

臺灣橋頭地方法院民事判決

107年度勞訴字第76號

原告 林侑信
訴訟代理人 宋錦武律師
被告 龍邦保全股份有限公司
法定代理人 吳皓天
訴訟代理人 胡子廉
程春榮
陳香好

上列當事人間確認僱傭關係存在等事件，本院於民國108年12月2日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

確認原告與被告間民國一〇七年三月二十日至一〇八年十一月三〇日之僱傭關係存在。

被告應給付原告新台幣壹佰伍拾元，及自民國一〇七年八月二十四日起至清償日止，按年息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分之一，餘由原告負擔。

本判決第二項得假執行；被告如以新台幣壹佰伍拾元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年1月1日起受僱於被告並調派至益芳封口機有限公司（下稱益芳公司）擔任保全人員，兩造約定原告之每月底薪為新台幣（下同）2萬5,000元，每月10日為發薪日，每月工作時間為作4休2、每月休息10日、每日工作時間不得超過10小時，於正常工作時間連同延長工作時間，1日不得超過12小時、每月工作時間240小時、每月延長工時不得超過48小時、每月總工時不得超過288小時。查被告於107年2月9日給付薪資時，僅給予支票或薪資袋，未提供該月薪資單暨明細，經原告於同年2月12日向被告反應後，始於同年2月27日取得107年1月薪資單，且原告於107年1

01 月工作時間含見習時間12小時已達312小時，逾每月約定之
02 工作時間240小時，被告卻未依勞動基準法（下稱勞基法）
03 規定給付原告加班費；嗣被告於同年3月9日給付原告107年2
04 月薪資時，仍僅給予薪資袋而未提供該月薪資單暨明細，且
05 原告於該月工作時間達276小時，仍逾每月約定之工作時間
06 240小時，經原告於同年3月16日與被告公司勤務部胡子廉經
07 理洽談薪資計算問題後，原告體諒被告獲利微薄不再堅持，
08 惟言明繼續於原地任職不作工作地點之調動；詎原告於107
09 年3月19日休假期間，竟遭被告臨時通知調職至距離原告居
10 住地逾30公里之漢神巨蛋百貨上班，該派職令並於翌日生效
11 ，顯已違反兩造間勞動契約所約定之勞動條件，因原告不同
12 意調職，故於翌日仍至益芳公司上班，然遭被告拒絕，原告
13 遂於同年3月21日寄發存證信函表示不同意至新任單位即漢
14 神巨蛋百貨任職乙情，惟被告除拒絕受領原告自107年3月20
15 日起繼續在益芳公司提供勞務外，於兩造107年4月19日在高
16 雄市政府勞工局調解時，即表明因原告於107年3月20日未前
17 往新任單位報到為由，不同意原告恢復僱傭關係，並於同日
18 寄發存證信函以原告自107年3月20日起無故連續曠職為由，
19 依勞基法第12條第1項第6款約定終止兩造間之勞動契約，茲
20 因被告於107年3月19日片面將原告非法調職至新任單位，造
21 成原告不利之勞動條件變更，亦違反勞基法第10條之1規定
22 ，原告就兩造間勞動契約自107年3月20日至108年11月30日
23 之僱傭關係是否仍存在，自有確認利益。復以，被告於107
24 年3月19日無故將原告調至新任單位，並拒絕原告翌日至原
25 任單位上班，因兩造間勞動契約仍存在，原告亦得請求復職
26 前之每月薪資報酬，爰請求被告自107年3月20日起至原告復
27 職之日止，按月於各該月之次月10日前給付原告2萬5,000元
28 及利息，至被告就107年1至3月薪資雖有給付，但與勞基法
29 規定之基準薪資明顯不符，且亦未就部分延長工時為給付，
30 故原告另請求短少給付之薪資及加班費計2萬1,560元。為此
31 ，爰依兩造間勞動契約、民法第487條及勞基法第24條、第

