臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

111年度南勞簡字第42號

原　　告　徐國良

被　　告　嘉賀保全股份有限公司

000000000000000000

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加班費等事件，經本院於民國112年2月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹拾玖萬伍仟肆佰柒拾參元。

被告應提撥勞工退休金新臺幣壹萬陸仟肆佰貳拾貳元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之七，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告以新臺幣貳拾壹萬壹仟捌佰玖拾伍元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、被告經合法通知，未於最後言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。

貳、原告起訴主張：原告自民國109年1月1日起至110年12月31日止受僱於被告公司擔任保全，兩造約定原告每月上班288小時（每月上班24天，每天正常工時10小時、延長工時2小時），每月薪資（含加班費）31,000元，但原告每月薪資含加班費應為37,000元，被告應補給薪資（含加班費）217,211元、特別休假未休加班費7,820元、國定假日加班費38,922元、喪假未休加班費1,515元，補提撥勞工退休金19,038元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶。並聲明：（一）被告應給付原告265,468元。（二）被告應補提撥勞工退休金19,038元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶。

參、被告則以：依被告之計算，被告只須再給付原告薪資（含加班費）103,814元。被告同意給付原告特別休假未休加班費7,820元、喪假未休加班費1,515元。退休金提撥部分同意依原告每月薪資總額百分之6來提撥等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

肆、兩造不爭執之事實：

一、原告自109年1月1日起至110年12月31日止受僱於被告公司擔任保全。

二、兩造於108年12月27日簽立保全人員定型化契約書（下稱系爭契約），約定「甲方（即被告）因業務需要，指派乙方（即原告）擔任保全工作，經雙方同意就勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定，不受同法第30條、第32條、第36條、第37條、第49條限制事項。」。

三、系爭契約第5條：工作時間

（一）正常工作時間：

1. 採值勤輪休方式，每日正常工時不得超過10小時，每月總輪值時數以各現場輪值人數編制及輪值方式而定，每月最高不得超過240小時，乙方超時輪值時，甲方應另支給加班費。

2. 乙方需照甲方排定之輪班表規定時間出勤，如因故無法執勤時，乙方應事前完成請假手續或填寫調班單：經甲方核准後，始可換班、代班。

（二）延長工作時間：

1. 乙方爲配合甲方業務需要，同意於正常工作時間外延長工作時間，每月延長工時最高不得超過48小時。

2. 乙方每日正常工時加延長工數不得超過12小時，每班須至少連續休息12小時後才能再工作。

3. 乙方每日延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1；再延長工作時間者，按平日每小時工資額加給3分之2。

四、系爭契約第6條：工資

甲乙雙方約定工資不得低於勞基法第21條規定；約定之正常工作時間如超出法定正常工時之時數，甲方應依比例加給乙方工資。

五、系爭契約第7條：例假及休假

（一）甲方配合實際需要機動調配乙方之輪值、輪休。但應安排乙方每2週中至少應有2日之休息，作爲例假。

（二）乙方同意甲方以排班方式將例假日、其他應放假日及特別休假排定於輪值表中。乙方於輪值表排定之休假日出勤者，工資應加倍發給。

（三）甲方如有停止乙方依勞基法第36條所定例假之必要，非有同法第40條所定天災、事變或突發事件之情事，不得爲之。

六、原告109年1月至110年12月之每月工時為336小時、396小時、336小時、288小時、300小時、288小時、312小時、288小時、300小時、264小時、288小時、300小時、312小時、276小時、312小時、324小時、312小時、324小時、300小時、312小時、324小時、300小時、288小時、324小時。被告給付原告109年1月至110年12月之薪資分別為36,167元、42,625元、38,500元、33,000元、34,375元、33,000元、33,000元、33,000元、34,375元、30,250元、33,000元、34,375元、38,130元、36,930元、35,750元、37,125元、35,745元、37,125元、34,374元、35,750元、37,125元、34,375元、33,000元、37,125元，總計848,221元。

七、兩造約定原告每月上班288小時（每月上班24天，每天正常工時10小時、延長工時2小時），每月薪資（含加班費）31,000元（或原告主張含組長加給之33,000元），因兩造約定每月薪資低於基本工資及依基本工資計算之加班費，違反勞基法第21條第1項但書之規定，應改依基本工資及依基本工資計算之加班費計算薪資。以109年每月基本工資23,800元計算，如原告每月工作288小時，被告須給付基本工資30,345元〔含按時數比例增給之基本工資6,545元，計算式：23,8

