

臺灣新竹地方法院民事小額判決

110年度竹北勞小字第3號

原告 張佳揚

訴訟代理人 張禕行

被告 聰穎科技股份有限公司

法定代理人 徐惇穎

訴訟代理人 方瓊英律師

上列當事人間給付工資等事件，本院於民國110年6月10日辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬壹仟壹佰伍拾叁元，及自附表所示利息起算日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

被告應向原告之勞工保險局退休金專戶提撥新臺幣壹仟伍佰叁拾玖元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之三十三，餘由原告負擔。

本判決第一、二項得假執行。但被告如以新臺幣貳萬貳仟陸佰玖拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：其自民國107年8月14日起受雇於被告公司，擔任銷售工程師一職，主要工作內容為銷售IC元件以及手機玻璃面板，平常於大陸地區深圳市工作，也會返台與高雄廠商洽商，原告與被告約定薪資條件為每月新臺幣30,000元加上人民幣4,000元，以及每月住房津貼人民幣1,000元，薪資加總約新臺幣52,525元。

(一)被告應給付原告107年8月漏未給付工資新臺幣1,000元、人民幣170.49元及107年9月20日至107年10月9日共20日漏未給付工資新臺幣20,000元、人民幣3,340元，此部分總計新臺幣21,000元、人民幣3,510.49元。

- 01 1 被告每月應給付原告薪資為新臺幣30,000元、人民幣5千元
02 已如前述，又原告於107年8月14日到職，107年8月部分應給
03 付薪資天數為18天，新臺幣部分應領金額為18,000元（30,0
04 00元/30天*18天），扣除107年8月份勞健保費新臺幣468
05 元，實領金額應為新臺幣17,532元，惟當月被告僅匯款新臺
06 幣16,532元（原證3），短少給付新臺幣1,000元。
- 07 2 107年8月份人民幣薪資部分，依比例計算原告實領金額應為
08 人民幣2,400元（4,000元/30天*18天），惟當月被告僅匯款
09 人民幣2,229.51元（原證4），短少給付人民幣170.49元（2,
10 400-2,229.51）。
- 11 3 查被告107年9月薪資僅給付至107年9月19日，兩造僱傭關係
12 至今仍有爭執，基於處分權主義原告僅先對於107年9月20日
13 至勞保退保日107年10月9日共20日，漏未給付薪資部分先行
14 向被告請求給付新臺幣20,000元（30,000元/30天*20天）、
15 人民幣3,340元（5,000元/30天*20天）。
- 16 4 查被告公司與原告約定每月15日為發薪日，故上開107年9月
17 短少給付工資利息均應自翌月16日起算。
- 18 (二)被告應給原告付延長工時工資共新臺幣9,654元、人民幣1,6
19 08.28元：被告與原告約定上班時間為星期一至星期六上午9
20 點至下午6點，12點至1點為休息時間。原告於以下時間加
21 班，被告應依勞動基準法（下稱勞基法）第24條、第36條之
22 規定給付平日及休息日之加班費。
- 23 1 查107年8月18日（週六）原告依規定至被告公司提供8小時
24 之勞務（原證5），然被告並未依法給付延長工時工資，故
25 此部分被告應給付原告新臺幣部分（30,000元/30天/8小時=
26 125元/每小時）（125*2小時*1.34=335）+（125*6小時*1.67
27 =1,253）=新臺幣1,588元；人民幣部分（5,000元/30天/8小
28 時=20.83/每小時）（20.83*2小時*1.34=55.82）+（20.83*6
29 小時*1.67=208.72）=人民幣264.54元。
- 30 2 次查107年8月25日（週六）原告依規定至被告公司提供8小
31 時之勞務（原證6），然被告並未依法給付延長工時工資，
32 故此部分被告應給付原告新臺幣1,588元、人民幣264.54元

(計算式同上)。

3 又查107年8月30日(週四)被告要求原告於下午6點正常下班時間後留在公司上教育訓練課程,原告當天直至晚上10點30分才下課離開公司,然被告並未依法給付延長工時工資,故此部分被告應給付原告新臺幣857元;人民幣142.79元。

4 再查107年9月1日(週六)原告依規定至被告公司提供8小時之勞務(原證7),然被告並未依法給付延長工時工資,故此部分被告應給付原告新臺幣1,588元;人民幣264.54元。

5 再查107年9月4日(週二)被告要求原告於下午6點正常下班時間後留在公司上教育訓練課程,原告當天直至晚上10點23分才下課離開公司(原證8),然被告並未依法給付延長工時工資,故此部分被告應給付原告新臺幣857元;人民幣142.79元。

