

臺灣基隆地方法院民事判決

112年度勞簡上字第4號

上訴人 先鋒保全股份有限公司

法定代理人 王至誠

訴訟代理人 陳子程

被上訴人 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

張勝峰

黃文吉

高兩淵

兼 共 同

訴訟代理人 黃俊雄

上列當事人間給付加班費等事件，上訴人對於民國112年4月20日
本院基隆簡易庭111年度基勞簡字第15號第一審簡易判決提起上
訴，本院合議庭於民國112年9月25日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、被上訴人於原審主張：

(一)被上訴人受僱上訴人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，受僱時上訴人口頭告知其薪
水為時薪新臺幣（下同）141.25元，每月工作20天，工時共
240小時，月薪為3萬3,900元。而被上訴人除民國110年2月
份外於各該國定假日仍上班10小時，上訴人卻未額外給付國
定假日工作之加倍薪資，故被上訴人主張依1天8小時、時薪
141.25元計算，請求上訴人給付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）；被上訴人前受派駐於中油公司任職，於110年度
經上訴人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，然上訴人卻以其
與中油公司契約為一年一續未付特休未休工資，故請求上訴
人給付被上訴人丁○○、戊○○、子○○3日、其餘被上訴
人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）（各該被上訴人請求金額之計算式詳如原
審卷一第83至125頁所示）。

(二)至上訴人雖稱已將國定假日、特別休假未休工資按月計入薪
資給付，惟其發給被上訴人之薪資條上並無假日津貼、特休
津貼，而上訴人所提薪資清冊分析表固有編列，然該清冊為
上訴人事後製作，顯與實際狀況不符，被上訴人實際上並未
領到等語。並聲明：上訴人應給付被上訴人如附表三「原告

01 聲明請求之金額」欄所示之金額。

02 二、上訴人於原審答辯：

03 (一)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
04 (月薪制)，同條第2項並載明工時及工資計算方式，上訴
05 人已依勞動基準法(下稱勞基法)第84條之1規定函報高雄
06 市政府勞工局核備在案，並依約給付薪資，被上訴人並非僅
07 領取基本工資，時薪亦非141.25元。至警衛勤務標案契約條
08 款記載警衛人員月薪不得低於3萬3,900元，是做滿240小時
09 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
10 提：「乙方(即被上訴人)同意將年度休假折算工資後攤提
11 於每月給予」，被上訴人另簽具勞資協商合意書，記載「勞
12 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
13 業特殊工作勤務需要，業經勞資雙方充分溝通協議後，勞資
14 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
15 費核算，並計入每月薪資中載明給付」。

16 (二)勞基法第37條所定國定假日部分，經上訴人公司第3屆第6次
17 勞資會議於109年12月28日第五案決議通過「全體一致同意
18 依政府採購標案之給薪方式，整年度之休假(即國定假日)
19 一律給加倍並平均於每月薪資中先行給付」，故1年13天國
20 定假日加倍給付，一天給付1,066元【計算式：〔110年每月
21 基本工資2萬4,000元(正常工時174小時)+2,600元(正常
22 加班26小時)+5,360元(延長工時40小時)〕÷30天÷106
23 5.3，無條件進位】，已載入薪資清冊分析表中「假日津
24 貼」給付。而勞基法第38條特別休假部分，經上訴人公司第
25 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
26 未休之特別休假得以每月平均發給工資」，而上訴人為保全
27 業，原則上沒有特休，均將特休假未休之工資於月薪裡給
28 付，即按月給付1日工資887元【計算式：正常工時(2萬4,0
29 00元+2,600元)÷30天÷886.6，無條件進位】，不計個別
30 員工年資之應休天數，更優於勞基法規定，亦載入薪資清冊
31 分析表中「特休津貼」給付。況上訴人另簽核於110年12月

份給予在職被上訴人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，可認上訴人給付之薪水符合規定，亦經勞工局勞動檢查無違法缺失。

