臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞簡上字第21號

上　訴　人　興龍通運有限公司

000000000000000000

法定代理人　李沃耀

訴訟代理人　丁志達律師

被上訴人　　饒恒旭　　住臺北市○○區○○路00號0樓

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國109年3月25日本院臺北簡易庭108年度勞簡字第42號第一審判決提起上訴，本院判決如下：

主　文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣(下同)1,500元由上訴人負擔。

理　由

一、關於請求給付金錢或其他代替物或有價證券之訴訟，其標的金額或價額在10萬元以下者，適用小額程序，民事訴訟法第436條之8第1項定有明文。本件被上訴人於原審減縮聲明後，請求上訴人給付被上訴人95,727元及其利息，其訴訟標的金額在10萬元以下，應適用小額程序。原審於被上訴人減縮聲明後，雖依簡易程序審理，並不因此改變其為小額事件之性質，故本件上訴人敗訴後，對於原判決提起上訴，仍應適用小額事件之上訴程序規定。

二、對於小額程序之第一審判決提起上訴，非以其違背法令為理由，不得為之，並應於上訴狀內記載上訴理由，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，民事訴訟法第436條之24第2項、第436條之25分別定有明文；所謂違背法令，係指依同法第436條之32第2項準用第468條所定判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所定判決當然違背法令之情形；如以判決不適用法

規或適用不當為理由，其上訴狀或理由書應具體指摘該判決所違背之法令條項，或相關解釋，或成文法以外之習慣或法理及其具體內容，暨依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。

三、本件上訴人對於原判決提起上訴，雖以原判決有不適用法規或適用不當之違背法令情形為由，然查：

㈠上訴人雖主張：原判決認定茶水費及佣金非屬工資，違背勞動基準法第2條第3款關於工資之規定，從而原判決認定上訴人應再發給被上訴人例假及休息日工資，違背勞動基準法第21條第1項規定等語，並以被上訴人載送大陸旅遊團至各購物站所取得之茶水費及按旅客消費金額一定比例計算之佣金，均為其工作期間經常可獲得之報酬，雖由購物站直接發給，卻是基於上訴人與購物站之約定，應屬於工資，故上訴人發給被上訴人之工資未低於基本工資加計例假及休息日工資之總額為理由。然依原判決所論斷：兩造間並無以茶水費及佣金為加班費之書面約定，且茶水費及佣金之計算標準與加班時數不具關聯性，上訴人亦未曾據以提繳勞工退休金，難認茶水費及佣金屬於工資等情，可見上訴人實係指摘原審取捨證據、認定事實之職權行使不當，難認原判決有不適用上開規定或適用不當情形。

㈡又上訴人雖主張：原判決認定被上訴人得請求上訴人發給未休特別休假工資，適用勞動基準法第38條規定顯有不當等語，並以特別休假是為使勞工身心休息，而非增加工資，故勞工須因業務需要致未能休畢特別休假，始得請求雇主發給工資，被上訴人卻是因未自行排定特別休假期日而未休畢，不得請求上訴人發給工資為理由。惟勞動基準法第38條第4項既有「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資」之規定，原判決據以認上訴人應發給被上訴人未休特別休假工資，難認適用不當；何況，上訴人既主張：勞工須因業務需要致未能休畢特別休假，始得請求雇主發給工資等語，審酌被上訴人是因上訴人以業務緊縮為由終止勞動契約而非自願離職等情(見原判決關於被上訴

人主張部分及不爭執事項3.)，難認被上訴人非因可歸責於上訴人之事由而未能於契約終止前休畢特別休假，自非不得據以請求上訴人發給工資。從而，上訴人指摘原判決適用勞動基準法第38條規定不當，難認可採。

㈢另上訴人雖主張：原判決認定被上訴人得請求上訴人加倍發給例假工資，違反勞動基準法第39條中段「雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給」及其施行細則第24條之3「本法第39條所定休假日，為本法第37條所定休假及第38條所定特別休假」之規定等語。惟勞動基準法第39條前段既規定「第36條所定之例假、休息日、第37條所定之休假及第38條所定之特別休假，工資應由雇主照給」，可見勞工無論於例假日、休息日、國定假日或特別休假日休假，雇主均應照給工資，若雇主徵得勞工同意於上開休假日工作，依同條中段規定意旨，亦均應加倍發給工資。且參照勞動基準法第36條第1項規定於105年12月21日修正之立法理由「為落實週休2日，並考量例假僅限因天災、事變或突發事件等特殊原因始得出勤之嚴格規範，經衡平審酌勞資雙方權益，爰修正第1項規定，定明勞工每7日應有之2日之休息，其中1日為例假，另1日為休息日」、同法第40條第1項「因天災、事變或突發事件，雇主認有繼續工作之必要時，得停止第36條至第38條所定勞工之假期。但停止假期之工資，應加倍發給，並應於事後補假休息」及其施行細則第11條「本法第21條所稱基本工資，指勞工在正常工作時間內所得之報酬。不包括延長工作時間之工資與休息日、休假日及例假工作加給之工資」等規定，可見對於雇主使勞工於例假日工作，立法者固認為應嚴格規範，不應視為常態，然不認為毋須加倍發給工資。至於勞動基準法施行細則第24條之3雖未提及例假，然亦未規定雇主使勞工於例假日工作者毋須加倍發給工資。從而，上訴人主張原判決認定被上訴人得請求上訴人加倍發給例假工資，違反勞動基準法第39條中段及其施行細則第24條之3規定，並不可採。

四、綜上所述，原判決並無上訴人所指違背法令情事，依上訴意旨足認本件上訴為無理由，爰依民事訴訟法第436條之29第2款規定，不經言詞辯論，逕以判決駁回之。

五、本件第二審裁判費1,500元，應由上訴人負擔，爰確定第二審訴訟費用額如主文第2項所示。

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

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　2　　日

勞動法庭　審判長法官　林玲玉

法官　方祥鴻

法官　翁偉玲

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　2　　月　　2　　日

書記官　施盈如