臺灣新竹地方法院民事簡易判決

109年度竹勞簡字第2號

原　　告　趙國烋
被　　告　遠雄保全股份有限公司
法定代理人　葉福榮

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年7月9日辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳萬陸仟零肆拾伍元，及自民國一〇八年十二月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

訴訟費用由被告負擔。

本判決得假執行；但被告如以新臺幣貳萬陸仟零肆拾伍元為原告預供擔保後，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，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件原告起訴時聲明原為：㈠、被告應給付原告新臺幣（下同）110,000元（延長工時26,045元，自由權、人格權及精神賠償各請求27,985元，共83,995元，合計為110,000元），及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡、願供擔保，請准宣告假執行。嗣於民國109年7月9日言詞辯論期日當庭以言詞捨棄關於精神慰撫金之請求（見本院卷第366頁），僅請求延長工時之加班費26,045元及其法定遲延利息，核其請求之基礎事實同一，且屬單純減縮應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，均應予准許。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自105年7月25日至105年9月29日間受僱於被告，經被告公司派駐在苗栗縣之訴外人昱晶能源科技股份有限公司（下稱昱晶公司）擔任保全工作。雙方於105年7

月23日簽訂保全人員勞動契約書及約定書（下稱系爭約定書），約定薪資為每月28,500元，月休4天，每日正常工作時間至多10小時，連同工作延長時間，1日不得超過12小時，工作時間事先以班表排定之，每月正常工作時間為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時。惟自原告任職以來，每月均超時工作，逾兩造間勞動契約約定之每月總工時288小時部分，被告卻未給付105年8、9月之延長工時加班費26,045元。為此，爰依兩造間之勞動契約、及勞動基準法（下稱勞基法）之法律關係提起本件訴訟。並聲明：㈠被告應給付原告26,045元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：兩造已於105年7月23日簽訂系爭約定書，原告為保全業從業人員，適用勞動基準法第84條之1規定，且經新竹市政府核備，是兩造就工作時間、例假及休假等規定，應按系爭約定書之約定，不受勞基法相關規定之限制。又被告否認原告每月工時有超過288小時上限，亦無短付薪資或加班費之情形。原告於任職後即經被告派至苗栗縣竹南科學園區之昱晶公司擔任夜班保全員，然自105年9月30日起連續曠職三日，被告遂依勞基法第12條第1項第6款規定，於105年12月5日以存證信函終止雙方勞動契約，並請原告辦理公務交還及離職交接手續，詎料，原告迄今不僅未歸還，甚於雙方契約終止後，對被告公司負責人葉福榮提出刑事告訴，經臺灣新竹地方檢察署（下稱新竹地檢署）以107年度偵字第4684、10696號為不起訴處分，上開不起訴處分書載明未見被告有違反勞動法令之情事，被告經勞動檢查亦無違法情事，足證原告無超時工作或有加班費未領、及被告違反勞基法等情，是原告所為請求，並無理由等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回。㈡如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、兩造不爭執事項（見本院卷第265至266頁、第365至366

頁）：

㈠、原告係自105年7月25日起至105年7月29日受僱於被告公司擔任保全人員，每月薪資為28,500元。

㈡、原告於105年7月29日未到班工作。

㈢、被告於105年8、9月實際給付原告之薪資分別為26,675元、27,075元（25,975＋1,100）。

㈣、105年8月假日為4日，105年9月假日4日及國定假日1日（即105年9月15日中秋節）為5日。

四、得心證之理由：

㈠、原告主張其自105年7月25日起至105年7月29日止受雇於被告，擔任保全人員，雙方於105年7月23日簽立保全人員勞動契約、系爭約定書，約定每月之薪資為28,500元，每日正常工作時間不得超過10小時，工作時間事先以班表排定之，每日連同延長工作時間不得超過12小時，每月正常工時上限為240小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時上限為288小時；被告已付之薪資為如附表「被告實際給付工資」欄所示等情，此有保全人員勞動契約書、系爭約定書等件為證，亦為被告所不爭執，堪信為真實。

