

臺灣新竹地方法院民事判決

108年度勞簡上字第5號

上訴人 李建民

被上訴人 豐裕股份有限公司

法定代理人 橫井俊広

訴訟代理人 蘇逸修律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，上訴人對於民國108年2月14日本院107年度竹北勞簡字第23號第一審判決提起上訴，本院於108年7月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、提起上訴後，訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之，但擴張或減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，民事訴訟法第446條第1項、第255條第1項第3款分別定有明文，此規定依同法第436條之1第3項規定，亦為簡易訴訟第二審程序所準用。上訴人於原審起訴時聲明求為給付新臺幣（下同）2萬5,797元及其遲延利息，於原審最後言詞辯論期日擴張聲明求為給付2萬6,144元及其遲延利息，經原審駁回而全部不服，提起上訴，嗣減縮聲明求為給付2萬4,640元及其遲延利息，核其上訴後所為訴之變更，與前開規定並無不合，應予准許，合先敘明。

二、上訴人主張除與原審主張相同茲予引用外，另補稱：被上訴人工作規則第34條（下稱系爭規則）其關於事、病假扣薪標準，既已區分日薪者折半發給、月薪者工資照給，即表示被上訴人就僱用員工係以日薪及月薪作為區別，並非以管理職級與一般員工為區分，原判決捨棄明確之文義，徒以被上訴人其他員工附和於雇主之證詞，而為不利上訴人之認定，系爭規則既優於勞工請假規則之標準，並已報核實施後，自不得割裂適用，應一體適用於全部月薪者，被上訴人所屬員工包括上訴人在內，均為領月薪之員工等語。

01 三、被上訴人答辯除與原審答辯相同茲予引用外，另補稱：系爭
02 規則就請事、病假時之薪資，用詞所謂日薪者之部分，合於
03 勞工請假規則第4條第3項前段、第7條之法定標準，用詞
04 所謂月薪者之部分，特別規定工資照給，真意僅限課長級以
05 上幹部，不含課長級之下之職員，原因在於課長級之下之職
06 員其薪資結構，已包含底薪、工作獎金、職務津貼、眷屬津
07 貼、職種津貼、專業津貼、交通津貼、全勤津貼、伙食津貼
08 、夜勤津貼共10個項目，然而一般職員升任課長之後，其薪
09 資結構僅剩底薪、職務津貼、眷屬津貼及交通津貼這4項而
10 已，考量課長級以上幹部之獎金及津貼大幅減少，且課長級
11 以上幹部係責任制，上班時間較一般員工更長，無法準時下
12 班，經常不計算加班費，於是被上訴人對於課長級以上幹部
13 人員，遇其請事、病假時，合理給與優於勞工請假規則之給
14 付條件，若非如此調整，豈非極端不公平，被上訴人也曾對
15 所屬各級幹部、員工，進行記名式問卷調查，調查結果所屬
16 各員均明瞭所謂月薪者，適用條件限於課長級以上人員，被
17 上訴人已確實曾向各級員工清楚說明，復經原審訊問證人朱
18 美娟、曾建樺、高秀貞、林玟均、方慧珍多人證述一致明確
19 在卷，上訴人利用系爭規則遣詞未臻周延，欲謀取超過法令
20 範圍之不合理利益，有悖誠信，罔顧系爭規則制定意旨，且
21 造成被上訴人經營之困擾，於法無據等語，資為抗辯。

22 四、原審為上訴人全部敗訴之判決，理由以系爭規則其日薪者請
23 事假不給薪、請病假給半薪之規定，核與勞工請假規則第4
24 條第3項前段、第7條之規定相符，未低於法定標準，被上
25 訴人並無領日薪之員工，且到庭之證人一致證述所謂月薪者
26 係指課長級以上之管理階層，又被上訴人歷年來對於課長級
27 以下之非管理職人員為缺勤扣款之事實，上訴人對於其屬於
28 系爭規則規定缺勤應扣薪之人員，難諉為不知，復查課長級
29 以上之管理職人員為責任制，無加班費，津貼項目少，被上
30 訴人設計不同待遇制度，非無合理基礎，系爭規則所謂月薪
31 者應指課長級以上之管理職人員，應可認定，上訴人係課長

