

臺灣臺北地方法院民事判決

110年度勞簡字第49號

原告 劉貴玲
被告 麥村有限公司

法定代理人 洪啟銘

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年7月29日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）17,280元，及自民國（下同）110年1月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、原告其餘之訴及假執行之聲請駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔8%，餘由原告負擔。
- 四、本判決得假執行，但被告如以17,280元為原告擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告於民國106年7月27日起先行任職於被告公司，擔任兼職人員，於106年8月1日起轉任正職人員，擔任廚務兼外場人員一職，工作時間為平日晚間7時30分至11時30分，時數為4小時，假日及國定假日前夕則延長為晚間7時30分至翌日凌晨0時30分，時數為5小時，月休4天，每月薪資為23,000，另加給全勤1,000元。工作期間原告因查覺與同事休假條件不一，相較其他同事休假8日之下，原告則短休高達4日，故向被告法代及時任店長即訴外人林子均提出疑問及是否能有調整空間？被告當時並未給予確切回應及調整，其後原告持續數次提出相同疑問及期盼被告能在休假制度上有所調整。直到107年9月起被告才將原告由月休4日改為月休5日，工作時間維持不變。但因休假天數仍與勞基法規定相差甚遠，故原告於109年3月再次向被告提出休假天數不符合勞基法一

01 事，被告當下先予以駁回後，於同年3月22日提出一紙勞動
02 契約，聲稱如簽署此勞動契約後，才能向股東們爭取調整休
03 假天數為6天的可能性。同時也告知原告如簽署此勞動契
04 約，日後不得再次向被告聲明休假日不足之部分，以茲保障
05 雙方權益。原告認為被告所提出的勞動契約完全不合法規，
06 故不予以認同，因此拒絕簽署，此次協調未果。

07 (二)原告於109年6月20日，於任職地與同事商議隔月休假事宜，
08 被告當下還催促員工，若無法於當月20日前完成排班表，則
09 休假日皆由公司強制排定。此時，原告再次提出休假天數不
10 符合勞基法一事，詢問被告是否能再次考慮調整休假天數？
11 被告回覆同年3月已告知欲調整休假天數的方式，但當時原
12 告並不予以認同，故今拒絕原告提出之要求，堅決不予以調
13 整，且於隔月2日無預警於原告即將年滿3年年資之際，以業
14 務緊縮之名義將原告資遣，讓原告蒙受諸多損失。故向被告
15 請求原告在職期間2年11個月又22日之休息日加班費，共19
16 5,880元。

17 (三)原告於在職期間，被告違反勞基法將勞保投保薪資高薪低
18 報，將原本應保在第6級距低報在第2級距，以致原告於請領
19 失業補助金時期金額有所落差。經勞動局協調後，被告雖將
20 失業補助金部分之差額補齊，但因大環境經濟狀況不佳，適
21 任之工作也無法媒合在即。經審慎考量後，在原告非自願離
22 職有效期間，欲參與職訓局的課程訓練。參與訓練期間，勞
23 保局將補助職業訓練生活津貼。但呈以上所述，被告將勞保
24 級距拉低為第2級，以致請領職業訓練生活津貼金額尚有差
25 距，故向被告請求補其差額，請求金額為17,280元。

26 (四)並聲明：1.被告應給付原告213,160元，及自起訴狀繕本送
27 達亦日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.原告願供
28 擔保，請准官告假執行。

29 二、被告則以：原告是部分工時，應徵的時候有講好薪水有包含
30 休假日的4天。計算方式是一個月來計算，一個月薪水2,300
31 0元，最後原告離職時我們給她月薪28,000多元。薪資的算

01 法已經高於其部分工時薪水加上加班費，是一個總額給原
02 告，原告不得再請求加班費。職業訓練生活津貼差額17,280
03 元願意給原告等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

04 三、經查，原告自106年8月1日起任職被告公司正職人員，擔任
05 廚務兼外場人員一職，工作時間週二至週四為晚上7時30分
06 至11時30分，時數為4小時，週五至週日及國定假日工作時
07 間為晚上7時30分至隔日凌晨0時30分，時數為5小時，每週
08 一為例假日，月休4天。薪資自106年8月到107年3月4日為每
09 月23,000元加全勤獎金1,000元，自107年3月5日至108年8月
10 為每月25,000元加上1,000元全勤獎金；108年9月到109年7
11 月薪水調整為26,000元加上全勤獎金1,000元及採購獎金1,0
12 00元，每個月發薪日為隔月5日。最後工作日為109年7月2
13 日，加計20日預告期間，離職日109年7月23日。此有原告提
14 出排班紀錄表、原告上班打卡記錄、LINE薪資記錄等資料在
15 卷為憑，且為兩造所不爭執，堪信為真實。

