

臺灣高雄地方法院民事判決

109年度勞簡字第49號

原告 吳冠德

訴訟代理人 張天送

被告 一級棒國際物業管理有限公司

法定代理人 陳毓駿

訴訟代理人 余景登律師

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109年11月11日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣壹拾壹萬參仟陸佰伍拾玖元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十九，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣壹拾壹萬參仟陸佰伍拾玖為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

原告自民國98年5月6日至109年1月31日受雇於被告公司並經派駐在博愛商務大樓擔任保全員一職，期間國定假日均無休假，雇主亦無給付加班費。原告每天工作12小時，但被告未依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定將勞動契約送核備，原告出勤時之上班時數為12小時，則被告於出勤日逾8小時部分應依勞基法第24條第1項計算加班費發給原告，原告係以當年度「法定基本工資」為原告月薪之金額（亦即，104年1月至104年6月為1萬9273元、104年7月至105年12月為2萬0008元、106年1月1日至106年12月為2萬1009元、107年1月1日至107年12月為2萬2000元、108年1月1日至108年12月為2萬3100元、109年1月為2萬3800元），並據此計算時薪，再就各該時薪金額各以加成倍數1.34、1.67計算每日逾8小時之前2小時、第3至4小時之加班費後，乘以每天工作日數，再將基本工資與加班費相加後，得出該月份之應領薪資，惟被告於104年1月至105年12月之各月份發給2萬4000元、於

106年1月至109年1月之各月份發給2萬6500元，則以原告應領薪資與實領薪資相比較後，被告顯然短發，故請求被告應給付原告自104年1月起至109年1月止之短少工資共計新臺幣（下同）24萬3352元；又依當年度「法定基本工資」為原告月薪，除以30日為原告日薪，104年國定假日共19天，以日薪642元計算，則被告尚應給付原告104年國定假日出勤工資合計1萬2198元（ $642 \times 19 = 12198$ ），105年國定假日共17天，以日薪666元計算，則被告尚應給付原告105年國定假日加班費合計1萬1322元（ $666 \times 17 = 11322$ ），106年國定假日共12天，以日薪700元計算，則被告尚應給付原告106年國定假日加班費合計8400元（ $700 \times 12 = 8400$ ），107年國定假日共12天，以日薪733元計算，則被告尚應給付原告107年國定假日加班費合計8796元（ $733 \times 12 = 8796$ ），108年國定假日共12天，以日薪770元計算，則被告尚應給付原告108年國定假日加班費合計9240元（ $770 \times 12 = 9240$ ），故被告尚應給付原告自104年至108年12月31日止之國定假日加班費共計4萬9956元。綜上，被告應給付原告共計29萬3308元（計算式：24萬3352元 + 4萬9956元 = 29萬3308元，詳見附件手寫計算式），爰依勞基法第24條第1項、第39條等規定，提起本件訴訟，並聲明：被告應給付原告29萬3308元。

二、被告則以：

原告於98年間簽立「嘉賀機構（按即『嘉賀保全股份有限公司』、『嘉賀公寓大廈管理維護有限公司』、『一級棒國際物業管理有限公司』）」勞動契約書及附件，於98年4月29日與嘉賀保全股份有限公司（下稱嘉賀公司）簽立約定書，受指派擔任保全工作及約定「三、例假及休假：乙方同意甲方以排班方式將例假日、及其他應放假日及特別休假排定於輪值表中。」，故原告之國定假日均排定於輪值表中，原告亦於108年12月21日向嘉賀公司遞辭職單、離職匯款同意書，惟被告並不爭執兩造有僱傭關係，原告並經派駐在博愛商務大樓擔任保全員。本件兩造成立僱傭關係時，兩造同意約

