

臺灣臺北地方法院小額民事判決

111年度勞小字第162號

原告 林育如
被告 菁英空間股份有限公司

法定代理人 陳福樂

訴訟代理人 王儷倩

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國112年5月19日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬貳仟肆佰玖拾柒元，及自民國一百一十一年十一月八日起至清償日止，按年息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，其中新臺幣伍佰捌拾元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行。但如被告以新臺幣貳萬貳仟肆佰玖拾柒元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序方面

按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但減縮應受判決事項之聲明者，不在此限，此觀民事訴訟法第255條第1項第3款自明。本件原告原聲請支付命令，請求：被告應給付原告新臺幣（下同）5萬7,787元，及自民國110年5月5日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院111年度司促字第15508號卷，下稱司促卷，第9頁）。嗣經多次減縮，最終於本院112年5月2日言詞辯論中，當庭變更請求：被告應給付原告3萬8,690元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第231頁），核屬減縮應受判決事項之聲明，揆之首開規定，自應准許。

貳、實體方面

01 一、原告主張：原告自109 年12月17日起受僱於被告負責教育中
02 心場地（下稱系爭場地）出租、牙醫課程後勤服務及規劃等
03 接洽事宜，約定月薪3 萬2,000 元於次月5 日發放，每日工
04 作時間為平日上午9 時至下午5 時（下稱系爭契約）。詎被
05 告於110 年4 月26日未附任何理由，逕將其退出通訊軟體LI
06 NE工作群組，該等終止之行為應屬違法無效，系爭契約之法
07 律關係猶仍存在，但被告迄未給付110 年4 月至同年月26日
08 工資2 萬7,733 元，另其於109 年12月26日休息日加班，11
09 0 年1 月15日至17日有平日、休息日及例假日加班，110 年
10 3 月27日與28日休息日、例假日加班，110 年4 月17日與18
11 日休息日、例假日加班，計算後加班費共計1 萬957 元，亦
12 應得向被告請求之，但曾提起勞資調解猶仍未果，爰依系爭
13 契約之法律關係，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付
14 原告3 萬8,690 元，及自支付命令送達翌日起至清償日止，
15 按年息5%計算之利息。

16 二、被告則以：被告法定代理人見原告多次攜同不知名之第三人
17 至系爭場地，於110 年4 月24日週六下午、晚上復為如此，
18 甚容任不知名之他人進入系爭場地，也無承租資訊，遂要求
19 原告到場說明事由，然隔（25）日凌晨原告始終不願提供該
20 時有人承租之資訊，甚於員警到場時逕自刪除紀錄，更曾以
21 自行帳戶供報名教育課程之學員匯款，實違反系爭契約、被
22 告工作規則之規定且情節重大，雖遭被告要求暫不得進入系
23 爭場地，猶於翌（26）日進入辦公室開機取走部分物品，此
24 後更多日曠職，遂以存證信函依勞動基準法第12條第1 項第
25 4 款、第5 款事由送達原告終止系爭契約。原告於110 年4
26 月間多未正常上下班，甚有打卡但實際上未上班、上班期間
27 處理私事等情形，故雖不爭執原告請求加班費1 萬957 元部
28 分，但就110 年4 月薪資部分，實際計算至112 年4 月23日
29 止因祇有工作9 日共7,467 元，兩者加總並扣除勞保費、健
30 保費後，至多僅需給付原告1 萬7,070 元等語，資為抗辯。
31 並聲明：1.原告之訴駁回；2.如受不利之判決，願供擔保請

01 准宣告免為假執行。

02 三、得心證之理由

03 (一)首查，原告自109 年12月17日起與被告成立系爭契約，並於
04 110 年5 月4 日遭被告退保勞保等事實，為兩造所不爭，且
05 有其門禁系統使用擷圖、原告名片、員工保密契約、門禁刷
06 卡系統照片、新北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄、勞保與
07 就保歷史投保資料、給付明細、健保投保明細資料、被告於
08 104 人力銀行網頁擷圖、LINE對話紀錄擷圖、打卡單等附卷
09 可稽（見司促卷第13頁至第49頁；本院卷第15頁至第39頁、
10 第73頁、第89頁至第119 頁、第163 頁），是此部分事實，
11 首堪認定。

