

臺灣桃園地方法院小額民事判決

110年度勞小字第14號

原告 陳淑美
輔佐人 陳基源
被告 統順有限公司
法定代理人 吳富台
訴訟代理人 邱國旺律師
複代理人 賴郁樺律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國110年10月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣壹萬零柒佰肆拾陸元，及自民國一一〇年三月二十六日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔新臺幣貳佰伍拾元，餘由原告負擔。
- 四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣壹萬零柒佰肆拾陸元為原告供擔保後，得免為假執行。

理由要領

- 一、原告之訴之聲明原求為判決：被告應給付原告新臺幣（下同）54,128元及其法定遲延利息，嗣於變更為被告應給付原告44,318元及其法定遲延利息，業經被告同意在案（見本院卷第253頁），核符規定，應予准許。
- 二、原告主張：原告自民國108年7月4日起至同年11月30日止，及自109年4月1日起至同年5月21日止，兩度受僱於被告，擔任銷售人員，工作地點在桃園遠東百貨公司（下稱遠百公司）之「義廚寶」櫃位，均簽署工作規範協議書，工時部分採四週變形工時（160小時）。關於薪資之計算方式，兩造約定採甲乙兩案比較何者對原告有利而為計算付薪，甲案為：按基本工資（108年時為23,100元，109年1月1日起調整為23,800元）+5%業績+加給之合計總額，乙案則按

01 基本工資+加班費之合計總額。原告受僱前3個月之甲案之
02 計薪方式，則以26,000元（不另計5%業績及加給）為計算基
03 準。國定假日則依法加倍發給工資。被告於原告前開任職期
04 間，固有給付部分工資，但並未依勞動基準法（下稱勞基法
05 ）規定，如實計算工時，無理扣除所謂用餐時間，致未充分
06 計算工時、給付平日工資及加班費，現尚積欠原告工資（含
07 給付不足額之平日工資、延長工時及休息日加班費）44,318
08 元，被告自應如數清償。為此，聲明求為判決被告應給付原
09 告44,318元，及自110年3月26日起至清償日止，按週年利
10 率5%計算之利息等語。

11 三、被告抗辯：原告於前開任職期間應獲得之工資、加班費，均
12 經兩造核算確認給付完畢。原告關於工時之計算，未扣除用
13 餐時間0.5小時（用1餐）或1小時（用2餐），尚屬有誤
14 ，如依被告所算正確之工時，並未有何給付不足情事。至於
15 國定假日、中秋節（原告已排休）、國慶日、兒童節、清明
16 節，勞動節等，被告均已依約給付國定假日加給工資，而原
17 告請病假符合規定時，亦依約給付半薪，確無任何積欠原告
18 工資等語。

19 四、下列事項為兩造所不爭執，應可相信為真實：

20 （一）原告自108年7月起受僱於被告，擔任遠百公司之「義廚
21 寶」櫃位銷售人員，同年11月30日離職。自109年4月1
22 日起再受僱於被告，桃園遠東百貨公司之「義廚寶」櫃位
23 銷售人員，同年5月21日離職。

24 （二）兩造於原告二次受僱，均簽署工作規範協議書，其中第一
25 份在108年8月1日簽署（下稱A協議書），第二份在109
26 年5月10日簽署（下稱B協議書）。

27 1、A協議書部分：

28 (1)每月議定工資為行政院勞委員會（後升格為勞動部，下稱
29 勞動部）所發布之基本工資，108年1月1日起為23,100
30 元。

31 (2)正常4週基本工時160小時（8小時X5天），超過4週需

增加計算額外基本工時（第五週天數），如該月為30日則總工時為171小時，如該月為31日則總工時為177小時。

(3) 依勞基準第30條之1規定，採4週彈性工時（經勞資會議同意），4週內之正常工作日時數得分配於其他工作日之時數，每日最高為10小時。

(4) 薪資（分甲、乙兩案）甲案：以每月基本工資23,100元+5%業績獎金+加級獎金（但入職前三月期間按26,000元計算）。乙案：以每月基本工資23,100元+加班費。甲乙兩案由被告擇優發放。

(5) 加班費：

① 平日：延長工時在2小時以內者，按每小時工資額乘以1.34（即 $96 \times 1.34 \times 2$ ），再延長2小時部分，按每小時工資額乘以1.67（即 $96 \times 1.67 \times 2$ ）計算。

