臺灣橋頭地方法院民事判決

111年度勞訴字第78號

原　　告　劉志強
　　趙玉祥
　　何宗徽
　　林榮輝
　　許健邦
　　陳宥辰
　　方瑞德
　　薛福全
　　傅鴻祥
　　曹雄全
　　詹馥嘉
000000000000000000
共　　同
訴訟代理人　洪國欽律師
被　　告　強固保全股份有限公司
000000000000000000
000000000000000000
法定代理人　湯永郎
訴訟代理人　李詩皓律師

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，本院於民國112年5月30日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應分別給付原告如附表一「合計」欄所示之金額，及自民國111年4月2日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用由被告負擔十分之八，餘由原告負擔。

四、本判決第一項得假執行。但被告如分別以如附表一「合計」欄所示之金額各為原告預供擔保，各得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告均受僱於被告，經先後派駐於台灣中油股份有限公司天然氣事業部永安液化天然氣廠（下稱中油永安廠）擔任保全員，負責廠區巡邏等事務，原告受僱期間、擔任職務及約定工資均如附表二所示。然被告因未再得標民國111年度中油永安廠保全業務後，訴外人陳建明即被告公司主管於110年12月10日不當要求原告書立自願離職書並載明離職原因為「另有高就」，企圖規避勞動基準法（下稱勞基法）法定解僱事由及給付資遣費之規定，原告遂於同年月17日寄發存證信函，以被告未依法給付原告110年10月至12月期間（按：106年1月1日至110年9月30日期間業經原告另訴請求，經本院110年度重勞訴字第6號請求給付加班費等事件受理，下稱另案）之平日延長工時工資、特別休假（或折算工資）、國定假日出勤工資等違反勞工法令情事，依勞基法第14條第1項第6款預告於同年月31日終止兩造間勞動契約，已合法送達於被告，兩造間僱傭關係既已終止，被告自應依法給付資遣費。原告戊○○、子○○於94年7月1日選擇適用勞退新制，其餘原告則全部適用勞退新制，被告自應依勞基法第17條第1項、勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定，分別給付如附表1-1「資遣費」欄所示金額予原告。

㈡被告排定原告班表係採日班（上午7時至下午7時）、夜班（下午7時至翌日上午7時）、固定班（不輪班），惟不論為日班、夜班或固定班，每日工作時間均為12小時，中間無休息時間，需隨時待命備勤，依「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」（下稱保全業參考指引）規定，每日正常工時最高10小時，則原告每日均有2小時延長工時，又兩造約定按月計酬，約定工資如附表二所示，原告經地方主管機關核備之每月正常工時為240小時，依前行政院勞工委員會（下稱勞委會）101年5月22日勞動2字第1010131405號函釋意旨，以被告與原告癸○○約定月薪新臺幣（下同）32,600元為例，則平日每小時工資額為107元【計算式：32600元/

（240-174＋240）＝107元，元以下四捨五入】，被告自應依勞基法第24條第1項第1款規定，給付如附表1-1「平日延長工時工資」欄所示金額予原告。

㈢兩造約定工作時間採工作4天，休息2天，遇國定假日仍需出勤，原告癸○○、甲○○、戊○○、己○○、乙○○、庚○○、丁○○（下合稱癸○○等7人）有於110年10月10日（國慶日）出勤，被告卻未依法加倍給付工資，其餘原告雖未於該日出勤，然依雙方作4休2之約定，被告仍應依勞基法第39條規定，各給付原告該日出勤工資1,087元。

㈣原告甲○○、乙○○（下合稱甲○○等2人）分別於91年12月16日、100年12月21日到職，自110年10月1日至同年12月31日，各有15天、16天之特別休假，被告卻未依法給予特別休假，雙方勞動契約既已於110年12月31日終止，被告自應依勞基法第38條第4項規定，折算為如附表1-1「未休特休假工資」欄所示金額予該2人。

㈤為此，爰依上開規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應分別給付原告如附表1-1「合計」欄所示之金額，及均自民事起訴暨調查證據聲請狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠原告於110年12月10日簽立自願離職申請書，係因被告未標得中油永安廠之標案，而原告已欲另受僱中油永安廠之新得標廠商，故向被告表示拒絕履行勞動契約，以取得留任於中油永安廠之派駐工作。原告係已另有高就而自請離職，陳建明亦未以強暴、脅迫方式強令原告簽署自願離職申請書，被告並無該款所定違反勞動契約或勞工法令情事，原告復未舉證證明有受損害之虞，其等依上開規定主張終止契約，自未合法生效。又原告於110年10月間業以被告未依法給付加班費等違反勞工法令事由，另案起訴請求被告給付加班費等，惟原告於110年12月17日始寄發存證信函為終止勞動契約之意思表示，顯逾勞基法第14條第2項規定之30日除斥期間。

