

臺灣新竹地方法院民事判決

112年度勞小上字第2號

上訴人 菰田有限公司

法定代理人 吳學而

訴訟代理人 林世昌律師

被上訴人 徐懿

訴訟代理人 洪婉珩律師

卜少辰

上列當事人間給付工資等事件，上訴人對於民國112年6月8日本  
院竹北簡易庭111年度竹北小字第11號小額程序第一審判決提起  
上訴，本院於民國113年5月15日言詞辯論終結，判決如下：

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。所謂  
違背法令，係指依同法第436條之32第2項準用第468條所定  
判決不適用法規或適用不當、第469條第1款至第5款所定判  
決當然違背法令之情形。是當事人以小額訴訟程序之第一審  
判決違背法令為理由提起上訴時，就原判決如何不適用法規

01 或適用法規不當，其上訴狀或理由書應有具體之指摘，並揭  
02 示該法規之條項或其內容。若係成文法以外之法則，應揭示  
03 該法則之旨趣；其為經驗法則、論理法則、證據法則，亦應  
04 具體揭示該經驗法則、論理法則、證據法則（最高法院71年  
05 台上字第314號民事判例意旨參照）。如上訴人提起上訴，  
06 形式上已具體指摘原審判決理由有違背法令之情事，其上訴  
07 即應認為合法。經查，上訴人主張原判決有違反論理法則、  
08 經驗法則、證據法則之判決違背法令事由，形式上業已有具  
09 體之指摘，依前開法條規定，上訴人提起本件上訴，程序上  
10 即屬合法，先予敘明。

11 二、上訴人上訴意旨略以：

12 (一)、被上訴人主張之系爭伙食及交通津貼每月新台幣（下同）5,  
13 000元，係包含在每月薪資50,000元內，而系爭租屋津貼屬  
14 激勵獎金性質，此從其與薪資未同時發放即明，且兩造就該  
15 部分已約定以被上訴人完成培訓及通過上訴人儲備幹部考核  
16 為領取條件，被上訴人未完成培訓及通過儲備幹部考核，自  
17 無權向上訴人請求系爭租屋津貼，上情從原審卷內所附被上  
18 訴人之薪資單內，其薪資總共50,000元，係包括系爭伙食津  
19 貼3,000元、交通津貼2,000元之5,000元，且未有租屋津貼2  
20 0,000元之記載，另原審卷內台北市政府勞動局之函（下稱  
21 系爭函），已載明上訴人均有依法給付被上訴人薪資，並未  
22 違反勞動法令，暨被上訴人所提上訴人支付其薪資及租屋津  
23 貼之薪資帳戶付款資料在卷可憑（見原審卷一第186-191、1  
24 97-198頁）。原判決却未審酌上開證據，遽為上訴人不利之  
25 判決，已有重要證據漏未斟酌之違反證據法則、論理及經驗  
26 法則之違背法令情事。

27 (二)、原判決漏未審酌被上訴人於後續任職期間、乃至111年1月28  
28 日離職後催討20,000元租屋津貼及518元電話費時，均未提  
29 及上訴人應另額外給予每月5,000元伙食及交通津貼之事，  
30 僅以原審支付命令卷第13頁之電子郵件內容，錯誤解讀兩造  
31 所談定之勞動條件，逕認上訴人未舉證兩造有口頭約定，系

01 爭伙食及交通津貼係包含在每月薪資5萬元內之事實云云，  
02 亦有違反經驗法則及論理法則之違背法令之情事。

03 (三)、上訴人於原審所提之乙證3被上訴人繕打之改善報告、乙證1  
04 上訴人與訴外人開翔國際展覽有限公司（下稱開翔公司）間  
05 之電子郵件、乙證2上訴人與劉俊宏設計師間之LINE對話紀  
06 錄截圖，業已舉證證明因被上訴人未處理參展事宜，致上訴  
07 人受有支出設計費6,000元却無法參展損失之事實，然原判  
08 決却未審酌上訴人所提之上開證據，實有重要證據漏未斟酌  
09 之違反證據法則之情。另被上訴人未能提出證據，以證明其  
10 系爭撥打市話電話費518元，均用於聯繫上訴人之客戶，亦  
11 未提出已支出租屋費用之租約原本，依舉證責任分配法則，  
12 原判決本應駁回被上訴人系爭20,000元租屋津貼及518元電  
13 話費之請求，然原判決卻予以准許被上訴人該請求，亦有判  
14 決違反證據法則之違背法令情形。

