

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第1號

原告 劉巧怡
被告 和康顧問有限公司

法定代理人 詹謙和

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年1月14日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣伍萬柒仟元。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣伍萬柒仟元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面：

按訴之變更或追加，非經他造同意，不得為之；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。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，民事訴訟法第262 條定有明文。經查，原告原起訴請求被告給付原告新臺幣（下同）58,713元。嗣於本院111年1月14日言詞辯論期日當庭減縮聲明為：被告應給付原告57,000元，有言詞辯論筆錄可稽（見本院卷第267頁至第268頁）。揆諸前揭規定，原告減縮應受判決事項之聲明，程序自屬合法，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：原告自民國110年2月22日起至110年7月31日止，受僱於被告擔任專案管理師，約定試用期後每月薪資57,000元，並成立勞動契約（下稱系爭勞動契約）。原告並因表現獲訴外人即被告公司副總經理蔡惠萍肯定，於110年6月27日

01 以人事公告自同年7月1日起升遷原告為資訊部副理。詎同年
02 月27日儲備幹部訴外人陳建宇通知原告得選擇同年7月底
03 或8月底受資遣，原告於同年月28日於jandi群組內答覆蔡惠
04 萍願於7月底接受資遣，並申請同年月29日下午休假，且於
05 同年月29日獲2位主管同意後休假。不料於29日下午蔡惠萍
06 以簡訊表示原告嚴重失職，將預扣7月份之工資，並要求原
07 告於已受核准之休假日，即同年月30日參加交接會議，原告
08 因已有行程無法前往即遭記曠職。原告迄今未收到7月份之
09 工資57,000元，被告應依約給付之等情。爰依系爭勞動契約
10 之法律關係提起本件訴訟等語，並聲明如主文第1項所示。

11 二、被告則以：原告先前工作年資僅12個月，且前2份工作薪資
12 與57,000元落差甚大，卻於面試時要求每月薪資57,000元，
13 應視為對被告之矇騙。被告曾召開2次勞資協商會議，原告
14 均未參加，不具備專案管理師應有之溝通能力。原告於110
15 年5月17日至110年7月26日居家上班期間，經常不回報、不
16 溝通、不處理有關工作之詢問，未忠誠履行勞務；原告為被
17 告官網專案之負責人，惟自110年4月23日至110年7月27日期
18 間內未產出一個字，造成被告之損失慘重，被告將提起損害
19 賠償之訴，請求原告賠償被告之損失等語，資為抗辯，並聲
20 明：原告之訴駁回。

21 三、經查，原告任職於被告公司期間為110年2月22日至110年7月
22 31日，兩造並依系爭勞動契約約定試用期後原告每月薪資為
23 57,000元，被告未給付原告110年7月之薪資57,000元等情，
24 有錄取通知書、被告寄發電子郵件、原告之薪資條及薪轉帳
25 戶存摺內容、被告副總經理蔡惠萍明示拒絕給付原告110年7
26 月份薪資之手機簡訊、勞資爭議調解紀錄等件影本附卷可稽
27 （見本院卷第19頁至第89頁），且為兩造所不爭執（見本院
28 卷第268頁至第269頁），自堪信為真實。

29 四、得心證之理由：

30 （一）按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方
31 另有約定者，不在此限；雇主不得預扣勞工工資作為違約

01 金或賠償費用，勞動基準法（下稱勞基法）第22 條第2
02 項、第26 條分別定有明文。次按系爭勞動契約約定原告
03 任職被告期間之薪資內容略以：「核定薪資：經常性薪
04 資，每月新臺幣55,000元（+2,000元其他津貼）」（見本
05 院卷第19頁）。

06 （二）原告主張其任職被告期間，於試用期過後（110年5月22
07 日），每月薪資為57,000元，被告並未依約給付110年7月
08 份薪資等情，乃為被告所不爭執，已如前述。是原告既已
09 依約給付勞務，被告依前揭規定及系爭勞動契約之約定，
10 即應給付原告110年7月份之工資。被告固抗辯稱原告不具
11 工作能力，不應具領高達57,000元之月薪，且原告造成被
12 告損害，應負損害賠償云云等節，被告除僅空言抗辯，未
13 舉證以實其說外，另因被告於締結系爭勞動契約之初，即
14 已與原告合意每月薪資數額，自不得嗣後片面翻悔拒絕履
15 行契約，未經原告同意即自行決定降低原告之薪資，甚且
16 進一步要求原告返還因已服勞務而具領之薪資金額。縱被
17 告欲另向原告請求損害賠償，依前揭勞基法第26條之強行
18 規定內容所示，被告亦不得預先扣留原告110年7月份之全
19 額薪資作為賠償費用。是被告前揭所辯，均屬無據。則原
20 告依系爭勞動契約之約定，請求被告給付如主文第1項所
21 示之110年7月份全額薪資，為有理由。

22 五、綜上所述，原告依系爭勞動契約之法律關係，據以請求被告
23 給付原告57,000元，洵屬有據，應予准許。

24 六、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法
25 第44條第1 項、第2 項之規定，依職權宣告假執行，同時宣
26 告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

27 七、本件判決之基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，
28 核與判決無影響，爰不另一一論述，併此敘明。

29 八、按適用小額訴訟程序事件法院為訴訟費用之裁判時，應確定
30 其費用額，民事訴訟法第436 條之19定有明文，爰依後附計
31 算書確定本件訴訟費用額如主文第2 項所示。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中華民國 111 年 2 月 18 日
勞動法庭 法官 陳裕涵

以上正本係照原本作成。

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
院提出上訴狀（須附繕本），上訴狀內應記載表明(一)原判決所違
背之法令及其具體內容。(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令
之具體事實者。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中華民國 111 年 2 月 18 日
書記官 林怡玟

訴訟費用計算書

項 目	金 額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元
合 計	1,000元

附錄：

一、民事訴訟法第436條之24第2項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為
理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436條之25：

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其具體內容。

(二)依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第436條之32條第2項：第438條至第445條、第44
8條至第450條、第454條、第455條、第459條、第462條、第
463條、第468條、第469條第1款至第5款、第471條至第473
條及第475條第1項之規定，於小額事件之上訴程序準用
之。