

臺灣士林地方法院民事判決

111年度勞簡上字第3號

上訴人 謝素貞

訴訟代理人 廖信憲律師（法扶律師）

複代理人 陳以儒律師（法扶律師）

被上訴人 鍾明達即新竹光復饅頭店

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於本院110年度勞簡字第19號第一審判決提起上訴，本院於民國111年5月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原判決關於駁回上訴人後開第二項之訴部分，暨訴訟費用（除確定部分外）之裁判均廢棄。

被上訴人應再給付上訴人新臺幣伍仟捌佰陸拾壹元，及自民國一一〇年四月二十八日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

其餘上訴駁回。

第一審（除確定部分外）及第二審訴訟費用，由被上訴人負擔百分之五，餘由上訴人負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

一、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，不在此限；民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。又第二審訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；但第255條第1項第2款至第6款情形，不在此限，同法第446條第1項亦有明定，此項規定，依同法第436條之1第3項規定，於簡易訴訟之第二審上訴程序，亦準用之。查上訴人於起訴時，係依民法第184條第1項規定請求被上訴人賠償「不准喪假3日」之損害（原審卷第16頁），上訴後，追加民法第227條、第226條為請求權基礎（見本院卷第56、61頁）擇一為有利判決，經核上訴人係基

01 於同一基礎事實而為訴之追加，核與前揭法條規定相符，應
02 予准許。

03 二、本件被上訴人經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民
04 事訴訟法第386條所列各款情形，爰依上訴人之聲請，由其
05 一造辯論而為判決。

06 貳、實體方面：

07 一、上訴人主張：伊自民國105年5月12日起受僱於被上訴人，擔
08 任作業員，原約定工資為每月新臺幣（下同）2萬7,000元，
09 自106年3月起降為2萬6,000元，月休4日，工作時間自上午5
10 時起至工作完成，最快約至上午11、12時，有時會到下午
11 13、14時。伊於106年11月14日因身體無法負荷自行離職。
12 任職期間因父親死亡，於106年4月間依法請求給予7日喪
13 假，然被上訴人僅准休4日喪假，侵害伊依法請假之權利，
14 故請求被上訴人給付相當於3日工資之損害賠償2,601元。又
15 被上訴人每月僅給予例假4日，休息日及國定假日均未給假
16 或給付加班費，應給付伊自105年5月12日起至106年11月14
17 日止之未休假加班費共12萬4,281元。為此，爰依民法第184
18 條第1項、第227條、第226條、勞動基準法（下簡稱勞基
19 法）第24條、第39條中段之規定，提起本件訴訟，聲明請求
20 被上訴人應給付12萬6,882元本息等語（原審判決命被上訴
21 人給付之未休特別休假折算工資8,767元，未據聲明上訴，
22 不在本院審理範圍）。

23 二、被上訴人則未於言詞辯論期日到場，據其先前於準備程序期
24 日之陳述略以：兩造約定每月例休4日，加班費已內含於約
25 定薪資，上訴人不得再為請求。而國定假日加班13日、春節
26 加班2日，已在當月薪資中計算並發放。喪假無給假不足部
27 分等語置辯。

28 三、原審判決：

29 （一）被上訴人應給付上訴人8,767元，及自110年4月28日起至清
30 償日止，按週年利率5%計算之利息。

31 （二）上訴人其餘之訴駁回。

01 (三)上訴人勝訴部分得假執行，但如被上訴人以8,767元為上訴
02 人預供擔保，得免為假執行。

03 上訴人就其敗訴部分不服，提起上訴，並聲明：

04 (一)原判決駁回上訴人後開之訴部分及訴訟費用（除確定部分
05 外）負擔均廢棄。

06 (二)上開廢棄部分，被上訴人應再給付上訴人12萬6,882 元及自
07 起訴狀繕本送達翌日即110 年4 月28日起至清償日止，按週
08 年利率百分之五計算之利息。

09 被上訴人答辯聲明：上訴駁回。

10 四、本院得心證之理由：

11 (一)上訴人不得請求喪假3日之薪資：

12 1. 按民事訴訟法第277條規定「當事人主張有利於己之事實
13 者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規定，或依其情形
14 顯失公平者，不在此限。」勞工請假規則第3條第1款規定：

15 「父母、養父母、繼父母、配偶喪亡者，給予喪假八日，工
16 資照給。」

17 2. 上訴人主張伊父親於106年4月12日死亡，向被上訴人申請
18 106年4月15、19、22、23、24、25日及5月9日喪假，但被上
19 訴人僅准許106年4月15、22、23、24日，其餘日期不准許，
20 違反勞工請假規則第3條規定，故依民法第184條第1項規定
21 或同法第226條、第227條規定請求3日薪資2,601元之損害賠
22 償云云。被上訴人稱並無不依法給予喪假等情。勞工符合勞
23 工請假規則第3條之法定要件，自得請喪假，且雇主應給予
24 薪資，此乃勞工之權利，但上訴人未提出任何證據證明伊曾
25 經申請喪假7日而遭被上訴人拒絕，僅給予4日其餘3日不准
26 假，是上訴人以被上訴人拒絕其喪假3日之申請因此需負侵
27 權行為或債務不履行責任，即屬無據。又相關勞工法規並未
28 如勞基法就特別休假有規範補償事由，故勞工是否請假或有
29 可歸責於雇主之不能請假事由等情，均不因勞工未請假，而
30 得據此主張薪資補償。是上訴人請求喪假3日損害賠償2,601
31 元，應予駁回。