01 定之工資、輪班，如依兩造約定之工資、輪班情形，則當地
02 主管機關不予核備。惟，如符合當地主管機關核備條件之工
03 資、輪班時，被告公司無法僱用原告。倘若鈞院認為原告之
04 工資、國定假日加班費應依照勞基法之規定為計算，則被告
05 就原告主張被告短付工資、國定假日加班費之金額有爭執，
06 此依現場員工實際執勤時數表所示可知原告每年休假日為12
07 1或122日，並非未讓原告休國定假日，又依執勤時數表可知
08 原告107至108年各月實領薪資為2萬8500元，故原告主張之
09 金額亦偏高等語為辯，綜上，原告主張並無理由，應予駁回
10 ，並聲明：原告之訴駁回。

11 三、兩造不爭執事項：（本院卷第139頁、第143至145頁）

12 (一)原告自98年5月6日起至109年1月31日止受雇於被告，經被告
13 派駐在博愛鎮大樓擔任管理員，兩造有僱傭關係。

14 (二)原告104年至109年1月之「12小時班別之排班日數」如附表1
15 -1至1-5所示，原告有於附表1-1至1-5所示「12小時班別之
16 排班日數」出勤。

17 四、本院之判斷：

18 (一)按勞基法第84條之1有關勞雇雙方對於工作時間、例假、休
19 假、女性夜間工作有另行約定時，應報請當地主管機關核備
20 之規定，係強制規定，如未經當地主管機關核備，該約定尚
21 不得排除同法第30條、第32條、第36條、第37條及第49條規
22 定之限制，除可發生公法上不利於雇主之效果外，如發生民
23 事爭議，法院自應於具體個案，就工作時間等事項另行約定
24 而未經核備者，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開
25 第30條等規定予以調整，並依同法第24條、第39條規定計付
26 工資（司法院大法官會議釋字第726號解釋文參照）。經查
27 ，被告所聘並派駐各該案場之人員無得適用勞基法第84條之
28 1規定，高雄市政府勞工局並無核備有關約定書之事實，此
29 有高雄市政府勞工局109年4月22日高市勞條字第1093313750
30 0號函可證（見本院調卷第61至69頁）；另縱為勞基法84之
31 1規定適用之行業別，於適用上亦須符合兩造勞動契約報地

01 方主管機關核備之法定要件，被告固提出原告簽立之「嘉賀
02 機構」勞動契約書及附件、原告於98年4月29日簽立之約定
03 書，然被告提出之上開勞動契約均未報請地方主管機關即高
04 雄市政府勞工局核備，此亦有高雄市政府勞工局109年6月29
05 日高市勞條字第10936254700號函、109年9月29日高市勞條
06 字第10939170500號函（見本院調字卷第141頁、本院卷第11
07 9至123頁）在卷可證，綜上，被告已違反勞基法第84條之1
08 之強制規定甚明，惟參諸上開解釋理由，勞基法第84條之1
09 所規定「並報請當地主管機關核備」之要件，固為民法第71
10 條所稱之強制規定，而由於勞雇雙方有關工作時間等事項之
11 另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，
12 依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，尚無從僅以
13 勞雇雙方之另行約定未經核備為由，逕認該另行約定為無效
14 ，是本件兩造關於工作時間之爭執，應由本院依具體個案情
15 形，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開勞基法第30
16 條等規定予以調整。

17 (二)次按，勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之
18 。但不得低於基本工資。」、勞基法第30條第1項規定：「
19 勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40
20 小時。」、第36條第1項規定：「勞工每7日中應有2日之休
21 息，其中1日為例假，1日為休息日。」、第37條第1項規定
22 ：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
23 主管機關指定應放假日，均應休假。」、第39條第1項前段
24 、中段規定：「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之
25 休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經
26 徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。」、第24
27 條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時
28 間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以
29 內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工
30 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
31 上。三、依第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每

