

臺灣新北地方法院民事判決

114年度勞小字第50號

原告 鄭莉楨
被告 美麗華開發股份有限公司

法定代理人 黃世杰
訴訟代理人 周志潔律師

上列當事人間請求給付工資事件，經本院於民國114年7月9日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。
訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

原告前對被告提起確認僱傭關係存在之訴，經判決確定後於民國(下同)109年4月10日回到被告公司上班時，被告交付一份工作規則，要求原告依照工作規則行事，而該工作規則第39條規定應給付工資的休假日，但被告其中每年有7天假都沒有放假，包括「中華民國開國紀念日翌日（元月2日）」、「革命先烈紀念日（3月29日）」、「孔子誕辰紀念日（9月28日）」、「臺灣光復節（10月25日）」、「先總統蔣公誕辰紀念日（10月31日）」、「國父誕辰紀念日（11月12日）」及「行憲紀念日（12月25日）」（下稱系爭七天假），故請求被告給付自109年9月28日到114年3月29日，總計5年共35天假折合工資為新台幣（下同）70,555元（每月工資60,476元/30日x35日=70,555元）。並聲明：被告應給付原告70,555元及自113年5月26日起至清償日止，按年利率5%計算之利息。

二、被告抗辯：

系爭七天假之勞工放假法源依據，係106年6月16日刪除前之

01 勞動基準法（下稱勞基法）施行細則第23條規定，將系爭七
02 天假列為勞基法第37條應放假之紀念日及中央主管機關規定
03 應放假之日。惟勞動部已於106年6月16日配合勞基法第37條
04 所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，回歸
05 內政部一致之規範為理由，刪除施行細則第23條規定，故原
06 告主張之109年9月28日至114年3月29日期間，勞工並無主張
07 系爭七天假之法源依據。至於被告工作規則第39條之系爭七
08 天假，係96年依法申請核備工作規則時，依勞基法、勞基法
09 施行細則當時規定，依法臚列，系爭七天假既已無法令依
10 據，且原告在請求期間，均受週休二日之保障，被告並無對
11 被告給付工資之義務。退步言，縱認被告應給付系爭七天假
12 工資，但原告以113年5月26日為利息起算日，並無法律依
13 據，且其109年10年至110年4月之平均每月薪資僅為32,271
14 元，則原告以每月工資60,476元作為計算5年期間之系爭七
15 天假合計35天天工資之計算基礎，顯然有誤。並聲明：原告
16 之訴駁回。

17 三、本院得心證之理由：

18 (一)查系爭工作規則係被告制定後報請核備，經新北市政府（改
19 制前臺北縣政府）96年5月17日北府勞安字第0960305690號
20 函准予備查，有系爭工作規則封面可稽（見本院卷第17
21 頁）。

22 (二)系爭工作規則第1條載明：「為樹立制度，健全組織，特依
23 據勞動基準法及相關法令制定本規則..」，第2條載明：
24 「本規則未規定之事項，依相關法令..辦理」，第62條也載
25 明：「本規則若有法令修改、未盡事宜或涉及員工其他權利
26 義務事項，本公司得視實際需要，按照有關法令規定辦理
27 之」（見本院卷第17、33頁）。

28 (三)系爭工作規則於96年制定時，勞基法第30條規定「勞工每日
29 正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時數不得超過
30 八十四小時。」；第36條規定「勞工每7日中至少應有1日之
31 休息，作為例假」；第37條規定「紀念日、勞動節日及其他

01 由中央主管機關規定應放假之日，均應休假。」、施行細則
02 第23條也明定：「本法第三十七條規定應放假之紀念日如
03 左：一、中華民國開國紀念日（元月一日）。二、和平紀念
04 日（二月二十八日）。三、革命先烈紀念日（三月二十九
05 日）。四、孔子誕辰紀念日（九月二十八日）。五、國慶日
06 （十月十日）。六、先總統蔣公誕辰紀念日（十月三十一
07 日）。七、國父誕辰紀念日（十一月十二日）。八、行憲紀
08 念日（十二月二十五日）。本法第三十七條所稱勞動節日，
09 係指五月一日勞動節。本法第三十七條所稱其他由中央主管
10 機關規定應放假之日如左：一、中華民國開國紀念日之翌日
11 （元月二日）。二、春節（農曆正月初一至初三）。三、婦
12 女節、兒童節合併假日（民族掃墓節前一日）。四、民族掃
13 墓節（農曆清明節為準）。五、端午節（農曆五月五日）。
14 六、中秋節（農曆八月十五日）。七、農曆除夕。八、臺灣
15 光復節（十月二十五日）。九、其他經中央主管機關指定
16 者。」被告公司也依據上述勞基法規定，分別於系爭工作規
17 則第21條、第38條、第39條為相同內容之規定。