(三)上訴人於派遣案場未續約後擬安排被上訴人至其他案場服務，然除被上訴人戊○○已於110年9月離職外，其餘被上訴人均填寫「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，惟全體被上訴人均自請離職，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。並聲明：判決駁回被上訴人之訴；如受不利判決，願供擔保免予假執行。

三、原審判決意旨略以：

(一)兩造之勞動契約書及勞資協商合意書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，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，故被上訴人配合上訴人之業務需要於國定假日值勤、未休特別休假，上訴人自應依勞基法第39條規定依約給付被上訴人國定假日加班、特別休假未休之工資。

(二)上訴人雖提出被上訴人（除被上訴人子○○外）薪資清冊分析表（下稱薪資清冊），然其中「假日津貼」、「特休津貼」與被上訴人所提國泰世華銀行帳戶之匯款金額核對後多有不符，況上訴人所稱按月給付被上訴人國定假日加班費1,066元、特別休假未休1日工資887元云云，核與薪資清冊所列該項目之金額全然不同，故上訴人辯稱均依約給付被上訴人國定假日加班、特別休假未休工資云云，即不足採。

(三)被上訴人請求上訴人給付各該國定假日出勤之加班費部分：

1. 除被上訴人子○○（詳後述）外之被上訴人部分：

查前開被上訴人於各國定假日出勤之工時如附表一編號1至1

01 7、19至22所示。再者，上訴人陳稱「本公司給付被上訴人
02 薪水是由中油公司審核後，中油公司再給付上訴人承攬金，
03 表示上訴人給付的薪水是合於中油公司規定的」等語，可認
04 上訴人依臺灣銀行股份有限公司採購部代理各機關、學校辦
05 理110年度「警衛勤務」共同供應契約採購案（招標案號：L
06 P0-000000，下稱系爭採購案）契約條款九付款辦法規定，
07 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
08 （下稱薪資所得清冊），即為被上訴人實際上所領取之薪資
09 內容，而細繹中油公司檢送中油基隆供油中心110年2月至12
10 月之薪資所得清冊，「時薪」欄位均記載「141.25」；另乙
11 份中油基隆石門供油中心110年1月至12月之員工薪資所得清
12 冊，以分列之「總時數」及「薪資所得」欄位上所載之時數
13 及金額計算，「時薪」亦為「141.25」，且上開薪資所得清
14 冊上皆蓋有上訴人公司大小章，並均經前開被上訴人於各自
15 欄位蓋章或簽名，堪認雙方係約定以「時薪141.25元」按每
16 月總時數計算之給薪方式，且已包含平日、休息日出勤暨延
17 時工資。準此，依前開被上訴人時薪141.25元及其於110年
18 度各國定假日出勤之時數計算，上訴人應給付前開被上訴人
19 國定假日出勤之加班費詳如附表一編號1至17、19至22「國
20 定假日加班費」欄所示，然於中油基隆營業處值勤之被上訴
21 人丑○○、乙○○、辛○○、卯○○、己○○於110年10月
22 均領有「國定假加班1,695元」，應予扣除，故前開被上訴
23 人得請求國定假日加班費如附表一編號1至17、19至22「得
24 請求加班費」欄所示。從而，其等請求未逾上開範圍部分
25 （詳如附表三所示），即有理由，應予准許，超過該部分之
26 請求，則屬無據，應予駁回。

27 2. 被上訴人子○○部分：

28 查被上訴人子○○於上開各國定假日出勤之工時如附表一編
29 號18所示。再者，中油公司以112年2月8日基行政發字第112
30 10096240號函覆稱「子○○先生並未於110年派駐於本公
31 司」，且薪資所得清冊上亦無「子○○」之記載，故被上訴

人子○○主張依時薪141.25元按國定假日出勤工時計算加班費云云，難認有據；然依被上訴人子○○所提勞保被保險人投保資料表及出勤卡記載，其確有任職上訴人公司，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，可認每月正常工時為240小時，故被上訴人子○○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，上訴人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，上訴人應給付被上訴人子○○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×10小時/日×4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×2小時/日×4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）。從而，被上訴人子○○就國定假日加班費僅請求4,520元，自應准許。

