臺灣新竹地方法院民事裁定

109年度勞小上字第1號

上　訴　人　友達光電股份有限公司
法定代理人　彭双浪
被上訴人　　黃建皓

上列當事人間請求給付薪資事件，上訴人對於民國109 年1月7日本院新竹簡易庭108 年度竹勞小字第11號小額訴訟事件第一審判決不服，提起上訴，本院裁定如下：

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。

理　　由

一、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。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436條之25分別定有明文。又依同法第436條之32第2項準用同法第468條、第469 條第1款至第5 款之規定，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；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。是當事人就小額訴訟事件第一審判決提起上訴，如依同法第436條之32第2項準用同法第468 條之規定，以原審判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容；若係成文法以外之法則，則應揭示該法則之旨趣；倘為司法院解釋或判例，亦應揭示該判解之字號或其內容。如依同法第436條之32第2項準用同法第469條第1款至第5 款之規定，以原審判決有同法第469條第1款至第5 款情形為理由時，其上訴狀或理由書，亦應揭示合於該條款之事實。倘上訴狀或理由書如未依此項方法表明，或其所表明者，顯與上開法條規定之情形不符時，即難認為已對原審判決之違背法令有具

體之指摘，其上訴自難認為合法，有最高法院71年度台上字第314號判例意旨可資參照。

二、本件上訴人對原審小額訴訟之第一審判決提起上訴，核其上訴聲明及理由，係略以：被上訴人為上訴人公司四二輪之兩班制員工，採取輪班方式，兩造約定上班日扣除休息時間後之正常工作時數為10小時，又被上訴人之出勤方式原則上採取「作二休二」，依照排定班表出勤與放假，是兩造既已約定依照班表之例假日放假，且於106年11月及107年4 月期間，均依此約定出勤與放假，均未有任何之反對，足見被上訴人已同意將108 年5月1日之國定假日移至其他日放假，該日屬於一般工作日。退萬步言，倘本院認定被上訴人於108年5月1 日出勤係屬於國定假日出勤，則以被上訴人每小時工資新台幣(下同)140元計算，該日工資為2,615元【計算式： 8小時工資1,120元(140元x8小時=1,120元)+8小時之加倍工資1,120元+2小時延長工時加班費375元=2,615元】，惟原判決認定上訴人應給付被上訴人於國定假日出勤之八小時工資1,400元外，再加發一日工資1,400元，並給付延長工時之工資95元，扣除被上訴人於108 年5月1日出勤已受領一般工作日工資1,400 元外，另亦受領優於勞動基準法計算標準之加倍工資1,400 元後，上訴人尚須給付被上訴人差額95元，顯有違失之處等語。為此提起本件上訴，並聲明：1 、原判決廢棄。2、上開廢棄部分，被上訴人在第一審之訴駁回。3、第一、二審訴訟費用由被上訴人負擔。

三、經查：

(一)原審判決係於109年1月10日送達予上訴人，有送達證書附於原審卷內足憑，嗣上訴人於109年1月21日提起本件上訴，有本院收狀戳章可佐，合於上訴之法定不變期間，合先敘明。

(二)本件上訴人對原審判決提起上訴，核其上訴狀所載之上訴理由，係對原審判決判認被上訴人於108 年5月1日勞動節休假日出勤工作，並非上訴人所辯之應放假日與其他工作

日對調之認定事實之職權行使為指摘，且原審判認：「．．．觀之原告(註：指被上訴人)該NB班出勤表所示108年4月30日本即係原告之休假日，並非原告之『工作日』即明。原告主張被告(註：指上訴人)係經徵得勞工即原告之同意於該108 年5月1日勞動節休假日出勤工作，應堪足採信。據此，依勞動基準法第39條前段之規定，被告自應加倍發給工資予原告。」乙節，並無違背勞動基準法之法令。又上訴人另主張倘本院認定被上訴人於108年5月1 日出勤係屬於國定假日出勤，則以被上訴人每小時工資140 元計算，該日應領取之工資為2,615 元，上訴人以優於勞動基準法之計算標準實際給付被上訴人2,800 元，自無須給付被上訴人工資差額95元云云，然查，勞動基準法第37條第1 項規定：「內政部所定應放假之紀念日、節日、勞動節及其他中央主管機關指定應放假之日，均應休假。」，則勞資雙方原約定之工作日如適逢國定假日，應予放假且工資照給。縱使該日之正常工作時間業依勞動基準法第30條第2項及第30條之1規定變更，國定假日係勞工之法定假日，當日本應放假，雇主無得恣意要求勞工事後補提供分配時數之勞務或據以減薪。再者，勞動基準法第39條亦規定：「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。雇主經徵得勞工同意於休假日工作者，工資應加倍發給。．．．」，足見雇主經徵得勞工同意於勞動基準法第37條所定之休假日工作者，工資應加倍發給，前開規定所稱「加倍發給」係指休假日出勤工作於8 小時以內者，除按原本約定照給之工資之外，再加發一日工資。至於當日出勤工作逾8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依勞動基準法第24條第 1 項所列標準計給延長工時工資。則被上訴人於108 年5月1日勞動節本應放假日出勤工作，上訴人除須照兩造原先約定照給每日工資之外，另應加倍發給被上訴人休假日工資，即在休假日出勤工作於8 小時以內者，除按原本約定照

給之工資之外，再加發一日工資，至於當日出勤工作逾 8 小時之部分，係屬延長工作時間，應依勞動基準法第24條第1 項所列標準計給延長工時工資，而兩造均不爭執被上訴人於108年5月份薪資為33,600元，以1天工作8小時計算，每小時工資為140元【計算式：(33,600÷ 30÷ 8)=140】，則上訴人於被上訴人在108 年5月1日應休假日出勤工作10小時於8 小時以內，除須按原本約定照給每日工資金額之外，須再加發1 日工資為1,120元【計算式：(140x8)=1,120】，而逾8小時之部分即2小時係屬延長工作時間，則應依同法第24條第1 項所列標準計給延長工時工資即按平日每小時工資額加給三分之一以上，故此部分上訴人應給付被上訴人延長工時工資之工資即為375元【計算式：(時薪140元x 1.34× 2小時＝375 ，元以下四捨五入】，合計上訴人在原本應發給被上訴人之薪資外，應再發給被上訴人之工資金額為1,495 元【計算式為：(1,120+375)=1,495 】，扣除上訴人自認已就此多發給被上訴人當日出勤工作之工資1,400 元外，上訴人確應再給付被上訴人工資95元，則原審判認上訴人就此須再給付被上訴人95元即難認有何不當之處，故上訴人認原審判決有上開違失之處，既未就原審判決有何不適用法規或適用法規不當為具體之指摘，並揭示該法規之條項或其內容，或法則之旨趣，或判例、解釋之內容；亦未揭示合於民事訴訟法第469條第1款至第5 款規定之事實，自難認為已對原審判決之違背法令有具體之指摘。據此，應認上訴人之上訴為不合法，自應以裁定駁回上訴人之上訴。

四、據上論結，本件上訴為不合法，依民事訴訟法第 436條之32第1項、第2項、第444條第1項前段、第436條之19第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　20　　日

勞動法庭　　審判長法　官　　鄭政宗

法　官　　陳麗芬

法　官　王佳惠

以上正本係照原本做成。

本裁定不得抗告。

中　華　民　國　109　年　2　月　20　日

書記官　張懿中