

臺灣新竹地方法院民事判決

109年度勞小上字第2號

上訴人 張讓華

被上訴人 瑞耘科技股份有限公司

法定代理人 呂學恆

訴訟代理人 彭義誠律師

李其陸律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於中華民國108年11月20日本院竹北簡易庭108年度竹北勞小字第12號第一審判決提起上訴，本院於民國109年11月25日言詞辯論終結，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

壹、程序方面：

按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，其審判以合議行之。對於前項第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。又上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：(一)原判決所違背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文。又依民事訴訟法第436條之32第2項準用同法第468條及第469條第1款至第5款規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；而判決有同法第469條第1款至第5款情形之一者，為當然違背法令。是如上訴人提起上訴，形式上已具體指摘原審判決理由有違背法令之情事，其上訴即應認為合法。本件上訴人上訴主張被上訴人工作規則之規定有所矛盾之處，且被上訴人於原審未依工作規則第七章之

規定否准上訴人之請假，原審判決卻依上開規則之規定為認定，且被上訴人片面調動上訴人職務，其調動後之薪資結構已不同，原審判決卻認非屬不利之變動，及原審判決未就有利於上訴人之事項予以斟酌及調查，逕認被上訴人無短付延時工等情，而駁回上訴人於原審之訴，顯有適用法令不當且違背法令之處，爰提起本件上訴等語。經核，揆諸上訴人上開之主張，堪認其對於原審判決違背法令之情事，已有具體之指摘，依前開法條規定，上訴人提起本件上訴，程序上尚無不合。

貳、實體方面：

一、上訴人主張：

(一)、上訴人於民國（下同）104年4月27日起任職，為被上訴人公司助理工程師，從事CNC 車床機械加工、打樣及產品程式設計，每月薪資為新臺幣（下同）3 萬9,700 元，於107年10月22日下午上訴人與同事共同將數十公斤原料抬上CNC 機檯時，上訴人突然感覺腰背劇痛不適，翌（23）日前往信華中醫診所診治，10月23日至26日請病假4 日，27至28日週休2日，29日週一上班時，上訴人曾向主管表明可繼續從事原工作，並表達不願調往現場工作之意向，但因上訴人接連於10月29、30、31日從事原工作，至10月31日實在腰痛難耐，當日下午及隔日均請病假前往劉坤達中醫診所就診，經醫囑宜休養2 週及避免搬重物後，上訴人原打算請11月1至2日兩日之病假，然被上訴人否准上訴人所請11月2日之病假，故而上訴人11月1日請病假、11月2日請補休，並於11月5日週一上班時，持上述3次中醫就診之診斷證明書欲申請2週公傷假，惟被上訴人僅核給11月5日至13日共7日普通傷病假（不含11月10日週六、11日週日），並未經上訴人同意逕將上訴人調往樓下現場從事技術員工作，每月薪資減至2 萬7,358元。11月14日週三上訴人持原有之中醫診斷證明書及以已預約掛號11月15日至台大新竹分院就診，向被上訴人申請11月14日至16日共3日病假，惟遭主管以非持公立醫院診斷證明

書為由否准，要求改以事假，然上訴人於11月19日週一上班時，即立即交付台大新竹分院開立之診斷證明書以補正11月14日至16日病假之證明，惟卻遭被上訴人違法拒絕改為病假。又被上訴人未經上訴人同意，僅因上訴人身體不適屢請病假即逕將上訴人原助理工程師之職務調為現場技術員並調降上訴人薪資，且上訴人任職以來從無任意連續多次請假紀錄，本次受傷請假休養及就醫期間亦未達病假30日之上限，被上訴人片面調職降薪已違反勞動契約，上訴人於接獲被上訴人所核發之11月薪資單，發現被上訴人仍將11月14日至16日以事假扣薪且整個11月份之薪水也有短少，亦有不依勞動契約給付工作報酬之情形，上訴人已依勞動基準法第14條（下稱勞基法）第1項第5款及第6款之規定，於107年12月11日以存證信函通知被上訴人於107年12月14日終止雙方勞動契約暨請求發給資遣費。爰依勞工退休金條例第12條之規定請求被上訴人給付資遣費72,502元，及依兩造勞動契約、勞基法之規定，請求被上訴人給付107年11月份短付薪資4,816元，暨被上訴人於上訴人任職期間，因其強制所有員工加班時數只能換相同時數補休，而未給付上訴人之192小時延時工資差額16,390元，合計93,708元，並於原審聲明請求：被上訴人應給付上訴人9萬3,708元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止按年息5 %計算之利息，願供擔保請准宣告假執行。

