

臺灣臺中地方法院民事判決

110年度勞簡字第46號

原告 圓洲商務平台股份有限公司

法定代理人 陳建良

訴訟代理人 陸正義律師

游盈蓓律師

被告 國立自然科學博物館

法定代理人 焦傳金

訴訟代理人 廖學能律師

上列當事人間請求給付承攬報酬事件，本院於民國111年1月5日
言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

甲、程序方面：

當事人喪失訴訟能力或法定代理人死亡或其代理權消滅者，
訴訟程序在有法定代理人或取得訴訟能力之本人承受其訴訟
以前當然停止；承受訴訟人，於得為承受時，應即為承受之
聲明。民事訴訟法第170條、第175條第1項分別定有明文。
查本件起訴時被告之法定代理人為孫維新，嗣於本件訴訟中
被告之法定代理人依序變更為黃文山、甲○○，並經被告先
後具狀聲明由黃文山、甲○○承受訴訟（見本院卷第165、2
45頁），核與前開規定相符，自應依序准由黃文山、甲○○
承受訴訟。

乙、實體方面：

一、原告主張：

（一）被告於民國108年12月24日就「109年服務人力採購案」（下
稱系爭採購案）公開招標，由原告得標後，兩造簽立勞務承

攬契約即「國立自然科學博物館109年服務人力採購案採購契約（下稱系爭契約），約定履約期限自109年1月1日起至同年12月31日止，由承攬人即原告依定作人即被告所列之每日人力需求，提供服務人力，並依據每月輪值表、打卡紀錄、薪資轉帳清冊、交易明細、勞健保等資料，以「實際出勤人日乘以單價」計算後，按月向被告請領承攬報酬。再者，依系爭契約第3條之契約價金結算方式約定，係採單價計算法，其中護理人員之每1人日單價為1,815元，其餘票亭、話務、展場、管理、植物園、秘書室、太空劇場等人員之每1人日單價均為1,446元。又被告要求原告應於法定休假日【即勞動基準法（下稱勞基法）第37條規定之休假日（下亦稱國定假日），下同】提供服務人力之日期包括：109年1月1日元旦、1月11日總統副總統及公職人員選舉投票日、1月25至27日春節初一至初三、2月28日和平紀念日、4月3至4日兒童節與民族掃墓節、5月1日勞動節、6月25日端午節、10月1日中秋節、10月10日國慶日，合計12日（下稱前開法定休假日）。原告並依勞基法第39條規定，就前開法定休假日出勤之勞工加倍發給工資，被告就此部分自應依系爭契約第3條約定之單價（即每1人日單價）數額為基礎，以每一出勤人數依2人日單價計算（即依系爭契約第3條之每1人日單價數額乘以2而加倍計算）給付原告，惟被告就此部份仍僅依每1人日單價計算給付原告，被告對於前開法定休假日出勤勞工之第2人日加倍報酬（即如附表所示，下稱系爭第2人日報酬）合計444,140元，拒不給付原告。基此，原告自得依民法承攬及系爭契約第3條之約定，請求被告給付原告系爭第2人日報酬。

(二)依系爭契約第8條第16項第4、5、6款約定，可知被告有保障勞工權益之義務，是被告就系爭契約之履行應以相關勞動法令之遵守為前提，不得任意規避、轉嫁勞務成本，以免造成勞動條件之劣化。系爭採購案公開招標公告中雖明列預算金額為15,786,549元，惟未顯示預算編列情形，原告於投標時

01 無從知悉被告之預算編列情形。又由被告自行制作之「國定
02 假日加倍發給工資預算估算表」（即被證2，下稱前開估算
03 表），應認被告於規劃簽辦系爭採購案時，已將國定假日加
04 倍發給之工資採為預算金額之估算考量項目其一，被告自應
05 依系爭估算表執行並支用經費。況且，被告先前之108年採
06 購案件中，亦有給付承攬廠商國定假日出勤之加倍承攬報
07 酬，此觀原告員工與該承攬廠商員工間之109年5月26日通訊
08 軟體LINE對話（即原證3，下稱前開LINE對話）即明，被告
09 於系爭採購案竟不為給付，顯然與過往之交易習慣不符，亦
10 有違誠信原則，且係規避於國定假日享受勞工給付之勞務而
11 依法應負擔之勞務成本。

