臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞訴字第386號

原　　告　黃耀德
　　柳志忠
共　　同
訴訟代理人　張俊文律師
　　黃逸豪律師
被　　告　良福保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　郭永宗
訴訟代理人　李亞文

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109年11月16日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

一、原告之訴及假執行之聲請均駁回。

二、訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：原告黃耀德、柳志忠均自民國106年1月1日起至109年6月17日止任職於被告，擔任桃園機場保全員；兩造約定每月薪資均為新臺幣（下同）36,500元，平均每小時工資152.08元，而原告每日實際打卡上下班時間約為上午6時35分至晚間7時35分，每日工作時間13小時，每日延長工時5小時，每日加班費1,166元，原告任職期間共1,265日，被告應給付原告加班費1,474,990元（1,166元×1,265日）。詎被告均未依法給付，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，請求被告給付加班費各320,000元。並聲明：1.被告應給付原告黃耀德320,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應給付原告柳志忠320,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。3.原告願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

㈠依勞資爭議調解紀錄中之調查事實結果第5點記載，原告黃耀德係於109年5月31日自行依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約，原告黃耀德實際任職期間為106年1月1日起至109年5月31日止；另依原告柳志忠之離職申請書，其實際任職期間亦為106年1月1日起至109年5月31日止，是原告主張其等之最後工作日均為109年6月17日，顯然有誤。

㈡被告屬保全業，依勞基法第84條之1第1項、勞基法施行細則第50條之1規定及前行政院勞工委員會（現改制為勞動部）87年7月27日台勞動二字第032743號函釋，不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制。原告2人均為保全人員，與被告間有依勞基法第84條之1簽訂保全人員之「約定書」，依約定書第4條第1項約定：「…每日正常工作時間不得超過10小時。正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時。」、第4項約定：「每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時。」，被告並將約定書報請臺北市政府勞動局核備在案。兩造約定工時為每日上午7時30分至晚間7時30分，中午用餐1小時，及每4小時再休息30分鐘，休息時間原告係完全休息，可以睡覺、離開現場、吃飯等，被告均不予干涉。兩造約定工資為當年度最低工資，即106年度為21,009元，另加計加班費及津貼，每日以11小時計薪，10小時內以法定基本工資21,009元計算，第11小時以上以法定基本工資時薪依勞基法第24條規定計算加班費，非原告所稱之每月薪資36,500元。且被告投標桃園國際機場之公標案，給薪之內容均依照國家政府所規定之時數及薪資計算基準發放，且均依時排班，不會有任何超時工作之情形。

㈢聲明：1.原告之訴駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院判斷：

㈠按勞基法第21條第1、2項明定工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。前項基本工資，由中央主管機關擬定後報

請行政院核定之。而從事監視性、斷續性工作之工廠守衛，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第21條第1項及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同意例休假日及平時之工作時間逾8小時，所約定之工資又未低於基本工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。勞方事後即不得任意翻異，更行請求例休日及逾時之加班工資。故上開從事守衛工作者，能否再請求例休假日及延長工時之工資，似應以其約定工資是否低於基本工資及以基本工資加計例休假日及延時工資之總額為斷（最高法院85年度台上字第1973號、82年度台上字第293號民事判決意旨參照）。

㈡原告2人之任職期間為自106年1月1日起至109年5月31日止：原告主張其等均自106年1月1日起任職於被告，擔任桃園機場保全員等語，被告並無爭執。惟原告主張其等均任職至109年6月17日止一節，則為被告否認，並抗辯原告黃耀德係於109年5月31日自行依勞基法第14條第1項第6款規定通知被告終止兩造間勞動契約；原告柳志忠則於109年5月31日申請離職，其2人之最後工作日均為109年5月31日等語，業據提出原告柳志忠離職申請書（見本院卷第327頁）為證，且有原告提出之勞資爭議調解紀錄（見本院卷第19頁）可資佐參，核屬相符，堪認被告上開所辯屬實。準此，原告2人與被告間之契約關係存續期間為自106年1月1日起至109年5月31日止，原告主張其等均任職至109年6月17日云云，與其自己所提出之調解紀錄及被告所提出之離職申請書等文件上所記載之內容不符，並無可採。