(二)、又原判決有下述違背法令之情形：

- 1、被上訴人工作規則第七章關於請求之規定，其要求請假均須事前檢附證明文件提出申請，否則以曠職論，請假4小時以上連續24小時以內須檢附就診收據影本或藥袋，惟就診收據或藥袋須於就醫後才能取得，上開工作規則之規定已有矛盾。況被上訴人並未引用此工作規則否准上訴人11月14日至16日之病假，原審判決未查而認被上訴人以事假處置並無違誤，判決理由即屬矛盾。又上訴人於11月5日持原證3-2之診斷證明書所載醫囑宜休息二週，本得申請11月5日至16日

01 為期二週之公傷病假，惟被上訴人除只核給至11月13日之普
02 通傷病假外，並將上訴人轉調至避免抬重物之工作而要求上
03 訴人銷假上班，然因上訴人傷勢未癒，不得以只好於11月14
04 日至16日改以事假為之，原審判決對於被證3 及原證8 上訴
05 人與被上訴人公司環安人員及上訴人主管之對話紀錄等有利
06 於上訴人之內容均未斟酌，亦未說明不採之理由，亦有理由
07 不備之違法。

08 2、被上訴人調動上訴人之職務內容，其變動後之底薪已由原先
09 31,300元調整為28,800元，其差額2,500 元雖改以全勤項目
10 1,000 元及工作獎金1,500 元給付，惟此二項目並非無條件
11 之固定給付，故上訴人實質薪資已有減少，對上訴人已有不
12 利影響。原審判決依照雙方提出之薪資單審認職務變動前後
13 薪資結構已變動，給付條件不同，卻又認屬未做不利益變
14 更，為判決理由矛盾之違誤。又原審判決審認被上訴人是否
15 短付薪資時，尚且認為上訴人請假應扣除1,000 元之全勤獎
16 金、被上訴人未發工作獎金難謂不正當，然倘依上訴人原始
17 薪資，於請病假時，該2,500 元並不會被扣減，原審判決前
18 後不一之論述亦有判決理由矛盾之違法，亦有違反勞動基準
19 法第10條之1 判決違背法令之情。

20 3、又員工加班是否請領加班費或選擇補休應係員工自行選擇，
21 惟被上訴人強迫公司員工包括上訴人只能換取補休，上訴人
22 同一部門三位員工亦係被要求只能換補休而從未請領過加班
23 費，惟原審判決就此有利於上訴人之事項未斟酌，又未為證
24 據調查，且未說明不採之理由，亦屬判決不備理由之違法。

25 二、被上訴人則辯稱：

26 (一)、上訴人於107年10月22日與訴外人即同事謝承偉、郭家靜3
27 人共同搬運76公斤之鋁合金件，當時原告未表示任何異狀
28 ，訴外人謝承偉、郭家靜2 人於被上訴人事後107年11月8日
29 面談時，也稱上訴人當下沒有反應身體不適，然上訴人卻於
30 107年10月29日向訴外人即被上訴人環安人員蔡榮冠稱其因2
31 2日搬運重物而有工傷並提出職業傷病給付之申請，但案經

