

臺灣臺中地方法院民事判決

113年度勞簡字第28號

原告 方聖捷

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

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國114年3月18日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣16萬4,002元，及自民國114年3月19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76%，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣16萬4,002元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第7款分別定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。民事訴訟法第262條第1項亦定有明文。查原告起訴原聲明：訴外人路易威登保全股份有限公司（下稱路易威登公司）應給付原告新臺幣（下同）13萬2,547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），嗣於民國114年1月10日言詞辯論期日追加嘉賀保全股份有限公司為被告，並撤回對路易威登公司之起訴，並變更聲明為：被告應給付原告21萬5,470元，及自民事辯論意旨

01 狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利
02 息（見本院卷第209至210、211頁）。核原告上開所為，與
03 前揭規定相符，應予准許。

04 貳、實體事項

05 一、原告方面：原告於110年10月28日受僱於被告，擔任晚班保
06 全人員，每日出勤時間為下午7時至上午7時，共12小時，每
07 月工資含2小時延長工作時間工資在內為3萬4,000元。原告
08 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
09 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
10 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
11 退保，惟兩造勞動契約應係於原告至其他公司任職時之112
12 年11月12日始結束。然被告於兩造結束勞動關係後，卻未依
13 勞動基準法（下稱勞基法）之規定結算國定假日出勤工資、
14 特別休假（下稱特休）工資給原告，且被告於原告任職期間
15 所給付正常工作時間及延長工作時間之工資均不足基本工
16 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
17 作時間及延長工作時間之工資差額17萬3,765元（計算式：1
18 11年度8萬3,335元+112年度9萬0,430元=17萬3,765元）、
19 特休未休工資1萬5,365元、國定假日出勤工資2萬6,340元，
20 合計21萬5,470元等語。並聲明：被告應給付原告21萬5,470
21 元，及自民事辯論意旨狀繕本送達之翌日起至清償日止，按
22 週年利率5%計算之利息。

23 二、被告則以：兩造勞動契約已於112年9月30日終止，故原告於
24 112年9月30日後對其已無任何請求權；原告任職於被告期間
25 每月工時為288小時，以其月薪3萬4,000計算，時薪為118元
26 （計算式：34,000÷288=118），依此計算延長工作時間工
27 資，被告於110年11月至112年9月間所應給付之延長工作時
28 間工資差額僅2萬2,156元，是原告逾此範圍之請求，均無理
29 由；另兩造已約定以代金方式給付特休未休工資，且被告均
30 已給付代金完畢，是原告不得再請求被告給付特休未休工
31 資；又兩造亦已約定將國定假日挪移至他日為休假，是原告

01 請求被告給付國定假日出勤工資亦無理由等語，資為抗辯。
02 並聲明：原告之訴駁回。

03 三、兩造於110年11月簽訂「保全人員定型化契約書」（下稱系
04 爭契約），經高雄市政府勞工局於110年12月2日核備生效；
05 系爭契約約定原告每日正常工作時間為10小時，每月最高不
06 得超過240小時，每日正常工作時間連同延長工作時間不得
07 超過12小時，每月延長工作時間不得超過48小時，兩造並就
08 每月工作時間288小時【24日×（每日正常工作時間10小時
09 +延長工作時間2小時）=288小時】之工資約定為3萬4,000
10 元等情，有員工薪資明細表、高雄市政府勞工局113年5月1
11 日高市勞條字第11333496000號函暨所附核備資料及系爭契
12 約、勞動契約書（見本院卷第21至31、109至115、175至19
13 1、205頁）附卷可參，應堪認定。

14 四、原告請求被告為前開給付等情，為被告所拒，並以前詞置
15 辯，茲說明如下：

16 (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
17 行約定，工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當
18 地主管機關核備，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第
19 37條、第49條規定之限制。又保全業之保全人員為勞基法第
20 84條之1所定之工作者，有改制前行政院勞工委員會（現已
21 改制為勞動部）87年7月27日（87）台勞動二字第032743號
22 函可參。經查，被告屬經中央主管機關核定公告為勞基法第
23 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
24 可參（見本院卷第43頁），堪予認定。是系爭契約既經高雄
25 市政府勞工局予以核備在案，兩造就原告工作時間、例假、
26 休假等得依系爭契約另行約定，不受勞基法上開規定之限
27 制，但仍不得低於勞基法所定最低標準，附此敘明。

28 (二)有關原告請求正常工作時間及延長工作時間之工資差額17萬
29 3,765部分：

30 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
31 工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。雇