12 (三)再者，依系爭契約第7條第2款第1目、第2目約定，係以「日
13 曆天」及「工作天」計算履約日數，即法定休假日計入履約
14 日數，原告須於前開法定休假日派員出勤，該約定亦明文須
15 將「工作天」列入作為計算方式，顯見系爭契約確有區分一
16 般工作天與日曆天中法定休假日之差異。則前開法定休假日
17 雖各為1出勤日數，仍應依系爭契約第3條之每1人日單價數
18 額乘以2而加倍計算承攬報酬。

19 (四)被告就系爭採購案之每日、每月所需勞工人數不一，且出勤
20 時間並非比照政府行政機關辦公日曆表，被告係於前一個月
21 始告知原告確切之勞務需求，致原告無法預期每月所需之勞
22 工人數、個別勞工之出勤時段，原告就被告之勞務需求實難
23 以「聘僱特定勞工連續出勤工作」之方式供給人力，而僅得
24 以「雇用部分工時勞工」之方式，方符合被告之勞務需求。
25 則原告所僱用之部分工時勞工，既非比照政府行政機關辦公
26 日曆表出勤，無從適用勞基法第36條第2項彈性工時之規定
27 而得以「一日換一日」之換班方式調整工作日，是被告抗辯
28 原告得將前開法定休假日設定為調移放假等語，並無理由。

29 (五)被告雖以原告得標金額14,628,888元低於其招標底價15,78
30 6,000元，原告不得事後反悔再為本件請求等語置辯。被告
31 就此部分顯係將招標時之標價以總價投標、標價低者得標與

履約報酬以單價計算二者混淆之。且被告依原告請款金額扣款後之實付原告承攬報酬總額僅為12,077,752元，亦未達14,628,888元，益見被告前開所辯並無可採。

(六)綜上所述，原告依民法承攬及系爭契約第3條之約定，請求被告給付原告系爭第2人日報酬合計444,140元及其法定遲延利息。並聲明：1.被告應給付原告444,140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利息；2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告抗辯：

(一)系爭採購案之招標文件、決標文件、招標規範（包括「營運典藏與資訊組」、「植物園」、「太空劇場」及「秘書室」招標規範，下合稱系爭招標規範）等文件，均屬系爭契約內容之一部分。且系爭契約第3條有關契約價金之給付及第5條契約價金之給付條件係採單價計算法，就護理人員、票亭、話務、展場及管理人員、植物園、秘書室、太空劇場約定依每1人日單價計算承攬報酬，契約總價為14,628,888元。系爭契約並無原告於國定假日提供服務人力（下亦稱派駐勞工）時，被告應加倍給付原告承攬報酬之約定。且依原告之請款明細表，原告指派兼括護理師、票亭、營典組、話務、植物園、太空劇場等派駐勞工均符合每7日中有2日之休息（即其中1日為例假日，1日為休息日）或2週彈性工時的規範，並未逾越勞動法令關於工作時間及工作彈性化等措施之規範。況且，原告就太空劇場之派駐勞工，實際上亦未給付加倍工資予該派駐勞工。是原告主張被告應給付其系爭第2人日報酬，為無理由。

(二)系爭契約第7條有關履約期限部分，約定如以日曆天計算者，包括同條第2項第2款所載放假日在內之所有日數均應計入。其次，系爭招標規範第2條第1項第1款，均已列各類人員國定假日須派員出勤人數，列出之工作日共計10,053人日，係以109年度每日出勤人力總數計算。且系爭招標規範第3條第6項亦明定「廠商對本案派駐勞工，其工作時數、請

