

臺灣臺北地方法院簡易民事判決

107年度北勞簡字第224號

原告 張宣鈺（原姓名張煥瑜）

訴訟代理人 柯俊吉律師（法律扶助律師）

被告 環安達科技實業有限公司

法定代理人 劉文寬

訴訟代理人 江承欣律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年4月8日

言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣捌仟零壹元，及自民國一百零七年十一月十日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣叁仟叁佰壹拾元由被告負擔百分之三，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣捌仟零壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國102年5月7日任職於被告公司，擔任工程師，雙方約定月薪為新臺幣（下同）40,000元，被告於103年10月31日資遣原告，僅給付原告資遣費26,250元，嗣兩造於104年4月9日達成協議，由被告補貼原告245,725元；被告於原告任職期間，均將原告每月工資匯入華南銀行帳戶內，被告於103年10月31日資遣原告，迄今尚未轉帳103年10月工資40,000元至前開帳戶內，也未另以其他方式給付；原告於102年10月因公預先支出行政雜費7,580元，被告僅補貼6,580元，且無理由預扣電話費1,000元；原告於102年12月，因公預先支出行政雜費7,283元，被告毫無補貼，且無理由編列名目「漏回簡訊」，而預扣費用5,352元；被告於103年9月，無理由預扣原告電話費1,649元，爰依兩造協議、勞動基準法（下稱勞基法）第21條至第23條、第26條規定，起訴請求被告給付等語。並聲明：被告應給

01 付原告302,009元，及自起訴狀繕本送達被告之翌日起至清
02 償日止，按年息5%計算之利息。

03 二、被告則以：原告於102年5月7日受僱於被告公司，擔任工
04 程師人員，約定月薪35,000元，自原告到職日102年5月7
05 日起至離職日103年10月31日所領月薪均為35,000元，無月
06 薪缺少給付情形，亦未見原告有反映月薪短少之情事；嗣原
07 告提出欲離職，被告於103年10月2日以Email通知原告，
08 表示原告若願意繼續留任，被告將於108年10月1日調整原
09 告月薪為38,000元，且加發工作獎金35,000元，原告於103
10 年10月7日回Email表示尚未收到獎金，要求被告匯款，被
11 告於103年10月9日將約定獎金電匯至原告銀行帳戶內，然
12 原告仍表示不願留任被告公司，且向臺北市政府申請勞資爭
13 議調解，顯見原告不接受被告所提留任條件，被告乃於103
14 年11月6日公告資遣通知，並發存證信函通知原告，表示因
15 勞資爭議調解不成立，被告於103年10月9日預先匯款之35
16 ,000元工作獎金即不成立，要求原告於103年10月31日前歸
17 還被告，若屆時仍未歸還，該筆獎金將直接轉為原告103年
18 10月份薪資；兩造於104年4月9日之協議，因原告後來拒
19 絕簽署未為承諾，雙方未達成和解而作廢，原告此項主張之
20 請求權自不存在；另被告公司係以承攬政府採購案為主業，
21 服務內容主要為軟體維修、維護，有時效性要求，原告於受
22 僱之際即已知悉工作內容，然原告於任職期間，仍有未能及
23 時回復電話、聯絡失職情形，造成被告遭機關罰款1,424,12
24 8元，為此被告始責成處罰，不予補助，被告並無短付工資
25 情事等語，做為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 三、得心證之理由：

27 (一)原告於102年5月7日任職於被告公司，擔任工程師，於10
28 3年10月31日離職，被告給付原告資遣費26,250元等情，為
29 兩造所不爭執（見本院卷第106頁），堪信為真正。

30 (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，
31 但法律別有規定，或依其情形顯失公平者，不在此限，民事

01 訴訟法第277條定有明文；民事訴訟如係由原告主張權利者
02 應先由原告負舉證之責，若原告先不能舉證，以證實自己
03 主張之事實為真實，則被告就其抗辯事實即令不能舉證，或
04 其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告之請求（最高法院107
05 年度台上字第1806號、第182號裁定、106年度台上字第27
06 52號、第298號判決意旨參照）。次按民事訴訟採不干涉主
07 義，法院不得就當事人未聲明之事項為判決，民事訴訟法第
08 388條定有明文；準此，法院審理具體個案範圍之訴之聲明
09 及訴訟標的，除別有規定外，應由當事人決定之，法院不得
10 逾越當事人所特定之訴之聲明及訴訟標的範圍而為裁判，此
11 為民事訴訟採處分權主義之當然解釋（最高法院100年度台
12 上字第2019號判決意旨參照）。