01 級以下之非管理職人員，無從援引系爭規則主張缺勤無庸扣
02 薪，故上訴人求為給付薪資，為無理由。經上訴人不服，以
03 前開情詞提起上訴，上訴聲明求為：原判決（減縮部分除外
04 ）廢棄，被上訴人應給付上訴人2萬4,640元及自107年10
05 月26日至清償日止，按年息5%計算之利息，第一、二審訴
06 訟費用由被上訴人負擔。

07 五、兩造不爭執事項：（見本院卷第44頁筆錄）

08 （一）上訴人李建民自105年1月1日起受僱於被上訴人公司，
09 有上訴人之投保明細可參（見原審卷第158～165頁）。

10 （二）被上訴人公司之工作規則第34條規定：員工請假分為：事
11 假、病假、婚假、喪假、產假、公假、公傷病、特休假八
12 種，准假日數依下列各款規定之：…2.事假：（1）員工
13 因事必須親自處理者，得請事假，全年合計不得超過14日
14 ，事假期間不給工資，「月薪者工資照給」。…3.病假：
15 （1）全年未超過30日部分之工資、日薪者折半發給、「
16 月薪者工資照給」，有工作規則附卷足稽（見原審卷第21
17 頁）。

18 （三）上訴人於受僱被上訴人公司期間，請事病假均遭被上訴人
19 依前揭工作規則第34條之規定扣款，有上訴人之員工薪資
20 清單足資佐證（見原審卷第91～94頁，並參本院卷被上證
21 1）。

22 （四）被上訴人公司員工不分職級，均為每月領取薪資，並不存
23 在每天領取薪資的員工。

24 （五）被上訴人公司工作規則第34條2.（1）的扣款規定，除「
25 月薪者工資照給」等字以外，與勞工請假規則第7條之規
26 定相符，被上訴人公司工作規則第3.（1）的扣款規定，
27 除「月薪者工資照給」等字以外，和勞工請假規則第4條
28 第3項前段之規定相符（見原審卷第21、179頁）。

29 六、本件依民事訴訟法第436條之1第3項準用同法第463條再
30 準用同法第270條之1第1項第3款規定，整理並協議簡化
31 爭點後，兩造同意協議簡化後之爭點共1點如下：「上訴人

主張其為被上訴人公司工作規則第34條規定之『月薪者』，故請事病假不應扣薪，惟遭被上訴人以『缺勤扣款』方式扣薪，而請求被上訴人給付5年內遭扣而短付之工資，有無理由？備註：如果上述『月薪者工資照給』，其中所謂『月薪者』是僅限於課長級以上幹部，則被上訴人所為之扣薪，是為有據；反之，所謂『月薪者』是一體適用於被上訴人全體員工，則被上訴人所為之扣薪，則屬無據」（見本院卷第44～45頁筆錄）。

七、本院以：

（一）系爭規則關於事、病假是否扣薪，區分為不同待遇，一者以事假期間不給工資，病假期間工資折半發給，此者則與勞工請假規則第4條第3項前段、第7條規定相符；另者則為優於勞工請假規則規定，照給薪資，雖上訴人主張不得割裂適用並援引內政部74年5月13日內勞字第315047號函為據云云，然該件函文為「勞工請假規則所定請假條件為最低標準，事業單位如有優於本規則者，可從其規定…」，應無從得出系爭規則不得一部比照勞工請假規則關於扣薪之推論，亦即事業單位於請假規則之訂定，固不得低於勞工請假規則所定之最低標準，但如訂定部份有優於勞工請假規則者，自應從其所訂。準此，系爭規則關於事、病假是否扣薪，區分兩類適用，並無違背法定標準，本件爭議僅在於所謂日、月薪者，其真正意涵而已。

（二）按，解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定。而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義，最高法院101年台上字第1651號民事判決意旨參照。查，原審證人即被上訴人塗裝室室長朱美娟、代理班長曾建樺、生管處主任高秀貞、人事總

