臺灣基隆地方法院民事判決

107年度重勞訴字第5號

原　　告　巫元良
　　李連廣
共　　同
訴訟代理人　阮皇運律師
被　　告　欣泰通運股份有限公司
法定代理人　陳秀枝
訴訟代理人　舒瑞金律師
　　黃俐菁律師
被　　告　聯興國際物流股份有限公司
法定代理人　洪英正
訴訟代理人　張天民律師

上列當事人間請求給付加班費等事件，本院於民國109年4月8日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告欣泰通運股份有限公司應給付原告巫元良新臺幣貳佰柒拾貳萬零參佰伍拾參元，及自民國一〇七年十月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告欣泰通運股份有限公司應給付原告李連廣新臺幣貳佰捌拾柒萬柒仟伍佰肆拾壹元，及自民國一〇七年十月二日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告欣泰通運股份有限公司負擔百分之八十一，餘由原告巫元良負擔百分之十、原告李連廣負擔百分之九。

本判決第一項原告巫元良如以新臺幣玖拾萬柒仟元為被告欣泰通運股份有限公司供擔保，得假執行。被告欣泰通運股份有限公司如以新臺幣貳佰柒拾貳萬零參佰伍拾參元預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項原告李連廣如以新臺幣玖拾陸萬元為被告欣泰通運股份有限公司供擔保，得假執行。被告欣泰通運股份有限公司如以新臺幣貳佰捌拾柒萬柒仟伍佰肆拾壹元預供擔保，得免為假執

行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

壹、程序事項：

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但請求之基礎事實同一者，或不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第2、7款定有明文。本件原告二人原對被告欣泰通運股份有限公司（下稱欣泰公司）提起本件訴訟，請求給付加班費等費用，訴之聲明第一項原係「被告欣泰公司應給付原告巫元良新臺幣（下同）3,387,711元、原告李連廣3,509,355元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」，嗣於訴狀送達後，原告二人具狀以原告二人固係由被告欣泰公司作為投保單位，並由被告欣泰公司給付薪資，惟原告二人實係由被告聯興國際物流股份有限公司（下稱聯興公司）所指揮監督、管理，是被告聯興公司與被告欣泰公司同為原告二人之雇主，對原告二人同負給付加班費、國定假日及特別休假之未休假薪資之義務等情為由，追加聯興公司為被告，請求被告聯興公司及欣泰公司對原告二人就上開加班費及薪資之給付負不真正連帶債務責任（聲明詳下述），堪認請求基礎事實同一，且不甚礙被告防禦及訴訟終結，再被告聯興公司亦已應訴答辯，原告所為追加應予准許。

貳、實體事項：

一、原告起訴主張：

（一）被告聯興公司於民國87年10月14日經核准設立登記，原名聯興國際通運股份有限公司，於105年8月變更公司名稱為現行名稱，所營事業包含海運承攬運送業、商港區船舶貨物裝卸承攬業、貨櫃集散站經營業等，代表人為洪英正。被告聯興公司雖設址於臺北市○○區○○○路○○○號11樓，惟其實際辦公地址即主營業所乃設於基隆市○○街○○○號。被告欣泰公司為被告聯興公司持有100%股份並實

際控制之從屬公司，其董監事均為被告聯興公司所指派，現任董事長為陳秀枝。

（二）原告巫元良係自94年12月8日起；原告李連廣係自95年5月1日起，受僱於被告聯興公司，被告聯興公司並以被告欣泰公司為投保單位，為原告等投保勞工保險。原告到職後從未轉換公司，始終受僱於被告聯興公司及欣泰公司。原告到職時，被告聯興公司僅口頭告知排班上採作一休一制，薪資依公司公告之內容按貨櫃類型及趟次計酬計算，其他勞動條件及勞動權益則比照勞基法，並未簽署書面契約（此口頭約定之僱傭契約，下稱系爭契約A）。嗣於105年間，被告欣泰公司因與離職員工發生勞資爭議，隨後原告主管即提出僱傭契約書要求原告等簽署，並表示如不簽署，就不用來上班了等語，原告迫於生計，原告巫元良乃於105年6月1日簽立僱傭契約書（下稱系爭契約B1）；原告李連廣則於105年5月31日簽立僱傭契約書（下稱系爭契約B2）。原告巫元良、李連廣擔任被告聯興公司貨櫃聯結車司機之每月薪資，除全勤獎金、伙食費、安全獎金外，另依運送貨櫃之數量及工作類型計酬。工作時間為作一休一，即自第一日上午7時30分起工作至第二日上午6時，休息一日後，再於第三日上午7時30分工作至第四日上午6時，依此往復循環，另如被告聯興公司有業務需求，原告等並須配合提早到班出勤或延長工作時間。是原告巫元良、李連廣每一工作天之工作時間長達22.5小時，已逾法定正常工作時間8小時，惟被告聯興公司及欣泰公司從未依法給付加班費，復未依法給予國定假日、特別休假，亦未計付未休假薪資予原告等。

（三）被告聯興公司與欣泰公司同為原告巫元良、李連廣之雇主，均對原告等負有給付加班費、國定假日及特別休假未休薪資之雇主義務：

1、按「稱勞動契約者，謂當事人之一方對於他方在從屬關係提供有職業上之勞動力，而他方給付報酬之契約。一般學

理上亦認勞動契約當事人之勞工，具有下列特徵：（一）人格從屬性，即受雇人在雇主企業組織內，服從雇主權威，並有接受懲戒或制裁之義務。（二）親自履行，不得使用代理人。（三）經濟上從屬性，即受雇人並不是為自己之營業勞動而是從屬於他人，為該他人之目的而勞動。（四）納入雇方生產組織體系，並與同僚間居於分工合作狀態。勞動契約之特徵，即在此從屬性。又基於保護勞工之立場，一般就勞動契約關係之成立，均從寬認定，只要有部分從屬性，即應成立。」為最高法院81年度臺上字第347號民事判決所揭示。次按「隨著經濟發展，經營組織產生變遷，使得僱用模式變得多元化，基於保障勞工基本勞動權，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，防止雇主以法人、企業集團經營之法律上型態規避上開法律規範，在認定勞工之雇主時，宜適度採取擴張雇主之概念，拋棄僅以形式上勞動契約當事人作為權利主體，使非契約上之當事人負擔雇主責任，將其等視為一體，俾保障弱勢勞工之權利。而於判斷雇主應否擴張時，應參酌該二法人或事業單位之間，有無實體同一性，亦即以實質管理權或實質實施者之控制從屬關係而為定。諸如：以彼等間營業狀態、業務活動、營業目的等業務執行，及人事、財務上有無實質支配或管理之情狀綜合觀察，具操控權之雇主有無持續性地給予指導、建議、指示並對受操控公司具有實質影響力，進而判斷彼等公司間在經濟上是否構成單一體，在企業活動面向上，相關管理支配在現實上是否統一，從社會上看是否具有單一性，而適度擴張上開勞基法之雇主概念。另依勞基法第2條第2款規定，就同一勞務之給付，勞工之雇主本不以一人為限，勞工同時受2人以上指揮監督而給付勞務者，本即有之。尤其以法人之組織形態經營事業者，倘形式上存在多數法人，實質上各法人所經營之事業同一或重疊，該事業內之勞工即可能同時有2個以上之法人雇主。是雇主之認定判斷上應不宥於事業體在法律上之

組織型態，而應就勞動契約關係之實質內容加以認定，如具從屬性，勞動契約關係即足成立，始可保障基本勞動權、強化勞雇關係、促進社會與經濟發展，防止雇主以不同法人組織規避勞基法相關規範，庶符誠實信用原則。」為臺灣臺北地方法院（下稱臺北地院）105年度勞簡上字第29號民事判決所揭示。

2、原告之勞工保險固係以被告欣泰公司為投保單位，並與被告欣泰公司簽訂有系爭契約B。然原告等最初係向被告聯興公司應徵貨櫃聯結車司機職務，錄取後亦係由被告聯興公司製發員工識別證及港區通行證予原告，且每一工作日之到班打卡地點亦在被告聯興公司位於基隆市○○區○○街○○○號之營業所，而原告巫元良於107年1月間遭懲處之獎懲公告雖掛名為被告欣泰公司，惟其用印者卻為被告聯興公司董事長洪英正，可證原告實際係列入被告聯興公司之組織體系，為其服務勞動，並受其指揮監督、管理懲戒，揆諸上開實務見解，被告聯興公司與原告二人間存在人格、經濟及組織上之從屬性，兩造間存在勞動契約，應至灼然。

3、被告欣泰公司之發行全部股份為被告聯興公司所持有，其董、監事並均由被告聯興公司所派任，被告欣泰公司乃被告聯興公司實際控制之從屬公司。被告所提及驥達公司亦係被告聯興公司100%持股的子公司，欣泰公司、驥達公司都係聯興公司之運輸部門。再者，被告聯興公司及欣泰公司均從事貨櫃運輸業務，並均以基隆市○○區○○街○○○號為其營業處所（聘僱契約書第3條工作地點及立契約人欄位參照），被告聯興公司復於其官方網站刊登被告欣泰公司聯結車輛照片，被告聯興公司網頁上顯示之貨櫃車車頭照片除了打欣泰公司字樣外，亦有打驥達物流的字樣，顯見這幾家公司本質上同一。被告聯興公司及欣泰公司實際上應為同一經濟實體。另外有關對外人員的召募、面試及出勤管理等事項都係由被告聯興公司處理。

