

臺灣臺中地方法院民事判決

108年度勞簡上字第8號

上訴人 張繼霖

被上訴人 百事興工程有限公司

法定代理人 張玉瓊

訴訟代理人 黃孟宣

訴訟代理人 林于琳

上列當事人間給付預告工資事件，上訴人對於中華民國108年4月3日本院107年度中勞簡字第111號第一審判決提起上訴，本院合議庭於民國108年9月27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

壹、上訴聲明：

一、上訴人方面：原判決不利於上訴人部分廢棄；上開廢棄部分，被上訴人應給付上訴人新臺幣(下同)000000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被上訴人方面：如主文所示。

貳、本事件經本院審理結果，認原審為上訴人上開敗訴之判決，經核於法要無不合，應予維持，並引用原判決記載之事實及理由(如附件)。

參、上訴人雖另以：(一)被上訴人主張上訴人曠工64天，經勞動契約終止後自行扣除特別休假及例假日出勤之補休，未經勞工即上訴人知悉。(二)被上訴人抗辯上訴人未提供施工日誌無法取得出勤紀錄，卻於原審答辯狀提出上訴人施工日誌之出勤紀錄，且其內容相佐。(三)被上訴人公司人數未達30員，未有工作守則，卻於原審提出工作守則，該工作守則及勞動條件之變更，顯未提供勞方即上訴人依循作為上訴理由。惟查，一、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，僱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

01 受僱人之差勤、退休、撫恤及資遣等各種工作條件，通常訂
02 有共通適用之規範，俾受僱人一體遵循，此規範即工作規則
03 。勞工與雇主間之勞動條件依工作規則之內容而定，有拘束
04 勞工與雇主雙方之效力，而不論勞工是否知悉工作規則之存
05 在及其內容，或是否予以同意，除該工作規則違反法律強制
06 規定或團體協商外，當然成為僱傭契約內容之一部。雇主就
07 工作規則為不利勞工之變更時，原則上不能拘束表示反對之
08 勞工；但其變更具有合理性時，則可拘束表示反對之勞工，
09 有最高法院88年度臺上字第1696號民事裁判可參。被上訴人
10 於原審提出之工作規則4.規定：「員工請假及加班之申請，
11 應依規定填寫公司制定表格（詳如附件），並經單位主管簽核
12 後送交財管部門存查，未依規定申請者，依公司規章處理」
13 （下稱系爭規定）。系爭規定並未違反法律強制規定或團體協
14 商，依上開最高法院判決意旨，不論上訴人是否知悉或者同
15 意，當然成為僱傭契約內容之一部，有而拘束上訴人之效力
16 。

17 二、按勞工每日正常工作時間不得超過八小時，每二週工作總時
18 數不得超過八十四小時；勞工正常工作時間，每日不得超過
19 八小時，每週不得超過四十小時。兩造僱傭契約存在時之勞
20 動基準法即105年12月21日修正前勞動基準法（下稱僱傭時勞
21 基法）第30條定有明文。次按「雇主延長勞工工作時間者，
22 其延長工作時間之工資依左列標準加給之…」、「雇主有使
23 勞工在正常工作時間以外工作之必要者，雇主經工會同意，
24 如事業單位無工會者，經勞資會議同意後，得將工作時間延
25 長之。」僱傭時勞基法第24條、第32條亦有明定。惟所謂延
26 長工作時間，需雇主有使勞工在正常工作時間以外工作之必
27 要，經工會或勞工之同意後，勞工始有於延長工作時間提供
28 勞務之義務，雇主亦方有依規定給付延長工作時間工資之義
29 務。上訴人主張其於105年休息日工作日數為12日、例假工
30 作日數為9日；106年休息日工作日數為6日；107年休息日工
31 作日數為4日之事實，業據被上訴人所否認。對此，上訴人

雖提出出勤紀錄等件為證，惟該等出勤紀錄為上訴人片面製作之文書，上訴人是否真有出勤，已有疑義？且縱認上訴人真有出勤，因上訴人並未證明其加班有依系爭規定申請並經主管簽核即經被上訴人同意，依上開說明，被上訴人即無給付上訴人延長工作時間工資即加班費之義務。從而，上訴人主張被上訴人應給付其加班費135612元，並無理由。

三、又勞工在同雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假，1年以上3年未滿者7日；3年以上5年未滿者10日；5年以上10年未滿者14日；10年以上者每年加給1日，加至30日為止，其應休未休之日數，雇主應發給工資。僱傭時勞基法第38條、勞基法施行細則第24條第2、3款分別定有明文。兩造均不爭執上訴人任職期間為105年5月25日起至107年2月6日止，則依僱傭時勞基法第38條規定，上訴人106年應有3日、107年應有7日之特別休假。惟依上訴人所提出之出勤紀錄所示，上訴人自行登載106年1月11日、106年1月24日、106年1月26日、106年2月8日、106年3月3日、106年3月21日、106年3月28日、106年4月7日、106年6月1日、106年6月15日、106年6月16日、106年7月24日、106年8月15日、106年9月22日、106年9月26日、106年11月6日、107年1月18日等上班日為休假，合計為17日，已逾上訴人106年應有3日、107年應有7日，合計10日之特別休假日數。是上訴人主張被上訴人應給付10日特別休假未休工資合計17170元，亦無理由。

肆、綜上所述，上訴人請求被上訴人給付加班費135612元、特別休假未休工資17170元，合計0000000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息，均無理由。原審為上訴人此部分敗訴之判決，並無違誤。上訴意旨，仍執陳詞，指摘原判決不當，為無理由，應駁回其上訴。

伍、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所舉證據，經審酌結果，與本件判決結論均無影響，爰不一一論述，附此敘明。

01 據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第78條、第436條
02 之1第3項、第449條第1項、第454條第1項前段、第2項前段，判
03 決如主文。

04 中 華 民 國 108 年 10 月 18 日

05 民 事 第 三 庭 審 判 長 法 官 林 世 民

06 法 官 吳 昀 儒

07 法 官 劉 正 中

08 以上為正本係照原本作成。

09 不得上訴。

10 中 華 民 國 108 年 10 月 18 日

11 書 記 官 吳 克 雯