6 復查107年9月8日(週六)原告依規定至被告公司提供8小時之勞務(原證9),然被告並未依法給付延長工時工資,故此部分被告應給付原告新臺幣1,588元;人民幣264.54元。

7 蓋查107年9月15日(週六)原告依規定至被告公司提供8小時之勞務(原證10)然被告並未依法給付延長工時工資,故此部分被告應給付原告新臺幣1,588元、人民幣264.54元(計算式同上)。

8 被告公司與原告約定每月15日為發薪日,故延長工時工資之利息起算日均自翌月16日起算。

(三)被告應給付原告先行墊付之租房押金人民幣2,400元、租房物業管理費人民幣50元及被告請原告107年9月21日返台原告先行墊付直通車費用港幣150元。

1 被告請原告至大陸地區時自行租賃房屋作為員工宿舍,並約定原告所墊付之相關費用再行與被告請款,原告所租賃之房屋租金每月為人民幣1,200元,亦為被告所同意,且於租賃時已先支付二個月房租人民幣2,400元作為押租金及物業管理費人民幣50元(原證11),此等費用由原告先行墊付,被告迄今仍未償還。

2 再查,被告請原告於109年9月21日返台處理臺灣地區之業

務，原告為此先行墊付沙關深西至香港機場直通車費用港幣150元（原證12），故原告據此請求被告返還原告墊付之費用共計人民幣2,450元、港幣150元。

（四）原告自107年8月14日到職，被告給付之資遣費部分僅以平均工資新臺幣30,000元計算至107年9月20日共給付新臺幣1,542元，又原告與被告僱傭關係至今仍有爭執，故原告僅以平均工資新臺幣52,525元計算至勞工保險退保日即107年10月9日，被告應給付原告之資遣費應為新臺幣4,086元，扣除被告已給與新臺幣1,542元，被告仍應再給付原告新臺幣2,544元。原告僅以勞工保險退保日107年10月9日再加30日之翌日即107年11月9日作為資遣費差額利息起算日。

（五）原告每月全部薪資加總約新臺幣52,525元，已如前述。依勞工保險投保分級表（原證13），被告應為原告投保53,000元之級距，惟被告僅投保30,300元之級距（原證14），107年8月、9月均短少提繳退休準備金，致原告受有共計新臺幣2,724元之損害（《〈53,000*6%〉-〈30,300*6%〉》*2月）。

二、被告則以：

（一）原告應徵被告公司銷售工程師一職，雙方談定原告於前3個月試用期期間，每月薪資為新臺幣30,000元。被告公司評估後於107年7月30日決定錄取並通知原告，此有聘任通知書（被證3）、原告薪資單（被證4）可稽。原告於收受聘任通知書後，依該通知書上報到日期於同年8月14日向被告辦理報到手續，更足證雙方對於原告試用期間薪資為新臺幣30,000元乙節，已達成意思表示合致。原告所指稱之「人民幣」款項部分，實則為因原告有受被告公司指示至大陸地區出差之情事，故就其在大陸地區之「實際開銷之差旅費用」部分，雙方同意由原告就其「實際開銷金額，申請報銷，並約定以「5千元人民幣作為報銷費用金額上限」，此有原告申請報銷之費用單據可證（被證5）。其係以費用償還為目的，並非勞工出差之勞務對價。原告提出之通訊軟體對話紀錄之內容（原證2），得發現實際上皆為原告單方面之說詞，未見被告公司負責人之回覆，更無任何同意原告之紀

01 錄。該等通訊軟體對話資料，並非被告公司與原告間之正式
02 協議內容，應不得逕以該非正式談話資料作為本案原告工資
03 認定之依據。

04 (二)被告公司已於107年9月19日合法終止兩造間僱傭關係，原告
05 主張被告公司有漏未給付總計新臺幣21,000元及人民幣3,34
06 0元之工資等云云，洵屬無據：

07 原告於107年8月14日至被告公司辦理報到手續，且兩造達成
08 被告公司聘用原告前三個月之期間為試用期之約定，因原告
09 於受聘用後之工作表現，明顯無法勝任雙方所約定之工作內
10 容，被告公司經評估決定予以辭退後，於107年9月19日通知
11 原告，故自同年9月20日起兩造間即無僱傭關係存在，此有
12 被告公司「辭退通知書」(被證7)及被告公司「替原告返台
13 所訂之機票」(被證8)可稽。至於原告勞健保部分，僅因
14 雙方協議後被告公司體恤原告此段期間之貢獻同意續保至同
15 年10月4日，並遲於同年10月9日始替原告辦理退保(被證
16 7)，不得以此即謂被告公司於109年10月9日始終止兩造間僱
17 傭關係，故原告主張被告漏未給付原告107年8、9月工資，
18 共計新臺幣21,000元及人民幣3,340元及其遲延利息，顯非
19 有據。