00÷240×（240－174）＝6,545。23,800＋6,545＝30,345。每小時126.5元〕、48小時延長工時工資6,347元〔計算式：23,800÷240×4/3×48＝6,347〕，合計36,692元。以110年每月基本工資24,000元計算，如原告每月工作288小時，被告須給付基本工資30,600元〔含按時數比例增給之基本工資6,600元，計算式：24,000÷240×（240－174）＝6,600。24,000＋6,600＝30,600。每小時127.5元〕、48小時延長工時工資6,400元〔計算式：24,000÷240×4/3×48＝6,400〕，合計37,000元。

八、原告於勞基法第36條之休息日加班12小時，其109年、110年每一休息日加班費分別為2,958元〔計算式：（126.5×1.34×2）＋（126.5×1.67×6）＋（126.5×2.67×4）＝2,958〕、2,981元〔計算式：（127.5×1.34×2）＋（127.5×1.67×6）＋（127.5×2.67×4）＝2,981〕。原告於勞基法第36條之例假日加班12小時，其109年、110年每一例假日加班費分別為3,292元〔計算式：（126.5×2×8）＋（126.5×2.34×2）＋（126.5×2.67×2）＝3,292〕、3,318元〔計算式：（127.5×2×8）＋（127.5×2.34×2）＋（127.5×2.67×2）＝3,318〕。

九、原告任職被告公司期間特別休假未休加班費，被告應補給付原告7,820元。原告任職被告公司期間喪假未休加班費，被告應補給付原告1,515元。

十、原告任職被告公司期間，被告每月為原告提撥退休金1,908元，共計提撥45,792元。

伍、得心證之理由：

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。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉，勞基法第84條之1定有明文。原

告受僱於被告公司擔任保全，已如前述，而保全業屬勞基法第84條之1第2款規定之「監視性或間歇性之工作」，業經行政院勞工委員會87年7月27日（87）台勞動二字第032743號公告，是原告之工作時間、例假、休假等得另行約定，不受勞基法規定之限制，但仍不得低於勞基法所定之最低標準。

二、被告須補給付原告薪資（含加班費）161,754元：

（一）按勞工正常工作時間，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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。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。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上，勞基法第30條第1項、第24條分別定有明文。勞基法第30條第1項規定之工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定每週工時40小時，1年為52週又1日反推年度總工時，再分攤至12個月份計算，法定正常工時每月應為174小時(即《40x52週+8小時》/12月=174)。兩造約定經核備之每月正常工時240小時，已超出前開法定正常工時，則計算原告受勞基法保障之工資，自應按時數比例增計之。以109年每月基本工資23,800元計算，如原告每月工作288小時，被告須給付基本工資30,345元〔含按時數比例增給之基本工資6,545元，計算式：23,800÷240×（240－174）＝6,545。23,800＋6,545＝30,345。每小時126.5元〕、48小時延長工時工資6,347元〔計算式：23,800÷240×4/3×48＝6,347〕，合計36,692元。以110年每月基本工資24,000元計算，如原告每月工作288小時，被告須給付基本工資30,600元〔含按時數比例增給之基本工資

6,600元，計算式：24,000÷240×（240－174）＝6,600。24,000＋6,600＝30,600。每小時127.5元〕、48小時延長工時工資6,400元〔計算式：24,000÷240×4/3×48＝6,400〕，合計37,000元，此並為兩造所不爭執。

（二）勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日。第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息，勞基法第36條第1項、第39條、第40條第1項分別定有明文。依上開規定可知，勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息日，亦即原則上每月有4日休息日、4日例假，休息日只要勞工同意即可加班，例假則須因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，始得要求勞工加班。兩造約定原告每月上班24天，每天正常工時10小時、延長工時2小時，每月休息6天，已如前述，因休息日只要勞工同意即可加班，例假原則上不能加班，須因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，始得要求勞工加班，故應認如原告每月上班超過24天，第25天、第26天應認係休息日加班，第27日至30日則為例假加班，如該月有31日，則第25天至第27天應認係休息日加班，第28日至31日則為例假加班。

（三）原告109年1月至110年12月之每月工時為336小時、396小時、336小時、288小時、300小時、288小時、312小時、288小時、300小時、264小時、288小時、300小時、312小時、276小時、312小時、324小時、312小時、324小時、300小時、312小時、324小時、300小時、288小時、324小時，已如前述，依上開原告之工作時數及計薪標準計算，

