

臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞簡字第35號

原告 楊水盛

訴訟代理人 張哲軒律師（法扶律師）

被告 嘉陽保全股份有限公司

法定代理人 盧盛頓

訴訟代理人 林泰吉

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國111年12月6日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣147,743元，及自民國111年8月13日起至清償日止，按年息5%計算之利息。
- 二、被告應提撥勞工退休金新臺幣53,160元至原告設於勞工保險局之勞工退休金專戶。
- 三、原告其餘之訴駁回。
- 四、訴訟費用由被告負擔十分之三，餘由原告負擔。
- 五、本判決第一、二項得假執行。但被告如分別以新臺幣147,743元、53,160元為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告為民國00年0月00日出生，自109年9月16日起受僱於被告，經派駐於址設高雄市○○區○○路000號之「親親寶貝大樓」擔任保全人員，每日工時12小時（早班7時至19時，晚班19時至翌日7時），每月上班20日，每月薪資新臺幣（下同）27,000元，兩造依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定簽有「保全人員84-1約定書」（下稱系爭約定書），約定每日正常工時10小時，連同延長工時不得超過12小時，每月正常工時上限為240小時，經主管機關嘉義市政府核備在案。

(二)嗣被告於111年1月10日，以原告年滿70歲為由，片面解僱原

告，並脅迫原告簽署離職申請書，然斯時原告年僅70歲，尚不具保全業法第10條之1第1項第1款所定逾70歲即不得擔任保全人員規定之消極資格，依法應可繼續擔任保全人員至112年1月9日（即年滿71歲之前一日），被告之解僱不符最後手段性原則，屬違法解僱，兩造間僱傭關係仍繼續存在。因被告已預示拒絕受領原告自111年1月11日起提供勞務，原告亦無補服勞務之義務，自得依111年度核備後之基本工資32,194元，請求被告繼續給付自111年1月11日起至同年6月30日止之薪資合計183,062元。且因被告違法解僱原告，復未依勞動契約給付工作報酬，原告自得依勞基法第14條第1項第5、6款規定，以起訴狀繕本之送達作為終止兩造間勞動契約之意思表示，並請求被告給付資遣費29,430元。

(三)原告自109年9月16日至111年1月10日任職期間，被告每月均未給足各年度經主管機關核備後之基本工資（109至111年度分別為30,345元、30,600元、32,194元），且出勤紀錄雖記載有1小時之休息時間，然此係被告為規避雇主責任，要求原告不實填載，實則並無休息時間，且出勤日均須加班3小時，被告不僅未支付延長工時工資，亦未於如附表四「原告主張應放假日」欄所示國定假日加倍給付工資，原告自得請求被告給付短發薪資77,456元、平日延長工時工資112,819元及國定假日出勤工資22,012元。

(四)被告於110年6月片面要求原告自行負擔防疫險保險費1,500元，並逕自原告該月薪資中扣除；且違反臺灣嘉義地方法院（下稱嘉義地院）執行命令，於原告110年10月薪資未逾18,946元（即應保留予原告之最低生活費），仍自原告該月薪資中扣發2,878元用以支付債權人；更於110年5月20至22日、同年9月16至19日原告因病請假之際，令原告自行支付代班人員工資8,967元，故原告自得請求被告返還防疫險保險費1,500元、溢扣薪資2,878元及代墊代班人員工資8,967元。

(五)原告任職被告期間，被告僅於110年7月提撥勞工退休金（下

01 稱勞退金) 336元至原告於勞工保險局(下稱勞保局)設立
02 之勞工退休金專戶(下稱勞退專戶),未依原告實際所得提
03 撥,故原告自得請求被告提撥53,160元至原告之勞退專戶。
04 (六)為此,爰依兩造間僱傭契約、民法第179條、第482條、勞基
05 法第22條第2項、第24條第1項第1款、第2項、第37條、第39
06 條、勞工退休金條例(下稱勞退條例)第6條第1項、第12條
07 第1項、第31條第1項等規定,提起本件訴訟等語。並聲明:
08 1.被告應給付原告438,124元,及自起訴狀繕本送達翌日起
09 至清償日止,按年息5%計算之利息。2.被告應提撥53,160元
10 至原告之勞退專戶。