主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：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3分之1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3分之2以上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。勞基法第21條第1項、30條第1項、第24條第1項分別定有明文。

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時為單位，則以每週工作時數40小時為計算（計算式：8小時 $\times$ 5日=40小時），反推1年365日之正常工時總數，再除以12個月即為平均每月正常工作時數即174小時（計算式：〈40 $\times$ 52週+8小時〉 $\div$ 12月=174小時）。則按時數比例計算兩造於系爭契約約定正常工作時間即240小時之基本工資，111年度為3萬2,194元（計算式：111年度每月工作時數174小時之基本工資25,250+25,250 $\div$ 240 $\times$ 〈240-174〉=32,194，小數點以下四捨五入）、112年度為3萬3,660元（計算式：112年度每月工作時間174小時之基本工資26,400+26,400 $\div$ 240 $\times$ 〈240-174〉=33,660），如以兩造約定每月另加計每日延長工作時間2小時、每月共48小時之延長工時工資為計算，被告111年度每月應給付最低工資應為3萬8,927元〔計算式：32,194+（105.21 $\times$ 4/3 $\times$ 48）=38,927，小數點以下四捨五入〕、112年度每月應給付最低工資為4萬0,700元〔計算式：33,660元+（110 $\times$ 4/3 $\times$ 48）=40,700，小數點以下四捨五入〕。是以兩造約定每月工作時數288小時之工資為3萬4,000元，顯不足被告於111年度、112年度應給付之最低工資額，是兩造有關工資之約定已違反勞基法第21條第1項但書之規定，而應依基本工資為計算，先予敘明。

3. 經查，原告任職於被告期間每月之實際上班時數如附表A欄所示，有員工薪資明細表及被告提出之加班費試算表在卷可憑（見本院卷第21至31、203頁），且為被告所不爭執，則原告主張其每月之實際上班時數經扣除如附表B欄所示每月

01 正常工作時間240小時後所剩餘時數，即為其延長工作時
02 間，再經扣除其每日出勤均包含如附表D欄所示之2小時延長
03 工作時間後，如尚有剩餘，即屬如附表F欄所示之逾2小時延
04 長工作時間等節，應為可採。從而，以111年度及112年度每
05 小時工資額（計算式詳如附表備註欄）計算被告各應給付之
06 延長工作時間工資如附表F欄及G欄所示金額後，另加計被告
07 每月應給付如附表H欄所示正常工作時間工資，再扣除被告
08 已給付如附表I欄所示之工資總額後，共13萬2,720元（計算
09 式詳如附表，小數點以下四捨五入）。惟因原告於112年9月
10 份之工資差額僅請求5,802元（見本院卷第245頁），是此部
11 分自應受原告聲明請求之拘束，而應認原告得請求被告給付之
12 工資差額為12萬7,116元（計算式：132,720-（11,000-000
13 0）=127,116）。逾此範圍之請求，即屬無據。

14 (二)有關原告請求特休未休工資1萬5,365部分：

15 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
16 依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3
17 日。二、1年以上2年未滿者，7日。勞工之特別休假，因年
18 度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。但年度
19 終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，
20 於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工
21 資。勞基法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定
22 辦理：一、發給工資之基準：(一)按勞工未休畢之特別休假日
23 數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工資，為勞工之特
24 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
25 工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正
26 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
27 1項第1款及第2款、第4項、勞基法施行細則第24條之1第2項
28 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
29 資應以正常工作時間工資為計算基準，而不包括延長工作時
30 間工資在內。

31 2.原告主張於111年度及112年度各有7日特休未休乙事，為被

告所不爭執（見本院卷第258頁），堪予認定。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： $32,194 \div 30 = 1,073.13$ ，小數點以下四捨五入），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7日特休未休工資為7,511元（計算式： $1,073 \times 7 = 7,511$ ）、112年度7日特休未休工資為7,854元（計算式： $1,122 \times 7 = 7,854$ ），合計1萬5,365元（計算式： $7,511 + 7,854 = 15,365$ ），即屬有據，應予准許。

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，且已給付完畢云云，並提出被告內部簽呈及「喪假、教育召集及其他應認公假之代金同意書」等件為據（見本院卷第37、193頁），惟原告否認被告曾有給付特休未休代金之情事，被告自應就前揭有利於己之事實負舉證責任。經查，被告提出之內部簽呈固有：「主旨：申請中國醫藥大學保全員甲○○等7人合約結束特休代金一案，建請核示。…甲○○於110年10月29日起至112年9月30日止，合計：8,532元；111年7天代金： $25250/30 \times 7 = 5892$ 元；112年3天代金： $26400/30 \times 3 = 2640$ 元」等記載，惟依上開記載內容，除被告所為代金之計算方式顯與前揭依勞基法計算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，是自難為有利於被告之認定。被告上開所辯，自無可採。