20 (三)被告並未主動要求原告延長工時，原告之工作內容亦無須其
21 延長工作時間，原告未就被告有同意原告延長其工時，或原
22 告確係因工作上之需要而延長其工作時間盡舉證責任，故其
23 主張被告應給付延長工時工資，共計新臺幣9,654元及人民
24 幣1,608.28元，不足為採。蓋勞動契約為雙務契約，勞工自
25 無迫使雇主受領其勞務給付之理，勞工請求延長工作時間之
26 工資，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工
27 作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之。原告提出
28 之原證5至原證10照片，僅為門禁刷卡機之畫面，並無「原
29 告於工作地點及進行工作之實際畫面」，不僅無從得知原告
30 是否確有於其所主張之延長工作期間而於工作地點提供勞務
31 或參加教育訓練，更無法證明被告公司有同意原告延長工
32 時，或原告確係因工作上之需要而延長其工作時間。

01 (四)被告業已依約定支付原告申請報銷之差旅費用，並於107年9
02 月19日終止兩造間僱傭關係，原告主張被告應給付其代墊之
03 押租金及車資等費用，共計人民幣2,450元及港幣150元，顯
04 不足採：

05 被告分別於107年9月15日匯款人民幣2,229.51元、107年9月
06 20日匯款人民幣1,376.1元及107年10月15日匯款人民幣2,62
07 2.95元至原告大陸地區帳戶（被證10）。如檢視原告申請報
08 銷費用之單據，得發現其已於107年10月申請報銷其所代墊
09 押租金人民幣2,400元及物業管理費人民幣50元（被證5），
10 被告亦已於同年10月15日匯款至原告帳戶，並無原告所稱迄
11 今仍未償還其差旅費用之情事。

12 (五)被告公司於試用期期間合法終止與原告間之僱傭關係，實無
13 給付資遣費之義務。被告公司在無給付資遣費義務之前提
14 下，為體恤原告於此段期間之付出而例外給予其資遣費，既
15 被告公司無給付資遣費之義務，何來漏未給付資遣費之可
16 言。

17 (六)被告與原告於試用期間約定之薪資為新臺幣30,000元，被告
18 公司為原告勞工保險投保30,300元之級距，符合勞工保險條
19 例相關規定，原告主張被告公司高薪低報，應給付短少提撥
20 之金額至其勞工退休專戶，顯無理由。

21 三、本院之判斷：

22 原告主張：其自107年8月14日起受雇於被告公司，擔任銷售
23 工程師一職，與被告約定薪資條件為每月新臺幣30,000元加
24 上人民幣4,000元（合計約新臺幣48,000元左右），以及每
25 月住房津貼人民幣1,000元，薪資加總每月約新臺幣52,525
26 元，惟被告高薪低報，僅以30,300元為原告投保，兩造對於
27 約定之薪資數額及僱傭關係至今仍有爭執，故原告僅以勞工
28 保險退保日即107年10月9日作為計算資遣費之基準，並請求
29 被告給付短付之薪資、加班費、資遣費及原告出差大陸地區
30 墊付之租房押金人民幣2,400元、租房物業管理費人民幣50
31 元及被告請原告107年9月21日返台由原告先行墊付直通車費
32 用港幣150元，併請求被告補提撥勞工退休金2,724元等情。

01 被告則以：雙方對於原告試用期間薪資為新臺幣30,000元乙
02 節，已達成意思表示合致，原告所指稱之人民幣款項部分，
03 實係供原告受派至大陸地區出差時實支實付之差旅費；兩造
04 已於107年9月19日合法終止僱傭關係，原告主張被告公司漏
05 未給付107年9月20日至107年10月9日共20日工資等云云，洵
06 屬無據；原告未就被告同意其延長其工時，或原告確係因工
07 作上之需要而延長工作時間盡舉證責任，故其主張被告應給
08 付加班費，不足為採；被告業已依約定支付原告申請報銷之
09 差旅費用，原告主張被告應給付其代墊之押租金及車資等費
10 用，共計人民幣2,450元及港幣150元，顯不足採；被告於試
11 用期期間合法終止與原告之僱傭關係，無給付資遣費之義
12 務，何來漏未給付資遣費之可言；原告之月薪為新臺幣30,0
13 00元，被告以30,300元之級距提撥原告之退休準備金符合相
14 關規定，並未短少提撥等語，資為抗辯。故本件兩造之爭點
15 在於：(一)原告請求被告給付積欠之工資，有無理由？(二)原告
16 請求被告給付加班費，是否有據？(三)原告請求被告給付其代
17 墊之押租金及管理費人民幣2,450元及車資港幣150元，應否
18 准許？(四)原告請求被告給付資遣費，有無理由？(五)原告請求
19 被告提撥勞工退休金2,724元，是否可採？茲分述如下：