㈡、原告請求105年9月15日（即中秋節）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

，兩造於105 年7 月23日簽訂之系爭約定書業聲明：依行政院勞工委員會八十七勞動二字第032743號函，保全業之保全人員適用勞基法第84條之1 ，甲（即被告）乙（即原告）雙方爰以勞基法之基準，及不損及勞工之健康及福祉之原則下，雙方同意確實遵守下列條款之約定。經雙方同意就勞基法第84條之1 規定事項排除勞基法第30、32、36、37及49條之限制，且於第5 、6 條載明：「工作時間：（一）每日正常工作時間不得超過10小時；連同延長工作時間，1 日不得超過12小時，工作時間事先以班表制定之。乙方（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。2 出勤日之間隔至少應有11小時。（二）保全業之一般保全人員每月正常工時上限為240 小時，每月延長工時上限為48小時，每月總工時為288 小時。」、「例假與休假：（一）乙方（即原告）同意甲方（即被告）將例假日及其他規定應放假之休假日排定於班表中。乙方每7 日中，至少應有1 日之休息，作為例假。經由彈性約定，得於2 週內安排勞工2 日之休息，作為例假。（二）乙方為配合甲方公務需要，同意於班表排定之休假日出勤，乙方於休假日出勤者，工資應加倍發給。」等語，系爭約定書業經被告報請新竹市政府核備，此有新竹市政府109 年4 月6 日府勞動字第1090055473號函暨所附系爭約定書在卷足憑（見本院卷第255 至257 頁），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。

2、次查，原告主張其於105 年9 月排定休假之日期為105 年9 月4 日、同年月11日、同年月18日及同年月25日，而同年月15日則為中秋節，原告復主張其於上開期間均有上班，沒有休假，就此部分請求延長工時之加班費等語（詳如後述），此有原告於本院109 年5 月28日言詞辯論之陳述在卷可參（見本院卷第330 頁），是以原告於105 年9 月15日中秋節之國定假日既未排定休假，即無被告要求原告於班表排定之休假日即國定假日上班之情形，揆諸前揭說明，原告請求國定假日之加班費，即屬無據，不應准許。

㈢、原告請求延長工時之加班費，有無理由：

1、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，則法定正常工時應為174 小時（即〈40小時x 52週＋8 小時〉÷ 12月＝174 小時），而兩造約定之每月正常工時240 小時，既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法定正常工時，被告應依該部分給予延長工作時間加班工資，此為勞基法給予勞工最低保障。

2、再依行政院勞動部所頒訂之基本工資（法定最低工資），於105 年1 月1 日至105 年12月31日之每月最低工資為20,008元，及原告受僱期間各月實際工作日數，是105 年1 月1 日至105 年12月31日每月最低基本工資回推每小時工資應為114.99元（計算式：20,008元÷ 174 ＝114.99）。兩造約定每月工時為240 小時，而每月法定工時應以勞基法最低工資計算，超過法定工時之部分應以加班計算之。

3、繼按勞基法第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。是兩造雖約定被上訴人受僱期間為按月計薪，但如超過正常工時者，仍應計給延時工資，且不得低於基本工資（參照臺灣高等法院103 年度勞上易字第85號裁判意旨）。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。而原告於105 年8 月至105 年9 月之每月工時為如附表「每月工時」欄所示，原告每月工時如已超出前開法定正常工時，被告應依該部分給予延長工作時間加班工資，此為勞基法給予勞工最低保障。然被告均未就此延長之工時給付原告加班費，且兩造並未約定每月工資有包含經常性之加班費，故被告自應就此每月之加班給付延時工資予原告。另參酌原告於105 年7 月25日至105 年9 月29日期間，每月基本工資為20,008元，換算時薪為83.3667 元（計算式：20,008元÷ 30日÷ 8 小時＝83.3667 元），惟上開每月基本工資係以法定正常工作時間每週工作總時數40小時【法定正常工作時間每月174 小時《（40小時x 52週＋8 小時）÷ 12月》、時薪83.3667 元《20,008元÷ 30日÷ 8 小時》】之上限為計算基礎；而保全人員當時每月法定正常工時為240 小時，則原告自105 年7 月25日至同年9 月29日每月應得之最低基本工資為26,786元【計算式：基本工資20,008元÷ 240 ＝83.3667 元（時薪），240 －174 ＝66，66小時x 83.3667 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），應可認定。

