臺灣基隆地方法院基隆簡易庭民事判決

111年度基勞簡字第15號

原　　告　何坤南
　　李柏翔
　　莊水
　　蘇明良
　　謝尚昀
　　陳生富
　　游永存
　　蔡長枝
　　何慶宗
　　張敬勤
　　游錫騰
　　洪信通
　　呂任弘
　　廖傳枝
　　陳永順
　　謝岸標
　　游祈明
　　陳偉華
000000000000000000
　　張勝峰
　　黃文吉
　　高兩淵
兼共同
訴訟代理人　黃俊雄
被　　告　先鋒保全股份有限公司
000000000000000000
法定代理人　王至誠
訴訟代理人　陳子程

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國112年3月28日

言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應分別給付原告如附表三「本院准許總金額」欄所示之金額。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣（下同）4,520元，由被告負擔4,068元，餘452元由原告各按附表三「原告應負擔之訴訟費用」欄所示之金額負擔。

本判決得假執行。但被告如以附表三「本院准許總金額」欄所示之金額分別為原告預供擔保，就該部分得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：

㈠原告受僱被告派駐於台灣中油股份有限公司油品行銷事業部基隆營業處（地址：基隆市○○區○○○路000號，下稱中油公司）擔任保全人員，受僱時被告口頭告知其薪水為時薪141.25元，每月工作20天，工時共240小時，月薪為3萬3,900元。而原告除110年2月份外於各該國定假日仍上班10小時，被告卻未額外給付國定假日工作之加倍薪資，主張依1天8小時、時薪141.25元計算，請求被告給付110年度各該國定假日值勤之加班費（詳附表三「國定假日未休加班費原告請求金額」欄所示）；原告前受派駐於中油公司任職，於110年度經被告僱用繼續於中油公司提供勞務，應溯及自其於中油公司服勞務第1日併計年資給予特別休假，然被告卻以其與中油公司契約為一年一續未付特休未休工資，故請求被告給付原告丁○○、戊○○、子○○3日、其餘原告10日特別休假未休工資（詳附表三「特休未休工資原告請求金額」欄所示）。各該原告請求金額之計算式詳如本院卷一第83-125頁所示。

㈡至被告雖稱已將國定假日、特別休假未休工資按月計入薪資給付，惟其發給原告之薪資條上並無特休津貼，被告所提薪資清冊分析表固有編列，然該清冊為被告事後製作，顯與實

際狀況不符，原告實際上並未領到等語。並聲明：被告應給付原告如附表三「原告聲明請求之金額」欄所示之金額。

二、被告答辯略以：

㈠依兩造簽訂之勞動契約書第5條第1項約定，工資為按月計酬（月薪制），同條第2項並載明工時及工資計算方式，被告已依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定函報高雄市政府勞工局核備在案，並依約給付薪資，原告並非僅領取基本工資，時薪亦非141.25元。至警衛勤務標案契約條款記載警衛人員月薪不得低於3萬3,900元，是做滿240小時之價位。兩造簽訂之勞動契約書第5條第2項第4款休假攤提：「乙方（即原告）同意將年度休假折算工資後攤提於每月給予」，原告另簽具勞資協商合意書，記載「勞基法第37條暨第38條規定有關國定假日及特別休假等因保全業特殊工作勤務需要，業經勞資雙方充分溝通協議後，勞資雙方合意依勞動契約書第三條第一項規定，由公司給予加班費核算，並計入每月薪資中載明給付」。

㈡勞基法第37條所定國定假日部分，經被告公司第3屆第6次勞資會議於109年12月28日第五案決議通過「全體一致同意依政府採購標案之給薪方式，整年度之休假（即國定假日）一律給加倍並平均於每月薪資中先行給付」，故1年13天國定假日加倍給付，一天給付1,066元【計算式：〔110年每月基本工資2萬4,000元（正常工時174小時）＋2,600元（正常加班26小時）＋5,360元（延長工時40小時）〕÷30天≒1065.3，無條件進位】，已載入薪資清冊分析表中「假日津貼」給付。而勞基法第38條特別休假部分，經被告公司第3屆第6次勞資會議於109年12月28日第四案決議通過「員工未休之特別休假得以每月平均發給工資」，而被告為保全業，原則上沒有特休，均將特休假未休之工資於月薪裡給付，即按月給付1日工資887元【計算式：正常工時（2萬4,000元＋2,600元）÷30天≒886.6，無條件進位】，不計個別員工年資之應休天數，更優於勞基法規定，亦載入薪資清冊分析表中