84條之1規定提起本訴，並聲明：(一)確認原告與被告間107年3月20日至108年11月30日之僱傭關係存在。(二)被告應自107年3月20日起至原告復職時止，按月於各該月次月10日前給付原告2萬5,000元，及自各該月次月11日起至清償日止按年息百分之五計算之利息。(三)被告應給付原告2萬1,560元，及自起訴狀繕本送達被告翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。(四)原告願供擔保，請准宣告假執行（本院卷第170、173頁）。

二、被告則以：原告自107年1月1日就職後屢次就自身薪資給付問題存有疑慮，伊遂於107年3月16日由總公司勤務部胡子廉經理邀約原告至高雄漢神百貨側協議，並簽立兩造均認可之保密條款並補足原告薪資，且於該保密條款第3條載明「自107年1月1日起至107年2月28日止所領新資金額為個案，然爾後薪資結構仍以之初到職薪資結構給付不得有異且需於該哨至少服勤半年以上，違者依備註條文履行。」等語，惟原告返哨後，竟透過通訊軟體LINE於聊天室群組內發表毀謗公司及鼓煽其他員工之訊息，已影響其他服勤哨點保全，經幹部勸阻無效，原告顯然違反上開保密協議在先，被告為維護商譽與穩定哨點勤務，依勞基法五大調動原則，將原告暫調至漢神巨蛋百貨服勤，並核發派令在案，惟原告未於派職令生效日至漢神巨蛋百貨報到，縱原告對派任有爭執，當下可依申訴管道予以釐清，而非未反應即不到哨服勤，此對被告公司制度危害甚鉅，方終止兩造間之勞動契約，況原告於終止僱傭關係後仍於他地任仲介工作取得收入，被告不必再給付原告薪資，另被告已自108年12月1日重新派職予原告，目前兩造間有僱傭關係等語置辯，並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如受不利之判決，願供擔保，請准宣告免為假執行。（本院卷第142、168、171頁）

三、本件不爭執事項：

(一)原告自107年1月1日起受僱於被告擔任保全人員，並將原告派駐於益芳公司提供勞務，月薪制，工作時間為做4休2、月

01 休10日，被告屬勞基法第84條之1所定特殊行業之工作者。

02 (二)卷附第32至36頁簽到單真正。

03 (三)被告於107年4月19日寄發存證信函予原告，內容記載：以原
04 告自107年3月20日起無故連續曠職為由，依勞基法第12條第
05 1項第6款規定終止兩造間勞動契約，經原告收受在案。

06 (四)被告已給付原告薪資如附表一所示。

07 (五)107年4月19日兩造於高雄市政府勞工局有勞資爭議調解。

08 四、本件爭點：

09 (一)原告請求確認兩造間107年3月20日至108年11月30日僱傭關
10 係仍存在，是否有理由？

11 (二)承上，被告是否應負受領勞務遲延之責？原告請求被告應自
12 107年3月20日起至復職時止，按月給付原告2萬5,000元及法
13 定利息，是否有理由？

14 (三)原告請求薪資及加班費差額有無理由？

15 五、本院之判斷：

16 (一)關於兩造間107年3月20日至108年11月30日僱傭契約是否有
17 效存續：

18 1.按勞基法施行細則第7條第1款規定，工作場所及應從事之工
19 作有關事項應於勞動契約中由勞資雙方自行約定。嗣後資方
20 如因業務需要而變動勞方之工作場所及工作有關事項時，除
21 勞動契約已有約定，應從其約定外，資方應依誠信原則為之
22 ，否則應得勞方之同意始得為之（最高法院77年度台上字第
23 1868號判決意旨參照）。次按104年12月16日新增勞基法第
24 10條之1亦明定：「雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約
25 之約定，並應符合下列原則：一、基於企業經營上所必須，
26 且不得有不當動機及目的。但法律另有規定者，從其規定。
27 二、對勞工之工資及其他勞動條件，未作不利之變更。三、
28 調動後工作為勞工體能及技術可勝任。四、調動工作地點過
29 遠，雇主應予以必要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活
30 利益」。而依勞基法施行細則第7條之規定，勞工工作時間
31 開始與終止之時間，應約定於勞動契約中，是雇主若要調動