㈢原告主張其等與被告約定每月薪資36,500元，平均每小時工資152.08元；又，原告每日實際上下班時間為上午6時35分至晚間7時35分，每日工作時間為13小時，計每日延長工時5小時，被告應給付原告2人加班費各1,474,990元，但被告均

未給付，爰依勞基法第24條第1項規定請求被告給付原告各320,000元等語，已為被告否認，並執上詞置辯，是本件所應審究者為：1.兩造約定之工時、工資為何?2.兩造之工資約定是否合法?3.原告2人各請求給付加班費320,000元，是否有理?經查：

1.兩造約定之工時、工資為何?

(1)約定工資部分：

原告主張兩造約定每月薪資為36,500元，平均每小時工資152.08元等語，被告否認之，並以兩造約定工資為當年度最低工資（即106年度為21,009元），另加計加班費及津貼；每日以11小時計薪，10小時內以法定基本工資（106年度為21,009元）計算，第11小時以上以法定基本工資時薪依勞基法第24條規定計算加班費等語置辯，並提出任用單及薪資明細為證（見本院卷第329-355頁）。經查，上揭任用單業經原告2人分別簽認，其上「任用說明」欄第2點已明載：「工資以法令規定基本工資21,009元/月為計算準則。」；另上揭薪資明細記載，原告所領得之薪資細項有「基本工資」（按年度不同，106年度為21,009元、107年度為22,000元、108年度為23,100元、109年度為23,800元）、「約定薪資」（按年度不同）、「延長工時薪資」、「交通補助」（不固定）、「不休國定假日津貼」（106年每月875元，107年每月917元、108年每月963元、109年每月992元）、「教育訓練」（106年每月350元，107年每月367元、108年每月385元、109年每月397元）、「案場補助」（不固定）、「佳節/補助」（不固定）、「未休」、「其他收入」等項目；自106年1月至109年4月間，原告黃耀德每月領得薪資總額為29,326元至80,430元不等，原告柳志忠每月領得之薪資總額為32,413元至75,568元不等（106年10月除外，該月原告柳志忠請6日病假，僅到班14天），堪認被告上開所辯屬實。至於原告雖主張上情，但並未提出任何證據佐證，空言主張，自無可採。職是，兩造間約定之月薪資為當年度最低工

資，另加計加班費及津貼；工資部分，每日以11小時計薪，10小時內以法定基本工資時薪計算，每日第11小時以上，以法定基本工資時薪依勞基法第24條規定計算，並非固定月薪36,500元。

⑵約定工時部分：

原告主張其等每日實際上下班時間約為上午6時35分至晚間7時35分，每日工作時間13小時，每日均加班5小時等語，是依其前述意旨推之，原告主張兩造約定之工時為8小時，超過8小時部分則均屬加班。惟此情已為被告否認，並抗辯兩造約定工時為每日上午7時30分至晚間7時30分，中午用餐1小時，及每4小時再休息30分鐘，每日以11小時計薪等語，並提出原告2人之出勤紀錄表為證（見本院卷第87-325頁）。經查：

⑴依前述原告2人所親簽之出勤紀錄表內容，原告黃耀德日常上班時間約為7時00分至7時23分不等、下班時間為19時31分至19時46分之間不等，大多在19時30幾至40幾分之間；原告柳志忠日常上班時間為7時00分到7時26分不等、下班時間為19時30分至19時50分不等，大多在19時30幾至40幾分之間。準此，堪認被告抗辯兩造約定每日上、下班時間為上午7時30分、晚間7時30分（即19時30分）等語並非無稽，可以採信。原告稱其等每日實際上班時間為上午6時35分云云，與原告所親簽之上述出勤文件不符，無可採信。

⑵原告雖另稱其等任職期間每日中間均未曾有過任何休息云云。然衡之常情，一般人不可能長年在每日7時30分至19時30分之12小時工作期間，均不用從事用餐、上廁所、喝水或其他與執行職務無關之休息作為，是原告上開主張，與常情明顯有違；況，原告亦未提出任何證據證明其確有於被告所訂之休息時間加班工作之情形，空言主張，自無可取。

2.兩造之工資約定是否合法?