18 (四)之後勞基法第30條於104年6月30日（105年1月1日施行）修
19 正為「勞工正常工作時間，每日不得超過八小時，每週不得
20 超過四十小時」；勞基法第36條於105年12月21日修正為
21 「勞工每7日中應有2日之休息，其中1日為例假，1日為休息
22 日」；勞基法第37條也於105年12月6日修正（106年1月1日
23 施行）為「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其
24 他中央主管機關指定應放假日，均應休假。」，且為配合第
25 37條所定休假日規定之修正，勞工應放假之紀念日及節日，
26 回歸內政部一致之規範，爰同時刪除該法施行細則第23條有
27 關系爭假日為應放假之紀念日規定，此觀上開條文之立法說
28 明即明。故勞基法施行細則第23條規定於106年6月16日刪除
29 後，依紀念日及節日實施辦法之規定，紀念日放假者只有：
30 開國紀念日1日、和平紀念日1日、國慶日1日、春節3日、兒
31 童節1日、民族掃墓節1日、端午節1日、中秋節1日、農曆除

01 夕1日，另勞動節勞工放假1日，合計共12日。但被告所制定
02 之系爭工作規則內容並未隨著上述勞基法、勞基法施行細則
03 之修正而更新內容，則依照前述系爭工作規則第62條規定，
04 被告自得視實際需要，按照有關法令規定辦理之。

05 (五)本件中，

06 1. 系爭工作規則第39條規定：「下列節日休假，工資照給：
07 …」，依此規定，被告規範其所屬勞工於特定節日休假並照
08 領工資的要件有二，包括(1)列舉的特定節日（即列舉的紀念
09 日或節日），以及(2)此一特定節日須為休假（即放假）者。
10 而系爭七天假自105年12月6日修正勞基法第37條第1項規定
11 於106年1月1日施行起，已經不是政府規定應放假的紀念日
12 或節日，顯然不符合系爭工作規則第39條規定之要件。且勞
13 基法施行細則第23條規定於106年6月16日刪除後，系爭七天
14 假也不再具有放假之法源依據，故原告主張系爭七天假仍屬於
15 系爭工作規則第39條規定應休假的紀念日或節日等，自不可
16 採。從而，系爭七天假在原告主張之109年9月28日至114年3
17 月29日期間，既然已非法定休假節日，被告自無「工資照
18 給」之義務。

19 2. 再者，原告對被告抗辯「原告回任後不需依系爭工作規則第
20 21條規定雙週服84小時工時，有週休二日」等情，並不否認
21 （見本院卷第122頁，原告之後另以陳報狀表示其回任後實
22 際是採四週變形工時4例4休方式、以4週160小時上下班，見
23 本院卷第126至127頁），也足以佐證被告於前述勞基法第30
24 條、第36條修正後，雖未隨同修正系爭工作規則，但實際上
25 已經依照修正後法令規定辦理，而將勞工工時同步調整成
26 「每週不得超過四十小時」、「每7日中應有2日之休息（1
27 例1休）」，故於系爭工作規則規定第39條發生疑義時，自
28 應依照第62條規定，視實際狀況，參照現行有關法令規定而
29 作認定，而非僅拘泥於96年制定時之形式上文字內容。故原
30 告主張系爭七天假既為系爭工作規則第39條所明定，被告自
31 應給付工資云云，無法採信。

01 四、綜上所述，原告依勞動契約及系爭工作規則第39條規定，請
02 求被告給付70,555元及自113年5月26日起至清償日止，按年
03 利率5%計算之利息，為無理由，應予駁回。又原告既受敗訴
04 判決，本院自無從依勞動事件法第44條第1項規定依職權宣
05 告假執行，併此敘明。

06 五、本件係小額訴訟事件，應依民事訴訟法第436條之19第1項、
07 第78條規定，確定本件訴訟費用為1,500元，由原告負擔。

08 中 華 民 國 114 年 7 月 28 日
09 勞動法庭 法 官 劉以全

10 以上正本係照原本作成

11 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
12 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
13 載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟
14 資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上
15 訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

16 中 華 民 國 114 年 7 月 28 日
17 書記官 溫凱晴