# 臺灣橋頭地方法院民事簡易判決

107年度橋勞簡字第45號

原　　告　胡勝蒼
被　　告　龍邦保全股份有限公司
法定代理人　吳皓天
訴訟代理人　胡子廉

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國109 年2 月18日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣捌萬叁仟壹佰肆拾肆元，及自民國一百零八年一月八日起至清償日止，按週年利率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五分之三，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國104年1月1日至105年12月31日受雇被告擔任保全員，104年度月薪為新臺幣（下同）26,000元，105年度月薪為27,000元，任職年資2年，被告於原告任職期間有以下款項應給付原告但迄未給付：(一)薪資不足，超過正常工時之加班費104年度應補差額45,606元，105年度應補差額35,210元，合計80,816元。(二)國定假日上班應給付雙倍加班費，被告卻未給付，原告於104年有19日於國定假日上班，應補發20,064元、105年共有17日於國定假日當天上班，應補發17,952元，合計應補38,016元給原告。(三)原告任職2年應有14日特別休假，原告均未休假，以14日，每日8小時，時薪88元折算，被告應給付原告9,856元。(四)勞退6%僅依最低工資提撥，未依實際薪資提撥，提撥不足之差額共9,624元，被告已補7,296元，尚欠2,328元。(五)被告於原告薪資中扣繳之制服費1,360元，於原告離職後並未返還原告，但原告後來任職之其他業者只要任職滿1年並繳回服裝就不用制服費，被告應返還該筆款項。以上合計132,376元應由被告給付原告，爰依僱傭關係及勞動基準法之規定

提起本件訴訟等語，並聲明：被告應給付原告132,376元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告進公司時就有看過薪資單並簽名確認，不應事後才來否認，保全員是依排班方式輪休，無國定假日加倍的問題，勞退部分是用基本工資提撥，不用再補，原告提出的計算方式有問題，又原告若要休假應該依規定提出申請，但原告都沒有申請，自不得請求折算薪資，制服費部分原告可以把制服帶走，但被告並沒有同意過可以退等語茲為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、本院之判斷：

(一)原告於104年1月1日至105年12月31日受僱於被告，雙方於103年12月24日簽立保全人員工作約定書，該約定書記載每日正常工作時間不得超過10小時，每日連同延長工作時間至多12小時，每4週正常及延長工時之總時數上限為288小時，每日延長工作時間2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1，再延長工作時間者，按平日每小時工資額加給3分之2；原告於104年1月至105年12月之每月工時為如附表每月總工時欄所示，被告每月實際支付薪資如附表被告實際給付工資欄所示，又原告曾申請勞資爭議調解，惟調解不成立等情，有上開約定書（本院卷一第58頁）、高雄市政府勞工局勞資爭議調解紀錄（本院卷一第10頁）、員工薪資單（本院卷一第11至22頁）、應聘人員履歷表、每月工資明細、駐點人員工作簽到單、時數表、勤務輪值表（本院卷一第30至55頁、第123至146頁，又兩造各有提出一份駐點工作人員簽到單，經本院向原告確認，原告表示被告提出之簽到單內容無誤等語〈本院卷二第23頁〉，故以下係以被告提出之版本為準）在卷可參，堪以認定。

(二)原告請求薪資（加班費）差額部分

1、勞動基準法第84條之1第1項規定：「經中央主管機關核定公告之下列工作者，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。一、監督、管理人員或責任制專業人員。二、監視性或間歇性之工作。三、其他性質特殊之工作。」第2項規定：「前項約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。」保全業屬勞動基準法第84條之1第2款規定之「監視性或間歇性之工作」，業經行政院勞工委員會87年7月27日（87）台勞動二字第032743號公告。經查，原告受被告僱用擔任保全人員，核屬勞基法第84條之1之工作者，兩造簽訂之保全人員約定書業經被告報請臺南市政府核備，此有臺南市政府104年2月13日南市勞條字第10401556 93號函可參（見本院卷一第62頁），是原告之工作時間、例假、休假等得另行約定，不受勞基法上開規定之限制，但仍不得低於勞動基準法所定之最低標準。

2、按勞基法第21條規定基本工資係以法定正常工作時間每2 週工作總時數84小時（修正前）之上限為計算基礎，若按月計酬適用勞基法第84條之1 規定之工作時間超過約定且經核備之正常工時者，仍應從其所約定，但不低於前開基準之每月工資計給延時工資或假日出勤工資，有勞動部101 年5 月22日勞動2 第0000000000號函釋可憑。是兩造約定被上訴人受僱期間為按月以基本工資計薪，雖有薪資告知確認單可參（本院卷一第188 頁），但超過正常工時者，仍應計給延時工資，且不得低於基本工資（臺灣高等法院103 年度勞上易字第85號裁判意旨參照）。