13 (三)原告依兩造104年4月9日協議，請求被告給付245,725元
14 部分：

15 原告主張兩造於104年4月9日協議由被告補貼原告245,72
16 5元，有被告律師函可稽，爰依該協議請求被告給付等語（
17 見本院卷第8頁、第131頁至第132頁），惟為被告否認，
18 辯稱該協議乃被告為解決本件勞資爭議，由被告發出和解契
19 約之要約意思表示而已，原告後來拒絕簽署該協議，未為承
20 諾意思表示，致無法達成和解等語（見本院卷第70頁、第13
21 7頁）。按契約須當事人互相表示意思一致始能成立，但所
22 謂互相表示意思一致，不限於當事人直接為之，其經第三人
23 為媒介而將當事人互為之意思表示從中傳達而獲致意思表示
24 一致者，仍不得謂契約未成立（最高法院96年度台上字第20
25 25號判決意旨參照）。原告固主張依被告104年4月29日（
26 104）浩律字第042901號律師函（見本院卷第15頁至第17頁
27 ），可證兩造於104年4月9日已達成協議，同意由被告補
28 貼原告245,725元等語（見本院卷第8頁、第131頁至第13
29 2頁），惟查，依前開律師函載：「張煥瑜先生（即原告原
30 姓名；下稱原告）原受僱於本公司（即被告；下同）擔任工
31 程師，103年10月31日雙方終止勞動契約，惟104年3月31

01 日原告至公司主張本公司短付其薪資及加班費，並提出薪資
02 計算資料，要求本公司應予補發；經本公司檢視及查詢，發
03 現原告要求每月薪資以40,000元計算，與最初約定不合，且
04 其主張部分月份之加班費，亦無事證可憑，然本公司仍秉持
05 善意從寬認定。104年4月9日原告與本公司法定代理人劉
06 文寬洽談會算後，達成本公司補貼原告245,725元之共識。
07 孰料原告於104年4月16日竟寄發電子郵件要求本公司『給
08 付50』，並於同日20時47分叫其友人以暱名電話撥打門號00
09 00000000劉文寬之手機，告知電子郵件中所謂『50』意思就
10 是要給付500,000元，且在電子郵件中表示『你可以換得不
11 必要之麻煩跟損失…』云云，核其內容已涉犯恐嚇取財罪嫌
12 。…本公司已委由貴大律師將上開245,725元扣除代為扣繳
13 薪資所得稅金5%（12,286元）後所餘之233,439元轉交予原
14 告，請原告於104年5月15日前與貴事務所聯繫及領取，並
15 同時簽署協議書，以解決本件勞資爭議」（見本院卷第15頁
16 至第17頁）內容觀之，足見原告就被告同意給付之245,725
17 元，於扣除代為扣繳薪資所得稅金5%後所餘之233,439元部
18 分，因原告嗣後並未依前開律師函所載時點聯繫、領取及簽
19 署協議書，可認兩造間實未達成和解。況且，原告既於104
20 年4月16日再寄發Email予被告法定代理人，載稱：「後來
21 算過了，距離50差沒多少，畢竟還要打點。三位有頭面的吃
22 飯吧！總不能帶去吃路邊攤吧！其實多沒多少，你可以換得
23 不必要的麻煩跟損失，也可以把證物拿回去，請想清楚錢都
24 進去你的口袋你想要再吐回去嗎？還有許多案子正在進行中
25 也會連帶受到影響，可以的話切結簽一簽，結束這場吧！」
26 等語（見本院卷第79頁），而原告對於其有寄發前開Email
27 乙節，並不爭執（見本院卷第109頁），亦足認原告顯未同
28 意被告給付245,725元部分，兩造就104年4月9日協議之
29 互相意思表示實未達一致。準此，原告主張依兩造於104年
30 4月9日達成之協議，請求被告給付245,725元云云，即非
31 有據，不應准許。