15 (四)、爰聲明：原判決廢棄；上開廢棄部分，被上訴人於第一審之  
16 訴駁回。

17 三、被上訴人答辯意旨略以：

18 (一)、伊於任職上訴人之第2個月期間，未收到上訴人應給付之上  
19 個月伙食及交通津貼5,000元薪資時，即有口頭向上訴人總  
20 經理吳士斌反應，惟當時因吳士斌強硬表示伊不應向公司要  
21 求給付該金額，並威脅稱如上訴人再要求該金額，公司會採  
22 取法律途徑來對付伊云云，伊當時及之後始因此忍下來，而  
23 未再向上訴人反應，然系爭伙食及交通津貼既未包含在5萬  
24 元月薪內，為兩造所約定，伊本有權向上訴人請求，始於本  
25 件訴訟中，一併向上訴人為該部分之請求。又上訴人於伊任  
26 職期間，均未給予其薪資單，經伊要求後亦然。

27 (二)、台北市政府勞動局，並未就被上訴人得否向上訴人請求給付  
28 系爭伙食及交通津貼、租屋津貼，進行實質之認定，此有系  
29 爭函附於原審卷內可稽。且原審於審理時，已將其向台北  
30 市政府勞動局函查之二份函文（下稱系爭原審法院二份函）及  
31 系爭函，於言詞辯論期日提示予上訴人表示意見，上訴人當

01 時亦表示無意見，是上訴人指摘原判決有漏未斟酌系爭函等  
02 證據云云，顯非事實。

03 (三)、原判決係基於兩造於原審提出之電子郵件內容，及上訴人未  
04 就其所稱與伊有口頭約定，系爭伙食及交通津貼5,000元係  
05 含在薪資5萬元內，及租屋津貼係以伊通過儲備幹部考核為  
06 請領條件之事實為舉證，暨參酌上訴人曾於伊任職期間滙予  
07 伊電話費用等情，而為有利於伊之認定，經核乃屬合法有  
08 據，並無上訴人所稱原判決有錯誤解讀及違反經驗法則、論  
09 理法則、證據法則之情形。又原判決就上訴人所稱因伊未處  
10 理參展事宜，致上訴人受有支出設計費6,000元却無法參展  
11 之損失部分，業已認定上訴人就此之因果關係存在乙事未予  
12 以證明，因而認定上訴人對伊無該金額之請求權而無從主張  
13 抵銷，亦合法有據，難認原判決有何重要證據漏未斟酌及違  
14 反證據法則之處。

15 (四)、綜上，堪認上訴人本件上訴並無理由，並聲明：上訴駁回。

16 四、本院之判斷：

17 (一)、按法院依自由心證判斷事實之真偽，不得違背論理及經驗法  
18 則，民事訴訟法第222條第3項定有明文。所謂論理法則，係  
19 指依立法意旨或法規之社會機能就法律事實所為價值判斷之  
20 法則而言。所謂經驗法則，係指由社會生活累積的經驗歸納  
21 所得之法則而言；凡日常生活所得之通常經驗及基於專門知  
22 識所得之特別經驗均屬之（最高法院91年度台上字第741號  
23 判決參照）。而取捨證據、認定事實、解釋契約屬於事實審  
24 法院之職權，若其取證、認事及解釋並不違背法令及經驗法  
25 則、論理法則或證據法則，即不許任意指摘其採證或認定不  
26 當，以為上訴理由（最高法院111年度台上字第330號判決意  
27 旨參照）。又事實之真偽，應由事實審法院斟酌辯論意旨及  
28 調查證據之結果，依自由心證判斷之，苟其判斷並不違背法  
29 令，即不許當事人以空言指摘（最高法院21年上字第1406號  
30 判決意旨參照）。再按所謂證據法則，係指法院調查證據認  
31 定事實所應遵守之法則而言，如舉證責任分配錯誤、認定事