3、105 年1 月1 日前勞基法第30條規定之工時係以日、週為單位，非以月為單位，以該條所定2 週工時84小時及1 年為52週又1 日反推年度總工時，再分攤至12個月計算，法定正常工時每月應為182.66小時【即（84小時÷ 2 週x 52週＋8 小時）÷ 12月≒182.66】，105 年1 月1 日以後勞基法規定每週工時40小時，以1 年52週又一天計算，則法定正常工時每月應為174 小時【即（40小時x 52周＋8 小時）÷ 12月＝

174 小時】。又兩造之上開約定書中，僅約定含延長工時之工時上限（每4 週最多不超過288 小時），並未就每月總正常工時有所明文，就此原告主張應依「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」（本院卷一第178 頁）之規定，以每月240 小時為上限，參酌勞基法保障勞工權益之精神，此計算方式對勞工尚無不利，且被告並未就此表示爭執，認原告主張應屬可採，應認原告每月之正常工時為240 小時，已超出前開法定正常工時，計算原告受勞基法保障之工資時，自應按時數比例增計之；又原告工作時間超過正常工時部分，被告應依該部分給予延長工作時間加班費。

4、行政院勞委會（現改制為勞動部）頒定之基本工資（法定最低工資），於104年1月1日至104年6月30日之每月最低工資為19,273元；104年7月1日至105年12月31日之每月最低工資為20,008元（見本院卷二第25頁）。是參諸前開說明，依時數比例折算後，104年1月1日至104年6月30日止，原告每月應得之最低基本工資為23,878元【計算式：基本工資19,273元÷ 240＝80.304元（時薪），240－182.66＝57.34，57.34小時x 80.304元＝4,605元。19,273元＋4,605元＝23,878元】，每日正常工時之時薪為99.49元（計算式：23,878元÷240小時＝99.49元）；104年7月1日至104年12月31日每月應得之最低基本工資為24,788元【計算式：基本工資20,008元÷ 240＝83.367元（時薪），240－182.66＝57.34，57.34小時x 83.367元＝4,780元。20,008元＋4,780元＝24,788元】，每日正常工時之時薪為103.28元（計算式：24,788元÷240小時＝103.28元）；105年1月1日至105年12月31日每月應得之最低基本工資為25,510元【計算式：基本工資20,008元÷ 240＝83.367元（時薪），240－174＝66，66小時x 83.367元＝5,502元。20,008元＋5,502元＝25,510元】，每日正常工時之時薪薪資為106.29元（計算式：25,510元÷ 240小時＝106.29元）。原告每月正常工時為240小時，超過工時之部分應以加班計算之。

5、復按「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。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上」，勞基法第24條第1項第1、2款定有明文。是依原告如附表所示每月之總工時、超過240小時部分延長之工時，及前述原告時薪計算，可算出如附表所示之原告受勞基法保障之每月應領工資（計算式如附表所示，又因上開規定係加給1/3「以上」，故將時薪乘以1.34計算，蓋若乘以1.33將會少於1/3〈即1.33333...後面之尾數去掉後，實際上將不足1/3〉），然被告卻僅實際給付原告附表所示之工資，尚短付如附表所示之工資差額（計算式及金額均如附表所示）合計155,340元，原告主張被告應給付工資差額80,816元，並未逾此數額，自無不合。

(三)原告請求國定假日加班費部分

1、按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。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。因季節性關係有趕工必要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。勞基法第37、39條定有明文。又依勞基法第37條暨同法施行細則第23條所定之應放假日，雖均應休假，惟該休假日得經勞資雙方協商同意與其他工作日對調。調移後之原休假日（紀念節日之當日）已成為工作日，勞工於該日出勤工作，不生加倍發給工資問題。惟事業單位另有優於法令之規定者，可從其規定，有行政院勞工委員會（87）台勞動二字第005056號函釋。

2、查原告主張自己104年於19個國定假日、105年於17個國定假日加班乙節（假日名稱及日期如本院卷一第160至161頁原告製作之表格所示），雖有出勤資料可參（本院卷第32至55頁），然依兩造約定書第5條第1項約定：「一、乙方每七日中，至少應有一日休息為例假。經由彈性約定，得於二週內安

排乙方二日之休息，作為例假，乙方同意甲方以排班方式將例假日、國定休假日及特別休假依法排定於每月輪值表中。」（本院卷一第56頁），可見兩造約定書已載明原告同意被告以排班方式將其他應放假日排定於輪值表中，原告縱使曾於所主張之國定假日當天出勤，亦因該日已挪移為工作日，並無國定假日當天出勤加倍工資之問題（臺灣高等法院高雄分院104年度重勞上更(一)字第4號判決參照），而原告又未就被告是否未將國定假日排入輪值表、未讓原告有補休機會，或自己是否於調移後之假日出勤等事實加以主張，此部分尚難為有利原告之認定。