12 (二)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
13 民事訴訟法第277 條前段亦有明文，是主張權利存在之人就
14 權利發生事實負舉證責任，主張權利不存在之人就權利障礙
15 事實、權利消滅事實與權利排除事實負有舉證責任。另當事
16 人主張之事實，經他造於準備書狀內或言詞辯論時或在受命
17 法官、受託法官前自認者，無庸舉證，自認之撤銷，除別有
18 規定外，以自認人能證明與事實不符或經他造同意者，始得
19 為之；當事人對於他造主張之事實，於言詞辯論時不爭執者
20 ，視同自認，同觀民事訴訟法第279 條第1 項與第3 項、第
21 280 條第1 項自悉。

22 (三)系爭契約應經被告以勞動基準法第12條第1 項第4 款以寄送
23 110 年5 月6 日台北光復郵局存證號碼366 號郵局存證信函
24 送達原告時終止：

25 1.按勞工有違反勞動契約或工作規則，情節重大者，雇主得不
26 經預告終止契約，雇主依此規定規定終止契約者，應自知悉
27 其情形之日起，30日內為之，此觀勞動基準法第12條第1 項
28 第4 款、第2 項自明。所謂「情節重大」，係屬不確定之法
29 律概念，不得僅就雇主所訂工作規則之名目條列是否列為重
30 大事項作為決定之標準，須勞工違反工作規則之具體事項，
31 客觀上已難期待雇主採用解僱以外之懲處手段而繼續其僱傭

關係，且雇主所為之懲戒性解僱與勞工之違規行為在程度上須屬相當，方符合上開勞基法規定之「情節重大」之要件。則勞工之違規行為態樣、初次或累次、故意或過失違規、對雇主及所營事業所生之危險或損失、勞雇間關係之緊密程度、勞工到職時間之久暫等，均為是否達到懲戒性解僱之衡量標準，非以雇主曾否加以告誡或懲處為斷，以兼顧勞工權益之保護與維護企業管理紀律之建立（最高法院95年度台上字第2465號、104 年度台上字第218 號判決要旨參照）。又所稱「知悉其情形」，係指對勞工違反勞動契約或工作規則，情節重大，有所確信者而言；而情節是否重大，併應斟酌雇主因此所受損害之情形（最高法院104 年度台上字第167 號判決要旨參照）。

2.觀之兩造所簽員工保密契約、被告提供之工作規則第16章第5 條（見司促卷第17頁至第21頁；本院卷第153 頁至第162 頁），已明確約定原告於受僱期間內因使用被告設備、資源或因職務關係所收受、接觸、知悉之資料及資訊（如關於被告營業或其他活動之事物或資料，且非一般從事類似事業或活動之人所知悉者），應保持機密性，非經被告事前書面同意或正當履行原告職務，不得交付、告知、移轉或以任何方式洩漏第三人，也不得為自己或第三人所利用或使用，亦應忠實執行被告業務並盡善良管理人注意義務；若有上述義務違反，抑或有故意損耗被告設備致被告蒙受損害，工作表現令被告受有損失情節重大，抑或無故連續曠職3 日或1 個月內累積曠職6 日等情事，被告得不經預告立即終止系爭契約，更得請求懲罰性違約金等權利。輔以原告所為工作內容，其乃唯一負責被告教育中心場地出租之人，握有進出該場地之密碼乙節，有該門禁系統使用等在卷可參（見司促卷第13 頁），是在未經被告同意出租者，抑或非僅係原告帶看系爭場地確認承租意願者，當不得任由原告提供或使用該場地門禁密碼令他人進出甚或使用該場地設備，至為明灼。

3.原告業已自述上班時間為平日上午9 時至下午5 時許在案（

見本院卷第136 頁，雖與被告抗辯、工作規則不同，但於此
不生影響，併予指明），是除非有加班必要，否則當無於休
息日、例假日工作之理。惟其於110 年4 月24日週六下午、
晚上不僅自行任意更供第三人獲知門禁密碼逕行進入系爭場
地，甚而一同使用而耗損與工作毫無關聯之唱歌與咖啡設備
、水電費，其復有於同年月8 日、11日、12日、13日、15日
與19日（一般平日與例假日均有之）有第三人自行進出系爭
場地之紀錄，更將自身之帳戶作為工作匯款使用、未於工作
日時儘速交予被告等節，有監視器影像擷圖、LINE對話紀錄
擷圖、ATM 交易明細表等在卷足證（見本院卷第167 頁至第
194 頁），顯屢次違反前開系爭契約、工作規則所應負之義
務，於110 年4 月24日事發後更無繼續提供勞務、上班之意
願，兩造間信賴關係業已破裂無訛，揆之前開規定及要旨，
應符勞動基準法第12條第1 項第4 款之事由無誤。原告雖主
張該等人係臨時承租云云，卻未提出任何證據以實其說，其
固於另案偵查中辯稱：場租會記錄在行事曆上云云（見臺灣
臺北地方檢察署《下稱臺北地檢》110 年度偵字第23577 號
卷，下稱偵卷，第56頁背面），惟其所提手機行事曆更全乏
110 年4 月18日以後之紀錄（見司促卷第51頁至第53頁；本
院卷第123 頁至第129 頁；偵卷第72頁至第74頁），遑論該
行事曆所載與有無經被告同意出租乙情更屬二事，是其此部
分主張，自無足憑。