20 (一)原告請求被告給付積欠之工資19,424元，為有理由，逾此數
21 額之請求，不應准許：

22 1 兩造約定之原告薪資額為新臺幣30,000元加計人民幣4,000
23 元：

24 (1)原告主張其與被告約定月薪為新臺幣30,000元加上人民幣
25 4,000元，以及每月住房津貼人民幣1,000元，每月全部薪
26 資加總約新臺幣52,525元等情，為被告所否認。查被告提
27 出107年7月30日之聘任通知書上固記載：「前三個月試用
28 期期間月薪為新臺幣30,000元」（見本院卷第55頁），惟原
29 告提出其與被告法定代理人於107年8月15日有如下之錄音
30 對話（見雄院卷第29頁）：

31 徐惇穎：公司這邊給你四千塊人民幣三萬台幣。

32 原告：公司給我四千的人民幣。

01 徐惇穎：然後台幣三萬就這樣。

02 原告：就四萬八了 TOTAL就四萬八嘛。

03 徐惇穎：我是因為你我不要再給你台幣了我就給你人民
04 幣。

05 原告：嗯。

06 徐惇穎：四千人民幣跟三萬台幣。

07 原告：對。

08 徐惇穎：你發個會議紀錄給我。

09 原告：OK OK 那就是開始算這樣子現在開始算。

10 徐惇穎：今天開始算，從昨天開始算。

11 原告：可以，好，我發一下給你。

12 原告並於107年8月27日以微信通訊軟體發給被告法定代理
13 人記載「聰穎科技同意支付本人每月薪資新臺幣叁萬元整
14 及人民幣伍仟元整（含住房津貼人民幣壹仟元）」之內容
15 （見雄院卷第31頁）。查住房津貼1,000元揆其文義應係
16 原告出差大陸地區期間因有住宿需要之支出，核與勞務對
17 價無涉，此部分亦不在前揭錄音對話譯文之範圍內，應非
18 兩造合意之工資範圍，惟由雙方之對話及通訊軟體往來紀
19 錄，堪可認定兩造就原告之薪資工作條件已合意變更為新
20 臺幣30,000元加計人民幣4,000元。

21 (2)被告固辯以通訊軟體對話資料，非屬正式協議，不得為
22 據。惟查，與原告協談薪資之人為被告公司之法定代理
23 人，洽談之內容復為原告之工作條件，自生法律效力，至
24 於原告受被告指示遠赴大陸地區工作，以通訊軟體溝通公
25 務，現今已屬常態，細繹上開微信通訊軟體，尚有原告向
26 被告法定代理人報告參加日報、拜訪客戶、承租宿舍，被
27 告法定代理人詢問客戶對象等內容，惟被告法定代理人對
28 於原告所發「每月薪資新臺幣叁萬元整及人民幣伍仟元整
29 （含住房津貼人民幣壹仟元）」之內容，並未於通訊對話
30 中予以否認（見雄院卷第31、33頁），自堪信實，被告抗
31 辯兩造約定之工資為新臺幣30,000元，難為可採。又被告
32 雖否認原證1錄音譯文及原證2微信通訊軟體對話之形式真

01 正，惟原告前對被告法定代理人提起之詐欺刑事告訴，偵
02 查中被告法定代理人已自承上開微信通訊軟體對話為真，
03 其辯護人亦表示雙方有在徵信軟體上談過人民幣4千元部
04 分（見本院卷第234頁），原證1、2之形式真正足堪認
05 定，併此說明。

06 2 原告得請求被告給付107年8月14日至31日合計18日之欠薪新
07 臺幣1,000元、人民幣2,400元，合計新臺幣11,505元：

08 (1)新臺幣部分：原告主張其應領金額為18,000元（30,000元
09 $\times 18/30$ ），扣除107年8月份勞健保費新臺幣468元，實領
10 金額應為新臺幣17,532元，惟當月被告僅匯款新臺幣16,5
11 32元，業據提出薪資帳戶之網路銀行列印畫面為憑（見雄
12 院卷第35頁），並有被告提出之原告薪資單可佐（見本院
13 卷第56頁），稽諸原告8月份薪資單可知被告僅計給17天1
14 7,000元之工資，惟原告到職日為107年8月14日，計至107
15 年8月31日應為18日，堪認被告短付原告1,000元之1日工
16 資屬實。

