臺灣高等法院民事判決

110年度勞上易字第10號

上　訴　人　黃耀德
　　柳志忠
共　　同
訴訟代理人　張俊文律師
　　黃逸豪律師
被 上 訴人　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，上訴人對於中華民國109年12月7日臺灣臺北地方法院109年度勞訴字第386號第一審判決提起上訴，本院於110年10月26日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用之裁判均廢棄。

被上訴人應給付上訴人柳志忠新臺幣貳拾萬玖仟叁佰肆拾玖元、上訴人黃耀德新臺幣貳拾萬捌仟柒佰叁拾貳元，及均自民國一零九年九月十六日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一、二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之六十六，餘由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人主張：伊等均自民國106年1月1日起至109年5月31日止任職於被上訴人，擔任桃園機場保全員，兩造約定每月薪資均為新臺幣（下同）3萬6,500元，每日工時10小時，每小時工資121.66元，而伊等每日實際上下班時間為上午6時50分至下午7時30分，每日工作時間12又2/3小時，延長工時2又2/3小時，每日加班費456.91元（計算式：121.66×1.33×2＋121.66×1.66×0.66＝456.91），又上訴人黃耀德於106年

上班268日、107年上班265日、108年上班270日、109年上班91日，總計894日，是被上訴人應給付黃耀德加班費40萬8,477元；上訴人柳志忠於106年上班258日、107年上班278日、108年上班274日、109年上班91日，總計905日，是被上訴人應給付柳志忠加班費41萬3,504元。詎被上訴人均未依法給付，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第24條第1項規定，於32萬元範圍內請求，求為命被上訴人應給付上訴人各32萬元，及均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（原審為上訴人全部敗訴之判決，上訴人聲明不服，提起上訴）。並上訴聲明：（一）原判決廢棄。（二）被上訴人應給付上訴人各32萬元，及均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。

二、被上訴人則以：伊屬保全業，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。上訴人均為保全人員，與伊間有依勞基法第84條之1簽訂保全人員之「約定書」，約定書第4條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小時等，伊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，休息時間上訴人係完全休息，伊不予干涉。兩造約定工資為當年度最低工資，即106年度為2萬1,009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2萬1,009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。伊無要求上訴人應於上午6時50分前報到，並接受勤前教育，所謂「勤前」教育，只是點名看人到齊沒有，如果有事會講一下，「勤前」教育沒到不會處分，上訴人皆係派駐桃園機場界圍管制區（下稱界圍管制區），機車無法進入，需用汽車接送，指紋打卡的裝備係由桃園機場公司提供，裝

設在航廈內，不在界圍管制區內，所以人員先指紋打卡再搭車前往上班地點，不能算是出勤上班，上訴人上下班時另有簽署出勤紀錄表。又伊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，無超時工作之情形等語，資為抗辯。並答辯聲明：上訴駁回。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第61、62頁）：

㈠上訴人均自106年1月1日起任職於被上訴人，擔任桃園機場保全員，黃耀德於109年5月31日勞資調解時向被上訴人表示依勞基法第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約；柳志忠之離職申請書記載預定離職日期為109年5月31日。上訴人離職日均是109年5月31日。

㈡被上訴人屬保全業，而保全業之保全人員，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第1項之工作者，可不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制，且兩造所簽訂之約定書，業經被上訴人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號函核備在案。

㈢上訴人之任用單經上訴人分別簽認，其上「任用說明」欄第2點記載：「工資以法令規定基本工資21,009元/月為計算準則。」；另上訴人之薪資明細記載上訴人所領得之薪資細項有「基本工資」、「約定薪資」、「延長工時薪資」、「交通補助」、「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。

㈣基本工資於106年度為2萬1,009元、107年度為2萬2,000元、108年度為2萬3,100元、109年度為2萬3,800元。

四、茲就兩造之爭點及本院之判斷，分述如下：

㈠兩造約定工時、正常工時之工資為何？

1.查被上訴人屬保全業，而保全業之保全人員，為勞基法第84條之1第1項之工作者，可不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制，且兩造所簽訂之約定書，業經被上訴人向臺北市政府勞動局申請核備乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈡）。又依兩造間所簽署之約定書第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。」，有該等約定書可證（見原審卷第77、79頁），足認上訴人於任職被上訴人保全業擔任保全人員之每日正常工作時間為10小時，若超過10小時，即屬延長工時。

2.按勞基法第2條第3款規定，工資係指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。經查，被上訴人稱兩造係約定以基本工資為正常工時8小時薪資作為基準，計算薪資乙情，業據提出上訴人之任用單為證（見本院卷第281、283頁），足堪採信。又上訴人所領得之薪資細項有「基本工資」、「約定薪資」、「延長工時薪資」、「交通補助」、「不休國定假日津貼」、「教育訓練」、「案場補助」、「佳節/補助」（不固定）、「未休」、「其他收入」等項目乙情，為兩造所不爭執（見不爭執事項㈢）。又被上訴人自承「約定薪資」就是超過基本工時每月174小時部分，依照約定書約定正常工時上限為240小時，「約定薪資」就是174小時到240小時這一段工時依照基本工資換算即為約定工資；「交通補助」是每月固定，會有一個額度作補助；「不休國定假日津貼」是國定假日未休工資；「教育訓練」是每個月固定給付；「案場補助」會依照員工個人表現加給，不一定每個月都有；「佳