「特休津貼」給付。況被告另簽核於110年12月份給予在職原告3天特休折算工資之特休津貼，是以「國定假日加班費」、「特別休假未休工資」，皆經中油公司審核後依法撥付，可認被告給付之薪水符合規定，亦經勞工局勞動檢查無違法缺失。

㈢被告於派遣案場未續約後擬安排原告至其他案場服務，然除原告戊○○已於110年9月離職外，其餘原告均填寫「先鋒保全機構員工離職合意書」（下稱離職合意書），以另謀他就為由，合意於110年12月31日終止僱傭關係。依勞基法繼續工作滿1年後，第2年仍在職者才享有請求7天特別休假之資格，惟全體原告均自請離職，未符合特休之資格條件，其等請求特休未休工資，顯無依據等語。並請求法院判決駁回原告之訴，另陳明如受不利判決，願供擔保免予假執行。

三、兩造不爭執事項：

㈠原告分別與被告簽訂勞動契約書（詳本院卷一第153-235、241-243頁），受僱於被告公司擔任保全員，110年度各月份值勤時間如出勤卡（詳本院卷一第000-0000、0000-0000頁）所示。

㈡原告就勞基法第37、38條規定有關國定假日及特別休假部分，分別簽具勞資協商合意書（見本院卷一第259-297、301頁，無原告未○○部分）。

㈢原告110年各月份薪資如其國泰華銀行帳戶明細（詳本院卷一第73-81頁、卷二第503-715、755-767頁，除亥○、庚○○外）所示；被告曾提供原告丁○○、丑○○、辛○○、巳○○110年2至9月份、原告丙○○110年3至9月份薪資條（詳本院卷一第69-71頁、卷二第59-71頁）。

㈣原告以另謀他就為由分別填寫離職合意書（詳本院卷一第0000-0000、1169頁），原告戊○○於110年9月15日、其餘原告於110年12月31日合意終止雙方僱傭關係。

四、本院判斷：

㈠按勞基法第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條、第32條、第36條、第37條、第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。由於勞雇雙方有關工作時間等事項之另行約定可能甚為複雜，並兼含有利及不利於勞方之內涵，依民法第71條及勞基法第1條規定之整體意旨，實無從僅以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（司法院大法官釋字第726號解釋理由書參照）。是本件兩造關於國定假日加班費、特別休假未休工資之爭執，應由法院依具體個案情形，本於落實保護勞工權益之立法目的，依上開第30條等規定予以調整。查被告為保全業者，其保全人員為經勞動部核定公告得適用勞基法第84條之1規定之工作者，被告已將原告除乙○○、辰○○外20人勞動契約書函報高雄市政府勞工局核備，有該局函文4份可稽（詳本院卷一第303-311頁），縱就原告乙○○、辰○○部分漏未核備，難認與其等就工時及工資之約定為無效，先予敘明。

㈡依兩造之勞動契約書第4條約定，工作及休息時間採值勤輪休方式，每日正常工作時間不得超過10小時，勞工需依照被告排定之輪班表規定時間出勤，並配合被告業務之需要，於正常工作時間外延長工作時間；第5條約定，工資為按月計酬（月薪制），工資計算含底薪、正常加班、延長加班、休假攤提及獎金津貼（詳本院卷一第154-155頁）；再據兩造之勞資協商合意書所載「勞基法第37條暨第38條規定有關國定假日及特別休假等因保全業特殊工作勤務需要，業經勞資雙方充分溝通協議後，勞資雙方合意依勞動契約書第三條第一項規定（按：應為第5條），由公司給予加班費核算，並計入每月薪資中載明給付」等語（詳本院卷一第259頁），而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，調移後之國定假日當日成為正常工作日，惟應有另一原定工作日使勞工得以休假（勞動部104年12月11日勞動條3字第1040132623號函釋參照），惟兩造並無明文依排班方式將例假日、國定假日及特別休假等應放假日訂於應上班日中，而調移至他日放假，而係約定以加給出勤工資之方式實施，尚無從排除勞基法有關休假日規定之適用，倘原告配合被告之業務需要於國定假日值勤、未休特別休假，被告自應依勞基法第39條規定依約給付原告國定假日加班、特別休假未休之工資。