01 實不憑證據或重要證據漏未斟酌等，始屬違背證據法則之違  
02 背法令。

03 (二)、經查，觀諸被上訴人於原審所提出，上訴人之總經理吳士斌  
04 (英文名Benson)、上訴人之職員(英文名Caroline)，先  
05 後於110年9月29日、10月16日、111年2月15日，所寄予被上  
06 訴人(英文名Karen)之電子郵件內容，其中110年9月29日  
07 上訴人總經理吳士斌所寄予被上訴人，載明職稱係「國外業  
08 務培訓主管」該份，已記載：「薪資：50,000元 伙食以及  
09 交通津貼：5,000 培訓期間租屋津貼：20,000/月 2021/1月  
10 須通過美國分公司總經理考核，晉升業務主管，偕同美國當  
11 地業務一同參展 其餘細節我明後天電話跟您討論」等情  
12 (見原審支付命令卷第13頁)，依該等文義內容觀之，可見  
13 上訴人於招聘被上訴人，所提出之每月薪資條件，係將其中  
14 之5萬元、伙食及交通津貼共5,000元及租屋津貼2萬元均予  
15 以併列，並未附有何條件，亦未記載上開之伙食及交通津貼  
16 共5,000元，係包含在5萬元之內；另上訴人總經理吳士斌於  
17 同年10月16日寄予被上訴人之該份電子郵件，係記載：「如  
18 上次電話所說，我這邊會保證6個月(2021 Nov~2022 April)  
19 內每月2萬的租屋津貼，但您租屋地點要兼顧安全與便利，  
20 這個千萬要注意」等情(見原審支付命令卷第19頁)，且上  
21 訴人職員(英文名Caroline)，於111年2月15日寄予被上訴  
22 人之電子郵件，係表示：「公司會再匯款給您補助津貼和1月  
23 你申請的請款金額，一共是新臺幣\$20,518元，再請你留意  
24 下」等語(見原審支付命令卷第49頁)，另再參酌被上訴人  
25 於原審所提，吳士斌於111年2月15日寄予被上訴人之電子郵  
26 件，內容係要求被上訴人提出離職後之保密切結，經其確認  
27 後，於週五會請會計滙付款項予被上訴人，而被上訴人收到  
28 該郵件後，於同日即以電子郵件寄出上開保密切結內容予吳  
29 士斌等情(見原審支付命令卷第53、55頁)，可見上訴人於  
30 當時，業已同意給付被上訴人111年1月份之系爭租屋津貼2  
31 萬元及系爭電話費518元合計20,518元，暨上訴人前亦已支

01 付被上訴人110年11、12月份之租屋津貼各2萬元，及110年1  
02 1月之電話費用，此亦有被上訴人於原審所提上訴人滙付其  
03 上開款項入帳之該帳戶交易明細資料在卷可憑（見原審支付  
04 命令卷第27、33頁），而上訴人雖於原審主張其總經理吳士  
05 斌，於110年10月1日與被上訴人電話談話時，雙方已口頭約  
06 定系爭伙食及交通津貼每月5,000元，係包含在每月薪資50,  
07 000元內，且以被上訴人完成培訓及通過儲備幹部考核，為  
08 其得領取每月租屋津貼2萬元之條件云云，然此為被上訴人  
09 於原審時所否認，而上訴人就此於原審並未予以舉證證明，  
10 則原判決依上開之事證內容及調查結果，再揆諸勞動事件法  
11 第37條所為「勞工與雇主間關於工資之爭執，經證明勞工本  
12 於勞動關係自雇主所受領之給付，推定為勞工因工作而獲得  
13 之報酬。」之規定，予以認定兩造所約定被上訴人之月薪，  
14 係包括5萬元、伙食及交通津貼5,000元、租屋津貼2萬元，  
15 伙食及交通津貼5,000元並未包含在5萬元之內，兩造亦未約  
16 定以被上訴人完成培訓及通過上訴人之儲備幹部考核，為其  
17 得領取租屋津貼之條件，並判認被上訴人得請求上訴人給付  
18 系爭111年1月份之租屋津貼2萬元及電話費補助518元，上訴  
19 人無從請求被上訴人返還已受領之110年11、12月份之租屋  
20 津貼共4萬元，並據以主張抵銷等節，經核於法並無不合，  
21 難認有何違反經驗法則、論理法則之情形，被上訴人亦無再  
22 進一步舉證系爭518元電話費支出，係其用於聯繫上訴人客  
23 戶，及提出租約原本之必要性，則上訴人另以被上訴人於原  
24 審未為上開之舉證及提出租約原本，原判決却判准其上開2  
25 0,518元之請求，有違反證據法則之判決違背法令云云，亦  
26 不可採。

27 (三)、再按損害賠償之債，以實際上確有損害發生及有責任原因存  
28 在，並二者之間有相當因果關係為其成立要件，且主張損害  
29 賠償請求權之人，對於該損害賠償之成立要件，應負舉證責  
30 任。經查，核諸上訴人於原審所提出之乙證3被上訴人繕打  
31 之改善報告、乙證1上訴人與訴外人開翔公司間之電子郵

01 件、乙證2上訴人與劉俊宏設計師間之LINE對話紀錄截圖內  
02 容（見原審卷一第53-65頁），固可認定被上訴人於當時，  
03 就上訴人總經理吳士斌，對其處理公司國外參展事務之指  
04 摘，有向吳士斌表示其反省之意，亦自承其處理情形造成總  
05 經理吳士斌之困擾，並有依吳士斌之要求，繕寫改善報告，  
06 然尚難憑上開之證據及事實，即可認定上訴人純係因被上訴  
07 人處理國外參展事務之疏失，致其無法在國外參展，並受有  
08 支出設計費6,000元之損失，亦即尚無從認定其間因果關係  
09 之存在，則原判決因此認定上訴人，未對被上訴人享有該6,  
10 000元債務不履行損害賠償債權，亦無上訴人所稱：重要證據  
11 漏未斟酌之違反證據法則之情事存在。