送請經勞動部勞工保險局審查認定結果，認上訴人之傷勢係屬普通傷病。因依被上訴人經主管機關備查並已揭示之工作規則，其第39條規定，員工若欲請25小時以上之病假，應於3個工作天內檢附醫院診斷證明，否則一律以事假計，上訴人雖持不符合規定之中醫診所出具之證明書，被上訴人仍從寬給與107年10月23日至107年11月1日期間之病假5.5日，並體諒上訴人，特別送請被上訴人公司總經理簽核給與107年11月5日至107年11月13日期間7日即1週之病假，故上訴人申請11月14至16日共3日之請假，於再無其他證明文件情形下，以事假之假別來處理，合於規定，上訴人當時亦同意改請事假，並嗣後於11月27日，在11月份出勤明細表上簽名予以確認，且上訴人於107年11月19日並無補提台大新竹分院之診斷證明書予被上訴人，亦不符合請病假之程序規定，況依該診斷證明書所載，並未說明上訴人需在家休養，是亦不符合請病假之要件，足證被上訴人並無上訴人指摘給假刁難或不當扣薪云云之情事，自無短付上訴人所稱該三日應為病假而非事假間之薪資差額。

(二)、又依被上訴人104年1月22日出勤管理辦法第3之1條「各級主管如因業務需要，得請其屬員配合在正常工作時間、時數之外延長工時，延長之工時即為加班時數，可上EasyFlow電子簽核系統填『加班計劃申請』，以申報加班費或補休時數。同仁因業務需要或其他指派事務，預期有加班之必要時，應事先取得主管之同意方得進行，否則主管得否決其加班費、補休之申請。」，以及被上訴人經新竹縣政府核備之工作規則第30條之1第1項「員工於平日或休息日工作後，依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數1：1換取補休時數。」之規定，本件上訴人歷來之加班，業已依其意願申報補休時數，而未補休完畢之時數，被上訴人亦於107年12月份發給延時工資，上訴人指摘被上訴人強迫員工只能申請補休云云，與事實不符，故被上訴人並無雇主不依勞動契約給付上訴人工作報酬之情事，上訴人以此為由發函向被上訴人

01 終止雙方勞動契約，並無依據。

02 (三)、至被上訴人對上訴人之職務調整，係因上訴人原先工作內容
03 為CNC車床加工，於生產過程中需與同事共同搬運50至80公
04 斤之加工料件進行加工，依上訴人提供給被上訴人之診斷證
05 明，其上既已建議上訴人避免搬重物，可信上訴人客觀上已
06 顯難勝任原工作職務，被上訴人考量上訴人無法負重，於10
07 7年11月1日起將上訴人自原先需要負重之技術部技轉組助理
08 工程師職務，轉調至不需要久站且現場提供座椅、避免抬重
09 物之製造部RR組技術員，工作內容僅去膠、維護、生產日報
10 表填寫，去膠產品之重量僅1至3 公斤，較其原工作之工作
11 負荷大為減輕，且上訴人於職務調動後之107年11月5日，經
12 訴外人即被上訴人公司人資林郁潔曾於會客室告知其調動事
13 宜，亦未據其表達反對而已同意該調動，並從事調動後之工
14 作，再參以上訴人於107年12月10日經被上訴人人員訪談
15 時，其亦表示除去膠及貼膠帶外，因腰傷未痊癒，沒辦法勝
16 任其他工作等語，是上訴人亦認其已無法勝任原工作，故被
17 上訴人所為之職務調整具有合理性。又上訴人因其經調整後
18 之工作內容大為減輕，其本薪雖因職務內容而有所調整，然
19 被上訴人仍盡可能維持上訴人之總薪資不變，在上訴人本薪
20 減少2,500元之同時，被上訴人另增加全勤獎金及工作獎金
21 項目予上訴人，以維持薪資總額於3萬9,700元不變，另上訴
22 人於經調整職務後，因擔任不同之工作，被上訴人對其受領
23 之工資，包括基本薪資與職務津貼等之薪資結構，因而伴隨
24 其職務內容而有所調整，難謂有不合理之處，故被上訴人對
25 上訴人之職務調動，業已符合調動五原則及勞動基準法第10
26 條之1規定，並無違反勞工法令損害上訴人權益之情事。又
27 上訴人於107年11月5日已知悉職務調動乙事，却遲至107
28 年12月11日始以遭不當職務調動為由，向被上訴人終止勞動
29 契約，其此一終止權，亦已超過30日除斥期間而不得再為行
30 使。又上訴人自107年12月14日起日至18日止無正當理由曠
31 職，被上訴人已於同年月19日依勞基法第12條第1項第6款之

