

臺灣新竹地方法院民事簡易判決

107年度竹北勞簡字第23號

原告 李建民

何寬福

楊孝義

被告 豐裕股份有限公司

法定代理人 橫井俊宏

訴訟代理人 蘇逸修律師

上列當事人間給付薪資等事件，本院於民國108年1月22日辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序方面：

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、擴張或減縮應受判決事項之聲明，不在此限；又不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第255條第1項第2、3款、第256條分別定有明文。經查，原告起訴時其訴之聲明原為：(一)被告應給付原告李建民新臺幣（下同）25,797元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；(二)被告應給付原告何寬福、楊孝義等人之勞工工資清冊，及其等遭違法扣款之薪資部分；(三)前項原告何寬福、楊孝義等人遭違法扣款部分，被告應額外給付自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第7-8頁）。嗣因被告提出原告等人之工資清冊，原告乃具狀更正其聲明為：被告應給付原告李建民32,158元、原告何寬福47,902元、原告楊孝義36,577元，及均自補充理由狀繕本送達被告之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息（見本院卷第81頁）；復於民國108年1月22日言詞辯論期日捨棄「全勤津貼」之請求，僅

01 訴請被告給付「缺勤扣款」，而變更聲明為：(一)被告應給付
02 原告李建民26,144元，及自107年11月26日起至清償日止，
03 按週年利率百分之5計算之利息；(二)被告應給付原告何寬福
04 43,307元，及自107年11月26日起至清償日止，按年息百分
05 之5計算之利息；(三)被告應給付原告楊孝義49,072元，及自
06 107年11月26日起自清償日止，按年息百分之5計算之利息
07 (見本院卷第169頁)。核原告所為訴之變更，其請求之基
08 礎事實同一，屬減縮應受判決事項之聲明；另原告何寬福、
09 楊孝義依被告提出之工資清冊計算「缺勤扣款」金額，要屬
10 補充或更正法律上之陳述，揆諸上開規定，核無不合，應予
11 准許。

12 貳、實體方面：

13 一、原告主張：

14 (一)緣原告曾就本件所涉之員工請事假、病假扣底薪及全勤等爭
15 議，於107年7月17日、同年月20日及30日向新竹縣政府申
16 請勞資爭議調解未果。因被告稱其公司工作規則區分為管理
17 職與一般員工之薪資給付，月薪制以管理職即課長以上為給
18 付對象，有特定薪資給付項目，與一般員工不同。然綜觀工
19 作規則第34條有關請假是否扣底薪之部分未記載僅限於管理
20 職方能適用之規定，故工作規則第34條關於「月薪者工資照
21 給」，優於勞工請假規則，原告認為應適用工作規則第34條
22 ，請假仍須給薪，原告3人均為月薪者，不應遭扣薪資。爰
23 依工作規則第34條規定請求請事病假遭扣之工資。被告竟於
24 107年7月31日向原告之工會（下稱豐裕工會）提出召開勞
25 資會議修正工作規則第34條，限制上開工資及全勤獎金請領
26 之主體，然未得到豐裕工會同意仍私自修改工作規則，豐裕
27 工會於107年8月10日發函至新竹縣政府勞工處及張貼被告
28 廠區之各單位公告欄張貼告知會員，新竹縣政府於107年9
29 月18日發函至被告及豐裕工會，告知針對工作規則有多項違
30 反勞動基準法。原告遂於107年8月10日針對被告就原告依
31 工作規則第34條規定請事、病假遭違法扣款之「缺勤扣款」

01 及「全勤獎金」，向新竹縣政府勞工處申請勞動檢查，勞工
02 處亦傾向認為被告有積欠工資，並請豐裕工會討論如何補足
03 。

04 (二)對被告抗辯所為之陳述：

05 1 被告提出3名員工意見調查，主張員工皆知情請事假須扣薪
06 且工作規則第34條規定僅適用課長級以上員工云云，惟3名
07 員工之意見無法證明全公司數百名員工皆經被告通知或知悉
08 此一限制，且該3名員工填寫問卷極可能受告被告之壓力，
09 其證據力容有疑問，是被告所稱工作規則第34條適用範圍之
10 意思表示或通知根本未達原告，縱其他員工知悉，對原告亦
11 不生效力。