(四)原告請求勞退提撥差額部分

1、按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。次按，勞工退休金自勞工到職之日起提繳至離職當日止。但選擇自勞退條例施行之日起適用該條例之退休金制度者，其提繳自選擇適用該條例之退休金制度之日起至離職當日止。勞退條例第6條第1項、第14條第1項、第16條分別定有明文。另依同條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。而就此損害賠償，勞工請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金專戶，以填補其損害，固無不可；倘勞工僅請求雇主賠償未提繳之本金或未足額之差額本金，以填補其損害，實為拋棄雇主應按月提繳至其退休金專戶所累積之收益，應無不可（臺灣高等法院臺中分院103年度勞上字第13號、臺灣高等法院101年度勞上字第12號民事判決參照）。

2、依上開規定及說明，被告應按照原告之月薪資總額為原告投保並提繳6%之勞工退休金，然依本院向勞動部勞工保險局（下稱勞保局）函調之原告投保資料表、分級表（本院卷第73至74頁）與薪資單所示原告每月實際固定領取薪資對照觀之

，顯示被告確有投保薪資低於實領薪資，且提撥不足額之情形，且被告業因原告之檢舉，而遭勞保局裁罰，有勞保局106年8月17日保納工一字第10660278260號函（本院卷第215頁）可參，被告辯稱已經依基本工資提撥，不用再補云云（本院卷二第24頁），自難憑採。觀諸原告任職期間之每月薪資單（本院卷一第11至22頁），其中「工資」及「未休教育津貼」是每月均有，且不因工作時間長短而變化之經常性給與，應認此二筆金額之合計即為原告之月薪總額，依此計算原告於104年間之每月月薪總額均為26,000元，105年1月之月薪總額為26,500元，105年2至12月之每月薪總額均為27,000元，對應提繳工資分級表（本院卷一第80頁），可知原告104年間之應提繳工資為26,400元、105年間應提繳工資均為27,600元（原告於本院卷第156頁所列計算式是以實領薪資而非依級距表之應提繳薪資計算，尚有誤會，附此敘明），以此計算被告共應提繳26,400x0.06x12+27,600x0.06x12=38,880元，但被告實際上僅於104年1至6月各提繳1,156元、同年7至12月各提繳1,200元，105年1至12月各提繳1,200元，另補繳7,296元，合計已提繳1,156 x6+1,200x18+7,296=35,832元，尚欠3,048元（計算式:38,8 80-35,832=3,048），是原告主張被告應給付之金額2,328元並未大於此金額，依前開說明自得請求被告給付以填補其損害。

(五)原告請求退制服費部分

原告主張其薪資遭被告扣繳制服費1,360元之事實，雖有薪資單在卷可參（本院卷一第11至14頁），且未為被告所爭執，然觀諸兩造簽訂之保全人員約定書及原告簽署之薪資告知確認單（本院卷一第56頁、188頁）中，均無該筆費用會於原告離職並繳回制服後退還之約定；而原告雖提出全家保全股份有限公司之員工服裝領用規定供本院參考（本院卷第199頁），但該公司與被告為不同公司，無從比附援引，原告復未能提出事證主張其與被告間曾有原告得選擇交還制服並由被告退還制服費之約定，其此部分主張尚屬無據。

(六)原告請求應休假未休假部分

按勞基法第38條第4項及第6項「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。」、「勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。」之規定，係105年12月21日修正公布並於106年1月1日施行新增之規定，依法律不溯及既往原則，此規定於本件自不適用。而「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：二、一年以上二年未滿者，七日。」、「前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。」、「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。」，修正前勞動基準法第38條第1項第2款、第2項、第4項雖定有明文。惟上開規定之立法立旨及理由為：勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依規定給予特別休假，其所給予之休假，用以獎勵勞工並使其能調劑身心等之用，故除有工作需要，且經徵得勞工同意者外，應以休假為原則。故應認修正前勞工依勞基法第38條規定，於繼續工作滿一定期間者，固有一定日數之特別休假，惟勞工如係因可歸責於自己之事由，非依勞動基準法之規定終止契約，或有其他非依法終止契約情形致未能享受特別待遇者，勞工即不得請求雇主發給特別休假之不休假工資，如係可歸責於雇主時，勞工始得請求雇主發給未休特別休假日數之工資（最高法院民事判決103年度台上字第1425號判決意旨、行政法院76年度判字第1623號意旨參照）。經查，被告已抗辯原告係自己未請假等語，而原告雖主張其有提出申請，是幹部未上呈云云，然並未提出事證可佐，尚難認定原告未休特別休假之原因確實可歸責於被告，依上開說明，原告此部分之請求尚難認有據。

