

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞小字第2號

原告 吳育聖
被告 函館實業有限公司

法定代理人 陳竹山

訴訟代理人 江順雄律師

上列當事人間請求給付薪資事件，本院於民國109年4月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬陸仟壹佰參拾貳元，及自民國一百零九年一月十四日起至清償日止，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新臺幣柒佰伍拾元，餘新臺幣貳佰伍拾元由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬陸仟壹佰參拾貳元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年3月22日起至同年108年10月4日止受雇於被告，擔任夜班櫃台人員，上班時間為凌晨12時至上午8時，每月休5或6天（即每月固定加班4或3天），並約定常態加班費為新臺幣（下同）4,650元，惟被告107年3月至12月間給付原告月薪20,625元，108年1至10月給付原告月薪21,657元，均低於基本工資，違背勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1項規定，依法應補足給付工資與基本工資之差額25,362元；又被告108年1月起未經原告同意，擅自調降每月常態加班費為每月3,658元，原告自得依雙方之約定，及民法482條、勞基法第22條規定請求被告給付加班費差額8,928元；另原告108年度尚有1天特別休假未休，原告亦得依勞基法第38條規定請求被告給付1天之工資770元。爰依兩造間勞動契約關係及上揭法律規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告35,060元，及自起訴狀繕本送達被告

之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：原告擔任晚班櫃台人員，依勞動契約書第伍條第一項約定：工資以部分工時計按月全額支付；第四條第一項約定：晚班櫃台人員，工作時間00:00-08:00，並視業務自行休息30分鐘，故原告每日工作時間僅7.5小時，按部分工時計，被告給付原告之107年度月薪20,625元、108年度月薪21,657元，均未低於基本工資；又原告每月例休9天，107年度每月實際月休5天，按月給付予4天加班費4,650元，108年度每月則實際月休6天，被告乃按月給予3天加班費3,658元，並未短付原告加班費；另原告108年度確實尚有1天特別休假未休等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事實：（本院卷第140至141頁）

（一）原告於107年3月22日至108年10月2日間受僱於被告，擔任夜班服務員，約定月休5（107年）或6（108年）天（即每月固定加班4（107年）或3（108年）天）。

（二）原告107年3月至12月每月給付薪資為20,625元及常態加班費4,650元；108年1至10月每月給付薪資為21,657元及常態加班費為3,658元。

（三）原告在職期間，特休合計應為10天，截至108年9月10日止已休特休9天。

四、本件之爭點：（本院卷第141頁）

（一）兩造約定原告月薪是否低於基本工資？原告請求被告給付工資差額25,362元，有無理由？

（二）原告在職期間，按月實際加班多少日？原告請求被告給付108年1至9月加班費差額8,928元，有無理由？

（三）原告是否有於108年9月11日休特休假？原告請求被告給付特休未休工資770元，有無理由？

五、本院之判斷：

（一）原告於107年3月22日至108年10月2日間受僱於被告，擔任夜班服務員，約定月休5（107年）或6（108年）天（即每月固定加班4（107年）或3（108年）天）；被告107年3月至12月

01 每月給付原告薪資為20,625元及常態加班費4,650元，108年
02 1至10月每月給付原告薪資為21,657元及常態加班費為3,658
03 元；原告在職期間，特休合計應為10天，截至108年9月10日
04 止已休特休9天等情，為兩造所不爭執，復有原告薪資單、
05 特休假紀錄表附卷可稽（本院卷第13至19、23頁），此部分
06 事實堪信為真。

07 (二)兩造約定原告月薪是否低於基本工資？原告請求被告給付工
08 資差額25,362元，有無理由？

09 1.按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
10 21條第1項定有明文。準此，凡適用勞基法之事業單位，勞
11 雇雙方約定之工資，即不得低於法定基本工資，如約定工資
12 低於法定基本工資，即應調整至基本工資計薪。又勞基法所
13 謂之休息時間，應係指未受雇主指揮監督及無須提供勞務或
14 等待提供勞務之時間；倘勞工處於隨時準備提供勞務之狀態
15 ，縱並未實際上提供勞務，亦得計入工作時間（最高法院10
16 6年度台上字第2044號判決意旨參照）。