節補助」就是三節獎金；「年終補助」就是年終獎金；「其他收入」是有特別好的表現給的獎勵等語（見本院卷第323、324頁），核與被上訴人所提上訴人之薪資明細顯示上訴人是否經常領取之情形相符（見本院卷第95、96、99、100頁），可以採信。從而，堪認上訴人所領得之「基本工資」、「約定薪資」、「交通補助」、「教育訓練」均屬上訴人正常工時之工資，爰依據前開薪資明細（見本院卷第95、96、99、100頁），整理柳志忠、黃耀德之正常工時之工資分別如附表五、附表六所示。

㈡上訴人每日之工時為何？加班時數為何？

1.按所謂工作時間係指勞工在雇主指揮監督之下，於雇主之設施內或指定之場所，提供勞務或受令等待提供勞務之時間，但不包括不受僱主支配之休息時間。又本件上訴人主張被上訴人要求其等每日上午6時30分到班，接受勤前訓練，且無所謂4小時有30分鐘休息時間或中午休息1小時，即使中午吃飯時，仍不得自由活動，其等每日實際上下班時間為上午6時50分至下午7時30分，每日工作時間12又2/3小時，延長工時2又2/3小時等語。被上訴人辯稱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，其未要求上訴人應於上午6時50分前報到接受勤前教育，且上訴人進入界圍管制區之交通時間，不能算是出勤上班等語。經查：

⑴被上訴人所提109年5月19日獎懲公告，記載上訴人於109年4月26日6時50分，在勤前教育時機，對組長施以言詞羞辱等，各記大過1次等語，有該獎懲公告可憑（見原審卷第339頁），足認確實有上訴人於6時50分接受勤前訓練之情事。

⑵證人徐列煥於本院具結證稱：伊從108年5月12日開始至109年6月底止，任職於被上訴人擔任機場界圍保全，被上訴人規定6點50分要到公司，被上訴人雖口頭說上班時間是早上7點30分到晚上7點30分，但是伊早上6點50分要到，因為要交接還有勤前教育，勤前教育每天都有，中間無休息時間，隨

時都要待命，每個崗哨只有1個人，上廁所、吃飯一定會有，要在原崗位吃飯，不能離開，被證4之出勤紀錄表是每個月月中到20日左右，被上訴人就要伊填寫好1整個月，這樣下個月才能領薪水，且被上訴人要求伊上班時間只能寫12小時，如果勤前教育未到，被上訴人會口頭上講，勤前教育就在被上訴人辦公室前面停車場，從集合地點到檢查站要5到10分鐘，再從檢查站載到各個崗哨，每個崗哨時間不一樣，開很快要10分鐘左右，在檢查站要接受檢查，時間不一定，被上訴人會派車載伊等過去等語（見本院卷第250至253頁）。以及證人李俊毅於本院具結證稱：伊從108年12月底到109年10月初任職於被上訴人，公司規定早上6點50分要到公司，到晚上7點半下班，中間沒有休息時間，上廁所對講機呼你，也是要回應，每天都有勤前教育，時間長的話有從6點50分到7點15分、7點20分，勤前教育如果沒有到，被上訴人會給一張被關懷的單子，就是你被注意的感覺，勤前教育結束到崗哨，要看管制區航警檢查時間長短，如果順利的話，因崗哨位置不同，大概20分鐘到40分鐘，被證4出勤紀錄表是月底時1天內全部寫完，就是發薪前要寫完，所以不一定會跟實際上下班時間一樣，被上訴人要求上班時間為12小時等語（見本院卷第255至258頁），是關於被上訴人要求上午6時50分到班接受勤前教育，中間沒有休息時間，需隨時待命，被證4出勤紀錄表是事後一次填寫，每天只能寫12小時等情節，二位證人均證述相符，應可採信。

⑶證人鄧有貴固於本院具結證稱：伊現於被上訴人任職擔任桃園機場副組長，年資4年7個月，保全人員於界圍管制區執行方式有二種，一個是崗哨執行，一個是開車巡邏。崗哨是每4小時有休息30分鐘，車巡是開2小時休2小時。崗哨跟車巡差不多1天到2天會輪流交換，上訴人亦是如此。崗哨中午吃飯時間是30分鐘到40分鐘，吃完飯後還有40分鐘可以睡午覺，可以玩手機、抽菸都可以，休息時可以離開崗哨；車巡有2部車，第1輛車回來就可以休息2個鐘頭，在換第2輛車去

