臺灣新北地方法院板橋簡易庭民事判決

108年度板勞簡字第57號

原　　告　張維聖
被　　告　聯安保全股份有限公司
法定代理人　李偉鳴
訴訟代理人　楊明德
　　何牧武

上列當事人間請求給付加班費等事件，於民國109 年3 月20日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬壹仟零參拾伍元及自民國一百零六年二月一日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之五，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。被告如於執行標的物拍定、變賣或物之交付前，以新臺幣壹萬壹仟零參拾伍元為原告預供擔保，或將請求之金額提存，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國104 年12月4 日起至106 年1 月31日止受雇於被告，擔任派駐於公寓大廈社區之保全人員，約定原告月休6 日（不含國定假日），每月含全勤獎金之薪資新臺幣（下同）37,000元。惟於原告任職期間，原告105 年1 月、3 月、5 月、7 月、8 月、10月之月總工時均達300 小時，業逾兩造間勞動契約約定之每月總工時上限288 小時，被告自應給付原告延長工時加班費14,820元（計算式：124 元x 1.66× 12小時x 6 ＝14,820元）。又勞基法第35條亦規定每日連續工作4 小時應有30分鐘之休息時間，而原告服務之社區係採單哨制，原告在用餐、休息時間仍需在原工作場所待命執勤，被告未另行調配原告休息時間，每日1 小時共計338 小時，被告應給付原告於休息時間出勤工作之加班費41,912元（計算式：124 元x 338 小時＝41,912元）。另被告就104 年12月25日、105 年1 月1 日、2 日、2 月7 日、

8日、10日、28日、3月29日、4月4日、5日、5月1日、6月9日、9月15日、28日、10月10日、25日、11月12日、12月25日、106年1月1日、同年1月27日、同年1月28日合計21日之國定假日均未依規定透過勞資協商調移補休，要求原告出勤工作，被告自應加倍發給原告工資25,914元（計算式：1,234元x 21日＝25,914元）。復依行政院勞動部103年5月31日勞動條3字第1030130894號函令意旨，國定假日遇勞工例假日、休假日應予補休，若補休日上班應給付加班費，惟原告於105年2月7日、2月28日、4月4日、5月1日、106年1月1日之國定假日，共計5日均出勤上班，被告亦應給付加班費6,170元（計算式：1,234元x 5日＝6,170元）。再者，105年7月8日、9月17日、9月27日均為政府公布天災停止上班日，被告未通知原告停止上班，致原告冒生命危險按原定班表履行勤務，被告亦應加倍發給原告工資3,702元（計算式：1,234元x 3日＝3,702元）。又員工相關福利規定約定被告應給予年節獎金、三節獎金、生日禮品並提供執勤制服，惟被告均未提供，且執勤制服乃被告自行購置，故被告自應給付原告生日禮金200元、勞動節獎金300元、春節獎金300元及員工制服費4,300元，共計5,100元。另原告依被告指示自105年12月份起月休8天，該月工資已核發匯入原告帳戶，被告卻於106年1月26日社區決定不再續約後，即自原告106年1月份工資中追扣2個月全勤獎金5,130元，被告自應返還上開工資差額。而本件被告違法在先凌遲欺壓原告在後，倘106年8月8日第一次調解被告釋出誠意給付所積欠之加班費，原告即毋需歷經請假申訴、調解、出庭等12次長達3年之時間，造成原告財產損失、身心傷害、人格受損，被告亦應賠償原告精神慰撫金15萬元。為此，爰依兩造間之勞動契約及勞動基準法等相關規定提起本訴，並聲明：㈠被告應給付原告102,748元及自106年2月1日起至清償日止按年息百分之5計算之利息；㈡被告應給付原告15萬元。