11 二、被告則以:原告自109年9月16日到職時已年滿68歲,經被告
12 明確告知依保全業法所定保全人員年齡上限,僅能聘僱原告
13 至其年滿70歲為止,原告就此知之甚詳,方於111年1月10日
14 即年滿70歲之日,在離職單上填載離職原因為「剛滿70歲第
15 一天」。又原告離職經過實為被告於110年9月接獲嘉義地院
16 來函扣押原告薪資,原告為避免薪資所得遭扣押,遂要求被告
17 減少安排出勤時數以降低薪資所得,然為被告所拒絕,原告
18 對此反應激烈,兩造因而發生爭執,原告便趁年滿70歲之
19 日,自行填妥離職單交與被告公司督察申請離職,可見原告
20 係自願離職,並無原告主張違法解僱一情,況依保全業法第
21 10條之1第1項第1款規定,原告已年滿70歲而不得繼續擔任
22 保全人員,被告依同條第2項予以解僱,當屬適法有據,自
23 不需繼續給付薪資及資遣費。又兩造間勞動契約已約定每日
24 工時12小時,中間休息1小時,並無原告所主張每日均需加
25 班3小時一情,自不生給付加班費問題。而被告係依嘉義地
26 院來函指示扣押薪資,並無溢扣情形,且係用以給付債權
27 人,原告自無從請求返還溢扣薪資2,878元。另原告在職期
28 間從未向被告申請病假,簽到表均記載正常出勤,被告亦已
29 依出勤紀錄照常發給原告工資,且被告對員工申請病假,均
30 會自行支付代班人員工資,並不會自員工薪資中逕予扣除,
31 原告亦無從請求被告返還代墊代班人員工資8,967元。再

者，原告於就職之初，即向被告表示其已申請勞退，故無庸再提撥勞退金，並已書立投保切結書，可見被告早已拋棄對原告提撥勞退金之請求權，自再請求被告提撥勞退金53,160元之理等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第303至304、328至329頁）：

(一)原告自109年9月16日受僱於被告，並派駐於親親寶貝大樓擔任保全人員，每日上班12小時（早班7時至19時、晚班19時至翌日7時），工作4天休息2天，被告每月發給薪資如附表二「被告已付工資」欄所示；出勤情形如本院卷第156至173頁簽到表所示（中間有無如出勤紀錄所載休息時間，兩造尚有爭執）；出勤日數則如附表二、三「出勤日數」欄所示。

(二)兩造間勞動契約約定每日正常工作時間不得超過10小時，每月正常工作時間不得超過240小時，業經嘉義市政府核備。

(三)原告為41年1月10日生，於111年1月10日年滿70歲，被告於同日以原告年滿70歲為由，通知原告自翌日起無庸再來上班。

(四)原告有於附表四「兩造不爭執應放假日」欄所示之國定假日出勤。

(五)被告於110年9月13日收受嘉義地院110年9月10日嘉院傑110司執實字第33789號扣薪命令，嗣於110年11月8日收受同院110年10月13日嘉院傑110司執實字第33789號移轉命令，已知悉原扣薪命令所載逾15,946元部分更正為18,946元，仍自原告110年10月薪資中代扣2,878元，用以支付原告之債權人臺灣銀行。

(六)原告於110年5月20日至24日、同年9月14日至20日因病住院，其出勤紀錄雖顯示於110年5月20日至22日、同年9月16日至19日有出勤，惟係由他人代班，原告不曾向被告提出病假申請，被告所給付薪資亦未扣發代班期間之工資。

(七)被告同意返還自原告110年6月薪資中代扣防疫險保險費1,500元，且同意提撥53,160元至原告勞退專戶。

四、本件爭點（本院卷第304至305、329頁）：

01 (一)原告於111年1月10日後，是否已不得擔任保全人員？被告依
02 保全業法第10條之1第1項第1款及第2項規定解僱原告，是否
03 合法有效？

04 (二)原告得否依勞基法第14條第1項第5款、第6款向被告為終止
05 勞動契約之意思表示？其依上開條文第6款所為終止，是否
06 逾同條第2項所定30日除斥期間？