② 休息日：工時在2小時以內者，按每小時工資額乘以1.34，2至8小時部分，按每小時工資額乘以1.67，8至12小時部分則按每小時工資額乘以2.67計算。

③ 國定假日：除照給當日工資外，再加發一日工資。

(6) 員工於颱風日上班全日，補貼交通費500。

2、B協議書部分：

(1) 每月議定工資為勞動部所發布之基本工資23,800元計薪。

(2) 薪資（分甲、乙兩案）甲案：以每月基本工資23,800元+5%業績獎金+加級獎金（但入職前三月期間按26,000元計算）。乙案：以每月基本工資23,100元+加班費。甲乙兩案由被告擇優發放。（註：基本工資自109年1月1日起業已調整為23,800元，兩造亦據此計薪，書面記載23,100元，係屬誤載）。

(3) 其餘部分約定均同A協議書。

3、原告請事假不給薪，請病假給半薪（見本院卷第54頁）。

五、茲就兩造間之爭點，說明本院之判斷如下：

（一）原告於108年7月間首次入職之時間，係108年7月4日或5日？被告主張其原自認係108年7月4日，與事實不

01 符，陳明撤銷自認，是否有理由？

02 (1) 按自認之撤銷，除別有規定者外，以自認人能證明與事實
03 不符或經他造同意者，始得為之，民事訴訟法第279條第
04 3項定有明文。

05 (2) 查：原告主張其於108年7月4日起首次受僱於原告之事
06 實，業經被告於110年1月28日具狀承認，其嗣後並於本
07 院言詞辯論時予以引用而自認（見調解卷第199頁、本院
08 卷第93頁），而由被告自行製作之108年7月之員工出勤
09 工時表亦記載原告於108年7月4日出勤8小時等語（見
10 調卷第249頁），足見被告之前開自認應與事實相符，否
11 則豈會知悉當日原告工時時數為8小時之理？至於被告所
12 提出勤表（2019年7月）內固未記載原告7月4日之簽到
13 退時間，惟該日既係原告首日上班，未必逕入櫃銷售，被
14 告是否當日即時提供出勤表供紀錄原告出勤之事實，均未
15 獲證實，自難僅依該出勤表記載，即推認原告係7月5日
16 始到職。況被告既係同時向本院提出上開二份書證，苟非
17 原告確係7月4日到職，被告豈有不爭執反表示自認之理
18 ，益見被告之自認，應係實情。被告嗣後既未能舉證證明
19 其前開自認與事實不符，且復未得原告同意，則其於本院
20 言詞辯論時所為撤銷自認，自不合法。故，原告首次受僱
21 被告之起始時間，應為108年7月4日。

22 (二) 原告主張其在出勤表記載之打卡時間均屬工時，不應扣除
23 所謂「用餐時間（一餐為0.5小時、二餐為1小時）」，
24 是否有理由？被告抗辯原告於108年11月1日之預定工時
25 至下午5時，應扣除其於下班後逗留1小時，不得計入工
26 時，有無理由？

27 1、勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，僅就每日及每
28 週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給
29 付等為規定（勞基法第24條、第30條至第35條參照）。就
30 勞動契約為勞工提供勞務以換取雇主提供報酬之性質而言
31 ，工作時間自應解釋為勞工處於雇主指揮監督支配下，提

供勞務之時間，包括勞工在雇主明示、默示下提供勞務之時間。就此意義而言，工作時間不僅包括勞工實際提供勞務之時間，亦應包括勞工係處於雇主得隨時指揮監督命令其提供勞務狀態之時間在內。而勞基法第35條所稱之休息時間，係指勞工得自由活動離開崗位，不受雇主指揮監督支配之時間，故勞工於工作時間內用餐，如得自由活動離開崗位，不受雇主指揮監督支配，固可認非工作時間，惟若勞工因職責關係顯難期待其得自由活動離開崗位而不受雇主指揮監督支配，如其用餐仍須在崗位上完成者，則其用餐行為既仍在崗位而須受雇主指揮監督支配，該其用餐所需時間即難謂非屬工作時間。

2、原告主張其所擔任之職務為遠百公司之「義廚寶」櫃位銷售人員，屬一人櫃位，如其離開櫃位用餐，櫃位將無人看守，所以其都是在櫃位上用餐，自應將用餐時計入工作時間，如屬合理等語。被告雖抗辯原告每日之工時應扣除用餐時間（一餐為0.5小時，二餐則為1小時），因此為全國大企業之通例，且遠百公司禁止售貨員在櫃檯上吃東西，該公司十樓另設有倉庫及員工休息室、八樓則設有員工專用休息室，原告用餐自理，可自備飲食或外出用餐，此時由公司員工輪流看顧或由鄰櫃他公司員工互相照應，自不得再將用餐時間計入工作時間；而原告於108年11月1日於下午5時下班後再滯留百貨公司1小時之時間，則不得計入工時云云。惟查：

