

臺灣桃園地方法院民事判決

112年度勞簡上字第4號

上訴人 桃園市政府環境管理處

法定代理人 張書豪

訴訟代理人 陳金泉律師

葛百鈴律師

吳宗奇律師

複代理人 黃胤欣律師

訴訟代理人 郭建宏

被上訴人 黃閔敏

訴訟代理人 嚴偉恩

被上訴人 蘇玉雯

上二人共同

訴訟代理人 林垺君律師

上列當事人間請求給付特別休假工資事件，上訴人對於民國111年12月29日本院勞動庭111年度勞簡字第35號第一審判決提起上訴，本院於民國113年2月21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。

事實與理由

壹、程序方面

按法人因合併而消滅者，訴訟程序在因合併而設立或合併後存續之法人承受其訴訟以前當然停止；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；聲明承受訴訟，應提出書狀於受訴法院，由法院送達於他造，民事訴訟法第169條第1項、第170條及第176條分別定有明文。次按國家機關因裁撤或改組而不存在者，其性質與法人因合併而消滅者相類，故其訴訟程序應類推適用民事訴訟法

01 第169條第1 項規定，在承受其業務之機關承受其訴訟以前  
02 當然停止（最高法院89年台上字第868號判例意旨參照）。  
03 經查，上訴人於上訴後之法定代理人先由羅文林變更為林立  
04 昌；嗣於民國113年1月1日起，組織改制由「桃園市政府環  
05 境清潔稽查大隊」變更為「桃園市政府環境管理處」（以下  
06 仍稱上訴人大隊），且其法定代理人亦於訴訟繫屬中變更為  
07 張書豪，此有上訴人提出桃園市政府112年2月13日府人力字  
08 第1120034414號令、112年11月24日府人企字第11203245312  
09 號令、113年1月2日府人力字第11203702754號令、112年12  
10 月26日府秘文字第1120361569號函等件可按（見本院卷第13  
11 至17頁、第223至231頁），爰分別於112年3月3日、113年1  
12 月15日具狀聲明承受訴訟，揆諸前揭說明，核無不合，均應  
13 予准許。

## 14 貳、實體方面

### 15 一、被上訴人於原審起訴及於本院審理時主張：

16 (一)被上訴人黃閔敏於94年6月6日起至106年12月31日止任職於  
17 桃園市桃園區公所，擔任業務助理，並自107年1月1日起任  
18 職於上訴人大隊；被上訴人蘇玉雯於88年4月3日起至105年1  
19 2月31日止任職於桃園市蘆竹區公所，擔任臨時人員，並自1  
20 06年1月1日起任職於上訴人大隊，被上訴人黃閔敏、蘇玉雯  
21 （下分別稱黃閔敏、蘇玉雯，合稱被上訴人2人）均仍在上  
22 訴人大隊任職，且被上訴人2人任職之每月正常工時工資均  
23 為新臺幣（下同）40,195元。依桃園市政府104年8月4日府  
24 勞條字第1040201865號函核備之「桃園市政府環境清潔稽查  
25 大隊清潔隊員工作規則」（下稱系爭工作規則，見本院111  
26 年度勞簡專調字第98號卷〈下稱勞簡專調卷〉第13至38頁）  
27 第8條但書「隊員工作年資應自受僱於本大隊之日起算，但  
28 有下列情形之一者，工作年應合併計算：（一）定期契約屆  
29 滿後或不定期契約因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約  
30 或繼續履行原約時。（二）本市升格前已由本大隊或各鄉鎮  
31 市公所認定之工作年資。（三）受本大隊調動之工作年資，

01 其年資由本大隊續予承認，並應予合併。」（下稱系爭規  
02 定），而被上訴人2人前任職於公所之年資，應與任職上訴  
03 人大隊之年資合併計算，並依系爭工作規則第32條規定給予  
04 特別休假。則黃閔敏之年資，自94年6月6日起算至108年6月  
05 5日止已滿14年，於109年、110年均應各給予30日之特別休  
06 假，然上訴人僅給予特別休假各14日合計相差32日之特別休  
07 假日數；蘇玉雯年資，自88年4月3日起算至106年間，年資  
08 已滿18年，則107年至110年均應給予30日之特別休假，然上  
09 訴人僅於上開各年度給予之特別休假日數為7日（107年）、  
10 14日（108年）、14日（109年）、15日（110年），相差70  
11 日之特別休假日數。是被上訴人2人乃請求上訴人大隊給付  
12 未足給付之特休未休工資及其遲延利息。