㈢被告雖提出原告(除原告子○○外)薪資清冊分析表（詳本院卷二第135-391頁，下稱薪資清冊）辯稱已將國定假日加班、特休假未休之工資各以「假日津貼」、「特休津貼」於每月薪資中給付，原告稱薪資清冊為事後製作，從未額外領到等語。依勞基法第38條第5、6項「雇主應將勞工每年特別休假之期日及未休之日數所發給之工資數額，記載於第23條所定之勞工工資清冊，並每年定期將其內容以書面通知勞工。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」規定及兩造勞資協商合意書所示於「每月薪資中載明給付」之意旨，自應由雇主即被告舉證其已給付之事實。經查：

1.被告稱薪資清冊中「假日津貼」、「特休津貼」係依勞動部給薪辦法臚列，給付原告之應領及實領薪資一致云云，然與原告所提國泰世華銀行帳戶之匯款金額核對後多有不符，如原告丑○○110年9月薪資實領3萬7,018元，薪資清冊卻記載3萬8,705元、原告卯○○110年10月薪資實領4萬1,834元、393元，薪資清冊卻記載4萬0,621元、原告午○○110年12月薪資領得3萬4,565元，薪資清冊卻記載3萬4,913元，原告巳○○110年4月薪資實領3萬2,774元，薪資清冊卻記載3萬2,177元，繁此不勝枚舉，其中僅原告申○○、丙○○之薪資清冊與存摺各月份實領金額相符，其餘多不相同；況被告主張該等工資係平均於每月薪資中預付，按月給付原告國定假日

加班費1,066元、特別休假未休1日工資887元云云，惟與薪資清冊所列該項目之金額全然不同，無從勾稽核對，尚難以被告單方事後製作之清冊所列「假日津貼」、「特休津貼」逕認被告已給付原告之薪資結構項目。

2.反觀原告所提出之被告交付之薪資條，其上實領薪資皆與銀行帳戶明細匯款金額一致（除110年6月11日另有300元匯入外），而觀諸薪資條所載原告之薪資結構為本薪、職務加給、全勤、值班費、獎勵金（含年終）、其他薪獎、加班津貼、伙食津貼，核無「假日津貼」、「特休津貼」項目，且其中加班津貼均為「0」（詳本院卷一第69-71頁、卷二第59-71頁），衡以被告並未每月均給予原告薪資條，已與勞基法第23條第1項雇主應提供工資「各項目」計算方式明細之規定相違，而國定假日並非每月均固定存在，特休日數亦因原告年資有所不同，被告既未提出其他積極證據證明均有於「每月薪資中攤提給付」之事實，就此部分之舉證尚有未足，其辯稱均依約給付原告國定假日加班、特別休假未休工資，即不足採。

㈣原告請求被告給付各該國定假日出勤之加班費部分：

1.按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假日，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條第1項、第39條前、中段定有明文，與勞動部發布之「保全業之保全人員工作時間審核參考指引」第6條規定亦同。而所稱「加倍發給」，係指除當日工資照給外，再加發該實際從事工作之休假日內應得工資而言（內政部73年10月18日（73）台內勞字第256453號函釋參照）。

2.依內政部發布紀念日及節日實施辦法，勞工於110年度應放假日有開國紀念日（1月1日）、農曆除夕（2月11日）、春節3日（2月12至14日）、和平紀念日（2月28日）、兒童節