4、由被告欣泰公司所提出之107年7月5日新聞報導記載：「基隆港聯興國際物流公司本月9日起將實施新的勞動契約，40多位拖車司機不滿公司未召開說明會，取得共識，就單方更改勞動契約及薪資結構…聯興副總經理董明吉強調，新擬定的勞動契約，一切均符合勞基法…」等語，可知，有關原告等在內之聯結車司機薪資結構之調整及勞動契約之變更，均係由被告聯興公司片面制訂並強迫司機接受，被告欣泰公司顯亦自承原告等之薪資結構均係由被告聯興公司決定，益證被告欣泰公司與聯興公司為具法人實體同一性之雇主。

5、被告聯興公司確為原告雇主，不會因被告聯興公司嗣後換發之新版員工識別證上有加註英文字母S而改變：

（1）原證九之原告巫元良及李連廣之「員工識別證」，乃係由被告聯興公司所製作發給，其中原告巫元良之「員工識別證」係舊版識別證；原告李連廣之「員工識別證」為新版識別證。原告巫元良之舊版「員工識別證」上僅記載「聯興東岸港口貨櫃集散站員工識別證」、「部門：運輸部」、「姓名：巫元良」，由此可知被告聯興公司以往就其面試並實質僱用之司機，一概均歸屬為被告聯興公司之「運輸部」、至於被告聯興公司稱其嗣後製發之新版識別證另加註英文字母S，以區分被告欣泰公司所屬人員等語，實乃此地無銀三百兩之舉，並不因被告聯興公司嗣後換發之新版識別證有以加註英文字母S，逕認被告聯興公司並非原告等之雇主。

（2）原證九之「商港區人員長期通行證」，原告等均係自被告聯興公司取得，並不知係由何單位製給，亦不知被告聯興公司係以何等資料及名義申請，此均無礙於被告聯興公司為原告等雇主之事實。

6、揆諸前揭實務見解及說明，被告聯興公司及欣泰公司同為原告等之雇主，各負有依法給付加班費、國定假日及特別休假未休假薪資之義務，至為灼然，但因其給付目的相同

，所負債務相競合，屬不真正連帶債務關係，故被告中之一人已為給付者，就其給付範圍，依法另一被告即免給付義務。

（四）被告欣泰公司所提出之被證9-1原告巫元良102年7月1日起至104年5月31日前之司機趟數統計表及被證9-2原告李連廣102年7月1日起至104年5月31日前之司機趟數統計表乃被告欣泰公司自行製作，復未記載原告等於102年7月1日至104年5月31日間之每日出勤時間，而非屬法定之出勤紀錄。被告欣泰公司無正當理由，不從文書提出命令，未提出詳載原告等出勤時間之出勤紀錄，懇請依民事訴訟法第345條第1項規定，審認原告有關出勤情形之主張為真實：

1、被告欣泰公司雖辯稱於105年前，公司係以由人工於電腦設備上做成人工紀錄，嗣後因打卡設備啟用，自105年以後即未再為之，而105年前之傳統型行車紀錄器（俗稱大餅）、手寫車輛交接日報表因保存不慎，多已遺失，僅有被告欣泰公司按原告手寫車輛交接日報表逐日記錄之司機趟數運獎表較為完整，可供查核云云。惟依勞動基準法第30條第5、6項及勞動基準法施行細則第21條第1項規定。雇主依法應備置勞工出勤紀錄，逐日記載出勤情形至分鐘為止，且出勤記錄需為可資覈實記載出勤時間工具所為之紀錄。是被證9-1及9-2之司機趟數統計表，乃被告欣泰公司自行製作之文件，且內容僅有出勤日期，而無出勤時間，顯非上開勞動基準法所規定之勞工出勤紀錄，有違鈞院108年5月15日言詞辯論期日之文書提出命令。

2、被告欣泰公司固稱被證3-1（以基本工資為基準計算原告巫元良延長工時工資）及3-2（以基本工資為基準計算原告李連廣延長工時工資）係其依據傳統型行車紀錄器（俗稱大餅）、手寫車輛交接日報表或司機趟數運獎表所作成，然上開資料中之車輛交接日報表或司機趟數運獎表乃係被告等為統計原告等當日運送工作內容而要求填載或由被

告等自行製作，應非屬法定之出勤紀錄；至於傳統型行車紀錄器（俗稱大餅），雖有時間紀錄，而勉可為出勤紀錄之參考，但其係以司機在車期間為限，而未及於上車前之備勤時間及最後下車後之車外作業時間，仍無法確實呈現原告二人等之出勤情形。又欣泰公司所提出的資料，有前後兩份，經比對後發現有些日數有所重疊，就此重疊部分，請依最早上班時間及最晚下班時間作為認定。

3、被告依法既負有備置勞工出勤記錄並保存5年之義務，其因保存不當，導致傳統型行車紀錄器（俗稱大餅）等出勤相關資料佚失而無法提出，應可認屬被告欣泰公司無正當理由不存文書提出之命令，敬請依民事訴訟法第345條第1項之規定，審酌情形認原告二人有關出勤情形之主張為真實。

（五）勞動基準法第30條、第32條、第37條等規定係屬強制規定，被告既自承未依勞動基準法第84條之1規定，與原告等簽署書面契約並報請主管機關核備，則被告等自仍應遵守上開勞基法有關工作時間、國定假日及特別休假等相關限制規定：

1、被告聯興公司雖辯稱兩造於系爭契約成立時已約定作一休一之勞動條件，已就例假、國定假日及特別休假達成合意，並優於勞動基準法之規定云云。惟依勞動基準法第84條之1規定，除非勞雇雙方有就工作時間、例假、休假以書面另作特別約定，並報請主管機關核備者外，否則即應受勞動基準法第30條、第32條、第37條等規定之限制。

2、原告到職前，固知悉被告採用之出勤班制為作一休一，然原告等所知悉者之勞動條件亦僅此為限，被告並未告知會將國定假日及特別休假移調為所謂之「休一」，關於作一休一部分，係雇主自己的安排，非兩造間的約定，不然以原告二人工時一天可以到22.5小時，不可能每天都來，如果真的還來做，一定是疲勞駕駛，雇主也不願意承擔這樣的事故風險。且被告等係於105年5、6月間始提出系爭契

約B，並以解僱或減少工作量等事由脅迫原告等簽署，而非原告等到職時即提出並說明。

3、系爭契約書B固記載「工作時間依貨櫃運送業務及船期之頻繁度訂定之，乙方並同意配合作一休一。」，然並未約定排除勞動基準法第30條、第32條、第37條等規定，且被告等亦自承並未送請主管機關核備，顯然不符合勞動基準法第84條之1之要件，被告自應依法給予原告二人國定假日之休假、特別休假。

4、勞動基準法第24條及第39條有關平日延長工時及休假日工作之延時工資之規定，係屬強制規定，且應以原告等因工作而經常獲得之報酬為計算基礎，如被告等主張其按趟計酬所給予之工資已內含其依法應給付之延時工資者，應舉證證明之：

（1）依勞動基準法第24條第1項、第30條第1項、第32條第2項前段及第39條規定。復按「按勞基法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。」、「按勞基法為勞動條件最低標準之規定，故於勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作者，雇主應依勞基法第24條規定標準發給延長工作時間之工資及依同法第39條規定加倍發給工資，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84-1條規定之情形，並經中央主管機關核定公告之勞工外，勞雇雙方均應遵守。勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法違反上開規定，自屬無效。」（最高法院103年度臺上字第2464號民事判決、106年度臺上字第1824號民事判決參照）。勞動基準法為勞動條件最低標準，除有特別規定之情況下，均屬強制規定，雇主

應予遵守，而無從以契約自由之方式排除適用。

（2）有關平日延時工資及休假日工作之加倍工資，依法勞動基準法第24條規定之延時工作工資係以「平日每小時工資」為計算基礎，而非基本工資；勞動基準法第39條規定之休假日工作，工資應「加倍發給」；且最高法院97年度臺上字第929號民事判決亦明確揭示：「勞基法第24條、第39條規定之平日每小時工資及工資應加倍給付，其所謂之工資，均指勞工因工作而經常獲得之報酬而言。故憑以計算延長工作時間之工資及加倍發給例休假日之工資，係以勞工因工作而經常獲得之報酬為基礎，而非以基本工資為憑算基礎。原審以基本工資為基礎計算延長工時工資及假日工作加給，並有可議。」。是原告得請求之延時工資及休假工資應以被告等所發給每月薪資之平均時薪及日薪計算，至為灼然。倘被告等主張其按趟計酬所計算出之工資數額已內含平日延時工作工資及休假日工作之加倍工資，既屬主張有利於己之事實，依民事訴訟法第277條之規定，被告等自應舉證證明，而非以「原告所領薪資均高於基本工資加計延時工資」之抽象且不符合勞動基準法規定之概略帶過。

