臺灣新北地方法院三重簡易庭小額民事判決

107年度重勞小字第34號

原　　告　張淯哲

被　　告　毅穎興業股份有限公司

法定代理人　張昶晶

上列當事人間請求給付工資等事件，於民國108年2月15日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　文

被告應給付原告壹萬零陸佰肆拾伍元及自民國一百零七年十二月二十六日起至清償日止，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，由被告負擔新臺幣伍佰元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。

理由要領

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但擴張或縮減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。本件原告起訴聲明請求：被告應給付原告新臺幣（下同）11,355元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。嗣原告於民國108年2月15日當庭變更聲明為：被告應給付原告21,290元，及其中10,645元自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息，其餘10,645元自107年12月25日書狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。此核屬擴張應受判決事項之聲明，揆諸首揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：原告自107年9月3日起任職於被告，擔任業務工作，雙方約定薪資每月為22,000元，事後原告於107年10月15日與被告約定當月31日離職。詎被告竟於隔日即16日強迫原告職離，故被告應給付原告107年10月1日起至同年月16日止之薪資10,645元(已扣除請假一日)；另原告自同年月17日起本即想工作至同年月31日止，雖被告要求原告不要再上班，然其仍應給付原告107年10月17日起至31日止之薪資

10,645元，二者合計，被告共應給付原告薪資21,290元，經原告屢次催討，仍未獲置理等事實，業據提出新北市政府勞資爭議調解記錄表乙份為證。被告則對於原告自107年9月3日受僱於被告，擔任業務工作及約定每月薪資為22,000元等情均不爭執，惟辯稱：被告於面試時曾向原告表示，因原告並不具備相關經驗，倘若短期任職會造成專業培訓資源浪費之損失，故被告不予錄用，然原告當場允諾其會長期任職，絕不中途離職，被告公司即允諾原告上開條件，嗣後兩造並於107年10月12日簽立業務業積獎勵金方案合約，約定有教育培訓相關專業知識等節，詎原告竟於107年10月15日突然告知被告，其父親將安排其任職於其他公司，須前往中國大陸工作，故其將毀約離職，並於隔日即10月16日簽訂離職同意書，載明其並無留下被告之客戶資料及欺瞞被告，亦同意不支領當月份之薪資，雙方好聚好散，惟因事出突然，被告於盤點後，始發現原告仍持有屬於被告之客戶資料及名片等物，未全數繳回，而原告既已立據表明並未佔有，然卻於107年10月16日11時56分許返回被告處所，繳還部分客戶資料，事後原告竟後悔誣指其非自願離職而要求本件薪資，自屬無據等語。

三、按當事人主張有利於己之事實，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條定有明文。又事實有常態與變態之分，其主張常態事實者無庸負舉證責任，反之，主張變態事實者，則須就其所主張之事實負舉證責任（最高法院86年度台上字第891號判決意旨參照）。本件原告主張被告於107年10月16日要求原告離職，則為被告所否認，並辯稱：原告係於107年10月15日向其表示欲離職，並於16日簽定離職同意書，且在該同意書上自行書寫承諾不領取107年10份薪資等語，依上開說明，自應由原告就非自願離職有利於己之事實，負舉證責任，而本件被告應就原告係自願離職並承諾不領取107年10月份薪資屬反於常情之事實，負舉證之責。查本件原告並未提出任何證據足以認定係遭被告要求離職，而觀諸被告

所提出之原告於107年10月16日簽訂之離職同意書載明：「茲擔任業務乙職，因個人因素無法勝任，同意於在職期間公司所受專業及客戶資料保證不透露第三人知悉，本人亦無留下任何備份，倘若有違約定，願無異議（誤載為議異）賠償公司所列之損失。因欺瞞允諾造成公司培訓損失同意不支領本月薪資好聚好散」，原告則對上開文件立書人簽名筆跡「張淯哲」之真正不爭執，足見本件原告離職確係因個人因素而自願離職，是被告辯稱原告係於107年10月16日自願離職乙節，應屬真實，原告自不得請求被告給付107年10月17日起至同年月31日止之薪資；又上開離職同意書固載明「因欺瞞允諾造成公司培訓損失同意不支領本月薪資好聚好散。」等文字，惟經本院以肉眼觀察比對該文字字跡與原告於上開文件簽名之筆跡，其筆跡之結構佈局、態勢神韻、包含起筆、收筆、筆速、連筆、筆序等筆畫細部特徵，均有明顯差異，已難認該段文字為原告所為，其此段手寫文字與其他內容係以電腦打字情況迥異，難謂出於原告本意。此外，被告復未提出任何證據足以證明該段文字確係經原告同意所書寫，則被告辯稱原告於離職時承諾不領取107年10月份薪資乙節，自難憑採，被告仍有給付原告107年10月1日起至同年月16日止之薪資（但應扣除1日之請假）。

四、次按稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他方服勞務，他方給付報酬之契約；報酬應依約定之期限給付之，民法第482條及第486條第1項前段分別定有明文。本件原告係於107年10月16日係因個人因素而自願離職乙節，業經本院認定如前，則兩造僱傭契約經原告於107年10月16日終止，依上開說明，被告即有給付原告自107年10月1日起至16日止計算之薪資之義務，又本件原告每月薪資為22,000元，且其間請假1日等情，此為原告所是認。據此核算，被告應給付原告之薪資有15日即10,645元（計算式：22,000元x 15/31元＝10,645元，元以下四捨入五）。

五、從而，原告依僱傭契約之法律關係，請求被告給付10,645元

及自起訴狀繕本送達翌日即107年12月26日起至清償日止，按年息5%計算之法定遲延利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、本件原告勝訴部分，係依小額程序所為被告敗訴之判決，爰依職權宣告假執行；另本件訴訟費用為1,000元，併依職權確定由被告負擔500元，餘由原告負擔。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　2　　月　　27　　日

法　官　趙義德

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀，並表明上訴理由（上訴理由應表明一、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。），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），如未於上訴後20日內補提合法上訴理由書，法院得逕以裁定駁回上訴。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　3　　月　　4　　日

書記官　莊雅萍