

臺灣臺北地方法院小額民事判決

107年度北勞小字第130號

原告 崔惠淇
被告 創意蘿蔔股份有限公司
法定代理人 劉淑仙

上列當事人間請求給付工資等事件，於中華民國108年1月7日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣貳萬叁仟捌佰壹拾肆元，及自民國一百零七年十一月六日起至清償日止，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十分之六，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳萬叁仟捌佰壹拾肆元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

壹、程序事項

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者，不在此限，民事訴訟法第255條第1項第2款定有明文。本件原告起訴時，係請求被告給付工資新臺幣14271元，嗣於本院審理中，追加請求其餘工資及資遣費，而變更聲明為：被告應給付原告新臺幣37,271元，及自民國107年11月6日起至清償日止，按年息5%計算之利息。核與上揭規定相符，應予准許。

貳、實體方面

一、原告主張：被告為機器設計研發教育公司，被告法定代理人劉淑仙之配偶吳志銘為公司研發主管及實際負責人。原告經由訴外人黃韻婷之介紹，自107年4月23日起任職於被告公司，兩造合意由原告擔任被告公司教育人員，薪資為新臺幣3萬元，如派駐至大陸地區教學，每月加發人民幣2,000元（折合新臺幣1萬元）。原告於107年5月21日至同年7月31日被派遣至大陸地區常駐，詎被告短少給付原告107年5月、6月薪資各為新臺幣2,000元；且短少給付同年7月薪資新臺幣

2,000元及常駐大陸地區應加發之薪資人民幣2,000元（折合新臺幣1萬元），並以「扣宿舍保證金、機票費用」為由違法扣薪新臺幣1萬元，共計22,000元；另短少給付107年8月薪資新臺幣5,600元，以上共計新臺幣31,600元。又經與大陸地區之公司主管確認後，並無置換房間門鎖、大門門鎖及收取餐費清潔費之事，被告所謂扣款項目，如餐費、清潔費、宿舍清潔費、大門門鎖、房間門鎖、房租等，均為杜撰。被告違反勞動契約，並有勞動基準法（下稱勞基法）第14條所定情形，原告於107年8月10日以簡訊通知被告「...我們決定做到今天離職...」等旨表示終止契約。依勞基法第14條第4項準用第17條規定，原告自得請求資遣費新臺幣5,671元【原告工作天數為110日，原告4月、5月、6月、7月、8月薪資，依序為新臺幣8,000元、4萬元、4萬元、4萬元、1萬元，共計138,000元。平均工資為每月37,636元（計算式： $138,000 \text{元} / 110 \times 30 = 37,636 \text{元}$ ）。資遣費為5,671元（計算式： $37,636 \text{元} \times 0.5 \times 110 / 365 = 5,671 \text{元}$ ）】。爰依法提起本件訴訟，請求被告給付積欠薪資及資遣費，並聲明：被告應給付原告新臺幣37,271元，及自107年11月6日（即起訴狀繕本送達翌日）起至清償日止，按年息5%計算之利息。

二、被告答辯略以：

（一）原告於107年4月23日經其同學黃韻婷介紹到被告公司任職，原告完全無公司營業項目專長，為給年青人機會研習機器人知識並進而成為公司機器人教師，被告先試用培訓3個月，然後調往大陸地區與當地合作公司從事教育工作，試用期間薪資每月新臺幣28,000元。出差大陸期間，每次為期3個月，由公司負擔機票與當地住宿（不含伙食），每月再加發人民幣2,000元為零用金，供在大陸期間花費。公司主管為使年輕人自主管理，故無打卡，僅要求撰寫工作週記，原告在職期間，經主管要求考核，均未接受考核；且工作週記內容所載已完成之工作，幾乎都未交付。因大陸合作公司心急，希望先派遣人員過去邊作邊學，並

01 為原告及另二名員工提供每月租金高達人民幣5,000元之
02 高級住宅，每天均食用該公司為其代訂之午餐。該公司設
03 有打卡制度，但原告從未打卡。原告於107年7月13日應交
04 付之週記未交，研發主管於微信上發言「你們現在都沒事
05 幹」、「你們濫竽充數100頁給我就沒事了嗎？」，原告與
06 黃韻婷都不予理會，最後研發主管以「老闆」相稱，原告
07 才願意補交週記。原告在同年7月23日後，直至同年8月10
08 日以微信通知離職時，都未再交任何工作週記或報告，且
09 迄今未辦理交接手續。