（3）姑不論被告等一方面宣稱作一休一係將原告等依法享有之週休二日、國定假日、特別休假等移調並給予超出法定之休息日數，一方面又稱此為其給予原告等延時工作之補修云云，係將同樣之休息日數重複計算，其陳述前後矛盾，已無可採。按臺灣高等法院104年度重勞上更（一）字第7號民事判決：「被上訴人雖辯稱雙班制，應扣除法定例假日，以楊辰翔96年6月為雙班制是做一休一為例，當月日數為30日，出勤日數為15日，法定例假日（含國定假日）為10日，故楊辰翔多休5日，以每日8小時計，延長工時應從91.17小時中扣除40小時，以51.17小時計算其加班費云云。惟雙班制之『休一』為兩造合意為勞工休息之日，且前開延長工時係在勞工『作一』之工作時間所為，非休息

日之工時，二者不得混為一談，被上訴人以工作日之部分延長工時，當為休息日之補休，主張應從延長工時中扣除，於法不合，不可採信。」可知，勞雇雙方約定班制為作一休一者，該休一乃係雙方約定之休息日，與作一發生延長工時，係屬二事，不得混為一談，而將休一主張為作一所生延長工時之補休，被告聯興公司所辯，顯無可採，彰彰明甚。

（4）原告二人是以每次進出公司使用感應卡作為出勤紀錄的紀錄方式。被告欣泰公司主張打卡系統是104年才上線，所以只有提供104年5月以後的出勤表，但就104年5月以前的出勤表被告欣泰公司並沒有提供。依原告二人所述早期被告聯興公司是採手寫的簽到簽退，原告二人希望此部分應由聯興公司提出。另針對104年5月以後的出勤紀錄，被告欣泰公司雖辯稱有部分紀錄不存在是因為原告二人的原因，被告聯興公司所稱不願協力配合打卡之情事，要非事實，原告二人均有打卡，並非被告欣泰公司所稱是原告未進行打卡。蓋原告等就被告等所採行之打卡設備均有積極配合執行打卡，反而係原告等任職期間，因被告等曾先後採行多種不同打卡設備，有時打卡設備故障無法使用，導致原告等無法打卡，實乃歸責於被告等，被告聯興公司所辯，實屬倒果為因之詞，委不足採。

（六）被告聯興公司稱契約應依當事人立約當時之真意為準，勞動基準法之立法目的係在保障勞工生計，而非給予勞工超出相同行業薪資水平之薪資云云。然而：

1、勞動基準法第1條第2項已明確規定雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準，且勞動基準法之目的係在保障勞工權益，並非單純保障其生計，是除法律有特別規定者外，勞動基準法第24條（延長工作時間之工資）、第30條（正常工作時間）、第32條（在正常工作時間以外工作需工會或勞資會議同意及延長工時上限）、第39條（例假、休息日及休假日出勤之工資），即為強制規定，

不容雇主以契約自由或當事人合意為由規避。因此，縱兩造就原告二人之工作時間及薪資約定為作一休一、按趟計酬，然原告二人之每日實際工作時數既已超逾法定正常工時，被告等自應依法給付加班費，而與原告二人應徵工作之社會經驗、拖運業界之司機薪資水平、兩造契約約定及過往履約事實無涉，被告聯興公司以上開理由作為其違反上開勞動基準法規定之合理化事由。

2、姑不論拖運業界之司機薪資水平及勞動條件是否如被告聯興公司所述，未見被告聯興公司舉證證明，縱或屬實，亦係拖運業界之雇主長期違反勞動基準法，漠視司機勞動權益，積非成是之結果，豈能以此逕行逆向推論原告請求加班費係屬不當之請求。勞動基準法施行細則第12條規定「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」，可知縱使係按工作量計酬之工作，仍應區分正常工時及延長工時之薪資，是被告聯興公司辯稱按趟計酬之勞工因延長工時所增加之工作數量而增加，亦符合多做多得云云，顯然違反上開規定揭示之意旨。

3、觀諸原告二人依被告所提供原告二人出勤時數資料所為之整理可知，原告等在職期間其每日工作時數動輒逾法定正常工時及每日延長工時上限之12小時，且跨日連續工作超過20小時者更比比皆是，在如此長時間連續工作之情況下，原告等於工作時間外，除了睡眠休息，幾無個人生活可言，是被告等採行之作一休一制度及按趟計酬方式，不僅明顯違反勞動基準法有關保障勞工權益之相關規定，更已剝奪原告二人之個人及家庭正常生活，嚴重侵害其權益，是原告等請求被告等依法給付加班費，不過係主張其正當權利而已，並非請求不合理之報酬。法條雖規定工資不能低於最低基本工資，但計算加班費的時候並不是用基本工資去計算即為合法，如果是這樣計算的話，那當一個人的薪資超過5萬元的時候對其而言就等於是沒有加班費，顯

非合理。

4、被告聯興公司辯稱，我國勞動領域之工時制度可分為標準工時制及特殊工時制，特殊工時制可分為綜合計算工時制及不定時工時制，其中綜合工時制係針對需連續作業或受季節、自然條件限制，須以週、月、季、年等作為周期，綜合計算其工作時間…綜合工時制的審批手續，僅為行政管理性規範，非禁止性規範，縱企業實行之特殊工時未送勞動行政部門批審核准，祇須當事人約定明確且該工作崗位可實行，該約定亦未違反強制規定或者公序良俗，該特殊工時之約定即屬有效云云，前所未聞，更與本國勞動基準法之相關規定及釋字第726號解釋意旨相悖。有關勞工工時制度，勞動基準法第四章已有明確規定，於該章之規定中，於基本工時制度外，僅有二週、四週及八週彈性工時制度之例外，未曾見有被告聯興公司所稱之綜合工時制。倘若被告聯興公司所稱之綜合工時制係指勞雇雙方可依勞動基準法第84條之1規定約定者，然該條規定需係中央主管機關核定之特定工作者始有適用，並非各行各業均可採行。再者，勞動基準法第84條之1雖例外規定得由勞雇雙方另行約定工作時間、例假、休假、女性夜間工作，惟其仍須報請當地主管機關核備始生效力，業經釋字第726號解釋在案，是被告聯興公司所辯顯然悖於本國法制，而無可採。

5、被告聯興公司辯稱被告欣泰公司按趟計酬之薪資已內含延長工時之加班費云云，業經另案之臺灣高等法院108年度勞上易字第105號民事判決駁斥，並明確揭示縱或被告等之主張屬實，其約定亦屬無效，是被告辯稱原告二人每月所領薪酬內已含有加班費，不得再行請求云云，顯非適法，要無可採。另依照業界的算法比較類似於法條中所謂的論件計酬的計算方式，這樣的計算方式就會牽涉到有的人手腳快，有的人手腳慢的問題，這會影響到工作時數，站在雇主的立場，會認為如果勞工做的快當然就領的多，做

的慢就領的少，但回歸最基本的問題，當初在訂立契約時候有無將超時可能算在裡面？薪資結構係如何設計？有無跟勞工說清楚？目前的情形可能是勞工會花很長的時間在碼頭等候，可能只拖了一個櫃，但扣掉中間在等候裝運的時間，勞工花了很多時間但卻只能賺幾百塊錢，勞工是用很長的工作時數去換取一個月5至7萬元的薪資收入，是不是應該要去檢討當初決定按趟計酬所可能產生的問題，而不是回過頭說當初已經約定好按趟計酬了，就不用再去討論延長工時的部分。況縱使被告所辯屬實，因貨櫃車駕駛非屬勞動基準法第84條之1規定之經中央主管機關核定公告之勞工，且兩造所約定按趟計酬之計酬方式亦未經工會或勞資會議同意，該約定違反勞動基準法第24條規定，其約定仍屬無效。

（七）原告二人謹依被告欣泰公司所提供之被證3（以基本工資為基準計算原告二人延長工時之工資）、5（原告二人自102年6月迄至107年6月20日止之出勤紀錄）、7（原告巫元良自102年6月迄至107年6月20日止之打卡出勤紀錄）、8（原告李連廣自102年6月迄至107年6月20日止之打卡出勤紀錄）及原告二人目前所持有並記載有當日出勤起迄時間之車輛交接日報表，與原告二人持有之102年7月至107年6月之薪資條，整理原告二人於102年7月至107年6月間之每月加班時數，並以原告巫元良於107年1月至6月每月平均工資為55,945元；原告李連廣為58,097元為計算基準，而以勞動基準法第24條1項第1、2款之平日延長工時加班費方式計算後，原告巫元良得請求之加班費為3,227,339元；李連廣得請求之加班費為3,350,562元。另因被告未給予原告國定假日休假，故以102年7月至107年6月之國定假日計算（共計76日），原告巫元良爰請求國定假日未休假工資141,724元；原告李連廣為147,174元。再原告巫元良106年度尚有10日特別休假未休，原告李連廣則有6日未休，故分別請求特別休假未休假工資18,

648元、11,619元。綜上，原告巫元良得請求之金額合計3,387,711元。李連廣得請求之金額合計3,509,355元。並聲明：被告欣泰公司應給付原告巫元良3,387,711元、原告李連廣3,509,355元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；被告聯興公司應給付原告巫元良3,387,711元、原告李連廣3,509,355元及自民事追加訴之聲明暨準備（一）狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息；前二項如有任一被告為給付時，其他被告於該給付範圍內免除給付之義務；請准供擔保宣告假執行。