13 (二)被上訴人2人前任職公所之年資均經桃園區公所及蘆竹區公  
14 所認定，依系爭規定，上訴人之清潔隊員僅需於桃園市升格  
15 前在上訴人大隊或各鄉鎮市公所處任職，其任職期間之工作  
16 年資，即可合併計入上訴人大隊之工作年資。上訴人大隊固  
17 主張：上開規定僅適用於升格前由鄉鎮市公所移撥至上訴人  
18 大隊之人員，因被上訴人2人非桃園市升格直轄市時移撥人  
19 員，而係於升格後始以公開招考方式錄取至上訴人大隊任  
20 職，年資應不予併計，然上訴人前開主張顯與系爭規定之解  
21 釋不符，乃不當限縮之解釋，應無足採。

22 (三)況上訴人大隊過去有關清潔隊員之休假年資本依系爭規定辦  
23 理，惟因銓敘部105年5月9日部法二字第1054104228號釋令  
24 （見本院卷第165頁），而造成上訴人於106年1月1日起配合  
25 改變作法，未依系爭規定計算被上訴人2人之休假年資，然  
26 因銓敘部110年8月24日部法二字第11053777381號令（見勞  
27 簡專調卷第117頁），再於111年以後將被上訴人2人於公所  
28 之任職年資併入計算，故上訴人並無不可補發黃閔敏於109  
29 年、110年，及蘇玉雯於107年至110年間因未併計被上訴人2  
30 人年資之特休未休工資之理。

31 二、上訴人於原審答辯及上訴意旨略以：

01 (一)被上訴人2人均係經由上訴人於104年12月25日公告「桃園市  
02 政府環境清潔稽查大隊儲備清潔隊員甄選招考簡章」（見勞  
03 簡專調卷第89至107頁），招考錄取之儲備人員，其中黃閔  
04 敏於109年1月1日、蘇玉雯於107年1月1日起，方分別成為上  
05 訴人大隊之正式清潔隊員（見勞簡專調卷第109至112頁）。  
06 而系爭規定中，有關「本市升格」，乃指103年12月25日桃  
07 園縣升格為直轄市時，部分鄉鎮市公所人員移撥予上訴人大  
08 隊始有系爭規定之適用，而被上訴人2人於桃園市改制為直  
09 轄市時，黃閔敏尚在桃園區公所擔任業務助理；蘇玉雯則仍  
10 於蘆竹區公所擔任臨時人員，均非改制時即移撥為上訴人大  
11 隊之清潔隊員，自無適用系爭規定，故被上訴人2人之休假  
12 年資，應自任職上訴人大隊時起算而不能併計任職於公所之  
13 年資。縱認系爭規定第2款之文義並未限定升格移撥至上訴  
14 人之人員始有適用，然被上訴人2人於桃園縣時代之公所年  
15 資，均已於升格時分別由桃園區公所及蘆竹區公所予以併計  
16 保障，實質上已無桃園縣各鄉鎮市公所認定之工作年資，自  
17 無上開規定之適用。

18 (二)又被上訴人2人均為桃園縣升格後，依據上訴人儲備清潔隊  
19 員甄選要點（於107年1月31日停止適用）參加清潔隊員甄選  
20 合格後，錄取為儲備清潔隊員，依該要點第14點規定，儲備  
21 清潔隊員，其薪資及福利比照臨時人員辦理，而依據臨時清  
22 潔隊員及臨時人員工作規則（下稱臨時清潔隊員規則）第10  
23 條：「臨時清潔隊員及臨時人員在本大隊繼續工作滿一定期  
24 間，依下列規定給予特別休假。（一）服務滿六個月以上未  
25 滿一年者，應給三日。（二）服務滿一年以上未滿二年者，  
26 應給七日。（三）服務滿二年以上未滿三年者，應給十日。  
27 （四）服務滿三年以上未滿五年者，應給十四日。（五）服  
28 務滿五年以上未滿六年者，應給十五日。（六）十年以上  
29 者，每年加給一日，加至三十日為止。前項特別休假期日，  
30 由臨時清潔隊員及臨時人員排定之，臨時清潔隊員及臨時人  
31 員工作年資以服務同一機關為限，並自受僱當日起算。惟配

01 合桃園縣政府移撥之臨時清潔隊員及臨時人員得併計移撥前  
02 後不同機關服務年資。」之規定（見原審卷第34至53頁），  
03 臨時清潔隊員及臨時人員工作年資以服務同一機關為限，並  
04 應自受僱當日起算。