07 (三)原告以被告違法解僱，不生解僱效力，請求被告給付自111
08 年1月11日起至同年6月30日止之薪資，有無理由？如有理
09 由，數額若干？

10 (四)原告請求被告給付資遣費，無理由？如有理由，數額若干？

11 (五)原告請求被告給付在職期間短付工資77,456元，有無理由？

12 (六)原告請求被告給付平日延長工時加班費，有無理由？如有理
13 由，數額若干？

14 (七)原告請求被告給付國定假日出勤工資，有無理由？如有理
15 由，數額若干？

16 (八)原告依勞基法第22條第2項前段，請求被告返還溢扣薪資2,8
17 78元，有無理由？

18 (九)原告依民法第179條請求被告返還代墊代班人員工資8,967
19 元，有無理由？

20 五、本院之判斷：

21 (一)原告於111年1月10日後，已不得擔任保全人員，被告依保全
22 業法第10條之1第1項第1款及第2項規定解僱原告，於法有
23 據：

24 1.按年齡逾70歲者，不得擔任保全人員。保全業知悉所屬保全
25 人員逾70歲者，應即予解職，保全業法第10條之1第1項第1
26 款、第2項分別定有明文。該規定所稱逾70歲者，應係指以
27 週年制計算之年齡大於70歲者而言。換言之，以週年制計算
28 之年齡為70歲以下者（即小於等於70歲者），始不具保全業
29 法第10條之1第1項第1款所定消極資格，方可擔任保全人
30 員。查原告為41年1月10日生，於111年1月10日年滿70歲，
31 為兩造所不爭執，依前揭規定及說明，原告於111年1月11日

起，以週年制計算年齡業已大於70歲，自非可繼續擔任保全人員。又本院依原告聲請，向嘉義市政府警察局函詢原告是否合於保全業法第10條之1第1項所定之消極資格，經函復略以：原告於111年1月10日即滿70歲整，目前不得擔任保全人員等語，有該局111年9月26日嘉市警刑大一字第1110007973號函存卷可參（本院卷第247頁），亦與本院前開解釋相同。基此，被告於111年1月10日依保全業法第10條之1第2項規定，以原告將逾70歲為由，通知原告自翌日起無庸繼續出勤，應屬適法有據。

2.原告雖主張係受被告脅迫簽立離職申請書而無去職之意，然迄至本院言詞辯論終結前，均未就此有利於己之事實舉證以實其說，已難認可採。佐以被告於91年間即已設立登記經營保全業，有其變更登記表在卷可參（本院卷第61至62頁），就保全業法第10條之1第1項保全人員消極資格之規定，理應知之甚詳，而原告受僱之際已68餘歲，被告抗辯於原告受僱時已明白告知前揭年齡上限規定，嗣因收受嘉義地院扣薪命令而要求被告減少排班等情，亦與卷附嘉義地院執行命令、簽到表所載出勤情形相符，惟因被告人力安排而未同意原告要求，乃與被告發生爭執而提出離職申請，應非全然無據。是兩造間僱傭契約已於111年1月10日合法終止，自111年1月11日起已無僱傭契約關係存在，應堪認定。至原告主張若保全業法第10條之1第1項第1款欲規範對象為年滿70歲者，立法者大可使用「年滿」一詞加以排除，然法條用語為「逾70歲」，可見年滿70歲而尚未屆71歲不在適用範圍，認其仍可繼續擔任保全人員至112年1月9日即年滿71歲以前等語，依照前揭規定及說明，應有誤會。