01 假、特別休假應依勞基法暨其施行細則、勞工請假規則、性
02 別平等法及相關勞動法令規定辦理，相關費用均含於全案契
03 約價金中，機關不再另行給付。」等語，以及標價清單備註
04 說明「本清單所標示之總價，應包括招標文件所規定之所有
05 應由廠商得標後辦理履約事項之契約價金，不論該等事項是
06 否已於本清單明確標示」等語，足認原告投標時已知悉系爭
07 契約係按每1人日單價計算應給付之報酬，並未區分一般上
08 班日或法定休假日，而有不同之報酬約定。

09 (三)被告就系爭採購合約於編列預算時，就管理費部分已有考
10 量，該部分約佔預算金額百分之5至6左右，若原告於法定休
11 假日提供服務人力，致原告依勞基法之規定，必須給予勞工
12 雙倍薪資，原告仍得依勞基法及勞工請假規則將國定假日設
13 定為調移放假，亦不生雙倍薪酬之疑義。且原告於投標時已
14 知悉系爭採購案之請款規則與預算編列情形，嗣後於履約階
15 段，竟又主張其於國定假日提供服務人力時，被告應加倍給
16 付其承攬報酬，顯無理由。

17 (四)前開估算表並非本件採購案所附之招標文件，亦非系爭契約
18 之附件，僅係被告因應本件訴訟制作用以證明被告於國定假
19 日時之人力需求，並非系爭契約有約定原告之派駐勞工於前
20 開法定休假日出勤時，被告應另給付原告系爭第2人日報
21 酬。

22 (五)並聲明：1.駁回原告之訴及其假執行之聲請；2.如受不利益
23 判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

24 三、法院之判斷：

25 (一)下列事實，有系爭契約、系爭招標規範（見原證1、原證2之
26 1至2之4），及標價清單、公開招標公告、決標公告、開標
27 決標紀錄（見被證3、6、7）等件在卷可按，且為兩造所不
28 爭執，應堪信為真實：

29 1.被告於108年12月24日（即刊登政府採購公報日期）就系爭
30 採購案公開招標，由原告得標後，兩造簽立勞務承攬契約即
31 系爭契約，兼括招標文件、決標文件、系爭招標規範等文件

均屬系爭契約內容之一部分，系爭契約並約定「營運典藏與資訊組」、「植物園」、「太空劇場」之履約期限自109年1月1日起至同年12月31日止、「秘書室」之履約期限則自109年1月1日起至同年7月31日止，系爭契約價金總額為1,462,888元，系爭契約第3條並就契約價金結算方式約定採單價計算法，其中護理人員之每1人日單價為1,815元，其餘票亭、話務、展場、管理、植物園、秘書室、太空劇場等人員之每1人日單價均為1,446元，由承攬人即原告依定作人即被告所列之每日人力需求，提供服務人力，並依據每月出勤輪值表、每月出勤人員打卡紀錄、每月請款明細（含薪資轉帳清冊及交易明細）、勞健保等資料，依每月實際出勤人日結算承攬報酬。

2.原告有因被告之需求而於前開法定休假日提供服務人力（即派駐勞工），被告並依原告提供之該等服務人力，依系爭契約第3條單價計算法即：以每1人日單價數額計算給付原告該承攬報酬。

(二)原告主張其於前開法定休假日提供服務人力（即派駐勞工），被告應另給付原告系爭第2人日報酬合計444,140元，有無理由？說明如次：

1.系爭契約第3條約定契約價金結算方式係採單價計算法，其中護理人員之每1人日單價為1,815元，其餘票亭、話務、展場、管理、植物園、秘書室、太空劇場等人員之每1人日單價均為1,446元，已如前述。且前開每1人日單價，係兼括原告支付派駐勞工工資、管銷費用等成本及所獲利潤在內，此綜參對照系爭契約第3條及原告提出之「法定休假日出勤月份之員工薪資明細表」（即原告民事準備二狀之附表三，見本院卷第205至216）、員工發薪明細資料（即原證6，見本院卷第217至235頁）即明（例如前開民事準備二狀之附表三中所列護理師黃吟詩109年2月份薪資之預估日薪1,500元，與系爭契約第3條所列護理人員每1人日單價1,815元二者之差額315元），並據原告於本院審理時陳明在卷（見本院110

