

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞小字第2號

原告 陳明彥
梁閔傑

上二人共同

輔佐人 張天送

被告 高立保全股份有限公司

法定代理人 黃煌堤

訴訟代理人 鄧仁寬

上列當事人間給付工資事件，本院於109年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告各新台幣壹萬貳仟陸佰玖拾陸元及均自民國一百零九年二月八日起至清償日止，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二十分之七，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如各以新台幣壹萬貳仟陸佰玖拾陸元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊等受僱被告任職期間，被告短付平日工資新台幣（下同）13,284元，未給付國定假日工作應加倍給付之工資22,560元。並聲明：被告應給付原告各35,844元及均自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：原告與伊公司有約定工作時間、例假、休假，並經高雄市政府勞工局同意核備，給付之工資已高於規定，原告所訴並無理由。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造之不爭執事項：

- 1.原告2人均自民國107年1月1日起至108年12月31日止，受僱於被告擔任保全員，並派駐於加工出口區高雄軟體園區。

2.原告2人上開受僱被告期間，107、108年度之每月工資均分別為28,750元、30,200元。

四、關於被告有無短付原告平日工資：

原告主張其等於107、108年度任職被告期間，每月工作20天，合計240小時，依勞動部104年6月24日勞動條3字第1040130875號函修正發布之之保全業之保全人員工作時間審核參考指引，保全人員每日工作正常時間為10小時，連同延長工作時間，1日不得超過12小時，原告在被告公司任職一天為12小時，一天的工作時間有2小時的延長工時，每月總工作時間240小時，正常工作時間為200小時，延長工作時間為40小時，被告並沒有給付完整的工資，以各年度基本工資計算，被告應各給付其等短付之平日工資13,284元，被告以前詞置辯，經查：

1.經中央主管機關核定公告之工作者（類型省略），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，勞動基準法第84-1條第1項定有明文。兩造不爭執原告2人受僱於被告擔任保全員（見兩造不爭執事項1.），而保全員屬上開中央主管機關所核定公告勞雇雙方得約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作之工作者，甚為明確，且為兩造所不爭執，又兩造簽定有上開工作時間、例假、休假約定之約定書，並報請當地主管機關高雄市政府勞工局同意核備，此有被告提出之高雄市政府勞工局函及約定書附卷可稽（見本院卷第51至56頁）。

2.依原告提出之勞動部104年6月24日勞動條3字第1040130875號函修正發佈之保全業之保全人員工作時間審核參考指引所載，該指引係改制前之行政院勞工委員會以100年5月16日勞動2字第1000130894號函訂定發布（見本院卷第185頁），而依上開改制前行政院勞工委員會函要旨欄所載，上開指引係供地方主管機關審核勞雇雙方約定工作時數之參考（見本院卷第215頁），即保全業之保全人員工作時間審核參

考指引僅係主管機關所頒訂供各地方主管機關審核勞雇雙方約定工作時數之參考，並無直接約束勞雇雙方之法規範效力，則關於勞雇雙方就工作時間、例假、休假之約定是否合法生效，自應以地方主管機關是否同意核備為準，尚與保全業之保全人員工作時間審核參考指引規定，無直接關連，從而本件被告有無短付原告2人之平日工資，仍應以兩造所簽訂經高雄市政府勞工局同意核備之約定書為判斷依據。

3.依兩造所簽訂約定書第4點（一）規定「正常工作時間：每日工時8小時……唯為因為業務性質之需要，甲乙雙方同意依甲方『保全工作時間及休假約定表』所訂時間作為正常工作時間……」，又依約定書所附「保全工作時間及休假約定表」記載，被告公司保全員之工作方式分為「三班二輪制方式」或「單班、兩班或三班制方式」2種，並分別再區分為（一）或（二）（三班二輪制），（一）或（二）或（三）（單班、兩班或三班制）之工作方式（見本院卷第53至56頁），而原告主張其等2人於本件任職期間，每月工作20天，每日工作12小時，合計每月工作240小時（見本院卷第175頁、第197頁），即每月休息10天，此為被告所不爭執，堪信為真實，此工作方式核與上開「保全工作時間及休假約定表」所規定「三班二輪制方式」（二）之規定大致相符，但「三班二輪制方式」（二）之備註欄一中記載：「約定每日工作10小時，每月總工時以240小時為限，每月休假10天」，則每月20天工作10小時部分，應屬正常工作時間，20天之超過10小時工作部分，屬延長工作時間，應加發工資1/3，以107年度每月174小時之基本工資22,000元為基準計算，原告107年度之每月工資至少應為29,272元（ $22,000 + 22,000 \div 240 \times 10 \times 20 - 174$ ）+【 $240 - 10 \times 20$ 】×【 $1 + 1/3$ 】】= 29,272，小數點以下四捨五入），另以108年度基本工資23,100元為基準計算，原告108年度之工資至少應為30,736元（ $23,100 + 23,100 \div 240 \times 10 \times 20 - 174$ ）+【 $240 - 10 \times 20$ 】×【 $1 + 1/3$ 】】= 30,736，小

數點以下四捨五入），而兩造不爭執原告107、108年度之每月工資分別為28,750元、30,200元（見兩造不爭執事項2.），則被告107、108年度給付原告之工資，每月分別短付522元（ $29,272 - 28,750 = 522$ ）、536元（ $30,736 - 30,200 = 536$ ），則原告2人各得請求被告給付之短付平日工資各為12,696元（【 $522 + 536$ 】 $\times 12 = 12,696$ ）。

五、關於被告有無未付原告國定假日加倍工資：

如上所述，原告從事之保全員行業，勞雇間可為休假日之約定，且兩造業已約定，並經高雄市政府勞工局同意核備，而依兩造所簽訂約定書第5點（一）之規定「乙方（指原告）為配合甲方（指被告）公務需要，同意將例假日及其他國定假日，調整如『保全工作時間及休假約定表』上之休假日，2週內應至少有2日之休息」（見本院卷第53頁），但依原告主張，其等任職被告期間，每月工作20天，每日工作12小時，合計每月工作240小時，休息10日，是堪認國定假日業已經兩造約定改於每月休息10日時休國定假日，則原告應無國定假日應休未休工作之應加倍發給工資情形，從而被告應無給付原告國定假日加倍工資之可言。

六、綜上所述，原告2人各得請求被告給付107、108年度之短付平日工資各12,696元，但被告並無未付原告國定假日加倍工資之情形，則原告所訴於被告應給付原告各12,696元及均自起訴狀繕本送達翌日即109年2月8日（見本院卷第43頁送達證書）起至清償日止，按週年利率5%計算法定遲延利息之範圍，於法有據，應予准許，超過上開範圍之所訴，於法無據，應予駁回。另原告勝訴部分屬勞工給付請求所為之雇主敗訴判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額，依同條第2項規定，同時宣告被告公司得供擔保免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌認與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

據上論結，本件原告之訴為有一部有理由，一部無理由，依民事

01 訴 訟 法 第 79 條、 勞 動 事 件 法 第 44 條 第 1、2 項， 判 決 如 主 文。

02 中 華 民 國 109 年 4 月 29 日

03 勞 動 法 庭 法 官 鄭 峻 明

04 以 上 正 本 係 照 原 本 作 成。

05 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
06 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
07 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
08 人 數 附 繕 本 ）。

09 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
10 令 為 理 由， 不 得 為 之。

11 中 華 民 國 109 年 4 月 29 日

12 書 記 官 王 居 玲