01 勞工工作時間，應不得違反前開調動五原則。則雇主調動員
02 工，變更員工之工作時間，自應斟酌員工之利益而決定，於
03 判斷雇主之調職命令有無權利濫用之情事，應就該調職命令
04 在業務上有無必要性或合理性，與勞工因調職所可能蒙受之
05 生活上不利益之程度為綜合之考量。

06 2.原告主張於同年3月16日與被告公司勤務部胡子廉經理洽談
07 薪資計算問題後，原告體諒被告獲利微薄不再堅持，惟言明
08 繼續於益芳公司原地任職半年不作工作地點之調動，被告卻
09 非法調職至新任單位，造成原告不利之勞動條件變更（夜班
10 改為日班、調動工作地點過遠），亦違反勞基法第10條之1
11 規定，故107年3月20日至108年11月30日僱傭關係仍存在等
12 語（岡補字卷第3頁、本院卷第130頁背面、171頁），被告
13 對該日有答應原告回到原哨點上班不爭執（本院卷第50頁）
14 ，惟辯稱原告違反保密協議，被告為維護商譽與穩定哨點勤
15 務，將原告暫調至漢神巨蛋百貨服勤係合法，否認該期間僱
16 傭關係存在等語，並提出保密條款、附表二LINE群組對話及
17 證人張金明證言為憑（本院卷第23、87至93、113至116、
18 142頁）。經查：

19 ①原告於益芳公司係擔任夜班保全人員，兩造107年3月16日調
20 解時被告亦同意原告回到原哨點上班，而擔任夜班工作乃原
21 告表明之工作型態，則其餘班別就原告而言，自屬不利之變
22 更，是被告若無其他正當事由，自難違反前開約定即單方片
23 面變更兩造之勞動契約條件。

24 ②兩造間之勞動契約於107年3月16日既約定原告至益芳公司擔
25 任夜班保全人員，則被告於107年3月19日通知原告工作地點
26 改至漢神巨蛋百貨，且安排原告日班，即已變更兩造原約定
27 「夜班」之勞動條件，而屬不利之變更。而被告所提兩造附
28 表二LINE群組對話及證人張金明於本院之證言，均難認就其
29 有何企業經營上之必須，而有調動原告工作時間之必要，自
30 難認其前開調動為合法。則原告以被告將工作時間安排日班
31 之勞動條件違反兩造勞動契約之條件而拒絕提供勞務，即難

謂無正當理由。

③原告未於107年3月20日後出勤，既有正當理由，則被告以原告無故連續曠職為由，主張終止系爭勞動契約，為不合法，兩造間107年3月20日至108年11月30日之僱傭關係仍繼續存在。

(二)原告請求被告應自107年3月20日起至復職時（下稱系爭期間）止，按月給付原告2萬5,000元及法定利息，是否有理由？

①按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。但受僱人因不服勞務所減省之費用，或轉向他處服勞務所取得，或故意怠於取得之利益，僱用人得由報酬額內扣除之，民法第487條定有明文。經查，被告主張終止系爭勞動契約，為不合法，業如上述，則原告本得依民法第487條本文規定，請求被告自107年3月20日起至復職時止，按月給付原告2萬5,000元及法定利息。惟原告於遭被告不法解僱後，向申泰國際資訊股份有限公司（下稱申泰公司）服勞務，107年自申泰公司取得33萬6,940元，有原告107年度稅務電子閘門財產所得調件明細表（置放證物袋）及107年度綜合所得稅各類所得資料清單附卷可稽（本院卷第141頁），則依民法第487條但書規定，此部分金額應予扣除。