二、被告欣泰公司辯以：

（一）被告欣泰公司為國際商港陸上貨櫃運輸業者，承攬船邊、轉運、CY貨櫃運輸業務，該行業特性係隨船舶進出港、開完工等安排作息，全國陸上貨櫃運輸業均為作一休一輪班輪休及論趟計酬作業方式，每月休假更是優於法令高達15天。而被告欣泰公司為照顧員工身心健康、考量行車安全，於105年5月間欲實施符合勞動基準法作業工時，但勞方全數拒絕更改作業工時，揚言集體怠工抵制，被告欣泰公司迫於業務需要不得已狀況下無奈妥協接受維持原作一休一輪班輪休制。嗣後被告欣泰公司仍持續推動實施符合勞動基準法之作業工時制度，並於107年6月間進行勞資協商更改勞動條件，以符合勞動基準法作業工時，並給予更優渥薪酬，但同年7月5日仍遭原告等人以怠工方式抵制，使公司受有營運及商譽損失，原告等人自無先要求公司繼續維持原勞動條件，事後任意翻異，更行請求延長工時之加班工資之理。

（二）原告二人請求被告欣泰公司給付加班費，並無理由：

1、按「工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條第1 項定有明文。又勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自

由原則，如勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，亦即勞雇雙方於勞動契約成立時，係約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資之總額時，即不應認為違反勞基法之規定，勞雇雙方自應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求例、休假日及延長工時之加班工資。易言之，關於勞工應獲得之工資總額，原則上得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定之工資數額不得低於主管機關所核定之基本工資，此種工資協議方式，並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定，即應依所議定之工資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意，主張更高之勞動條件。是以，如勞動條件未違反基本工資之規定，則勞工自不得再行請求。次按為免計算假日工作及平日延長工作時間加班費之煩雜，並顧及上揭公車、客運業司機所憑以計算加班費之平日工資，難以計算其確定數額，倘公車、客運業與其所屬駕駛員另行議定假日工作及平日延長工作時間工資加給之計算方式，且其金額不低於法定基本工資，即與勞基法第21條第1項規定工資由勞雇雙方議定，但不得低於基本工資之立法意旨無違」（最高法院100年度臺上字第1256號判決、102年度臺上字第1660號判決可資參照）。

2、原告二人均為被告欣泰公司之貨櫃車駕駛，兩造約定工資係採「按趟計酬」方式，內含安全獎金、全勤獎金、伙食津貼、船邊運送獎金、轉運櫃運送獎金、CY櫃運送獎金，其等工作情形採「作一休一制」，即工作一天，隔日休息一天，每個月約工作15日；而此「按趟計酬」即被告欣泰公司依原告等當日所完成之趟數之「車輛交接日報表」為準，再依據被告欣泰公司之趟數津貼計算標準，核算並合計其當日所「完成」之趟數之工資報酬，是以被證4之行車人員薪資計算表，於每月終了加總結算勞工當月所完成

趟數之工資報酬，以轉帳方式一次發給之，一次發給勞工，同時交付薪資條供其核對，並將該月「按趟計酬」全部加總之薪資於作帳時列於原告員工薪資單本月實領金額欄之「應稅項目-其他」項下，且於轉帳發給工資時，另交付原告所製作之薪資單供其核對。

3、此外，被告欣泰公司係經營貨櫃運輸為業，須配合國際貨櫃海上運送之陸上港口、櫃場貨櫃之轉運，受僱人之勤務工作性質、工作時間自與其他行業不同，被告欣泰公司因原告工作時間無法固定，而將原告工資核算為安全獎金、全勤獎金、伙食津貼、船邊運送獎金、轉運櫃運送獎金、CY櫃運送獎金等項目，並採「按趟計酬」方式核算，係考量上開特殊因素，而採取分別計算合計給薪，有其必要性，且符合公平合理待遇結構。

4、再者，原告二人受僱於被告欣泰公司，迄至提起本訴已逾10年，且上開計薪制度行之多年，原告二人應已知悉其工作性質，顯與一般勞工每日定時之工作時間及例假日、休假日休息情形不同。從而，兩造於系爭契約成立時，即依前述約定延長工時之工資給付方式，且被告欣泰公司與原告二人所約定及每月給付之工資又未低於基本工資加計延長工時工資之總額（有關被告欣泰公司給付原告二人自102年7月起至107年6月止之工資金額及計算方式，請詳後述），即不應認違反勞動基準法規定，兩造自應受其拘束，原告二人事後不得更行請求延長工時之加班工資。

（三）原告二人與被告欣泰公司基於汽車貨櫃貨運業之特殊性，於認識貨櫃曳引車之工作有配合汽車貨櫃貨運業之必要性下，雙方立於平等之地位，約定符合公平合理待遇結構之計酬方式，原告二人自應受其拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條規定，僅擷取部分內容任加主張請求延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資：

1、被告欣泰公司係經營汽車貨櫃貨運為業，主要業務內容為配合船舶裝卸，以貨櫃曳引車拖運船舶載運之貨櫃於各港

口、碼頭、櫃場或客戶指定處所間之陸上運輸作業，乃港埠物流不可或缺之一環。又船舶之貨櫃裝卸重在迅速，須於船舶靠港後24小時內完成作業，然航海運輸難以避免延遲靠港之狀況，且常有船舶同時進港導致貨櫃一時多量之情況，基此，為配合船舶進、出港及貨櫃裝、卸作業，貨櫃曳引車必須具備高度機動性，而貨櫃曳引車司機之工作時間需更有彈性。因汽車貨櫃貨運業乃以運送貨櫃抵達以獲得報酬之行業，實不因貨櫃提早送達目的地而可要求退費，客戶亦不因塞車超過預定抵達時間而認為獲得較多之服務，因此準時配合船期拖運貨櫃乃汽車貨櫃貨運業之核心特質，汽車貨櫃貨運業之雇主未能自貨櫃曳引車司機延長之工作時間，獲取較高之受益。復因運送過程路況不可預期，無法精確預估勞務時間，汽車貨櫃貨運業之雇主乃從可獲取多少數量（工作時間）之勞務給付，取其預估之平均值支付工資。是倘若係以時間單位計算工資之概念計薪，則為提高加班費或以最少勞力達成每日工作時數，貨櫃曳引車司機可能採取放慢駕駛方式完成該趟運送，對於貨櫃輸運顯無助益；另一方面，貨櫃曳引車司機受領之薪資如係合併延長工時計算，其等亦不因提早完成運送而須返還未滿預定正常工時及延長工時之多餘報酬。質言之，汽車貨櫃貨運業之特質與勞動基準法以時間單位計算延長工時以收經濟成本抑制超時工作量之規範目的，結構上顯有扞格，殊難予以適用。被告欣泰公司雖未依照勞動基準法第84條之1報備彈性工時，勞動基準法亦有規定進行確認勞務給付之相關事項，但這項約定是在大法官解釋之前作成的，應無溯及效力。從而貨櫃曳引車司機之工作條件實乃因汽車貨櫃貨運業本質上之特殊性，有其必要性，此參以現今全國汽車貨櫃貨運業均同採該計酬方式一情即明。是原告二人受僱於被告欣泰公司，從事貨櫃曳引車司機之工作十餘年，彼等對上開計酬方式亦未曾異議；且過去被告欣泰公司本欲依勞動基準法之原則規定更改作業工時

，並給予更優渥薪酬，故於105年5月間、107年6月間，二度與勞方協商，但包含原告二人在內之勞方全數拒絕，並以集體怠工方式抵制，被告欣泰公司迫於無奈，不得不妥協接受維持作一休一輪班輪休制，足見系爭契約約定之計酬方式符合原告二人之本意，且係原告二人要求被告欣泰公司應依約履行並受拘束之內容，而屬公平合理之待遇結構，且貫徹憲法保障勞工生活與勞工權益之旨至明。

2、原告等二人自102年7月起至107年6月止每月實領之薪資，均未低於基本工資及以基本工資為基準計算出之延長工時工資之總和，被證3-1以基本工資為基準計算原告巫元良延長工時工資，及被證3-2以基本工資為基準計算原告李連廣延長工時工資，是被告以基本工資計算後再進行換算後所得的資料。足證系爭計酬方式之約定自無違反勞動基準法規定之情事，故原告等二人應受系爭契約拘束，要屬當然，其等事後翻異，任意以割裂或混雜契約內容與法條規定之方式，再請求延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資，自非有理。

3、關於被告欣泰公司107年1月21日民事答辯狀之被證3-1以基本工資為基準計算原告巫元良延長工時工資，及被證3-2以基本工資為基準計算原告李連廣延長工時工資所載日期及上、下班時間，固係據傳統型行車紀錄器（俗稱大餅）及被告欣泰公司手寫車輛交接日報表或司機趟數運獎表所作成之人工紀錄，惟作成時點不同，於105年前，係被告欣泰公司逐日依上開資料於電腦設備上作成人工記錄，惟原告二人105年前之傳統型行車紀錄器及被告欣泰公司手寫車輛交接日報表，因保存不慎，多數已遺失，僅有被告欣泰公司按原告二人手寫車輛交接日報表逐日記錄之司機趟數運獎表較為完整，可供查核。嗣因認已啟用打卡設備，故被告欣泰公司105年後未再為之，而上開被證3-1及被證3-2關於105年後之出勤紀錄，乃被告欣泰公司為提供審酌，特別再以上開資料為據，嗣後作成之記錄。

