

臺灣橋頭地方法院民事判決

109年度勞小字第3號

原告 吳宥甯
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

複代理人 黃淑芬律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國109年6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叁萬肆仟柒佰叁拾玖元，及自民國一〇九年一月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣貳仟壹佰伍拾陸元，其中壹仟伍佰元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣叁萬肆仟柒佰叁拾玖元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序部分：

按小額訴訟之訴狀送達後，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436條之23、第436條第2項、第255條第1項第3款定有明文。查原告起訴請求被告給付新臺幣（下同）60,085元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（卷第9、93頁），嗣減縮訴之聲明為被告應給付原告52,149元及自起訴狀繕本送達翌日起算之法定遲延利息（卷第255頁），合於前揭規定，應予准許。

貳、實體部分：

一、原告主張：伊於民國106年8月19日至108年9月30日受僱被告擔任會計人員，上班時間為上午8時至下午4時，每月固定休假5日或6日（即每月固定加班3至4日）。雖兩造所簽訂之勞動契約書（下稱系爭勞動契約）明定伊中午有半小時休息用

餐時間，然伊於休息時間仍需支援櫃檯人員結帳等工作而無法休息，實際工作時間仍為8小時。惟伊受僱於被告期間所獲得之正常工作時間工資皆低於當年度之法定基本工資，伊於106年9月至12月之月薪為17,000元，惟當年度基本工資為21,009元，每月差額4,009元；107年伊之月薪為20,625元，當年度基本工資為22,000元，每月差額1,375元；108年1月至9月伊之月薪為21,657元，當年度基本工資23,100元，每月差額1,443元。合計短少給付伊45,523元。又伊於106年9月1日至同年12月31日應有36日之休息日及例假日，然伊僅休假20日，尚有16日休息日未休假，被告亦應給付伊上開休息日出勤工資合計17,882元，惟被告每月僅給付伊2,814元，合計11,256元，尚短少給付6,626元，加計上開應給付伊之工資差額，合計52,149元。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）第22條第2項、第24條第2項等規定，提起本訴等語。並聲明：被告應給付原告52,149元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告則以：原告擔任會計人員，其工作時間為上午8時至下午4時，中間休息半小時，故原告每日工作時間為7.5小時，不足8小時，依系爭勞動契約約定以部分工時計按月全額支付，是依原告每月工作時數計算其每月本薪，106年月薪為19,696元、107年月薪為20,625元、108年月薪為21,657元，而部分工時為勞基法施行細則第13條所明定之合法計薪方式，以原告工作時間比例計算結果，伊所給付之工資並未低於法定基本工資，原告請求伊給付薪資差額45,523元，並無理由。再原告主張於106年9月至12月有16日休息日加班費短少，惟原告於106年實際月休為5日，故按月補4日加班費給原告，以當年度基本工資每月21,009元計算，休息日1日加班費為1,111元，每月應給付原告4,444元之加班費，伊已以「常態加班」名目按月給付原告4,594元，尚有多給，自無短少給付而需補足差額等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項：

01 (一)原告自106年8月19日至108年9月30日任職被告擔任會計人員
02 ,工作時間為上午8時至下午4時,每月月休9日,實際休假5
03 日(106、107年)或6日(108年),即每月固定加班4日或3
04 日。

05 (二)依兩造所簽立之系爭勞動契約,會計人員之工作時間為上午
06 8時至下午4時,休息時間為中午12時至12時30分,工資以部
07 分工時計按月全額支付,薪資科目含本薪、績效獎金。

08 (三)原告107年1月至12月每月薪資20,625元,108年1月至9月每
09 月薪資21,657元,被告各月實際給付原告之薪資均低於當年
10 度勞動部公告之最低基本工資。

11 (四)被告於108年1月1日前係以打卡鐘記載出勤時間,自108年1
12 月1日後則係採用臉部辨識系統。

13 (五)原告自106年9月1日至12月31日,應有36日休息日及例假日
14 ,原告已休20日。

15 四、本件爭點：

16 (一)原告請求被告給付106年9月1日至108年9月30日工資差額45,
17 523元,有無理由？

18 (二)原告請求被告給付106年9月1日至同年12月31日共16日休息
19 日加班費差額6,626元,有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (一)原告請求被告給付106年9月1日至108年9月30日工資差額45,
22 523元,有無理由？