(二)原告不得再依勞基法第14條第1項第5款、第6款向被告為終止勞動契約之意思表示，其請求被告給付自111年1月11日起至同年6月30日止之薪資，為無理由：

原告依勞基法第14條第1項第5款、第6款，以起訴狀繕本之送達向被告為終止勞動契約之意思表示，經被告於111年8月

01 12日收受送達，有本院送達證書在卷可參（本院卷第69至73
02 頁）。惟被告既已於111年1月10日依保全業法第10條之1第2
03 項合法終止兩造間勞動契約，兩造間自111年1月11日起已無
04 僱傭契約關係存在，業經本院認定如前，是於起訴狀繕本送
05 達被告時，已無可得終止之契約標的存在，原告自無從再引
06 用勞基法上開規定，對於已終止之僱傭關係再為終止。又原
07 告既已無從再終止勞動契約，自無庸審究其依勞基法第14條
08 第1項第6款所為終止是否逾同條第2項所定30日除斥期間，
09 併此敘明。另兩造於111年1月11日起既無僱傭契約關係存
10 在，被告自無繼續給付原告薪資之義務，從而，原告請求被
11 告給付自111年1月11日起至同年6月30日止之薪資，亦無理
12 由。

13 (三)原告請求被告給付資遣費29,430元，為無理由：

14 按勞工適用勞退條例之退休金制度者，適用本條例後之工作
15 年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及
16 第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，
17 其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之
18 平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均
19 工資為限，不適用勞基法第17條規定。勞退條例第12條第1
20 項定有明文。查被告據以終止兩造間僱傭契約之規定乃保全
21 業法第10條之1第2項，非前開勞退條例規定所揭示得請求資
22 遣費情形，且保全業法復無得準用勞基法或勞退條例有關資
23 遣費規定之明文，是原告請求被告給付資遣費29,430元，並
24 無依據。

25 (四)原告請求被告給付在職期間短付工資58,764元，為有理由，
26 逾此範圍之請求，則屬無據：

27 按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。次按經中
28 央主管機關核定公告之監視性或間歇性工作，得由勞雇雙方
29 另行約定，工作時間、例假、休假，並報請當地主管機關核
30 備，不受第30條、第32條、第36條、第37條、第49條規定限
31 制。前項約定應以書面為之，並應參考本法所定基準且不得

01 損及勞工健康及福祉，勞基法第21條第1項、第84條之1分別
02 定有明文。又原告為適用勞基法第84條之1工作者，兩造約
03 定原告每日正常工時不得超過10小時，每月正常工時不得超
04 過240小時，為兩造所不爭執，復有系爭約定書及嘉義市政
05 府核備函在卷可稽（本院卷第146至149頁），其工資不得低
06 於附表二「原告得領取工資」欄所示金額，始為合法。又原
07 告在職期間，被告每月業已給付如附表二「被告已付工資」
08 欄所示金額，業據原告提出薪資明細表在卷為憑（本院卷第
09 25至30頁），復為兩造所不爭執（本院卷第263頁），是原
10 告請求被告給付在職期間短付工資58,764元（計算方式詳附
11 表二），核屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，則無理
12 由。

13 (五)原告請求被告給付平日延長工時加班費79,404元，為有理
14 由，逾此範圍之請求，則屬無據：

15 1.按雇主延長勞工工作時間在2小時以內者，其延長工作時間
16 者之工資，應按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法
17 第24條第1項第1款定有明文。又勞基法並未對「工作時間」
18 做定義性規定，僅就每日及每週工時、工時變更原則、特殊
19 工時、休息及延長工時之給付等為規定（勞基法第24條、第
20 30條至第35條參照）。是就勞動契約為勞工提供勞務以換取
21 雇主提供報酬之性質而言，工作時間自應解釋為勞工處於雇
22 主指揮監督支配下提供勞務之時間，而勞基法第35條所稱休
23 息時間，係指勞工得自由活動離開崗位，不受雇主指揮監督
24 支配之時間。

25 2.參以被告與親親寶貝大樓所約定警衛服務內容，其中第3條
26 約定守衛駐警係採「單哨值勤」，24小時保持1人值勤，且
27 守衛駐警須依親親寶貝大樓駐點須知所定標準作業程序按時
28 執行各項勤務內容等語，有駐警保全服務契約書、駐警保全
29 服務延約協議書、親親寶貝大樓駐點須知（標準作業程序）
30 附卷為憑（本院卷第232至245頁），互核原告主張出勤時僅
31 有1人在勤，需隨時保持值勤等語相符，堪認原告每次出勤