(1)兩造所簽署之系爭A、B協議書，均未記載原告在上班期間每餐得有半小時離櫃用餐時間，應不計工作時間之約定。且依兩造不爭執真正之出勤表（見調解卷第247頁、第253頁、第259頁、第265頁、第271頁、第285頁及第291頁）所載，均僅為原告上班之初始時間及最後下班時間，中間亦無用餐時間之簽到、簽退紀錄，自難證明被告所辯原告有每日0.5小時至1小時得自由離去櫃位，不受被告指揮監督支配之用餐時間確為真實。

- 01 (2)再者，原告於執勤時，原則上是由其一人在櫃負責銷售等
02 情，為被告所不爭執（見本院第166頁、第250頁），被
03 告雖抗辯有時公司主管在場協助看顧，這是職場慣例云
04 云，然此為原告所否認，被告就此事實主張，復未舉證以
05 實其說，尚難採信。至於鄰櫃他公司之員工是否在原告離
06 櫃時協助看顧櫃位部分，姑不論原告就此未舉證以實其說
07 ，已難採信，且該等第三人既非被告之受僱人，復未經被
08 告指派，並沒有協助或取代原告看顧櫃位之責，難謂此類
09 情形是屬於被告得自由利用而不受被告指揮監督支配之時
10 間。況原告負責之櫃位是屬一開放櫃位，有部分產品所放
11 置的位置，係路過客戶得隨手取得帶走等情，有現場照片
12 可以參考（見本院卷第75頁），若原告離櫃前往他處用餐
13 ，則該櫃位即將無人看守，倘有物品遺失，原告自須負賠
14 償責任。衡情，在被告未指派公司其他人員到場支援之情
15 形，顯難期原告敢離櫃前去他處用餐。故而，原告既受僱
16 於被告，依僱傭契約負有忠誠履行提供勞務之義務，則被
17 告既僅讓原告一人在櫃銷售，復未提供或指派任何暫代人
18 力，讓原告確實得自由離開櫃位用餐，則原告主張其因負
19 有看顧櫃位之責，都在櫃位用餐不敢擅離，即非無稽。
- 20 (3)被告提出其與遠百公司所簽署之專櫃合約書附件一（專櫃
21 人員管理辦法），關於服裝禮儀部分，記載在上班時間從
22 事非銷售工作，如吃東西等，屬違規行為，應予罰款等語
23 （見本院卷第71頁）。惟該項合約係被告與遠百公司所簽
24 ，被告並未舉證證明之前曾告知原告，已難確認原告確知
25 上情，況該合約書僅足證明被告曾與遠百公百達成前開係
26 約定，亦不足用以證明原告於用餐時間，確均可離開櫃位
27 至他處用餐。
- 28 (4)故而，原告之實際工時，除108年7月4日外，自應以其
29 出勤表所載工時為準。至於被告前開抗辯出勤表所記載工
30 時，尚應扣除用餐時間云云，自難採信。
- 31 (5)又原告於108年11月1日當日之上班起始時間為10:20，

01 下班時間為18：00，合計為7.5個小時等情，有出勤表在
02 卷可憑（見調解卷第271頁）。被告抗辯原告當日應於下
03 午5時下班，為原告所否認，被告就此部分抗辯，復未提
04 出任何證據以實其說，尚難採信。故而，原告主張當日之
05 工時總計應為7.5小時，應屬可信。

06 (6)綜上所述，原告在職期間之各日實際工時，應如附表原告
07 主張欄所示之時數，始為正確。

08 (三)原告主張系爭A、B協議書關於工時之計算，除四週變形
09 工時外，另加計第五週工時之約定，違反勞基法規定，應
10 不合法，是否有理由？原告於任職期間之工時應為何？

11 1、中央主管機關指定之行業，雇主經工會同意，如事業單位
12 無工會者，經勞資會議同意後，其工作時間得予以變更，
13 四週內正常工作時數分配於其他工作日之時數，每日不得
14 超過2小時，不受勞基法第30條第2項至第4項規定之限
15 制，勞基法第30條之1第1項第1款定有明文。換言之，
16 勞雇雙方約定採行四週變形工時者，如屬中央主管機關指
17 定之行業，經工會同意，無工會者經勞資會議同意後，始
18 得為之。本件兩造固未爭執系爭行業是屬公告得採行四週
19 變形工時之行業，且因被告公司並無成立工會，曾於108
20 年7月1日經召開勞資會議決議同意採行四週變形工時等
21 情，亦有該次勞資會議紀錄在卷可以查考，自可相信屬實
22 。惟觀之該會議紀錄決議，僅同意採行四週性工時制度，
23 並未約定有所謂第5週工時之計算問題，則系爭A、B協
24 議書所約定之第5週需增加計算額外基本工時，如該月為
25 30日則總工時為171小時，如該月為31日則總工時為177
26 小時等語，即非勞資會議之決議範圍，且如此將第5週之
27 7日均按工作日計算，亦與勞基法第36條規定，勞工每7
28 日中應有2日之休息，其中1日為例假日，1日為休息日
29 不符，尚難認為合法，自不足據系爭A、B協議書關於第
30 五週工時之約定，作為認定兩造約定工時及延長工時計算
31 之依據。關於本件原告工時及延長工時之計算，自仍應依