23 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
24 21條第1項定有明文。準此,凡適用勞基法之事業單位,勞
25 雇雙方約定之工資,即不得低於法定基本工資,如約定工資
26 低於法定基本工資,即應調整至基本工資計薪。又勞基法所
27 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
28 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
29 ,縱並未實際上提供勞務,亦得計入工作時間(最高法院10
30 6年度台上字第2044號判決意旨參照)。

31 2.經查兩造訂立系爭勞動契約,第4條第1項約定會計人員工作

01 時間為上午8時至下午4時，休息時間為中午12時至12時30分
02 固，有該契約書影本可稽（卷第60頁），惟徵諸證人陳翰賢
03 即被告公司前員工於本院證述略以：我擔任中班櫃檯接待人
04 員，工作內容是接待往來旅客，上班時間為下午4時至晚上
05 12時，中班櫃檯人員只有我1個人，如果我跑出去吃飯，櫃
06 檯就沒有人員了；如果要用餐的話，我們就是一起訂便當，
07 在櫃檯吃便當，不算是休息時間，因為用餐時間如果有客
08 人來，還是要接待客人等語（卷第208至209、214頁）；又
09 證人謝集祥即被告公司副理於本院證述略以：被告公司只有
10 1位會計人員，櫃檯人員只有1位；會計與早班櫃檯是互相代
11 理，如果早班櫃檯人員去休息用餐，會計可以去櫃檯代理，
12 而會計去用餐時，早班櫃檯不用去代理，因為會計不需要在
13 櫃檯，她可以隨時選擇她想要的休息時間去休息，也可以外
14 出去用餐；偶而會有證人陳翰賢所述中班櫃檯人員幾乎沒有
15 不受打擾的用餐時間的情況，但依公司編制會有一位儲備幹
16 部，於員工休息時間，會有儲備幹部來代理他的工作等語（
17 卷第217頁）。則依證人謝集祥所述，原告得代理早班櫃檯
18 人員職務，而櫃檯人員休息時會有儲備幹部代理其職務，至
19 原告則得彈性選擇休息時間而不需他人代理，顯然原告所述
20 於約定休息時間尚須待命幫忙櫃檯或廠商送東西過來必須幫
21 忙點貨，其亦必須在櫃檯幫忙而無法休息等語（卷第140頁
22 ），應非虛捏，否則證人謝集祥應毋庸表明原告如無法於其
23 約定之休息時間休息得另行選擇其他時間休息等語。而參諸
24 系爭勞動契約，早班櫃檯人員與會計人員之工作時間同為上
25 午8時至下午4時，休息時間亦同為中午12時至12時30分（卷
26 第60頁），依被告公司之編制，早班、中班均僅各有1位櫃
27 檯人員，於早班櫃檯人員休息時間，會計人員尚有需代理其
28 職務之情況，以被告係經營汽車旅館業，原告為經手現金收
29 付、傳票製作等財務事宜之會計人員，衡諸一般社會常情，
30 多係委由會計、出納等專責人員處理公司財務，避免其他員
31 工亦得經手金錢收付而可能導致帳目不清等弊端，故於被告

並未另行編制其他相關財務人員之情況下，以原告之職務性質無法由櫃檯人員、房務人員或儲備幹部於其休息時間代理，然為因應櫃檯人員隨時可能因旅客辦理入住、退房而需處理相關收付、零用金支應、結帳等事宜，是縱於約定之休息時間，原告仍可能處於隨時準備提供勞務之狀態而無未受雇主指揮監督及無須提供勞務或等待提供勞務之休息時間，徵諸前揭說明，自得計入工作時間。雖證人謝集祥證稱原告可以選擇任何時間休息，亦可外出用餐等語，然原告係受雇主指揮監督下服勞務之一般勞工，非若證人謝集祥為不需打卡上、下班之管理職，原告顯難於約定之工作時間內自行選擇休息半小時甚至外出用餐，且倘原告之休息時間可以自行彈性調整至任何時段，系爭勞動契約亦無明定會計人員休息時間為中午12時至12時30分之必要，而應如「日班櫃檯」、「晚班櫃檯」人員記載為「視業務自行休息30分鐘」（卷第60頁），顯然會計人員之休息時間仍受有一定之限制，證人謝集祥所述不符一般社會通念，尚難憑採。