②又按，當事人無正當理由不從提出文書之命者，法院得審酌情形認他造關於該文書之主張或依該文書應證之事實為真實，此為民事訴訟法第345條第1項所明定。就系爭期間原告有無勞務報酬一節，原告於本院108年9月9日言詞辯論期日稱沒有薪資收入，靠之前積蓄維生等語（本院卷第117頁），惟經本院依職權調閱原告107年度稅務電子閘門財產所得調件明細表，始知悉原告107年度另自申泰公司取得33萬6,940元，本院遂就原告領取款項及情形函詢申泰公司（本院卷第123頁），申泰公司則以108年10月18日函覆本院，稱原告自其公司收入為107年度10萬1,089元、108年度5萬6,851元等語（本院卷第124-2頁），函覆內容與原告107年度稅務電子閘門財產所得調件明細表已有不符，本院再次函詢申泰公司

為何函覆資料與調得資料不符（本院卷第138頁），申泰公司以108年10月29日函覆本院：原告107年實領金額為10萬1,089元，申報金額為33萬6,940元，差額為國外合作公司收取費用，由於是原告所承攬業務，公司需呈報支出，故皆以原告的所得申報，因不清楚鈞院函詢本意，導致誤植金額等語（本院卷第138-2頁），該函內容稱差額為國外合作公司收取費用，申泰公司需呈報支出，惟為何該差額皆以原告的所得申報，該函所稱內容實啟人疑竇。本院復就申泰公司上開函文差額交付情形函請申泰公司提供資料（本院卷第154頁），申泰公司以108年11月15日函覆本院：一、原告107年實際呈報金額為33萬6,940元，查詢過程因誤植，造成貴院誤解，在此說明及更正。二、林侑信匯款帳號為彰化銀行岡山分行帳號000000000000000，與以現金支付等語（本院卷第156頁）。申泰公司就本院函詢上開問題，避重就輕，且前後函文不一，已難認其所稱原告108年收入金額為正確。因目前無原告108年報稅資料，本院詢問原告及申泰公司有關原告自申泰公司取得款項之方式，其等均稱匯款及現金為之，匯款帳戶為原告彰化銀行岡山分行帳號000000000000000等語（本院卷第147、156頁），惟經本院函詢彰化銀行岡山分行，申泰公司105年1月1日至108年11月22日並無匯入款項至上開帳戶，有該函文附卷可稽（本院卷第165頁），堪認原告及申泰公司無正當理由違背本院命其提出文書義務，本院就彰化銀行岡山分行回函令原告有辯論之機會，原告表示沒有意見（本院卷第175頁），本院自得依民事訴訟法第345條第1項規定，審酌原告系爭期間107年度另自申泰公司取得33萬6,940元情形，認定原告系爭期間按比例每月勞務取得已逾2萬5,000元（計算式：33萬6,940元÷12＝2萬8,078元），依民法第487條但書規定，原告請求被告應自107年3月20日起至復職時止，按月給付原告2萬5,000元及法定利息，並無理由。

(三)原告請求薪資及加班費2萬1,560元差額有無理由？

01 1.按和解有使當事人所拋棄之權利消滅及使當事人取得和解契
02 約所訂明權利之效力，民法第737條定有明文。和解契約合
03 法成立，兩造當事人即均應受該契約之拘束，縱使一造因而
04 受不利益之結果，亦不得事後翻異，更就和解前之法律關係
05 再行主張（最高法院19年上字第1964號判例參照）。又勞基
06 法關於最低及延時工資之規定，固屬強制規定，而不得事先
07 拋棄，如事先拋棄，因違反強制規定，而屬無效，惟工資請
08 求權一旦發生，則為獨立之債權，依私法上契約自由之原則
09 ，勞雇雙方自得就此一債權互相讓步，成立和解；換言之，
10 勞工自願減少請求工資金額，甚或拋棄請求，因係對既得權
11 利之處分，該拋棄之意思表示，自屬有效。