⑴按保全業之保全人員，業經前行政院勞工委員會（現改制為勞動部）以87年7月27日台勞動二字第032743號函核定符合

勞基法施行細則第50條之1第1款規定者，為勞基法第84條之1之工作者。是被告抗辯保全人員之工時，可不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制等語，核屬有據。又，被告抗辯該公司係屬保全業，原告2人受僱被告，係擔任保全人員，兩造所簽訂之約定書，業經其依法向臺北市政府勞動局申請核備，經該局以105年12月29日北市勞職字第10542884300號函核備等節，亦據提出臺北市政府勞動局105年12月29日北市勞職字第10542884300號函（見本院卷第81-85頁）為證，原告亦無爭執，堪認屬實。

⑵依兩造所簽訂並經核備之約定書第4條工作時間、第5條例假及休假約定：「一、按照客戶的需求，本業之服務時間採每日24小時運作。乙方（即保全人員）每日正常工作時間不得超過10小時，正常工作時間連同延長工作時間1日不得超過12小時。...四、每月正常工時上限240小時，每月延長工時上限為48小時，每月正常工時連同延長工時不得超過288小時（正常工作時間事先以班表排定）、「一、乙方同意甲方（即被告）（主管依業務需要與人力狀況調整排定）將例假日及其他規定應放假之休假日排定於班表中。惟2週仍至少應有例假日2日，非因勞動基準法第40條所列天災、事變或突發事件等法定原因，不得使乙方於例假日出勤。二、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，工資應加倍發給。但年度休假不宜均以加給假日出勤工資方式實施。」，有約定書可稽（見本院卷第77-79頁）。又按「自105年1月1日起，於檢視適用勞動基準法第84條之1之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即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額乘以（核備之正常工作時間時數－174 ）小時之總合金額。茲舉實例說明：倘勞雇雙方約定『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，應以20,008元加上

83.37元乘以（240－174）小時之總合25,511元為其基準。嗣後基本工資如有調整，併應依前開說明調整之。」（勞動部104年11月2日勞動條2字第1040132228號函釋參照）。如被告所安排之實際工時及給付之工資符前揭所定原則，應屬合法。

⑶基上原則：

①以106年度為例，該年度法定最低基本工資為21,009元，每小時最低工資為87.5元/時（21,009元÷【30×8】，小數點第二位以下四捨五入，下同），依前揭經核備之約定書，前240小時之約定工時，其薪資總額不得低於26,784元（21,009元+87.5×【240-174】）。如有超過240小時之延長工時，前2小時每小時工資為116.7元/時（87.5×4/3）；休假日出勤工作應加倍給付，即出勤1日（如扣除中間休息後，同為11小時）應再加給992元（10×87.5+1×116.7，元以下四捨五入）。

②以原告2人106年1月（該月為本年度國定假日最多月份）之出勤為例，原告2人各出勤24天，每天出勤12小時，扣除中間休息，每日應計薪之工作時數為11小時，合計264小時，依前揭前行政院勞工委員會函釋之計算原則，最低工資為29,585元（26,784+1×24×116.7），惟若不扣除中間休息1小時，最低工資則為32,386元（26,784+2×24×116.7）。若改以一般勞工應出勤日計算，扣除該月之休息日、例假日、國定假日共13日，一般勞工應出勤日數為18天。原告2人該月各出勤24天，如為一般勞工，即有6天休假日出勤加班工作，最低工資為33,609元{計算式：21,009+（18×2×116.7）+（18×1×145.8）+6×（700+3×87.5）}。而依被告提出之薪資明細，被告依兩造約定之計薪方式，各支付原告薪資36,000元（見本院卷第333、335頁），並未低於法定基本工資。再以106年2月為例（該月為本年度日數最少月份），原告2人各出勤22天，扣除休息時間，合計242小時，依前揭前行政院勞工委員會函釋之計算原則，最低工資為27,017元（2

