臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞小字第143號

原　　告　朱自煥
被　　告　誼光保全股份有限公司
法定代理人　林伯峰
訴訟代理人　林子安

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國109 年12月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣捌佰捌拾玖元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣壹拾陸元，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣捌佰捌拾玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第255條第1 項但書第3 款定有明文。次按原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意，民事訴訟法第262 條第1 項規定甚明。查本件原告起訴時，其訴之聲明原為：「一、被告應給付原告新臺幣（下同）4 萬1,307 元。二、被告應開立非自願離職證明書及任職期間之薪資明細表與原告。」等語（見勞訴卷第13頁），嗣於民國109 年10月28日具狀除將資遣費、非自願離職證明書及薪資明細表之請求撤回外（見勞訴卷第49頁、第51頁），另將訴之聲明變更為：「被告應給付原告5 萬5,699 元。」等語（見勞訴卷第47頁、第57頁、本院卷第13頁），而因原告撤回部分，被告未為本案之言詞辯論，故毋庸徵詢被告之同意，另其餘部分則核屬擴張應受判決事項之聲明，是原告前揭所為均合於上開規定，應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：

㈠原告係自109年6月16日起受僱於被告，並擔任臺灣銀行專業警衛之職務，兩造約定以臺灣銀行專案方式服勤，即每月排（輪）班基礎時數為168小時，給發工資2萬4,180元，並享有公司勞、健、團保及退休金提撥，但無二節獎金及年終獎金。詎料，被告除遲至109年6月20日始為其投保勞工保險外，另亦遲至109年7月間始為其提繳勞工退休金，原告乃於109年8月2日以LINE簡訊通知被告，其依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5款及第6款規定，於109年9月1日終止兩造間之勞動契約等情。又因被告尚積欠其109年6月至8月之工資差額，原告復於109年8月11日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，被告雖於109年9月8日出席調解會議，惟因兩造主張及認知差距過大，致無法作成調解方案而為調解不成立。

㈡原告得向被告請求之項目及數額，分述如下：

1.積欠工資：

⑴原告每月工作21日，工時為168小時，每月工資為2萬4,180元，每日工資係以每月工資除以21日計算為1,151元，每小時工資則係以每月工資除以21日再除以8小時計算為144元，倘於超逾前開日數工時工作則皆屬加班性質。

⑵又原告於109年6月工作13日，其中10日為8小時、3日為10小時；於109年7月工作27日，其中22日為8小時、5日為10小時；於109年8月工作26日，其中21日為8小時、3日為10小時、2日為12小時。而工作8小時部分均為平常日，工作10小時或12小時部分則應依休息日、例假日給付加班費。準此，被告應給付原告109年6月、7月、8月之工資各為2萬5,330元、4萬9,636元、5萬2,404元，惟被告僅分別於109年7月10日匯款1萬1,968元、109年8月10日匯款2萬7,116元、109年9月10日3萬3,054元、109年9月18日匯款593元，尚積欠原告5萬4,639元，原告自

得依兩造間勞動契約之法律關係請求被告給付。

2.損害賠償：

原告既係因被告違反勞動相關法令而終止兩造間之勞動契約，則原告前因任職所需而支出之勞工體檢費用650元、良民證費用100元、照片費90元、109年6月5日及109年6月15日車資220元，即屬原告因非自願失業所遭受之損害，原告自得依民法第184條第1項前段規定請求被告賠償。

㈢並聲明：

1.被告應給付原告5萬5,699元。

2.訴訟費用由被告負擔。

二、被告則以：

㈠兩造係約定每月服勤168小時（每月21日，每日8小時），每月工資為2萬4,180元，而因原告為月薪制勞工，平日每小時工資係以每月工資除以30日再除以8小時計算即為100.75元，原告以日數僅需論以實際工作日即21日，顯然係未顧及月薪制勞工假日工資之概念。

㈡又加班費之計算標準，係以超過約定月工時部分之每日應以加給1日工資計算，超過日工時部分，則應加給3分之1、3分之2。原告主張每週六均為休息日、每週日均為例假日，然觀諸兩造簽立之約定書第5條第1項約定，由被告排定例假日及國定假日，且得於兩週內安排兩日例假，不受勞基法第36條之限制等情，而本件均有於兩週內排定兩日例假，並無勞基法第36條規定於休息日或例假日工作之情形。

㈢原告於109年6月工作13日，其中10日為8小時、3日為10小時；於109年7月工作27日，其中22日為8小時、5日為10小時；於109年8月工作26日，其中21日為8小時、3日為10小時、2日為12小時。經核算後，原告109年6月應領工資1萬5,440元、109年7月應領工資2萬9,328.4元、109年8月應領工資2萬8,847元，而被告已於109年7月10日匯款1萬1,968元、109年8月10日匯款2萬7,116元、109年9月10日3萬3,054元、109年9月18日匯款593