4、原告等二人於該日拖運貨櫃業務（如某船舶之貨櫃）完成即可離開，被告固然與原告等二人約定作一休一，惟所謂「作一」之工作時間並非硬性要求固定時數，主要係以完成該出勤日拖運貨櫃業務為準，是原告二人之出勤日並非如其所稱均達22.5小時，此可參以基本工資為基準計算原告巫元良延長工時工資、以基本工資為基準計算原告李連廣延長工時工資為證。

5、原告二人與被告欣泰公司合意對延長工作之時數，享有以同時數補休之權利，而原告二人既已選擇補休，應不得另行再請求發給延長工時、特別休假、國定假日之加班費工資：

（1）107年3月1日勞動基準法修法前，勞動基準法第24條雖有規定延長工時工資給付之標準，惟加班是否即應支付勞工工資而不得以補休代之，法無明文，又徵諸加班之目的係基於業務之需求而延長勞工之工作時間，故應予以加班勞工合理之補償，倘如延長勞工工作時間，勞工選擇補休放棄領取延長工作時間工資，亦為法所不禁【行政院勞工委員會（79）勞動2字第22155號函文解釋、（86）台勞動二字第028692號、（87）勞動2字第037426號函釋參照】。

（2）原告二人既係約定作一休一，薪資亦係以此基礎計算，實不應於「休一」之外再請求加班費給付，易言之，原告等人因接運貨櫃業務之時程較長，有延長勞工工作時間之必要，故採作一休一方式以為補償，而非由被告欣泰公司給付加班費，否則被告欣泰公司豈願以作一休一方式計算原告薪資，原告等人又何能於一週內休息高達4天。

6、原告等二人自始對於勞動條件表示同意而受僱，現卻反於契約成立時及當時協商時之合意，復提起本件訴訟請求延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資，已自相矛盾，此舉倘予容認，將不當侵害信賴原告二人先前一切行為之被告的利益，原告二人之主張有違反禁反言及誠信原則

，不應允許。

7、按勞動基準法第24條關於「延長工作時間之工資」與同法第39條關於「休假日工作者工資應加倍發給」之規定可知，「工資」為計算休假日及延長工時之計算基準。又按「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資。」、「採計件工資之勞工所得基本工資，以每日工作8小時之生產額或工作量換算之。」勞基法施行細則第11條、第12條定有明文。而行政院勞工委員會以（77）台勞動二字第14007號函文解釋：「勞動基準法第24條所稱『平日每小時工資額』係指勞工在每日正常工作時間內每小時所得之報酬。但延長工作時間之工資及休假日、例假日工作加給之工資均不計入。」準此，若欲計算延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資，應以原告等二人於平日正常工作8小時內工作量所得換算之報酬為基準計算。惟原告等二人遽將107年1月至同年6月之平均每月實領薪資，即每月全部「工作日」、「總趟次」加計其他勉勵、恩惠性質之給與作為計算基準，顯未扣除非平日正常工作8小時之報酬，致其推算所得數額超過原告等二人實際平日每小時工資額甚鉅，進而誤算延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資數額，以為尚有不足。再者，原告等二人所主張之延長工時時間、特別休假及國定假日未休日數並非正確。

8、綜上所述，縱認定原告等二人得不受系爭契約之拘束，向被告欣泰公司請求給延長工時、特別休假及國定假日之加班費工資，但被告欣泰公司已付足額，自不應允其另行請求。至原告等二人所請求者，乃係依憑錯誤之平日每小時工資額及出勤時間，是渠等主張自係欠缺根據。

（四）就原告二人工作內容，係被告欣泰公司如遇有拖運貨櫃需求，將以無線電或電話連繫原告等二人，當原告等二人應允該工作時，即於指定日早上前往基隆市○○街○○○號貨

櫃場駕駛貨櫃曳引車，俟原告等二人只需配合船舶作業時間，逕自完成貨櫃拖運業務即可，而被告將按原告等二人完成之工作內容給付報酬。原告二人於等待船舶開工期間，可以自由支配時間不受被告欣泰公司拘束，例如暫時離開貨櫃曳引車等等，且被告欣泰公司對原告二人並無固定勞務量之要求，其於進行拖運工作期間，亦得自行調配休息、用餐時間及次數。因此，被告欣泰公司對於原告二人之拖運作業過程未予約束或監督，亦未對其拖運時間施以掌控，而被告欣泰公司著重者僅為勞務給付之結果即貨櫃拖運至目的地，並以此作為依約給付報酬之依據。

（五）就每次運送的內容及工作的時間，還有相關費用的確定雖均由被告欣泰公司單方面確定，但「按趟計酬」非僅簡單以距離遠近為區別因素，亦參酌整體拖運貨櫃作業時間、拖運貨櫃作業難度等因素，完成不同拖運貨櫃作業，將獲取不同之報酬金額。具體而言，拖運貨櫃作業主要區分為船邊櫃、轉運櫃、CY櫃，船邊櫃與轉運櫃都是以託運之櫃數（一只或兩只）再以貨櫃內有無裝載貨物及運送遠近區分，CY櫃則以地區遠近區分，此可參被告欣泰公司貨櫃拖運作業之報酬核算基準。被告欣泰公司依原告二人手寫拖運貨櫃作業內容之記錄，按貨櫃拖運作業報酬核算基準計算報酬金額，並於每月6日統一發放前2月之21日迄至前1月之20日止出勤期間全部趟數之報酬，並交付薪資條供原告二人確認、核對。此外，被告欣泰公司於每月6日發放報酬時，另視原告二人之工作狀況，一併酌給安全獎金、全勤獎金及伙食津貼。從而被告欣泰公司採行按趟計酬，係因衡量行業性質及對雙方最有利方式，且被告欣泰公司給予原告二人之報酬已超出基本工資及以基本工資為基準計算延長工時工資之總和，另若依按月或按日計酬之方式核算延長工時工資，亦可得出被告欣泰公司已付足延長工時工資。又因採行作一休一制度，使原告二人之總體休息時間，於扣除國定假日及特別休假日後，仍有多餘休息日

數，原告二人既未有休息或補休不足之情況，故渠等訴請之休息日、例假、國定假日原告二人主張假日之出勤工資，顯無理由，應予駁回。

（六）被告欣泰公司既與原告約定按趟計酬，故有無打卡並不重要。且被告欣泰公司於104年5月設置打卡設備後，要求原告二人配合打卡，原告二人亦未配合，是雇主既已設置出勤打卡設備，尚須仰賴勞工協力配合，否則出勤紀錄偶有出入，亦在所難免。又原告二人所提出原告二人自102年6月迄至107年6月20日止之出勤紀錄固然係被告欣泰公司以傳統型行車紀錄器及手寫趟次紀錄交叉對照取得，然細究之，與上開打卡紀錄之出勤時間幾無差距，足見被告欣泰公司乃據實依所執資料提出而未隱匿。是就原告二人之正確工時究屬為何一節，不應再由被告負舉證責任。

（七）並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、被告聯興公司辯以：

（一）被告聯興公司就轉運貨櫃運送作業事宜，與被告欣泰公司成立承攬契約。被告欣泰公司為履行前述承攬契約承攬人之契約義務，而由原告二人等履行輔助人完成所承攬之工作，是該勞動契約係存在於原告與被告欣泰公司間。被告聯興公司並非原告所稱勞動契約之當事人。原告二人所稱其受被告聯興公司指揮、監督云云，自非事實。被告欣泰公司與聯興公司係不同權利主體，非原告二人所稱係被告聯興公司的運輸部門。又網頁的功能本來是在推銷公司的形象並增進一般大眾對公司的信賴，當然會將合作廠商有關利於公司形象之資料共同於網站上登載。另外，原告等所引用附件二臺北地院105年度勞簡上字第29號民事判決，依勞動基準法第2條第2款有關雇主規定而為引申同一勞工就同一勞務給付可以以不同之人成立勞動契約之見解，與該規定實際上係指同一勞工就同一勞務給付可能受不同之人監督或使用，但勞動契約之對象亦僅該規定所稱僱用

勞工之事業主，故該判決之見解或推論的基礎顯與規定不符。從而原告二人依勞動契約對契約當事人以外之被告聯興公司請求給付加班費，自無理由。

（二）被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司均係向被告聯興公司承攬貨櫃運送，作業地點係在基隆商港區，須經臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司、內政部警政署基隆港務警察總隊核准始得進出。被告欣泰公司為完成承攬工作，其履行輔助人（含原告二人）有進出港區之必要，但被告欣泰公司進出碼頭都係透過被告聯興公司去申請，被告聯興公司係依定作人之協力義務，而以碼頭承租人之資格為申請單位，就承攬運送人之司機申請商港區人員長期通行證。被告聯興公司僅係申請單位，非原告二人所稱係被告聯興公司製發商港區人員長期通行證。又因基隆商港區，係屬人員進出管制區，嚴格禁止未經許可之不明人士，故凡向被告聯興公司承攬，須在商港區作業之人員，均須持被告聯興公司之識別證。另因原告李連廣係被告欣泰公司的員工，故其識別證在數字之前有多加一個英文字母S，與被告聯興公司的員工識別證的號碼只有數字而沒有英文字母不同。再洪英正係被告聯興公司之登記及實質負責人。洪英正非被告欣泰公司董事長。