4.原告雖以臺北地檢檢察官為110 年度偵字第23577 號不起訴
處分而認被告違法終止系爭契約、系爭契約應仍繼續存在為
主張（見本院卷第71頁、第137 頁），然紬繹該不起訴處分
書之理由，實僅認定兩造間乃僱傭契約而非委任契約，故與
被告指訴之款項侵占行為無干，此與原告其餘舉措是否違反
系爭契約或被告工作規則一節要屬有間，是其此部分主張，
自無足採。又原告既有勞動基準法第12條第1 項第4 款之情
事，業經本院認定如前，自毋庸就其有無被告下列存證信函
所載勞動基準法第12條第1 項第5 款之行徑予以認定，併此

01 敘明。

02 5.被告嗣曾以110年5月6日台北光復郵局存證號碼366號郵
03 局存證信函送達被告為勞動基準法第12條第1項第4款、第
04 5款終止意思表示等事實，有該存證信函在卷可參（見本院
05 卷第221頁至第222頁），原告亦不否認收受該存證信函，
06 並表示正常於7日內即會收受等語在卷（見本院卷第139頁
07 ），是於原告收受該存證信函之際系爭契約既告終止，洵堪
08 認定。

09 (四)又依處分權主義，本院所得審酌者僅以原告請求範圍為限，
10 而本件原告係請求110年4月1日至同年月26日薪資、延長
11 工時加班費，當祇就該等項目認定有無理由即為已足，先予
12 敘明。經如下所為認定後，應認原告請求被告給付2萬2,49
13 7元，為有理由，其餘部分則屬無據：

14 1.原告請求加班費1萬957元部分，為被告所不爭執而表示：
15 原告計算之加班費與己方計算差距不遠，且110年3月以前
16 均有人與原告一同上班，至110年4月17日、18日確有加班
17 事實，故無意見等語在卷（見本院卷第328頁），且經原告
18 提出加班申請單、LINE對話紀錄等在卷足憑（見司促卷第81
19 頁至第83頁），是此部分應屬被告自認，原告請求當有理由
20 。

21 2.原告應僅得請求110年4月1日至同年月23日期間薪資（不
22 含加班費即110年4月17日、同年月18日）共1萬2,800元
23 ：

24 ①按工資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月
25 至少定期發給2次，並提供工資各項目計算方式明細；按件
26 計酬者亦同，勞動基準法第23條第1項定有明文。又稱僱傭
27 者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞
28 務，他方給付報酬之契約；僱用人受領勞務遲延者，受僱人
29 無補服勞務之義務，仍得請求報酬，民法第482條、第487
30 條亦有明文。復受僱人非依債務本旨實行提出給付者，不生
31 提出之效力；至僱用人預示拒絕受領之意思或給付兼需僱用

人之行為者，受僱人須以準備給付之事情，通知僱用人以代提出；僱用人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，始自提出時起，負遲延責任（最高法院102 年度台上字第1732號判決要旨參照）。

②被告不否認同年4 月1 日、16日、23日各全日，同年4 月8 日、9 日、13日、21日各半日為伊計算之依據（見本院卷第330 頁），伊所扣除勞保費、健保費部分，同有原告上揭勞就保投保紀錄、給付明細、健保投保紀錄資料等附卷可證（見本院卷第15頁至第45頁）。然輔以伊所提監視器影像表格紀錄（見本院卷225 頁），以及被告工作規則第5 章第1 條、第2 條所載：「……例假日依照中央主管機關所訂定之國定假日為放假日，工資照給」、「員工應準時上下班……遲到、早退皆分鐘計算扣薪，超過半小時需先告知人事單位；無打卡紀錄、無請假，且無外勤服務單者以曠職論，扣1 天薪資」等內容，本件兩造又係月薪制，是被告未提及之同年月2 日至同年月5 日為清明連假、同年月10日為週六（至同年月11日為加班日，但原告並未否認未出席卻打卡之事實《見本院卷第163 頁、第237 頁、第225 頁》，自無計算之必要），當應再加計5 日全日薪資，要無疑義。

