臺灣新北地方法院民事判決

108年度勞訴字第224號

原　　告　王建堯
被　　告　麗池保全股份有限公司
法定代理人　李杰修
訴訟代理人　楊明德
　　何牧武

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國109年3月2日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹仟陸佰柒拾壹元。

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。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣壹仟陸佰柒拾壹元為原告供擔保後，得免假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國（下同）108年8月29日起受雇於被告公司擔任保全員一職，約定每月10日給付月薪新台幣（下同）36,000元，原告並受派駐於桃園市○○區○○路葛里法社區，惟開始上班時，公司主管就用白癡、頭腦有問題等語辱罵原告三天，原告遂向公司表達離職請求，但主管卻要求必須提前15天才可離職，所以約定在108年9月18日離職。原告上班期間完全沒有休假、也沒有給付薪資，原告即於108年10月15日申請調解，但兩造勞資調解不成立後，被告恐嚇要毆打原告、要告原告，行徑十分惡劣，故原告依法請求被告應給予工資差額28,500元、資遣費1,000元、加班費500元、超時加班費2,500元、利息500元、6%勞退金提撥差額2,000元、制服歸還費用500元，共計35,500元，及發給非自願離職證明書。併聲明：被告應給付原告35,500元，及發給非自願離職證明書。

二、被告抗辯：

㈠關於原告請求項目抗辯：

1.薪資部分：

⑴被告同意給付原告21,177元。

⑵原告8月在職3日，應給薪資應為3,340元，9月在職18日，應給薪資應為20,540元，合計23,880元，扣除團險257元、勞保757元、福利金110元、服裝費1110元，實際給付21,177元。被告於給付21,177元後，已並無短少情形。而依薪資約定書第3條約定：「當月份薪資統一在次月十日發放，資料齊全手續完成者直接匯入各員工金融帳戶中；否則應於發薪日親至公司繳齊各項資料後，領取禁止背書轉讓劃線指名之銀行支票。」，被告公司已於108年10月10日開立禁止背書轉讓劃線指名之銀行支票，惟原告未繳齊資料，亦未至被告公司領取支票。

2.資遣費部分：原告於起訴狀內自陳係自願離職，故與資遣費請求要件不符，為無理由。

3.加班費及超時加班費部分部分：

⑴被告公司同意給付加班費共2,345元。

⑵原告8、9月份出勤紀錄，僅有8月31日之出勤時數有達13小時（含2小時休息時間），應給付加班費145元。另原告於9月份有連續出勤16日之情形，依勞工7日中至少應有1日休息為例假之規定，應給予原告兩日例假日（9月7日及9月14日），故被告同意給付加班費2,200元。

4.利息部分：本件係原告不至被告公司領取薪資，非被告公司遲延，原告請求利息無理由。

5.勞退6%提撥部分：依薪資約定書約定，原告每月固定薪資為33,000元（計算式：基本薪資32,000元全勤獎金1,000元），被告公司並依基本薪資投保。被告公司依基本薪為原告投保之級距為33,000元，並無投保不足額之情形，原

告請求無理由。

6.制服歸還部分：原告主張返還500 元，惟原告簽署公司福利及相關規定八、制服配件（二）所領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，餘下下個月發薪時一次扣還。該費用已明訂是原告應負擔部分，況被告公司已於8月、9月份薪資給付制服補助210元。本項目原告請求無理由。

7.非自願離職書部分：原告係自願離職，自無請求非自願離職之依據。

8.綜上，被告公司同意給付原告合計23,522元（計算式：例假日出勤2,200 元＋延長工時工資145 元＋原告108 年8月、9 月薪資21,177元＝23,522元）

㈡併聲明：1.原告之訴駁回。2.若受不利判決，願供擔保免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告自108年8月29日受僱於被告公司，約定薪資36,000元（薪資結構為基本薪資32,000元、全勤獎金1,000元、服裝津貼300元、國定特休未休工資延長工時工資2,600、健檢補助100元，見本院卷第45頁）