17 (2)人民幣部分：原告主張107年8月份人民幣薪資部分，依比
18 例計算原告應領金額應為人民幣2,400元（4,000元 $\times 18/30$ ），
19 惟當月被告僅匯款人民幣2,229.51元（見雄院卷第3
20 7頁），短少給付人民幣170.49元（2,400-2,229.51）。查
21 被告給付原告人民幣2,229.51元核屬租金及餐費，有被告
22 提出之付款申請書足憑（見本院卷第57-59頁），並非薪
23 資，此部分詳如下述(三)所述，故此部分之欠薪不予扣除
24 人民幣2,229.51元，被告未給付原告人民幣部分之薪資應
25 為2,400元。

26 (3)兩造合意本件外幣部分依案件繫屬日之現金賣出匯率計算
27 （見本院卷第227頁），準此，原告請求之8月份欠薪人民
28 幣部分依109年11月2日台灣銀行現金賣出人民幣之匯率為
29 4.377計算（見本院卷第231頁），應為10,505元（2,400 $\times$
30 4.377，元以下四捨五入）。

31 3 原告得請求被告給付107年9月20日至9月25日合計5日之欠薪
32 新臺幣5,000元、人民幣667元，合計新臺幣7,919元：

01 (1)查兩造之勞動契約約定3個月之試用期間，此有被告提出
02 之聘任通知書可稽（見本院卷第55頁），被告抗辯雙方之
03 僱傭關係由被告於107年9月20日合法終止，並提出記載
04 「鑒於您在三個月試用期內的工作表現，無法勝任本職工
05 作，決定予以辭退。離職生效日2018年9月20日，不得以
06 公司名義再開展任何業務活動」等語之辭退通知書為憑
07 （見本院卷第78頁），然原告否認曾收受該辭退通知書，
08 並主張係107年9月25日始接獲微信通訊軟體通知終止勞動
09 契約（見本院卷第225頁），核與兩造刑事案件偵查中原
10 告提出之徵信通訊紀錄相符（見本院卷第237-239頁），
11 自堪信實。查被告既未能提出辭退通知書之送達證明，其
12 抗辯於107年9月19日終止勞動契約，自非有據，兩造終止
13 勞動契約之日期應為雙方微信通訊軟體所示之107年9月25
14 日。

15 (2)原告固主張兩造間僱傭關係仍有爭議，惟本院認為試用期
16 間約定，應屬附保留終止權之約定，即雇主於試用期間內
17 綜合判斷求職者對企業之發展是否適格，如不適格，雇主
18 即得於試用期滿前終止僱傭契約，而勞工於試用期間內，
19 亦得評估企業環境與將來發展空間，決定是否繼續受僱於
20 該企業，若勞雇雙方於試用期間內發覺工作不適於由該勞
21 工任之，或勞工不適應工作環境，應認勞資雙方於未濫用
22 權利情形下，得任意終止勞動契約。又按我國勞基法中並
23 未對試用期間或試用契約設有規範，然而因事業單位僱用
24 新進員工，僅對該員工之學經歷為形式上審查，並未能真
25 正瞭解該名員工是否適合僱傭，因此，事業單位有必要與
26 新進員工約定試用期間，以保障企業之利益。是以，約定
27 有試用期間之勞動契約，乃謂雇主藉由評價試用勞工之職
28 務適格性及能力，作為考量締結正式勞動契約與否之約
29 定。試用期間之目的，在於試驗、審查勞工是否具備勝任
30 工作之能力，故在試用期間屆滿後是否受雇主正式僱用，
31 則應視試驗、審查之結果而定，且在試用期間因仍屬於正
32 式勞動契約之前階試驗、審查階段，故雙方當事人原則上

均應得隨時終止契約。本件原告既不爭執兩造間有3個月試用期之約定（見本院卷第156頁），稽諸前開說明，自應認兩造之勞動契約已由被告於107年9月25日合法終止。

(3)又被告僅給付原告迄107年9月20日之薪資，此有原告9月薪資明細在卷可查（見本院卷第56頁），基此，原告請求被告給付107年9月21日至107年9月25日之薪資新臺幣5,000元(30,000×5/30)、人民幣667元（4,000×5/30，元以下四捨五入），為有理由，至於原告請求107年9月26日至107年10月9日之薪資，則屬無據，不應准許。

(4)承上說明，原告請求之9月份欠薪人民幣部分依109年11月2日台灣銀行現金賣出人民幣之匯率為4.377計算應為2,919元（667×4.377，元以下四捨五入）。

4 承上說明，原告請求被告給付積欠之107年8月份薪資11,505元、107年9月份薪資7,919元，總計19,424元（11,505+7,919），及其中11,505元自107年9月16日起，其中7,919元自107年10月16日起，均至清償日止，按年息百分之5計算之利息，為有理由【參附表一】，逾此金額，則不予准許。