05 (三)又黃閔敏於任職上訴人前之雇主為桃園市桃園區公所，蘇玉  
06 雯之雇主為桃園市蘆竹區公所，與上訴人並無干係，依勞基  
07 法第84條之2及勞基法施行細則第5條第1項規定，被上訴人2  
08 人之年資，應分別從受僱於上訴人大隊時，重新起算。

09 (四)且被上訴人2人在上訴人大隊已任職近5年，之前並未就特別  
10 休假之計算表示異議，卻突然主張給付特別休假工資差額，  
11 亦有權利失效原則之適用等語，資為抗辯。

12 三、原審判決為被上訴人2人勝訴判決，判命上訴人應給付黃閔  
13 敏42,880元、應給付蘇玉雯93,800元，及均自111年10月25  
14 日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，並依職權宣  
15 告假執行，上訴人不服，依法提起上訴，並聲明：(一)原判決  
16 廢棄；(二)被上訴人黃閔敏、蘇玉雯於第一審之訴及其假執行  
17 聲請均駁回。被上訴人黃閔敏、蘇玉雯答辯聲明則均為：上  
18 訴駁回。

19 四、兩造所不爭執之事項：

20 (一)被上訴人黃閔敏於94年6月6日起至106年12月31日止任職於  
21 桃園區公所（含桃園市升格前之桃園市公所）擔任業務助  
22 理，經上訴人招考儲備清潔隊員錄取，於107年1月1日起任  
23 職儲備清潔隊員，並於109年1月1日起成為清潔隊員；被上  
24 訴人蘇玉雯於88年4月3日起至105年12月31日任職於蘆竹區  
25 公所（含桃園市升格前之蘆竹鄉公所）擔任臨時人員，經上  
26 訴人招考儲備清潔隊員錄取，於106年1月1日起任職儲備清  
27 潔隊員，並於107年1月1日起成為清潔隊員（見勞專調卷第9  
28 至11頁、109至112頁、本院卷第73至110頁、第115至118  
29 頁）。

30 (二)被上訴人2人任職上訴人大隊之每日正常工時工資均為1,340  
31 元；若被上訴人2人之工作年資可併計，則被上訴人應補足

01 上訴人黃閔敏之休假日數合計為32日，蘇玉雯之休假日數合  
02 計為70日之工資（見原審卷第8、9頁）。

03 五、得心證之理由：

04 被上訴人黃閔敏、蘇玉雯前分別於桃園縣桃園市公所、蘆竹  
05 鄉公所任職（含103年12月25日桃園縣升格桃園市後於桃園  
06 區、蘆竹區公所任職）之工作年資，得否併計上訴人大隊之  
07 工作年資，以計算特別休假之日數暨請求上訴人給付該特別  
08 休假日數各32日、70日之工資？又被上訴人遲至110年10月1  
09 1日方起訴主張給付上開特別休假工資，是否權利失效？

10 (一)按雇主：謂僱用勞工之事業主、事業經營之負責人或代表事  
11 業主處理有關勞工之人，勞動基準法（下稱勞基法）第2條  
12 第2款定有明文。又所謂事業主乃事業之經營主體，在法人  
13 組織時為該法人，在個人獨資企業時則為該企業之負責人。  
14 是以，勞工任職於同一法人組織時，即屬任職同一雇主，自  
15 不待言。次按地方自治團體係指依地方制度法實施地方制  
16 度，具公法人地位之團體；自治事項：係指地方自治團體依  
17 憲法或地方制度法規定，得立法並執行，或法律規定應由該  
18 團體辦理之事務，而負其政策規劃及行政執行責任之事項；  
19 直轄市、縣（市）、鄉（鎮、市）為地方自治團體，依地方  
20 制度法辦理自治事項，並執行上級政府委辦事項；下列各款  
21 為直轄市自治事項：…九 關於衛生及環境保護事項如下：  
22 （一）關於直轄市衛生管理。（二）直轄市環境保護；下列  
23 各款為縣（市）市自治事項：…九 關於衛生及環境保護事  
24 項如下：（一）關於縣（市）衛生管理。（二）縣（市）環  
25 境保護；下列各款為鄉（鎮、市）自治事項：…五 鄉  
26 （鎮、市）廢棄物清除及處理，地方制度法第2條第1、2  
27 款、第14條、第18條第9款、第19條第9款、第20條第5款，  
28 分別定有明文。再按勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作  
29 滿一定期間者，每年應依下列規定給予一定日數之特別休  
30 假；特別休假之工資應由雇主照給；勞工之工作年資，係指  
31 自勞工受僱日起算，在同一雇主或同一事業工作之年資，勞