㈡被告明示原告得於上班時間內自行找時間用膳、休息、如廁，合計即有1小時之休息時間，亦無派員監督禁止，難謂被告未給予休息時間。另依兩造所簽訂之保全員契約書（下稱契約書），原告議定之每月工資均相當於基本工資，如有延長工時或特別休假、國定假日、例休假日未休假之情事，即另依勞基法予以計薪，且分經臺北市政府勞動局（癸○○部分）、高雄市政府勞工局（其他原告部分）同意核備，原告每日上班時間為12小時，其中包含1小時休息時間，不應計入工作時間而請求延長工時工資，另1小時延長工時之工資，被告則已於每月薪資中給付，原告請求被告再給付延長工時工資，並無理由。

㈢兩造簽立之保全員約定書（下稱約定書）業依勞基法第84條之1經地方主管機關核備，原告之例假、休息日、國定假日，均已由兩造另為約定，不受勞基法第30、32、36、37條之限制，另依保全業參考指引，每月正常工時不得超過240小時，每日不得超過10小時，如原告每日排班工作10小時，以上限240小時計算，每月工作日數為24天，每月休假日數為6或7天（視大、小月而定），此即為原告每月之合法休假日數，其上班日數中如遇有勞基法第36、37條之例休假日或國定假日，均不應再另外計算未休假之加班費。是依兩造工作4天排休2天之約定，原告每月有10或11天休假日（視大、小月而定），已超過法定應休假日數，原告復請求被告給付國定假日出勤工資，並無理由。縱認原告仍得請求國定假日出勤工資，惟原告壬○○、丙○○、子○○、辛○○（下合稱壬○○等4人）於110年10月10日並未出勤，其等請求被告給付該日出勤工資亦無理由。

㈣原告每月既有10或11天之休假日，扣除上述每月6或7天合法休假日，再扣掉被告每月給予1日之國定假日休假，原告每月尚有2或3天之休假日，此即屬原告之特休假，復以原告每月已休之特休假日數加總計算，均超過原告該年度之法定特休假日數，而原告之特休假均為事前協商排定，原告排休時

已知排除勞基法第36、37條之適用，並自行將特休假排入班表內，否則原告任職多年如均無特休假，按常理必向被告抗議或請求，不可能多年均默示為之，足證兩造間已有協議將特休假排入每月之休假日。縱認甲○○等2人仍得請求，然甲○○到職日為91年12月16日，如以週年制計算，其最後計算年度為109年12月17日至110年12月16日，而其於本院另案所請求之特休未休期間計算至110年9月30日，本件顯為重複請求；如以曆年制計算，於另案請求之特休未休期間計算至110年9月30日，亦為重複請求；另乙○○到職日為100年10月21日，如以週年制計算，其最後計算年度為110年10月22日至111年10月21日，然乙○○已於110年12月31日終止兩造間勞動契約，兩造間已無勞雇關係存在，即無勞工因工作未為休假而致特別休假未能休畢之情事，則乙○○僅得依比例請求；如以曆年制計算，其於另案請求之特休未休期間計算至110年9月30日，已就最後年度之特休假為請求，本件亦屬重複請求等語置辯。並答辯聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷一第429至430頁；卷二第15頁）：

㈠原告前均受僱於被告（僱傭期間、擔任職務及約定工資如附表二所示），經被告派遣至中油永安廠擔任保全員，負責廠區巡邏等事項。採日班（上午7時至下午7時）、夜班（下午7時至翌日上午7時）、固定班（不輪班），工作4天，休息2天。自110年10月1日起至同年12月31日止之出勤狀況如本院卷一第381至386頁班表所示。

㈡原告110年10月1日至同年12月31日已領取之薪資數額如本院卷一第278至310頁「實領工資」欄所示（惟所載項目明細原告有爭執）。

㈢兩造簽署之約定書業經地方主管機關依勞基法第84條之1核備（癸○○之約定書係經臺北市政府勞動局核備、其餘原告則係經高雄市政府勞工局核備）。

㈣原告於110年12月17日以新興郵局第2383號存證信函，主張被告未依法給付加班費、特別休假（或折算工資）、國定假

日出勤工資及要求原告簽署自願離職書載明因個人生涯規劃另有高就等與實情不符之事實，違反勞動契約及勞工法令，依勞基法第14條規定，預告於110年12月31日終止勞動契約，經被告於同年月20日收受送達。