12 (四)、再查，上訴人前就110年11、12月份租屋津貼各2萬元之給  
13 付，雖與其給付被上訴人該等月份每月5萬元之時間，係屬  
14 不同，並非同時發放，此固為被上訴人所不爭執，並有被上  
15 訴人於原審提出之入帳該帳戶交易明細資料在卷可憑，然尚  
16 難憑此即可推認系爭租屋津貼非屬工資，而僅屬上訴人對被  
17 上訴人之恩惠性給與。又被上訴人前於任職上訴人之第2個  
18 月期間時，已就上訴人未支付其第1個月薪資中之系爭伙食  
19 及交通津貼共5,000元款項，向上訴人加以反應並為請求，  
20 此為上訴人所不爭執，則縱使被上訴人於當時經上訴人表示  
21 拒絕之後，一直到其離職後提起本件訴訟之前，此期間均未  
22 再主動要求上訴人給付系爭伙食及交通津貼，然此等之情  
23 事，尚無從據以反推兩造前已合意，月薪5萬元係包含系爭  
24 伙食及交通津貼共5,000元在內之事實。又台北市政府勞動  
25 局於原審所函覆之系爭函（見原審卷一第197-198頁），業  
26 已載明：本案因勞雇雙方就薪資約定項目、金額及租屋津貼  
27 部分認知差異過大，雙方說法各執一詞係屬爭議，就現有客  
28 觀事證尚難論斷，故函復建請陳情人循司法途徑，由司法機  
29 關事實調查處理釐清等情，可見台北市政府勞動局就兩造本  
30 件之爭議內容，並未做實體事項之調查及認定，上訴人主張  
31 該局已認定上訴人均有依法給付被上訴人薪資云云，實有誤

會。再者，台北市政府勞動局於原審函覆到院之被上訴人名義之薪資單影本（見原審卷一第186頁），固記載被上訴人之月薪5萬元，係包含伙食津貼3,000元、交通費2,000元（按即系爭伙食及交通津貼共5,000元），惟查，被上訴人已否認上訴人於其任職期間，有發放、給與其薪資單，且被上訴人前亦曾以上訴人在其任職期間，未給予其薪資單等情，向台北市政府勞動局提出檢舉，亦有被上訴人提出之「台北市政府勞動局勞工申訴案件紀錄表」影本在卷可參（見本院卷第73頁）。至台北市政府勞動局於原審所函覆到院之資料，其中固包括有上訴人員工吳嬌治所書立之書面文件，記載：「上訴人於110年至111年薪資於每月5日發滙款，薪資單提供給台北辦公室員工，特此證明。」等內容（見原審卷一第173頁），然上開書面文件乃屬私文書，則其內所載稱薪資單均有發放予台北辦公室員工，即包括本件之被上訴人，是否屬實仍尚有疑義，準此，自難以上開被上訴人名義薪資單之記載內容，予以推認兩造已約定系爭伙食及交通津貼共5,000元，係包含在月薪5萬元之內。從而，上訴人以原判決漏未審酌：系爭函、薪資單等證據，及被上訴人後續於本件起訴前，未再請求系爭伙食及交通津貼，暨系爭租屋津貼與5萬元未同時發放予被上訴人等事證，而為上訴人不利之判決，有重要證據漏未斟酌之違反證據法則，及違反論理、經驗法則之違背法令情事云云，自難以成立。

五、綜上所述，原審判決之認定，與法並無不合，並無上訴人所指違背法令情事，上訴意旨指摘原判決違背法令，求予廢棄改判，並無理由，應駁回其上訴。

六、法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額。此規定並為小額事件之上訴程序所準用。民事訴訟法第436條之19第1項及第436條之32第1項分別定有明文。又訴訟費用，由敗訴之當事人負擔，同法第78條亦有明定。本件第二審訴訟費用額確定為1,500元，應由上訴人負擔，爰判決如主文第2項所示。

七、據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第436條之32

第1項、第2項、第449條第1項、第436條之19第1項、第78  
條，判決如主文。

中 華 民 國 113 年 6 月 18 日

民事第二庭 審判長 法官 鄭政宗

法官 王佳惠

法官 陳麗芬

以上正本係照原本作成。

本判決不得上訴。

中 華 民 國 113 年 6 月 19 日

書記官 黃志微