元，尚積欠原告889 元，被告同意支付此部分積欠之工資。

㈣再者，原告請求損害賠償部分，被告對於原告確有支出勞工體檢費用650 元、良民證費用100 元、照片費用90元、車資220 元等情並不爭執，惟前開費用均係原告為求職所自行支出之款項，並非因離職所增加之支出，亦無相當因果關係存在，自與民法第184 條第1 項前段規定不符。

㈤並聲明：

1.原告之訴駁回。

2.訴訟費用由原告負擔。

三、得心證之理由：

㈠查原告於109 年6 月16日起受僱於被告，擔任保全人員，兩造約定每月排（輪）班基礎時數168 小時（每月工作日數為21日，每日8 小時），每月工資則為2 萬4,180 元。被告於109 年6 月20日始為原告投保勞工保險，原告於109 年8 月2 日以LINE通訊軟體方式通知被告因勞保未敷實申報、提繳百分之6 勞退金、薪資給付等違反勞動相關法令，故終止兩造間勞動契約。原告於109 年8 月11日向臺北市政府勞動局申請勞資爭議調解，兩造於109 年9 月8 日調解不成立在案，嗣經被告開立非自願離職證明書與原告收受等情，為兩造所不爭執，有臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、原告109 年6 月至109 年8 月之薪資明細表、LINE通訊軟體紀錄、離職證明書等件影本在卷可查（見勞訴卷第53頁至第54頁、第104 頁至第108 頁、第128 頁、第130 頁、第134 頁），應堪予認定。

㈡原告主張依兩造約定每月工資2 萬4,180 元，被告尚應給付休息日、例假日加班費，故原告109 年6 月至8 月工資加計加班費後，應分別為2 萬5,330 元、4 萬9,636 元、5 萬2,404 元，扣除被告已給付之1 萬1,968 元、2 萬7,116 元、3 萬3,054 元、593 元後，尚應給付原告積欠工資5 萬4,639 元等情，為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

1.按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頁規定之限制；又其約定應以書面為之，並應參考本法所定之基準且不得損及勞工之健康及福祉。勞基法第84條之1第1項第2款、第2項有明文規定。查被告為保全業者，原告應徵被告之保全人員，從事之保全勞務具有監視性或間歇性，經中央主管核定公告屬於勞基法第84條之1第1項第2款行業別，又原告應徵被告保全人員時，兩造另行簽定之約定書則報當地主管機關即新北市政府，並經新北市政府以109年7月15日新北府勞資字第1091211970號函核備在案，有新北市政府前揭函文、被告核備名冊、兩造簽立之約定書等件在卷可稽（見勞訴卷第118頁至第122頁），且為兩造所不爭執，則依前揭說明，該約定書經兩造書面約定，復未有損及勞工權益，自屬有效，且依勞基法第84條之1規定，不受勞基法關於正常工時、延長工時及例假日規定之限制。

2.原告雖主張其於109年6月21日、同年月28日例假日、109年6月25日國定假日均工作10小時；於109年7月5日、同年月12日、同年月19日、同年月26日例假日均工作10小時；於109年8月1日休息日、109年8月16日例假日均工作12小時、109年8月9日、同年月23日、同年月30日例假日均工作10小時，被告應依法給付加倍工資云云。然依約定書第4條「工作時間」第1項約定：「……工作時間事先以班表排定之。」、第5條「例假及休假」第1至3項約定：「㈠乙方（即原告，下同）同意甲方（即被告，下同）將例假日及國定假日排定於班表中。每7日至少有1日休息作為例假，經由彈性約定得於2週安排勞工2日之休息作為例假（非因勞基法第40條所列之天災、事變或突發事件等法定原因，不得使乙方於例假日出勤），甲方不得使乙方連續工作超過12日。㈡乙方為配合甲方公務需要，同意於班表排定之例假日以外之國定假日及其他應放假日出勤。㈢乙方於班表排定之休假日（含勞基法第37條所定應放假之紀念日、節日、勞

動節日及其他由中央主管機關指定應放假之日）工作者，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（見勞訴卷第122 頁），是依兩造所簽訂之約定書內容業已約定原告所擔任之保全人員工作，乃屬勞基法第84條之1 規定之範疇，並約定不受同法第30條、第32條、第36條、第37條規定之限制。復觀諸約定書所定，原告同意被告以排班方式將例假日、勞基法中應放之國定假日排訂於輪值表中，另於其他非輪班、排班日排定休假，此乃輪班、排班制工作之性質使然，原告自不得以其於例假日或國定假日當日仍有上班為據，逕主張被告應加倍發給例假日、國定假日工作工資。另依原告所提出之被告排定109 年6 月至8 月之排班表（見勞訴卷第21頁至第25頁），原告每2 週均有2 日不排班休假日，可知被告已將例假日、國定假日排訂於排班表中讓原告不定時休假，且兩造合意經由彈性約定被告得於2 週安排勞工2 日之休息作為例假，被告亦無排定原告連續工作超過12日等情，則被告於排定原告班表時，均按照前開約定為之，與法無違。是以，原告請求被告應再給付上開休息日、例假日、國定假日之加倍工資加班費，即屬無據。