16 四、本院之判斷：

17 (一)假日加班費部分：

18 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞動基準
19 法第21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之
20 時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決
21 定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原
22 則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於
23 勞動契約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給
24 付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工
25 時工資之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇
26 雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、
27 休假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上
28 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定
29 之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，
30 此種工資協議方式並不違背勞動基準法保障勞工權益之意
31 旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議

01 定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張
02 更高之勞動條件，如題旨勞動條件既未違反基本工資之規
03 定，勞工自不得再行請求（臺灣高等法院暨所屬法院99年11
04 月10日99年法律座談會民事類提案第15號研討意旨參照）。

05 2.經查，原告先任職於被告公司擔任兼職人員，嗣於106年8月
06 1日起轉任正職人員，擔任廚務兼外場人員一職，伊時原告
07 對於勞動條件包含：工時、休假日、薪資等均已知悉，倘有
08 不同意該勞動條件，自得拒絕轉任，或當下商議勞動條件之
09 變更，惟原告自陳係於同意轉任後，相比較其他同事之勞動
10 條件後，始向被告反應應比照其他同事之相同勞動條件云
11 云，即知原告於轉任正職之當下，對於被告提出之勞動條件
12 乃出於真摯的同意，其事後以得知其他同事勞動條件與其相
13 異等與勞動契約簽訂本身無關之理由，轉而爭執轉任正職當
14 下沒有同意被告提出勞動條件之意思表示，即屬無據。又兩
15 造既合意原告轉任正職之勞動條件如「事實及理由三、」所
16 示之內容，足認兩造對於薪資之約定乃屬總額制，即約定薪
17 資已包含例假、國定假日及延長工時之工資，依前揭規定，
18 除約定薪資低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額
19 時，始得請求給付費用外，原告事後不得任意翻異，更行請
20 求例、休假日之加班工資。

21 3.所謂部分工時勞工係相對於勞基法第30條第1項、第36條第1
22 項每日工作8小時、每工作7日休息2日之全工時勞工而言，
23 按勞基法施行細則第13條：「勞工工作時間每日少於8小時
24 者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，
25 其基本工資得按工作時間比例計算之。」，原告每週一為例
26 假日，週二至週四、週日每日工時為4小時，週五至週六及
27 國定假日即國定假日前一日每日工時5小時，乃部分工時勞
28 工，其一週中工作時數為26小時（計算式： $4 \times 4 + 5 \times 2 = 26$ ），佔全工時40小時的 $26/40$ ，依此比例乘以各月份之月基
29 本工資，計算如附表「基本工資部分工時」欄所示之金額。
30 原告基本時薪，以當月基本薪資除以30日再除以8小時（公
31

式：基本月薪÷30日÷8小時)，即為附表「基本時薪」欄所示之金額。又以原告主張之加班日數，及其主張每日加班時數為4小時，前兩小時計以基本時薪之4/3倍，第3至4小時計以5/3倍（計算式：基本工資（時薪）×加班日數×〔（2×4/3））+（2×5/3）〕，元以下四捨五入），計算如「假日加班費小計」所示之金額。又依照兩造所不爭執之各月「約定薪資」欄，扣除「基本工資部分工時」欄之金額及附表「假日加班費小計」欄之金額，可知，兩造各月分約定薪資，均高於各月基本工資加計休假日工資之總額，詳如附表「約定月薪-（部分工時基本月薪+假日加班費）」欄所示，則兩造既約定工時總額制，且被告所給付支薪資高於原告適用部分工時制之每月基本工資及假日加班費，揆諸前揭意旨，原告不得另外向被告請求假日加班費。

(二)職業訓練生活津貼差額部分：

按「失業給付按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%按月發給，最長發給6個月」；「被保險人非自願離職退保後，於請領失業給付或職業訓練生活津貼期間，有受其扶養之眷屬者，每1人按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資百分之10加給給付或津貼，最多計至百分之20」，就業保險法第16條第1項本文、第19條之1第1項分別定有明文。次按「投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處4倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之」，就業保險法第38條第3項定有明文。又勞工保險條例第14條第1項規定，月投保薪資，係指由投保單位按被保險人之月薪資總額，依投保薪資分級表之規定，向保險人申報之薪資。經查，原告請求被告給付職業訓練生活津貼差額17,280元，被告亦表示同意願意給付，自應予准許。

01 五、綜上所述，原告請求被告給付假日加班費195,880元，為無
02 理由，應予駁回；請求給付職業訓練生活津貼差額17,280
03 元，為有理由，應予准許。

04 六、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
05 第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告
06 被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

07 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及舉證，經本
08 院審酌後，認均不足以影響本判決之結果，毋庸一一論列，
09 併此敘明。

10 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

11 中 華 民 國 110 年 8 月 25 日

12 勞動法庭 法官 薛嘉珩

13 以上正本係照原本作成。

14 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
15 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 110 年 8 月 25 日

17 書記官 范國豪

18 附表