規定，寄發存證信函予上訴人合法終止勞動契約。本件上訴人之請求均無理由。並於原審聲明：請求駁回原告之訴，如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行等語。

三、原審判決駁回上訴人之請求及假執行之聲請，上訴人不服原判決，並上訴聲明：(一)、原判決廢棄；(二)、被上訴人應給付上訴人93,708元，及自起訴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；被上訴人則答辯聲明：上訴駁回。

四、兩造間不爭執之事項：

(一)、兩造於104年4月27日起成立僱傭關係，嗣上訴人於107年12月11日，以被上訴人有勞基法第14條第1項第5款及第6款之情形為由，寄存證信函通知被上訴人於107年12月14日終止雙方勞動契約；被上訴人則於同月19日，以上訴人自107年12月14日起至18日止無正當理由曠職，依勞基法第12條第1項第6款規定，寄存證信函予上訴人，以終止雙方勞動契；而兩造間之僱傭關係確已為終止。

(二)、被上訴人對上訴人於原審所提之原證1至8證物，上訴人對被上訴人於原審所提之被證1至20，形式之真正均不爭執。

(三)、上訴人先後有於107年11月7日、15日，因其腰部傷勢，至台大新竹分院之復健科門診就醫（見原審卷第25-28頁）。

五、本院之判斷：

茲本件兩造間所爭執應予以審理者，在於：(一)、上訴人請休107年11月14日至16日三天之病假，是否合法有據？(二)、被上訴人於107年11月間調動上訴人之職務，是否合法有效？(三)、被上訴人是否有短付上訴人加班費？如有，數額為多少？(四)、本件係上訴人或被上訴人，合法終止雙方間之勞動契約關係？上訴人依依勞工退休金條例第12條及雙方勞動契約、勞基法之規定，請求被上訴人給付其資遣費72,502元、107年11月份欠薪4,816元及加班費差額16,390元，合計93,708元及法定遲延利息，有無理由？爰予以論述如下。

(一)、上訴人請休107年11月14日至16日三天之病假，是否合法有

01 據？

02 1、按僱傭契約原則上為一繼續性及專屬性契約，勞雇雙方間非
03 僅存有提供勞務與給付報酬之權利義務存在關係，其他如雇
04 主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不
05 應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信
06 用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之。又，工作規
07 則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規
08 則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，
09 而得拘束勞雇雙方之意思表示，勞工嗣後如繼續為該雇主提
10 供勞務，應認係默示承諾該工作規則內容，而使該規則發生
11 附合契約之效力，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐
12 大受雇人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效
13 率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式
14 等應注意事項，及受雇人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種
15 工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受雇人一體遵循，
16 此規範即工作規則，除非有違反強制規定，否則勞工與雇主
17 間之勞動條件應依工作規則之內容而定，而具有拘束勞工與
18 雇主雙方之效力。