(二)原告請求被告給付延時工資，礙難准許：

1 按勞工請求延長工作時間之工資，依勞基法第24條規定，須雇主認有延長工作時間之必要，而要求勞工延長工作時間，且勞工確有延長工作時間時，始得為之；若勞工自行將下班時間延後，須舉證證明其延後下班時間係因工作上之需要，方能請求延長工作時間之工資（最高法院101年度台上字第792號判決參照）。蓋民法上僱傭契約為雙務契約，由僱用人與受僱人雙方約定，由受僱人於一定或不定期限內為僱用人服勞務，僱用人給付報酬為要件，而所謂受僱人於一定或不定期限內提供勞務，自應依僱傭契約之性質而定，除非一些特殊性質之工作，一般情形而言，受僱人所提供之勞務應於正常上班時間為之，是受僱人如有於正常上班時間無法完成工作，須再延長工時，自須與僱用人另行約定，由受僱人加班，僱用人再予支給加班費，否則，不問受僱人於正常時間之工作效率或生產力，受僱人無須僱用人之同意，自行加

01 班，即得逕向僱用人請求支給加班費，不惟與民法上僱傭契
02 約之本旨相背，亦有違勞基法之規定。

03 2 原告主張其於107年8、9月間之平日或休息日加班，並提出
04 打卡照片為憑（見雄院卷第39-49頁）。惟查，由該等照片
05 僅可看出電子鐘及手指頭之照片，無法判斷係何人於何時間
06 地點打卡，佐以原告既可提出與被告法定代理人間之公務通
07 訊對話紀錄，苟其確有在所主張之日期加班工作必要，自應
08 可以提出加班申請及工作報告等內容予以佐證，惟原告未能
09 提出其他佐證，證明加班之事實及其必要性，亦未能具體說
10 明加班之內容，本院依民事訴訟法第345條之規定，經審酌
11 後仍難認原告加班費之請求為有理由，此部分所請，礙難准
12 許。

13 （三）原告請求被告給付其代墊之押租金及管理費人民幣2,450元
14 為無理由，惟其請求車資港幣150元（折合新臺幣為566
15 元），應予准許：

16 1 原告主張：被告請原告至大陸地區時自行租賃房屋作為員工
17 宿舍，並約定原告所墊付之相關費用再行與被告請款，原告
18 已先支付2個月房租人民幣2,400元及物業管理費人民幣50
19 元；此外，被告請原告於109年9月21日返台處理臺灣地區之
20 業務，原告為此先行墊付沙關深西至香港機場直通車費用港
21 幣150元，應可請求被告返還等情。被告則以：檢視原告申
22 請報銷費用之單據，得發現其已於107年10月申請報銷其所
23 代墊人民幣2,400元押租金及人民幣50元物業管理費，被告
24 亦已於同年10月15日匯款至原告帳戶，並無原告所稱迄今仍
25 未償還其差旅費用之情事等語置辯。

26 2 查原告固提出房屋租金人民幣2,400元、管理費人民幣50元
27 之收據為據（見雄院卷第51頁）。惟依被告提出之付款申請
28 書、銀行匯款電子回單可知，被告已依原告申請核實於107
29 年9月15日匯款人民幣2,229.51元，於107年9月20日匯款人
30 民幣1,376.1元及107年10月15日匯款人民幣2,622.95元至原
31 告大陸地區帳戶，該等款項包括原告於107年10月申請報銷
32 其所代墊之押租金人民幣2,400元及物業管理費人民幣50元

之（見本院卷第57-65、84-85頁）。原告亦自承受確有收到被告匯付之上開款項，惟主張該等款項係薪資而非租金管理費之代墊款，並否認付款申請書之形式真正。惟查，原告前對被告法定代理人提起詐欺之刑事告訴時，對被告偵查中提出之前揭付款申請書及支付憑證，已自承租金單據係其提供予被告會計行政小姐，且應該已收到單據所載車馬費等，被告是以徵信方式轉帳等語明確（見本院卷第241-242頁），由此堪認被告提出之付款申請書、銀行匯款電子回單為真，原告臨訟否認其形式真正且抗辯尚未收到代墊之押租金及物業管理費，均不可採。

3 原告主張於109年9月21日返台處理臺灣地區之業務，為此先行墊付沙關深西至香港機場直通車費用港幣150元，業據提出車票1紙為憑（見雄院卷第53頁）。被告對於其為原告購買109年9月20日之機票供原告自香港搭機返台乙節，是認屬實，並有被告提出之機票可稽（見本院卷第157、79頁），準此，被告對於原告自深圳搭車至香港之車資，自應併予給付，是以，原告請求被告給付車資港幣150元，應予准許。兩造合意本件外幣匯率依案件繫屬時之現金賣出價格計算，準此，原告代墊之車資依109年11月2日台灣銀行現金賣出港幣之匯率為3.772計算應為新臺幣566元（ 150×3.772 ，元以下四捨五入）。