01 之12小時，隨時有提供勞務可能，且別無其他支援人力，須
02 隨時待命備勤，仍處於受被告指揮監督之狀態，故應認均屬
03 工作時間而無休息時間。

04 3.準此，原告每日出勤12小時均屬工作時間，而未享有勞基法
05 第35條所定1小時休息時間等情，已如前述，則扣除原告每
06 日正常工時10小時，原告每次出勤日延長工時數應各為2小
07 時（即附表三「出勤日加班時數」欄所載），是原告自得請
08 求被告給付出勤日延長工時2小時工資共79,404元（計算方
09 式詳附表三），逾此範圍之請求，則屬無據。

10 4.原告雖主張出勤日加班時數應為3小時，然參以兩造所簽立
11 之系爭約定書第參點第一項，已約明原告每日正常工作時間
12 不得超過10小時，正常工作時間連同延長工作時間，1日不
13 得超過12小時（本院卷第149頁），若依原告主張出勤日均
14 加班3小時屬實，則其每次出勤時間理應至少有13小時，顯
15 與原告所主張每日工時12小時（早班7時至19時，晚班19時
16 至翌日7時）有所齟齬，難認可採。

17 (六)原告請求被告給付國定假日出勤工資10,123元，為有理由，
18 逾此範圍之請求，則屬無據：

19 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
20 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
21 上，勞基法第24條第2項定有明文。又系爭約定書第伍點第
22 二款前、中段亦約定：內政部所定應放假之紀念日、節日、
23 勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假，工
24 資應由被告照給。被告經徵得原告同意於休假日工作者，工
25 資應加倍發給等語甚明（本院卷第149頁）。復參酌前行政
26 院勞工委員會87年9月14日(87)台勞動二字第039675號函釋意
27 旨，於超過核備之正常工時10小時部分，應依勞基法第24條
28 第2項規定加給工資。

29 2.經查，原告有於如附表四「兩造不爭執應放假日」欄所示之
30 國定假日出勤（本院卷第304頁），該等日期復為紀念日及
31 節日實施辦法第3條第1款、第4條第1款、第3款、第5條第2

01 項第2款所定應放假日，被告自應依前揭規定及系爭約定書
02 之約定，給付原告國定假日出勤工資合計10,123元（計算方
03 式詳附表四，合計金額10,122.78元，小數點以下四捨五
04 入），逾此範圍之請求，則屬無據。原告雖主張如附表四
05 「原告主張應放假日」欄所示之連續假日亦應加倍給付工
06 資，惟上開日期非屬紀念日及節日實施辦法所定之應放假
07 日，其此部分之請求，並無理由。

08 (七)原告依勞基法第22條第2項前段，請求被告給付溢扣薪資2,8
09 78元，為無理由：

10 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
11 有約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。查，
12 原告主張被告於110年11月8日收受嘉義地院移轉命令之際，
13 已知悉先前扣押命令所載應扣押薪資債權逾15,946元部分更
14 正為逾18,946元（即應保留予原告之最低生活費），亦明知
15 原告同年10月薪資所得低於18,946元，猶於發薪時溢扣原告
16 薪資2,878元等情，業經本院調取嘉義地院110年度司執字第
17 33789號給付借款強制執行事件卷宗核閱無訛，復據原告提
18 出該月薪資明細表為證（本院卷第29頁），堪信被告於扣薪
19 之際，確已明知原告同年10月薪資所得低於移轉命令所載1
20 8,946元，猶於扣押命令效力範圍外溢扣2,878元。又該溢扣
21 薪資雖非移轉命令效力所及，惟係用於支付原告之債權人臺
22 灣銀行，為兩造所不爭執，原告並因被告對臺灣銀行支付2,
23 878元而受有免除應給付同等數額債務之利益。再參以卷附
24 嘉義地院110年10月13日嘉院傑110司執實字第33789號移轉
25 命令（本院卷第133至135頁），原告同為移轉命令受送達之
26 當事人，已知悉每月應受強制執行之薪資債權數額有所更
27 正，且可利用被告提供之薪資明細表查考對照當月扣薪情
28 形，則原告於收受被告掣發之110年10月薪資明細表之際，
29 理應知悉該月薪資非移轉命令效力所及，且有2,878元遭被
30 告溢扣用以清償原告所負債務，惟未見原告對此表示異議，
31 反而遲至111年6月起訴時方為反對之意思表示，可見兩造斯