(三)有關原告請求國定假日出勤工資2萬6,340元部分：

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。而依紀念日及節日實施辦法規定，勞工於中華民國開國紀念日、國慶日、和平紀念日、民族掃墓節、端午節、中秋節、農曆除夕、兒童節、勞動節各放假1日，春節放假3

01 日，每年共有12日國定假日。紀念日及節日之放假日逢例假
02 日應予補假。又第37條所定之休假，工資應由雇主照給。雇
03 主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，同法
04 第39條定有明文。又雇主應置備勞工出勤紀錄，並應保存五
05 年；當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情
06 形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，
07 勞基法第30條第5項、民事訴訟法第345條第1項分別定有明
08 文。

09 2.原告主張因伊實際出勤時間已超過兩造之約定工作時間，故
10 其每月未上班時間已不足休假日及例假日使用，自無將國定
11 假日挪移之可能等語，並以員工薪資表為據，為被告所否
12 認，並辯稱：兩造勞動契約已於112年9月30日終止，且任職
13 期間如遇國定假日會挪移至其他天休假云云。經查：

14 (1)依系爭契約第七條第(二)項：「乙方同意甲方以排班方式將例
15 假日其他應放假日排定於輪值表中，惟特別休假由勞工排
16 定。乙方於輪值表排定之休假日出勤者，延長工時工資應依
17 法計給」之約定（見本院卷第115頁），可知兩造之工作日
18 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
19 際休假日，如於休假日出勤者則其工資仍應加倍發給。原告
20 主張其111年度共有11日於國定假日出勤【元旦（1月1
21 日）、農曆年假、和平紀念日（2月28日）、民族掃墓節（4
22 月5日）、勞動節（5月1日）、端午節（6月3日）、中秋節
23 （9月10日）、國慶日（10月10日）】、112年度有12日於國
24 定假日出勤【元旦（1月1日）、農曆年假、和平紀念日（2
25 月28日）、民族掃墓節（4月5日）、勞動節（5月1日）、端
26 午節（6月22日）、中秋節（9月29日）、國慶日（10月10
27 日）】等語，惟因原告主張出勤之上開國定假日不含兒童
28 節，則除原告前揭111年度及112年度農曆春節之國定假日日
29 數，加計農曆除夕1日後應為4日外（111年度為1月31日、2
30 月1日至2月3日、112年度為1月21日、1月22日至24日），其
31 出勤之上開期日屬國定假日者於111年度及112年度均僅為11

01 日。是原告主張其112年度不含兒童節之國定假日出勤天數
02 為12日云云，即屬有誤。

03 (2)有關原告每月應有6日之休息日及例假日乙節，業經說明如
04 前，則原告主張其當月工作時間如已逾每月工作時間即288
05 小時，則其該月國定假日即會落在其出勤日、例假日或休息
06 日等情，應為可採。觀諸原告提出之員工薪資明細表，固無
07 111年1月至111年3月及112年9月之資料，惟被告否認原告前
08 揭主張，且承諾於相當期限內提出原告之出勤紀錄（見本院
09 卷第259頁），卻又無正當理由未提出，併參以被告提出之
10 加班費試算表（見本院卷第203頁），本院自得認原告主張
11 其有於111年1月31日、2月1日至2月3日、112年9月30日等5
12 日國定假日出勤之事實為真實。另有關原告主張於111年6月
13 3日及112年10月10日國定假日出勤部分，因依原告提出之員
14 工薪資明細表記載其於111年6月之「實際上班時數」尚未逾
15 每月工作時間之上限即288小時（見本院卷第21頁），自難
16 認原告主張其有於111年6月國定假日出勤之事實為真。至有
17 關原告主張有於112年10月10日國定假日出勤部分，核與其
18 所陳被告自112年9月後即未再安排其出勤地點及班表之陳述
19 相佐（見本院卷第12頁），是原告此部分主張，亦難認有
20 據。