（三）原證10獎懲公告雖有蓋用「董事長洪英正」之印文，再貼於共用辦公區之公告欄，係因被告聯興公司有向臺灣港務股份有限公司基隆港務分公司承租土地，作業範圍包括基隆港東岸第8、9、10、11號碼頭及後線土地（包括貨櫃集散區、辦公區、停車場等土地），並將部分辦公區分租被告欣泰公司及驥達公司、匯盈公司使用，共用門牌號碼基隆市○○區○○街○○○號。公告區之維持及相關事務係由被告聯興公司負責管理，並約定各公司如有使用公告區必要時，統一由被告聯興公司公告之，以避免各自公告，影響公告區之使用。被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司各以其名義對所屬司機所為懲處公告，始統一由被告聯興公

司「董事長洪英正」具名公告，以達公告區之管理，並週知其他公司所屬司機，以避免發生類似不當駕駛或操作行為。

（四）被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司等公司，為求運送貨櫃之司機，能有效完成向被告聯興所承攬之業務資格、能力，故被告聯興公司有協助參與面試，但此不生變更勞動契約當事人之效力。又被告欣泰公司所引用107年7月5日新聞報導，係因107年間「一例一休」（即七休二）之爭議，雖被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司與所屬司機間「作一休一」（即六休三），休假日數已優於一例一休之休假日，其與所屬司機約定「按趟計酬」，司機實際所得均足以充分保障其生計，並遠逾勞動基準法授權行政院制定基本工資之標準，惟司機單一工作日完成之趟次或有過多之情事，雖司機亦獲較高之報酬，有司機休息與所得不能兼美之情形。被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司為調和前述因素，擬推行新作業方案，而共同召開說明會向所有司機代表說明，惟慮及任一公司主管擔任該三公司共同召開說明會主席或有不足，乃商請該三公司共同定作人即被告聯興公司之董事長洪英正擔任共同說明會之主席，協助該三公司向所有司機代表說明，以昭公信。此外，被告聯興公司、被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司為推廣業務，於被告聯興公司網站共用資源，以增進客戶信賴，亦屬網站管理、使用之正常情狀。是被告欣泰公司、驥達公司、匯盈公司等公司，對所屬員工各自依其勞動契約履行義務、行使權利，亦各自負獎懲、監督之責，僅為節省勞費、精簡管理程序，而共用到班打卡系統，但被告聯興公司並未留存原告二人之打卡資料，原告二人並非被告聯興公司所聘僱之司機。

（五）被告聯興公司其餘所辯，均與被告欣泰公司前開所辯相同。並聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、兩造不爭執之事項：

（一）原告巫元良自94年12月8日起擔任貨櫃曳引車司機工作；原告李連廣自95年5月1日起擔任貨櫃曳引車司機工作。

（二）原告二人擔任貨櫃曳引車司機工作期間，工作時間係採作一日休一日之工作模式。薪資係按月計算原告已完成之工作趟數，再依被證四之欣泰公司行車人員薪資計算表核算後予以發放。

（三）原告巫元良、李連廣107年1月至5月之薪資係以原證二所示薪資條之內容（見桃院107年度重勞訴字第21號卷第12～21頁）為領取。上開薪資條為被告欣泰公司所製作。

（四）原告巫元良有於105年6月1日簽立系爭契約B1；原告李連廣有於105年5月31日簽立系爭契約B2。

五、得心證之理由：

（一）原告二人之雇主究為被告欣泰公司抑或聯興公司？或二者均係？

1、按勞動基準法第2條所定雇主，係為落實勞動基準法監督之目的所為之定義，但勞動契約上之雇主概念則與勞動基準法上之雇主概念不同，前者包含二項意義：(1)勞工請求確認勞動契約上受僱地位之相對人；(2)負有支付工資等勞動契約義務之人。在此意義下，雇主原則上應限於勞動契約所明示之當事人，但因經營組織之變遷、僱用模式之多元化，勞動契約上雇主之概念呈現二種現象，包括雇主概念之擴張，與雇主概念之分離。又現代企業，或為尋求更大之利潤、或為減免稅捐負擔或為分散危險等種種原因，漸漸採行集團企業方式，而可能於國內外設立分公司、或另成立子公司，或投資設立相關企業，為適應此種企業型態之變更，且為求最大勞動力之利用，企業常有將其員工在總公司、分公司或母子公司，或相關企業間調動等情狀，此種人事異動之種類基本上可分為企業內調職（即同一法人格內部之人事異動），及企業外調職（即不同法人格間之人事異動）。就上開任用型態，現行勞工法並未

多作明文規範，故在不違反勞動基準法及民法等法律規定及不侵害勞工權益範圍內，自應依雇主與勞工間之約定處理。且判斷勞動契約當事人之標準，本於勞動契約亦屬於債權債務契約，而債之關係為特定人間之權利義務關係，故在判斷債權債務之主體時，應以締結契約之當事人為準，並綜合契約履行過程之給付報酬義務人、受領勞務對象、對勞工實施指揮命令之人等相關情狀加以認斷。

2、經查，參以原告所提出之基隆市政府勞資爭議調解紀錄，原告二人最初係以被告欣泰公司為其雇主，而向基隆市政府提出勞資爭議調解（見桃院107年度重勞訴字第21號卷第10～11頁），且依原告因此所提出之107年1月至5月之薪資條（見桃院107年度重勞訴字第21號卷第12～21頁），該薪資條亦係以被告欣泰公司之名義製作。可認原告二人主觀上所認雇主應係被告欣泰公司。又參酌原告二人每日登載工作內容之工作日報表，其上係載「欣泰通運公司車輛交接日報表」，駕駛員名稱亦係載「欣泰巫元良」等語（見本院卷二第243～578），而原告所提出其二人自102年起之薪資條，其上亦均記載係由被告欣泰公司所發放，足見原告二人提供勞務之對象及給付其二人工資之人亦係被告欣泰公司。另衡以原告二人如對雇主之人別存有疑義，其二人先前於105年間面對被告欣泰公司所提出之系爭契約B卻仍為簽署，亦見原告二人對渠之雇主為被告欣泰公司尚無存疑。再者，原告巫元良自94年12月27日起、原告李連廣係自95年5月2日起均以被告欣泰公司為投保單位投保勞工保險（原告巫元良投保至107年12月21日止），亦有原告二人之勞工保險投保資料在卷可參（見本院卷一第349～351頁），由此可見本件原告二人勞動契約之雇主應為被告欣泰公司，而不包含被告聯興公司。

3、原告雖主張原告最初係向被告聯興公司應徵貨櫃聯結車司機職務，錄取後亦係由被告聯興公司製發員工識別證及港區通行證，且每一工作日之到班打卡地點亦在被告聯興公

司位於基隆市○○區○○街○○○號之營業所云云；惟查，原告二人就其最初係向何公司應徵一事，原告並未提出相關證據以為證明，復參以前開原告所提出之商港區人員長期通行證及員工識別證（見本院卷一第355頁），其中商港區人員長期通行證，其上係載「申請單位：聯興國際物流股份有限公司」，至多僅足證明該通行證係被告聯興公司所申請，而原告持有被告聯興公司所配發之員工證，是否得以此遽謂原告二人即係被告聯興公司員工，仍屬有疑。又基隆市○○區○○街○○○號，雖係被告聯興公司之營業所地址，但亦係被告欣泰公司之營業所地址，由二公司之營業所地址均在同址觀之，雖可證明該二公司關係相當密切，但並非得以此作為系爭勞動契約雇主認定之依據。此外，被告聯興公司雖係100%持有被告欣泰公司之全部股份，且被告聯興公司復有於官方網站刊登被告欣泰公司、驥達公司之相關資料等情，雖均足證明上開各公司關係之密切度，但承上說明，現代企業基於營業上之諸多考量，可能將其企業分拆成多個不同公司，而以階層化、樹枝化、項目化之方式以進行分層、分工管理，而就設立不同之公司法人，及為不同之營業項目配置，本為法之所許，此為商業經濟活動上多所常見，尚難僅因A公司對B公司有實質掌控力，即謂A公司應對B公司所對外所形成之所有法律關係均應併予負責，如此反有違法律承認法人具獨立之法人格之目的，亦對經濟之發展有所危害。是綜參原告所提出之前開資料，雖足以證明被告聯興公司與欣泰公司間關係確屬密切，但並非即可以此擴張系爭勞動契約之雇主人別，而承上所述，就系爭勞動契約之給付與對待給付之相關權利義務內容，均係存在於原告二人與被告欣泰公司之間，是原告主張被告聯興公司亦同為系爭勞動契約之雇主云云，認不足採。

（二）按原告二人擔任貨櫃曳引車司機工作期間，工作時間係採「作一休一（即作一日休一日）」之工作模式。薪資則係

按月計算原告已完成之工作趟數，再依被證四之欣泰公司行車人員薪資計算表核算後予以發放等情，為兩造所不爭，被告欣泰公司行車人員薪資計算表、被告欣泰公司司機趟數統計表等在卷可參（見本院卷一第255～265頁、本院卷二第25～44頁），則上開事實，應堪認定。依被告欣泰公司所辯，其所給與原告二人之薪資，已包含工作日之延長工時加班費，故原告二人不得另再請求給付加班費一節。有無理由？