（四）被上訴人得請求上訴人給付特別休假未休工資部分：

1. 查部分被上訴人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年上訴人標得系爭採購案，於110年起始受僱於上訴人，依系爭採購案契約條款第17條第3款規定，上訴人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，佐以薪資清冊備註欄所示，被上訴人乙○○、卯○○、己○○早於110年2月、被上訴人寅○○早於110年3月、被上訴人壬○○、巳○○早於110年4月均有「特休3天」之記載，足證上訴人得標締約後，已承認留用之保全人員之工作年資應併計，並依約履行。
2. 被上訴人除丁○○、戊○○、子○○主張3日特別休假，自無不合；而被上訴人壬○○係自110年1月1日始受僱上訴人

01 派駐中油公司，當無併計年資可言，故其特休應以3日計
02 算；又依中油公司函覆保全警衛勤務自108年至109年度均由
03 大中華公司得標，倘被上訴人於108年12月31日以前任職大
04 中華公司派駐中油公司，併計之年資即逾2年而取得特休10
05 日之權利，對照被上訴人之勞保被保險人投保資料表、勞工
06 退休金個人專戶明細資料，可認被上訴人甲○○、亥○、乙
07 ○○○、辛○○、卯○○、丙○○、午○○、寅○○、庚○
08 ○、辰○○、己○○、巳○○之年資均逾2年，其請求10日
09 特休未休工資，核屬有據；至被上訴人戌○○、申○○、癸
10 ○○○、丑○○、未○○、酉○○係於109年間始派駐中油公
11 司，依法僅享有7日特別休假。

12 3. 承上，除子○○外之被上訴人與上訴人合意以「時薪141.25
13 元」計薪，則依前開被上訴人出勤卡所示，其每日輪班分8
14 小時、12小時工時制，再參酌雙方勞動契約書第4條約定，
15 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
16 別以8小時、10小時計算，其工資額各為1,130元、1,413元
17 （計算式： $141.25 \times 8 = 1,130$ ， $141.25 \times 10 = 1,413$ ，小數點
18 以下無條件進位，下同），並依前開被上訴人受僱上訴人期
19 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
20 號1至17、19至22「特休未休工資」所示，另扣除薪資所得
21 清冊所載被上訴人丑○○、未○○、乙○○、辛○○、卯○
22 ○、丙○○、午○○、壬○○、巳○○、酉○○、寅○○、
23 辰○○、己○○於110年12月已領有「特休未休工資3,390
24 元」，則除子○○外之被上訴人請求上訴人分別給付如附表
25 二編號1至17、19至22「得請求之特休未休工資」欄所示金
26 額，自屬有據，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應
27 予駁回（詳如附表三所示）。

28 4. 至被上訴人子○○部分，應依雙方勞動契約書之約定工資計
29 發特休未休工資；依被上訴人子○○出勤卡記載，其於110
30 年每月正常工時為200小時，其底薪即基本工資2萬4,000
31 元，而超過一般勞工每月正常工時174小時部分，依其平日