12 2.原告主張107年1月1日至107年3月19日間被告短少給付薪資
13 及加班費2萬1,560元，原告對107年3月16日被告有交付
14 3,000元及保密條款簽名為真正一節不爭執，惟否認保密條
15 款係該日所簽等語，被告則辯稱107年3月16日兩造同意以
16 3,000元補足並簽訂保密條款等語，經查：

17 ①107年1月1日至107年2月28日期間：

18 觀之保密條款第3條載明「自107年1月1日起至107年2月28日
19 止所領新資金額為個案，然爾後薪資結構仍以之初到職薪資
20 結構給付不得有異且需於該哨至少服勤半年以上，違者依備
21 註條文履行。」等語（本院卷第23頁），核與原告於本院自
22 陳被告承諾半年內不調動原告哨點等語（本院卷第50頁）相
23 符，保密條款堪認係107年3月16日兩造協商時所簽，再參以
24 原告起訴狀及卷內存證信函稱：「雖被告公司有派勤務部胡
25 經理於107年3月16日與原告洽談薪資計算問題，經勤務部胡
26 經理說明後，原告體諒公司獲利微薄而不再堅持，但言明繼
27 續於原地任職不作調動。」、「3月16聽信胡經理說詞，體
28 諒公司獲利微薄而不堅持按勞基法計算薪資」等語（岡補卷
29 第3頁第5至8行、第10頁背面），足認兩造就107年1月1日至
30 107年2月28日期間被告短少給付薪資及加班費部分，已以
31 3,000元達成和解，從而，原告自不得再援引勞基法第24、

84條之1規定，請求被告給付107年1月1日至107年2月28日最低及延時工資之差額。

② 107年3月1日至107年3月19日期間：

(1) 又按勞僱雙方約定之工資，不得低於基本工資，勞基法第21條第1項定有明文。從事監視性、斷續性工作之警衛工作者，與必須持續密集付出勞力之生產線上勞工，二者工作性質有別，為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，並落實勞基法第21條及第32條第4項但書之規定，職司守衛之勞工，如已同工資加計延時工資、假日工資之總額時，並不違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束。換言之，勞工能否再請求例休假之加班及備勤各項工資，應以其實領月薪是否低於基本工資為斷。倘勞雇雙方約定之工資，低於基本工資加計延時工資、假日工資之總和，則該工資之約定，已違反勞基法之規定，勞方自得更行請求短少之差額（最高法院85年度台上字第1973號判決意旨參照）。另依行政院勞工委員會104年11月2日以勞動2字第1040132228號函釋：「四、基上，自105年1月1日起，於檢視適用勞動基準法第84條之1之按月計酬工作者，每月工資是否符合基本工資規定時，其工資計算公式修正如後：即在核備之正常工作時間內，每月工資應不得低於每月基本工資額加上以每月基本工資額計算之平日每小時工資額乘以（核備之正常工作時間時數－174）小時之總合金額。茲舉實例說明：倘勞雇雙方約定【按月計酬】且經核備之每月正常工作時數為240小時者，於檢視是否符合基本工資規定時，應以20,008元加上83.37元乘以（000－000）小時之總合25,511元為其基準。嗣後基本工資如有調整，併應依前開說明調整之。」，有該函在卷可參（本院卷第73頁），據行政院核定107年之基本工資為2萬2,000元，基本時薪為91.67元（計算式：2萬2,000元÷30÷8=91.67元），而被告屬勞基法第84條之1所定特殊行業之工作者一節，為兩造所不爭執，每月正常工時上限為240個小時，每月基本工資則為2萬8,050元【計算式：2萬2,000+（240小時

01 -174小時) *91.67=2萬8,050】，另原告於107年3月上班12
02 小時者為12日，亦有簽到單附卷可稽（本院卷第36頁），則
03 原告至少可領得如附表三所示1萬4,205元。