17 2.查基本工資之月薪，107年1月1日起調整為22,000元，復自
18 108年1月1日起調整為23,100元，為兩造所不爭執（本院卷
19 第10至11、47頁），則兩造107年度約定之月薪即不得低於
20 22,000元；108年度約定之月薪亦不得低於23,100元，如約
21 定低於法定基本工資，即應調整至基本工資計薪。本件兩造
22 並不爭執被告107年3月至12月每月給付原告薪資為20,625元
23 、108年1至10月每月給付原告薪資為21,657元，均低於法定
24 基本工資，自應調整至107年月薪22,000元、108年度月薪23
25 ,100元計薪。準此，原告在職期間，被告短付原告107年度
26 工資12,819元【計算式： $(22,000\text{元} \times 10/31\text{月} - 20625\text{元} \times 10/31\text{月}) + (22,000\text{元} - 20625\text{元}) \times 9\text{月} = 12,819\text{元}$ 】、108年
27 度工資13,080元【 $(23,100\text{元} - 21,657\text{元}) \times 9\text{月} + (23,100\text{元} \times 2/31\text{月} - 21,657\text{元} \times 2/31\text{月}) = 13,080\text{元}$ 】，合計25,899
28 元（計算式： $12,819\text{元} + 13,080\text{元} = 25,899\text{元}$ ），堪以認定
29 。原告僅請求被告給付工資差額25,362元，自屬有據。
30
31

01 3.被告雖抗辯依兩造間勞動契約書約定，原告擔任晚班櫃台人
02 員，工作時間0時至8時，期間得視業務自行休息30分鐘，故
03 原告每日工作時間僅7.5小時，工資以部分工時計按月全額
04 支付，並未低於基本工資等語，並舉勞動契約書及人證謝集
05 祥為證。惟被告所舉未經員工簽署之勞動契約書，原告否認
06 有簽署，被告復不能提出原告簽署之勞動契約書為證，則兩
07 造間是否確有約定原告於工作時間中得視業務自行休息30分
08 鐘，已有疑義。參酌證人即被告副理謝集祥到庭證稱：伊只
09 是待命，原則都是原告在櫃檯，伊都在樓上辦公室，不一定
10 每天夜班的人員都會叫伊下去半小時，伊下去與原告等一起
11 吃飯的時候，如果有人員進出向伊詢問，有伊不知道的狀況
12 ，伊還是要詢問原告等語，及證人即前被告夜班房務員呂健
13 峰證稱：夜間櫃檯人員只有原告1人，櫃檯不會休息到半小
14 時，因為客人不一定會進來，縱使沒有客人，也會在櫃檯那
15 邊整理環境或者輸入資料，所以縱使在休息時間，有狀況也
16 是要處理，有看過謝集祥在櫃檯，但不確定他在櫃檯的理由
17 ，因為他有時候會下來泡個咖啡後就上去了等語（本院卷第
18 141至151頁），堪認兩造間縱有原告得視業務自行休息30分
19 鐘之約定，因櫃台僅原告1人，縱在原告休息或副理謝集祥
20 在場時間，原告仍需隨時準備處理客人進入詢問或轉接電話
21 等狀況或接受謝集祥諮詢客人狀況，揆諸前開說明，原告此
22 時間縱未實際上提供勞務，亦應計入工作時間，是被告所辯
23 尚難採信。

24 (二)原告在職期間，按月實際加班多少日？原告請求被告給付10
25 8年1至9月加班費差額8,928元，有無理由？

26 1.按雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間在2小時
27 以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給1又3分之1以
28 上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再
29 加給1又3分之2以上，為勞基法第24條第2項所明定。