巡邏，就沒有另外中午休息時間，但是1天至少休息4個小時。被上訴人沒有要求保全人員每天提早到班勤前教育，每天出勤時間早上7點半到晚上7點半，7點半上班是指到崗哨執行，搭車從航廈到航警大約要20到35分鐘，勤前教育看情形，有狀況才要勤前教育，差不多7點左右勤前教育等語（見本院卷第307至311頁），然據上訴人進出桃園機場之指紋按壓（或稱指紋打卡）紀錄（見本院卷第103至239頁，整理如附表一、二所示），上訴人幾乎都是6時50分以前到達桃園機場，且據證人鄧有貴之證述，按指紋到交通車搭車位置大約2分鐘（見本院卷第313頁），及依前揭3位證人證述，從桃園機場進入值勤之崗哨，約需30分鐘，則上訴人上午7時到達桃園機場即可，故從上訴人幾乎每天6時50分以前到班之時間（難免偶有遲到之情事），可以推認被上訴人確實有要求上訴人每天6時50分以前到班，又證人鄧有貴亦證述上訴人到達工作地點後，直到下班前，無論崗哨或車巡，均不可關機，須隨時待命，有狀況隨時要去處理等情（見本院卷第311至313頁），堪認上訴人於工作期間，均無休息時間，因此，證人鄧有貴之證述與前述部分不符之處，即有迴護被上訴人之情，尚難採信。至於上訴人於被上訴人辦公室接受勤前教育後（工作地點之一），再移動至執行崗哨、車巡之地點（工作地點之二），為上訴人上班後因職務關系所為之移動，自屬上班工作時間，被上訴人辯稱是交通時間，不應列入工作時間云云，難認可取。

2.綜上，足認上訴人主張其等每日實際上下班時間為上午6時50分至下午7時30分，每日工作時間12又2/3小時，延長工時2又2/3小時乙情為真正。爰按上訴人進出桃園機場之指紋按壓紀錄（見本院卷第103至239頁，至於被證4之出勤紀錄表係上訴人事後依被上訴人之要求所製作，不足採信，詳如前述），整理上訴人之出勤明細、出勤紀錄表、出勤紀錄總表如附表一至四所示，即以上午6時50分至下午7時30分計算工作時間，若上訴人未於6時50分前按指紋者即有遲到情事，

尚難認上訴人於該日有參加勤前教育，即以12小時計算工作時間。

㈢上訴人依勞基法第24條第1項規定，請求被上訴人給付加班費各32萬元，有無理由？

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。…」，勞基法第24條第1項定有明文。而被上訴人屬保全業，保全業之保全人員，為勞基法第84條之1第1項之工作者，可不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制，依兩造所簽訂之約定書，上訴人每日正常工作時間為10小時，已如前述，是每日工作超過10小時部分，被上訴人應依勞基法第24條規定給與上訴人延長工時之工資。

2.依據前揭勞基法第24條第1項等規定，加班費應按平日即正常工作10小時之每小時工資額加給計算，又柳志忠、黃耀德之正常工時之工資分別如附表五、附表六所示，而上訴人每年薪資因基本工資調整而有不同，故以106年至108年度整年薪資、109年1月至4月薪資（最後未正常上班之5月不列入）之平均，即以106年至108年各整年度薪資總額÷12月÷30日÷10小時，或109年1月至4月薪資總額÷4月÷30日÷10小時，計算平日每小時工資額，詳如附表五、附表六所示。再依據附表三至六所示，按平日加班在2小時以內者，按工資額加給3分之1即乘以1.33、再延長工作時間在2小時以內者即2/3小時即0.66小時，按工資額加給3分之2即乘以1.66計算，再扣除被上訴人已給付之延長工時工資部分，詳如附表七、附表八所示，是依上述計算結果，被上訴人應給付柳志忠、黃耀德加班費分別為20萬9,349元、20萬8,732元，從而，上訴人依勞基法第24條第1項規定請求加班費，於前開範圍內，為有理由，逾此範圍之請求，即屬無據。

五、綜上所述，上訴人依勞基法第24條第1項規定，請求被上訴

人給付柳志忠加班費20萬9,349元、黃耀德加班費20萬8,732元，及均自起訴狀繕本送達之翌日即109年9月16日（於109年9月15日送達被上訴人，見原審卷第53頁之送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息部分，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，不應准許。從而原審就上開應准許部分，為上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴論旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為有理由，爰由本院廢棄改判如主文第二項所示。至於上訴人之請求不應准許部分，原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，經核並無不合，上訴意旨指摘原判決此部分不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回此部分之上訴。另就上開應准許部分，原判決駁回上訴人假執行之聲請，理由雖有不當，但本判決所命被上訴人應給付部分，金額未逾150萬元，本院判決後即告確定，無依勞動事件法第第44條第1項等規定諭知假執行之必要，故結論並無不合（主文已包含於其餘上訴駁回內），併予敘明。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

七、據上論結，本件上訴為一部有理由、一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　16　　日

勞動法庭

審判長法　官　黃雯惠

法　官　趙伯雄

法　官　賴秀蘭

正本係照原本作成。

不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　18　　日

書記官　林淑貞