二、被告則以：原告出勤紀錄顯示104年12月、105年1月、3月、5月、7月、8月、10月均工作25日，多一日出勤為國定假日出勤，共7次，被告同意給付原告8,634元（計算式37,000元÷30日x 7日＝8,634元）。又原告簽署之保全人員契約書第4條第1項後段業約定：「乙方（按即原告）繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，則另行調配休息時間」，被告亦告知原告每日有2小時之休息時間，另原告所駐衛案場「鉅祥和風」社區（下稱和風社區），為一棟7層、僅有13戶之小型社區，原告負責業務乃監視性、間歇性之工作，勞動密度較一般勞動工作薄，依一般經驗法則，殊難想像原告全無休息時間，甚被告與和風社區簽訂之「安全管理服務契約書」亦有現場人員休息時間之約定，原告主張每月總工時逾288小時、連續工作4小時未休息30分鐘云云均屬無稽，又被告業依原告在職期間出勤紀錄，給付原告105年7月12日及105年9月23日之延長工時工資496元，原告其餘主張自不足採。另兩造間勞動契約第5條亦約定：「每7日應有1日休息作為休假，經由彈性約定，得於二周內安排二日休息，作為例假，每月休假至少四日，乙方同意甲方以排班方式將例假日、勞基法中應放之國定假日及特別休假排定於輪值表中」，且原告係適用勞動基準法第84條之1之工作者，經新北市政府核備，則兩造約定原告月休6日，包含4日之例假日，另2日則作為國定假日之調移及特別休假，故原告在職期間，至少有24日得作為國定假日之調移，而被告已給付原告105年1、3、5、7、8月共5月多出勤1日之國定假日出勤工資7,400元及105年1月16日總統選舉日出勤工資1,234元，計8,634元，原告主張21日之國定假日加班費並無理由。復勞動部98年6月19日訂頒「天然災害發生事業單位勞工出勤管理及工資給付要點」，並無明文規定僱主必須給付出勤加班費。再者，被告未與原告約定發放服裝補貼、生日禮金、勞動節獎金、春節獎金。另依原告出勤紀錄105年

12月休8天、106年1月休7天，惟兩造約定月休六日，多休部分以事假論，105年12月被告給付原告薪資37,000元，多休二天視為事假，原告薪資應為33,533元【計算式：36,000元（扣全勤獎金1,000元）—（37,000÷30x2）=33,533元），該月被告溢付原告3,467元；另被告於106年1月23日預付原告續約獎金3,600元，該獎金係以原告爭取該案場續約為提前發放，惟該案場嗣後未能續約，被告收回該筆獎金，又106年1月原告多休一天視為事假，該月薪資為27,699元【計算式：36,000元（扣全勤獎金1,000元）—（37,000元÷30×1)－3,467元－3,600元=27,699元），而被告已給付原告28,260元，溢付561元，並無短少給付。末原告得請求上開單月工時超時計7日8,634元及104年12月份薪資差額1,074元，扣除被告106年1月溢付原告之薪資561元，計9,147元，被告業於108年12月6日及109年2月5日匯付完畢等語置辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、原告主張其自104年12月4日起至106年1月31日止受雇於被告，擔任保全人員，約定每月含全勤獎金之薪資為37,000元等事實，業據其提出保全人員契約書、員工薪資明細表、值勤班表等件為證，復為被告所不爭執，堪信為真實。至原告主張被告應給付上開加班費、獎金、禮金、執勤制服之費用、106年1月份遭扣除之工資，並賠償原告精神慰撫金，則為被告所否認，並以前揭情詞置辯。是本件之爭點厥為：㈠原告請求國定假日之加班費，有無理由？㈡原告請求平日延長工時之加班費，有無理由？㈢原告請求颱風假之加班費，有無理由？㈣原告請求年節獎金、三節獎金、生日禮品及執勤制服之費用，有無理由？㈤原告請求106年1月份遭扣除之工資，有無理由？㈥原告請求被告賠償精神慰撫金，有無理由？茲分敘如下：

㈠原告請求國定假日之加班費，有無理由？

1.按勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告

之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請當地主管機關核備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制。次按，勞基法第84條之1 有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性夜間工作有另行約定，「並報請當地主管機關核備」之要件，應為民法第71條所稱之強制規定。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1 條規定之整體意旨，實無從僅以勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效。如另行約定未經當地主管機關核備，尚不得排除勞基法第30條等規定之限制。故如發生民事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依勞基法第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726 號解釋文及解釋理由書意旨參照）。又按勞基法第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給；雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給，例假日工作，應按日每小時工資加倍發給，勞基法第39條定有明文。且依勞基法第36條規定，勞工每7 日中至少應有1 日之休息，作為例假；適用勞基法之員工，依勞基法施行細則第23條所列每年應有19天之國定假日，是勞基法第84條之1 規定之工作者，勞僱雙方雖得議定將該等應放假日訂於應上班日中，而調移至他日放假，然如該年度不上班日少於71日（即1 年52週計52日之例假＋19日之國定節日），即屬應放之例假日或國家節日有不足情事，就不足之日數應依前述規定加倍發給工資。