01 勞基法第30條之1第1項第1款及第36條所定之四週變形
02 工時之相關規範計算之。末按，每年共計52週，即全年應
03 有104日之例休日，即使在採行四週變形工時制度，亦不
04 得剝奪勞工之上開權益，如按月休8日計算，全年僅96日
05 之例休日，顯不符勞基法第36條規定，是被告抗辯兩造約
06 定採月休8日等情，縱屬真實，亦顯於法不合，不生該約
07 定之效力。

08 2、關於原告任職期間之工時及延長工時部分，茲說明本院之
09 判斷如下：

10 (1)關於四週變形工時之爭議，應以何者為是？原告主張第一
11 次四週變形工時之起迄時間，自108年7月4日起至同年
12 月31日止，被告抗辯應自108年7月2日起至同年月29日
13 止，何者有理由？原告主張第二次四週變形工時之起迄時
14 間，自108年8月1日起至同年月28日止，被告抗辯應自
15 108年7月30日起至同年8月26日止，何者有理由？原告
16 主張第三次四週變形工時之起迄時間，應自108年8月29
17 日起至同年9月25日止，被告抗辯108年8月27日至同年
18 9月2日應單獨計算不列入四週變形工時，故此次應自
19 108年9月3日起至9月30日止，何者有理由？原告主張
20 第四次四週變形工時之起迄時間，自108年9月26日起至
21 同年10月26日止，被告抗辯應自108年10月1日起至同年
22 10月28日止，何者有理由？原告主張第五次四週變形工時
23 之起迄時間，自108年10月24日起至同年11月21日止，被
24 告抗辯應自108年10月24日起至同年10月25日止，何者有
25 理由？

26 ①按原告係自108年7月4日始受僱於被告，兩造間縱有四
27 週變形工時之約定，亦僅能自其到職起算，兩造尚無可能
28 在原告任職前，約定將原告未受僱期間列入四週變形工時
29 期間計算，此乃事理之當然。故而，兩造間第一次之四週
30 變形工時計期間，自應以原告主張為據，被告抗辯應自原
31 告尚未到職之7月2日起算，於法不合，不足採信。

- 01 ②第一次變形工時之計算期間既已確定，則第二次變形工時
02 之計算期間應為108年8月1日起至同年9月28日。第三次
03 變形工時之計算期間則應為108年8月29日起至9月25日
04 。第四次變形工時之計算期間，則是自108年9月26日起
05 至同年10月23日。第五次變形工時之計算期間為自108年
06 10月24日起至同年11月20日止。被告前開抗辯，並無可信
07 ，尤其被告所辯108年8月27日至同年9月2日應單獨計
08 算不列入四週變形工時，未說明其理由，自難採信。
- 09 (2) (第一次四週變形工時)自108年7月4日起至108年7
10 月31日之工時及延長工時為何？被告抗辯108年7月24日原
11 告所請假別為事假，並非病假，是否有理由？
- 12 ①原告於此四週期間，應有8日休息，其中4日為例假、4
13 日為休息日（被告抗辯原告於此期間應僅有7日例休日，
14 於法不合，不足採信），總工時為160小時，惟原告於此
15 期間請事假1日、病假1日（兩造就此部分是屬病假或事
16 假雖尚有爭執，然此不影響該日原告並未到班之認定），
17 此二日應扣工時16小時，則原告於此期間應履行之平日工
18 時時數應為144小時。
- 19 ②原告在此段期間之平日工時總時數如附表所示為161小時
20 ，經減去144小時後，其延長工時之時數為17小時。因原
21 告僅排7日休息日，因此有1日休息日之延長工時，其餘
22 部分時數則為空班延長工時。
- 23 ③被告抗辯108年7月24日原告所請病假未獲准，應列計為
24 事假等語，此情為原告所否認，且查該日原告所請確係病
25 假等情，有出勤表情（2109年7月）可證（見調解卷第24
26 7頁），足認原告所為該日係請病假，應為實情。至於出
27 勤表右上方固有「事X2」之記載，惟此係事後由他人手寫
28 ，不知由何人於何時所寫，且與出勤表上出勤櫃位欄所載
29 不符，尚難據此推認原告所請為事假。此外，被告復未提
30 出其他事證以證明原告當日所請之假別為事假，則其此部
31 分抗辯，自難採信。

(3) (第二次四週變形工時) 自108年8月1日起至108年8月28日之工時及延長工時為何?