（四）原告得請求被告給付資遣費之金額應為1,163元：

1 原告主張：其自107年8月14日到職，被告給付之資遣費係以月薪新臺幣30,000元計算，且僅計算至107年9月20日共給付新臺幣1,542元，原告僅以月薪新臺幣52,525元計算至勞工保險退保日即107年10月9日，扣除被告已給付新臺幣1,542元資遣費，被告仍應再給付原告新臺幣2,544元之資遣費等情。被告則以：其於試用期期間合法終止兩造間僱傭關係，無給付資遣費之義務，被告在無給付資遣費義務之前提下，體恤原告而例外給予資遣費，何來漏未給付資遣費之可言等語置辯。

2 查試用期間之約定雖屬勞動契約附保留終止權之約定，惟試

用之勞雇雙方，仍具僱傭關係，自有勞基法之適用，茲被告以原告不能勝任工作而行使終止權，依勞基法第17條之規定，自應發給原告資遣費，此由原告107年8月之薪資明細確有資遣費之項目，益資佐證（見本院卷第56頁）。查原告自107年8月14日起至被告公司任職，約定薪資為新臺幣30,000元及人民幣4,000元，兩造間之勞動契約由被告於3個月試用期間內之107年9月25日合法終止，均如前述。且兩造合意本件外幣匯率依案件繫屬時之現金賣出價格計算，準此，原告之月薪依109年11月2日台灣銀行現金賣出人民幣之匯率為4.377計算應為新臺幣47,508元（ $30,000 + \langle 4,000 \times 4.377 \rangle$ ）。原告之月薪為47,508元，其自107年8月14日開始任職於被告公司至107年9月25日離職日止，資遣年資為1個月又11天，新制資遣基數為 $0 + 41/720$ （新制資遣基數計算公式： $((\text{年} + (\text{月} + \text{日} \div \text{當月份天數}) \div 12) \div 2)$ ），故原告得請求被告給付之資遣費應為2,705元（ $47,508 \times \langle 0 + 41/720 \rangle$ ，元以下四捨五入）。因被告僅給付原告資遣費1,542元（見本院卷第56頁），故原告請求被告給付1,163元之資遣費差額（ $2,705 - 1,542$ ），為有理由，逾此數額，則不應准許。按資遣費應於終止勞動契約30日內發給，勞基法第17條第2項定有明文，兩造之勞動契約於107年9月25日終止，已如前述，故原告請求自107年11月9日起之資遣費遲延利息，未逾得請求之範圍，自應准許。

（五）原告請求被告提撥勞工退休金1,539元，為有理由，逾此數額，應予駁回：

1 原告主張：其月薪為新臺幣52,525元，依勞工退休金月提繳工資分級表，被告應以53,000元之級距為原告提繳退休金，惟被告僅以30,300元之級距提繳，差額為每月1,362元，107年8月、9月均短少提繳，致原告受有共計新臺幣2,724元之損害（ $\langle \langle 53,000 \times 6\% \rangle - \langle 30,300 \times 6\% \rangle \rangle \times 2\text{月}$ ）。被告則以：兩造於試用期間約定之薪資為新臺幣30,000元，被告為原告勞工保險投保30,300元之級距，符合勞工保險條例相關規定，原告主張被告公司應給付短少提撥之金額至其勞工退

01 休專戶，為無理由等語置辯。

02 2 按雇主應為適用勞退條例之勞工，按月提繳退休金，儲存於
03 勞工保險局設立之勞工退休金個人專戶。雇主每月負擔之勞
04 工退休金提繳率，不得低於勞工每月工資百分之6。雇主未
05 依該條例之規定按月提繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受
06 有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償。勞工退休金條例第
07 6條第1項、第14條第1項、第31條第1項定有明文。復按依同
08 條例第31條第1項規定，雇主未依該條例之規定按月提繳或
09 足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請
10 求損害賠償。前開勞工退休金個人專戶內之本金及累積收益
11 屬勞工所有，僅於未符合同條例第24條第1項所定請領退休
12 金規定之前，不得領取。是雇主未依該條例之規定，按月提
13 繳或足額提繳勞工退休金者，將減損勞工退休金專戶之本金
14 及累積收益，勞工之財產受有損害，自得依該條例第31條第
15 1項規定請求損害賠償；於勞工尚不得請領退休金之情形，
16 亦得請求雇主將未提繳或未足額提繳之金額繳納至其退休金
17 專戶，以回復原狀（最高法院101年度台上字第1602號判決
18 參照）。