㈤除壬○○等4人外，其餘原告於110年10月10日國慶日有出勤。

㈥甲○○係91年12月16日到職、乙○○為100年12月21日到職，自110年10月1日計算至同年12月31日，各有15天、16天之特別休假。

四、本件爭點：

㈠原告主張被告違反勞工法令，依勞基法第14條第1項第6款終止勞動契約，有無理由？被告抗辯已罹於同條第2項之30日除斥期間，是否有據？

㈡原告是否為非自願離職？其等請求被告給付如附表1-1所示之資遣費，有無理由？

㈢原告每日12小時之輪班出勤時間內，有無1小時之休息時間？原告請求被告給付如附表1-1所示之平日延長工時工資，有無理由？

㈤原告各請求被告給付110年10月10日國定假日出勤工資1,087元，有無理由？

㈥甲○○等2人有無尚未休完之特別休假？其等請求被告給付如附表1-1所示之未休特休假工資，有無理由？

五、本院之判斷：

㈠原告依勞基法第14條第1項第6款於110年12月31日終止兩造間勞動契約為合法有效：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，30日內為之，但雇主有前項第6款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，30日內為之。勞基法第14條第1項第6款、第2項定有明文。經查，被告確有未依勞基法第24條第1項第1款、第38條

第4項、第39條給付原告延長工時工資、國定假日出勤工資、特別休假或折算為工資補償情事（詳後述），侵害原告之權益，是原告依勞基法第14條第1項第6款規定，預告於110年12月31日終止兩造間勞動契約，自屬適法有據。被告雖抗辯原告未於存證信函具體載明係依勞基法第14條何項款為主張，無從審究是否符合各該款項之構成要件及除斥期間，認其所為終止不生效力等語。惟觀諸存證信函已記載「一、茲因台端有未依法給付員工加班費、特別休假（或折算工資）、國定假日工資等情事……。二、準此，台端有違反勞動契約及勞動法令之情事」等語，主張行使勞基法第14條勞工得不經預告終止勞動契約之規定（本院卷一第97頁），其所述已合於該條第1項第6款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害工權益之虞者」之情形，被告以原告未表明行使勞基法第14條契約終止權之項款而抗辯不生契約終止之效力，並無理由。

2.被告雖抗辯原告依勞基法第14條第1項第6款行使終止權，已罹於同條第2項所定之30日除斥期間，惟被告不爭執並未依勞基法第23條第1項後段提供工資各項目計算方式明細予原告，兩造亦未約定不依法定方式給付加班費（詳後述），原告自無從由薪資明細獲悉被告是否已依法給付平日延長工時工資、國定假日出勤工資或已否給予未休特休假折算之工資，而被告違法情事持續存在，則原告主張於110年12月15日即被告發放同年11月份薪資時，因被告仍有前述違反勞工法令事由，乃於同年月17日寄發存證信函終止兩造間勞動契約而未罹於30日之除斥期間，應認有據。

3.至原告主張被告要求原告簽署自願離職書載明因個人生涯規劃另有高就等與實情不符情事，違反勞基法施行細則第7條第4、13款勞動契約應約定「勞動契約之訂定、終止及退休」、「其他勞資權利義務有關事項」規定一情，固提出陳建明傳送至LINE工作群組之訊息為憑（本院卷一第95頁），惟勞基法施行細則第7條係規範勞動契約應約定之事項，兩

造簽立之契約書已就上開事項為約定（另案卷二第273至290、297至302、309至314、327至350、357至368頁），難認被告此部分違反前揭規定。原告亦未主張被告係以強暴、脅迫等不法方法強令原告簽署，是被告此舉固有未洽，然原告並未應被告要求即為反於事實之填載，反均於離職申請單記載離職原因為「非自願離職」（本院卷二第95至115頁），顯然亦無致原告權益有受損害之虞，與勞基法第14條第1項第6款之構成要件自有未合，原告以此據為終止勞動契約事由，並無理由。