10 (二) 原告主張7月薪資10000元未支付，係因在7月26日，大陸
11 合作公司鑒於原告及其他員工之怠工狀況與頻繁離職，為
12 工作交接與執行之風險控管，故通知原告若要離職，需1
13 個月前提出，才能安排，否則暫扣1個月薪資作為機票與
14 宿舍之保證金，原告與黃韻婷當時僅說「那怎不早說」，
15 並未提出任何異議。

16 (三) 又原告與黃韻婷於8月10日當天提早近兩小時下班，巧遇
17 研發主管，主管詢問為何提早下班，原告及黃韻婷僅以「
18 媽媽在樓下」回答，未寫請假單。原告在7月23日後即未
19 再撰寫工作週記，並自行於7月31日曠職，又於8月8日突
20 然出現在被告公司，公司會計不忍扣減其1個月薪資，僅
21 先針對機票及7月23日後之曠職暫扣10000元，希望原告回
22 來交接清楚再結清。兩造於8月28日勞資協調會時，被告
23 仍說明原告只要補交工作週記，被告公司也會支付薪資。
24 被告公司讓原告自主管理，原告竟以此向勞工保險局舉報
25 被告未設打卡制度，違反勞基法。

26 (四) 再原告係於107年5月21日前往大陸地區，至同年7月31日
27 返台，而被告已給付原告人民幣4,000元之零用金，此費
28 用需於會計財務簽結，才能報簽稅務機關，原告突然離職
29 ，完全不作交接，也不作曠職說明，請原告提出出差大陸
30 期間之任何單據供公司報帳。

31 三、本院得心證之理由

01 (一) 原告主張其於107年4月23日起任職於被告公司，約定薪資
02 為新臺幣3萬元，如派駐至大陸地區教學，每月加發人民
03 幣2,000元，原告於107年5月21日至同年7月31日被派遣至
04 大陸地區常駐之事實，為被告所不爭執，洵堪認定。

05 (二) 原告復主張被告短少給付原告107年5月、6月薪資各為新
06 臺幣2,000元；短少給付同年7月薪資新臺幣2,000元及常
07 駐大陸地區應加發之薪資人民幣2,000元（折合新臺幣1萬
08 元），並以「扣宿舍保證金、機票費用」為由違法扣薪新
09 臺幣1萬元，共計2萬2,000元；另短少給付107年8月薪資
10 新臺幣5,600元，以上共計新臺幣3萬1,600元。被告違反
11 勞動契約，並有勞基法第14條所定情形，原告於107年8月
12 10日以簡訊通知被告「...我們決定做到今天離職...」等
13 旨而表示終止契約，被告尚應支付資遣費5671元之事實，
14 則為被告所否認，並以前詞置辯。經查：

15 1.按勞基法第2條第3款規定：「工資：謂勞工因工作而獲
16 得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計
17 件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名
18 義之經常性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報
19 酬」者，係指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性
20 之給與」者，係指在一般情形下經常可以領得之給付。
21 判斷某項給付是否具「勞務對價性」及「給與經常性」
22 ，應依一般社會之通常觀念為之，其給付名稱為何？尚
23 非所問。查原告與被告約定薪資為每月新臺幣3萬元，
24 惟派駐大陸地區時應給付薪資為每月人民幣6,000元，
25 並應加發人民幣2,000元之事實，為被告所陳明，並經
26 證人黃韻婷到庭證述明確，洵堪認定。而原告派駐大陸
27 地區每月均得加發人民幣2,000元，此項給付自屬經常
28 性給付，並為原告因工作而獲得之報酬，具「勞務對價
29 性」及「給與經常性」，核屬工資。

30 2.次按雇主不依勞動契約給付工作報酬；或雇主違反勞動
31 契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不