01 每小時工資額100元計算為2,600元【計算式： $(200-174) \times$
02 $100=2,600$ 】，合計其正常月工時之工資為2萬6,600元，換
03 算1日工資為887元（計算式： $2萬6,600元/月 \div 30日/月=887$
04 元/日）；又其得請求3日特別休假；準此，被上訴人子○○
05 得請求上訴人給付特休未休工資於2,661元（計算式： 887
06 元/日 $\times 3日=2,661元$ ，詳附表二編號18）範圍內，應予准
07 許，逾此範圍之請求，應予駁回（如附表三編號18所示）。
08 （五）並判決：上訴人應分別給付被上訴人如附表三「本院准許總
09 金額」欄所示之金額；被上訴人其餘之訴駁回。
10 四、上訴人不服原審判決，提起上訴，除援用於原審之答辯外，
11 補充陳述略以：
12 （一）原審判決雖列舉被上訴人丑○○110年9月薪資實領3萬7,018
13 元，薪資清冊卻記載3萬8,705元，被上訴人卯○○110年10
14 月薪資實領4萬1,834元，薪資清冊卻記載4萬0,621元等語，
15 然被上訴人丑○○薪資實領3萬7,018元是110年9月薪資，薪
16 資清冊記載3萬8,705元是110年8月薪資，被上訴人卯○○薪
17 資實領4萬1,834元加393元是110年10月薪資，薪資清冊記載
18 4萬0,621元是110年8月薪資。被上訴人提供的薪資表是公司
19 舊程式列印之表格，經勞動部輔導糾正需明載各項給付後，
20 上訴人更正為薪資明細分析表，其上記載之應領薪資與實領
21 薪資絕對是一致的。
22 （二）上訴人與被上訴人皆依法簽署勞動契約，詳載薪資給付方
23 式，並參考勞動部保全業者給薪指引，且由每個人詳閱簽
24 名。依勞動部保全業者給薪指引，時薪應是100元，惟原審
25 判決一方面依「時薪141.25元」計算，另一方面延長工時之
26 工資以「時薪133.34元」計算，可證被上訴人主張時薪141.
27 25元，並不可採。
28 （三）上訴人於中油公司得標系爭採購案後，為保障國民就業平
29 等，故採用有意願繼續上班之員工，但原則上需經主管面試
30 通過才重新簽署新的勞動契約，且按保全業法規定，任何新
31 進保全員工需經安全查核，並依法核備，非直接由原有人員

繼續服務下去，並由上訴人給付其原領薪資，故「概括承受」不適用。事實上，上訴人之薪資清冊分析表是依據勞資雙方合意，並經勞方詳閱後簽署之「勞動契約書」第5條工資給付各項說明之約定，1年固定有國定假日計12日，按約定每月給付1日加倍工資，並載明於薪資清冊分析表，而保全業是特許業，依法核備，且公司決議員工之特別休假得以折算工資方式每月平均給予之，事先給付並無不可，亦是優於勞基法規定，故薪資清冊分析表內載有特別休假之事先給付，並不代表上訴人「概括承受」過往曾於中油公司服務之保全人員工作年資。

(四)被上訴人之主張逾越1個月的除斥期間。並聲明：原判決不利於上訴人部分廢棄；上開廢棄部分，被上訴人於原審之訴駁回。

五、被上訴人對於上訴人之上訴，除援用於原審之主張外，補充陳述略以：

被上訴人拿到的薪資單都寫得很簡單，而上訴人於原審拿出的薪資清冊是上訴人自己寫的等語。並聲明：上訴駁回（就原審判決被上訴人敗訴部分，被上訴人未據聲明不服而告確定，並非二審審理範圍）。

六、本院之判斷：

(一)被上訴人主張其等分別與上訴人簽訂勞動契約書，受僱於上訴人公司擔任保全員，110年度各月份值勤時間如出勤卡所示；被上訴人就勞基法第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；被上訴人110年各月份薪資如其等國泰世華銀行帳戶明細所示；被上訴人以另謀他就為由分別填寫離職合意書，被上訴人戊○○於110年9月15日、其餘被上訴人於110年12月31日合意終止雙方僱傭關係等情，有勞動契約書（原審卷一第153至235、241至243頁）、出勤卡（原審卷一第259至1077、1097至1119頁）、勞資協商合意書（原審卷一第259至297、301頁）、國泰世華銀行帳戶明細（原審卷一第73至81頁、卷二第503至715、

755至767頁）、薪資條（原審卷一第69至71頁、卷二第59至71頁）、離職合意書（原審卷一第1125至1165、1169頁）等件附卷可稽，並為兩造所不爭執，堪信為真實。至被上訴人主張其等得請求上訴人給付國定假日出勤之加班費，暨特別休假未休工資等語，則為上訴人所否認，並以前詞置辯，故本件之爭點為：被上訴人得否請求上訴人給付國定假日出勤之加班費？金額為何？被上訴人得否請求上訴人給付特別休假未休之工資？金額為何？現判斷如下。

（二）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。查上訴人為保全業者，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，上訴人已將被上訴人除乙○○、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（原審卷一第303至311頁），縱就被上訴人乙○○、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。