2.查原告自104 年12月4 日起受僱於被告，擔任保全員，自屬

勞基法第84條之1規定之工作者，又原告104年12月7日簽立之服務同意書第4條業載明：「因保全業經勞委會公告核定適用勞基法第八十四條之一及同法第三十條之一，故本人同意接受公司因業務需要之調整假日與正常工作時間。另工作時間、請假、休假、工作時數均接受公司因業務需要之安排，但不得損及本人之健康及福祉。本人同意因天災、事變或突發事件，公司認有繼續工作之必要時，得停止本人之上述假日及特別休假與延長本人工作時間」；另105年1月3日兩造簽立之保全人員契約書（下稱系爭契約書）亦聲明：被告指派原告擔任保全相關工作，經雙方同意就勞基法第84條之1規定事項排除同法第30、32、36、37及49條之限制，第4條亦約定：「（一）工作時間：日、夜值勤輪休方式，各輪班保全人員每日正常工時為10小時，每月正常工作時間至多240小時，每日正常工時連同延長工時不得超過12小時，工作時間事先以班表排定之。乙方繼續工作4小時，至少應有30分鐘休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，則另行調配休息時間。每月總出勤（包含正常工時、延長工時、勞動基準法第37條、第38條規定應休假日出勤之時數）至多288小時。若因工作需要延長工時者，有緊急情況者，每日正常工作時間，連同延長工時不得超過14小時，惟下次出勤時間應間隔至少12小時。前二小時發給加班費1.33倍，再延長工時二小時發給加班費1.66倍」、第5條約定：「例假與休假：（一）每7日至少應有1日休息做為例假，每月休假至少4日，乙方同意甲方以排班方式將例假日、勞基法中應放之之國定假日及特別休假訂於輪值表中。（二）若因公務需要，乙方同意於輪值表排定之例假日以外的其他規定放假日出勤。乙方於輪值表排定之休假休假日出勤者，工資應加倍發給，惟不宜年度休假全部改採工作，加發工資」等語，又系爭契約書業經新北市政府同意核備，亦有新北市政府105年1月12日新北府勞資字第1050011481號函可稽，而勞基法第30條係每日及每週工作時數規定、第32條係延

長工時規定、第36條係例假規定、第37條係休假日規定，是兩造業間已合意約定原告之每日正常工時10小時，每月240小時即24日，並排除前述勞基法第30、32、36、37條有關正常工時、延長工時、例假、休假日等規定適用，使被告得依前述約定工時以排班方式彈性調整，將該等應放假日訂於輪值表之原告應上班日中，原告如於班表排定之休假日即國定假日仍上班者，被告始需加倍發給工資，如被告未要求原告於班表之休假日即國定假日上班，原告自不得再請求國定假日或例假日之加班費，又104年12月4日至106年1月31日，共有424日，以兩造約定每周應有1日休息日為例假日，應有61日例假日，並另有勞基法施行細則第23條所列每年應有19天之國定假日，故105年有19日、104年有1日（12月25日行憲紀念日）、107年度1月有5日（1月1日開國紀念日暨翌日1月2日、春節農曆一月初一至初三即106年1月27日至29日），計應有86日之休假日，觀以原告所提出之值班表，其自104年12月4日至106年1月31日排定之休假日數為88日，已逾上開例假日加計國定假日之日數，是原告請求被告給付國定假日之加班費及國定假遇補休日上班之加班費，均屬無據，不應准許。

㈡原告請求平日延長工時之加班費，有無理由：

1.按勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，盱衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素，兼顧避免勞雇間犧牲他方利益以圖利自己，並考量該約定工資是否合乎一般社會之通念並具合理性，且有無悖於民法第148條所揭「權利濫用禁止原則」、「誠實信用原則」以定之（最高法院106年台上字第2044號判決意旨參照）。