6,784+2×116.7），若不扣除中間休息1小時，最低工資為29,585元（26,784+24×116.7）。若以一般勞工應出勤日計算，扣除該月之休息日、例假日及國定假日，一般勞工應出勤日數為18天。原告2人該月各出勤22天，如為一般勞工，即有4天休假日出勤加班工作，最低工資為31,684元{計算式：21,009+（18×2×116.7）+（18×1×145.8）+4×（700+3×87.5）}，依被告提出之薪資明細，被告依兩造約定之計薪方式，各支付原告薪資35,500元（見本院卷第333、335頁），亦未低於法定基本工資。

⑷綜上，兩造約定之工時、工資未低於法定基本工資，加計延時工資、假日工資之總額，揆諸前揭規定及說明，並不違反勞基法之規定，自屬有效，兩造應同受其拘束。

3.原告2人各請求給付加班費320,000元，是否有理?

⑴就兩造約定之每日上午7時30分至晚間7時30分間之工時部分：

兩造約定之工資並未低於法定基本工資，業如前述，被告均已核實計給，並無短付，有被告提出之薪資明細可憑，則原告就雙方約定工時內之工時，依勞基法第24條第1項規定請求被告再給付加班費，自屬無據。

⑵就約定工時以外，原告自行提早到班（例如本院卷第87頁，106年1月3日，原告本應於7：30到班，但其於該日上午7：05即到班），以及非因被告要求而自行晚簽退（例如同日，原告本應於19：30簽退，但原告於該日19：35分方簽退）之工時部分：

原告2人係受僱執行保全勤務，均須依時排班，兩造復已約定原告應到班及下班執勤時間，則在被告未要求原告提早到班之情況下，原告自己提早數分鐘到班，以及於執勤時間結束後，被告未要求其參與其他工作之情況下，原告自己晚數分鐘方簽退，難認係經雙方合意之加班。況，原告應服勤之時間以外時間，被告均已另安排其他執勤人員執行勤務，難認原告提早到班或延後簽退之短短數分鐘時間，係為被告提

供勞務，自無從推定原告該段時間之在班係為被告工作之事實。準此，原告2人在約定工作時間以外，自行提早到班，以及自行延後簽退之數分鐘時間，均非屬加班，原告主張係屬加班，請求依勞基法第24條第1項規定計給加班費，自無可採。

㈣原告雖另稱依被告之109年5月19日獎懲公告，原告2人109年4月26日上午6時50分即已到班等語，並提出公告為證（見本院卷第339頁），被告固不爭執上情，惟以該日原告2人確有提早到班進行教育訓練等語。而查，被告該月有給付教育訓練津貼397元（見本院卷第333、335頁），是縱原告該日有提早到班參加教育訓練，被告亦已給付相關津貼，且未低於以法定基本工資依勞基法第24條第1項規定計算之金額，亦無從令被告再給付加班費。

㈤至於原告另主張前揭公告上所顯示原告2人在該日上午6時50分已到班，但出勤紀錄表卻記載原告黃耀德7：09、柳志忠7：03到班（見本院卷第163、317頁），出勤紀錄不實，並請求向第三人桃園國際機場函調原告2人自106年1月1日起至109年6月1日止任職期間之所有指紋卡紀錄，以證明其2人於任職期間之實際上下班時間等語。惟查，被告所提出之出勤紀錄，均是由原告2人所親自簽寫，為原告2人所不爭執，原告2人為何於109年4月26日出勤時，未依實際到班時間記錄，則屬原告2人之問題，尚難徒以前情即推論被告提出之前揭出勤紀錄係屬不實。況承前述，被告該月已另給付教育訓練津貼，是原告僅以其有於前述日期曾提早到班一事，即請求向第三人調取原告2人任職期間每日之指紋卡紀錄，自無調查之必要，附此敘明。

㈥綜合上述，原告請求被告給付加班費各320,000元，均為無理由。

四、綜上所述，原告2人依據勞基法第24條第1項規定，請求被告給付其等加班費各320,000元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，均為無理由，應予

駁回。原告2人之訴既經駁回，其等假執行之聲請失所依附，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　12　　月　　7　　日

勞動法庭　　法　官　李桂英

以上正本係照原本作成。

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　　109　　年　　12　　月　　7　　日

書記官　郭書妤