01 小時工資額加倍發給。」經查：

- 02 1. 本件原告自98年5月6日起受雇並經被告派駐在博愛鎮大樓擔
03 任管理員保全員，原告係主張以「法定基本工資」為原告月
04 薪之金額，並據此計算每小時工資（計算式：各該年月之法
05 定基本工資÷30÷8＝時薪〈元以下四捨五入〉），而原告
06 104年至109年1月之「12小時班別之排班日數」如附表1-1至
07 1-5所示，原告有於附表1-1至1-5所示「12小時班別之排班
08 日數」出勤之事實，業據兩造不爭執（本院卷第139頁、第
09 143至145頁），則依勞基法第24條第1項規定為計算後，被
10 告於104年1月至109年1月各月應給付原告之金額及各該年度
11 含加班費之合計金額，各如附表1-1至1-5所示，準此，被告
12 於各年度應給付原告含加班費之金額分別為：104年度29萬
13 4375元、105年度29萬9856元、106年度31萬5468元、107年
14 度33萬1344元、108年度及109年1月共37萬6060元。
- 15 2. 又被告辯稱：關於原告主張國定假日未休部分，參照附表1
16 -1至1-5，扣除原告每年休假日數，再扣除法定例假日、休
17 息日之後，原告再多出來的休假日在104年有21天、105年有
18 22天、106年有21天、107年有18天、108年有20天，此可扣
19 抵國定假日工作之天數云云，然查，原告主張其於國定假日
20 出勤，其中104年度出勤19日、105年度出勤17日、106年度
21 出勤12日一情，被告並不爭執（見本院卷第137頁），又依
22 被告提出之原告107年及108年執勤時數表顯示原告於國定假
23 日出勤之日期，於107年度有元旦1月1日、除夕2月15日、春
24 節2月18日、兒童節4月4日、勞動節5月1日、端午節6月18日
25 、中秋節9月24日，於108年度有除夕2月4日、春節2月7日、
26 2月28日和平紀念日、兒童節4月4日、清明節4月5日、端午
27 節6月7日、中秋節9月13日（見本院卷第69至115頁），堪認
28 原告自104年至108年度之各年度均有於國定假日出勤之事實
29 ，倘若雇主即被告係徵得勞工即原告同意於休假日工作，亦
30 即以排休日數扣抵國定假日工作天數，則被告應依勞基法第
31 39條第1項前段、中段之規定，於原告於國定假日出勤時加

01 倍發給工資，惟被告每月給付予原告薪資金額均為固定金額
02 ，並未於國定假日出勤時加倍發給工資，此有薪資明細表、
03 執勤時數表（見本院調字卷第19至37頁、本院卷第69至115
04 頁）可證，顯見被告並無以排休日數扣抵國定假日工作天數
05 之情，況被告尚應依修正前後勞基法第38條規定計算原告自
06 98年5月6日起任職之特別休假日數，以原告任職至104年5月
07 6日為例，原告年資已滿6年，則其特休日數已有14日，被告
08 每月均以固定金額發薪予原告，亦從未發給原告特休未休補
09 償工資，則原告於104年度之國定假日19日加計原告特休日
10 數14日，總計應有33日休假日，是被告辯稱原告多出來的休
11 假日在104年有21天，顯不足採，其餘各年度，亦同此計算
12 ，從而，被告前揭辯詞，不足採認。再按，勞基法第37條第
13 1項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及
14 其他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」，而104年
15 度至108年度之國定假日如下：①104年度：開國紀念日（元
16 月1日）、和平紀念日（2月28日）、革命先烈紀念日（3月
17 29日）、孔子誕辰紀念日（9月28日）、國慶日（10月10日）
18 、先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）、國父誕辰紀念日（
19 11月12日）、行憲紀念日（12月25日）、勞動節（5月1日）
20 、開國紀念日翌日（元月2日）、春節（農曆正月初一至初
21 三）婦女節兒童節合併放假一日（民族掃墓節前一日）、民
22 族掃墓節（農曆清明節）、端午節（農曆5月5日）、中秋節
23 （農曆8月15日）、農曆除夕、台灣光復節（10月25日），
24 上開國定假日共19日。②105年度：勞動部於104年12月9日
25 勞動部勞動條3字第1040132533號令修正發布勞基法施行細
26 則第23條條文，將國定假日修正為：開國紀念日（1月1日）
27 、和平紀念日（2月28日）、國慶日（10月10日）、勞動節
28 （5月1日）、春節（農曆1月1日至3日）、兒童節（4月4日）
29 、民族掃墓節（清明日）、端午節（農曆5月5日）、中秋
30 節（農曆8月15日）、農曆除夕，上開國定假日共12日，惟
31 105年6月21日勞動部勞動條3字第1050131239號令發布，104