㈡原告請求被告給付如附表一所示之資遣費，為有理由：

按雇主依勞基法第16條終止勞動契約者，應依下列規定發給勞工資遣費：一、在同一雇主之事業單位繼續工作，每滿1年發給相當於1個月平均工資之資遣費。二、依前款計算之剩餘月數，或工作未滿1年者，以比例計給之。未滿1個月者以1個月計，此規定於勞工依勞基法第14條終止勞動契約者準用之，為勞基法第17條第1項、第14條第4項所明定。又勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞退條例第12條第1項亦有明文。再平均工資謂計算事由發生之當日前6個月所得工資總額除以該期間之總日數所得金額，為勞基法第2條第4款所明定，而「一個月平均工資」等於勞工退休或資遣前6個月工資總額直接除以六，亦經勞委會83年4月9日㈧台勞動二字第25564號函釋在案，兩造間勞動契約既經原告依勞基法第14條第1項第6款規定合法終止，被告自應依上開規定給付資遣費。又兩造不爭執如應給付資遣費，年資計算期間、月平均工資及給付數額均如附表三所示（本院卷一第450頁），從而，原告依勞基法第17條第1項、勞退條例第12條

第1項，請求被告給付如附表一「資遣費」欄所示之金額，為有理由，應予准許。

㈢原告每日12小時之輪班出勤時間內，並無1小時之休息時間，其等請求被告給付如附表一「平日延長工時工資」欄所示金額，為有理由：

1.按出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務，109年1月1日起施行之勞動事件法第38條（依同法第51條第1項規定，於施行前之勞動事件亦有適用）定有明文。而參諸該條規定之立法理由係謂：雇主本於其管理勞工出勤之權利及所負出勤紀錄之備置義務，對於勞工之工作時間具有較強之證明能力。爰就勞工與雇主間關於工作時間之爭執，明定出勤紀錄內記載之勞工出勤時間，推定勞工於該時間內經雇主同意而執行職務；雇主如主張該時間內有休息時間或勞工係未經雇主同意而自行於該期間內執行職務等情形，不應列入工作時間計算者，亦得提出勞動契約、工作規則或其他管理資料作為反對之證據，而推翻上述推定，以合理調整勞工所負舉證責任，謀求勞工與雇主間訴訟上之實質平等等語，是勞工出勤紀錄所載之出勤時間，應推定其業經雇主同意於該期間內服勞務，然雇主仍得提出反證推翻上開推定。

2.又勞基法並未對「工作時間」做定義性規定，僅就每日及每週工時、工時變更原則、特殊工時、休息及延長工時之給付等為規定（勞基法第24、30至35條規定參照）。是就勞動契約為勞工提供勞務以換取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條所稱休息時間，係指勞工得自由活動離開崗位，不受雇主指揮監督支配之時間。而保全業保全人員業經公告為得適用勞動基準法第84條之1規定之工作者。雇主可依該條規定，與工作者以書面另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，並報請地方勞工行政主管機關核備後，不受第30、32、36、37、49條規定之限制。基此，勞

雇雙方前開書面約定，應自當地主管機關核備之日，始發生效力。本件兩造依勞基法第84條之1暨勞基法施行細則第50條之2規定，簽立約定書，經地方主管機關核備一節，為兩造所不爭執，並有臺北市政府勞動局110年12月28日北市勞職字0000000000號隨函檢送前經同意核備之癸○○約定書、高雄市政府勞工局（下稱勞工局）111年4月8日高市勞條字第11132577700號隨函檢送前經同意核備之壬○○等10人之約定書在卷可參（另案卷一第401、416至421頁；另案卷二第437至456、459至464、467至468、471至474頁），則兩造約定正常工作時間10小時加延長工作時間12小時，堪以認定。被告雖抗辯原告於每日輪班出勤之12小時內，有1小時之休息時間，故每日工作時間為11小時，然此不惟未見載於兩造簽立之勞動契約，復依被告所提出勤紀錄（本院卷一第278至310頁），出勤日僅上、下班各打卡一次，經過時間即約為12小時，可推定該12小時均屬工作時間，依前引勞動事件法第38條立法理由，應由被告提出足以推翻上開工作時間推定之勞動契約、工作規則或其他管理資料，惟被告迄至本院言詞辯論終結前均未提出，難認所辯為可採。另依永安廠保全警衛勤務規範，定期性警衛勤務工作需每日24小時輪班值勤，不得擅離職守或擅離廠區，原告每次出勤之12小時，隨時有提供勞務可能，復依原告主張而為被告所不爭執之中油永安廠哨點人力配置及勤務內容，一般哨點僅配置1名保全員，僅下班交接才有人力替換；三崗哨點配置2名保全員，1名在外管制人車進出，1名在哨點辦公室核對證件以核發人車進出證件；大門哨點配置3名保全員，1名在大門口哨點值勤、1名在值勤室辦理會客證件核發、1名擔任行政區巡邏人員（本院卷二第181頁），是縱有勞務提供密度有較低時候，惟別無其他人力配置可支援休息時間，須隨時待命備勤，仍處於受指揮監督之狀態，故應認均屬工作時間而無休息時間。另依被告所述，係以用餐、如廁等零碎時間加總計算為1小時之休息時間，不惟客觀上無法計算個人用餐或解