①原告於此四週期間，應有8日休息，其中4日為例假、4日為休息日，總工時為160小時，惟原告於此期間請病假4日，應扣工時32小時，則原告此期間應履行之平日工時為128小時。

②原告於此段期間之平日工時(即每日在10小時以內者)，如附表所示合計應為145.5小時，經減去128小時後，其延長工時為17.5小時。因原告僅排7日休息日，因此有8小時為休息日延長工時，另9.5小時則為空班之延長工時。

③108年8月1日、7日、16日及21日之工時均為11.5小時，逾四週變形工時每日可調整工時之上限10小時，就逾上限之1.5小時部分，應列計為平日延長工時，此部分時數，合計為6小時。

(4) (第三次四週變形工時) 自108年8月29日起至108年9月25日之工時及延長工時為何?

①原告於此四週期間，應有8日休息，其中4日為例假、4日為休息日，總工時為160小時，惟此期間有一國定假日(9月13日中秋節)，應扣8小時工時，且原告請病假5日，應再扣工時40小時，則原告此期間應履行之平日工時時數為112小時。

②原告於此段期間之平日工時(即每日在10小時以內者)，如附表所示合計應為125.5小時，經減去112小時後，其延長工時為13.5小時，因原告9日例休均確已排休，故上開13.5小時均為空班之延長工時。

③又108年9月12日、14日、19日、23日及24日之工時均為11.5小時，已逾四週變形工時每日可調整工時上限10小時，就逾上限之1.5小時部分，應列計為平日延長工時，此部分時數合計為7.5小時。

(5) (第四次四週變形工時) 自108年9月26日起至108年10

01 月23日之工時及延長工時為何？

02 ①原告於此四週期間，應有8日休息，其中4日為例假、4
03 日為休息日，總工時為160小時，惟此期間有一國定假日
04 （10月10日國慶日），應扣8小時工時，則原告此期間應
05 履行之平日工時時數為152小時。

06 ②原告於此段期間之平日工時（即每日在10小時以內者，如
07 附表所示合計為166小時，經減去152小時後，其延長工
08 時為14小時，因原告僅排7日休息日，因此有1日之8小
09 時為休息日工時，餘6小時為空班之延長工時。至於原告
10 於國慶日當日上班8.5小時，則屬國定假日之假日工時。

11 ③又108年9月26日、27日、10月1日、2日、8日及22日
12 之工時均為11.5小時，10月15日工時為10.5小時，已逾四
13 週變形工時每日可調整工時上限10小時，就逾上限之1.5
14 小時、0.5小時部分，應列計為平日延長工時，此部分時
15 數合計為9.5小時。

16 (6)（第五次四週變形工時）自108年10月24日起至108年11
17 月20日之工時及延長工時為何？

18 ①原告於此四週期間，應有8日休息，其中4日為例假、4
19 日為休息日，總工時為160小時，原告此期間應履行之平
20 日工時時數為160小時。

21 ②原告於此段期間之平日工時（即每日在10小時以內者），
22 如附表所示，合計應為185.5小時，經減去160小時後，
23 其延長工時為25.5小時，其中原告僅排6日休息日，因此
24 有2日合計16小時為休息日延長工時，另9.5小時則為空
25 班之延長工時。

26 ③又108年10月24日、27日、11月2日之工時為10.5小時
27 ，108年10月25日、28日、31日、11月3日、4日、8日
28 、13日及20日之工時均為11.5小時、108年10月26日之工
29 時為11小時，均已逾四週變形工時每日可調整工時上限10
30 小時，就逾上限部分，均應列計為平日延長工時，此部分
31 時數合計為14.5小時。

(7) 自 108 年 11 月 21 日起至 108 年 11 月 30 日之工時及延長工時為何？

① 原告於此段期間之工作天數不足四週，但兩造關於排班方式仍比照之前模式，此觀之 11 月 27 日原告僅排班 6.5 自明，是關於此段期間工時之計算，自應整體觀察計算，較符公平。此部分期間遇 3 例休日，其中 1 日為例假、2 日為休息日，平日工時總時數為 56 小時，是原告此期間應履行之平日工時為 56 小時。

② 原告在此段期間之平日工時（即每日在 10 小時以內者），如附表所示，合計應為 61.5 小時，經減去 56 小時後，其延長工時為 5.5 小時均為空班之延長工時。