01 年12月9日修正發布，並自105年1月1日施行之勞動基準法施
02 行細則部分條文（即第23條），依行政程序法第8條、第48
03 條及立法院職權行使法第62條規定，自105年6月21日起失效
04 ；另自105年6月21日起，適用104年12月9日修正發布，並自
05 105年1月1日施行前之勞動基準法施行細則條文。依上說明
06 ，105年1月2日（元旦翌日）、3月29日（青年節）之假日，
07 於105年6月21日勞動部勞動條3字第1050131239號令公布之
08 後，未予放假，而105年6月21日後則適用國定假日舊制19日
09 之規定。因此該年度國定假日乃為17日（ $19 - 2 = 17$ ）。③
10 106年度至108年度：依勞基法第37條及內政部訂定「紀念日
11 及節日實施辦法」，此3年度之國定假日均為1月1日元旦、
12 除夕、初一、初二、初三、228和平紀念日、4月4日兒童節
13 、4月5日民族掃墓節、5月1日勞動節，端午節、中秋節、10
14 月10日國慶日，各共計12日；又被告每月給付予原告薪資金
15 額均為固定金額，並未於國定假日出勤時加倍發給工資，此
16 有薪資明細表、執勤時數表（見本院調字卷第19至37頁、本
17 院卷第69至115頁）可證，而本件原告僅依當年度「法定基
18 本工資」為原告月薪，且於104年度各月均僅以日薪642元（
19 $19273 \div 30 = 642$ ）計算、於105年度則以日薪666元（ 20008
20 $\div 30 = 666$ ）計算、於106年則以日薪700元（ $21009 \div 30 = 70$
21 0 ）計算、於107年則以日薪733元（ $22000 \div 30 = 733$ ）計算
22 、於108年則以日薪770元（ $23100 \div 30 = 770$ ）計算（以上均
23 採「元以下捨去」之計算方式），則被告尚應給付原告104
24 年國定假日出勤工資1萬2198元（ $642 \times 19 = 12198$ ）、105年
25 國定假日加班費1萬1322元（ $666 \times 17 = 11322$ ）、106年國定
26 假日加班費8400元（ $700 \times 12 = 8400$ ）、107年國定假日加班
27 費8796元（ $733 \times 12 = 8796$ ）、108年國定假日加班費9240元
28 （ $770 \times 12 = 9240$ ），是原告主張被告應給付原告自104年至
29 108年12月31日止之國定假日加班費共計4萬9956元，為有依
30 據，應予准許。

