述，原告依兩造勞動契約及前揭勞基法之規定，請求被告給付12萬8,600元，及自113年1月23日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

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

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

八、依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其訴訟費用額。本件審核卷附證物後確定本件訴訟費用為2,170元，由原告負擔32%即694元，由被告負擔68%即1,476元。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條、第436條之19第1項。

中華民國 114 年 2 月 25 日
勞動法庭法官 許仁純

以上正本，係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 114 年 2 月 25 日
書記官 廖于萱

【附表】（單位：新臺幣）

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
說明	實際上班 時數	每月正常 工時（10 小時×24 日）	超出正常 工時總時 數（A-B）	加班2小時 內總時數	加班逾2小 時總時數 （C-D）	2小時內加 班費（D× 平日每小 時工資×1. 334）	2小時外加 班費（E× 平日每小 時工資×1. 667）	每月正常 工時（240 小時）之 基本工資	被告已給 付工資	工資差額 （F+G+H- I）
年月										
111年5月	324	240	84	48	36	6736.8	6313.68	32194	38250	6994.48

(續上頁)

01

111年6月	240	240	0	0	0	0	0	32194	28333	3861
111年7月	348	240	108	48	60	6736.8	10522.8	32194	41083	8370.6
111年8月	312	240	72	48	24	6736.8	4209.12	32194	36833	6306.92
111年9月	348	240	108	48	60	6736.8	10522.8	32194	41083	8370.6
111年10月	312	240	72	48	24	6736.8	4209.12	32194	36833	6306.92
111年11月	276	240	36	36	0	5052.6	0	32194	32583	4663.6
111年12月	300	240	60	48	12	6736.8	2104.56	32194	34000	7035.36
112年2月	288	240	48	48	0	7043.52	0	33660	34000	6703.52
112年3月	336	240	96	48	48	7043.52	8801.76	33660	39667	9838.28
112年4月	288	240	48	48	0	7043.52	0	33660	34000	6703.52
112年5月	300	240	60	48	12	7043.52	2200.44	33660	35417	7486.96
112年6月	360	240	120	48	72	7043.52	13202.64	33660	42500	11406.16
112年8月	312	240	72	48	24	7043.52	4400.88	33660	36833	8271.4
總計						87734.52	66487.8	459512	511415	102319.3

備註：

①111年度每月基本工資為25,250元，平日每小時工資額為105.21元（計算式： $25,250 \div 30 \text{日} \div 8 \text{時} = 105.21 \text{元}$ ），原告於111年度每月正常工作時間（240小時）之基本工資為32,194元【計算式： $25,250 + 25,250 \div 240 \times (240 - 174) = 32,194 \text{元}$ 】，平日每小時工資額為105.21元【計算式： $32,194 \div [240 + (240 - 174)] = 105.21 \text{元}$ 】。延長工作時間2小時以內，每小時工資額為140.35元（計算式： $105.21 \times 1.334 = 140.35$ ），再延長工作時間部分，每小時工資額為175.38元（計算式： $105.21 \times 1.667 = 175.38$ ）。

②112年度每月基本工資為26,400元，平日每小時工資即為110元（計算式： $26,400 \div 30 \text{日} \div 8 \text{時} = 110 \text{元}$ ），則原告於112年度每月正常工作時間（240小時）之基本工資為33,660元【計算式： $26,400 + 110 \times (240 - 174) = 33,660 \text{元}$ 】，平日每小時工資額為110元【計算式： $33,660 \div [240 + (240 - 174)] = 110 \text{元}$ 】。延長工作時間2小時以內，每小時工資額為146.74元（計算式： $110 \times 1.334 = 146.74$ ，小數點以下四捨五入），再延長工作時間部分，每小時工資為額183.37元（計算式： $110 \times 1.667 = 183.37$ ）。