01 務室長林玟均、技術部主辦（相當於組長職級）方惠珍，
02 均一致證稱系爭規則所謂「月薪者」是僅限於課長級以上
03 幹部，審酌上開證人隸屬不同科室，兼含管理職級與非管
04 理職級兩類，對於系爭規則內容之瞭解，卻未見歧異，甚
05 至其中證人朱美娟年資26年，經歷非課長級人員升任為課
06 長級人員之過程，並證稱系爭規則在其剛進公司時就是這
07 樣，其不是課長時，可以領比較多的津貼項目，其升課長
08 、室長後，沒有這些津貼，因為這樣，所以公司在課長級
09 以上幹部請事假、病假時，才給了一些優待等語在卷（見
10 原審卷第123頁），而其中證人曾建樺目前仍屬非課長級
11 人員，缺勤請假時也要扣薪（見原審卷第125頁），均係
12 就其等親身經歷而為證述，並無附和事實之處。再經本院
13 逐一細譯上開5人證詞，證人朱美娟證稱：系爭規則月薪
14 者工資照給，月薪者指管理階層，就是課長以上、薪水條
15 一覽表上面日薪制的意思，是計算員工1個月上工幾天，
16 如果有請事假、病假，薪水會受影響，並不是指每天發薪
17 水的意思，月薪制是指不用計算1個月上工幾天，是每個
18 月給固定的薪水，後者不會因為請病假就受到影響等語（
19 見原審卷第121、124頁）；證人曾建樺證稱：系爭規則
20 「月薪者工資照給」，月薪者是指課長級以上，我們全公
21 司都知道，是人事單位告知，我不是屬於系爭規則裡的月
22 薪者，請事假、病假時，不行拿全薪（見原審卷第125頁
23 ）；證人高秀貞證稱：伊在公司工作26年，擔任主任大約
24 2、3年，伊有看過工作規則，系爭規則也看過，伊是月
25 領薪水，但是伊是一覽表（二）的日薪制，如果伊1個月
26 都沒有請假，就會給全部的薪水，如果請事假就不給薪，
27 病假就半薪，伊知道工作規則規定請事假就不給薪，病假
28 就半薪，伊也知道系爭規則月薪者工資照給的規定，月薪
29 者是課長級以上，因為課長級以上不用刷卡，課長級以下
30 要刷卡，伊當初來工作時，人事有給薪資明細，有說課長
31 級以上不用刷卡，但伊不是，所以上下班都要刷卡，由此

伊可以理解月薪者就是課長級以上等語（見原審卷第126～128頁）；證人林玟均證稱：其於80年10月16日到職，系爭規則月薪者工資照給，月薪者所指為課長級以上人員，課長級以上薪資都是固定的，跟課長級以下不同，當時其入社時，月薪者就是課長級以上，在字面上沒有發現不妥的部分等語（見原審卷第128～129頁）；證人方惠珍證述：其80年6月22日到職，其有看過系爭規則，系爭規則月薪者指的是課長級以上，以前進公司就知道了，是以前的人事彭先生告知的，其不屬於系爭規則的月薪者，其請病假扣一半薪水，請事假全扣，其待過人事部門，80年6月進公司時就是，中間離開後來又回來，106年後就到現職，請事假扣底薪，請病假扣半薪，就是照規定，其在新人入社時，都會跟他們講薪資，會列一覽表告知底薪、獎金、津貼，要不要打卡等語綦詳（見原審卷第131～133頁），並無齟齬令人置疑之處，應屬信實，可知系爭規則區分兩類，用詞為日薪者，係對應於非課長級之人員，而用詞為月薪者，係對應於課長級之人員，全員均為按月領薪，惟因薪資結構與責任不同，而作出區別待遇，資以公平合理之調整，考量其原因事實及經濟目的，可認被上訴人抗辯所謂「月薪者」適用條件，僅限於課長級以上幹部，應屬可採，上訴人主張所謂「月薪者」應一體適用於被上訴人全體員工，則無可信。

（三）復按，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，其他如雇主之照顧義務、受雇人之忠誠義務，亦存在於契約間，故不應只有契約自由原則之適用，其他之正當信賴原則、誠實信用原則、手段正當性及社會性因素亦應顧慮之，又工作規則為雇主統一勞動條件及工作紀律，單方制定之定型化規則，雇主公開揭示時，係欲使其成為僱傭契約之附合契約，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供勞務，應認係默示承諾該工作規則內

