臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第92號

原　　告　吳萬來

000000000000000000

被　　告　龍邦保全股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　吳皓天

訴訟代理人　謝錫源

上列當事人間請求給付加班費事件，本院於民國111年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣47,678元，及自民國111年7月22日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣924元，餘由原告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣47,678元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按勞動事件以勞工為原告者，由被告住所、居所、主營業所、主事務所所在地或原告之勞務提供地法院管轄，勞動事件法第6條第1項前段定有明文。查，原告主張提供勞務履行地為臺北市松山區，是本院就本件自有管轄權。

二、原告起訴主張：

㈠原告於民國107年8月1日任職被告，受指派至設址在臺北市松山區光復北路泰盛大樓擔任保全兼任行政組長，約定工資依保全人員慣例即本俸(法定基本工資）加計增給工資（免稅加班費）、加班費（應稅加班費）及伙食津貼新臺幣(下同)2,400元，於110年1月薪資總額為39,000元。嗣泰盛大樓保全業務由新公司承接，原告在泰盛大樓工作至110年7月31日，被告至110年8月5日才通知原告於110年8月7日至中興大

觀報到，原告於110年8月25日方領受報到通知掛號信，被告逕以原告未報到為由，依勞動基準法(下稱勞基法)第12條第1項第6款規定終止勞動契約。而原告任職期間除正常出勤及加班外，於107年8月至110年7月間，每月另需花2.5小時參與會議，共36次，被告並未給付2.5小時加班費。且被告未給付16日特休未休工資，又將原告投保薪資高薪低報，致使原告於配偶於110年5月間過世時受有喪葬補助差額損失。原告遂聲請勞資爭議調解，被告於調解時否認未給付加班費，又主張兩造已就喪葬費差額達成和解，僅承認尚未給付2日特休未休工資，終因被告拒絕給付致調解不成立。

㈡承上，原告得請求下列項目及金額:

1.加班費14,590元:

被告自107年8月1日起至110年7月31日止(36個月)，每月召開一次2.5小時月會，則原告得請求被告給付積欠加班費為14,590元【計算式:(107年8至12月:22,000÷30÷8×5/3×2.5×5＝1,915，元以下四捨五入，下同)＋(108年1至12月:23,100÷30÷8×5/3×2.5×12＝4,800)＋(109年1至12月:23,800÷30÷8×5/3×2.5×12＝4,956)＋(110年1至7月:24,000÷30÷8×5/3×2.5×7＝2,919)，詳如民事起訴狀第5頁附表】。

2.特休未休工資20,800元:

原告自107年8月1日受僱起至110年8月12日離職止，享有34日特別休假，原告休畢18日特別休假，尚餘16日特別休假未休，而原告月平均工資39,000元，則原告得請求被告給付特休未休工資20,800元(計算式:39,000÷30×16)。

3.喪葬費差額16,200元:

原告配偶於110年5月間過世時，原告本應能領得喪葬津貼120,300元，惟因被告以基本工資為原告投保，自110年2月1日起方以實際薪資39,000元投保勞工保險，其未覈實申報投保，致使原告僅能領得喪葬津貼104,100元，受有喪葬津貼差額損失16,200元，又被告係故意侵害原告權利，且違反保護他人之法律，故原告得請求被告給付喪葬費差額損失

16,200元。

㈢爰依民法第486條前段、勞基法第22條第2項前段、第24條第1項、第38條第4項、勞工保險條例第72條第3項、民法第184條第1項及第2項等規定，提起本件訴訟，並聲明:1.被告應給付原告51,590元(計算式:14,590＋20,800＋16,200)，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。2.請依職權宣告假執行。