（4月3日）、民族掃墓節（4月4日）、勞動節（5月1日）、端午節（6月14日）、中秋節（9月21日）、國慶日（10月10日）；另「公民投票日」業經勞動部指定為勞基法第37條第1項所定應放假日，凡具有投票權且該日有工作義務之勞工應放假1日，工資照給；原毋需出勤者，不另給假。雇主徵得勞工同意於該日出勤者，應依勞基法第39條規定，加給該工作時間之工資，且應不妨礙其投票。前開所稱「工作時間」，係指勞工於該日午前零時至午後12時連續24小時中「原約定之正常工作時段」（勞動部108年3月4日勞動條2字第1080130118號函釋參照），而110年12月18日為中央選舉委員會指定之公民投票日，是勞工於該日出勤者，亦應依勞基法第39條規定加給工資。

3.原告得請求被告給付國定假日出勤加班費金額：

⑴除原告子○○（詳後述）外之原告部分：

查前開原告於上開各國定假日出勤之工時如附表一編號1至17、19至22所示（詳本院卷一第000-0000、0000-0000、0000-0000頁出勤卡），原告主張受僱時被告口頭告知「時薪141.25元」，每月工作240小時，等於月薪3萬3,900元，被告辯稱兩造之勞動契約書已明定工時及工資給付方式，否認約定時薪141.25元云云。惟被告除自陳「國定假日加班費」、「特別休假未休工資」，皆經中油公司審核後依法撥付，且於本院112年3月28日言詞辯論期日重申「本公司給付原告薪水是由中油公司審核後，中油公司再給付被告承攬金，表示被告給付的薪水是合於中油公司規定的。工標案的價位是要做滿240小時才能給付」等語(詳本院卷二第827頁），應可認被告依臺灣銀行股份有限公司採購部代理各機關、學校辦理110年度「警衛勤務」共同供應契約採購案（招標案號：LP0-000000，下稱系爭採購案）契約條款九付款辦法規定(詳本院卷二第738-739頁），出具予中油公司用以請款之110年各月份員工薪資所得清冊（下稱薪資所得清冊）即為原告實際上所領取之薪資內容，而細繹中油公司檢送本院中油基隆

供油中心110年2月至12月之薪資所得清冊，欄位分列有「哨點」「總時數」「時薪」「薪資」及「業務加給」。10月、11月份部分員工之薪資所得清冊另增列「國定假加班」欄位並載明給付金額。12月份部分員工薪資所得清冊另增列「特休」欄位，或有些許差異，然就「時薪」欄位則均係記載「141.25」。另乙份中油基隆石門供油中心110年1月12月之員工薪資所得清冊，雖無「時薪」欄位之記載，惟以薪資所得清冊上所分列之「總時數」及「薪資所得」欄位上所載之時數及金額計算，「時薪」亦為「141.25」，而上開薪資所得清冊上復皆蓋有被告公司大小章，並均經前開原告於各自欄位蓋章或簽名，本院綜合上開證據資料判斷，應認兩造間雖簽有勞動契約書記載工資為按月計酬（月薪制），並載明工時及工資計算方式，然實際上雙方係依被告所出具之上開薪資所得清冊所載內容即「時薪141.25」計算薪資，堪認雙方事實上係約定以「時薪141.25元」按每月總時數計算之給薪方式，且已包含平日、休息日出勤暨延時工資，因優於依其等勞動契約110年度基本工資2萬4,000元計算之延長工時工資133.34元（計算式：24,000元÷240小時×（1＋1/3）＝133.34元，無條件進位至小數第2位），自無不可，故雙方均應受拘束。準此，原告主張時薪141.25元應認非虛，而依前開原告時薪141.25元及其於110年度各國定假日出勤之時數計算，被告應給付前開原告國定假日出勤之加班費詳如附表一編號1至17、19至22「國定假日加班費」欄所示，然於中油基隆營業處值勤之原告丑○○、乙○○、辛○○、卯○○、己○○於110年10月均領有「國定假加班1,695元」（詳薪資所得清冊第10頁），應予扣除，故除子○○外之原告得請求國定假日加班費如附表一編號1至17、19至22「得請求加班費」欄所示，其等請求未逾上開範圍部分（詳如附表三所示），即有理由，應予准許，超過該部分之請求，則屬無據，應予駁回。