③ 又 108 年 11 月 21 日、26 日、28 日之工時為 11.5 小時，已逾四週變形工時當日調整工時上限 10 小時，就逾上限 1.5 小時部分，應列計為平日延長工時，此部分時數合計為 4.5 小時。

(8) 自 109 年 4 月 1 日起至 109 年 4 月 28 日之工時及延長工時為何？

① 原告於此四週期間，應有 8 日休息，其中 4 日為例假、4 日為休息日，總工時為 160 小時，又本期間遇兒童節（4 月 4 日）、民族掃墓節（即清明節，4 月 5 日）二個國定假日，應扣 16 小時工時，是原告此期間應履行之平日工時時數為 144 小時。

② 原告於此段期間之平日工時（即每日在 10 小時以內者），如附表所示，合計應為 161 小時，經減去 144 小時後，延長工時為 17 小時，均為空班之延長工時。另原告於兒童節及民族掃墓節均到班，其工時各為 8.5 小時，其中 8 小時部分，應屬國定假日之假日工時，至於另 0.5 小時部分，則應另計為延長工時。

③ 又 109 年 4 月 8 日、11 日、13 日、15 日、21 日、23 日及 27 日之工時為 11.5 小時，已逾四週變形工時每日可調整工時上限 10 小時，就逾上限部分，應列計為平日延長工時，此

01 部分時數合計為10.5小時。

02 (9)自109年4月29日起至109年5月21日之工時及延長工時
03 為何？

04 ①原告於此段期間雖不足四週，但兩造關於排班方式仍比照
05 之前之模式，此觀之有多日原告均僅排班6.5自明，是關
06 於此段期間工時之計算，自應整體計算，較符兩造真意及
07 公平。查：本期間共計23日（原告附表固計算至5月22日
08 為止，惟該日已在原告離職之後，自不應計入工時計算期
09 間），應有6例休日，其中3日為例假、3日為休息日，
10 工作日為16日，法定工時為128小時，另遇勞動節（5月
11 1日）為國定假日，應扣8小時工時，則原告此期間應履
12 行之正常工時為120小時。而原告在此段期間之平日工時
13 （即每日在10小時以內者），如附表所示合計應為129.5
14 小時，經減去128小時後，其延長工時為1.5小時均為空
15 班之延長工時。

16 ②惟原告於勞動節當日上班8.5小時，此部分應列計為國定
17 假日之假日工時。又109年5月4日、7日、12日、16日
18 19日之工時均為11.5小時，已逾四週變形工時每日可調整
19 工時上限10小時，就逾上限1.5小時部分，應列計為平日
20 延長工時，此部分時數合計為7.5小時。

21 (四)原告得請求被告給付之工資為何？原告主張被告尚積欠其
22 應付未付工資及加班費合計為44,318元，是否有理由？

23 1、依A協議書約定，原告之薪資，分甲、乙兩案。其中甲案
24 ：以每月基本工資23,100元+5%業績獎金+加級獎金（但
25 入職前三月期間按26,000元計算，每日薪資為867元、每
26 小時薪資為108元，元以下四捨五入）。乙案：以每月基
27 本工資23,100元（每日薪資770元、每小時薪資為96元，
28 元以下四捨五入）+加班費。甲乙兩案由被告擇優發放，
29 業如前述，且此與被告所提薪資單記載項目相同，應可採
30 信。本院於計算原告應領工資時，自應依兩造之上開約定
31 分甲乙兩案比較計算之。原告主張除基本工資外，兩造另

有約定每月加給伙食費2,000元納入加班費計算等語，此情為被告所否認，且原告此部分主張核系爭A、B協議書約定及前開薪資單記載不符，尚難採信。茲說明108年7月至11月間原告應領未領之工資（含平日工資及加班費）如下：

(1) 108年7月份：

① 甲案：以24,267元（元以下四捨五入，以26,000元為基準，換算原告當月之工作期間28日所得）為基準，經扣除事假1日867元及病假1日433元（扣半日薪）之薪資後，原告於當月按甲案計算，得請求之工資金額為22,967元。

② 乙案：以基本工資21,560元（元以下四捨五入，以23,100元為基準，換算原告當月得工作期間28日所得），加計17小時之休息日及空班延長工時的加班費2,592元（ $96 \times 4/3 \times 4 + 96 \times 5/3 \times 13 = 2592$ ），扣除事假1日不計薪770元及病假1日扣薪385元（扣半日薪，即385元）後，原告於當月得請求之工資金額為22,997元。

③ 上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請求被告給付之108年7月份工資總額為22,997元。上開薪資扣除應由原告負擔之健保費504元及勞保費371元後，原告實領金額應為22,122元，但被告僅給付20,791元，不足金額為1,331元。