3. 按勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。勞基法第30條1項定有明文，而原告應計入之每日工作時間尚包括其處於隨時準備提供勞務狀態之中午12時至12時30分，其每日工時既達於8小時，依勞基法第21條第1項規定，被告與原告約定之薪資即不得低於基本工資。準此：

(1) 106年9月1日至同年12月1日：

- ① 原告固主張被告於上開期間每月僅給付其本薪17,000元而低於當年度之基本工資21,009元，差額為4,009元（計算式：21,009元－17,000元＝4,009元），並提出薪資明細為憑（卷第13頁），被告則否認原告所提薪資單之形式為真正，認應以其提出之薪資單為據（卷第69至85頁）。稽之系爭勞動契約第5條第1項約定「工資以部分工時計按月全額支付，薪資科目含本薪、績效獎金」，同條第2項約定：「績效獎金發放標準：1.全月無事、病假紀錄。2.全月遲到、早退：①累計10分鐘（含）以內正常發放。②累計11～29分鐘（含）減

01 發 1/4。③ 累計 30～59 分鐘（含）減發 1/2。④ 累計逾 60 分
02 鐘（含）不發。⑤ 一次上下班未打卡減發 1/4，二次減發 1/
03 2，二次以上不發。3. 全月出勤有足月者（足月係指每月 1 日
04 至月底）。4. 依本契約約定之工作時間出勤。5. 甲方（即被
05 告）得依乙方（即原告）表現、出勤及獎懲紀錄增減之」，
06 另同條第 3 項約定「因甲乙雙方約定試用期滿後之工作時間
07 超出法定工時，導致休息日不足，且約定之工作時間為常態
08 性，故甲乙雙方約定由甲方於每月薪資中補償少休的加班費
09 ，加班計算依據勞基法第 24 條規定或以優於勞基法規定發放
10 ，科目為常態加班，且雙方約定日後如因縮短工時，可調整
11 或取消此科目之補償。」（卷第 61 頁）。參諸原告提出之 10
12 6 年 9 月至 12 月薪資單載有「本俸」、「績效獎金」而無「常
13 態加班」項目，107 年 1 月至 12 月薪資單有「本俸」、「常態
14 加班費」及「績效獎金」項目，108 年 1 月至 9 月之薪資單則
15 僅有「本薪」、「常態加班」而無「績效獎金」項目（卷第
16 13 至 19 頁），被告所提出之薪資單則僅有「本薪」、「常態
17 加班」項目而無「績效獎金」（卷第 69 至 71 頁），固均與系
18 爭勞動契約中兩造所約定之基本薪資結構（含本薪、績效獎
19 金、常態加班）未盡相符，然兩造均不爭執 106 年約定月休 9
20 日，實際休假 5 日，即每月固定加班 4 日（卷第 325 頁），顯
21 然原告自受僱於被告之時起，即已按月領有每月固定加班所
22 得領取之常態加班費，惟如以原告主張其 106 年 9 月至 12 月本
23 薪均為 17,000 元計算，日薪為 567 元（計算式：17,000 元 / 30
24 日 = 567 元，小數點以下四捨五入），每月應補 4 日加班費 2,
25 268 元（計算式：567 元 × 4 日 = 2,268 元），與原告所提出 10
26 6 年 9 月至 12 月薪資單所記載之「休假日加班費」均為 2,814
27 元不符（卷第 13 頁）；又如依原告所提出之薪資單，其於 10
28 6 年 10 月至 12 月均領有績效獎金 4,009 元，依系爭勞動契約第
29 5 條第 1 項「薪資科目含本薪、績效獎金」之約定，加計本薪
30 17,000 元即符合當年度法定基本工資 21,009 元（計算式：17
31 ,000 元 + 4,009 元 = 21,009 元），亦與兩造所不爭執之被告