12 2 被告聲稱「月薪者工資照給」乃係誤寫，未載明僅課長級以
13 上員工等文字，今被告固主張工作規則之文字有誤寫之情事
14 ，惟原告否認之。退萬步言，縱使工作規則之文字非被告真
15 意，然工作規則之規定已行之餘年，相關文字若有疏漏亦屬
16 可歸責於被告之結果，被告自不得撤銷意思表示即片面更改
17 工作規則之文字，且應受原工作規則文義之拘束，依約支付
18 原告訴請之「缺勤扣款」及「全勤獎金」。

19 (三)綜上，爰依被告之工作規則第34條、勞動基準法第22條第2
20 款規定，提起本件訴訟，並聲明：

21 1 被告應給付原告李建民26,144元，及自107年11月26日起至
22 清償日止，按年息百分之5計算之利息。

23 2 被告應給付原告何寬福43,307元，及自107年11月26日起至
24 清償日止，按年息百分之5計算之利息。

25 3 被告應給付原告楊孝義49,072元，及自107年11月26日起至
26 清償日止，按年息百分之5計算之利息。

27 4 訴訟費用由被告負擔。

28 二、被告則以：

29 (一)原告主張其等於被告公司既係按月領取薪資，自該當工作規
30 則第34條之月薪者，而有權要求請事病假時領取全薪云云。
31 惟原告均為課長級以下之職員，不屬於工作規則第34條之月

薪者，其等請事病假期間，依規定即無法適用「月薪者工資照給」之規定。因工作規則第34條第2、3項之事假及病假均將薪資給予條件區分為課長級以下日薪者和課長級以上之月薪者二種。被告公司不存在日領薪資或週領薪資之員工，而不論職級一律按月發給薪資。從而，工作規則中之「月薪者」解釋上顯然非指原告主張之按月領取薪資者。倘採取原告主張，則被告公司全體員工不論年資、職別於請事、病假時均得領全薪，工作規則第34條規定即永無適用之可能，故工作規則第34條第2、3項之適用對象僅限課長級以上之幹部，並不含課長級以下之職員，原告主張顯不可採。

(二)被告對於課長級以上之幹部請事、病假給予超過勞工請假規則之薪資給付條件，係因課長級以上幹部之津貼及獎金項目較一般員工大幅減少，又係不打卡之責任制，其工作時間較一般員工更長，亦經常不計算加班費，被告遂於課長級以上幹部請事、病假時，給予超過勞工請假規則之薪資給付條件作為合理調整。而原告3人係一般員工，其等之津貼及獎金項目比課長級幹部多，加班時均有領取加班費，且其等之工作時間亦遠少於課長級幹部，竟要求於請事、病假時仍有全薪可領，實不足取。

(三)又工作規則第34條規定均於各員工進入被告公司工作時，即經被告清楚告知，業於被告實施長達30年之久從未發生爭議。原告於107年6月向被告主張其等係「月薪者」而要求被告給付其等請事、病假期間之全薪，被告為求慎重，遂對被告公司內各級幹部及員工進行記名式之問卷調查，調查之結果，各級幹部及員工均明瞭工作規則第34條第2、3項之「月薪者」限於課長級以上，且依證人之證述可證被告公司各級員工均明瞭工作規則中「月薪者」限於課長級以上幹部之情，且被告已向原告表示請假時應依工作規則扣薪，即表示被告已傳達原告等人不屬於請事、病假時亦不扣薪之「月薪者」，足認被告確實向各級員工清楚說明「月薪者工資照給」之適用條件，原告自不得謊稱不知。

01 (四)末按勞工請假規則第4條第3項前段、第7條規定對照工作
02 規則第34條第2、3項規定，足證工作規則對於課長級之下
03 員工請事、病假時之工資處理係完全符合法令規定。今原告
04 一再主張其等係「月薪者」而有權請事、病假亦能領取全薪
05 云云，實係利用被告用字遣詞上未臻周詳，罔顧工作規則制
06 定意旨，自行曲解條文，而欲謀取超過法令範圍之利益。綜
07 上，爰聲明：

08 1 原告之訴駁回。

09 2 訴訟費用由原告負擔。

10 3 如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

11 三、兩造不爭執之事項：

12 (一)原告李建民自105年1月1日起、原告何寬福自99年起、原
13 告楊孝義自94年起受僱於被告公司，有原告之投保明細可參
14 (見本院卷第158-165頁)。

15 (二)被告公司之工作規則第34條規定：員工請假分為：事假、病
16 假、婚假、喪假、產假、公假、公傷病、特休假八種，准假
17 日數依下列各款規定之：…2.事假：(1)員工因事必須親自處
18 理者，得請事假，全年合計不得超過14日，事假期間不給工
19 資，月薪者工資照給。…3.病假：(1)全年未超過30日部分之
20 工資、日薪者折半發給、月薪者工資照給，有工作規則附卷
21 足稽(見本院卷第21頁)。