(2) 108年8月份：

① 甲案：以26,000元為基準，扣除病假6日半薪2,598元（每日半薪為433元）薪資後，原告得請求108年8月之工資金額為23,402元。

② 乙案：以23,100元為基準，加計17.5小時之休息日及空班之延長工時加班費2,672元（ $96 \times 4/3 \times 4 + 96 \times 5/3 \times 13.5 = 2672$ ），平日延長工時6小時加班費768元（8月1日、7日、16日及21日各1.5小時， $96 \times 4/3 \times 6 = 768$ 元），經扣除病假6日2,310元（每日半薪為385元，被告抗辯原告請病假不符合程序規定，視為事假云云，未舉證以實其說，

且核與出勤表記載不符，並無可採）之薪資後，原告得請求108年8月之工資金額為24,230元。被告復抗辯因原告違反平日排休約定而排休假日，應另扣減500元違約金云云，此情為原告所否認，且被告就此復未提出任何事證以證明其扣減有據，自難採信。

③上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請求被告給付之108年8月之工資總額為24,230元。上開薪資經扣除應由原告負擔之健保費581元及勞保費371元後，原告實領金額應為23,278元，但被告僅給付19,346元，不足金額為3,932元。

(3) 108年9月份：

①甲案：以26,000元基準，加計颱風（9月30日放颱風假）上班津貼500元（見協議書第11條約定，見調解卷第225頁），扣除病假3日1,299元薪資後，原告得請求108年9月之工額金額為25,201元。

②乙案：以23,100元為基準，加計13.5小時之空班之延長工時可得加班費2,032元（ $96 \times 4 / 3 \times 4 + 96 \times 5 / 3 \times 9.5 = 2032$ ），平日延長工時10.5小時之加班費1,344元（108年9月12日、14日、19日、23日、24日、26日及27日各1.5小時， $96 \times 4 / 3 \times 10.5 = 1344$ ）、颱風上班津貼500元，扣除病假3日1,155元（每日扣385元）之薪資後，原告得請求給付之108年9月工資金額為25,821元。被告復抗辯因原告違反平日排休約定而排休假日，應另扣減1500元違約金云云，此情為原告所否認，且被告就此復未提出任何事證以證明其扣減有據，自難採信。

③上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請求被告給付108年9月之工資總額為25,821元。上開薪資扣除應由原告負擔之健保費581元及勞保費371元後，原告實領金額應為24,869元，但被告僅給付22,746元，不足金額為2,123元。

(4) 108年10月份：

01 ①此月雖已逾原告入職3個月，但兩造就此月均未提出原告
02 有何業績及加給之金額，且被告主張仍應按26,000元計算
03 ，復為原告所未爭執，則關於本月之甲案基準，自仍應按
04 26,000元計算。是故，本月原告依甲案得請求給付之工資
05 金額為26,000元。

06 ②乙案：以23,100元為基準，加計14小時之休息日及空班之
07 延長工時可得加班費2,112元（ $96 \times 4 / 3 \times 4 + 96 \times 5 / 3 \times 10 = 2112$ ）
08 、平日延長工時10.5小時加班費1,536元（10月1日
09 、2日、8日、22日、25日、28日及31日各加班1.5小時
10 ，10月15日、24日、27日各加班0.5小時，合計12小時，
11 $96 \times 4 / 3 \times 12 = 1536$ ），再加上原告於國慶日上班8.5小時
12 所得請領834元（前8小時加給770元，後0.5小時則可
13 請領加班費64元，即 $96 \times 4 / 3 \times 0.5 = 64$ ），原告於108年10
14 月得請求之工額金額為27,582元。被告復抗辯因原告違反
15 平日排休約定而排休假日，應另扣減500元違約金云云，
16 此情為原告所否認，且被告就此復未提出任何事證以證明
17 其扣減有據，自難採信。

18 ③上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請
19 求被告給付108年10月之工資總額為27,582元。上開薪資
20 經扣除應由原告負擔之健保費581元及勞保費371元後，
21 原告實領金額應為26,630元，但被告僅給付25,394元，不
22 足金額為1,236元。

23 (5) 108年11月份：

24 ①甲案：以23,100元為基準，加計週年慶業績獎金8,625元
25 及主管加給2,000元，原告得請求給付108年11月之工資
26 金額為33,725元（見調卷第269頁）。

27 ②乙案：以23,100元為基準，加計15小時（ $9.5 + 5.5 = 15$ ）空
28 班之延長工時之加班費2,272元（ $96 \times 4 / 3 \times 4 + 96 \times 5 / 3 \times 11 = 2272$ ）
29 、平日延長工時10.5小時之加班費1,600元（11月
30 2日加班0.5小時，108年11月3日、4日、8日、13日
31 、20日、21日、26日及28日各加班1.5小時，合計12.5小