01 (四)原告依勞基法第21條、第22條、第23條規定，請求被告給付
02 103年10月份工資40,000元部分：
03 原告主張雙方約定原告月薪40,000元，依勞基法第21條、第
04 22條、第23條規定，請求被告給付等語（見本院卷第8頁、
05 第131頁），惟為被告否認，辯稱原告月薪為35,000元等語
06 （見本院卷第68頁、第138頁）。按工資由勞雇雙方議定之
07 ，但不得低於基本工資；工資之給付，應以法定通用貨幣為
08 之，但基於習慣或業務性質，得於勞動契約內訂明一部以實
09 物給付之；工資之一部以實物給付時，其實物之作價應公平
10 合理，並適合勞工及其家屬之需要；工資應全額直接給付勞
11 工，但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限；工
12 資之給付，除當事人有特別約定或按月預付者外，每月至少
13 定期發給2次，並應提供工資各項目計算方式明細；按件計
14 酬者亦同；雇主應置備勞工工資清冊，將發放工資、工資各
15 項目計算方式明細、工資總額等事項記入；工資清冊應保存
16 5年，勞基法第21條第1項、第22條、第23條分別定有明文
17 。經查，原告主張其月薪為40,000元，並稱被告於原告任職
18 期間，均將原告每月工資匯入華南銀行帳戶內等語（見本院
19 卷第8頁至第9頁），卻始終未提出前開原告華南銀行帳戶
20 匯款明細憑參，已難認其主張月薪40,000元乙節與事實相符
21 。另被告於103年10月2日以Email通知原告，表示被告將
22 於108年10月1日調整原告月薪為38,000元，及加發工作獎
23 金35,000元等語，原告則於103年10月7日回Email表示尚
24 未收到獎金要求被告匯款等語，有前開日雙方來往之Email
25 在卷可佐（見本院卷第85頁、第57頁），被告對於前開Emai
26 l中有關被告將於108年10月1日將原告月薪加至每月38,0
27 00元乙節，並未為爭執（見本院卷第110頁），可見被告主
28 張原告月薪為35,000元，而非40,000元，應可採信。再者，
29 依原告起訴時提出之原告薪資明細、華南銀行薪資入帳通知
30 書，其上明確記載原告之薪資即為35,000元（見本院卷第19
31 頁、第23頁、第27頁），原告對此均稱不爭執（見本院卷第

106 頁)，而當事人於準備程序中經受命法官整理協議之不爭執事項，既係在受命法官前積極而明確的表示不爭執，性質上應屬民事訴訟法第279條第1項所規定之自認（最高法院100年度台上字第1939號判決意旨參照）；當事人或其訴訟代理人於訴訟上所為之自認，於辯論主義所行之範圍內有拘束當事人及法院之效力，法院應認其自認之事實為真，以之為裁判之基礎，在未經當事人合法撤銷其自認前，法院不得為與自認之事實相反之認定（最高法院101年台上字第1029號判決意旨參照），本件原告前開之自認既未經合法撤銷，本院即不得為與原告自認之事實相反之認定，準此，原告之月薪應為35,000元，堪予認定。至原告提出其與被告公司經理方正茂之錄音譯文（見本院卷第125頁），縱然屬實，仍無從據以認定原告之月薪即為40,000元，而為有利於原告之佐證。又被告前於103年10月2日以Email通知原告，表示原告若願意繼續留任，被告將於108年10月1日調整原告月薪為38,000元，且加發工作獎金35,000元，原告於103年10月7日回Email表示尚未收到獎金，要求被告匯款，被告於103年10月9日將約定獎金電匯至原告銀行帳戶內，然原告仍表示不願留任被告公司，且向臺北市政府申請勞資爭議調解等情，有雙方來往Email、華南商業銀行103年10月9日活期性存款存款憑條、臺北市松山區調解委員會調解不成立證明書、臺北市政府勞動局勞資爭議調解紀錄在卷可憑（見本院卷第85頁至第89頁、第97頁至第101頁），原告對此形式上真正均不爭執（見本院卷第110頁），足認被告係為留任原告繼續在公司任職，始提出於108年10月1日調整原告月薪為38,000元，並加發工作獎金35,000元之條件，且原告亦已收受該35,000元之匯款。嗣因兩造後來勞資爭議調解不成立，被告乃於103年10月24日以臺北民生郵局第000000號存證信函通知原告，表示因勞資爭議調解不成立，被告於103年10月9日預先匯款35,000元工作獎金即不成立，要求原告於103年10月31日前歸還被告，若屆時仍未歸還，35,0