22 (三)原告3人於受僱被告期間，請事病假均遭被告依前揭工作規
23 則第34條之規定扣款，有原告之員工薪資清單足資佐證(見
24 本院卷第91-94頁)。

25 (四)被告公司員工不分職級，均為每月領取薪資，並不存在每天
26 領取薪資的員工。

27 (五)被告工作規則第34條2.(1)的扣款規定，除「月薪者工資照給
28 」等字以外，與勞工請假規則第7條之規定相符，被告工作
29 規則第3.(1)的扣款規定，除「月薪者工資照給」等字以外，
30 和勞工請假規則第4條第3項前段之規定相符(見本院卷第
31 21、179頁)。

01 四、本院之判斷：

02 (一)原告主張：其等均受僱於被告，被告公司之工作規則第34條
03 規定員工請事假，全年合計不得超過14日，事假期間不給工
04 資，月薪者工資照給；請病假：全年未超過30日部分之工資
05 ，日薪者折半發給，月薪者工資照給，上開規定有關請假是
06 否扣薪未記載僅限於管理職方能適用，因「月薪者工資照給
07 」之規定，優於勞工請假規則之規定，原告3人均為月薪者
08 ，請事病假不應遭扣薪資，爰依工作規則第34條、勞動基準
09 法（下稱勞基法）第22條第2款之規定，請求被告給付5年
10 內遭扣而短付之工資等情。被告則以：工作規則第34條第2
11 、3項之適用對象僅限課長級以上之幹部，並不含課長級以
12 下之職員，原告均為課長級以下之職員，不屬於工作規則34
13 條之「月薪者」，其等請事病假期間，依規定即無法適用「
14 月薪者工資照給」之規定等語，資為抗辯。故本件兩造之爭
15 點厥為：原告主張其等為被告公司工作規則第34條規定之「
16 月薪者」，請事病假不應扣薪，惟遭被告以「缺勤扣款」方
17 式扣薪，請求被告給付5年內遭扣而短付之工資，有無理由
18 ？

19 (二)查證人即被告之塗裝室室長朱美娟到院結證：我是課長級以
20 上員工，被告公司之職級為總經理、副總經理，下來就是協
21 理、部長、室長、課長，以上為管理階層，再下面就是組長
22 、班長、作業者，原告3位都是作業者，卷宗第78頁這份問
23 卷調查是我出具，被告公司在今年7月問我請事病假要扣款
24 的規則清不清楚，我回答非常清楚，因為入廠的時候，人事
25 單位有告知我，跟勞基法是一樣的，公司就給我問卷，上面
26 的字是我親筆所寫的，我的理解跟上面所寫的內容是一樣的
27 ，我在填寫問卷調查，知道被告公司請事病假的的工作規則
28 條文，這是我入廠的時候就看過的，不是我寫問卷時才知道
29 的；工作規則第34條第2項(1)、第3項(1)中的「月薪者工資
30 照給」，「月薪者」指管理階層，就是課長以上，被告公司
31 裡面並無用日薪、週薪來計算薪資的員工，被告公司都是用

月薪發薪資，管理階層的給薪特別優待，因為他們上班時間較長，是責任制，沒有準時下班，薪水條裡面有「薪資結構及各項扣款項目一覽表」（下稱一覽表）」，每個月的薪資單後面都有項目、格式一樣的一覽表，如果是課長級以上薪資單就有（一）的內容，如果是課長級以下就是（二）的內容，一覽表裡面的「日薪制」指的是課長級以下的作業者，課長級以下的作業者所領取的津貼比課長級以上還要多，多了工作獎金、伙食津貼、夜勤津貼、全勤津貼，我之前不是課長時就領這些津貼，我升課長、室長後就沒有領這些津貼，因為如此所以公司在課長級以上的幹部的請事假、病假時，才給了一些優待。（問：工作規則第34條「月薪者工資照給」這個規定在被告公司實施多久？）我做26年了，一進公司就是這樣。一覽表上「日薪制」的意思是計算員工1個月上工幾天，如果有請事假、病假，薪水會受影響，並不是指每天發薪水的意義；「月薪制」是指不用計算1個月上工幾天，是每個月給固定的薪水，不會因為請病假就受到影響；我剛剛說沒有日薪制、週薪制的意思是沒有人每天領薪水，每週領薪水等語在卷（見本院卷第119-124頁）。