（三）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，勞工需依照上

訴人排定之輪班表規定時間出勤，並配合上訴人業務之需要，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（原審卷一第154至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（原審卷一第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，倘被上訴人配合上訴人之業務需要於國定假日值勤、未休特別休假，上訴人自應依勞基法第39條規定依約給付被上訴人國定假日加班、特別休假未休之工資。

（四）上訴人雖提出被上訴人（除被上訴人子○○外）薪資清冊（原審卷二第135至391頁）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」於每月薪資中給付等語，而被上訴人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，自應由雇主即上訴人舉證其已給付之事實。經查：

1. 上訴人稱薪資清冊中「假日津貼」、「特休津貼」係依勞動

01 部給薪辦法臚列，給付被上訴人之應領及實領薪資一致云
02 云，然上訴人主張該等工資係平均於每月薪資中預付，按月
03 給付被上訴人國定假日加班費1,066元、特別休假未休1日工
04 資887元云云，惟與薪資清冊所列該項目之金額全然不同，
05 無從勾稽核對，尚難以上訴人單方事後製作之清冊所列「假
06 日津貼」、「特休津貼」逕認上訴人已給付被上訴人之薪資
07 結構項目。

- 08 2. 反觀被上訴人所提出之上訴人交付之薪資條，其上實領薪資
09 皆與銀行帳戶明細匯款金額一致（除110年6月11日另有300
10 元匯入外），而觀諸薪資條所載被上訴人之薪資結構為本
11 薪、職務加給、全勤、值班費、獎勵金（含年終）、其他薪
12 獎、加班津貼、伙食津貼，核無「假日津貼」、「特休津
13 貼」項目，且其中加班津貼均為「0」（原審卷一第69至71
14 頁、卷二第59至71頁），衡以上訴人並未每月均給予被上訴
15 人薪資條，已與勞基法第23條第1項雇主應提供工資「各項
16 目」計算方式明細之規定相違，而國定假日並非每月均固定
17 存在，特休日數亦因被上訴人年資有所不同，上訴人既未提
18 出其他積極證據證明均有於「每月薪資中攤提給付」之事
19 實，就此部分之舉證尚有未足，其辯稱均依約給付被上訴人
20 國定假日加班、特別休假未休工資云云，即不足採。

21 （五）被上訴人請求上訴人給付各該國定假日出勤之加班費部分：

- 22 1. 按「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央
23 主管機關指定應放假日，均應休假」、「第36條所定之例
24 假、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由
25 雇主照給。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加
26 倍發給」，勞基法第37條第1項、第39條前、中段定有明
27 文，與勞動部發布之「保全業之保全人員工作時間審核參考
28 指引」第6條規定亦同。而所稱「加倍發給」，係指除當日
29 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
30 言（內政部73年10月18日（73）台內勞字第256453號函釋參
31 照）。

01 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
02 假日有開國紀念日（1月1日）、農曆除夕（2月11日）、春
03 節3日（2月12至14日）、和平紀念日（2月28日）、兒童節
04 （4月3日）、民族掃墓節（4月4日）、勞動節（5月1日）、
05 端午節（6月14日）、中秋節（9月21日）、國慶日（10月10
06 日）；另「公民投票日」業經勞動部指定為勞基法第37條第
07 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
08 應放假1日，工資照給；原毋需出勤者，不另給假。雇主徵
09 得勞工同意於該日出勤者，應依勞基法第39條規定，加給該
10 工作時間之工資，且應不妨礙其投票。前開所稱「工作時
11 間」，係指勞工於該日午前零時至午後12時連續24小時中
12 「原約定之正常工作時段」（勞動部108年3月4日勞動條2字
13 第1080130118號函釋參照），而110年12月18日為中央選舉
14 委員會指定之公民投票日，是勞工於該日出勤者，亦應依勞
15 基法第39條規定加給工資。

