

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞訴字第202號

原告 陳鴻壽

訴訟代理人 王昱文律師

被告 學成保全股份有限公司

法定代理人 李誠聰

訴訟代理人 汪團森律師

上列當事人間請求給付工資等事件，經本院於民國115年3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柒拾玖萬伍仟伍佰零玖元，及其中新臺幣陸拾玖萬貳仟捌佰壹拾壹元自民國114年7月3日起至清償日止、新臺幣壹拾萬貳仟陸佰玖拾捌元自民國114年12月8日起至清償日止，均按周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五分之四，由原告負擔五分之一。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣柒拾玖萬伍仟伍佰零玖元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，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255條第1項第3款定有明文。查原告原起訴聲明第1、2項為「(一)被告應給付原告新臺幣(下同)934,782元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按周年利率百分之五計算之利息。(二)被告應提繳102,698元至原告之勞工退休金專戶。」等語，之後變更聲明為「被告應給付原告1,037,480元，其中934,782元自民國(下同)114年7月3日起至清償日

01 止、102,698元自114年12月8日起至清償日止，按周年利率
02 百分之五計算之利息。」等語（見本院卷第83頁），原告上
03 開所為，符合法律規定，自應准許。

04 貳、實體方面

05 一、原告主張：

06 原告於105年9月15日起任職被告擔任保全員，每日工作12小
07 時，固定連續上班4日後休息1日，每月工時甚至高達300小
08 時，被告竟未如實給付原告基本工資、加班費，僅於109年7
09 月至111年4月給付月薪33,000元、111年5月起至113年4月止
10 給付月薪34,000元、113年5月起至最後工作日給付月薪35,0
11 00元。被告竟於114年6月16日單方無預警資遣原告，惟原告
12 任職期間，被告均未依法給付原告未達基本工資之差額、加
13 班費、特休假折算工資、職災補償工資、資遣費等。為此依
14 勞動契約、勞基法第16條、第17條、第24條第1項、第30條
15 第1項、第38條第4項、第39條、第59條、勞工退休金條例第
16 31條等規定，請求被告給付自109年7月起至114年6月16日止
17 未達基本工資之差額及加班費共491,781元、國定假日及補
18 休日出勤之薪資差額85,054元、特休假未休工資100,520
19 元、職災補償工資15,456元、預告期間工資44,077元、資遣
20 費197,894元，以上共計934,782元；另並應直接給付本應提
21 繳至原告勞工退休金專戶之勞工退休金102,698元。併聲
22 明：(一)被告應給付原告1,037,480元，其中934,782元自114
23 年7月3日起至清償日止、102,698元自114年12月8日起至清
24 償日止，按周年利率百分之五計算之利息。(二)願供擔保請准
25 宣告假執行。

26 二、被告抗辯：

27 (一)加班費部分：原告在案場時間雖是12小時，中間有休息吃
28 飯時間一小時，工作滿4小時應休息30分鐘，有勞基法第35
29 條規定可稽。正如一般勞工每天8點到公司，下午5點下班，
30 總計9個小時而非8個小時，多出的一小時，沒有加班問題。
31 原告實際執勤期間每日僅10小時，何來加班費？(二)特休未

01 休工資部分：被告自110年起至113年止，共4年度每年度3月
02 下旬都依約匯給原告6,000元作為不休假獎金，當作特休假
03 未休之處理方案，原告也同意以此方式辦理，故兩造已於每
04 年結算清楚，原告應無請求權。縱認原告沒有以受領不休假
05 獎金結算特休假不休之意思，基於衡平原則，原告受領4年
06 度不休假獎金總計24,000元，亦應扣除。(三)預告工資及資遣
07 費部分：原告生於00年0月00日，至114年6月16日已年滿70
08 歲又3個月，依勞基法第54條第1項規定，勞工年滿65歲者，
09 雇主得強制其退休，故被告係依法終止雙方僱傭契約，並非
10 依勞基法第11條或第13條但書規定終止，何來應給付預告工
11 資？且被告非依勞基法第16條規定終止僱傭契約，當然沒有
12 依勞基法第17條給付資遣費之義務。何況，原告於105年9月
13 15日到被告公司任職起，乃適用新制退休金規定，至114年6
14 月16日強制退休生效，應依勞工退休金條例之規定，可以採
15 年金方式退休，故沒有資遣費的問題。(四)原告其他請求不爭
16 執。(五)1. 原告之訴駁回。2. 如受不利判決，被告均願供擔
17 保，請准免予假執行。