01 基法第38條第1項、第39條、第84條之2、第57條亦定有明  
02 文。又按勞基法第10條規定，定期契約屆滿後或不定期契約  
03 因故停止履行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約  
04 時，勞工前後年資，應合併計算，係指勞工受僱於同一雇主  
05 或同一事業單位之情形而言（最高法院82年度台上字第2938  
06 號判決要旨參照）。末按「隊員於本大隊繼續工作滿一定期  
07 間者，每年均依下列規定給予特別休假：（一）服務滿一  
08 年，第二年起應給休假七日。（二）服務滿三年，第四年起  
09 應給休假十四日。（三）服務滿六年，第七年起應給休假二  
10 十一日。（四）服務滿九年，第十年起應給休假二十八日。  
11 （五）服務滿十四年，第十五年起應給休假三十日。新進隊  
12 員於二月以後到職者，得按當月至年終之在職月數比例於次  
13 年一月起核給休假，計算後未滿半日者以半日計算；超過半  
14 日未滿一日者，以一日計算。休假期間應由隊員依其所屬工  
15 作協商排定之。」，系爭工作規則第32條參照（見本院卷第  
16 22頁）。

17 (二)經查，上訴人固以桃園市政府環境清潔稽查大隊與桃園市桃  
18 園區公所、蘆竹區公所是不同雇主，亦即，被上訴人黃閔  
19 敏、蘇玉雯前分別受僱桃園區公所、蘆竹區公所，與上訴人  
20 大隊乃分屬不同政府機關，為不同之事業單位，依勞基法第  
21 2條第5款及其施行細則第5條第1項：「五、事業單位：指適  
22 用本法各業僱用勞工從事工作之機構」、「勞工工作年資以  
23 服務同一事業單位為限，並自受僱當日起算。」之規定，被  
24 上訴人黃閔敏、蘇玉雯之年資，應分別從受僱於上訴人大隊  
25 時即107年1月1日、106年1月1日起算為由，而主張被上訴人  
26 2人之工作年資，不能併計等語。惟查，揆諸前揭規定，地  
27 方自治團體具有公法人地位；又「桃園市」於103年12月25  
28 日改制升格為直轄市之前身「桃園縣」屬縣（市）地方自治  
29 團體，本為公法人，且其所管轄下級政府之「各鄉鎮市」亦  
30 俱為地方自治團體之公法人，雖為上下級政府關係，但有關  
31 自治事項乃可自行訂立自治法規、編列預算與執行人力，故

01 各鄉鎮市政府所管轄之鄉鎮市公所基於自治事項所招之約聘  
02 僱之人員乃屬辦理自治事項之執行人力，與桃園縣政府之約  
03 聘僱人員乃分屬不同之公法人，指揮監督主體並不相同，並  
04 非同一雇主。惟因桃園縣升格為直轄市，則原桃園縣之下級  
05 政府之各鄉鎮市，業因桃園縣升格為直轄市而失卻地方自治  
06 團體之公法人地位，則有關原鄉鎮市之人員組織及行政管理  
07 事項均改為桃園市政府所屬組織及行政管理事項，原受各鄉  
08 鎮市政府指揮監督之公所約聘僱人員經移撥或改聘至升格後  
09 之桃園市政府指揮監督之機關任職時，並非相同法人組織間  
10 之調動，非受同一雇主之指揮監督，故其工作年資是否併  
11 計，自有認定之必要，俾保障約聘僱勞工之權益。而被上訴  
12 人黃閔敏、蘇玉雯於「桃園市」103年12月25日升格前乃分  
13 別任職於桃園縣桃園市公所、蘆竹鄉公所，分別擔任業務助  
14 理及臨時人員，此屬鄉鎮市自治事項之約聘僱人員，其雇主  
15 因「桃園市」升格直轄市之原因，由各鄉鎮市政府變更為桃  
16 園市政府，其先後任職不同雇主間之工作年資，既已經由在  
17 後任職之桃園市政府所管轄機關之桃園區公所及蘆竹區公所  
18 予以併計，此參被上訴人黃閔敏、蘇玉雯提出之桃園市桃園  
19 區公所、桃園市蘆竹區公所之離職證明書上記載服務起迄日  
20 期各為94年6月6日至107年1月1日、88年4月30日至105年12  
21 月31日，已跨越桃園市升格前後年資為證（見勞簡專調卷第  
22 9、11頁），且上訴人於原審審理時亦未爭執（見原審卷第8  
23 至9頁），堪認被上訴人2人之上開工作年資已為桃園市桃園  
24 區公所、桃園市蘆竹區公所所併計。被上訴人黃閔敏、蘇玉  
25 雯雖係參加被上訴人大隊考試甄選而獲錄取，且由各區公所  
26 離職同時轉任職於上訴人大隊，然因其現在之雇主仍同屬桃  
27 園市政府，僅於同一公法人之不同機關間任職不同職務，所  
28 隸屬之法人組織並未變更，仍屬受僱於同一雇主。基此，依  
29 勞基法第10條：「定期契約屆滿後或不定期契約因故停止履  
30 行後，未滿三個月而訂定新約或繼續履行原約時，勞工前後  
31 工作年資，應合併計算。」之規定，故其等之年資，自應予

