

臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第30號

原告 王素卿 送達處所：臺北北門○○○000○○○
被告 唐屋科技開發有限公司

法定代理人 洪志宏

訴訟代理人 劉克玲

上列當事人間請求給付職業災害補償等事件，本院於民國109年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒佰捌拾肆元，及自民國一零九年二月十九日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔新臺幣貳佰元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但被告如以新臺幣柒佰捌拾肆元為原告供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。查本件原告原起訴聲明：(一)被告應給付原告新臺幣(下同)100,000元，及自民國108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於109年4月29日當庭變更第一項聲明為：被告應給付原告35,231元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；又於109年5月3日、5月10日具狀變更請求金額為34,551元、34,644元；再於109年6月10日當庭變更聲明如後述；此有原告提出之書狀、言詞辯論筆錄等(見卷第171、

第175頁、第195頁、第199頁）在卷可稽，核原告所為變更，請求之基礎事實同一，且屬減縮應受判決事項之聲明，核與前揭規定相符，應予准許。

二、次按，原告於判決確定前，得撤回訴之全部或一部。但被告已為本案之言詞辯論者，應得其同意。訴之撤回應以書狀為之。但於期日，得以言詞向法院或受命法官為之，第262條第1項、第2項亦有明文。本件原告起訴時，訴之聲明原為：(一)被告應給付原告100,000元，及自108年4月12日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；(二)願供擔保，請准宣告假執行。嗣於109年3月11日調解期日撤回對被告長虹建設股份有限公司、唐屋及長虹委任律師之訴，再於109年6月10日撤回對被告劉克玲之訴，此有本院勞動調解程序筆錄、言詞辯論筆錄等附卷可參（見卷第101-102頁、第202頁），經核與首揭規定相符，已生撤回起訴之效力，先予敘明。

貳、實體方面：

一、原告起訴主張：

(一)原告自108年10月4日起受僱於被告，至108年10月10日離職，合計工作日為7日，且兩造約定每月工資為25,000元，工作日之餐費一天80元，休假日即不支付餐費。又被告原承諾給付原告日薪，後又反悔，且不給付週六、週日及國定假日工資，致原告生活費中斷，並深感受騙而離職。而原告離職後，被告尚積欠原告34,644元，細項如下：

1.工資784元：

被告短付原告108年10月4日至10月10日之工資，合計784元。

2.加班費278元：

原告於108年10月4日、7日至9日中午均加班30分鐘，則被告自應給付原告加班費278元。

3.工作中斷之工資賠償8,330元：

被告國定假日不付薪資，形同詐騙，逼迫原告自動離職，造成原告中斷工作而受有損失，自應依侵權行為規定賠償原告

10日工資，依每月薪資25,000元計算，合計8,330元。

4.郵資8元：

被告要求原告將進出公司電梯之權限設定於悠遊卡內，嗣被告未依約定給付日薪，致原告於休假日在家提出離職，而電梯權限係由被告林口辦公室所在大樓管理室設定，管理室本可自行將設定取消即可，惟被告仍要求原告須將悠遊卡寄回公司，因此支出郵資8元，被告自應如數返還。

5.精神慰撫金25,000元：

因被告拒付日薪，致原告頓失收入而無法維持身體健康等衣食住行，且被告於調解會議中將原告形容得像智障，用詞極其刻薄，詆毀原告人格、智商及教育程度，令原告受有精神上痛苦，侵害原告之名譽權、健康權，被告自應賠償原告精神慰撫金25,000元。

6.資遣費244元：

因被告詐騙原告會給付日薪卻不為，原告乃依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第1款規定終止兩造間勞動契約，被告自應給付原告資遣費244元。

(二)爰依兩造勞動契約、勞基法第21條第1項、第22條第2項、第23條、第24條規定請求工資及加班費，依民法第184條第1項前段規定請求工資賠償及郵資，依民法第195條第1項規定請求精神慰撫金，依勞工退休金條例（下稱勞退條例）第12條第1項規定請求資遣費。並聲明：

1.被告應給付原告34,644元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

2.願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：

原告到職日為108年10月4日，離職日則為同年月9日，其中同年月5日為補班日，6日為週日，原告均未到班，是原告工作日合計僅4日，且被告已給付原告該期間全額薪資5,320元

【計算式：340+570+920+920+920+638+942+70=5,320】，其中70元為匯款手續費，原告表示願自行吸收，至於

01 被告於109年3月31日匯款942元予原告，則係因勞檢處檢查
02 結果要求被告補給所為。又兩造原約定每月薪資為25,000
03 元，惟因原告要求領日薪，故被告係以預支之方式給付原告
04 日薪，倘如原告所稱被告以日薪計算，原告可領得之薪資更
05 少。再者，被告並無要求原告將電梯權限設定於原告之悠遊
06 卡中，且原告離職後本應至被告公司辦理離職手續，如此即
07 不會產生郵資8元。另原告係自請離職，此觀其於108年10月
08 10日以LINE向被告員工劉克玲表示「劉姐，抱歉，請您另找
09 會計，我無法繼續工作」即明。被告已付清原告工資，原告
10 亦無加班之事，是被告並無原告所述違反勞基法情事，原告
11 請求工資、加班費、資遣費、工資賠償、郵資及精神慰撫金
12 均無理由。並聲明：原告之訴駁回。