2.原告主張其105年1月、3月、5月、7月、8月、10月間

之每月總工時均300 小時，逾兩造約定之上限288 小時各12小時，請求被告給付該部分加班費14,820元乙節，惟參以被告與和風社區管理委員會簽訂之安全管理服務契約書，第17條第6 項業約定：「乙方（按即被告）派駐人員工作每四小時應有一小時之休息，又每日正常工作時間不得超過10小時。如為複哨，現場值勤人員應輪替休息；如為單哨，乙方派駐人員得自訂休息時間，並於執勤處立牌標示」；另兩造簽訂之系爭契約書4 條第1 項後段亦約定：「乙方（按即原告）繼續工作4 小時，至少應有30分鐘休息，但實行輪班制或其工作有連續性或緊急性者，則另行調配休息時間」、服務同意書第6 條亦約定：「本人同意於每日出勤時間中，日班以中午、下午；晚班以凌晨、早上各二個時段為用餐、休息時間，其用餐、休息時間（共2 小時）不列入每日上班工時（不計工資）。如為複哨本人應與其他輪值人員輪替休息；如為單哨本人應自訂休息時間，立於執勤處立牌標示」、原告每日簽到表下方附記欄亦載明：「保全員每日早晚自行調配二個時段用餐、休息時間共2 小時，惟用餐休息時間仍應於工作場所，如需外出，應向現場主管報備」，又和風社區係7 層、共13戶之社區，有鉅祥和風社區簡介乙紙可稽，是戶數甚少、社區規模甚小，保全事務難謂如同大型社區繁雜，是綜以服務同意書、簽到表業載明原告每日得有2 小時休息時間，復明訂於安全管理服務契約書為和風社區所知悉，縱原告仍需待在原工作場所，惟其既得立牌標示以使住戶或接洽人員知悉為其休息時間，是其自得自由休息而不受雇主之指揮監督，難認屬提供勞務之時間。至原告表示被告之陳經理於和風社區105 年12月15日管委會會議表示不會因保全人員休息而沒有值勤形成空哨等語，有和風社區第三屆管理委員會第4 次會議紀錄可稽，惟參以該會議紀錄內容，當日該經理為表達續約之意願而向社區強調上開事項，益徵該日之前執勤之保全員係有依約休息而為空哨之狀態，故被告所辯原告每日可休息2 小時自為可採。復參以原告之簽到表，

其每日簽到及離退約距12小時，扣除2 小時之休息時間，其105 年12月15日前每日工作時間應為10小時，而其105 年1月、3 月、5 月、7 月、8 月、10月均工作25日，亦有值勤班表可稽，是月工作總時數均應為250 小時，尚無原告主張逾上限288 小時之情事，是原告請求上開各月逾288 小時之12小時之加班費，自屬無據。

3.又原告主張被告未依勞基法第35條規定給予原告連續工作4小時應有之休息時間30分鐘，請求每日各1 小時共338 小時之加班費41,912元部分，而被告於105 年12月15日以前業提供原告每日得自行調配之2 小時休息時間，業如前述，原告自不得再請求該休息時間之加班費；另自105 年12月16日起，被告業向和風社區承諾不會因保全人員休息無法值勤而形成空哨，原告當日為出席之紀錄人員，亦悉上節，有會議紀錄可稽，又被告派駐於和風社區之保全員均為單哨，有值勤班表可參，而被告未提出自105 年12月16日起於原告休息時間有指派他人前往輪值、及原告有何完全可自己掌控之時間而不受被告之指揮監督之證明，堪認原告自105 年12月16日起需終日執行門禁管制等勤務，難謂有所謂休息時間，又系爭契約書約定每日前二小時加班發給加班費1.33倍，是原告請求105 年12月16日至106 年1 月31日每日各1 小時加班費自屬有據，而原告此段期間共工作36日，原告自得請求被告給付加班費5,905 元（37,000元÷ 30日÷ 10× 36× 1.33＝5,905 元，元以下四捨五入，下同），逾此部分之請求，即屬無據。

㈢原告請求颱風假之加班費，有無理由？

行政院勞工委員會80年7 月12日（80）台勞動二字第17564號函釋：『事業單位勞工於天然災害發生時（後）之出勤管理及工資給付事宜，依左列原則處理：一、天然災害發生時（後），事業單位之勞工在何種狀況下得停止工作，宜由勞雇雙方事先訂於勞動契約、團體協約或工作規劃之中，以求明確；訂定時可參照行政院頒「天然災害發生時停止辦公及

上課作業要點」之規定。如事前並無約定，可參照前開要點及企業慣例，由勞雇雙方協商辦理。二、天然災害發生時（後），勞工如確因災害而未出勤，雇主不得視為曠工，或強迫以事假處理，惟亦可不發工資；勞工如到工時，是否加給工資，可由雇主斟酌情形辦理』，可知由於勞基法無颱風假之相關規範，宜先由勞雇雙方事先訂於勞動契約或內部管理規則之中，以求明確，惟倘若未事先為約定，勞工如於颱風天出勤時，應依雙方契約內容或勞雇雙方自行協商，未強令雇主需加倍給付勞工工資。觀諸兩造間簽立之系爭約定書，並未約定天然災害發生時，被告應加給原告出勤工資。至原告執行政院勞動部106 年7 月28日勞動條2 字第1060131624號函主張被告應加倍發給原告薪資，惟參以該函示主旨「雇主使勞工於勞動基準法第36條所定休息日出勤工作，遇有天災、事變或突發事件之工資及工時計算疑義」，顯見該函令係就休息日出勤工作遇有天災之情況為解釋，而105 年7 月8 日、9 月17日、9 月27日原告均有排班，尚非休息日，自無上開函示之適用甚明。從而，原告請求被告除原本已付之當日工資外，應另加倍給付上開各日颱風假之工資，自屬無據，不應准許。