19 2、經查，被上訴人公司所制定包括第七章員工請假規定等之工
20 作規則，已經當地主管機關即新竹縣政府，以該府107年4
21 月19日府勞資字第1070051288號函予以核備在案（見原審卷
22 第89頁新竹縣政府上開函文影本），且經核其中第七章之請
23 假規定中，第三十九條有關假別、事由、給薪規定、給假
24 日/時數、員工需提出之證明文件及提出時間等規定，經本
25 院予以檢視之結果，業已兼雇勞雇雙方之權益，並為被上訴
26 人公司管理上所必要，亦無違反勞基法第43條及勞工請假規
27 則規定之情形，應認為合法有效，其規定內容，自有拘束本
28 件上訴人之效力。又查，依上開工作規則第39條之規定，其
29 中就證明文件部分，已規定請病假:4小時內免附證明、4小
30 時以上連續24小時以內，須檢附就診收據影本或藥袋、25小
31 時（含）以上需檢附醫院診斷證明…，且規定若三個工作天

01 以內未檢附證明者，則一律以事假論等情（見原審卷第37-3
02 8頁）。亦即被上訴人員工如欲請休三日以上之病假，需檢
03 附醫院出具之診斷證明書，如欲請休4小時以上三日以內
04 （含三日）之病假，則需檢附就診收據影本或藥袋，並均需
05 於事後三個工作以內檢附相關之證明向被上訴人公司辦
06 理，否則即應論以事假。上訴人雖於107年11月5日時，檢附
07 其前於信華中醫診所及劉坤達中醫診所（下稱系爭診所）就
08 診時，該等診所出具之診斷證明書，欲一次請求二週即逾三
09 日以上之公傷假，然因未提出系爭工作規則第37條所定之
10 「醫院」出具之診斷證明，被上訴人當時基於考量其身體狀
11 況，另由總經理簽核准予其5日，即自107年11月5日至13日
12 之病假乙節，亦有被上訴人於原審所提出被證6之被上訴人
13 公司簽呈影本在卷可憑（見原審卷第109頁），是以上訴人
14 於107年11月5日該次，雖一次請休包括系爭107年11月14日
15 至16日，已連續25小時以上之病假，然因未提出符合被上訴
16 人公司規定之醫院診斷證明，是被上訴人當時未核准其107
17 年11月14日至16日該三日之病假，於法並無不合。又上訴人
18 之後固於107年11月14日，又持前開診所前所開立之診斷證
19 明，並以其已預約掛號同年11月15日至台大新竹分院就診為
20 由，向被上訴人申請系爭107年11月14日至16日共3日之病
21 假，惟查，因上訴人此次請假所交付者，係先前該次請假所
22 已持用者，而先前上訴人該次請假持用之系爭診所之診斷證
23 明，既因不符合被上訴人系爭工作規則第37條，需有醫院診
24 斷證明書之規定，致其所申請之系爭107年11月14日至16日
25 之病假，無從獲准，則嗣後上訴人再持診所出具之相同診斷
26 證明書，欲用以申請同樣之107年11月14日至16日該三天之
27 病假，即無從予以准許。至上訴人固有於107年11月7日、15
28 日二次至台大新竹分院就診，已如前列之兩造不爭執事項所
29 載，惟上訴人主張其嗣後已於107年11月19日，補提其於107
30 年11月15日至台大新竹分院就診之診斷證明書予被上訴人，
31 應已補正其該三日之請病假程序，然為被上訴人所否認，而

01 上訴人迄未舉證其於該次請病假時及之後在規定時間內，有
02 向被上訴人提出107年11月7、15日之就診，台大新竹分院出
03 具之診斷證明書或醫療收據、藥袋等證明文件，是上訴人此
04 次107年11月14日至16日三天之病假申請，亦因未符合系爭
05 規則第37條須檢附就診收據影本或藥袋證明文件之規定，被
06 上訴人未准予其病假，而以事假核計上訴人該三日之薪水，
07 於法尚無不合，是上訴人主張被上訴人有短付其該三日事假
08 與病假間所差距之薪水云云，尚不可採。