容，而使該規則發生附合契約之效力，在現代勞務關係中，因企業之規模漸趨龐大受僱人數超過一定比例者，雇主為提高人事行政管理之效率，節省成本有效從事市場競爭，就工作場所、內容、方式等應注意事項，及受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則，除非有違反強制規定，否則勞工與雇主間之勞動條件應依工作規則之內容而定，而具有拘束勞工與雇主雙方之效力。查，上訴人自105年1月1日起擔任被上訴人組付二課員工（見原審卷第91頁左上角部門職稱及第133頁筆錄），而被上訴人於原審提出之被證5：「薪資結構及各項扣款項目一覽表」，課長級以上之管理職人員薪資結構包含底薪、職務薪資、眷屬津貼、交通津貼，非課長級之人員其薪資結構則有底薪、工作獎金、職務津貼、眷屬津貼、職種津貼、專業津貼、交通津貼、全勤津貼、伙食津貼、夜勤津貼（見原審卷第157頁），及上訴人於原審提出之原證3：「當事人本人105年1月至107年7月薪資明細」，上訴人領薪明細包含01本薪、03職務津貼、06交通津貼、07全勤獎金、08伙食津貼、11夜勤津貼、12職種津貼（見原審卷第30～32頁），其薪資清單亦同（見原審卷第91～92頁），本件系爭規則之內容，其真意係在於區別課長級人員與非課長級人員，資以為公平合理待遇，如上所述，則被上訴人以系爭規則對上訴人事、病假為缺勤扣款，並無不合。再經本院逐一細查上訴人歷來之缺勤扣薪情形，於105年1月至105年12月，上訴人每月因請事、病假依序被扣款487元、487元、4,383元、1,157元、0元、1,181元、6,168元、987元、1,974元、1,234元、493元、493元，105年度合計1萬9,044元；於106年1月至106年12月，上訴人每月因事、病假依序被扣款0元、493元、0元、247元、0元、247元、2,020元、253元、758元、505元、0元、0元，106年度合計4,52

3 元；於 107 年 1 月至 107 年 6 月，上訴人每月因請事、
病假依序被扣款 0 元、0 元、568 元、0 元、505 元、0
元，107 年度合計 1,073 元，以上共扣款 2 萬 4,640 元（
見被上證 1，本院卷第 57～59 頁），並為兩造不爭執（見
本院卷第 45～46 頁筆錄），可見兩年半以來，上訴人於其
本人按月領薪時，遇有請事、病假該月，同意依系爭規則
之真意內容，以此辦理扣薪，受有拘束，尤其於 105 年 3
月、7 月，上訴人實領月薪分別 1 萬 8,167 元、1 萬 3,68
5 元，各當月請假扣款依序為 4,383 元、6,168 元，對上
訴人而言，非區區之數，影響非輕，然於各次月即 105 年
4 月、8 月，上訴人仍因請事、病假，分別遭扣款 1,157
元、987 元，佐以原審證人林玟均證稱：我們的人事小姐
方惠珍跟聲請人（指上訴人即原審原告李建民、未據上訴
之原審原告何寬福）說過請事假沒有薪水，請病假半薪，
其在旁邊有聽到，時間其不記得，大約是他們入社後沒多
久、到目前為止，都沒有員工質疑既然大家都是 1 個月領
1 次薪水，為何不能請事病假時領全薪（見原審卷第 129
～130 頁），及原審證人方惠珍證稱：李建民、何寬福到
職的時間點，其確定其在人事單位等語（見原審卷第 133
頁），是上訴人於 107 年 8 月 27 日起訴後推諉不知，迥異
於過往秉持之誠信，洵不足取。

八、綜上，系爭規則關於事、病假扣薪標準，區分兩類，並無違
背法定標準，原審綜合各證人證詞具一致性暨審酌課長級以
上之管理階層與課長級以下之非管理職級人員，薪資結構不
同之原因事實暨欲達成之經濟目的，併參上訴人過往長達兩
年半以來，向來誠信地受到系爭規則其真意拘束之事實，難
為翻異改稱不知，據此為不利於上訴人之判決，認事用法均
無不合，本件系爭規則其用語所謂月薪者，真意確實指課長
級以上之管理職人員，上訴意旨仍執前詞，指摘原判決不當
，求予廢棄改判，為無理由，應駁回其上訴。

九、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，於本件判決之

01 結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。
02 據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之1第3
03 項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

04 中 華 民 國 108 年 8 月 7 日
05 民 事 第 一 庭 審 判 長 法 官 楊 明 箴
06 法 官 蔡 欣 怡
07 法 官 周 美 玲

08 以上正本係照原本作成。
09 不得上訴。

10 中 華 民 國 108 年 8 月 7 日
11 書 記 官 吳 月 華