16 3. 被上訴人得請求上訴人給付國定假日出勤加班費金額：

17 (1)除被上訴人子○○（詳後述）外之被上訴人部分：

18 查前開被上訴人於上開各國定假日出勤之工時如附表一編號
19 1至17、19至22所示（原審卷一第259至1011、1031至1077、
20 1097至1119頁出勤卡），被上訴人主張受僱時上訴人口頭告
21 知「時薪141.25元」，每月工作240小時，等於月薪3萬3,90
22 0元等語，上訴人辯稱兩造之勞動契約書已明定工時及工資
23 給付方式，否認約定時薪141.25元云云。惟上訴人除自陳
24 「國定假日加班費」、「特別休假未休工資」，皆經中油公
25 司審核後依法撥付，且於原審112年3月28日言詞辯論期日重
26 申「本公司給付被上訴人薪水是由中油公司審核後，中油公
27 司再給付上訴人承攬金，表示上訴人給付的薪水是合於中油
28 公司規定的。工標案的價位是要做滿240小時才能給付」等
29 語（原審卷二第827頁），應可認上訴人依臺灣銀行股份有限
30 公司採購部代理各機關、學校辦理系爭採購案契約條款九付
31 款辦法規定（原審卷二第738至739頁），出具予中油公司用

以請款之110年各月份薪資所得清冊即為被上訴人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月至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上訴人公司大小章，並均經前開被上訴人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，然實際上雙方係依上訴人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： $24,000 \text{ 元} \div 240 \text{ 小時} \times (1 + 1/3) = 133.34 \text{ 元}$ ，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，被上訴人主張時薪141.25元應認非虛，而依前開被上訴人時薪141.25元及其於110年度各國定假日出勤之時數計算，上訴人應給付前開被上訴人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被上訴人丑○○、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○○外之被上訴人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，其等請求於上開範圍部分（詳如附表三所示），即有理由，應予准

許。

(2)被上訴人子○○部分：

查被上訴人子○○於上開各國定假日出勤之工時如附表一編號18所示（原審卷一第1013至1029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」（原審卷二第769頁），且薪資所得清冊上亦無「子○○」之記載，上訴人所提出之薪資清冊亦未有子○○部分，被上訴人子○○既未能舉證其與上訴人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。然依被上訴人子○○所提勞保被保險人投保資料表及出勤卡記載，其確有任職上訴人實際值勤，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（原審卷一第225至227頁），可認每月正常工時為240小時，故被上訴人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，上訴人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，上訴人應給付被上訴人子○○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×10小時/日×4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×2小時/日×4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）。被上訴人子○○就國定假日加班費僅請求4,520元，當無不合，自應准許。

(六)被上訴人得請求上訴人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

01 日。二1年以上2年未滿者，7日。三2年以上3年未滿者，10
02 日。四3年以上5年未滿者，每年14日。五5年以上10年未滿
03 者，每年15日。六10年以上者，每1年加給1日，加至30日為
04 止」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之
05 日數，雇主應發給工資。但年度終結未休之日數，經勞雇雙
06 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
07 未休之日數，雇主應發給工資」，勞基法第38條第1項、第4
08 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
09 資，依下列規定辦理：一發給工資之基準：(一)按勞工未休畢
10 之特別休假日數，乘以其1日工資計發。(二)前目所定1日工
11 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
12 工作時間所得之工資。其為計月者，為年度終結或契約終止
13 前最近一個月正常工作時間所得之工資除以30所得之金
14 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
15 目所明定，是被上訴人之特休工資應以每日正常10小時以內
16 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
17 工資。

