臺灣士林地方法院小額民事判決

110年度勞小字第32號

原　　告　甲○○

被　　告　奧迪斯高級物業管理顧問有限公司00000000000000

法定代理人　乙○○

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年11月22日言詞辯論終結，並判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣壹萬元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行，如被告以新臺幣壹萬元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。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255條第1項第3款定有明文。原告起訴時原訴之聲明為：「被告應給付原告新臺幣（下同）15,000元」，嗣於本院審理中，原告減縮其訴之聲明為「被告應給付原告10,000元」，經核屬減縮訴之聲明，揆諸首揭規定，自應准許。

二、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情事，爰依原告之聲請，准由其一造辯論而為判決。

三、原告主張：原告於民國110年6月28日任職於被告，擔任社區秘書，約定月薪為33,000元，於110年7月初告知主管需請病假7日進行手術，後因與被告在病假與休假之安排上無法取得共識，遂於110年7月15日提出離職，隨後便收到被告寄來之存證信函，告知原告曠職2天扣薪10,000元。為此，爰依兩造間勞動契約及勞動基準法之法律關係起訴請求，並聲明：被告應給付原告10,000元

四、被告則以：原告於110年7月1日起至被告任職社區秘書，並在自由意志下簽署聘任合約書，在面試當時即告知因行業特

殊，若不想再工作了，請盡可能事前告知並提出離職手續，否則將有懲罰性違約賠償，原告在任職約1週即告知被告主管要去開刀，須請病假1週，因原告未檢附診斷證明，故被告不同意其請假，僅同意依正常例假日排休，被告嗣後得知原告要動的僅是門診小手術，並不影響正常工作，然被告仍同意其請2天病假，連同原正常休假該月合計共有11天假期，原告不滿足仍要再加1天，並於110年7月14日放話若被告不同意便直接不來上班，隔日即110年7月15日原告返回原任職社區，將聘任合約書內所有簽名塗毀並填寫離職單，後發現有違約金乃將離職日期塗改為110年7月14日，然原告真實係自110年7月14日至7月15日曠職2天，依合約扣違約金10,000元，並非15,000元，由於原告為曠職且不足月，依雙方勞動契約薪資明細，其可支領的部分僅底薪25,000元，其他如全勤獎金、輪班獎金（未輪班）、久任獎金及考核獎金均無請領之資格等語，資為抗辯，並聲明：原告之訴駁回。

五、得心證之理由：

㈠本件原告於110年7月1日起即受僱於被告擔任社區秘書，並簽訂聘任合約書，該聘任合約書第19條約定：「乙方（按即原告，下同）若欲離職，必需依甲方（按即被告）之要求提出書面申請，並走完人事程序，不得自行停班，若有自行停班等同曠職，乙方願扣違約金每日5,000元」。原告於110年7月15日曾傳送訊息予其主管，告知工作至昨日，當日（即110年7月15日）即不到班；另被告於原告110年7月份薪資中曾扣除10,000元違約金等事實，為兩造所不爭執，並有原告所提出存證信函、LINE對話明細及被告所提出之前述聘任合約書、薪資明細表、休假表及出勤簽到表等影本為證，此部分之事實，應認為真正。原告固主張被告係違法扣薪，然為被告否認，並以前詞抗辯。故本件所應審究者為：被告得否依兩造所簽訂聘任合約書之約定，自原告薪資中扣除違約金10,000元？茲分別論述如下：

㈡按勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期

性、季節性及特定性工作得為定期契約；有繼續性工作應為不定期契約、不定期契約，勞工終止契約時，應準用第16條第1項規定期間預告雇主。雇主依第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，其預告期間依左列各款之規定：一、繼續工作3個月以上1年未滿者，於10日前預告之。二、繼續工作1年以上3年未滿者，於20日前預告之。三、繼續工作3年以上者，於30日前預告之」，勞動基準法（下稱勞基法）第9條第1項前段、第15條第2項、第16條第1項分別定有明文。次按法律行為，違反強制或禁止之規定者，無效，民法第71條前段亦有明定。又依勞基法第1條規定：為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所定之最低標準」。準此，如勞資雙方約定勞工離職需有較勞基法為長之預告期間，係較勞基法為低之勞動條件，該部分約定無效，無效部分，以勞基法之規定取代。

㈢本件原告受僱於被告擔任社區秘書，其工作內容非屬勞動基準法所定臨時性、短期性、季節性及特定性工作，而有繼續性質，兩造間勞動契約應屬不定期契約，原告工作未滿3個月，其終止勞動契約，自不受前開勞基法所定應於離職前一定期間內通知被告之限制。被告雖辯稱原告自110年7月14日至7月15日曠職2天，並依聘任合約書約定扣違約金10,000元云云。然勞基法係勞動條件之最低標準，勞資雙方如約定較勞基法為低之勞動條件，乃係加重勞工責任，不利於勞工，該部分約定即違反勞基法之強制規定，應屬無效。本件原告任職未滿3個月，依勞基法第15條第2項準用同法第16條第1項規定，本無須提前預告即得隨時終止勞動契約，則兩造聘任合約書第19條「乙方（即本件原告）若欲離職，必須依甲方（即本件被告）之要求提書書面申請，並走完人事程序，不得自行停班，若有自行停班等同曠職，乙方願扣違約金每日5,000元（最多3日）」之約定，係違反勞基法前述強制規

定而屬無效。況依被告提出之110年7月出勤簽到表，可知原告於110年7月14日尚有簽到值勤，顯示原告於110年7月14日並未曠職，而原告又於110年7月15日告知被告於當日離職而終止勞動契約，故被告以原告於110年7月14、15日曠職2天為由，自原告110年7月份薪資扣除該曠職2日違約金10,000元，於法顯有未合，被告前述抗辯，即非可採。從而，原告依兩造間勞動契約及勞基法前述規定，請求被告應給付原告10,000元，為有理由，應予准許。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與本件判決所得心證及結果均不生影響，毋庸逐一論述，附此敘明。

七、本件係適用小額訴訟程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20及勞動事件法第44條第1項、第2項等規定，依職權為假執行之宣告及諭知如被告以10,000元為原告預供擔保，得免為假執行。另依職權確定本件訴訟費用額為1,000元（第一審裁判費），應由被告負擔。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　6　　日

勞動法庭法　官　莊明達

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　12　　月　　6　　日

書記官　王淳平