01 (二)上訴人請求例假日、休息日、國定假日工作之工資：

02 1. 按勞基法第30條第1項規定「勞工正常工作時間，每日不得
03 超過八小時，每週不得超過四十小時。」惟延長工時或例
04 假、休息日、國定假日之工資計算，105年12月21日修正前
05 同法第24條第1款、第2款規定為「雇主延長勞工工作時間
06 者，其延長工作時間之工資依左列標準加給之：一、延長工
07 作時間在二小時以內者，按平日每小時工資額加給三分之一
08 以上。二、再延長工作時間在二小時以內者，按平日每小時
09 工資額加給三分之二以上。」同法第36條規定「勞工每七日
10 中至少應有一日之休息，作為例假。」同法第39條規定「第
11 三十六條所定之例假、第三十七條所定之休假及第三十八條
12 所定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意
13 於休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
14 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同」。105年12月21
15 日修正後同法第24條第2項、第3項則規定「雇主使勞工於第
16 三十六條所定休息日工作，工作時間在二小時以內者，其工
17 資按平日每小時工資額另再加給一又三分之一以上；工作二
18 小時後再繼續工作者，按平日每小時工資額另再加給一又三
19 分之二以上。前項休息日之工作時間及工資之計算，四小時
20 以內者，以四小時計；逾四小時至八小時以內者，以八小時
21 計；逾八小時至十二小時以內者，以十二小時計。」同法第
22 36條第1項規定「勞工每七日中應有二日之休息，其中一日
23 為例假，一日為休息日。」同法第39條規定「第三十六條所
24 定之例假、休息日、第三十七條所定之休假及第三十八條所
25 定之特別休假，工資應由雇主照給。雇主經徵得勞工同意於
26 休假日工作者，工資應加倍發給。因季節性關係有趕工必
27 要，經勞工或工會同意照常工作者，亦同。」而國家為保障
28 勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展而制定勞基
29 法，規定勞工勞動條件之最低標準，並依同法第3條規定適
30 用於同條第1項各款所列之行業，事業單位依其事業性質以
31 及勞動態樣，固得與勞工另訂定勞動條件，但不得低於勞基

法所定之最低標準，關於延長工作時間之加給，自勞基法施行後，凡屬於該法適用之各業自有該法第24條規定之適用，司法院大法官會議釋字第494號解釋著有明文。惟若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，勞雇雙方於勞動契約成立時即約定例假、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、休假日之加班工資。準此，勞工應獲得之薪資報酬，除不得低於行政院核定基本工資標準，及違反勞基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自應受勞動契約之拘束，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再為請求平日、例休假加班或備勤等工資。

2. 經查，兩造約定工資每月2萬7,000元，自106年3月起調降為每月2萬6,000元，月休4天，此為兩造所不爭，是上訴人伊任職之初，被上訴人即告知該工作條件、薪資計算，經上訴人而同意而成立契約，兩造於勞動契約成立之時，係基於平等之地位，上訴人已知悉工作條件為1週僅休息1日而每月為固定薪資而決定成立契約，其自始對於勞動條件表示同意而受僱，該等工資之議定如不低於勞基法規定，自應尊重契約之約定。再查，104年7月1日起每月基本工資為2萬8元、106年1月1日起每月基本工資為2萬1,009元，本院以上訴人任職期間按基本工資為計算基礎，併依修正前後勞基法前述規定計算休息日、國定假日之薪資（即加班費）後，應付薪資即如附表「基本工資加加班費合計」欄所示，相較於兩造約定工資，其中106年4月、5月、7月、9月、10月被上訴人給付之薪資，低於基本工資及依前述規定加計休息日、國定

01 假日加班費之薪資，其餘月份給付之薪資則無此情形。是被
02 上訴人應再給付106年4月、5月、7月、9月、10月加班費差
03 額合計5,861元(計算式：845元+145元+1,663元+554元+
04 2,654元=5,861元)，方不低於勞動部所核定之基本工資，
05 亦符合勞基法所定最低勞動條件之基本要求。因此，上訴人
06 請求前開期間加班費5,861元，為有理由，逾前開期間及數
07 額之加班費請求則屬無據。

08 (三)綜上所述，上訴人依勞基法第24條、第39條請求被上訴人給
09 付加班費5,861元，暨自起訴狀繕本送達翌日即110年4月28
10 日起(原審卷第80頁)至清償日止，按年息5%計算之法定遲
11 延利息，為有理由，應予准許；逾此範圍之請求，則屬無
12 據，應予駁回。原審就上開應准許5,861元本息之部分，為
13 上訴人敗訴之判決，尚有未洽，上訴意旨就此部分指摘原判
14 決不當，求予廢棄改判，為有理由，應由本院廢棄原判決，
15 改判如主文第2項所示；至其餘不應准許之部分，原審駁回
16 上訴人之請求，則無違誤，上訴意旨就此部分指摘原判決不
17 當，求予廢棄，為無理由，其上訴應予駁回。

18 五、本件事證已臻明確，兩造所提其餘攻擊方法及舉證，經審酌
19 後核與本件判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

20 六、據上論結，本件上訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴
21 訟法第79條，判決如主文。

22 中 華 民 國 111 年 6 月 2 日

23 勞動法庭審判長法官 黃欣怡

24 法官 林大為

25 法官 絲鈺雲

26 以上正本係照原本作成。

27 本件判決不得上訴。

28 中 華 民 國 111 年 6 月 10 日

29 書記官 楊家玲