01 合併計算，雖被上訴人2人受僱期間於原任職機關有辦理離  
02 職手續，然此係基於不同機關行政手續之要求，並不妨礙仍  
03 受僱同一雇主且有勞基法第10條規定適用之事實。

04 (三)次查，上訴人雖主張：被上訴人黃閔敏、蘇玉雯係依據104  
05 年12月18日桃園市政府環境清潔稽查大隊儲備清潔隊員甄選  
06 要點辦理招考儲備清潔隊員，經錄取而分別於107年1月1  
07 日、106年1月1日成為儲備清潔隊員，而依據系爭臨時清潔  
08 隊員工作規則第10條第2項：「前項特別休假期日，由臨時  
09 清潔隊員及臨時人員排定之，臨時清潔隊員及臨時人員工作  
10 年資以服務同一機關為限，並自受僱當日起算。惟配合桃園  
11 縣政府移撥之臨時清潔隊員及臨時人員得併計移撥前後不同  
12 機關服務年資。」之規定，被上訴人2人之年資無從併計非  
13 同一機關任職之年資等語。惟細繹上開規定，僅拘束「臨時  
14 清潔隊員」及「臨時人員」，亦即，上開規定並無拘束「正  
15 式清潔隊員」年資之理，當與已經轉任職為「正式清潔隊  
16 員」之被上訴人2人之年資計算並無關係，此參上訴人於112  
17 年1月30日本院審理時陳稱：被上訴人一進來是臨時人員而  
18 適用上證2的工作規則（即系爭臨時清潔隊員工作規則），  
19 就是只有在同一個機關的年資才可以計算等語（見本院卷第  
20 138頁）相符；且上訴人大隊儲備清潔隊員甄選要點，業已  
21 於107年1月31日廢止而不再適用（見本院卷第27至29頁），  
22 而上訴人於同日審理時亦陳稱：107年1月1日招聘的清潔人  
23 員都是正式人員（見本院卷第139頁）即正式清潔隊員，顯  
24 見，系爭臨時清潔隊員工作規則於107年1月1日以後已無繼  
25 續適用之餘地。況上開規定乃不當限縮上訴人大隊之臨時清  
26 潔隊員或臨時人員須受僱於同一機關之年資方可併計，已抵  
27 觸受僱人受僱於相同法人之年資可以併計之計算方式，顯與  
28 勞基法第10條規定相違，亦無採納之必要。

29 (四)再查，依據桃園市政府108年10月15日府清隊人字第1080243  
30 896號函復嚴偉恩（即黃閔敏之訴訟代理人）之說明五略  
31 以：復臨時人員或業務助理服務年資，得否併計休假年資一

01 節，應依上開說明四辦理，…本府環境稽查大隊清潔隊員休  
02 假以優於勞基法規定比照公務人員休假年資計算，惟銓敘部  
03 105年5月9日部法二字第1054104228號令，自106年1月1日以  
04 後始任人員，曾任經銓敘部審定有案年資等12項條件者，始  
05 得採計公務人員休假年資，並將歷次函示與上開釋令未合  
06 者，亦自106年1月1日起停止適用，其中包含臨時人員休假  
07 年資（見本院卷第163至164頁）。可徵，上訴人大隊係依據  
08 上開銓敘部釋令後，比照公務人員休假年資合併計算之限制  
09 對象，將106年1月1日起始擔任清潔隊員者，除屬上開釋令  
10 所列12大類曾服務於政府機關（含公立學校）之人員可以併  
11 計休假年資外，其餘人員於106年1月1日起不再併計服務不  
12 同機關間之休假年資。然上開釋令業已廢止，不再適用（見  
13 本院卷第165頁），而上訴人亦於原審所提出之答辯狀中自  
14 承：被上訴人2人特別休假年資，上訴人係參考銓敘部110年  
15 8月24日部法二字第11053777381號函令意旨，自111年1月1  
16 日起，各機關於合計公務人員休假日數時，其所具公務人員  
17 考試錄取訓練期間，以及曾服務於政府機關（構）、公立學  
18 校之全時專任人員年資，得採計為公務人員休假年資之規定  
19 意旨，體恤清潔隊員之辛勞，採計為清潔隊員之休假年資等  
20 語（見勞簡專調卷第83至84頁）。則上訴人大隊以廢止之釋  
21 令而剔除被上訴人2人於公所年資之依據，已失所附麗，亦  
22 無可採。