01 年10月1日言詞辯論筆錄)。則原告在系爭契約並無何種例
02 外情形得採「每2人日單價計算」之特別約定(或補充協
03 議)情形下,原告以其須依勞基法第39條規定加倍給付國定
04 假日出勤勞工之工資為由,即逕以數額高於該等工資之系爭
05 契約第3條所列各該人員之每1人日單價數額,作為主張被告
06 應給付其系爭第2人日報酬數額之依據,核與系爭契約之約
07 定不符,堪認原告前揭主張為屬無據,已無可採。

08 2.依系爭契約第8條第16項第3款第3目約定:「廠商對於派至
09 機關提供勞務之派駐勞工,其請假、特別休假(含年資併計
10 給予)、加班(延長工作時間)及年終獎金(獎金或分配紅
11 利)等工資給付之勞動條件,應依勞動基準法暨其施行細
12 則、勞工請假規則及性別工作平等法規定辦理」,可知原告
13 依系爭契約對於派至被告處提供勞務之派駐勞工相關勞動條
14 件,均應符合勞基法等勞動法令之規範。換言之,非屬正常
15 工作時間之工資給付相關規定,除國定假日(勞基法第37
16 條)外,尚包括休息日、例假日(勞基法第36條)、特別休
17 假(勞基法第38條)等規定,其中休國定假日、特別休假工
18 作者,工資應加倍發給(即該假日當日工資照給外,再加發
19 1日工資,勞基法第39條參照);其中休息日工作者,工作
20 時間在二小時以內之工資按平日每小時工資額另再加給一又
21 三分之一以上、工作二小時後再繼續工作至滿八小時之工資
22 按平日每小時工資額另再加給一又三分之二以上(勞基法第
23 24條第2項參照)。且查:

24 (1)系爭招標規範第3條第6項約明:「廠商對本案派駐勞工,
25 其工作時數、請假、特別休假應依勞基法暨其施行細則、
26 勞工請假規則、性別平等法及相關勞動法令規定辦理,相
27 關費用均含於全案契約價金中,機關不再另行給付。」等
28 語,以及原告填載之前開標價清單備註欄載明:「本清單
29 所標示之總價,應包括招標文件所規定之所有應由廠商得
30 標後辦理履約事項之契約價金,不論該等事項是否已於本
31 清單明確標示」等語,足見原告投標時已詳悉系爭契約僅

按每1人日單價計算承攬報酬，並未區分一般上班日或法定休假日而有不同承攬報酬之計價約定。

(2)再者，系爭契約關於日（天）數之約定詳如系爭招標規範所載，以日曆天計算者，包括系爭契約第7條第2項第2款所載放假日在內之所有日數，此觀系爭契約第7條之約定即明。又觀諸附表即原告主張系爭第2人日報酬之派駐勞工，僅為「營運典藏與資訊組」、「太空劇場」、「植物園」之派駐勞工。且參諸系爭招標規範關於被告需求人員之需求表，除已預估被告需求人員之人數外，且就需求日期已載明：「週二至週五」、「週六、週日、國定假日（寒暑假週一至週日）」（即「營運典藏與資訊組」、「太空劇場」招標規範部分）及「平日、假日」（即「植物園」招標規範部分）等語明確，顯見原告投標系爭採購案時，除已詳悉其派駐勞工包括休息日、例假日、國定假日等日期均需出勤外，且原告亦能事前評估以何種勞動條件（工資係以計時、計日或計月方式給付為宜；工作時間是否採輪班制等方式）僱用該等派駐勞工為適當，據此預估其派駐勞工於休息日、例假日、國定假日乃至特別休假仍須出勤所須支付工資數額之成本為何。則原告既能事前評估其須支出派駐勞工工資之成本，並綜核其預估之相關管銷費用等成本及所獲利潤，原告經此斟酌損益、利弊取捨後，仍決定以系爭契約價金總額1,462,888元及以系爭契約第3條所載之每1人日單價數額投標，進而與被告簽立系爭契約。於此情形，原告就派駐勞工於前開法定休假日出勤部分，倘單獨抽離而謂原告能另向被告請求系爭第2人日報酬，顯與系爭契約約定之真意不符，且係倒果為因、有違誠信原則。準此，原告依民法承攬及系爭契約第3條之約定，主張被告應另給付其系爭第2人日報酬，為無理由。