五、從而，原告主張被告應給付原告83,144元（含工資差額80,816元、勞退提撥不足額2,328元），及自起訴狀繕本送達翌日即108年1月8日起（本院卷一第172頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分係就民事訴訟法第427條訴訟適用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　12　　日

橋頭簡易庭　法　　官　呂維翰

以上正本與原本相符。

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　　3　　月　　12　　日

書　記　官　林禹丞

附表：（元以下四捨五入）

| 任職時間（民國） | 總工時（小時） | 延長工時工資（新臺幣） | 原告領應工資（原告應領之基本工資＋延長工時工資） | 被告實際給付工資 | 被告應給付之差額（即原告應領工資－被告實際給付工資） |
|---|---|---|---|---|---|
| 104年1月 | 300 | （000－000）× 99.49× 1.34＝7999元 | 23878 元＋7999元＝31,877元 | 26,500元 | 5,377元 |
| 104年2月 | 276 | （000－000）x99.49× 1.34＝4799元 | 23878元＋4,799元＝28,677元 | 26,000元 | 2,677元 |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 104年3月 | 305 | （000－000）×99.49×1.34＝8666元 | 23878元＋8,666元＝32,544元 | 26,500元 | 6,044元 |
| 104年4月 | 324 | （000－000）×99.49×1.34＝11199元 | 23878元＋11199元＝35,077元 | 29,600元 | 5,477元 |
| 104年5月 | 288 | （000－000）×99.49×1.34＝6399元 | 23878元＋6,399元＝30,277元 | 26,000元 | 4,277元 |
| 104年6月 | 300 | （000－000）×99.49×1.34＝7999元 | 23878元＋7999元＝31,877元 | 27,200元 | 4,677元 |
| 104年7月 | 300 | （000－000）×103.28×1.34＝8304元 | 24,788元＋8,304元＝33,092元 | 26,000元 | 7,092元 |
| 104年8月 | 300 | （000－000）×103.28×1.34＝8304元 | 24,788元＋8,304元＝33,092元 | 27,200元 | 5,892元 |
| 104年9月 | 292 | （000－000）×103.28×1.34＝7197元 | 24,788元＋7,197元＝31,985元 | 26,000元 | 5,985元 |
| 104年10月 | 360 | （000－000）×103.28×1.34＝16607元 | 24,788元＋16607元＝41,395元 | 32,400元 | 8,995元 |
| 104年11月 | 351 | （000－000）×103.28× | 24,788元＋15362元＝40,150元 | 32,300元 | 7,850元 |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | 1.34＝15362元 | | | |
| 104年12月 | 300 | （000－000）× 103.28× 1.34＝8304元 | 24,788元＋8,304元＝33,092元 | 26,000元 | 7,092元 |
| 105年1月 | 288 | （000－000）x 106.29x1.34=6837 | 25,510元＋6837元＝32,347元 | 26,500元 | 5,847元 |
| 105年2月 | 323 | （000－000）x 106.29x1.34=11822 | 25,510元＋11822元＝37,332元 | 33,400元 | 3,932元 |
| 105年3月 | 317 | （000－000）x 106.29x1.34=10967 | 25,510元＋10967元＝36,477元 | 29,900元 | 6,577元 |
| 105年4月 | 312 | （000－000）x 106.29x1.34=10255 | 25,510元＋10255元＝35,765元 | 29,400元 | 6,365元 |
| 105年5月 | 300 | （000－000）x 106.29x1.34=8546 | 25,510元＋8546元＝34,056元 | 27,030元 | 7,026元 |
| 105年6月 | 300 | （000－000）x 106.29x1.34=8546 | 25,510元＋8546元＝34,056元 | 28,600元 | 5,456元 |
| 105年7月 | 300 | （000－000）x 106.29x1.34=8546 | 25,510元＋8546元＝34,056元 | 27,000元 | 7,056元 |
| 105年8月 | 348 | （000－000） | 25,510元＋15382 | 31,800元 | 9,092元 |

（續上頁）

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | x 106.29x1.34=15382 | 元＝40,892元 | | |
| 105年9月 | 355 | （000－000）x 106.29x1.34=16379 | 25,510元＋16379元＝41,889元 | 33,049元 | 8,840元 |
| 105年10月 | 300 | （000－000）x 106.29x1.34=8546 | 25,510元＋8546元＝34,056元 | 27,651元 | 6,405元 |
| 105年11月 | 360 | （000－000）x 106.29x1.34=17091 | 25,510元＋17091元＝42,601元 | 34,200元 | 8,401元 |
| 105年12月 | 372 | （000－000）x 106.29x1.34=18801 | 25,510元＋18801元＝44,311元 | 35,400元 | 8,911元 |
| | | | | | 合計：155,340元 |