01 時對於被告溢扣2,878元薪資用以清償原告對臺灣銀行所負
02 債務，應有默示合意。綜此足認被告就該部分薪資雖未依勞
03 基法第22條第2項直接給付於原告，然兩造對溢扣款項用於
04 向臺灣銀行清償債務既有默示合意，仍應發生清償效力，故
05 原告已無從再請求被告給付溢扣薪資2,878元。

06 (八)原告依民法第179條請求被告返還代墊代班人員工資8,967
07 元，為無理由：

08 原告雖主張110年5月20至22日、同年9月16至19日，其因病
09 請假而自行支付代班費予訴外人黃憲堂、陳光明，以一日1,
10 281元計算（計算式：106.77元×12小時÷1,281元，小數點
11 以下四捨五入），7日合計8,967元等語，固提出上開期間警
12 衛值勤交接簿，其上記載原告休假，由「黃」（即黃憲
13 堂）、「陳」（即陳光明）等人代班之紀錄（本院卷第317
14 至324頁）及原告與訴外人甲○○即被告督察人員於110年10
15 月間之LINE對話紀錄，原告詢問「10月份公司扣我代班費給
16 陳光明、黃憲堂1天是扣多少錢」，甲○○回覆「106.77×12
17 小時就是一天」等語（本院卷第209頁），為其論據，被告
18 則辯以其不知悉原告請病假找人代班一情，遑論有自原告薪
19 資中代扣代班費，至上開LINE對話紀錄僅係單純回覆原告所
20 詢代班費一天若干等語。本院審酌警衛值勤交接簿僅足證明
21 原告於上開期間確實因故未能出勤，係由他人前來代班支
22 援，而原告110年10月份薪資18,937元（本院卷第29頁），
23 固較其他月份為少，然原告於當月亦僅出勤14日，有簽到表
24 可參（本院卷第170頁），難認其減少之薪資即係遭被告用
25 以支付代班人員工資。況原告主張代班期間分別為110年5
26 月、9月，該2個月之薪資數額分別為27,906、26,625元，有
27 薪資明細表可憑（本院卷第27、29頁），相較於其他月份亦
28 未明顯短少，原告復未提出已實際支付之憑證，則原告是否
29 確有自行代墊代班工資，尚屬有疑，其請求被告返還代墊代
30 班人員工資8,967元，無從准許。

31 (九)原告另依勞基法第22條第2項，請求被告返還自原告110年6

月薪資中代扣之防疫險保險費1,500元，及依勞退條例第6條第1項、第31條第1項請求被告提撥53,160元至原告勞退專戶，被告不爭執上開數額並均同意給付及提撥（本院卷第328頁），則原告上開所請，即屬正當，應予准許。

(十)從而，原告請求被告給付在職期間短付工資58,764元、平日延長工時加班費79,404元、國定假日出勤工資10,123元、返還代扣防疫險保險費1,500元，合計147,743元（計算式：58,764元+79,404元+10,123元+1,500元=147,743元），另請求被告提撥勞退金53,160元至其勞退專戶，為有理由。

六、綜上所述，原告依系爭約定書之約定及民法第482條，勞基法第24條第1項第1款、第2項、第37條、第39條等規定，請求被告給付147,743元，及自起訴狀繕本送達之翌日即111年8月13日（參本院卷第69至73頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，另依勞退條例第6條第1項、第31條第1項，請求被告提撥勞退金53,160元至原告設於勞保局之勞退專戶，均為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，為無理由，應予駁回。

七、本件為勞動事件，且就勞工之給付請求為被告即雇主部分敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，另依同條第2項規定，應依職權同時宣告被告預供擔保後得免為假執行，爰諭知如主文第五項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用證據，經本院斟酌後，認均與判決結果不生影響，爰不逐一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴一部為有理由、一部為無理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 12 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 楊 捷 羽

以上正本係照原本作成。

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。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

01 中 華 民 國 111 年 12 月 26 日
 02 書記官 黃盈菁

03 附表一：基本工資
 04

項目	109年	110年	111年
基本工資	23,800	24,000	25,250
基本時薪	158	160	168
平均每小時工資	99	100	105
單月核備工時	240	240	240
保全業按月計酬之 基本工資	30,345	30,600	32,194