㈣原告請求年節獎金、三節獎金、生日禮品及執勤制服之費用，有無理由？

參以兩造簽立之系爭契約書及被告之公司福利及相關規定，洵未有被告應給予原告年節獎金、三節獎金之約定；另制服配件部分，公司福利及相關規定第7 條制服配件係約定：「㈠制服夏天--短袖二件、長褲兩條；冬天：長袖兩件、長褲兩條，每服務每一年須加領一套。㈡定式服裝及裝備之款項先由公司墊付，凡當月20日以前到職者，下個月初發薪時一次扣還，20日以後到職者，於下下個月發薪時一次扣還，中途離職者一次扣還，如薪資不足以抵扣時，由當事人及其連帶保證人償還。㈢服務第二年領取制服裝備者，於當月薪資一次扣清」，可見被告固有放發制服之義務，惟制服費用係

自員工之薪水扣除，即由員工負擔之意，是原告請求原告給付上開年節獎金、三節獎金、制服費用，自屬無據。復公司福利及相關規定第3條約定：到職後滿一個月後之生日，即可獲得精美實用禮物一份，而被告業於本院109年3月20日言詞辯論期日當庭交付106年度之生日禮品不鏽鋼茶具乙組予原告，並經原告收受（見本院109年3月20日言詞辯論筆錄），是原告請求被告給付生日禮金200元，亦無理由，不應准許。

㈤原告請求106年1月份遭扣除之工資，有無理由？

原告主張被告指示原告自105年12月起月休8天，卻於106年1月份無故扣除其105年12月、106年1月之全勤獎金，業據其提出106年1月員工薪資明細表乙份為證，被告固稱兩造僅約定月休6日，原告105年12月多休2日、106年1月多休1日，均為事假，故扣除該日工資及全勤獎金云云，惟參以和風社區值班表，其上確記載原告105年12月、106年1月之排休日數均為8日，復為被告所不爭執，是原告主張其自105年12月起月休8天乙節，自屬有據，從而，被告扣除原告105年12月之2日工資及全勤獎金3,467元【計算式：（37,000÷30×2）＋1,000元＝3,467元】、106年1月1日工資及全勤獎金2,233元【計算式：（37,000÷30×1）＋1,000元＝2,233元】，共計5,700元（計算式：3,467元＋2,233元＝5,700元），自無理由，又原告就此部分僅就5,130元部分為請求，即屬有據，應予准許。

㈥原告請求被告賠償精神慰撫金，有無理由？

按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項前段定有明文。依此，須因身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操或其他人格法益等非財產法益受不法侵害，始得請求非財產上損害賠償（即精神慰撫金）。又慰撫金之賠償，以人格權遭遇侵害，使其精神上受痛苦為必要，是

不法侵害被害人之財產法益，而對其身體、生命、自由等人格權並未有何加害行為，縱因此使被害人苦惱，亦不生賠償慰撫金之問題（最高法院83年度台上字第2097號判決意旨參照）。原告固以其因本件請假申訴、調解、出庭等12次長達3年之時間，請求原告賠償精神慰撫金15萬，惟本件係屬勞資糾紛財產上損害，應屬財產權紛爭，核與人格權無涉，原告請求被告就其精神上所受損害為金錢賠償，與前揭條文規定不合，自屬無據。

四、末按終止勞動契約時，雇主即應結清工資給付勞工，勞基法施行細則第9條定有明文。從而，原告就上開可得請求給付之工資、延長工時工資及全勤獎金合計11,035元（5,905元＋5,130元＝11,035元），請求加計自終止契約生效日之翌日即106年2月1日之法定遲延利息，即屬有據。

五、從而，原告依兩造間之勞動契約、勞動基準法等規定請求被告給付11,035元及自106年2月1日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息部分，洵屬有據，應予准許；逾此部分之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果不生影響，爰不逐一論述。

七、本判決原告勝訴部分，係依簡易程序而為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行。又被告陳明如受不利益之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行，核無不合，爰酌定相當之擔保金額，併准許之。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

臺灣新北地方法院板橋簡易庭

法　官　洪任遠

以上為正本係照原本作成。

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）。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

書記官　王昱平