18 三、雙方不爭執事項

- 19 (一)原告於00年0月00日出生，自105年9月15日起任職被告擔任
20 保全員，兩造間原僱傭關係於114年6月16日終止，終止時原
21 告已年滿70歲又3個月。
- 22 (二)原告主張113年1月起至114年6月16日止，有最低工資差額1
23 2,982元部分(如起訴狀附表一)，被告不爭執。
- 24 (三)原告主張109年7月起至114年6月16日止，於國定假日出勤或
25 於補休日出勤之雙倍薪資差額85,054元部分，被告不爭執。
- 26 (四)原告主張109年7月起至114年6月16日止，有特休假88日未休
27 部分，被告就其中88日未休不爭執。
- 28 (五)原告主張113年7月31日因公受傷薪資補償部分，應再補償1
29 5,456元，被告不爭執。
- 30 (六)原告主張109年7月起至114年6月16日止，未按原告每月實際
31 工資提繳勞退金，應再補提繳102,698元部分，被告不爭

01 執。

02 四、本件爭執點及本院判斷如下：

03 (一)加班費部分：

- 04 1. 原告起訴主張任職期間每日工作12小時，固定連續上班4日
05 後休息1日，每月工時甚至高達300小時，被告竟未如實給付
06 原告基本工資、加班費共計491,781元，其計算方式及依據
07 如起訴狀附表一所示（見本院卷第41至45頁）。被告對其中
08 基本工資差額12,982元不爭執，僅爭執請求補給加班費478,
09 799元(即000000-00000=478799)部分。
- 10 2. 被告抗辯原告在案場時間雖是12小時，但扣除中間有休息吃
11 飯時間1小時，及依法工作滿4小時應休息30分鐘、休息2次
12 共1小時，故原告實際執勤期間每日僅10小時，並無其所稱
13 每日加班2小時等情。惟查，所謂休息時間，是指勞工不受
14 雇主指揮監督、得自由支配使用的時間。原告工作情形為擔
15 任夜班保全人員，從晚間6點到次日早上6點，期間只有原告
16 一人值班，並無其他同仁可搭配輪流休息，有現場人員輪值
17 表可稽（見本院卷第135頁），而被告並未明文規定原告可
18 實際休息的2小時時間，則原告縱使於工作時一邊執勤一邊
19 用餐，或因生理需求而短暫去上廁所，但其並未離開受雇主
20 指揮監督的工作場所（警衛室），公司也無其他人員可代替
21 執勤，如住戶有需要，原告也須立即處理，顯然原告仍處於
22 受被告指揮監督而執行職務的狀態，故原告每日工作時間仍
23 應認定為12小時，自得請求被告補給此部分加班費478,799
24 元。

25 (二)特休未休工資部分：

- 26 1. 查原告主張109年7月起至114年6月16日止，有特休假88日未
27 休，被告應給付特休未休工資100,520元，詳如附表3所示
28 （見本院卷第51頁）。
- 29 2. 被告就88日未休日數不爭執，且自認扣減已經給付的24,000
30 元外，對於其餘應給付金額為76,520元也不爭執（見本院卷
31 第73頁）。又依照被告提出的110年度、111段、112年度、1

13年度不休假獎金證明所載（見本院卷第147頁），被告確實先後於110年3月19日、111年3月15日、112年2月23日、113年3月5日各匯款6,000元至原告帳戶內，與原告每月薪資單所列「不休假獎金」一欄所載金額顯不相同，足認被告確有給付此部分各年度不休假獎金無疑，故經扣減後，原告僅得請求被告給付特休未休工資76,520元。

