

臺灣桃園地方法院民事小額判決

112年度勞小字第11號

原告 蘇瑋愷
被告 御林保全股份有限公司

法定代理人 鄭晉祿

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國112年5月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣41,422元，及自民國112年3月18日起，至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣1,000元，由被告負擔新臺幣870元，餘由原告負擔。
- 四、本判決第一項得為假執行。但被告如以新臺幣41,422元為原告預供擔保後，得免為假執行。

理由要領

- 一、（小額程序）判決書得僅記載主文，就當事人有爭執事項，於必要時得加記理由要領，民事訴訟法第436條之18定有明文。其立法意旨為：為提升法院迅速辦理小額事件之效率，充分發揮小額程序之簡速功能，小額程序判決書之製作方式應予簡化，爰予明定之。
- 二、原告主張：原告自民國109年4月12日起至110年6月30日止受僱於被告擔任保全員，正常工時為每日晚間7時至翌日上午7時，月休6日（不分大小月），惟被告每月所給付新臺幣（下同）34,000元薪資未符合最低基本工資，依109年保全員最低薪資應為36,692元，110年則應為37,000元，則被告尚積欠原告110年6月薪資37,003元及任職期間加班費10,727

元。爰依勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）相關規定提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告47,730元，及自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日起加付法定遲延利息。

三、被告則以：桃園市政府勞動檢查處於110年10月7日派員至被告處實施勞動檢查，及同年月18日至桃園市政府受檢，因原告於調解時拒絕領取其薪資支票，故導致被告受檢結果為違反勞基法第23條第1項規定，並遭桃園市政府裁罰。被告於調解後，隨即將薪資支票寄出，原告亦於同年9月29日兌現該支票，並無薪資未給之情事。另原告每日出勤不會超過12小時，每月休假沒有休足也會給薪，加班費則併同薪資一起發放等語置辯。並聲明：(一)原告之訴及假執行之聲請均駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執事項（本院卷315-316頁）：

(一)原告自109年4月12日起，任職於被告擔任保全員，約定工資為每月34,000元，每月工資於次月16日轉帳發給，最後工作日為110年6月30日。

(二)原告曾與被告簽署勞基法第84條之1約定書，並經被告向桃園市政府核備在案。

(三)原告曾因請求工資、加班費、精神慰撫金等事件，向桃園市政府勞動局申請勞資爭議調解，經桃園市政府於110年9月16日召開調解會議，但調解不成立。

(四)被告曾因未於約定發薪日110年7月20日前給付原告同年6月薪資，遭桃園市政府以110年11月26日府勞檢字第1100311470號裁處書裁罰20,000元。

(五)原告已受領110年6月份薪資支票33,030元，並於同年9月29日提示兌現（本院卷259、261頁）。

五、原告主張被告未按勞基法規定給付足額薪資等情，然為被告所否認，並以前詞置辯，則兩造爭點應在於被告是否短付原告任職期間之薪資，茲分述如下：

(一)按國家為保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法

第3條規定適用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用（司法院大法官釋字第494號解釋意旨參照）。另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，勞基法第21條規定甚明，如勞雇雙方約定之薪資，不低於基本工資及以基本工資為基準計算出之例休假工資、備勤工資及延時工資等之總合，則該工資之約定，並不違反勞基法之規定，雙方均應受其拘束，勞方不得更行請求例、休假及備勤等工資。亦即，勞工應獲得之薪資總額，原則上得分別工作性質之不同，任由勞雇雙方予以議定，僅所議定之約定薪資數額不得低於行政院所核定之基本工資，雙方依所議定之工資給付收受，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，若勞雇約定之工資低於法定基本工資及加計例休假日、延時工資之總額時，勞工始得請求其差額。亦即按兩造約定之工作時間計算加上加班時數，若有低於行政院核定之基本工資（自109年1月1日起為每月23,800元、110年1月1日起為每月24,000元）加上加班費之情事者，原告始得請求其間之差額。

(二)原告主張兩造約定工作時間為每天12小時，月休6日等語（本院卷266頁）。惟被告抗辯兩造約定每月工資在薪資單已計入加班費等語（本院卷269頁）。經查，被告屬保全業，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，得不受勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制，而兩造所簽訂之約定書，業經被告向桃園市政府勞動局申請核備乙情，有桃園市政府112年3月21日府勞條字第1120069757號函暨檢附約定書各1份在卷為佐（本院卷61-66頁）。又依兩造間所簽署之約定書第4條第1項約定：「……乙方（即原告）每日正常工時為10小時……連同延長工時，1日不得超過12小時……」；第3項亦約定「每月正常工時不

得超過240小時」；復於第4項約定「每月延長工時不得超過48小時，每月總工時（包含正常工時、延長工時、勞動基準法第37條國定假日、第38條特別休假出勤之時數）不得超過288小時」，第5條第1項後段約定「……乙方同意甲方（即被告）以排班方式將例假日及國定假日排訂於輪值表中」，可認兩造約定原告擔任保全人員之每日正常工作時間為10小時，全月正常工時為240小時（換算為24日），全月含正常工時及延長工時、勞基法第37條國定假日、第38條例休假出勤之時數不得超過288小時。