1、按勞動基準法之立法目的在於保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，而為勞動條件最低標準之規定，故勞基法就勞工延長工作時間、休假及例假日照常工作、女工深夜工作等特定事項，以公權力介入私法自治，不容許勞資雙方自行議定勞動條件，旨在避免經濟弱勢之個別勞工屈從於資方，而議定不利於己的勞動條件，以致危害勞工生命安全與身體健康。故勞基法第24條、第39條規定雇主應發給延長工作時間之工資及例假日、休假日之工資，及第49條第1項本文規定雇主不得使女工於深夜工作，乃屬強制規定，除非有法律明文規定，如勞基法第84條之1規定之情形，經中央主管機關核定公告之勞工，其勞雇雙方對於工作時間、例假、休假、女性深夜工作另行約定，並報請當地主管機關核備者外；或依勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項、第49條第1項但書規定，勞雇雙方基於特殊工作需要，就「彈性工時」、「變形工時」、「延長工時」、「女性深夜工作」等事項，透過勞資協議機制同意而為不同之約定者外，原則上勞雇雙方均應遵守，以免特殊工作之範圍及勞雇雙方之約定恣意浮濫，故勞雇雙方所簽訂之薪資給與辦法如有違反勞基法第24條、第39條規定者，應屬無效，並依同法第24條、第39條規定計付工資（司法院大法官釋字第726號解釋意旨參照）。

2、查原告與被告欣泰公司間成立之勞動契約，被告欣泰公司

並未依勞動基準法第84條之1規定，向主管機關申請核備等情，為被告欣泰公司所不爭，且依被告所提資料，亦認無勞基法第30條第2項、第30條之1第1項、第32條第1項所示要件情事，是依前開解釋意旨，原告與被告欣泰公司間之勞動契約，自應依勞動基準法第24條、30條規定。至被告欣泰公司雖辯稱，原告二人與被告欣泰公司間之勞動契約先前即已作成，司法院大法官釋字第726號解釋（103年11月21日所為解釋）之效力並無溯及云云；然查，司法院大法官釋字第726號解釋係針對勞動基準法第84條之1之法律解釋適用以立於憲法之位階而作之解釋，故該解釋之內容應當然適用，並無何有無溯及適用之疑。況勞動基準法第84條之1規定，早於85年業已立法，其間均未作修正，亦無法規適用有因立法情狀不同而有差異之問題，是其所辯，並不足採。

3、被告欣泰公司雖辯稱，原告之工作內容有其特殊性，需配合貨櫃運輸業務之運作，故採以趟計酬之方式計算薪資，且原告二人亦有同意採作一休一、以趟計酬之工作時間及薪資計算方式云云；然查，承上所述，勞動基準法為保護勞工之最低限度法規，不因勞工有所同意，即可排除勞動基準法之適用，且參系爭契約B之內容，其第4條（工作時間）約定：「工作時間依貨櫃運送業務及船期之頻繁度訂定之，乙方（即原告）並同意配合作一休一。」、第5條（工作薪津）第2項約定：「乙方為保障最低薪資之案件計酬受僱人，除上開工資約定外，甲方（即被告欣泰公司）另依乙方當月之運送數量、趟數等作為獎金之計算。」等語，及原告二人之薪資計算，係按月計算原告已完成之工作趟數，再依被證四之欣泰公司行車人員薪資計算表核算後予以發放，業如前述，而參被證四之月實施之行車人員薪資計算表所示，98年1月26日版：薪資包含：場內解櫃，每櫃薪資40元，船邊櫃40呎275元、20呎245元、20呎雙拖305元；CY櫃依運送地區之不同而有區分，由600元至

2,250元不等；CY＋轉運櫃薪資：CY薪資＋⑵轉運櫃（空/重櫃）單價之半數金額。轉運櫃則依空櫃、重櫃及運送位置、公司別之不同而有差異，金額由300元至1,250元不等。每月全勤獎金：單班3,000元、雙班2,300元，安全獎金：單班2,300元、雙班2,300元，伙食津貼：單班1,800元、雙班1,800元。103年8月1日版薪資包含：場內解櫃，每櫃薪資50元。船邊櫃單拖300元、雙拖320元；CY櫃依運送地區之不同而有區分，由600元至2,500元不等；CY＋轉運櫃薪資：CY薪資＋⑵轉運櫃（空/重櫃）單價之半數金額。轉運櫃則依空櫃、重櫃及運送位置、公司別之不同而有差異，金額由300元至1,300元不等。每月全勤獎金：單班500元、雙班500元，安全獎金：單班2,300元、雙班2,300元，伙食津貼：單班1,800元、雙班1,800元。104年2月1日版薪資包含：場內解櫃：支援解櫃6櫃以上（含6櫃）津貼：500元、另加每櫃薪資：50元、出早車加100元；2.底薪：每月全勤獎金：單班500元、雙班500元，安全獎金：單班2,300元、雙班2,300元，伙食津貼：單班1,800元、雙班1,800元；3.作業工資：(1)船邊櫃：船邊（五堵、汐止）運送工資：單拖300、雙拖320，(2)轉運櫃：轉運空櫃☆TSL移櫃桃園地區每車350元（豐穩）、450元（欣隆、怡聯）、500元（大三鴻）☆OOCL移櫃聯興--桃園地區每車450元、大三鴻550元，船邊轉運空、重A長安（含豐穩）空櫃450元、重櫃550元……(3)CY櫃：每車次A基隆地區（含汐止、瑞芳、萬里）600元、B台北市地區700元……(4)CY＋轉運櫃薪資：CY薪資＋(2)轉運櫃（空/重櫃）單價，CY代領、交＋100元等（見本院卷一第255～259頁）。可見系爭契約B及行車人員薪資計算表之內容，兩造均無約定工作日延長工時加班費包含在按運送數量、趟數計酬之薪資內。又原告之工作內容縱有其行業特殊性，但非無法達到勞動基準法所要求之最低規範，否則被告欣泰公司又豈會於105年間提出系爭契約B要原告簽署，並稱其

工作型態要符合勞動基準法之規定，顯見被告欣泰公司仍可以符合勞動基準法規定之方式進行營運，並與原告約定履行勞動契約。

4、被告欣泰公司復辯稱，被告欣泰公司有意與原告二人以符合勞動基準法之方式約定勞動契約，係原告二人不同意，並為抗議，並以提出新聞內容為據云云（見本院卷一第71～74頁）。經查，由前開新聞內容及被告聯興公司所提出之其他新聞內容可知（見本院卷二第93頁），原告二人所屬之貨櫃聯結車司機，當時抗議並非對被告欣泰公司要依勞動基準法之規定約定雙方間之勞動契約有所不滿，而係對因此所致之變相減薪有所爭執，故貨櫃聯結車司機所爭執者，係針對薪資部分，並非原告不願意遵照勞動基準法之規定。被告欣泰公司又辯稱，被告以「以趟計酬」之方式所給付之薪資，每月約達5萬元至7萬元，此有符合業界之薪資標準，且如以原告二人所領取之每月薪資，並互核其二人之工作時數，原告二人所獲之薪資係有符合法定最低基本工資，故依最高法院100年度臺上字第1256號判決、102年度臺上字第1660號等判決意旨，被告欣泰公司並未違法云云。惟查，承前所述，被告欣泰公司在未符合勞動基準法第84條之1、第30條、第24條規定之情況下，其因此所為之薪資給與，並不因其給付之薪資數額有達到業界之薪資水準，即可因此卸免其違法之責。又原告二人所獲之薪資數額，綜衡其工作時數後，可獲得之平均薪資縱有符合最低基本工資之要求，但該前提係要被告欣泰公司有符合前開勞動基準法規定之情事，並非如被告欣泰公司所辯稱，其有符合最低基本工資給付之情事，其所為均屬合法。再者，本件原告二人係依法提出請求，自無所謂違反禁反言或誠實信用原則之可言。從而被告欣泰公司辯稱，其所為之薪資給付，已包含延長工時加班費云云，認屬無據，而不足採。

（三）原告二人得否請求102年7月起至107年6月止之延長工時加

班費？如可，得請求之金額為何？

1、按勞動基準法第30條規定有於104年6月3日修正，並訂於105年1月1日起施行，而依修正前之勞動基準法第30條第1項規定，105年1月1日之前勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每2週不得超過84小時。105年1月1日修正後後勞工正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小時。次按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資依下列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之1以上。二、再延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給3分之2以上。勞基法第24條第1項第1款、第2款亦分有明文。

2、參以兩造所提出之原告二人於102年至107年間之工時資料，原告二人於受僱期間工作日確有延時工作之事實（見本院卷一第75～214頁、267～321頁、389～424頁、卷三27～177頁），又核以上開資料雖有部分時間缺漏，且有部分出入之情事，但雇主應置備勞工出勤紀錄，並保存5年。前項出勤紀錄，應逐日記載勞工出勤情形至分鐘為止。勞工向雇主申請其出勤紀錄副本或影本時，雇主不得拒絕。此為勞動基準法第30條第5項、第6項所明定。雇主即被告欣泰公司倘無法完整提出正確之工時資料，自應由其負擔此部分之不利益。又參以原告巫元良、李連廣離職前6個月（即107年1月至6月）薪資條，原告巫元良107年1月至6月之應領金額分別為59,536元、54,285元、48,411元、49,687元、64,090元、70,793元；原告李連廣部分，依卷附資料，原告李連廣雖有持續至107年5月31日仍有出車紀錄（見本院卷二第44頁），但並無原告李連廣於107年6月受領薪資之資料，故就原告李連廣部分，其離職前6個月即以106年12月至107年5月為準，其應領金額分別為72,510元、64,697元、57,082元、53,564元、49,065元、72,252元。又觀以原告二人之薪資條，薪資項目分別為其他、全勤獎金、安全獎金、加班費（其餘項目金額均為0）