09 (二)、被上訴人於107年11月間調動上訴人之職務，是否合法有
10 效？

11 1、按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
12 下列原則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機
13 及目的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資
14 及其他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工
15 體能及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必
16 要之協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益。勞動基準法
17 第10條之1固有規定，惟按勞動契約係繼續性契約，雇主基
18 於企業經營之需要，調整勞工之職務，在所難免，如要求雇
19 主行使調職命令權，均必須得到每個勞工同意，將妨礙企業
20 之存續發展、雇主之人力運用，進而影響全體勞工之職業利
21 益，是雇主基於企業經營上之需要調動勞工工作，如新工作
22 為勞工技術體能所能勝任，其薪資及其他勞動條件又未作不
23 利之變更，自應認並未違反勞動契約之本旨。又調職乃雇主
24 對勞工人事配置上之變動，調職通常必伴隨勞工職務、職位
25 及特定津貼等內容之變更，如僱用人係基於企業經營上之必
26 要性與合理性而對於受僱人之職務、職位等內容加以調整，
27 而勞工因擔任不同之工作，其受領之工資因而合理伴隨其職
28 務內容有所調整，尚不得僅以工資總額減少，即認該調職違
29 法。故審究薪資及其他勞動條件是否為不利之變更，不應僅
30 以工資總額是否減少作為認定之依據。

31 2、經查，上訴人於其所主張107年10月22日在被上訴人處工作

01 搬運原料受傷後，在接受其領班即被上訴人人員面談時，
02 已向其領班陳述前因工件過重，上下料時腰部拉傷，導致無
03 法久站，於RR加工目前除了去膠及貼膠帶以外，因腰傷未痊
04 癒，沒辦法勝任其他什麼工作等情，有被上訴人於原審提出
05 之被證11被上訴人員工面談記錄表影本在卷可憑（見原審卷
06 第119頁），則被上訴人基於對勞工之照護義務，將上訴人
07 調整擔任至合適之工作，即將上訴人由原先需與同事共同搬
08 移重物之助理工程師工作，移往製造部現場從事去膠、貼
09 膠，體力負荷程度明顯較低之工作，且於調整前、後之總體
10 薪資，大抵上未為變更，亦即於107年11月1日異動生效以
11 前，上訴人薪資結構為底薪3萬1,300元、技術津貼6,000
12 元、伙食2,400元、全勤0元、工作獎金0元，合計月薪3萬9,
13 700元，於107年11月1日異動生效以後，其薪資結構改為底
14 薪2萬8,800元、技術津貼6,000元、伙食2,400元、全勤1,00
15 0元、工作獎金1,500元（浮動），合計亦為月薪3萬9,700
16 元，此經核對在卷之原審原證1上訴人調職前之107年6至9月
17 份之員工薪資單、被證12被上訴人人事異動申請表，及上訴
18 人調職後107年11月份之被證15員工薪資明細影本各一份即
19 明（見原審卷第16-18頁、第121頁、第133頁，但107年11月
20 份被上訴人實際未發給上訴人全勤與工作獎金，詳後述）。
21 且上訴人職務既經變動，且變動後其之工作內容已為減輕，
22 在專業及技術程度上亦有所不同，則被上訴人加以適當調降
23 其每月底薪2500元，惟為維持其總薪資不變，乃增加同額合
24 計亦為2500元之全勤獎金及工作獎金該兩項津貼，準此，堪
25 認被上訴人就上訴人因職務及工作內容之調整，所為上開底
26 薪及職務津貼之變動，尚屬在合理之範圍，難認係對上訴人
27 薪資及勞動條件作不利之改變，上訴人自不得以其一時性因
28 身體因素而較無法獲取全勤獎金，即反推被上訴人係故意調
29 降其薪資，而對其為勞動條件不利之變更，故被上訴人對上
30 訴人之職務調動，並無違反勞基法第10條之1調職五原則之
31 規定，尚屬合法有效。