（三）另證人即被告公司之代理班長曾建樺結稱：卷宗第79頁這份問卷調查是我填寫，內容實在，我從99年受僱被告公司到現在，我是「月薪」，工作規則第34條「月薪者工資照給」，月薪者是指課長級以上，我們全公司都知道，是人事單位告知。我不是屬於第34條裡的「月薪者」，請事假、病假時不行拿全薪。（問：你剛才說你是「月薪」，又說不是屬於第34條的「月薪者」，這是什麼意思？）我講「月薪」是指月領薪水的意義，公司在我們由派遣升為正職時，會告知我們薪水的內容，如果是課長級以上的話才是34條的「月薪者」，我們升正職時，人事會告知我們事假扣全薪，病假扣半薪，我認為34條沒有註明清楚，少了「課長級以上」這幾個字，可是我們都很清楚事病假被扣薪是正常的等語在卷（見本院卷第124-126頁）。

01 (四)證人即被告公司之生管處主任高秀貞亦結稱：主任相當於組
02 長階級，卷宗第86頁這份問卷調查是我出具，內容實在，我
03 在被告公司工作26年，擔任主任大約2、3年，我有看過工
04 作規則，第34條的條文也看過，我是月領薪水，但是我是一
05 覽表(二)的日薪制，如果我一個月都沒有請假，就會給我
06 全部的薪水，如果請事假就不給薪，病假就半薪，我知道工
07 作規則規定請事假就不給薪，病假就半薪，我也知道工作規
08 則第34條「月薪者工資照給」的規定，「月薪者」是課長級
09 以上，因為課長級以上不用刷卡，課長級以下要刷卡。(問
10 :「月薪者」指的是課長以上的幹部，你如何得知?)我們
11 當初來工作時，人事有給我們薪資明細，而且有說課長級以
12 上不用刷卡，但我們不是，所以上下班都要刷卡，由此我就
13 可以理解「月薪者」就是課長級以上。(問：工作規則第34
14 條的「月薪者工資照給」指的是課長級以上的話，公司對課
15 長級以上請事病假的薪資似乎比較優待，理由為何?)因為
16 課長級以上工作超時的話就沒有給加班費，他們是責任制等
17 語在卷(見本院卷第126-128頁)。

18 (五)證人即被告之人事總務室長林玟均結證：我於80年10月16日
19 至被告公司任職，工作規則第34條的「月薪者工資照給」，
20 「月薪者」所指為課長級以上人員，課長級以上薪資都是固
21 定的，跟課長級以下不同，當時我入社時，「月薪者」就是
22 課長級以上，在字面上沒有發現不妥的部分。原告是一般社
23 員，所以不是「月薪者」，我們的人事小姐方惠珍跟原告3
24 位說過請事假沒有薪水，請病假半薪，我在旁邊有聽到，時
25 間我不記得，大約是3位入社後沒多久，一覽表的(一)、(二)的
26 薪資結構正確，課長級以下的員工比起課長級以上的管理職
27 多了全勤津貼、職種津貼、工作獎金、夜勤津貼，因為課長
28 級以下員工津貼項目較多，所以課長級以上員工請事病假時
29 ，在薪資上給予優待。(問：「月薪者」指的是課長級以上
30 幹部的規定，在相對人公司實施多久?)從我80年入社時，
31 就有這個制度。(問：過去是否有員工質疑，既然大家都是

01 一個月領一次薪水，為何不能請事病假時領全薪？）到目前
02 為止，都沒有這個爭議。工作規則第34條請事假不給薪，請
03 病假給半薪是扣一覽表日薪制的底薪，如果請假8小時以上
04 的話還會另外扣全勤津貼，底薪扣法是底薪除188小時，再
05 乘請假時數等語（見本院卷第128-131頁）。