23 (五)末按行使權利，履行義務，應依誠實及信用方法，民法第14  
24 8條第2項固有明文。惟此項規定之適用，係權利人在相當期  
25 間內不行使其權利，如有特別情事，足使義務人正當信任權  
26 利人已不欲行使其權利，其嗣後再為主張，即應認有違誠信  
27 而權利失效；法院為判斷時，應斟酌權利之性質、法律行為  
28 之種類、當事人間之關係、社會經濟狀況及其他一切情事，  
29 以為認定之依據（最高法院102年度台上字第1932號民事判  
30 決意旨參照）。又權利人在相當期間內未行使其權利，除有  
31 特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，

01 尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反  
02 誠信原則而權利失效，所謂特殊情事，必須權利人之具體作  
03 為或不作為（例如經相對人催告行使權利，仍消極未有回  
04 應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之  
05 （最高法院110年度台上字第551號、110年度台上字第39  
06 號、109年度台上字第3215號判決要旨參照）。經查，本件  
07 被上訴人黃閔敏、蘇玉雯為基層勞工，而其特別休假之權利  
08 乃勞基法保障之最低勞工條件，被上訴人黃閔敏、蘇玉雯於  
09 兩造勞雇關係中居處弱勢地位，而上訴人並未提出任何被上  
10 訴人黃閔敏、蘇玉雯有何積極具體之作為以放棄行使權利而  
11 足使已生正當信賴其等不再行使特別休假之權利之證據，縱  
12 認被上訴人黃閔敏、蘇玉雯歷時長久方行使權利，亦難謂有  
13 權利失效原則之適用。是以，上訴主張被上訴人黃閔敏、蘇  
14 玉雯之本件權利行使應有權利失效原則之適用云云，無足採  
15 信。

16 (六)從而，被上訴人黃閔敏前任職於桃園區公所之年資與被上訴  
17 人蘇玉雯前任職於蘆竹區公所之年資，應可併計清潔隊員之  
18 年資，又上訴人對於被上訴人黃閔敏、蘇玉雯合併之每日正  
19 常工時工資、特別休假日數亦均不爭執，已如前述，則被上  
20 訴人黃閔敏、蘇玉雯分別請求上訴人給付42,880元（計算  
21 式：1340元×32日=42880元）及93,800元（計算式：1340元  
22 ×70日=93800元），及均自起訴狀送達之翌日即111年10月2  
23 5日起至清償日止，按年息5%計算之遲延利息，均有理由，  
24 應予准許。

25 六、綜上，被上訴人黃閔敏、蘇玉雯依據系爭兩造間之勞動契  
26 約、系爭工作規則第8條、第32條規定，請求上訴人應各補  
27 給付被上訴人黃閔敏42,880元、被上訴人蘇玉雯93,800元，  
28 及均自111年10月25日起至清償日止，按年息5%計算之利  
29 息，為有理由，應予准許。原審就上開部分為被上訴人2人  
30 勝訴之判決，並依職權為假執行之宣告，經核於法並無違  
31 誤。上訴論旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，

01 應予駁回。

02 七、本件事證已臻明確，兩造之其餘攻擊防禦方法及舉證，經審  
03 酌於判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

04 八、據上論結，本件上訴為無理由，依勞動事件法第15條、民事  
05 訴訟法第436條之1第3項、第449條第1項、第78條，判決如  
06 主文。

07 中 華 民 國 113 年 3 月 22 日

08 民事勞動法庭 審判長 法官 徐培元

09 法官 謝志偉

10 法官 姚葦嵐

11 正本係照原本作成。

12 本判決不得上訴。

13 中 華 民 國 113 年 3 月 25 日

14 書記官 賴昱廷