13 三、原告自108年10月4日起受僱於被告，兩造約定每月薪資為
14 25,000元，工作日可領取餐費80元；因原告要求每日領取薪
15 資，被告遂以匯款之方式每日匯入原告指定帳戶內；原告自
16 受僱時起，共計工作4日（即108年10月4日、7日、8日、9
17 日），有原告與劉克玲間LINE對話紀錄、匯款明細資料等在
18 卷可憑（見卷第117-122頁），且為兩造所不爭執，堪信為
19 真。至原告請求被告給付積欠工資、加班費、資遣費、10日
20 工資賠償、精神慰撫金及郵資等，則為被告所否認，並以前
21 詞置辯。本院茲就原告請求項目，分述如下：

22 (一)兩造間僱傭關係於何時終止？終止事由為何？被告請求工資
23 784元，是否有理由？

24 原告主張兩造間僱傭關係於108年10月10日終止，被告於其
25 受僱期間（即108年10月4日起至同年月10日止），尚有784
26 元薪資未給付；且兩造間係約定月薪25,000元，被告卻稱國
27 定假日及農曆春節「有做才有錢」，且未給付假日之工資，
28 故認被告訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，依勞基法第14
29 條第1項第1款之事由終止勞動契約等語。經查：

30 1.按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：一、雇
31 主於訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，使勞工誤信而有受

損害之虞者。」勞基法第14條第1項第1款定有明文。本件兩造約定原告之月薪為25,000元，原告要求以日領之方式由被告匯入原告之帳戶內，工作日之餐費則為80元乙節，為兩造所不爭執如前，是工作日原告應領之薪資為913元【計算式：25000÷30+80=913，小數點以下四捨五入，下同】，非工作日之薪資則為833元。

2.被告稱雙方約定之薪資是月薪，但原告要求要領日薪，所以用預支之方式給付原告，當時原告說會自行吸收手續費10元等語（見卷第172-173頁），並提出兩造間LINE對話紀錄為證（見卷第189頁），而原告於本院審理時亦自陳：「我一開始確實有說要給付匯費」等語（見卷第173頁），核與被告前開抗辯相符，足認兩造間確實因原告要求被告以每日轉帳之方式給付薪資，而約定由原告負擔轉帳之10元費用。雖原告再稱：「但後來被告說他自己要支付」云云（見卷第173頁），然此為被告否認，原告復未能舉證以實其說，自難認其主張為可採。從而，被告每日給付原告之薪資中，應將10元之匯費扣除乙節，堪以認定。

3.本件原告主張被告訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，未給付假日工資，並提出其與劉克玲之LINE對話紀錄為證（見卷第115-119頁），惟細繹兩造間對話紀錄：「（原告）劉姐，國定假日及農曆年你上次沒告訴我如何放？明天是雙十節。（劉克玲）原則上小洪董的作法是有做有付。（原告）另外算加班嗎？才是？抱歉，我不清楚？（劉克玲）很少有加班。」（見卷第115頁），原告雖詢問劉克玲有關假日加班放假之問題，而劉克玲回覆稱「有做有付」，然此處語意是否即指「沒上班即不可領取當日工資」，仍有疑義，此由原告進一步回稱「我不清楚」後，劉克玲僅回覆「很少有加班」等語即知，是原告主張劉克玲此處之回覆已可證明被告假日不給付工資，進而證明被告所稱「月薪25,000元」，係屬虛偽之意思表示云云，尚嫌速斷，難以逕採。是原告依據勞基法第14條第1項第1款之事由終止勞動契約並不合法，為

01 無理由。

02 4.被告辯稱本件原告係自願離職，並以原告與劉克玲間之LINE
03 對話紀錄為證。查，原告於108年10月10日向劉克玲稱：
04 「昨天工資再麻煩您有空時補匯，謝謝。」，劉克玲則稱
05 「有轉了，沒收到？」，經原告確認後向劉克玲表示：「你
06 是在7日操作預約10日轉帳，剛好碰到連續假期，所以只要
07 是預約都會在營業日星期一到五才轉帳」等語，嗣原告再要
08 求劉克玲以「立即轉帳不預約」之方式，取消預約轉帳功能
09 並立即匯款，然劉克玲則回以：「不在台北沒辦法處理」等
10 語，原告隨即表示「劉姐，抱歉，請您另找會計，我無法繼
11 續工作，明天星期五我也無法去上班。」，此有原告提出之
12 LINE對話紀錄附卷可稽（見卷第117頁），並有被告之匯款
13 資料在卷可憑（見卷第191頁）；由上開對話紀錄及匯款資
14 料可知，被告係以預約轉帳之方式支付原告薪資，然因逢假
15 日而需延後至營業日始能入帳，是被告並非未依約每日給付
16 原告薪資，然原告卻因要求被告取消預約轉帳之方式未果，
17 即表示「無法繼續工作」、「明天星期五我也無法去上班」
18 等情，當屬自願離職無誤，是被告主張本件係原告自願離職
19 乙節，應屬有據，為有理由。