三、被告則以：原告自107年8月1日起受僱於被告，嗣因案場工作結束，原告於110年7月31日離職，其任職期間未滿3年，僅享有2日特別休假。又開會為行政組長之工作職掌之一部，兼任組長因而領有職務加給，離職前月薪39,000元即包含職務加給在內，且參與會議進行為原告任職時知悉並同意，至原告是否每月參與月會，且開會時間是否為2.5小時，被告並不清楚。再者，被告於110年2月1日就喪葬費差額部分已與原告達成和解，故被告僅同意以月平均工資39,000元為基準計付2日特休未休工資，至於原告請求16日特休未休工資、近3年加班費及喪葬費差額，均無所據，爰聲明：原告之訴駁回。

四、經查，原告主張其於107年8月1日起任職被告公司，經指派至泰盛大樓擔任保全兼任行政組長，在泰盛大樓最後工作日為110年7月31日，離職前工資為39,000元等事實，為兩造所不爭執，並據原告提出薪資明細表及薪轉帳戶資料為佐(院卷第21至47頁)，自堪信此部分事實為真正。惟被告以上開情詞置辯，爭執原告請求逾2日之特休未休工資、近3年加班費及喪葬費差額等節，本件即應論究兩造間勞動契約究於何時終止，又原告請求上開項目及金額是否有理由。

五、得心證之理由：

㈠特別休假工資補償部分：

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。三、2年以上3年未滿

者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14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。勞工因本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，勞基法第38條第1項第1至4款、第4項前段、第6項定有明文。又按勞基法第38條第4 項所定雇主應發給工資，按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發，所謂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，勞基法施行細則第24之1條第2項第1款第1、2目亦有明文。

2. 查，原告自107年8月1日起受僱於被告，依上開規定，自108年2月1日起有3日特別休假，自108年8月1日起有7日特別休假，自109年8月1日起有10日特別休假，自110年8月1日起有14日特別休假，惟原告主張109年8月後尚有2天未休，110年度休假則均未使用，是尚有16天特別休假未休，原告得請求特別休假日工資20,800元（計算式：39,000元/30日×16日）。

3. 被告固抗辯原告於110年7月31日離職，其任職期間未滿3年，僅尚有2日特別休假未休云云，惟該日係原告在被告泰盛大樓保全案場之最後工作日，被告另於110年8月12日以原證4存證信函，預告將依勞基法第12條第1項第6款終止僱傭關係，而該存證信函經原告於110年8月25日領取等節，有存證信函及信封上戳記可查(院卷第51至53頁)，顯然迄至110年8月25日之前，被告尚未依法終止勞動契約，故兩造其後終止勞動契約，被告仍應依法給付20,800元。

㈡延時工資部分：

1. 按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，勞基法第24條第1項第1款定有明文。

2.查，原告起訴主張於107年8月至110年7月間因參與案場月會而各加班2.5小時，共計36個月，得請求加班費14,590元等語，惟為被告所爭執，經原告舉證提出泰盛大樓管理委員會107年8月份至110年4月份會議記錄（院卷第127至255頁），被告當庭辨識後對文書形式真正不爭執（院卷第94頁），又依上開會議記錄之記載，均係由其擔任記錄人員，會議時間均自當日19時30分起舉行，另依原告陳述：兩造約定每日工作時間為7時至19時，泰盛大樓管理委員會會議結束時間約21時30分至22時之間等語（院卷第94頁），會議時間均逾2小時，另原告並未釋明會議當日19時至19時30分間有何工作所進行而同屬工作時間，復未能舉證每次會議均進行至晚間22時，另其請求110年5至7月加班費部分，並未提出會議紀錄以實其說，故依其業經提出的33次會議記錄，以每次延長工作時間2小時及其主張基本工資為基礎計算後，其得請求延長工作時間的工資：107年8月至12月加班費1,528元（計算式：22,000÷30÷8×2×5/3×5，元以下四捨五入，下同）、108年加班費3,850元（計算式：23,100÷30÷8×2×5/3×12）、109年加班費3,967元（計算式：23,800÷30÷8×2×5/3×12）、110年1至4月加班費1,333元（計算式：24,000÷30÷8×2×5/3×4），共計10,678元。至被告固抗辯此部分加班費包含在職務加給中，惟原告薪資明細表查無此開「職務加給」之給付項目，所辯自不足採信。