05 附表二：短付工資
 06

日期	出勤日數	出勤工時	正常工時 (174小時/月)之 基本工資	依核備工 時(240小時/月)計 算之基本 工資	時薪	原告得領 取工資	被告已付 工資	工資差額
109/09/16- 109/09/30*	10	100	23,800	30,345	99	16,462	12,812	3,649.67
109/10	20	200	23,800	30,345	99	30,345	26,625	3,720.00
109/11	20	200	23,800	30,345	99	30,345	26,625	3,720.00
109/12	20	200	23,800	30,345	99	30,345	26,625	3,720.00
110/01	21	210	24,000	30,600	100	30,600	27,906	2,694.00
110/02	19	190	24,000	30,600	100	30,600	25,344	5,256.00
110/03	20	200	24,000	30,600	100	30,600	26,625	3,975.00
110/04	18	180	24,000	30,600	100	30,600	24,062	6,538.00
110/05	21	210	24,000	30,600	100	30,600	27,906	2,694.00
110/06	20	200	24,000	30,600	100	30,600	26,625	3,975.00
110/07	21	210	24,000	30,600	100	30,600	27,906	2,694.00
110/08	21	210	24,000	30,600	100	30,600	27,906	2,694.00
110/09	20	200	24,000	30,600	100	30,600	26,625	3,975.00
110/10*	14	140	24,000	30,600	100	20,600	18,937	1,663.00
110/11*	12	120	24,000	30,600	100	18,600	16,375	2,225.00
110/12*	14	140	24,000	30,600	100	20,600	18,937	1,663.00
111/01/01- 111/01/10*	7	70	25,250	32,194	105	14,308	10,400	3,908.33
合計								58,764.00
備註： 時薪計算式：依核備工時計算之基本工資÷〔240小時＋（240小時－174小時）〕 *標記部分計算式：核備工時之基本工資－〔（240小時－出勤工時）×時薪〕								

01 附表三：延長工時工資

02

月份	出勤日數	出勤日加班數	每月加班時數	時薪	得請求之加班費
109/09	10	2	20	99	2,644
109/10	20	2	40	99	5,289
109/11	20	2	40	99	5,289
109/12	20	2	40	99	5,289
110/01	21	2	42	100	5,600
110/02	19	2	38	100	5,067
110/03	20	2	40	100	5,333
110/04	18	2	36	100	4,800
110/05	21	2	42	100	5,600
110/06	20	2	40	100	5,333
110/07	21	2	42	100	5,600
110/08	21	2	42	100	5,600
110/09	20	2	40	100	5,333
110/10	14	2	28	100	3,733
110/11	12	2	24	100	3,200
110/12	14	2	28	100	3,733
111/01	7	2	14	105	1,960
合計					79,404
各月得請求之加班費計算式： 每月加班時數×時薪×(1+1/3)					

03 附表四：國定假日出勤工資

04

日期	原告主張應放假日	兩造不爭執應放假日	月薪	日薪	時薪	正常工時(10小時)內加	延長工時2小時	小計
----	----------	-----------	----	----	----	--------------	---------	----

(續上頁)

01

						班費	加班費	
109/10	中秋節連假(10/3-10/4)、 國慶日連假(10/9-10/11)	國慶日(10/10)	30,345	991.67	99.17	991.67	264.44	1,256.11
110/01	元旦連假(1/1-1/3)	中華民國開國紀念日 (1/1)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
110/02	春節(2/12-2/15)、 228連假(2/27)	春節(大年初一,2/12)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
		春節(大年初二,2/13)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
		春節(大年初三,2/14)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
110/04	清明節連假(4/2)							
110/05	勞動節連假(5/1-5/2)	勞動節(5/1)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
110/06	端午節連假(6/12-6/14)	端午節(6/14)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
110/10	國慶日連假(10/10-10/11)	國慶日(10/10)	30,600	1,000.00	100.00	1,000.00	266.67	1,266.67
111/01	元旦連假(1/2)							
合計								10,122.78