3.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給之：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。勞工正常工作時間，每日不得超過8 小時，每週不得超過40小時，為勞基法第24條第1 項第1 款、第2 款、第30條第1 項所明定。查原告任職被告期間，約定每月排（輪）班基礎時數168 小時（每月工作日數為21日，每日8 小時），每月工資則為2 萬4,180 元，及原告於109 年6 月間工作13日，其中10日為8 小時、3 日為10小時；於109 年7 月間工作27日，其中22日為8 小時、5 日為10小時；於109 年8 月間工作26日，其中21日為8 小時、3 日為10小時、2 日為12小時等情，為兩造所不爭執，有原告所提出之被告排定109 年6 月至

8月之排班表為佐（見勞訴卷第21頁至第25頁），而依109年度基本工資為2萬3,800元，平均每日每小時工資為99元【計算式：23,800元÷（30日x 8小時）＝99元；小數點以下四捨五入，下同】，以原告主張自109年6月16日起至109年8月31日止，其中延長工時2小時內共計有13日共計26小時，再延長工時2小時有2日共計4小時，則原告於前開期間每月工資總額最低標準之保障至少應為6萬3,584元【計算式：23,800元x 15/30 ＋23,800元＋23,800元＋（延長前2小時工資99元x 1.33× 26小時）＋（延長後2小時工資99元x 1.67× 4小時）＝6萬3,584元】，而兩造自109年6月16日起至109年8月31日期間，以每月工資為2萬4,180元計算，共計為6萬0,450元（計算式：24,180元x 15/30＋24,180元＋24,180元＝60,450元），既已違反勞基法之最低保障標準，則應認兩造上開約定每月工資實不包含加班費。是以，原告依勞基法規定，請求延長工時之工資，即屬有據。

4.查原告自109年6月16日至109年8月31日，每月工資為2萬4,180元等情，既經本院認定如前，則依此計算原告於上開期間時薪為101元（計算式：24,180元÷ 30÷ 8 ＝101元，於加班於2小時以內，其時薪為134元（計算式：101元× 1.33＝134元）；再延長工作時間在2小時以內，其時薪為169元（計算式：101元x 1.67＝169元），而依前揭兩造不爭執關於原告自109年6月16日起至109年8月31日止，其中延長工時2小時內共計26小時，再延長工時2小時共計4小時，故被告應給付原告延長工時工資共計為3,202元【計算式：每月延長2小時工資101元x 26小時＋再延長2小時工資169元x 4小時＝3,202元】。

5.綜上各情，被告應給付原告109年6月16日起至109年8月31日之工資共計為6萬3,652元（計算式：24,180元x 15/30 ＋24,180元＋24,180元＋3,202元＝63,652元）。又兩造並不爭執被告已於109年7月10日匯款1萬1,968元、109

年8月10日匯款2萬7,116元、109年9月10日3萬3,054元、109年9月18日匯款593元，共計7萬2,731元與原告，實已給付原告109年6月16日起至109年8月31日應給付之前述工資完畢。然被告既對於原告請求之889元工資部分不為爭執，且同意給付（見勞訴卷第75頁、本院卷第14頁），則原告請求被告給付889元之範圍，為有理由；逾此範圍之請求，則屬無理。

㈢另按損害賠償，除法律另有規定或契約另有訂定外，應以填補債權人所受損害及所失利益為限。依通常情形，或依已定之計劃、設備或其他特別情事，可得預期之利益，視為所失利益，民法第216條有明文規定。又損害賠償之範圍，應以被害人實際所受損害為衡；且當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，此觀民法第216條第1項，及民事訴訟法第277條之規定自明（最高法院85年度台上字第2248號裁判參照）。本件被告縱有違反勞基法第14條第1項第5款、第6款之情形，而經原告對其為終止勞動契約之意思表示，惟原告主張因任職而支出之勞工體檢費用650元、良民證費用100元、照片90元、車資220元，共計1,060元，均屬原告為應徵被告保全人員之職務而依勞動契約所應提出相關證明文件之義務，及原告應徵到職時，本應自行支付之交通費用，而與被告違反勞基法第14條第1項第5款、第6款規定之行為間無直接關聯，亦非原告因被告事後違反相關勞動法令之故意或過失所生之損害，是原告主張上情與侵權行為構成要件不符，其以民法第184條第1項前段規定，請求被告給付損害賠償金額1,060元，應屬無據。

四、從而，原告依兩造間勞動契約，請求被告給付889元，洵屬有據，應予准許。至於原告逾此准許之請求，即屬無據，故予駁回。

五、本件係小額程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第1項規

定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第三項後段所示。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436 條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2 項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　2　　日

勞動法庭　　法　官　潘曉玫

本件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應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，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　　110　　年　　2　　月　　2　　日

書記官　王元佑

附表：訴訟費用計算書

項　　目	金　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	1,000 元	
合　　計	1,000 元	