⑵原告子○○部分：

查原告子○○於上開各國定假日出勤之工時如附表一編號18所示（詳本院卷一第0000-0000頁出勤卡），而中油公司以112年2月8日基行政發字第11210096240號函覆本院稱「子○○先生並未於110年派駐於本公司」（詳本院卷二第769頁），且薪資所得清冊上亦無「子○○」之記載，被告所提出之薪資清冊亦未有子○○部分，原告子○○既未能舉證其與被告間就工資計算另有合意，其主張依時薪141.25元按國定假日出勤工時計算加班費，即於法難認有據。然依原告子○○所提勞保被保險人投保資料表及出勤卡記載，其確有任職被告實際值勤，應以經核備之雙方勞動契約書所載計算式，認定其平日每小時工資及延長工時工資。依雙方勞動契約書第4條第1款所載「每日正常工作時間不得超過10小時」、第5條第2款係以基本工資÷240小時計算每小時工資額及延長工時之加給（詳本院卷一第225-227頁），可認每月正常工時為240小時，故原告平日每小時工資額為100元（計算式：110年基本工資2萬4,000元÷240小時＝100元/小時），於超過核備之每日正常工時10小時即延長2小時工時內者，被告應依法加給之延時工資為每小時133.34元（計算式：100元×（1＋1/3）＝133.34元，無條件進位至小數第2位）。準此，被告應給付原告子○○於各國定假日出勤10小時之工資共4,000元（計算式：100元/小時x10小時/日x4日＝4,000元）、延長2小時部分之工資共1,067元（計算式：133.34元/小時x2小時/日x4日＝1,067元，小數點以下無條件進位），合計為5,067元（如附表一編號18「得請求加班費」欄所示）。原告子○○就國定假日加班費僅請求4,520元，當無不合，自應准許。

㈤原告得請求被告給付特別休假未休工資部分：

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、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。四、3年以上5年未滿者，每年14日。五、5年以上10年未滿

者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為止」、「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。但年度終結未休之日數，經勞雇雙方協商遞延至次1年度實施者，於次1年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、第4項分別定有明文。又勞基法第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一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金額」，為勞基法施行細則第24條之1第2項第1款第1目、第2目所明定，是原告之特休工資應以每日正常10小時以內工時之工資為計算基準，不包括延長工時及假日出勤加給之工資。

2.又「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新雇主繼續予以承認」，勞基法第20條定有明文。查部分原告原受僱於大中華保全股份有限公司（下稱大中華公司）派駐中油公司從事警衛勤務，迄110年被告標得系爭採購案，於110年起始受僱於被告，被告與大中華公司非屬同一雇主法人格消滅或創立之事業單位，內部實質上亦非由同一人實際經營，並無「實體同一性」（最高法院84年台上字第997號、100年度台上字第1016號民事判決可參），而與上開規定不符，然依系爭採購案契約條款第17條第3款規定「立約商（本件指被告）應依照勞動基準法等相關法規計算派駐勞工之工作年資及特別休假日數。如僱用原派駐於訂購機關（本件指中油公司）之派駐勞工，並指派繼續在該機關提供勞務而未中斷年資者，應溯自該派駐勞工在該機關提供勞務之第一日併計該派駐勞工服務年資，計算特別休假日數，以保障

其休假權益。」（詳本院卷二第745頁），被告既係依前開契約條款投標並得標締約，主觀上即已知悉留用原派駐中油公司保全人員之工作年資將合併計算，佐以依被告主張之薪資清冊備註欄所示，原告乙○○、卯○○、己○○早於110年2月、原告寅○○早於110年3月、原告壬○○、巳○○早於110年4月均有「特休3天」之記載（詳本院卷二第231、255、301、313、337、381頁），倘依被告所稱年資滿半年仍在職給3天特休假云云，何以自110年1月1日始受僱未滿6個月之前開原告有特別休假？更足以證明被告得標締約後，已承認留用之保全人員之工作年資應併計，並依約履行，堪認被告僱用大中華公司原派駐中油公司之保全人員，即應加計該保全員於中油公司提供勞務之服務年資計算特別休假日數，被告事後恣意翻異，實不足取。