㈢喪葬津貼差額部分:

1.按年滿15歲以上，65歲以下，受僱於僱用5人以上公司、行號之勞工，應以其雇主為投保單位，全部參加勞工保險為被保險人；各投保單位應為其所屬勞工，辦理投保手續及其他有關保險事務，並備僱用員工或會員名冊；投保單位違反本條例規定，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，並追繳其溢領給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，勞工保險條例第6條1項第2款、第10條第1項、第72

條第3項分別定有明文。

2. 原告主張受僱於被告後，被告僅以基本工資為其申報投保勞工保險，至110年2月1日方依實際薪資39,000元之投保級距40,100元加保，致其配偶於110年5月間死亡後，僅領得喪葬津貼104,100元等節，業據提出其勞保被保險人投保資料表、喪葬津貼轉帳資料為證(院卷第61至63頁)，堪以認定。再依勞工保險條例第62條第1款規定，被保險人之父母、配偶或子女死亡時，依左列規定，請領喪葬津貼：一、被保險人之父母、配偶死亡時，按其平均月投保薪資，發給3個月。另依同法第19條第3項第2款規定，年金給付及老年一次金以外之其他現金給付之平均月投保薪資：按被保險人發生保險事故之當月起前6個月之實際月投保薪資平均計算；其以日為給付單位者，以平均月投保薪資除以30計算。查，原告於110年間受領薪資均逾39,000元，有其提出之薪資明細表可證（院卷第21至33頁），是依其主張依平均月投保薪資40,100元，應可領得之配偶喪葬津貼為120,300元（計算式：40,100元x3），惟因被告於110年1月以前將投保薪資金額以多報少，所受喪葬津貼差額之損失為16,200元（計算式：120,300－104,100），即堪認定。

3. 被告抗辯於110年2月1日就喪葬費差額部分已與原告達成和解，固有和解書在卷可認（院卷第65頁），惟就勞工保險事項之和解內容，其和解條件第2點、第3點分別記載：「...本人（原告）無法加入勞工保險...均拋棄申訴權、請求權及抗辯權（含勞工保險局..），勞工保險...費用自理...」、「雙方自離職日起終止勞動契約並同意放棄勞動契約存續期間所生之權利及義務，不再就本件為任何民、刑事上之請求及行政上之申訴權並撤銷勞資爭議調解申請」，第2點約定係指未辦理勞工保險投保手續之事項，是否包括短報投保薪資所生損失，自非無疑，又兩造和解書簽署時間為110年2月4日，上開喪葬津貼之保險事故並未發生，原告主張其簽署和解書之真意即和解範圍並未包括此部分損害，

並非無據，又當時兩造勞動契約仍在存續中，不符和解條件第3點所示之前提要件，被告於訴訟中據此抗辯，無異要求原告在職期間即預先概括拋棄於將來終止勞動契約時之一切法律權利，更非適法，所辯即不足採。從而，原告受有勞工保險喪葬津貼差額之損害16,200元，自得請求被告賠償。

六、綜上所述，原告依兩造勞動契約及勞基法第24條第1項、第38條第4項、勞工保險條例第72條第3項等規定，請求被告給付47,678元（計算式：20,800＋10,678＋16,200），及自起訴狀繕本送達被告翌日即111年7月22日（院卷第85頁送達證書參照）起至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由，應予准許，逾上開範圍請求，為無理由，應予駁回。

七、原告有關金錢給付勝訴部分，依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣告假執行，並依勞動事件法第44條第2項酌定相當擔保金額，准予被告供擔保免為假執行。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，認於判決結果均不生影響，爰不逐一論駁。

九、本件為小額訴訟程序，依民事訴訟法第79條、第436條之19第1項等規定，於法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元及負擔方式。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　8　　月　　30　　日

勞動法庭　　法　官　林瑋桓

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　　111　　年　　8　　月　　30　　日

書記官　江慧君