被告應給付原告109年1月至110年12月之薪資分別為49,192元〔計算式：30,345（240小時）＋（23,800÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,958×2，休息日加班2日，每日12小時）＋（3,292×2，例假日加班2日，每日12小時）＝49,192〕、60,417元〔計算式：30,345（240小時）＋（23,800÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,958×2，休息日加班2日，每日12小時）＋（3,292×3，例假日加班3日，每日12小時）＋（23,800÷240×5/3×48，原告於109年2月，除該月29日每日均上班12小時外，另加班48小時，該48小時自係每日加班2小時後再繼續加班，加班費應依平日每小時工資額之一又三分之二計算）〕、49,192元、36,692元、39,650元〔計算式：30,345（240小時）＋（23,800÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,958×1，休息日加班日12小時）＝39,650〕、36,692元、42,608元〔計算式：30,345（240小時）＋（23,800÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,958×2，休息日加班2日，每日12小時）＝42,608〕、36,692元、39,650元、33,518元〔計算式：30,345（240小時）＋（23,800÷240×4/3×24，該月僅加班24小時）＝33,518〕、36,692元、39,650元、42,962元〔計算式：30,600（240小時）＋（24,000÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,981×2，休息日加班2日，每日12小時）＝42,962〕、35,400元〔計算式：30,600（240小時）＋（24,000÷240×4/3×36，該月僅加班36小時）＝35,400〕、42,962元、46,280元〔計算式：30,600（240小時）＋（24,000÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,981×2，休息日加班2日，每日12小時）＋（3,318×1，例假日加班1日12小時）＝46,280〕、42,962元、46,280元、39,981元〔計算式：30,600（240小時）＋（24,000÷240×4/3×48，上班24日，每日加班2小時）＋（2,981×1，休息日加班1日12小時）＝39,981〕、42,962元、4

6,280元、39,981元、37,000元、46,280元，總計1,009,975元，扣除被告已給付848,221元，被告尚應給付原告薪資（含加班費）161,754元。

三、原告任職被告公司期間特別休假未休加班費，被告應補給付原告7,820元。原告任職被告公司期間喪假未休加班費，被告應補給付原告1,515元，已如前述，原告請求被告給付特別休假未休加班費7,820元及喪假未休加班費1,515元，為有理由，應予准許。

四、國定假日未休加班費：

依紀念日及節日實施辦法之規定，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日，每年共有12日國定假日。紀念日及節日之放假日逢例假日應予補假。兩造約定原告每月上班288小時（每月上班24天，每天正常工時10小時、延長工時2小時），已如前述，即原告每月有6日例假日（例假及休息日），而原告任職被告公司期間，每月休假均未超過6日，為兩造所不爭執，可見109年、110年各12日國定假日，原告不是有上班，就是該國定假日係在原告每月6日例假日（例假及休息日），但被告未給原告補假，亦即原告109年、110年各12日國定假日均未休假（或補假）。而原告國定假日未休假加班費109年每日為1,012元（計算式：30,345÷30＝1,012）、110年每日為1,020元（計算式：30,600÷30＝1,020），則原告得請求被告給付109年、110年各12日國定假日未休假加班費共24,384元〔計算式：（1,012×12）＋（1,020×12）＝24,384〕。

五、被告應補提撥退休金16,422元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶：

（一）按雇主應為適用勞工退休金條例之勞工，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；雇主應為本國籍勞工負擔提繳之退休金，不得低於勞工每月工資百分之6；雇主未依本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，勞工退休金條例第6條第1項、第14條第1項、第31條第1項分別定有明文。又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號判決意旨參照）。

（二）原告任職被告公司期間，原告109年1月至110年12月應領之薪資如附表「薪資」欄所示，已如前述，依上開規定，被告每月應為原告提撥之退休金數額如附表「應提撥金額」欄所示，合計共應提撥62,214元（計算式：30,828＋31,386＝62,214），扣除被告已提撥之45,792元，被告尚應補提撥16,422元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶。

陸、綜上所述，原告依勞動契約、勞工退休金條例第31條第1項之規定，請求被告給付原告195,473元（計算式：161,754＋7,820＋1,515＋24,384＝195,473）；提撥勞工退休金16,422元至原告於勞工保險局勞工退休金專戶，為有理由，應予准許，逾此所為之請求，為無理由，應予駁回。

柒、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，並依同條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

捌、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

玖、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　2　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　　蘇正賢

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由(須附繕本)。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　　2　　月　　20　　日

書記官　林容淑

附表：應提撥勞退金額				
	109年		110年	
月份	薪資	應提撥金額	薪資	應提撥金額
1	49,192	3,036	42,962	2,634
2	60,417	3,648	35,400	2,178
3	49,192	3,036	42,962	2,634
4	36,692	2,292	46,280	2,892
5	39,650	2,406	42,962	2,634
6	36,692	2,292	46,280	2,892
7	42,608	2,634	39,981	2,406
8	36,692	2,292	42,962	2,634
9	39,650	2,406	46,280	2,892
10	33,518	2,088	39,981	2,406
11	36,692	2,292	37,000	2,292
12	39,650	2,406	46,280	2,892
合計		30,828	合計	31,386