01 (三)、被上訴人是否有短付上訴人加班費？如有，數額為多少？

02 上訴人固請求被上訴人給付其192小時加班之加班費差額1萬
03 6,390元，經查：

04 1、按依107年1月31日公布、107年3月1日施行之增訂勞動基準
05 法第32條之1規定，固應依勞工意願選擇補休，否則應按勞
06 動基準法第24條所定標準，發給延時工資，惟於勞動基準法
07 第32條之1增訂之前，即107年2月28日以前，勞雇雙方如已
08 約定換取補休，仍依勞雇雙方之約定辦理（見原審卷第145
09 ～146 頁，被證17，中華民國勞動部全球資訊網—加班補休
10 規定，Q4：107年2月28日以前如果有加班補休的時數，是否
11 適用本次修法的規定呢？Q&A ），則縱認上訴人主張其於
12 原審起訴狀附表一所列，其自104年11月25日起至107年9月1
13 0日止，有加班192小時為真，依被上訴人之系爭工作規則第
14 六章加班章，其中28條、第30條之1之規定，業已揭示加班
15 人員於業務需求或主管要求而需加班時，應事先填具加班計
16 畫申請，並依其意願選擇補休，並經雇主同意以工作時數
17 1：1 換取補休時數（見原審卷第96頁），而經核被上訴人
18 工作規則中上開有關加班及補休之規定，難認有違反勞基法
19 或其他勞動法令之強制規定，應屬有效，則上訴人加班之
20 該192小時，其中發生於000年0月00日（含當日）以前之15
21 9.5小時（見上訴人之原審起訴狀附表一，見原審卷第14
22 頁），既經上訴人依前述工作規定規定，操作其助理工程師
23 之電腦帳號辦理補休，未據異議，今復提出反對意見如上，
24 尚有違誠信原則，應不足為取；而該192小時其中發生於000
25 年0月0日（含當日）以後之32.5小時部分（見上訴人原審起
26 訴狀附表一，其中之原審卷第14頁最後2 欄～次頁第1至7
27 欄），其中：①發生於最後1日即107年9月10日（週一）之該
28 日加班4小時中之3小時，連同之後107年9月20日（週四）之
29 該日加班3小時（見原審被證18，即原審卷第151頁最後2
30 行），以上6小時加班部分，因兩造僱傭關係終止致上訴人
31 未能於特休截止日期補休完畢，被上訴人就上訴人此6小時

01 加班，已經發給其加班費1,550元（計算式： $155\text{元} \times 5 \div 3 \times 6$
02 $=1,550\text{元}$ ，見原審卷第71頁答辯狀第15頁，及原審卷第178
03 頁筆錄最後三行被上訴人訴訟代理人之陳述），此並有上訴
04 人107年12月份薪資明細單影本可佐（見原審卷第21頁之
05 「其他加項（免稅）1550」），②上訴人其餘之29.5小時加
06 班部分，已據上訴人於原審開庭時，陳稱已全部補休完畢
07 （見原審卷第178頁筆錄），並有被上訴人於原審所提被證1
08 8，即其電腦資料所下載列印出之上訴人加班紀錄表，其中
09 對應上開32.5小時之加班部分，在該加班紀錄表之「是否
10 計畫調休」欄位，均經上訴人選擇「已選取」，在「調休使
11 用週期」欄位，亦均經上訴人選擇「特休截止日期」之內容
12 可佐（見原審卷第151頁），是就上訴人此29.5小時之加
13 班，業經其選擇補休完畢。從而，堪認上訴人此32.5小時加
14 班中之29.5小時，業經其依增訂勞準法第32之1規定，自行
15 選擇補休完畢，另其中之3小時，亦經被上訴人依勞基法第2
16 4條第1項第2款之標準，發給其延時工資等情，應可認定。