，此互核被告欣泰公司所自行製作之工時及加班費計算表（見本院卷一第75～214頁），兩者內容顯屬不符，再參酌前開所述，就原告二人之薪資計算，始終均係採以趟計酬之方式計算，可見前開文書就薪資內容計算之各項基準，其真實性尚屬有疑。是依原告自行整理提出之離職前6個月之薪資數額，原告巫元良部分為：57,450元、52,560元、47,222元、48,665元、62,776元、67,000元，每月平均為55,945元、每日平均為1,865元（元以下四捨五入）每小時平均為233元；原告李連廣部分為：62,095元、55,210元、52,022元、47,767元、69,720元、63,000元，每月平均為58,097元、每日平均為1,937元（元以下四捨五入）、每小時平均為242元，核其主張金額均較前開薪資條所載金額為低，故認以原告所主張之前開金額作為計算基準，應屬可採。

3、經核被告欣泰公司所提出之被證三、五、七及十一等出勤資料，原告二人之實際工作時間均與前開所述係採作一休一之方式約近相符。故以前開證據資料及原告依此所提出之附表一、二整理為據，計算原告巫元良102年7月至107年6月前2小時加班時數共計1508小時又21分、逾2小時之加班時數則共計5797小時又30分（原告所提附表一雖有將被告欣泰公司所提證據，整列出各日加班時數，但依上所述，以105年1月1日為分界，之前法定工時為每2週84小時，之後方改為每週40小時，原告所提附表一，並未慮及105年1月1日之前之法定工時並非每週40小時，此部分有計算錯誤，故於計算上應予扣減）。原告李連廣102年7月至107年6月前2小時加班時數共計1502小時又46分、逾2小時之加班時數則共計5931小時又11分（上開數字係依附表二並綜合前開不同期間所生之法定工時差異，及被告欣泰公司所提民事陳報狀（四）所列錯載時間，經修正後計算得出）。至被告欣泰公司所提民事陳報（四）狀雖另有爭執原告巫元良之部分時間有所錯載，且辯稱下班時間有所缺

漏即逕載為「6：00」，亦與實際狀況有所不符云云，然查，參以被告欣泰公司自身所提被證三、五之內容，其書證內容本身即有出入（如：依被證三，原告巫元良103年2月22日之上班時間為7：15，見本院卷一第150頁；但被證五，原告巫元良同日之上班時間卻為7：10，見本院卷一第271頁；依被證三，原告巫元良104年3月13日之上班時間為7：20，見本院卷一第159頁；但被證五，原告巫元良同日之上班時間卻為7：10，見本院卷一第277頁），被告欣泰公司逕以有所出入之資料作為其計算依據，已難憑採，且被告僅辯稱逕載無確切時間「6：00」，與實際情況有所未符云云，但原告該日實際之工作時數究屬為何？被告欣泰公司並無提出證據證明，則承上所述，該不利益自應由被告欣泰公司所承擔，況被告欣泰公司所提原告巫元良部分之錯載時間經修正後，該時數認定對被告欣泰公司並無較有利之情事，故認其就此部分所辯，尚不足採。

4、依上，原告巫元良平均時薪為233元，而其102年7月至107年6月前2小時加班時數共計1,508小時又21分、逾2小時之加班時數則共計5,797小時又30分（未達一小時者，以一小時計），可認其得請求之延長工時薪資為【（233X4/3X 1,509）＋（233X5/3X5,798）=2,720,353元（元以下四捨五入）】。原告李連廣平均時薪為242元，而其102年7月至107年6月前2小時加班時數共計1,502小時又46分、逾2小時之加班時數則共計5,931小時又11分（未達一小時者，以一小時計），可認其得請求之延長工時薪資為【（242X4/3X 1,503）＋（242X5/3X5,932）=2,877,541元（元以下四捨五入）】。

5、綜上，原告巫元良得請求被告欣泰公司給付延長工時加班費為2,720,353元；原告李連廣則為2,877,541元。逾此以外之請求，則認屬無據，而予駁回。

（四）原告二人主張，被告欣泰公司均未予原告二人國定假日休假（期間102年7月至107年6月），故以102年7月後之國定

假日7日、103年17日、104年17日、105年17日、106年10日、107年至6月止計8日，合計76日，原告巫元良爰請求國定假日未休假工資141,724元、147,174元，有無理由？

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。中華民國一百零五年十二月六日修正之前項規定，自一百零六年一月一日施行。現行勞動基準法第37條定有明文。經查，勞動基準法雖有於105年、107年均作修正，但核其內容均為就假日之範圍為法律上定性，此外並無其他更動。故上開規定之修正對本件之認定並無影響，先予敘明。

2、查依上開規定，雖明文要求就上開假日應給予勞工休假，但有給予勞工足夠之休假情況下，勞工與雇主間得否合意調整該休假時間，尚屬有疑。而查原告二人之工作時間係採作一休一之方式，業如前述，復參前開原告二人之出勤資料，原告二人除出勤日數外，其餘日數均可休息，且每月休息日數可達十餘日之多。又觀以原告二人之出勤資料，原告二人並非國定假日均未休假，如農曆過年期間仍有休息，原告二人主要休息時間仍係貫徹作一休一之模式，並未特予區分該日是否為法定假日，是衡酌原告二人自任職被告欣泰公司開始，其工作時間均係採作一休一之工作模式而未曾異動，而至107年6月為止更已達十餘年之久，可見原告二人與被告欣泰公司雖未明文約定，但就此工作模式應有達成默示合意，故認原告二人應有達成將國定假日改至其他時間休假之同意，再酌以原告二人前開非工作時間之休息日數亦足以涵蓋原告二人得請求之法定假日休假，原告二人另再請求國定假日未休假之薪資，認屬無據，而予駁回。

（五）原告二人主張，被告欣泰公司依法未給予原告二人足夠之特休休假，原告巫元良於106年度尚有10日特別休假未休；原告李連廣則有6日未休，爰因此分別請求特休未休之薪資18,648元、11,619元，有無理由？

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。五、五年以上十年未滿者，每年十五日。六、十年以上者，每一年加給一日，加至三十日為止。前項之特別休假期日，由勞工排定之。但雇主基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整。雇主應於勞工符合第一項所定之特別休假條件時，告知勞工依前二項規定排定特別休假。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一年度實施者，於次一年度終結或契約終止仍未休之日數，雇主應發給工資。現行勞動基準法第38條第1至4項定有明文。經查，上開規定雖有於105年、107年均作修正，核其修正內容主要係針對勞工因任職期間之不同，而修正其得請求特休之日數，及立法明文允許如雇主有基於企業經營上之急迫需求或勞工因個人因素，得與他方協商調整排定特休之時間，又特休如未如期休完，雇主應發給工資等情。

2、查依上開規定，雖明文要求勞工工作達一定期間，雇主應給予勞工特休休假，但並未限制勞工與雇主間不得合意調整該休假時間，尤以現行之勞動基準法第38條更明文允許在符合同條第2項之要件情況時，特休之休假時間得為調整。而查原告二人之工作時間係採作一休一之方式，業如前述，復參前開原告二人之出勤資料，原告二人除出勤日數外，其餘日數均可休息，且每月休息日數可達十餘日之多。可見原告二人之工作型態還係依作一休一、以趟計酬之方式。則衡酌原告二人自任職被告欣泰公司開始，其工作時間均係採作一休一之工作模式而未曾異動，而至107年6月為止更已達十餘年之久，可見原告二人與被告欣泰公司雖未明文約定，但就此工作模式應有達成默示合意，

故認原告二人應有達成將國定假日改至其他時間休假之同意，再原告二人前開非工作時間之休息日數已足以涵蓋原告二人得請求之特休休假，故原告二人另再請求尚餘之特休未休假薪資，認屬無據，而予駁回。

六、按給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任。其經債權人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他相類之行為者，與催告有同一之效力。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%。民法第229條第2項、第233條第1項前段、第203條分別定有明文。查本件原告請求被告欣泰公司給付延長工時加班費，係以支付金錢為標的。是原告二人請求自起訴狀繕本送達翌日即107年10月2日起至清償日止，按週年利率5%計算利息，自屬有據，應予准許。

七、綜上所述，原告二人依其與被告欣泰公司間之勞動契約，及勞動基準法第30條、24條之規定，原告巫元良、李連廣分別請求被告欣泰公司給付2,720,353元、2,877,541元，及均自107年10月2日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此以外之請求，則認屬無據，而予駁回。另原告二人及被告欣泰公司均有陳明願供擔保，請准宣告假執行、免為假執行，均認無不合，而予准許。至原告二人敗訴部分，其假執行之聲請亦因訴之駁回而失所附麗，而予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐一論列，附此敘明。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　5　　月　　15　　日

勞動法庭法　官　華奕超

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，敘述上訴之理由，上訴於臺灣高等法院，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　　109　　年　　5　　月　　18　　日

書記官　羅惠琳