經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5款、第6款定有明文。且雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第26條亦有明文。查原告主張被告以「扣宿舍保證金、機票費用」為由違法扣薪新臺幣1萬元，有勞基法第14條所定情形，原告於107年8月10日以WeChat簡訊通知被告表示終止契約之事實，業據其提出WeChat對話記錄為證（見本院卷第71頁），而被告對於有預扣原告工資1萬元之事實並不爭執，僅辯稱因鑒於原告及其他員工有怠工狀況及頻繁離職，故暫扣1個月薪資作為機票與宿舍之保證金云云，惟依上述規定，雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，被告違法預扣工資，有勞基法第14條第1項第5款、第6款所定事由。復觀諸上開WeChat對話記錄載有：「...您的任務時間過短，隨時在更改工作任務，我們決定做到今天離職...但家人說暫扣的薪資是不合理的，再麻煩博士下星前補足一萬元...」、「草創時期的艱辛大家都明白，但常常在變動，朝夕另改，以至於我們無法認同接受，原先也沒打算這麼做。和當初談的薪資有出入，這次又突然被臨時扣款，感覺沒有一個保障，所以才下決定離職」等旨，堪認原告主張其於107年8月10日以被告違法扣薪為由而以簡訊通知被告終止勞動契約，核屬有據，是兩造間之勞動契約已於107年8月10日終止，洵堪認定。

3. 積欠工資部分：

原告主張被告應按月給付新臺幣3萬元，被告僅給付新臺幣28,000元，短少給付新臺幣2,000元，惟依上開說明，若原告派駐大陸地區被告應給付薪資為每月人民幣6,000元，依兩造所不爭之新臺幣與人民幣匯率1比4.67換算，應折合新臺幣28,020元；另加發人民幣2000元部分，應折合新臺幣9340元。茲查：

- (1) 107年5月工資部分：被告係短少給付新臺幣20元（計算式：新臺幣28,020元－28,000元）。

01 (2) 107年6月工資部分：被告係短少給付新臺幣20元（計
02 算式：新臺幣28,020元－28,000元）。

03 (3) 107年7月工資部分：被告除上述短少給付新臺幣20元
04 外，尚應給付常駐大陸地區應加發之人民幣2,000元
05 。惟原告係自107年5月21日始派駐大陸地區，而被告
06 前已給付2筆加發之人民幣2,000元，則以派駐大陸地
07 區時間107年5月21日至107年7月31日計算，應僅短少
08 給付人民幣710元（依在大陸地區時間比例計算， $11/31 \times$
09 人民幣2,000元＝人民幣710元），折合新臺幣33
10 16元。以上合計短少給付新臺幣3336元。又被告預扣
11 新臺幣10,000元工資，業如前述，故被告尚應給付工
12 資共計13336元。

13 (4) 107年8月工資部分：被告工作至107年8月10日止，依
14 比例計算，此部分工資應為新臺幣9678元（即 $10/31$
15 $\times$ 新臺幣30000元），扣除被告已給付4,400元，尚短
16 少新臺幣5278元。

17 (5) 以上合計新臺幣18654元（即新臺幣20元＋20元＋133
18 36元＋5278元）。

19 4. 資遣費部分：

20 原告107年4月至8月工資依序為新臺幣8000元、31336元
21 （即新臺幣28020元＋人民幣710元即新臺幣3316元）、
22 37360元（即新臺幣28020元＋9340元）、37360元（同
23 前述）、9678元，以上共計新臺幣123734元。而原告工
24 作日數共計3個月又19天，則月薪約為新臺幣34275元（
25 計算式：新臺幣123734元/ 3.61 個月＝34275元）。原告
26 之資遣年資為3個月又19天，新制資遣基數為【 $0+14/93$
27 】【（新制資遣基數計算公式：（（年＋（月＋日÷當月份天
28 數）÷12）÷2），原告得請求之資遣費為新臺幣5160元
29 （計算式：34275元 $\times 14/93=5160$ 元）。

30 （三）綜上，原告所得請求被告給付金額為新臺幣23814元（即
31 工資18654元＋資遣費5160元）。

四、從而，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付新臺幣23814元，及自107年11月6日（即起訴狀繕本送達翌日，見本院107年11月26日言詞辯論筆錄）起至清償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此部分之請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係小額程序所為被告敗訴之判決，依民事訴訟法第436條之20規定，應依職權宣告假執行。並依同法第392條第2項規定，依職權宣告被告預供擔保，得免為假執行。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。訴訟費用額，依後附計算書確定如主文所示之金額。

中華民國 108 年 1 月 21 日
臺北簡易庭
法官 郭麗萍

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○區○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀。（須按他造當事人之人數附繕本）。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 108 年 1 月 21 日
書記官 陳怡如

計 算 書

項 目	金 額（新臺幣）	備 註
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：

- 01 (一) 原判決所違背之法令及其具體內容。
- 02 (二) 依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。