30 2.原告於任職期間，每月應休9天，107年度實際每月休5天，
31 固定加班4天；108年實際每月休6天，固定加班3天，為兩造

所不爭執（本院卷第100、141反頁）。則原告108年1至9月，每月固定有3天休息日加班工作，依前開勞基法第24條第2項規定，每月應給付原告之法定加班費為3,658元{計算式：【 $(23,100\text{元} \div 240\text{時}) \times 4/3 \times 2\text{時} + (23,100\text{元} \div 240\text{時}) \times 5/3 \times 6\text{時}$ 】 $\times 3\text{天} \div 3,658\text{元}$ }。而原告並不爭執被告108年1至9月每月給付原告常態加班費3,658元（本院卷第101頁），堪認108年1至9月間被告給付原告之加班費，並未低於法定加班費。

- 3.原告固主張兩造約定常態加班費為4,650元，108年1月起，被告未經原告同意減為3,658元，違反雙方之約定等語，然為被告所否認。本院審酌延時工資，通常係按實際加班時、日計算，原告既主張兩造約定固定金額之常態加班費，自應由原告就此變態事實負擔舉證責任。查證人謝集祥到庭證稱：原告是我面試錄用的，洽談時應該沒有談到加班費的問題等語；證人呂健峰亦稱：應徵時，沒有印象對加班費有何說明等語（本院卷第141、145、148頁），足見，被告與原告面試時應未談及加班費事宜。此外，原告僅空言主張，復未能舉證以證兩造間於108年1至9月間確有其主張之約定優於法定加班費之每月常態加班費情事，其舉證不足，主張自難採信。是原告請求被告給付108年1至9月間差額加班費8,928元，難認有據。

(四)原告是否有於108年9月11日休特休假？原告請求被告給付特休未休工資770元，有無理由？

- 1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作满一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日，二、1年以上2年未滿者，7日，三、2年以上3年未滿者，10日，四、3年以上5年未滿者，每年14日，五、5年以上10年未滿者，每年15日，六、10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止；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，勞基法第38條第1、4項亦有明文。
- 2.原告於107年3月22日到職，至107年9月21日滿6個月翌日起

01 應有特別休假3日，至108年3月21日滿1年翌日起應有特別休
02 假7日，合計應休特別休假為10日(3日+7日=10日)，而原
03 告截至108年9月10日止已休特休9天，同年9月11日原告有上
04 班，迄至離職止，仍有1天特休未休，為兩造所不爭執(本
05 院卷第101、141頁)。是原告於任職期間應休之特別休假應
06 尚有1日未休，依前開勞基法第38條第4項規定應於契約終止
07 時，由雇主發給工資，則原告請求未休特別休假1日薪資770
08 元(月薪23,100元÷30日=770元日薪)，亦屬有據。

09 (五)準此，原告依兩造間勞動契約法律關係及上揭勞基法規定，
10 請求被告給付107、108年積欠之工資25,362元，及108年度
11 特休未付工資770元，合計26,132元(計算式：25,362元+
12 770元=26,132元)，於法有據。

13 六、綜上所述，原告請求被告給付26,132元，及自起訴狀繕本送
14 達被告之翌日即109年1月14日起至清償日止，按週年利率5%
15 計算之利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無
16 理由，應予駁回。本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求
17 ，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應
18 依職權宣告假執行，併依同條第2項規定，依職權酌定擔保
19 金額，宣告被告供擔保後，得免為假執行。

20 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經
21 本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論
22 列，併此敘明。

23 八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
24 事訴訟法第79條、第436條之19，勞動事件法第44條第1、2
25 項，判決如主文。

26 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日
27 勞 動 法 庭 法 官 陳 景 裕

28 以上正本係照原本作成。

29 民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法
30 令為理由，不得為之。

31 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，並

01 須表明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
02 判決有違背法令之具體事實之上訴理由。（均須按他造當事人之
03 人數附繕本）。

04 中 華 民 國 109 年 4 月 30 日

05 書記官 陳正