(三)預告工資及資遣費部分：

1. 按逾70歲者不得擔任保全人員，保全業知悉所屬保全人員有前項各款情形者，應即予解職；非年滿65歲者，雇主不得強制其退休。106年6月14日修正之保全業法第10之1條第1項第1款、第2項、勞基法第54條第1項第1款分別定有明文。又勞基法第54條第1項第1款規定，係保護勞工而設，雇主強制退休之權利為勞動契約終止權之一種，而終止權又屬形成權，形成權於權利人行使時，即發生形成之效力，不必待勞工之同意，勞雇雙方勞動契約即為終止（台灣高等法院台南分院111年度勞上字第3號判決意旨參照）。
2. 再者，73年7月30日修正勞基法第54條第1項第1款規定設有強制退休年齡之立法理由係謂「為促進勞工人事之新陳代謝，宜有最高年齡之限制」；97年5月14日同條修正年滿65歲雇主得強制退休，此規定之修正或為促進勞工人事的新陳代謝，或因應勞動人口結構調整等因素，惟規範勞工強制退休之最高年齡，無非基於保護勞工之立場，考量勞工之生存權，當勞工達一定年齡或身心狀況不堪勝任工作，雇主依該基於生存權之考量終止契約，強制勞工退休，並輔以勞工退休金制度，使勞工之生命、健康不因過度工作而受影響。由於我國對於強制退休之規定除身心障礙不堪工作外，僅以年滿65歲為標準，在勞退條例制定施行、中高齡及高齡者就業促進法公布施行後，仍未隨之修正勞基法第54條第1項第1款勞工年滿65歲後雇主得強制退休之規定。而參酌中高齡及高齡者就業促進法所稱中高齡勞工係指年滿45歲至65歲者，同法第12條雖設有禁止年齡歧視之規定，但同法第13條第3款

01 仍規定依其他法規規定退休年齡所為之限制，不構成歧視。
02 換言之，中高齡勞工如符合勞基法第54條第1項第1款規定年
03 滿65歲，雇主以此為由強制退休，不得將之視為年齡歧視；
04 又中高齡及高齡者就業促進法為兼顧年滿65歲高齡勞工之工
05 作權，於非定期勞動契約情形，勞工年滿65歲時，雇主固得
06 依勞基法第54條第1項第1款規定強制其退休，但如勞工身心
07 狀況、體力等因素仍能負擔原工作，雇主不行使強制退休之
08 權利，亦無不可（最高法院100年度台上字第170號判決要旨
09 參照），勞工仍得按勞動契約繼續領取薪資，並無不利，非
10 謂雇主在勞工屆滿65歲之際未立即依法強制退休，嗣後即不
11 得行使，更難謂嗣後以此為由強制退休，即屬規避勞基法第
12 11條，或違反誠信原則，或權利濫用。又雇主於勞工年滿65
13 歲退休終止契約時，勞工依法得請求舊制退休金（新制退休
14 金提撥應於勞動契約存續中提撥至勞工個人專戶內），勞基
15 法第54條強制退休、第11條經濟上解僱乃屬不同法規範制
16 度，勞工不論是自願退休或是強制退休，本無資遣費之給付
17 問題。

- 18 3. 本件中，原告從105年9月15日開始擔任被告保全員一職，原
19 告為00年0月00日出生，於受雇時約61歲，之後於114年6月1
20 6日，原告已年滿70歲又3個月，依保全業法規定已不得再擔
21 任保全員一職，則被告依法強制原告退休，即符合法律規
22 定。而被告既然是依據前開規定要求原告強制退休，故原告
23 依勞基法第17條規定請求被告給付資遣費，即無理由。又被
24 告係依法強至原告退休，並非依勞基法第11條或第13條但書
25 規定終止，故原告請求被告依勞基法第16條規定給付預告工
26 資，亦無依據，無法准許。

27 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第24條第1項、第30條
28 第1項、第38條第4項、第39條、第59條、勞工退休金條例第
29 31條等規定，請求被告給付795,509元（未達基本工資之差
30 額及加班費共491,781元+國定假日及補休日出勤之薪資差額
31 85,054元+特休假未休工資100,520元+職災補償工資15,456

元+勞工退休金102,698元)，及其中692,811元自114年7月3日起至清償日止、102,698元自114年12月8日起至清償日止，均按周年利率百分之五計算之利息部分，為有理由，應予准許。逾此部分所為之請求，為無理由，應予駁回。

六、法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，勞動事件法第44條第1項、第2項定有明文。本件判決第1項為被告即雇主敗訴之判決，依據前開規定，故本院依職權宣告假執行，並酌定相當之擔保金額准被告供擔保後免為假執行。至於原告敗訴部分，本院依法不得宣告假執行，併此敘明。

七、訴訟費用負擔的依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日
勞 動 法 庭 法 官 劉 以 全

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。

中 華 民 國 115 年 4 月 8 日
書 記 官 溫 凱 晴