時， $96 \times 4 / 3 \times 12.5 = 1600$ ），原告依乙案得請求給付108年11月之工資金額為26,972元。

③上開兩方案經比較結果，以採甲案有利原告，即原告得請求被告給付108年10月之工資總額為33,725元。上開薪資經扣除應由原告負擔之健保費581元及勞保費371元後，原告實領金額應為32,773元，而被告業已給付32,773元，並無不足。

2、依B協議書約定：每月議定工資為勞動部所發布之基本工資23,800元計薪。薪資分甲、乙兩案。其中甲案：以每月基本工資23,800元+5%業績獎金+加級獎金（但入職前三月期間按26,000元計算）。乙案：以每月基本工資23,100元+加班費。甲乙兩案由被告擇優發放，業如前述。茲說明109年4月至5月間，原告應領未領之工資（含平日工資及加班費）如下：

(1) 109年4月份：

①甲案：以26,000元為基準，加計假日津貼500元，原告得請求109年4月之工資金額為26,500元。至於原告主張被告同意自109年4月起即可將業績獎金列入薪資計算云云，為被告所否認，復未舉證以實其說，且與系爭B協議書約定不符，尚難採信。

②乙案：以23,800元基準（每日薪資為793元，每小時薪資為99元，元以下四捨五入），加計17小時空班之延長工時加班費2,673元（ $99 \times 4 / 3 \times 4 + 99 \times 5 / 3 \times 13 = 2673$ ），及原告於兒O節及民族掃墓節等國定假日上班所得請領1,718元（前8小時均加給793元，2日為1,586元，後加班部分二日合計為1小時則可請領加班費132元，即 $99 \times 4 / 3 \times 1 = 132$ ）假日加給工資，原告得請求被告給付之109年4月份工資金額為28,191元。

③上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請求被告給付109年4月之工資總額為28,191元。上開薪資經扣除應由原告負擔之健保費581元及勞保費371元後，

原告實領金額應為27,239元，但被告僅給付25,548元，不足金額為1,691元。

(2) 109年5月份：

① 甲案：依被告主張按19,067元為基準，則原告得請求109年5月之工資金額為19,067元。

② 乙案：依被告主張以17,453元為基準，加計1.5小時空班延長工時加班費198元（ $99 \times 4/3 \times 1.5 = 198$ ）、平日延長工時7.5小時加班費990元（5月4日、7日、12日、16日及19日各加班1.5小時，合計7.5小時， $99 \times 4/3 \times 7.5 = 990$ ），再加上原告於勞動節上班8.5小時所得請領859元（前8小時加給793元，後0.5小時則可請領加班費66元，即 $99 \times 4/3 \times 0.5 = 66$ ），原告得請求給付109年5月之工額金額為19,500元。

③ 上開兩方案經比較結果，以採乙案有利原告，即原告得請求被告給付109年5月份之工資總額為19,500元。上開薪資經扣除應由原告負擔之勞保費426元後，原告實領金額應為19,047元，但被告僅給付18,641元，不足金額為433元。

3、從而，原告於前開任職期應領未領之工資，合計為10,746元（108年7月1,331元，108年8月3,932元。108年9月2,123元。108年10月1,236元。109年4月1,691元。109年5月433元）。

六、綜上所述，原告得請求被告給付其應領未領之工資總額，在10,746元之範圍內，為有理由。又本件原告係請求被告給付積欠之工資，是其就請求有理由部分，併請求自被告提出勞動爭點整理及答辯狀之翌日即110年3月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之遲延利息，參照民法第229條第1、2項、第233條第1項規定，亦屬有理由。故而，原告請求被告給付其10,746元，及自110年3月26日起至清償日止，按週年利率5%計算利息部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。本院並依民事訴訟法第79

條、第436條之19規定為訴訟費用負擔及費用額確定之裁判，及依勞動事件法第44條第1、2項規定，為得假執行及免為假執行之宣告。判決如主文。

中 華 民 國 110 年 11 月 5 日
勞 動 法 庭 法 官 李 國 增

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容，及依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。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 110 年 11 月 5 日
書 記 官 黃 文 琪

附 錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

（一）原判決所違背之法令及其具體內容。

（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第471條第1項（依同法第436條之32第2項規定於小額事件之上訴程序準用之）：

上訴狀內未表明上訴理由者，上訴人應於提起上訴後20日內，提出理由書於原第二審法院；未提出者，毋庸命其補正，由原第二審法院以裁定駁回之。