㈡原告與被告公司約定108年9月18日離職。

㈢被告於訴訟程序進行中，已於108 年12月18日以匯款方式給付原告例假日出勤津貼2,200 元、延長工時工資145 元、108年8、9月短少薪資21,177元，共計23,522元至原告原領薪資帳戶內（見本院卷第69頁）。

四、本件爭執點及本院判斷如下：

就原告各項請求分別說明如下：

㈠工資差額28,500元部分：

1.按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資；所謂工資者，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經常性給與均屬之；勞基法第21條第1項 、第2 條第3 款分別定有明文。所謂「因工作而獲得之報酬」，係指符合「勞務對價性」而言，而「經常性之給與」，係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何，尚非所問。是以雇主依勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞務反覆應為之給與，無論其名義為何，如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常性取得之對價（報酬），即具工資之性質，而應納入平均工資之計算基礎。是以，勞工每月可得之報酬，不以基本工資為限，包括經常性給與之獎金、津貼等均應屬之。

2.再按勞基法第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。

3.查原告自108年8月29日起受僱於被告，擔任保全人員，屬勞基法第84條之1規定之工作，兩造依法簽訂契約後，被告報請高雄市政府核備，經高雄市政府於108年9月17日以高市勞條字第10837723000號函同意備查在案，業據被告提出高雄市政府函為證（見本院卷第59頁），並為原告所不爭。故依照兩造所簽署之保全人員契約書約定，被告指派原告擔任保全工作，雙方同意就勞基法第84條之1規定事項，排除同法第30、32、37及49條之限制，而約定如契約書所示條款共同遵循，其中第4條約定「四、工作時間：正常工作時間：各輪班保全人員每日正常工時為10小時，每日正常工時連同延長工時不得超過12小時。…乙方繼

續工作4小時，至少應有30分鐘休息。」（見本院卷第57頁），另就原告簽屬「保全員應徵須知暨有關規定」中，亦載有「工作時間為：輪值表班數(以當月月曆天數計)X10時＝月基本上班時數。」（見本院卷第51頁）之約定，顯然兩造於簽約時已合意約定原告之每日正常工時為10小時，並排除前述勞基法第30條、第32條有關正常工時、延長工時等規定適用。

4.再者，原告主張每月薪資為36,000元，為被告所不爭執，並有兩造簽定之薪資約定書可稽（見本院卷第45頁），應認定屬實。故依照兩造所簽訂的保全人員契約書所載，原告每日正常工時既為10小時，故被告所稱「保全員正常工時每日應該是十小時，時薪計算方式是月薪除以三十，再除以十計算，時薪應該為120元」等情（見本院卷第86頁），應可採信。

5.因此，原告每月薪資為36,000元，換算後每日薪資為1200元（36000/30=1200）、時薪為120元（1200/10=120）。則原告8月份上班3日、九月份上班18日（含休假2日），共計上班21日，應領薪資為25,200元，再扣減被告所列薪資明細表8月、9月份團險、健保、勞保、福利金、服裝費等費用後（見本院卷第55頁），應領22,497元（00000-000-000-000-000-0000=22497）。惟就此項金額，被告公司已經給付21,177元，為原告所不爭執（見本院卷第105頁），故原告只能請求被告給付差額1,320元。

㈡資遣費部分：

原告於109年3月2日當庭表示不請求資遣費（見本院卷第105頁），故此部分聲明，無法准許。

㈢加班費及超時加班費部分：

1.關於加班費500元

原告主張於8月份上班3日，每天至少上班13小時，都有加班1小時，應該計算加班3小時，願意以時薪150元計算，應該是450元等情（見本院卷第86頁）。惟查，

⑴依原告所簽名的8月份簽到表記載，原告於108年8月29日只上班2小時，8月30日上班13小時，8月31日上班12小時（見本院卷第61頁）。

⑵依上述簽到表中「附記」欄所載：「保全員每日自行調配二個時段用餐、休息時間各一小時共2小時，惟用餐、休息時間不列計工作時間。」（見本院卷第61頁），顯然兩造於簽約時已合意約定原告之每日正常工時確實為10小時。再者，原告雖稱工作時並沒有2小時休息時間，故每日工作時間應為12小時云云，但原告也自陳：「我是晚班，晚班的工作人員有包括大廳中控(1位)、車道、秘書(3－4位)、總幹事(1位)，我們重疊的時間大概有兩小時左右。」（見本院卷87頁），故以上開人員編制情形，足證原告於每日兩小時休息時間（包含用餐、喝水、上廁所等生理需求時間），確實有他人得代為協助執行職務，與一般經驗上僅有保全1人執勤，休息時間仍需處於備勤、待命之狀態有所不同，故原告每日正常上班時間應認定為10小時。