04 (2) 被告已給付原告1萬3,938元一節，為兩造所不爭執，被告主
05 張應發原告1萬5,097元，扣制服費934元、福利金75元、個
06 人保險150元，實際薪資1萬3,938元（本院卷第31、173頁）
07 ，原告則主張被告剋扣制服費934元、個人保險150元無理由
08 等語（本院卷第29、173頁）。經查，依原告於106年12月7
09 日所簽署並同意之「薪資告知確認單」：2.每月薪資提撥職
10 工福利金150元…③…服裝扣款均分三個月內攤提扣款等語
11 （本院卷第40頁），可見原告已就上開文件中有關福利金、
12 制服費等約定為同意並願遵守之表示，即兩造已經將福利金
13 及制服費明定於勞動契約內，自應依約履行。則被告每月自
14 原告之薪資扣抵福利金及制服費用等，顯係依前開規定而為
15 ，洵屬有據，亦符勞基法第22條第2項所定「工資應全額給
16 付勞工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限
17 」之除外情形，則原告訴請該部分返還，並非有理，然被告
18 所稱個人保險並未於該確認單載明，難認兩造達成約定，被
19 告扣抵150元代扣費，並不合理。綜上，被告主張應發原告
20 為1萬5,097元（該部分未低於上述基本工資1萬4,205元），
21 其中扣抵制服費934元、福利金75元有理由，扣抵150元代扣
22 費，並不合理，故原告請求被告給付短少之差額150元，為
23 有理由，應予准許，逾此數額之部分，則非有據，不應准許
24 。

25 六、綜上所述，兩造間107年3月20日至108年11月30日之僱傭關
26 係仍繼續存在；原告依據民法第487條本文規定，請求被告
27 自107年3月20日起至復職時止，按月給付原告2萬5,000元及
28 法定利息，依民法第487條但書規定扣除後，並無理由；原
29 告依據勞基法第24條、84條之1規定請求薪資及加班費差額
30 部分，請求被告給付150元及自起訴狀繕本送達之翌日即107
31 年8月24日（審勞訴卷第28頁）起，至清償日止，按年息百

分之五計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許，超過部分之請求為無理由，不予准許。本件原告雖陳明願供擔保請准宣告假執行，惟本判決原告勝訴部分未逾50萬元，爰依職權宣告假執行；另被告陳明願供擔保，請准宣告免為假執行，經核於法並無不合，茲酌定相當金額予以准許；至原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，應併予駁回。

七、至兩造其餘之攻擊或防禦方法，經本院審酌後認均不足以影響判決之結果，爰不予一一論述，附此敘明。

八、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 12 月 30 日
勞 工 法 庭 法 官 吳 芝 瑛

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 108 年 12 月 30 日
書 記 官 張 瑋 庭

附表一：

編號	任職時間/給付金額時間 (民國)	每月工時(小時)	被告實際給付工資(新臺幣)
1	107年1月	312小時(其中12小時為見習時間)	31,784元
2	107年2月	276小時	30,564元
3	107年3月1日至107年3月19日	144小時	13,938元

(續上頁)

4	107年3月16日協調 當日		3000元
合計		732小時（其中12小 時為見習時間）	79,286元

附表二

(通訊軟體LINE聊天室訊息往來紀錄)

聊天室名稱：彌陀守衛 下稱林侑信為「林」，張裴勛為「張」	
107年3月11日，（週日）	
林	張課長，吾等雖有金錢壓力，但非缺得任人宰割， 2/27已經通知您薪資結算有問題，應徵我們的時候言 明月薪25000，然而結算出來不及22000，比我手邊管 理的外勞領的還要少，而且至今已經十來天未給明確 的回覆了，請於三個工作日內給予回覆，屆時仍舊未 回覆的話將直接寄存證信函給公司，同時將副本寄給 勞工局及業主以爭取基本權益。（13：46）
張	領一月份薪水怎麼沒問題？（13：49）
林	就是領一月份的薪水才發現問題，因為領薪水的時候 並沒有給薪資單只給支票，等拿到薪資單的時候才發 現薪資結算真的有問題。（14：02） 現在不是討論何時發現問題，而是已經通知公司了仍 然遲遲沒有給回覆。（14：04）