決生理需求所需時間，亦與勞基法規定勞工連續工作後應予適當休息時間之立法意旨未合，其所辯自難憑採。

3.依勞委會101年5月22日勞動2字第1010131405號函釋意旨、勞動部104年6月24日勞動條3字第1040130875號函修正發布（自105年1月1日實施）之保全業參考指引，適用勞基法第84條之1之保全業之一般保全人員，勞雇雙方約定「按月計酬」且經核備之每月正常工作時間240小時、延長工作時間48小時者，「平日每小時工資額」以每月工資（不包括延時工資及假日出勤加給之工資）除以30再除以8核計。又雇主延長勞工工作時間在2小時以內者，其延長工作時間者之工資，應按平日每小時工資額加給3分之1以上，勞基法第24條第1項第1款定有明文。本件兩造簽立之契約書第5條僅約定薪資不得低於勞動部公告之一般正常工時勞工之基本工資（另案卷二第273至290、297至302、309至314、327至350、357至368頁），未約定加班費給付方式，自應依勞基法第24條第1項規定及上開函釋意旨計算平日延長工時工資。被告雖提出薪資表（本院卷一第278至310頁），以原告於8小時內為正常工時，第9、10小時為延長工時、第11小時為再延長工時，薪資計算方式則為「基本工資（每日8小時、每月174小時計）」＋「基本工資/240x2小時x實際出勤天數（第9、10小時）」＋「基本工資/240x4/3x1小時x實際出勤天數（第11小時）」計算，每月再依經營成本利潤狀況額外發給優於勞基法之績效獎金、特休或國定假日休假獎金（本院卷一第275頁），然被告不曾掣發薪資明細予原告，此除經證人楊皓然即被告公司前保全員（於110年12月31日離職）於另案審理時證述明確（另案卷三第260頁）外，被告亦遭勞工局以違反勞基法第23條第1項「工資之給付……並應提供工資各項目計算方式明細」規定裁罰在案（另案證物卷四第13至14頁），原告既無從由薪資明細獲悉加班費計算方式，難認兩造已約定不依法定方式給付加班費。又兩造勞動契約並無任何關於「績效獎金」之約定，被告提出之薪資表卻有

「績效獎金」之記載，且金額浮動，少則數百元，多則數千元，未涵蓋在延長工時工資內，而被告無法明確說明「績效獎金」之計算方式，僅能概稱係依經營成本利潤狀況額外發給，然以被告係與中油永安廠以一年一約方式承攬保全業務，由業主給付固定金額，難認有何績效獎金可言；復依約定書第3條約定，於101年5月1日以後，每日正常工時為10小時，連同延長工時，1日不得超過12小時，然薪資表記載「正常延長」、「延長」則以一般正常工時勞工（每日工作8小時）作為有無延長工時之基準，與兩造約定之正常工時亦有未合。再者，原告每月出勤日數非必相同，然不同原告如職級相同，於特定期間內每月薪資總額均屬固定（參附表二），每月定額給付之工資中亦無法明確區隔加班費與其他工資，難認已給付合於勞基法第24、39條規定之加班費，應認兩造約定工資不含延長工時及例休假日工資。又兩造約定之每月工資既高於最低工資基準，自應從其兩造所約定之工資據以計算原告平日每小時工資額如附表四「平日每小時工資額」欄所示【以癸○○每月工資32,600元為例，平日每小時工資額為32600元/（240-174＋240）小時＝107元，元以下四捨五入】，再兩造不爭執原告平日工作日數如附表四「平常日工作日數」欄所載（本院卷一第381至386頁），而原告出勤日工作時間為12小時，超過2小時部分即為延長工時，亦經本院認定如前，經依勞基法第24條第1項第1款計算被告應給付之平日延長工時工資如附表四「延時工資小計」欄所示，則原告請求被告給付如附表一「平日延長工時工資」欄所示金額，自屬有據。

㈣原告癸○○等7人各請求被告給付110年10月10日國定假日出勤工資1,087元，為有理由：

1.按紀念日、勞動節日及其他由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。第36條所定之例假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。勞基法第37、39條