3.原告除丁○○自110年2月1日至12月31日、戊○○自110年3月1日至9月17日、子○○自110年4月1日至12月31日任職被告而主張3日特別休假，自無不合；其餘原告均主張10日特休未休，然其中原告壬○○係自110年1月1日始受僱被告派駐中油公司，當無併計年資可言，故其特休應以3日計算，又依中油公司函覆本院其保全警衛勤務自108年至109年度均由大中華公司得標（詳本院卷二第769頁及本院公務電話查詢或通知紀錄表），倘原告於108年12月31日以前任職大中華公司派駐中油公司，其併計之年資即逾2年而取得特休10日之權利，對照原告之勞保被保險人投保資料表、勞工退休金個人專戶明細資料，可認原告甲○○、亥○、乙○○、辛○○、卯○○、丙○○、午○○、寅○○、庚○○、辰○○、己○○、巳○○之年資均逾2年，則其請求10日特休未休工資，核屬有據，至原告戊○○、申○○、癸○○、丑○○、未○○、酉○○係於109年間始派駐中油公司，故依上開規定，於兩造勞動契約終止前僅享有7日特別休假。

4.承上，除子○○外之原告與被告合意以「時薪141.25元」計薪，業經認定如前，則依前開原告出勤卡所示，其每日輪班

分8小時、12小時工時制，再參酌雙方勞動契約書第4條約定，每日正常工作時間不得超過10小時，故該1日正常工時應分別以8小時、10小時計算，其工資額各為1,130元、1,413元（計算式：141.25×8＝1,130，141.25×10＝1,413，小數點以下無條件進位，下同），並依前開原告受僱被告期間得請求之上開特休日數計算，其特休未休工資如附表二編號1至17、19至22「特休未休工資」所示，另扣除薪資所得清冊所載原告丑○○、未○○、乙○○、辛○○、卯○○、丙○○、午○○、壬○○、巳○○、酉○○、寅○○、辰○○、己○○於110年12月已領有「特休未休工資3,390元」（詳薪資所得清冊第12頁、第24頁），則除子○○外之原告請求被告分別給付如附表二編號1至17、19至22「得請求之特休未休工資」欄所示金額（詳如附表三所示），自屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

5.至原告子○○既未與被告另行約定1日工資額，應依雙方勞動契約書之約定工資計發特休未休工資。依原告子○○出勤卡記載，其於年度終結即110年12月正常工時為200小時，其底薪即基本工資2萬4,000元，而超過一般勞工平均每月正常工時174小時部分，依其平日每小時工資額100元計算為2,600元【計算式：（200-174）×100＝2,600】，合計其正常月工時之工資為2萬6,600元，換算1日工資為887元（計算式：2萬6,600元/月÷30日/月＝887元/日），其得請求3日特別休假，故原告子○○得請求被告給付特休未休工資於2,661元（計算式：887元/日×3日＝2,661元，詳附表二編號18）範圍內（如附表三編號18所示），應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

五、綜上所述，原告請求被告給付國定假日加班費、特別休假未休之工資數額如附表三「本院准許總金額」欄所示，為有理由，應予准許，至逾此範圍之請求，為無理由，不應准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌後，認對於判決結果不生影響，爰不一一論列，附此敘

明。

七、又各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用；共同訴訟人，按其人數，平均分攤訴訟費用，民事訴訟法第79條、第85條第1項前段分別定有明文。本件原告起訴請求之訴訟標的金額為41萬3,580元，訴訟費用即第一審裁判費為4,520元，應由兩造按其勝敗之比例分別負擔，即由被告負擔4,068元（計算式：372,228元/413,580元x4,520元＝4,068元，元以下四捨五入），餘452元由原告按各自利害關係之比例，依附表三「原告應負擔之訴訟費用」欄之金額分別負擔。

八、本件原告勝訴部分，屬法院就勞工給付請求所為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。

九、結論：原告之訴為一部有理由，一部無理由，爰判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　4　　月　　20　　日

基隆簡易庭法　官　林淑鳳

以上正本係照原本作成。

對於本件判決如有不服，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，上訴於本院合議庭，並按他造當事人之人數附具繕本。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　　4　　月　　20　　日

書記官　張景欣