31 3. 又原告主張被告於104年1月至105年12月之各月份發給原告

之實領薪資為2萬4000元一情，未據被告否認，並有原告提出之104年4月薪資明細（見本院調字卷第19頁）可佐，則原告於上開期間之各月份實領薪資均為2萬4000元一情，堪予採認屬實；另原告主張被告於106年1月至106年12月、109年1月之各月份發給原告之實領薪資為2萬6500元，惟其中原告106年1月實領薪資應為2萬4000元、106年3、11、12月實領薪資應為2萬6300元，此有原告提出之薪資明細（見本院調字卷第25至27頁）可考，參以原告106年2月實領薪資為2萬6500元亦有該月份薪資明細（見本院調字卷第25頁）可證，而被告並未提出原告106年1月至106年12月、109年1月之各月份薪資明細，從而，除原告已提出薪資明細或誤算之前揭月份外，應採認原告主張之106年其餘月份即106年4月至10月、109年1月之實領薪資各為2萬6500元為事實；再原告主張被告於107年1月至108年12月之各月份發給原告之實領薪資為2萬6500元，經被告否認，辯稱被告發給原告之實領薪資為2萬8500元云云，並以107年及108年各月份執勤時數表之記載（見本院卷第69至115頁）為據，然細觀被告提出之107年及108年各月份執勤時數表「現場幹部補充說明」欄位係記載「組長甲○○薪資28500元/月」，參以原告提出之106年11、12月薪資明細「備註」欄位亦記載「組長加給2000元」之字樣甚明，則原告主張其係因擔任組長始有2000元之主管加給，應可採信屬實，審酌被告既因原告擔任組長而加給2000元，此2000元即屬主管加給，是被告前述辯詞，應無可採，故原告於107年1月至108年12月之實領薪資各應為2萬6500元。又前述擔任組長職務而發給之主管加給2000元，顯無從作為扣減被告原應給付原告含加班費薪資之金額，亦附此敘明。綜上，原告於104年1月至同年12月之實領薪資為28萬8000元、於105年1月至同年12月之實領薪資為28萬8000元、於106年1月至同年12月之實領薪資為31萬4900元、於107年1月至同年12月之實領薪資為31萬8000元、於108年1月至109年1月之實領薪資為34萬4500元。

4. 綜上述，被告於104年1月至109年1月各月應給付原告含加班費之金額及各該年度含加班費之合計金額，各如附表1-1至1-5所示；惟原告於104年1月至同年12月之實領薪資為28萬8000元、於105年1月至同年12月之實領薪資為28萬8000元、於106年1月至同年12月之實領薪資為31萬4900元、於107年1月至同年12月之實領薪資為31萬8000元、於108年1月至109年1月之實領薪資為34萬4500元（見附表1-1至1-5右下方），且被告從未給付原告104年至108年國定假日出勤工資共計4萬9956元，是依釋字第726號解釋文意旨，兩造簽立約定書及同意約定之工資、輪班而未經核備者，應依勞基法第30條等規定予以調整，並依勞基法第24條、第39條等規定計付工資。

(三) 綜上所述，揆諸前揭勞基法第24條第1項、第39條第1項規定，原告請求被告尚應給付短少工資共計6萬3703元【計算式：（104年度：29萬4375元－28萬8000元＝6375元）＋（105年度：29萬9856元－28萬8000元＝1萬1856元）＋（106年度：31萬5468元－31萬4900元＝568元）＋（107年度：33萬1344元－31萬8000元＝1萬3344元）＋（108年度及109年1月：37萬6060元－34萬4500元＝3萬1560元）＝6萬3703元】、國定假日出勤工資共計4萬9956元，為有依據，應予准許；至原告逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、綜上述，原告依勞基法第24條第1項、第39條第1項等規定請求被告給付11萬3659元（計算式：6萬3703元＋4萬9956元＝11萬3659元），為有理由，應予准許，至原告逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

六、又本判決第1項係法院就勞工之請求為被告即雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同法第44條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，核與判決之結果不生影響，爰不逐一論述，至被告聲請調查證

01 人張奇傑（見本院卷第33至35、第61頁），然按勞基法第84
02 條之1報請核備之規定並非兩造得合意免除者，又兩造勞雇
03 契約約定之工資、輪班等情，依釋字第726號解釋文意旨，
04 業經本院依本件具體情節，本於落實保護勞工權益之立法目
05 的，認應依勞基法第30條等規定予以調整，詳如前述四之說
06 明，則被告此項聲請並無調查必要，本件事證已臻明確，兩
07 造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經審酌後，均於判決結果
08 不生影響，爰無庸逐一論駁。

09 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

10 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日
11 勞 動 法 庭 法 官 黃 顯 雯

12 以上正本係照原本作成。

13 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。如
14 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 109 年 12 月 9 日
16 書 記 官 江 俐 陵