21 3.準此，除111年6月3日及112年10月10日之國定假日外，原告
22 主張有於111年度、112年度國定假日各出勤10日等情，應為
23 可採。則以原告每日正常工作時間10小時計算，其111年度
24 於國定假日出勤10日應加倍發給之工資共1萬0,521元（計算
25 式： $105.21 \times 10 \times 10 = 10,521$ ）；112年度於國定假日出勤10
26 日應加倍發給之工資共1萬1,000元（計算式： $110 \times 10 \times 10 = 11,000$ ），合計2萬1,521元（計算式： $10,521 + 11,000 = 21,521$ ）。是原告依前揭規定請求被告給付國定假日出勤工資2
27 萬1,521元，為有理由。原告逾此範圍之請求，則屬無據。

28 (四)綜上，原告得請求被告給付正常工作時間及延長工作時間之
29 工資差額12萬7,116元、特休未休工資1萬5,365元、國定假
30
31

日出勤工資2萬1,521元，合計16萬4,002元（計算式：127,16+15,365+21,521=164,002）。

(五)按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任，民法第229條第1項定有明文。又遲延之債務，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。但約定利息較高者，仍從其約定利率。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%，為民法第233條第1項、第203條所明定。又依本法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工；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，勞基法施行細則第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結清工資為給付，核屬有確定期限之給付，被告迄未給付，自應負遲延責任。是原告請求被告給付自民事辯論意旨狀送達被告之翌日即114年3月19日（見本院卷第211頁）起至清償日止之法定遲延利息，即屬有據。

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16萬4,002元，及自114年3月19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。逾上開範圍之請求，則無理由，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提證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不逐一論述，併此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 114 年 5 月 9 日
勞 動 法 庭 法 官 許 仁 純

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 114 年 5 月 9 日

書記官 廖于萱

【附表】

項目 年月	A 實際 出勤 時數	B 每月 正常 工時 (10 小時 ×24 日)	C 超出 正常 工時 總時 數(A -B)	D 加班2 小時 內總 時數	E 加班 逾2 小時 總時 數(C -D)	F 2小時內延 長工時工資 (D×平日每 小時工資× 1.334)	G 2小時外延長 工時工資(E ×平日每小時 工資×1.66 7)	H 每月正常 工時(240 小時)之 基本工資	I 被告已給付 工資	J 工資差額(F+G +H-I)
111年4月	336	240	96	48	48	6,736.81	8,418.48	32,194	39,667	7,682.29
111年5月	336	240	96	48	48	6,736.81	8,418.48	32,194	39,667	7,682.29
111年6月	264	240	24	24	-	3,368.40	-	32,194	31,167	4,395.40
111年7月	288	240	48	48	-	6,736.81	-	32,194	34,000	4,930.81
111年8月	312	240	72	48	24	6,736.81	4,209.24	32,194	36,833	6,307.05
111年9月	348	240	108	48	60	6,736.81	10,523.10	32,194	41,083	8,370.91
111年10月	312	240	72	48	24	6,736.81	4,209.24	32,194	36,833	6,307.05
111年11月	276	240	36	36	-	5,052.61	-	32,194	32,583	4,663.61
111年12月	312	240	72	48	24	6,736.81	4,209.24	32,194	36,833	6,307.05
112年1月	288	240	48	48	-	7,043.52	-	33,660	34,000	6,703.52
112年2月	288	240	48	48	-	7,043.52	-	33,660	34,000	6,703.52
112年3月	324	240	84	48	36	7,043.52	6,601.32	33,660	39,667	7,637.84
112年4月	288	240	48	48	-	7,043.52	-	33,660	34,000	6,703.52
112年5月	312	240	72	48	24	7,043.52	4,400.88	33,660	36,917	8,187.40
112年6月	336	240	96	48	48	7,043.52	8,801.76	33,660	39,667	9,838.28
112年7月	360	240	120	48	72	7,043.52	13,202.64	33,660	42,500	11,406.16
112年8月	300	240	60	48	12	7,043.52	2,200.44	33,660	35,417	7,486.96
112年9月	360	240	120	48	72	7,043.52	13,202.64	33,660	42,500	11,406.16
工資差額合計 132,720 (小數點以下四捨五入) (112年9月以原告請求金額5,802元為計算限，工資差額合計為127,116，小數點以下四捨五入)										
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元÷30日÷8時=105.21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元÷240×(240-174)=32,194元】，平日每小時工資額為105.21元【計算式：32,194元÷[240+(240-174)]=105.21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：105.21×1.334=140.35)，再延長工作時間部分，每小時工資額為175.38元(計算式：105.21×1.667=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元÷30日÷8時=110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元+110元×(240-174)=33,660元】，平日每小時工資額為110元【計算式：33,660元÷[240+(240-174)]=110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：110×1.334=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：110×1.667=183.37)。										