(續 上 頁)

張	已經有讓呂剛宜告訴你保全業的特性，可是你不接受。 （ 14：17）
林	那只有以勞基法爭取我們的權益嘍。（ 14：20） 不是我們不接受，而是你們的解釋根本違法，已經把 相關規定傳給你看了。（ 14：27） 請給我們二月份的薪資單，如果你們覺得保全業不歸 勞基法管的話，我就請勞工局出面處理，到時候面對 巨額的罰款就知道時誰不接受了。（ 15：07） 張課長，剛才呂岡宜表示他的薪資沒有問題了，為何 我們的問題還沒有解決？請回電，謝謝。（ 19：24）
張	你自己先算給付多少才是你認為合法的金額，算好了 告訴我。（ 19：26）
林	請依法結算即可。（ 19：27）
張	我叫公司會計算好告訴你。（ 19：27）
林	好的我等公司會計的回覆，別拖太久。另外我3/15真的 無法代班，已經在班表排出來之後約了嘉義長照協 會的理事洽談外勞的事，而且有越南國營公司的經理 與會，人家已經辦好簽證還買了機票了，所以我無法 支援卡班。（ 19：37）
張	嗯。（ 19：38）
107年3月16日，（週五）	

(續 上 頁)

林	兄弟們，以後薪資的事別再找我了，反正我已經盡到朋友的責任去極力爭取，結果一個個都無法去公司，所以此刻起我的心態是上班當成領100塊錢時薪的渡假活動，該注意的事項要盡到責任，一年後就能拿回服裝費的這筆存款。(19：21)
107年3月20日，(週二)	
張	林侑信請你來公司拿調職令。(9：19)
林	拿了！發薪的時候不依法行事，而且說的跟做的不一樣，別怪我依發爭取我的權益，不是我言而無信，2/16的時候還講的滿口仁義，結果還是搞這套，我無法到漢神上班請不要排班，要以這個方式逼我離職也無所謂，反正勞工局見。(13：18) (上傳調職派令翻拍照片)(13：18) 忙著去嘉義處理外勞的事，晚一點會傳寄給公司的存證信函，雖然我不缺這錢，但是我的利益我會依法爭取。(13：26)

附表三：107年3月份薪資、加班費計算

任職時間 (民國)	實際工作天數 (見院卷第36頁)	保全員當月應領薪資 (新台幣)	延長工時時數	延長工時工資 (新台幣)	原告已領薪資 (新台幣)
107年3月1日至107年3月19日	12天	1萬1,220元 *註1	24小時	2,985元 *註2	1萬3,938元

(續上頁)

原告可領得之薪資及加班費之金額1萬4,205元(計算式:1萬1,220+2,985=1萬4,205)

註1:

107年政府公告基本工資為2萬2,000元,每小時工資則為91.67元(2萬2,000÷30日÷8小時)=91.67元;另依保全人員工作時間審核參考指引第4條規定核備一般保全人員每月正常工時上限為240個小時,勞基法規定法定工作時間則為每月174小時。則原告為保全人員應領薪資為:22000+【(240小時-174小時)*91.67元】=28050元。原告當月任職12天,則依比例該月工資應為28050元/30天*12天=11220元。

註2:

另依行政院勞工委員會101年5月22日勞動2字第1010131405號函示說明三、及保全人員工作時間審核參考指引第4條規定,則原告為一般保全人員規定,每小時工資應為2萬8,050元÷30日÷10小時=93.5元,延長工作時間工資為93.5元*24小時*1.33=2,985元。