- 18 2. 又「事業單位改組或轉讓時，除新舊雇主商定留用之勞工
19 外，其餘勞工應依第16條規定期間預告終止契約，並應依第
20 17條規定發給勞工資遣費。其留用勞工之工作年資，應由新
21 雇主繼續予以承認」，勞基法第20條定有明文。查部分被上
22 訴人原受僱於大中華公司派駐中油公司從事警衛勤務，迄11
23 0年上訴人標得系爭採購案，於110年起始受僱於上訴人，上
24 訴人與大中華公司非屬同一雇主法人格消滅或創立之事業單
25 位，內部實質上亦非由同一人實際經營，並無「實體同一
26 性」（最高法院84年度台上字第997號、100年度台上字第10
27 16號民事判決可參），而與上開規定不符，然依系爭採購案
28 契約條款第17條第3款規定「立約商（本件指上訴人）應依
29 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
30 假日數。如僱用原派駐於訂購機關（本件指中油公司）之派
31 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。」（原審卷二第745頁），上訴人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，佐以依上訴人主張之薪資清冊備註欄所示，被上訴人乙○○、卯○○、己○○早於110年2月、被上訴人寅○○早於110年3月、被上訴人壬○○、巳○○早於110年4月均有「特休3天」之記載（原審卷二第231、255、301、313、337、381頁），倘依上訴人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個月之前開被上訴人有特別休假？更足以證明上訴人得標締約後，已承認留用之保全人員之工作年資應併計，並依約履行，堪認上訴人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，上訴人事後恣意翻異，實不足取。

3. 被上訴人除丁○○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日任職上訴人而主張3日特別休假，自無不合；其餘被上訴人均主張10日特休未休，然其中被上訴人壬○○係自110年1月1日始受僱上訴人派駐中油公司，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（原審卷二第769頁及本院公務電話查詢或通知紀錄表），倘被上訴人於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，對照被上訴人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，可認被上訴人甲○○、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，至被上訴人戌○○、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○○外之被上訴人與上訴人合意以「時薪141.25元」計薪，業經認定如前，則依前開被上訴人出勤卡所示，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： $141.25 \times 8 = 1,130$ ， $141.25 \times 10 = 1,413$ ，小數點以下無條件進位，下同），並依前開被上訴人受僱上訴人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被上訴人丑○○、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○○外之被上訴人請求上訴人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。

5. 至被上訴人子○○既未與上訴人另行約定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。依被上訴人子○○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： $(200 - 174) \times 100 = 2,600$ 】，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： $2\text{萬}6,600\text{元} / \text{月} \div 30\text{日} / \text{月} = 887\text{元} / \text{日}$ ），其得請求3日特別休假，故被上訴人子○○得請求上訴人給付特休未休工資於2,661元（計算式： $887\text{元} / \text{日} \times 3\text{日} = 2,661\text{元}$ ，詳附表二編號18）範圍內（如附表三編號18所示），應予准許。

（七）上訴人雖主張原審判決所列舉被上訴人丑○○薪資實領3萬7,018元是110年9月薪資，薪資清冊記載3萬8,705元是110年

01 8月薪資，被上訴人卯○○薪資實領4萬1,834元加393元是11
02 0年10月薪資，薪資清冊記載4萬0,621元是110年8月薪資；
03 被上訴人提供的薪資表是公司舊程式列印之表格，上訴人更
04 正為薪資清冊，其上記載之應領薪資與實領薪資絕對是一致的
05 的等語。然無論上訴人所提出薪資清冊記載之月薪金額與被
06 上訴人國泰世華銀行帳戶明細所示之月薪金額是相同或不
07 同，有關被上訴人所提出之薪資條，均係上訴人所核發予被
08 上訴人而收執，亦即為兩造所確認之書證，而有關上訴人所
09 提出之薪資清冊，僅為上訴人單方所製作，從未核發予被上
10 訴人加以確認，足徵被上訴人所提薪資條之可信度，相較於
11 上訴人所提薪資清冊之可信度，顯然較高。準此，上訴人所
12 提出之薪資清冊雖有記載「假日津貼」、「特休津貼」項
13 目，然此部分既為上訴人單方所製作，從未核發予被上訴人
14 加以確認，可信度較低，而被上訴人所提出之薪資條，其上
15 所載被上訴人之薪資結構分別為本薪、職務加給、全勤、值
16 班費、獎勵金（含年終）、其他薪獎、加班津貼、伙食津
17 貼，核無「假日津貼」、「特休津貼」項目，且其中加班津
18 貼均為「0」，又此部分係上訴人核發予被上訴人所收執，
19 亦即為兩造所確認之記載，可信度較高，即可信實。從而，
20 上訴人以薪資清冊主張其已給付國定假日出勤之加班費及特
21 別休假未休之工資予被上訴人云云，難認可採。