⑶因此，依原告每日出勤簽到表，其8月份只有108年8月30日加班1小時，得請求被告另外給付延長工時工資161元（120x1.34=161，元以下四捨五入）。惟被告就此部分，已經給付加班費145元，故原告仍得請求被告給付差額16元（000-000=16）。

2.關於超時加班費2500元：

原告主張108年9月份沒有4天公休，中秋節沒有休假應該算加班，故請求被告給付此部分超時加班費2500元。惟查，原告於審理時同意接受此部分請求金額為2200元（見本院卷第87頁），且被告公司已於108年12月18日給付完畢（見本院卷第69頁），故原告自不得就此部分再為任何請求。

㈣關於原告請求利息500元部分：

原告主張被告遲延給付薪資等款項，應給付利息500元云云

。惟查，依據被告所簽名的「薪資約定書」第3條、「應徵人員應繳交資料表」及「保全員應徵須知暨有關規定」上分別記載：「當月份薪資統一在次月十日發放，資料齊全手續完成者直接匯入各員工金融帳戶中；否則應於發薪日親至公司繳齊各項資料後，領取禁止背書轉讓劃線指名之銀行支票。」、「2.應繳資料未繳齊者，應於發薪日親至公司繳齊各項資料後，領取禁止背書轉讓指名之銀行支票。」（見本院卷第45、49、51頁），然查原告尚有項次2照片、項次12保全護照、項次15測驗卷、項次16體檢表學歷證件影本等項未繳交，則兩造既約定原告未繳齊資料時，應自行至被告公司自行領取支票，則原告遲未到公司領取支票，被告即不生給付遲延問題，故原告之主張，顯然無據，無法准許。

㈤勞退6%提撥部分：

原告雖聲明請求被告應提撥勞工退休金2,000元，惟嗣後原告於訴訟中同意放棄此項請求（見本院卷第76頁），故原告此部分聲明，無法准許。

㈥制服歸還費用部分：

兩造於於訴訟中達成協議，由原告將被告公司制服一件當庭歸還完畢，被告也同意制服一件僅有440元，扣除105元之制服補貼後，願意再給付335元給原告，有本院109年3月2日筆錄為證（見本院卷第106頁），故此部分原告之請求，於335元範圍內，為有理由，應予准許。

㈦非自願性離職證明書部分：

1.按勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，勞基法第19條定有明文。次按就業保險法第25條第1項離職證明文件，指由投保單位或直轄市、縣（市）主管機關發給之證明；又本法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職，就業保險法第25條第3項前段、第11條第3項亦定有明文。

2.查原告雖主張「開始上班時，公司主管就用白癡、頭腦有問題等語辱罵原告三天，原告遂向公司表達離職請求」，但未能舉證證明，故此部分主張，即無法認定屬實，也無法認定原告有符合勞動基準法第14條終止勞動契約之情事。又原告既然與被告公司約定在108年9月18日離職，即屬於合意終止勞動契約的情形，並非屬於前述「因勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職」，不符合就業保險法所稱「非自願離職」情形，故其請求被告發給非自願離職證明書，顯屬無據，無法准許。

五、綜上所述，原告依勞動契約、勞動基準法等相關規定，請求被告給付1671元（含薪資差額1320元、加班費差額16元及制服費335元），為有理由，應予准許；逾越此部分則為無理由，不能准許。

六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條定有明文。故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　23　　日

勞動法庭　　法　官　劉以全

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　3　　月　　23　　日

書記官　蔡忠衛