定有明文。而勞基法規定應放假之日，如適逢勞基法規定之例假或其他無須出勤之休息日，應於其他工作日補休，並自104年1月1日生效，有勞動部103年5月21日勞動條3字第1030130894號函釋可參。又勞基法第84條之1第1項規定，經中央主管機關核定公告之監督、管理人員或責任制專業人員，監視性或間歇性之工作，其他性質特殊之工作者，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、32、36、37、49條規定之限制，其立法目的無非係就特殊工作者，因具自由裁量自身工作時間之性質，允許勞雇雙方得調整工作時間，不受勞基法相關規定之限制（最高法院101年度台上字第258號判決意旨參照）。而勞資雙方亦得就「國定假日與工作日對調實施」進行協商，惟該協商因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工「個人」之同意。勞資雙方雖得協商約定將國定假日調移至其他「工作日」實施，仍應確明前開所調移國定假日之休假日期，即國定假日與工作日對調後，因調移後之國定假日當日，成為正常工作日，該等被調移實施休假之原工作日即應使勞工得以休假，且雇主不得減損勞工應有之國定休假日數，始屬適法（勞動部104年04月23日勞動條1字第1040130697號函釋參照）。又依勞基法第39條規定所謂「工資應加倍發給」，即除當日工資照給外，於正常工作時間以內工作者，再加發1日工資所得。復參酌勞委會87年9月14日(87)台勞動二字第039675號函釋意旨，於超過核備之正常工時10小時部分，應依勞基法第24條第2項規定加給工資。

2.兩造不爭執癸○○等7人有於110年10月10日出勤及該日為紀念日及節日實施辦法第2條第1項第18款、第3條第1款所定應放假日，被告自應依前揭規定，給付癸○○等7人一日出勤工資。以兩造約定工資計算平日每小時工資額，原告出勤日工作時間為12小時，被告應給付該日出勤工資如附表四「國定假日出勤工資」欄所示（計算式：平日每小時工資額x10小時＋平日每小時工資額x4/3x2小時）。癸○○等7人僅各

請求1,087元，自屬有據，應予准許。至壬○○等4人於該國定假日並未出勤，業據被告提出110年10月份班表為證（本院卷一第381至382頁），自無從依勞基法第39條規定請求被告加倍給付休假日出勤工資。壬○○等4人雖主張縱未於該日出勤，惟依雙方作4休2之約定，被告仍應加倍給付該日工資，然未見其具體論據，且壬○○等4人於另案請求被告給付106年1月1日至110年9月30日之國定假日加倍工資均係以實際出勤日數計算，其上開主張，難以憑採。

3.按雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，勞基法第1條第2項定有明文，依上開規定，並未禁止優於法定最低標準之勞動條件。本件兩造約定「做4休2」，即原告每月約有10或11日之休假一節，為兩造不爭執，而此約定優於勞基法規定之休假日數，依同法第1條第2項規定仍屬有效。被告雖抗辯兩造於原告任職時所約定之做4休2，即原告每月休假10或11日，係包含國定假日或特別休假日在內，惟為原告所否認，依兩造簽立之勞動契約固謂：「雙方同意就勞基法第84條之1規定事項，排除同法第30、32、36、37、49條限制」等語，惟此尚難認兩造間達成調移國定假日與工作日之約定。復審酌證人楊皓然於另案證稱被告並未與其約定做4休2的這2天包括國定假日、特別休假等語（另案卷三第262至263頁），而證人楊皓然雖非本件之原告，然與原告同受僱於被告且經派駐於中油永安廠任保全員，僱傭期間為106年8月1日至110年12月31日，則以其與原告受僱期間、職務內容、工作地點均與原告相當，被告應無將其與原告異其約定之理，自難認被告上開所辯為可採。

㈤甲○○等2人請求被告給付如附表一「未休特休假工資」欄所示金額，為有理由：

1.按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、六個月以上一年未滿者，三日。二、一年以上二年未滿者，七日。三、二年以上三年未滿者，十日。四、三年以上五年未滿者，每年十四日。勞工

之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任。勞基法第38條第1項、第4項、第6項定有明文。經查，甲○○等2人主張其110年10月1日至同年12月31日應休之特別休假各為15天、16天，為被告所不爭執（本院卷一第430頁），兩造間勞動契約於110年12月31日終止，復依被告所辯兩造約定「作4休2」之「休2」亦包括特別休假，堪認被告未依法給予特別休假，應可歸責於被告。另按本法第38條第4項所定雇主應發給工資，依下列規定辦理：一、發給工資之基準：㈠按勞工未休畢之特別休假日數，乘以其1日工資計發。㈡前目所定1日工資，為勞工之特別休假於年度終結或契約終止前1日之正常工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止前最近1個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額，勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1、2目定有明文。是依前揭規定計算甲○○等2人契約終止前之一日工資如附表五所示（計算式：約定工資/30日x未休日數），被告自應給付該二人如附表一所示之未休特休假工資。