22 (八)上訴人雖主張兩造簽署之勞動契約有詳載薪資給付方式，並
23 參考勞動部保全業者給薪指引，時薪是100元，而原審判決
24 一方面依「時薪141.25元」計算，另一方面延長工時之工資
25 以「時薪133.34元」計算，並不可採云云。然有關除被上訴
26 人子○○外之被上訴人部分，上訴人依系爭採購案契約條款
27 九付款辦法規定，出具予中油公司用以請款之110年各月份
28 員工薪資所得清冊，即為被上訴人實際上所領取之薪資內
29 容，且細繹中油公司檢送中油基隆供油中心110年2月至12月
30 之薪資所得清冊，「時薪」欄位均記載「141.25」，又中油
31 基隆石門供油中心110年1月至12月之員工薪資所得清冊，以

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」，且上開薪資所得清冊上皆蓋有上訴人公司大小章，並均經前開被上訴人於各自欄位蓋章或簽名，堪認雙方係約定以「時薪141.25元」計算，則原審判決據此計算國定假日出勤之加班費及特別休假未休之工資，於法有據。至有關被上訴人子○○部分，中油公司函覆稱「子○○先生並未於110年派駐於本公司」，且薪資所得清冊上亦無「子○○」之記載，故無從以「時薪141.25元」計算，而依被上訴人子○○所提勞保被保險人投保資料表及出勤卡記載，其確有任職上訴人公司，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，可認每月正常工時為240小時，故被上訴人子○○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，上訴人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），則原審判決據此計算國定假日出勤之加班費及特別休假未休之工資，亦為有據。由上可知，原審判決之計算基礎「時薪141.25元」係就除被上訴人子○○外之被上訴人部分，且有薪資所得清冊為據，至延長工時工資之計算基礎「時薪133.34元」係就被上訴人子○○部分，兩者之計算並無相關，故被上訴人此部分之主張，顯有誤解，即不可採。

（九）上訴人雖主張其採用有意願繼續上班之員工，原則上需經主管面試通過才重新簽署新的勞動契約，且需經安全查核，並依法核備，故「概括承受」不適用於被上訴人，又薪資清冊分析表內載有特別休假之事先給付，並不代表上訴人「概括承受」被上訴人過往之年資云云。然上訴人就其此部分之主張，均未能舉證以實其說，且其主張與系爭採購案契約條款第17條第3款之規定明顯有違，故上訴人此部分之主張，於

01 法無據，亦不可採。

02 (十)上訴人雖主張被上訴人之請求逾越1個月的除斥期間云云。

03 然按利息、紅利、租金、贍養費、退職金及其他1年或不及1
04 年之定期給付債權，其各期給付請求權，因5年間不行使而
05 消滅，民法第126條定有明文。準此，國定假日出勤之加班
06 費及特別休假未休之工資，均為不及1年之定期給付債權，
07 依上開規定，其請求權因5年間不行使始消滅。從而，上訴
08 人主張被上訴人之請求逾越1個月的除斥期間云云，應有誤
09 解，亦無理由。

10 七、綜上所述，被上訴人請求上訴人給付國定假日加班費、特別
11 休假未休工資之數額如附表三「本院准許總金額」欄所示，
12 為有理由，應予准許，原審判決上訴人應分別給付被上訴人
13 如附表三「本院准許總金額」欄所示之金額，核無不合。上
14 訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應駁回
15 其上訴。另本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法
16 及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之
17 結果，爰不逐一論列，附此敘明。

18 據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3
19 項、第449條第1項、第463條、第78條，判決如主文。

20 中 華 民 國 112 年 10 月 25 日

21 民事庭審判長法官 黃梅淑

22 法官 王慧惠

23 法官 曹庭毓

24 中 華 民 國 112 年 10 月 25 日

25 以上正本係照原本作成。

26 本判決不得上訴。

27 書記官 羅惠琳