(三)依原告提出被告所不爭執之兩造間通訊軟體LINE對話紀錄顯示（本院卷283-301、314、319頁），有關原告109年7、8、10、11月、110年2、3、6月之具體休假日期，均由被告主動通知原告，且日數均為6日，可推知原告每月休假固定為6日，而原告主張每天工作時間為12小時（班別為晚間7時至翌日上午7時，本院卷266、268頁），如附表所示，多數月份已超出約定工作時數。參考勞動部104年11月2日勞動條2字第1040132228號函釋意旨，勞基法修正後，適用第84條之1按月計酬工作者，勞雇雙方所約定之正常工作時間如超過法定正常工時者，其基本工資應按超過平均法定正常工時174小時增加的工作時間比例遞增，包括其依勞基法第30條、第32條、第36條、第37條規定所得之平日、休息日及國定假日延長工作時間每小時之工資（下稱加班費）。則109年度正常工作時間（240小時）工資為30,345元〔計算式：23,800 + (23,800 ÷ 30 ÷ 8) × (240 - 174) ÷ 30,345，小數點以下四捨五入，下同〕，則其每小時加班費應不得低於133元〔計算式：(23,800 ÷ 30 ÷ 8) × 1.34 ÷ 133〕；110年度正常工作時間（240小時）工資為30,600元〔計算式：24,000 + (24,000 ÷ 30 ÷ 8) × (240 - 174) = 30,600〕，另外其每小時加班費應不得低於134元〔計算式：(24,000 ÷ 30 ÷ 8) × 1.34 = 134〕。然前述遞增之基本工資前提為每月出勤天數達24日，而原告每月僅休6日，以此計算原告每月超過正常工時

01 時數、加班費、正常工時240小時工資、當月應領工資，扣
02 除薪資單中「應領薪資」欄之差額（本院卷273-281頁），
03 分別如附表「差額」欄所示。

04 (四)桃園市政府112年3月23日府勞檢字第1120067664號函固提供
05 原由被告提出予桃園市政府之原告任職期間攷勤表各1份
06 （本院卷69、171-201頁），該等攷勤表均顯示原告每月月
07 休天數多超逾6日。惟該等攷勤表均屬影本，且每月均有部
08 分日期疑似已有打卡時間，卻遭塗銷改蓋用「休」字印文之
09 情形，而原告主張該等攷勤表上姓名雖為其親簽，然非由原
10 告親自打卡等語（本院卷267、315頁），且被告亦自陳攷勤
11 表係由各幹部自行控管等語（本院卷267頁），則該等攷勤
12 表部分休假日期，確有遭他人竄改之機會及可能，復經本院
13 命被告提出原告前揭攷勤表正本（本院卷305頁），然被告
14 僅以目前搬遷中很亂而迄未提供（本院卷314頁），是尚難
15 以桃園市政府所提供之前揭攷勤表影本作為判斷原告任職期
16 間出勤情形依據。

17 (五)綜前，依附表計算原告請求期間當月應領工資，扣除各月應
18 領薪資後，被告應給付原告之差額共計41,422元，則原告請
19 求此部分差額為有理由，逾此範圍則屬無據。

20 六、按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
21 任，民法第229條第1項定有明文。次按依本法終止勞動契約
22 時，雇主應即結清工資給付勞工。勞基法施行細則第9條亦
23 有明文。查原告請求被告給付係以支付金錢為標的，且核屬
24 薪資並應於終止勞動契約時結清給付，為定有期限之債權，
25 而原告僅請求自勞動調解聲請書狀繕本送達翌日即112年3月
26 18日（本院卷55、57頁）起算法定遲延利息，依上開規定，
27 自屬有據。

28 七、綜上所述，原告請求被告給付41,422元，及自112年3月18日
29 起至清償日止之法定遲延利息，為有理由，應予准許。逾此
30 範圍之請求則為無理由，應予駁回。

31 八、本判決第1項係法院就勞工之請求為被告公司即雇主敗訴之

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公司預供擔保後得免為假執行。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決結果不生影響，因此不逐一論述，併此敘明。

十、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436條之19規定，確定訴訟費用額為1,000元（即原告繳納之第一審裁判費用333元，及依勞動事件法第12條第1項規定暫免徵收，惟剩餘667元仍應列入訴訟費用）。另本院就本件訴訟既為兩造互有勝敗之判決，依原告勝訴比例為87%，故命被告負擔訴訟費用額為870元，餘由原告負擔。

中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 謝志偉

正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（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。

書記官 邱淑利

中 華 民 國 112 年 5 月 17 日
附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：上訴狀內未表明上訴理由

01 者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審
 02 法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁
 03 回之。
 04

附表：法院計算原告得請求加班費之金額；單位：新臺幣／元 卷頁碼：本院卷273-281、283-301頁									
編號	年/月	實際上 班天數 (A)	上班時 數 (B)	超過正 常工時 時數 (C)	加班費 (D=C×時 薪)	正常工時 240小時 工資 (E)	當月應領 工資(F)	應領薪資 (G)	差額 (H=F-G)
1	109/5	25	300	50	6,650元	30,345元	36,995元	34,000元	2,995元
2	109/6	24	288	48	6,384元	30,345元	36,729元	34,000元	2,729元
3	109/7	25	300	50	6,650元	30,345元	36,995元	34,000元	2,995元
4	109/8	25	300	50	6,650元	30,345元	36,995元	34,000元	2,995元
5	109/9	24	288	48	6,384元	30,345元	36,729元	34,000元	2,729元
6	109/10	25	300	50	6,650元	30,345元	36,995元	34,000元	2,995元
7	109/11	24	288	48	6,384元	30,345元	36,729元	34,000元	2,729元
8	109/12	25	300	50	6,650元	30,345元	36,995元	34,000元	2,995元
9	110/1	25	300	50	6,700元	30,600元	37,300元	34,000元	3,300元
10	110/2	22	264	44	5,896元	30,600元	36,496元	34,000元	2,496元
11	110/3	25	300	50	6,700元	30,600元	37,300元	34,000元	3,300元
12	110/4	24	288	48	6,432元	30,600元	37,032元	34,000元	3,032元
13	110/5	25	300	50	6,700元	30,600元	37,300元	34,200元	3,100元
14	110/6	24	288	48	6,432元	30,600元	37,032元	34,000元	3,032元
								合計	41,422元