③至其餘工作日（110 年4 月23日至同年月26日部分如後），原告雖提出列表、門禁系統畫面擷圖、LINE對話紀錄擷圖與網頁擷圖（見本院卷第237 頁至第315 頁），惟其打卡單與門禁系統顯示時間（見本院卷第163 頁、第239 頁至第245 頁；司促卷第23頁至第45頁）實有未合，有多次實際出入僅2、3 小時，其更有自承部分日期僅有一特定時段工作之情事，遑論各該照片均未能特定日期，礙難認定屬依債務本旨實行提出給付之情事，揆之上開要旨，被告當無給付薪資之必要，尚不待言。另原告請求110 年4 月23日至同年月26日薪資部分，據監視器影像畫面所示，其實乏何提供勞務之客觀舉措（見本院卷第213 頁至第215 頁），原告也未否認被告所稱其不提供客戶資訊甚在員警到場後仍逕予刪除之事實

(見本院卷第172 頁至第174 頁)，輔以兩造均不否認110年4 月26日本要求原告至另一辦公處所說明工作狀況一情(見本院卷第328 頁至第329 頁)，同有被告訴訟代理人與原告間LINE對話紀錄在卷可查(見本院卷第217 頁至第218 頁)，要與系爭契約所約定由原告提供勞務之義務相違，依現有卷內證據資料難認被告有拒絕或遲延受領其此部分勞務之情形，依前揭民法第487 條規定，原告當不得請求此3 日工資無訛。

④承前，除被告同意給付之基本薪資7,467 元外，尚應加計5日全日工資共5,333 元(計算式： $32,000 \div 30 \times 5 = 5,333$ ，元以下四捨五入)，總共1 萬2,800 元。

3.基上，原告本得向被告請求給付2 萬3,757 元(10,957+7,467 +5,333 =23,757)，但扣除原告該月勞保費、健保費自負額後(見本院卷第324 頁)，被告僅需給付2 萬2,497 元(23,757—1,260 =22,497)，應足認定。

(五)末按應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為5%；又遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息，民法第203 條及第233 條第1 項各有明文。復勞動基準法第23條第1 項、勞動基準法施行細則第9 條規定，工資之給付除當事人有特別約定或按月預付外，每月至少定期發給二次，且依勞動基準法終止勞動契約時，雇主應即結清工資給付勞工。被告就應給付予原告上開金額，已如前述，並因屬有確定期限之給付，應最終自終止系爭契約翌日起負遲延責任。原告既主張利息自支付命令送達翌日起算，又支付命令係於111 年11月7 日由被告公司登記址及法定代理人戶籍址之受僱人即管理員收受乙節，有本院送達回證存卷足證(見司促卷第111 頁至第113 頁)，揆諸前揭規定，本件原告主張被告上開應給付之金額，自111 年11月8 日起至清償日止按年息5%計算之利息，亦屬有據。

四、綜上，系爭契約應於被告寄送之存證信函送達原告時即告終

01 止，然尚有110 年4 月部分工資，及109 年12月至112 年4
02 月加班費應予給付。從而，原告依系爭契約之法律關係，請
03 求：被告應給付原告2 萬2,497 元，及自111 年11月8 日起
04 至清償日止按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。其
05 逾此範圍之請求，則屬無由，應予駁回。

06 五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
07 44條第1 項、第2 項規定，依職權宣告假執行，同時宣告雇
08 主即被告得供擔保而免為假執行，並酌定相當之金額。

09 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊防禦方法及證據資料，
10 經本院斟酌後，認均不足以影響本判決之結果，爰不一一論
11 列，併此敘明。

12 七、本件訴訟費用計1,000 元（即第一審裁判費），應由被告負
13 擔58% ，餘由原告負擔，爰依民事訴訟法第79條，確定如主
14 文第3 項所示。

15 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日
16 勞動法庭 法 官 黃鈺純

17 以上正本係照原本作成。

18 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
19 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
20 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
21 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
22 繳納上訴審裁判費。

23 中 華 民 國 112 年 6 月 20 日
24 書記官 李心怡