20 5.承上，原告係於108年10月10日向被告為終止勞動契約之意
21 思表示，兩造勞動契約之終止日即為108年10月10日，雖當
22 日原告並未出勤，然因兩造間係以月薪之方式計算薪資，故
23 終止日當日亦屬原告之在職日而應支領薪資，是被告抗辯兩
24 造間勞動契約終止日為108年10月9日，應屬無據，為無理
25 由。

26 6.本件原告受僱期間經本院認定為108年10月4日至10日，其中
27 工作日為4日，非工作日為3日，薪資總計為6,151元【計算
28 式：913×4+833×3=6,151】，扣除原告應自行負擔之每日1
29 0元匯費（7日共70元），原告應領薪資為6,081元，而依原
30 告提出之匯款明細及被告之付款交易證明單可知（見卷第第
31 121-123頁、第151頁），被告業已給付原告5,260元【計算

式： $340+570+920+920+920+638+952=5,260$ 】，是被告尚應給付原告821元【計算式： $6,081-5,260=821$ 】，而原告僅請求784元，自屬有據，應予准許。

(二)原告請求加班費278元，有無理由？

按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條前段定有明文。原告主張108年10月4日、7日、8日、9日每日中午均有加班半小時，故請求加班費278元等語。惟被告則否認原告有加班之事實，則原告自應就其加班之事實負舉證之責，然迄至本院言詞辯論終結前，原告均未舉證以實其說，是原告請求被告給付加班費278元，為無理由，應予駁回。

(三)原告請求資遣費244元，有無理由？

原告主張依勞基法第14條第1項第1款事由終止勞動契約，故依勞退條例第12條第1項之規定請求資遣費云云。然本件原告係自願離職乙節，業經本院認定如前，是原告請求資遣費，自屬無據，應予駁回。

(四)原告請求10日工資賠償8,330元、郵資8元及精神慰撫金2500元，有無理由？

- 1.又按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責任，民法第184條第1項前段定有明文。依民法第184條第1項前段規定，侵權行為責任之成立，須行為人因故意過失不法侵害他人權利，亦即行為人須具備歸責性、違法性，且不法行為與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證之責。再按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格而情節重大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第195條第1項亦定有明文。
- 2.原告主張被告以欺騙手法錄取原告，又逼其自動離職，故應負擔中斷工作10日之損失；又被告故意拖延不付款，讓原告緊張不安、精神痛苦，故請求被告賠償精神慰撫金云云，然原告主張被告訂立勞動契約時為虛偽之意思表示，而依以勞

01 基法第14條第1項第1款之事由終止勞動契約為無理由乙節，
02 業經本院認定如前，被告自無原告所稱「以欺騙手法錄取原
03 告」、「又逼其自動離職」之不法行為可言；再者，原告並
04 未舉證證明其人格法益受有侵害且情節重大，僅泛稱因被告
05 拖延付款而無法維持身體健康、精神痛苦等語，顯與前開法
06 條規定得請求非財產上之要件不符，是原告此部分之請求，
07 均無所據，應予駁回。

08 3.原告再主張離職後，被告要求其將進出公司之卡片寄回，因
09 而向被告求償8元之郵資云云；然原告受僱於被告，離職後
10 自當配合辦理離職手續，此乃當然之理，難認被告要求其寄
11 回之行為對原告係屬不法之侵害行為，是原告請求被告賠償
12 8元之郵資，亦屬無理由。

13 四、綜上，原告依兩造間勞動契約請求被告公司給付工資差額78
14 4元暨起訴狀繕本送達翌日即109年2月19日起至清償日止，
15 按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；另原告依
16 勞基法第24條規定請求加班費，依民法第184條第1項前段規
17 定請求工資賠償及郵資，依民法第195條第1項規定請求精神
18 慰撫金，依勞退條例第12條第1項規定請求資遣費等，均屬
19 無據，應予駁回。

20 五、又本判決第1項係法院就勞工之請求為雇主敗訴之判決，依
21 勞動事件法第44條第1項規定，應宣告假執行，並依同條第2
22 項規定，酌定相當額同時宣告被告預供擔保後得免為假執行
23 。另應依民事訴訟法第436條之19第1項規定，確定本件訴
24 訟費用額為1,000元，應由被告負擔200元，餘由原告負
25 擔。

26 六、本件事證，兩造其餘攻擊及所舉證據，經審酌認與判決結果
27 不生影響，爰不逐一論列。

28 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

29 中 華 民 國 109 年 7 月 3 日

30 勞動法庭 法 官 陳威帆

31 以上正本係照原本作成。

01 如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本
02 院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記
03 載表明原判決所違背之法令及其具體內容、依訴訟資料可認為原
04 判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併
05 繳納上訴審裁判費。

06 中 華 民 國 109 年 7 月 3 日
07 書記官 黃文芳