各月給付之薪資均低於基本工資一節不合（卷第326頁），至證人陳翰賢雖於本院證稱其拿到的薪資明細格式如原告提出之薪資單（卷第210頁），證人謝集祥則證稱原告與被告所提出之薪資單格式均有等語（卷第218頁），惟原告主張之本薪無從計算出其主張被告已給付之常態加班費數額，且其106年9月份薪資單記載領取績效獎金1,719元（卷第13頁），亦不符系爭勞動契約第5條第2項所定4分之1或2分之1之減發比例（按：全額績效獎金參照原告提出之106年10月至12月薪資單應為4,009元），則原告主張其106年度薪資結構明細如其所提出之薪資單等語，尚難憑採。

②被告抗辯其以原告每日工時7.5小時，以106年度基本工資21,009元計算原告106年每月本薪為19,696元（計算式：21,009元 $\times$ 7.5/8=19,696元，小數點以下四捨五入）、以107年度基本工資22,000元計算原告107年每月本薪為20,625元（計算式：22,000元 $\times$ 7.5/8=20,625元，小數點以下四捨五入）、以108年度基本工資23,100元計算原告108年每月本薪為21,657元（計算式：23,100元 $\times$ 7.5/8=21,657元，小數點以下四捨五入），原告亦不爭執其107、108年度本薪各為20,625元、21,657元（卷第326頁），則被告所採之本薪計算方式均屬一致，且107、108年之計算結果復為原告所不爭執，則其抗辯原告106年度本薪應如同其提出之薪資單所載每月為19,696元，堪以採信。是原告106年9月至12月本薪為每月19,696元，低於當年度勞動部公告之基本工資21,009元，而原告於系爭勞動契約約定之休息時間仍處於隨時準備提供勞務之狀態而應計入工作時間，每日正常工作時間為8小時，已如前述，被告自應給付不低於法定基本工資之薪資。依此，原告請求被告給付上開期間短少之工資合計5,252元【計算式：（21,009元－19,696元） $\times$ 4月=5,252元】，核屬有據，應予准許，逾此金額之請求，則屬無據。

(2) 107年1月1日至同年12月31日：

兩造不爭執上開期間原告每月本薪為20,625元，低於當年度

01 勞動部公告之基本工資22,000元，而原告於系爭勞動契約約
02 定之休息時間仍處於隨時準備提供勞務之狀態而應計入工作
03 時間，每日正常工作時間已達8小時，業如前述，被告自應
04 給付不低於法定基本工資之薪資。依此，原告請求被告給付
05 上開期間短少之金額合計16,500元【計算式：(22,000元－
06 20,625元)×12月＝16,500元】，核屬有據，應予准許。

07 (3) 108年1月1日至同年9月30日：

08 兩造不爭執上開時間原告每月本薪為21,657元，低於當年度
09 勞動部公告之基本工資23,100元，而原告於系爭勞動契約約
10 定之休息時間仍處於隨時準備提供勞務之狀態而應計入工作
11 時間，每日正常工作時間已達8小時，業如前述，被告自應
12 給付不低於法定基本工資之薪資。依此，原告請求被告給付
13 上開期間短少之金額合計12,987元【計算式：(23,100元－
14 21,657元)×9月＝12,987元】，核屬有據，應予准許。

15 (4) 綜上，原告請求被告給付薪資差額34,739元（計算式：5,25
16 2元＋16,500元＋12,987元＝34,739元），為有理由，應予
17 准許，逾上開金額之請求，即屬無據。

18 4. 被告固抗辯系爭勞動契約已約定工資以部分工時計按月全額
19 支付，而勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞
20 動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作
21 時間比例計算之，固為勞基法施行細則第13條所明定，惟參
22 以原告受僱期間之出勤紀錄（卷第115至134-1頁），其係屬
23 每日按時上、下班而持續密集付出勞力，並非按時、按日或
24 按件計酬者，即原告之工作內容非具有間歇性、機動性、不
25 穩定性，而行政院核定之勞工每月基本工資係為每日按時上
26 、下班且持續密集付出勞力勞工者之基本對待給付，以維持
27 該勞工最基本之生活所需，自仍應受每月基本工資之保障，
28 況原告應計入每日之工作時間亦達於正常工作時間8小時，
29 已如前述，被告以部分工時計算而按月給付原告薪資，實與
30 勞務提供、報酬給付間之給付與對待給付平衡關係相違。

