臺灣高雄地方法院民事判決

112年度勞小上字第1號

上　訴　人　高基工程股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　王芸榛

被　上訴人　陳惠元

上列當事人間請求給付工資事件，上訴人對於民國112年2月24日本院111年度勞小字第114號第一審小額訴訟判決提起上訴，本院判決如下：

主　　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴意旨略以：

㈠伊寄送予被上訴人之錄取通知既有「敘薪標準試用期新臺幣（下同）35,000元、正式任用40,000元」之記載（下稱系爭通知），被上訴人閱讀後，復於民國111年8月1日報到，堪認兩造就被上訴人試用期之月薪為35,000元（含全勤獎勵金1,000元）已有特別約定，原審認定被上訴人試用期之薪資應以正式任用職員之40,000元（含全勤獎勵金1,000元）計算，違反私法自治、契約自由原則。

㈡又被上訴人主張於111年8月10日、15日、16日之加班行為（下稱系爭加班），僅係寄送文件與郵寄信件，被上訴人未告知主管，亦未依員工守則第14條規定填寫加班申請單，當屬未獲主管許可之自願加班行為，伊本無給付加班費之義務；況被上訴人之前主管已稱：僅要被上訴人於加班單填寫時數，毋須任何證明，都將簽准給付，然被上訴人於111年8月26日填寫之加班申請單，並未就系爭加班申請加班費，顯屬自行放棄加班費，今卻起訴請求之，有違誠信原則，惟原審漏未審酌誠信原則等語，故依法提起上訴。並聲明：1.原判決不利於上訴人部分廢棄。2.被上訴人第一審之訴駁回。

二、被上訴人則以：

㈠員工守則第3條第2款當指薪資數額比照正式員工，上訴人稱僅係薪資「制度」與正式員工相同，不符文義解釋、一般社會之客觀認知及經驗法則。況上訴人縱於111年7月31日以系爭通知為要約，伊未於當日承諾，縱有承諾，然於伊報到後，員工守則亦已取代上訴人所稱之特別約定。況上訴人於104人力銀行刊徵法務專員之招募揭示，記載薪資為40,000元至50,000元，系爭通知竟記載「試用期工資僅35,000元」，顯見上訴人招募或僱用員工，已為不實之廣告或揭示，該通知亦因違反就業服務法第5條第2項第1款而無效。

㈡又被上訴人任職期間，申請加班費遭主管刁難，實欠缺於加班當下，即提出加班申請之期待可能性；依雙方通訊軟體對話紀錄，可推知系爭加班已獲主管同意提供勞務，原判決並無違背法令，並聲明：上訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠兩造是否約定被上訴人試用期月薪35,000元（含全勤獎勵金1,000元）？原判決認定月薪為40,000元，是否違反私法自治、契約自由原則？

被上訴人既否認兩造已約定試用期月薪35,000元（含全勤獎勵金）乙事，依舉證責任分配，應由上訴人舉證以實其說，而上訴人所憑證據，無非係以系爭通知為憑。然查，上訴人所定員工守則第3條第2款，其文義未排除薪資「數額」之比照，且員工守則第6條「全職獎勵金」之內容分別為「鼓勵同仁不遲到、早退及不請假，薪資總額中均已含有依級、職不同，一至三千元不等之獎勵金」、「請婚、喪、公傷及公假等，不扣全勤獎勵金」、「當月遲到或早退達3次、請事假、超過2日以上傷病假，或全月出勤日數低於該月1/2上班日數者，不發給全勤獎勵金。」，依其文義，亦無合意終止勞動契約即不得領取全勤獎勵金之限制，有上開員工守則在卷可查（見原審卷第26頁、第217頁反面），原判決參酌上訴人曾於111年7月28日面試時，提供過員工守則予被上訴人

閱覽，員工守則均放在檔案櫃可供員工拿取，被上訴人於上訴人處使用之電腦，也有自行下載之員工守則文件檔，認定員工守則實屬可規範兩造約定勞動條件之「工作規則」，且屬勞動契約內容之一部，復考量上訴人於招募揭示時，記載之工作待遇40,000元至50,000元，再參酌兩造就薪資約定解釋有疑義情況下，為有利勞工之解釋原則，認定兩造約定薪資為40,000元，係其認事、採證、解釋員工守則、勞動契約之職權行使，無悖於經驗法則、論理法則，上訴人指謫原判決此部分認定違反契約自治、契約自由原則，並非可採。

㈡原判決就被上訴人得否請求系爭加班之加班費部分，是否漏未審酌誠信原則？該部分得否作為小額訴訟判決違背法令之上訴事由？

1.按對於小額程序之第一審裁判，非以其違背法令為理由，不得上訴，且上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容，暨依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實等事項之上訴理由，為民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25所明定。依同法第436條之32第2項準用同法第468條規定，判決不試用法規或試用不當，為違背法令；同法第436條之32準用同法第469條第1至5款規定，其判決當然為違背法令。而民事訴訟法第469條第6款之「判決不備理由或理由矛盾」之當然違背法令，於小額事件之上訴程序並不準用，是小額事件中所謂違背法令，並不包含判決不備理由或理由矛盾，至為灼然。上訴人指謫原判決就其原審所辯「被上訴人請求系爭加班之加班費違反誠信原則」乙事未予論斷，核非小額訴訟判決得予上訴之違背法令事由。

2.況原審已參酌被上訴人所提對話紀錄，認定被上訴人於下班後完成工作內容回報，主管皆回覆ok，認定原判決附表二之加班時數為可採（見本院卷第61頁、證據資料見原審卷第35頁），則原審認定上訴人已同意被上訴人於正常工作時間外，延長工作時間為雇主提供勞務，並可請求加班費，亦屬其認定事實及證據取捨之事實審職權行使範疇，上訴人指謫

原判決此部分之認定事實錯誤（見本院卷第14頁至第15頁），實不得於小額訴訟程序執之上訴。況觀被上訴人與其前主管即訴外人鍾英峰對話譯文（見原審卷第67頁至第70頁），被上訴人是於契約終止之111年8月26日，始應鍾英峰之要求，補填載加班申請單，該申請單上雖未就系爭加班申請加班費（見原審卷第113頁），惟依一般社會通念，於勞工具加班事實之情況下，單純漏填加班申請單，難認將使雇主產生勞工不再請求加班費之正當信賴，被上訴人於本件訴請系爭加班之加班費，亦不違反誠信原則，併予敘明。

四、綜上所述，原判決就被上訴人薪資數額認定，並無上訴人所指違背法令情形，而上訴人指謫原判決就准許系爭加班之加班費之請求，漏未審酌誠信原則部分，上訴並不合法，且依上訴意旨亦無理由，故依民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回其上訴。

五、本件第二審訴訟費用依民事訴訟法第436條之19條第1項確定其數額為1,500元，應由上訴人負擔。

六、據上論結，本件上訴為一部不合法，一部無理由，依民事訴訟法第436條之29第2款、第436條之32第1項、第2項、第436條之19第1項、第449條第1項、第444條第1項、第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　7　　日

勞動法庭　審判長法　官　洪培睿

法　官　鍾淑慧

法　官　葉晨暘

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　8　　月　　7　　日

書記官　吳良美