19 3 查原告自107年8月14日至被告公司任職，約定薪資為新臺幣
20 30,000元及人民幣4,000元，兩造間之勞動契約由被告於107
21 年9月25日合法終止，且依兩造合意之匯率計算原告之月薪
22 為新臺幣47,508元，均如前述。依勞工退休金每月提繳工資
23 分級表所應適用之級距，原告之月提繳工資為48,200元（見
24 雄院卷第59頁），據此計算被告每月應為原告提繳至少6%之
25 退休金為2,892元，惟被告僅以月提繳工資30,300元為原告
26 提繳勞工退休準備金，此為被告所不爭執。準此，原告依前
27 揭規定，請求被告補提撥1,539元至其退休金專戶，為有理
28 由，應予准許【參附表二】，逾此金額之請求，應予駁回。

29 (六) 末按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責
30 任；給付無確定期限者，債務人於債權人得請求給付時，經
31 其催告而未為給付，自受催告時起，負遲延責任；其經債權
32 人起訴而送達訴狀，或依督促程序送達支付命令，或為其他

相類之行為者，與催告有同一之效力。又應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1、2項、第203條分別定有明文。本件原告依兩造之勞動契約，請求被告給付積欠之薪資新臺幣19,424元及代墊車資新臺幣566元，依勞工退休金條例第12條之規定，請求被告給付資遣費新臺幣1,163元，依勞工退休金條例第31條第1項規定請求被告補提撥新臺幣1,539元至其退休金專戶，為有理由。從而，原告請求被告給付21,153元（19,424+566+1,163）及如附表一所示利息起算日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；另請求被告提撥1,539元至其勞工保險局退休金專戶，均有理由，應予准許，逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

四、本件為小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主部分敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項規定，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第2項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第3項所示。

五、本件係小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定兩造應負擔之訴訟費用額如主文所示。

六、據上論結，原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第436條之23、第436條第2項、第79條、第436條之19第1項、第436條之20，勞動事件法第44條，判決如主文。

中 華 民 國 110 年 6 月 30 日
勞 動 法 庭 法 官 吳 靜 怡

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，非以判決違背法令為理由不得為之，且須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

中 華 民 國 110 年 6 月 30 日
書 記 官 鄧 雪 怡

附表一								
		原告請求			法院判決			利息起算日
	薪資	台幣	人民幣	港幣	台幣	人民幣	港幣	
	107.8(十八日)							
	應領	18,000	2,400.00					
	應扣勞健保	- 468						
	已發薪資	- 16,532	- 2,229.51					
		1,000	170		1,000	2,400		
					10,505			
					11,505			107.9.16
	108.9(二十日)	20,000	3,340.00		5,000	667		
	小計	21,000	3,510.49		2,919			
					7,919			107.10.16
	加班費	台幣	人民幣		台幣	人民幣		
週六	107.8.18	1,588	264.54		-	-		
週六	107.8.25	1,588	264.54		-	-		
週四	107.8.30	857	142.79		-	-		
	小計	4,033	671.87		-	-		
週六	107.9.1	1,588	264.54		-	-		
週二	107.9.4	857	142.79		-	-		
週六	107.9.8	1,588	264.54		-	-		
週六	107.9.15	1,588	264.54		-	-		
	小計	5,621	936.41					
	合計	9,654	1,608.28		0	0		
	墊付款		人民幣	港幣	人民幣		港幣	
	押金		2,400		-			
	管理費		50		-			
	109.9.21車資		-	150			150	109.11.12
	小計		2,450	150				
	資遣費	台幣			台幣			
	應付	4,086			2,705			
	已付	- 1,542			- 1,542			
	小計	2,544			1,163			107.11.9
	總計	33,198	7,568.77		21,153			
	勞工退休金	2,724			1,539			
備註1：短付薪資人民幣2,400元折合為新臺幣10,505元、人民幣667元折合為新臺幣2,919元								
備註2：薪資之利息起算日為翌月15日應付日之翌日								
備註3：代墊款港幣150元折合新臺幣566元								
備註4：代墊款利息起算日應為起訴狀繕本送達翌日，惟雄院卷內未見送達回證，以被告具狀日起算								
備註5：資遣費利息起算日原應為107.10.25，惟原告請求自107.11.9起算								

附表二					
應提撥期間	應領薪資	月提繳工資	每月應提繳6%金額	實際提繳金額	不足額
107年8月14日至31日 (18日)	47,508	48,200	1,735	1,091	644
107年9月1日至25日 (25日)	47,508	48,200	2,410	1,515	895
					1,539
備註1：原告受僱被告期間107年8月14日至107年9月25日					
備註2：每月應提繳6%金額之計算式：月提繳工資*6%*18/30或25/30					
備註3：實際提繳金額之計算式：30,300*6%*18/30或25/30					