2.被告雖抗辯其與原告「作4休2」中所約定之休假日亦包括特別休假，縱未給予特休假，亦已依原告工作年資將各年度應休之特休假折算為工資平均於各月給付於原告。惟依兩造簽立之勞動契約，並無將特休假排入輪班休假之約定，且依約定書第5條第2款於原告到職工作滿1年者（按：簽約時係適用105年12月21日修正（106年1月1日施行）前勞基法第38條第1款1年以上始有7天特別休假之規定），應依勞基法第38條規定給予特休假之約定，顯然於原告到職未滿1年時，無從與被告約定將特休假排入休假日，且特休假日數各年均可能隨年資而有所調整，然甲○○等2人於110年各月薪資均為32,600元，給付數額均相同，被告所辯難認可採。再被告未依法給足甲○○特別休假或工資補償，且以作4休2之排班方式給予勞工休假，致勞工無法排定其特別休假，亦違反勞基

法第38條規定，經勞工局裁罰在案（另案證物卷四第13至14頁），益徵被告上開所辯不足採信。被告復抗辯甲○○等2人已於另案請求未休特休假工資而不得於本件重複請求，惟參以該2人於另案附於起訴狀提出之附表5-1，其中「110年1月2日至110年9月30日累計年資」欄對照「特休獎金」欄並未記載，比對計算式亦未將之折算為工資計入被告應補償之未休特休假工資（另案卷一第124、130頁），被告上開所辯，亦無理由。

六、綜上所述，原告依勞基法第24條第1項第1款、第38條第4項、第39條等規定，請求被告給付如附表一「合計」欄所示之金額，及均自民事起訴暨調查證據聲請狀繕本送達翌日即111年4月2日（參本院卷一第235頁送達證書）起至清償日止，按年息5%計算之利息，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、本判決原告勝訴部分，既屬就勞工之給付請求而為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項、第2項規定，本院應依職權宣告假執行，並同時宣告被告提供相當擔保金額後，得免為假執行，爰諭知如主文第四項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不一一論列，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　　112　　年　　6　　月　　30　　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。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　6　　月　　30　　日

書記官　黃盈菁

附表一：被告應給付項目及金額總表

編號	姓名	資遣費	平日延長工時工資	國定假日出勤工資	未休特休假工資	合計
1	癸○○	100,985	17,100	1,087		119,172
2	壬○○	191,340	17,100	0		208,440
3	丙○○	183,368	17,100	0		200,468
4	甲○○	268,375	17,100	1,087	16,305	302,867
5	戊○○	233,585	17,100	1,087		251,772
6	己○○	191,340	17,100	1,087		209,527
7	乙○○	162,595	17,100	1,087	17,392	198,174
8	子○○	203,040	17,100	0		220,140
9	庚○○	191,340	17,100	1,087		209,527
10	丁○○	191,340	17,100	1,087		209,527
11	辛○○	191,340	17,100	0		208,440

附表1-1：原告請求項目及金額總表（本院卷二第79頁）

編號	姓名	資遣費	平日延長工時工資	國定假日出勤工資	未休特休假工資	合計
1	癸○○	100,985	17,100	1,087		119,172
2	壬○○	191,340	17,100	1,087		209,527
3	丙○○	183,368	17,100	1,087		201,555
4	甲○○	268,375	17,100	1,087	16,305	302,867
5	戊○○	233,585	17,100	1,087		251,772
6	己○○	191,340	17,100	1,087		209,527
7	乙○○	162,595	17,100	1,087	17,392	198,174
8	子○○	203,040	17,100	1,087		221,227
9	庚○○	191,340	17,100	1,087		209,527
10	丁○○	191,340	17,100	1,087		209,527
11	辛○○	191,340	17,100	1,087		209,527

附表二：原告受僱期間、擔任職務及約定工資

編號	姓名	僱傭期間	擔任職務	約定工資（新臺幣）
1	癸○○	104.9.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
2	壬○○	96.4.9~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
3	丙○○	99.7.1~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
4	甲○○	91.12.16~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
5	戊○○	93.2.2~99.6.30	永安廠保全員	30,000
		99.7.1~102.12.31	保全員兼船員助手	32,000
		103.1.1~107.12.31	保全員兼船員助手	32,800
		108.1.1~109.12.31	保全員兼船員助手	33,750
		110.1.1~110.12.31	保全員兼船員助手	34,600
6	己○○	96.6.1~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1,1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
7	乙○○	100.10.21~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.10.31	永安廠保全員	32,600