17 2、上訴人固主張：係被上訴人透由其主管強制要求其僅可補
18 休，不得領取加班費，故係被上訴人強迫上訴人補休不可領
19 加班費，自不得拘束上訴人，然此為被上訴人所否認，而依
20 上訴人原審提出之被證19之資料（見原審卷第173頁），可
21 知被上訴人之其他員工，亦有於106年7月間，向被上訴人申
22 請取得加班費之情形，此外，上訴人就其上開之主張，未能
23 進一步舉證證明，所述即不可採。至上訴人於原審聲請命被
24 上訴人提出另二名員工即林正峰、唐微孝之加班請領加班費
25 或換補休之資料，以證明係被上訴人強制上訴人加班只能換
26 補休之事實，然本院認個別員工之情形容或各有不同，無從
27 以上開另二名員工之加班請領加班費或補休之情形，據以推
28 認被上訴人有強制上訴人加班僅能補休之事實。從而，上訴
29 人於本件再請求被上訴人給付其192小時（ $159.5 + 32.5$ ）延
30 時工資之差額1萬6,390元，即屬無據，不應准許。

31 (四)、本件係上訴人或被上訴人，合法終止雙方間之勞動契約關

01 係？上訴人依勞工退休金條例第12條及雙方勞動契約、勞基
02 法之規定，請求被上訴人給付其資遣費72,502元、107年11
03 月份欠薪4,816元及加班費差額16,390元，合計93,708元及
04 法定遲延利息，有無理由？

05 1、依上所述，上訴人107年11月14日至16日三天之休假，應論
06 以事假而非病假，故被上訴人就該三天並無短付上訴人工資
07 之情形。又被上訴人調動上訴人之職務係屬合法有據，業如
08 前述，且上訴人調職後雖其月薪總額仍為3萬9,700元，然因
09 其於107年11月份業經請病假75小時（見原審被證7、被證1
10 5，見原審卷第111、133頁），故該月份不能領取全勤獎金
11 1,000元，且被上訴人參酌上訴人當月工作表現與績效，未
12 發給其1,500元之工作獎金，難謂不正當，是以被上訴人就
13 上訴人107年11月份工資，業已全數支付，並無短付上訴人
14 薪資4,816元之情。從而，上訴人以被上訴人短付其107年11
15 月份薪資及對其為不當調職為由，依勞基法第14條第1項第
16 5、6款之規定，於同年12年11月向被上訴人為終止勞動契約
17 之意思表示，並無依據，難認發生終止契約之效力，反而因
18 上訴人自107年12月14日起至18日止無正當理由未至被上訴
19 人處工作，則被上訴人依勞基法第12條第1項第6款規定，於
20 同月19日寄發存證信函向上訴人為終止勞動契約之意思表
21 示，即屬合法有效，是兩造之勞動契約，業經被上訴人合法
22 終止而失效。

23 2、系爭勞動契約既係因上訴人連續曠職三日以上而經被上訴人
24 合法予以終止，且被上訴人並無積欠上訴人107年11月份工
25 資及延時工資差額之情形，已如前述，是上訴人依勞工退休
26 金條例第12條及雙方勞動契約、勞基法之規定，請求被上訴
27 人給付其資遣費72,502元、107年11月份欠薪4,816元及延時
28 工資差額16,390元，合計93,708元及其法定遲延利息，並無
29 理由，應予以駁回。

30 (五)、是以原審為上訴人敗訴之判決，並駁回其假執行之聲請，於
31 法尚無不合，原審判決並無違背法令之情事，上訴意旨指摘

01 原審判決不當，求予廢棄改判，並無理由，爰判決駁回其上
02 訴。

03 (六)、本件第二審裁判費為1,500 元，應由上訴人負擔，爰確定訴
04 訟費用額如主文第2項所示。

05 六、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之32
06 第1項、第2項、第449條第1項、第436條之19第1項、第78
07 條，判決如主文。

08 中 華 民 國 109 年 12 月 29 日

09 勞動法庭 審判長法官 鄭政宗

10 法官 王佳惠

11 法官 陳麗芬

12 以上正本係照原本作成。

13 不得上訴。

14 中 華 民 國 109 年 12 月 30 日

15 書記官 楊嘉惠