31 (二) 原告請求被告給付106年9月1日至12月31日共16日休息日加

班費差額 6,626 元，有無理由？

1. 按勞工每七日中應有二日之休息，其中一日為例假，一日為休息日。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、延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依第 32 條第 3 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。雇主使勞工於第 36 條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。107 年 1 月 31 日修正前勞基法第 36 條第 1 項、第 24 條定有明文。
2. 原告主張於 106 年 9 月至 12 月共有 36 日休息日及例假日，其已休日數 20 日，另 16 日休息日均未休假一情，為被告所不爭執，僅以其業已發給加班費等語為辯（卷第 324 頁），而以被告亦不爭執之原告 106 年度時薪 88 元（計算式：21,009 元 / 30 日 / 8 小時 = 88 元，小數點以下四捨五入，參卷第 55 頁）據以計算，被告應給付之 16 日休息日加班費合計 17,882 元【計算式：（88 元 × 1.34 × 2 小時 + 88 元 × 1.67 × 6 小時）× 16 日 = 17,882 元，小數點以下四捨五入】，依被告提出之薪資單，已於 106 年 9 月給付常態加班費 4,590 元、同年 10 月至 12 月各給付 4,594 元，合計 18,372 元（計算式：4,590 元 + 4,594 元 × 3 = 18,372 元）。被告雖辯稱其所提出 106 年 9 月薪資單常態加班費 4,590 元為誤載，實際給付之金額同為 4,594 元等語（卷第 325 頁），惟該 4,590 元與本薪 19,696 元合計為 24,286 元而列入「應領合計」一欄（卷第 69 頁），應無誤載一情，是被告此部分所辯，固無足採，惟被告已給付原告之上開期間加班費已逾原告主張之數額，則原告請求被告補給加班費

01 差額 6,626 元，自無理由。

02 六、綜上所述，原告依勞基法第 22 條第 2 項規定，請求被告給付 3
03 4,739 元，及自起訴狀繕本送達翌日即 109 年 1 月 11 日（參卷
04 第 49 頁本院送達證書）起至清償日止，按週年利率 5% 計算之
05 利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，則無理由，
06 應予駁回；另依修正前勞基法第 24 條第 2 項規定，請求被告
07 給付 6,626 元，則無理由，應予駁回。

08 七、本件係小額訴訟程序，依民事訴訟法第 436 條之 19 第 1 項規定
09 ，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為 2,156 元
10 （參卷第 7、195、251 頁），而原告起訴原須繳納 1,000 元裁
11 判費，其中 500 元已由原告預納，另 500 元依勞資爭議處理法
12 第 57 條規定暫免徵，而本件原告勝訴部分約占其聲明之 10 分
13 之 7（計算式： $34,739 \text{ 元} / 52,149 \text{ 元} = 0.7$ ，小數點第 1 位以下
14 四捨五入），爰就訴訟費用部分諭知如主文第 3 項所示。

15 八、按除別有規定外，本法於施行前發生之勞動事件亦適用之。
16 本法施行前已繫屬尚未終結之勞動事件，依其進行程度，由
17 繫屬之法院依本法所定程序終結之，不適用第 16 條第 2 項規
18 定；其已依法定程序進行之行為，效力不受影響。109 年 1 月
19 1 日施行之勞動事件法第 51 條第 1 項、第 2 項定有明文。是本
20 件雖為勞動事件法施行前發生且已繫屬之勞動事件，於 109
21 年 1 月 1 日勞動事件法施行後，仍應適用勞動事件法之規定。
22 又本件為小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之
23 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
24 規定，應依職權宣告假執行，另依勞動事件法第 44 條第 2 項
25 規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰
26 諭知如主文第 4 項所示。

27 九、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，經審
28 酌後於本件判決結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

29 十、據上論結，本件原告之訴一部為有理由，一部為無理由，依
30 民事訴訟法第 436 條之 23、第 436 條第 2 項、第 79 條、第 436 條
31 之 19 第 1 項、第 436 條之 20，勞動事件法第 44 條第 1 項、第 2 項

，判決如主文。

中 華 民 國 109 年 7 月 3 日

勞動法庭 法官 楊捷羽

以上正本係照原本作成。

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 109 年 7 月 3 日

書記官 周素秋