4、另按攻擊或防禦方法，除別有規定外，應依訴訟進行之程度，於言詞辯論終結前適當時期提出之。當事人意圖延滯訴訟，或因重大過失，逾時始行提出攻擊或防禦方法，有礙訴訟之終結者，法院得駁回之；民事訴訟法第196條第1、2 項定有明文。本院於109 年3 月12日調解程序時，被告自行表示於10日內提出原告於受僱期間之出勤表，如逾時提出則視為其同意原告之主張等語，並均經被告簽名確認在卷，有前開調解筆錄在卷可參（見本院卷第247 頁），惟被告於109 年4 月9 日言詞辯論程序始提出考勤表（見本院卷第333 至334 頁），被告顯然未遵期提出，自應認被告就原告主張之事實為不爭執。況依被告提出原告於105 年8 月、9 月之考勤表觀之（見本院卷第333 至334 頁），原告均有打卡紀錄，與原告主張其於105 年8 月上班27日、應休假未休而上班4 日，105 年9 月上班24日（105 年9 月30日到班後即離開未上班）、應休假未休假上班日為5 日大致相符，又原告主張其受僱期間每日上班12小時，雖為被告所否認，然被告已逾期提出，業如前述，而該考勤表（見本院卷第333 至334 頁），僅能辨識原告主張上班之日期有打卡之紀錄，而無法分辨打卡時段，被告亦未提出其他資料以供本院審酌，是被告辯稱原告工作未逾每月總工時上限288 小時乙節，尚難採信。是以，依原告主張每日工時為12小時，推算原告每月總工時如附表「每月工時」欄，原告於105 年8 月、同年9 月有如附表「延長工時工資」欄之延時工資，然原告僅領得如附表「被告實際給付工資」欄所示之薪資，從而，原告僅主張被告應給付原告延長工時加班費共26,045元，為屬有據，應予准許。

㈣、至於被告抗辯原告另訴被告法定代理人葉福榮涉犯偽造文書、妨害自由等罪嫌部分，經檢察官為不起訴處分，且該不起訴處分載明未見被告公司有違反勞動法令之情事云云，並提出新竹地檢署107 年度偵字第4684、10696 號不起訴處分書為證（見本院卷第307 至309 頁、第311 至312 頁），惟上

開刑事部分，經檢察官偵查終結，已為不起訴處分，縱認屬實，亦為兩造勞動契約終止後之另一問題，倘有害及原告權益情事者，原告非不得另循他途以維權益，況此與原告本件請求，究屬二事，附此敘明。

五、末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息。給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程式送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%，民法第229 條第1 項、第2 項、第233 條第1 項前段、民法第203 條分別定有明文。本件原告對被告請求加班費，係以支付金錢為標的，無確定期限，又未約定利息，則被告應自受催告時起，負遲延責任，是原告就上述得請求之金額，併請求自起訴狀繕本送達被告之翌日即108 年12月13日起（於108 年12月12日送達，見本院卷第39頁）至清償日止，按週年利率5%計算之利息，核無不合，應予准許。

六、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞動基準法之法律關係，請求被告給付26,045元及自108 年12月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

七、本件係就民事訴訟法第427 條第1 項適用簡易程序所為之判決，依同法第389 條第1 項第3 款之規定，應就被告敗訴之部分，依職權宣告假執行。原告就此部分聲明願供擔保請宣告假執行，核無必要。另被告聲明願供擔保聲請免為假執行，經核亦無不合，爰酌定相當擔保金額併准許之。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院斟酌後，核與判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，依民事訴訟法第436 條

第2項、第78條、第389條第1項第3款，第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　6　　日

勞動法庭　　法　官　林惠君

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須於判決送達後20日內向本庭提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本）；如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　8　　月　　6　　日

書記官　蕭宛琴

附表：（元以下四捨五入）

編號	任職時間（民國）	每月工時（小時）	延長工時工資（新臺幣）	原告應領工資（基本工資＋平日延長工時工資）	被告實際給付工資	被告應給付之加班費差額（原告應領工資－被告實際給付工資）
1	105 年8月	平日：27日x 12小時＝324小時	（000 －000）x 106.29x 1.34＝11,964元	25,510元＋11.964元＋8,240 元＝45,714 元	26,675元	45,714元－26,675元＝19,039元
		假日：4日	2 x 106.29x 1.34＋10x 106.29x 1.67＝2,060 （每日） 2,060 x 4 日＝8.240元			
2	105年9 月	平日：24日x 12小時＝288小時	（000－000）x 106.29x 1.34＝6.837元	25,510元＋6,837元＋10,300元＝42,647元	27,075元	42,647元－27,075元＝15,572元
		假日：5日	2 x 106.29x 1.34＋10x 106.29x 1.67＝2,060 （每日） 2,060 x 5 日			

（續上頁）

			＝10.300 元			
合計						19,039元＋15,572元＝34,611元