(3)實則，針對「營運典藏與資訊組」、「太空劇場」夜間開館營業之特殊情形，兩造就此部分另約明：「夜間開館營

業(非夜間活動)之特殊情形須配合機關指定增派人員，廠商依勞動基準法等相關規定核實給付加班費，再備妥相關資料另向機關請款」等語，且原告係依此特約約定以其實際給付派駐勞工之工資向被告請款（即非依系爭契約第3條之每1人日單價數額乘以2而加倍計算），此觀「營運典藏與資訊組」、「太空劇場」招標規範中之上班時間第3點約定即明（見原證2之1、2之4），並有原告之加班費部分請款明細表在卷可按（見本院卷第273至275頁），由此益見非屬兩造此部分另以特約約明之其他事由（即包括原告之派駐勞工於休息日、國定假日、特別休假出勤等事由），仍應回歸依系爭契約第3條約定之每1人日單價計算承攬報酬。是原告以其派駐勞工於前開法定休假日出勤為由，據此主張被告應另給付原告系爭第2人日報酬，並無可採。

3.原告主張：被告先前之108年採購案件中，亦有給付承攬廠商法定休假日出勤之加倍報酬乙節，固據原告提出前開LINE對話（即原證3）為證。為被告所否認。又前開LINE對話之對象乃為「絲涵」、「冠廷」等個人，又「絲涵」、「冠廷」僅係廠商人員亦非被告機關之相關承辦人員，亦據被告陳明在卷，自無從以前開LINE對話認定被告先前採購案件之契約約定內容究竟為何。且參諸被告提出108年之勞務承攬請款總表（承攬廠商為訴外人同晟企業有限公司，見被證9），就國定假日出勤人員部分，亦無加倍給付承攬報酬之情事（亦即仍以每1人日單價計算），堪認原告前揭主張，並無可採。此外，原告就前揭有利於己之事實，復未提出其他確切證據證明以實其說，自無從為有利原告之認定。

4.再者，前開估算表僅係被告因應本件訴訟制作用以證明被告於國定假日時之人力需求，並非本件採購案所附之招標文件或系爭契約之附件乙節，業據被告陳明在卷。且綜參卷附系爭契約（含前開公開招標公告、決標公告及系爭招標規範），亦無從逕認前開估算表確為系爭契約內容之一部分。

於此情形，自難以前開估算表作為有利原告認定之憑據。

(三)綜上所述，原告依民法承攬及系爭契約第3條之約定，請求被告給付原告系爭第2人日報酬合計444,140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利息，為無理由，應予駁回。又原告之訴既經駁回，其假執行之聲請亦失其宣告之依據，應併予駁回。

四、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經核與判決之結果不生影響，自無庸逐一論述，附此敘明。

五、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 111 年 2 月 11 日

勞動法庭 法 官 何世全

一、上正本係照原本作成。

二、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。

三、提起上訴，應以上訴狀表明(一)對於第一審判決不服之程度，及應如何廢棄或變更之聲明，(二)上訴理由（民事訴訟法第441條第1項第3款、第4款），提出於第一審法院。

中 華 民 國 111 年 2 月 16 日

書記官 顏伶純