06 (六)證人即技術部主辦方惠珍證述：我80年6月22日進被告公司
07 ，技術部主辦相當於組長職級，我有看過工作規則第34條的
08 規定，工作規則第34條中的「月薪者」指的是課長級以上，
09 以前進公司就知道了，是以前的人事彭先生告知我的，我不
10 屬於工作規則第34條的「月薪者」，我請病假扣一半薪水，
11 請事假全扣，我待過人事部門，80年6月進公司時就是，中
12 間離開後來又回來，106年後就到現職，請事假扣底薪，請
13 病假扣半薪，全勤要不要扣，就是照一覽表的規定。（問：
14 你有無告知原告3人，他們是屬於月領，但是是一覽表上「
15 日薪制」的勞工？）我在新人入社時，都會跟他們講薪資是
16 多少，會列一覽表告知底薪、獎金、津貼是多少，也會跟他
17 們說要打卡，但是沒有細說課長級以上不用打卡，因為他們
18 都不是課長級以上，沒有特別講請假要扣薪，只說要依據工
19 作規則，原告李建民、何寬福到職的時間點我確定在人事單
20 位，但是原告楊孝義到職時我不確定是否在人事單位。（問：
21 原告李建民、何寬福到職時，你有無跟他們解釋工作規則
22 第34條的月薪者跟非月薪者的差別？）我只有說請假照工作
23 規則上面扣薪等語在卷（見本院卷第131-134頁）。

24 (七)按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
25 辭句，民法第98條定有明文；又解釋契約，應於文義上及論
26 理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全
27 文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他
28 一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目
29 的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘
30 泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法
31 院18年上字第1727號、19年上字第28號、19年上字第58號、

39年台上字第1053號判例意旨參照)。經查，證人朱美娟、曾建樺、高秀貞、林玫均、方惠珍一致證述工作規則第34條規定之「月薪者」係指課長級以上之管理階層，原告3人皆屬作業而非管理階層，故為工作規則第34條規定之「日薪者」，其等請事病假應依該條規定扣薪等情明確，堪認被告之抗辯並非無據。佐以被告公司員工不分職級，均為每月領取薪資，並不存在每天領取薪資的員工，為兩造所不爭執(參不爭執事項第(四)點)，而證人朱美娟證述：「日薪制」的意思是計算員工1個月上工幾天，如果有請事假、病假，薪水會受影響，並不是指每天發薪水的意義；「月薪制」是指不用計算1個月上工幾天，是每個月給固定的薪水，不會因為請病假就受到影響等語，核與被告公司發放薪資時附給之「薪資結構及各項扣款項目一覽表」所載相符(見本院卷第157頁)，足見被告抗辯：被告公司不存在日領薪資或週領薪資之員工，而不論職級一律按月發給薪資，從而，工作規則中之「月薪者」解釋上顯然非指原告主張之按月領取薪資者，否則工作規則34條規定即永無適用之可能等語，堪為可採。何況，證人方惠珍既於原告李建民、何寬福到職時向其等說明請假依照工作規則扣薪，而被告按月交付原告之員工薪資清單，其上已列明「全勤津貼」等各項津貼及「缺勤扣款」等各項扣款名目，有原告提出之員工薪資清單足稽(見本院卷第91-94頁)，原告3人任職被告公司多年以來，請事病假均遭被告依工作規則第34條之規定以「缺勤扣款」名目予以扣薪，此為兩造所不爭執(參不爭執事項第(三)點)，故原告對於其等屬於工作規則第34條之「日薪者」實難諉為不知。參諸課長級以上之管理職人員其等津貼項目較課長級以下之非管理職人員為少，且為責任制，又無加班費，業據證人朱美娟、高秀貞結證在卷，並有「薪資結構及各項扣款項目一覽表」可參(見本院卷第157頁)，被告公司為不同待遇非無合理基礎。且工作規則第34條之「日薪者」請事假不給薪、請病假給半薪之規定，核與勞工請假規則第7條、

第4條第3項前段之規定相符，並未低於法定標準（參不爭執事項第(五)點）。綜上，依被告公司歷年來對於課長級以下之非管理職人員為缺勤扣款之事實、勞工請假規則之相關規定、被告公司並無日領薪水之員工，暨證人等一致之證詞，被告工作規則第34條之「月薪者」應指課長級以上之管理職人員，堪可認定。原告主張其等月領薪資即屬工作規則第34條之「月薪者」，應適用「月薪者工資照給」之規定，要屬拘泥於字義，任意推解而失真意，難認正當。從而，原告依被告公司之工作規則34條、勞基法第22條第2款之規定，請求被告給付原告李建民26,144元、給付原告何寬福43,307元、給付原告楊孝義49,072元，及均自107年11月26日起制清償日止，按年息百分之5計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張陳述、攻擊防禦方法及所提之證據，於判決結果不生影響，無庸一一論述，附此敘明。

六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中華民國 108 年 2 月 14 日
民事第二庭 法官 吳靜怡

以上正本證明與原本無異。

如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中華民國 108 年 2 月 14 日
書記官 林琬茹