8	子○○	91.12.16~91.1.16	保全員兼船員助手	30,000
		92.2.20~94.6.30	保全員兼船員助手	
		95.5.24~97.12.31	保全員兼船員助手	30,000
		98.1.1~102.12.31	保全員兼船員助手	32,000
		103.1.1~107.12.31	保全員兼船員助手	32,800
		108.1.1~109.12.31	保全員兼船員助手	33,750
		110.1.1~110.12.31	保全員兼船員助手	34,600
9	庚○○	96.6.1~96.6.30	永安廠保全員	30,000
		96.8.1~96.11.30	永安廠保全員	30,000
		96.12.1~99.6.30	永安廠組長	33,000
		99.7.1~100.2.28	永安廠保全員	30,000
		100.3.1~102.12.31	永安廠組長	33,000
		103.1.1~104.5.31	永安廠組長	33,800
		104.6.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
10	丁○○	95.4.3~95.5.31	楠梓保全員	30,000
		95.6.1~99.6.30	永安廠組長	33,000
		99.7.1~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600
11	辛○○	96.7.13~102.12.31	永安廠保全員	30,000
		103.1.1~107.12.31	永安廠保全員	30,800
		108.1.1~109.12.31	永安廠保全員	31,750
		110.1.1~110.12.31	永安廠保全員	32,600

附表三：兩造不爭執之資遣費計算方式及數額（本院卷一第437頁）

編號	姓名	計算期間	月平均工資（新臺幣）	資遣費（新臺幣）
1	癸○○	104/9/1至110/12/31	31,890	100,985

（續上頁）

2	壬○○	96/4/9至110/12/31	31,890		191,340
3	丙○○	99/7/1至110/12/31	31,890		183,368
4	甲○○	91/12/16至94/6/30	舊制	29,820	77,035
		94/7/1至110/12/31	新制	31,890	191,340
			小計		268,375
5	許建邦	93/2/2至94/6/30	舊制	29,820	42,245
		94/7/1至110/12/31	新制	31,890	191,340
			小計		233,585
6	己○○	96/6/1至110/12/31	31,890		191,340
7	乙○○	100/10/21至110/12/31	31,890		162,595
8	子○○	95/5/24至110/12/31	33,840		203,040
9	庚○○	96/6/1至110/12/31	31,890		191,340
10	丁○○	95/4/3至110/12/31	31,890		191,340
11	辛○○	96/7/13至110/12/31	31,890		191,340

附表四：平日延長工時工資、國定假日出勤工資計算方式

姓名		約定工資	平日每小時工資額	平常日工作日數	國定假日出勤日數	平日延長工時工資	國定假日出勤工資	每月應領延時工資	延時工資小計
劉志強	110年10月	32,600	107	21	1	5,966	1,349	7,315	18,679
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
趙玉祥	110年10月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	17,614
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	
何宗徽	110年10月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	17,614
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	
林榮輝	110年10月	32,600	107	21	1	5,966	1,349	7,315	18,679
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
許健邦	110年10月	34,600	113	20	1	6,031	1,432	7,463	19,825
	110年11月	34,600	113	20		6,031	0	6,031	
	110年12月	34,600	113	21		6,332	0	6,332	
方瑞德	110年10月	32,600	107	21	1	5,966	1,349	7,315	18,679
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
薛福全	110年10月	34,600	113	20		6,031	0	6,031	18,393
	110年11月	34,600	113	20		6,031	0	6,031	
	110年12月	34,600	113	21		6,332	0	6,332	
陳宥辰	110年10月	32,600	107	21	1	5,966	1,349	7,315	18,963
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	
傅鴻祥	110年10月	32,600	107	21	1	5,966	1,349	7,315	18,679
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
曹雄全	110年10月	32,600	107	20	1	5,682	1,349	7,031	18,679
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	
詹馥嘉	110年10月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	17,614
	110年11月	32,600	107	20		5,682	0	5,682	
	110年12月	32,600	107	21		5,966	0	5,966	

附表五：未休特休假工資

姓名	到職日	請求特休未休工資期間		兩造不爭執應休日數	約定工資（新臺幣）	一日工資（新臺幣）	折算工資（新臺幣）
		起日	迄日				
甲○○	91/12/16	110/10/1	110/12/31	15	32,600	1,070	16,050
乙○○	100/12/21	110/10/1	110/12/31	16	32,600	1,070	17,120