00元即直接轉為原告103年10月份工資等語（見本院卷第69頁、第93頁至第95頁），原告對前開存證信函形式上真正亦不爭執（見本院卷第110頁），復未舉證證明其已於103年10月31日前歸還被告35,000元工作獎金，則被告主張其將該35,000元直接轉為原告103年10月份工資等語，應可採信。據上，原告主張依勞基法第21條、第22條、第23條規定，再提起本件訴訟，請求被告給付103年10月份工資40,000元云云，自非有據，不應准許。

(五)原告依勞基法第21條、第22條、第23條、第26條規定，請求被告給付短付之工資16,284元部分：

原告主張其於102年10月因公預先支出行政雜費7,580元，被告僅補貼6,580元，且無理由預扣電話費1,000元；於102年12月，因公預先支出行政雜費7,283元，被告毫無補貼，且無理由編列名目「漏回簡訊」，而預扣費用5,352元；被告於103年9月，無理由預扣原告電話費1,649元，爰依勞基法第21條、第22條、第23條、第26條規定，請求被告給付短付之工資16,284元等語（見本院卷第9頁、第133頁）。被告則否認之，辯稱被告係以承攬政府採購案為主業，服務內容主要為軟體維修、維護，機關對象包含軍方、一般公家單位等，有時效性要求，原告於受僱之際即已知悉工作內容，然原告於任職期間，仍有未能及時回復電話、聯絡失職情形，造成被告遭機關罰款1,424,128元，為此被告始責成處罰，不予補助，被告並無短付工資情事等語（見本院卷第138頁）。按工資，謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之；雇主不得預扣勞工工資作為違約金或賠償費用，勞基法第2條第3款、第26條分別定有明文。次按勞基法第26條規定所謂之預扣，固指損害尚未發生（即日後是否發生不確定者而言），資方不得扣留一定數額之工資，作為日後發生不測之損害求償之保障者而言，惟損害已發生，亦須資方就其所受損害

01 及損害金額均為勞工所不爭執，始允由資方以其損害金額與
02 勞工之工資相抵銷（臺灣高等法院107年度勞上字第43號判
03 決意旨參照）。經查，被告於原告102年10月份薪資給付中，
04 預扣電話費1,000元，於原告102年12月份薪資給付中，
05 預扣「9月份漏回簡訊」金額5,352元，於原告103年9月
06 份薪資給付中，預扣亞太電話費1,649元，共計8,001元等
07 情，業據原告提出原告薪資明細、華南銀行薪資入帳通知書
08 存卷可參（見本院卷第19頁、第23頁、第27頁），被告對前
09 開薪資明細、華南銀行薪資入帳通知書，形式上真正並不爭
10 執（見本院卷第106頁），而原告既對該等扣款有所爭議，
11 揆諸上述說明，被告縱主張受有損害，自當透過訴訟方式向
12 原告求償，在尚未確認前，被告應無權逕扣原告之工資（臺
13 灣高等法院臺南分院86年度上易字第1900號刑事判決意旨參
14 照），故原告此部分之請求，即「電話費1,000元」、「9
15 月份漏回簡訊5,352元」及「亞太電話費1,649元」，共計
16 8,001元部分，洵屬有據，應予准許。至原告請求被告給付
17 於102年10月短付原告因公預先支出行政雜費1,000元，於
18 102年12月毫無補貼原告因公預先支出行政雜費7,283元部
19 分，既無證據證明原告前開所稱「因公預先支出行政雜費」
20 係屬工資性質，且無證據證明被告未補貼原告前開行政雜
21 費，係預扣原告工資作為違約金或賠償費用（見本院卷第19
22 頁、第23頁、第27頁），即便原告確實因預先支出該等行政
23 雜費而受有損害，亦應另行尋求救濟，方為正辦。基上，原
24 告依勞基法第26條規定，請求被告給付8,001元部分，核屬
25 有據，應予准許，逾此範圍之請求，則非有據，不應准許。

26 四、綜上所述，原告請求被告給付8,001元，及自起訴狀繕本送
27 達被告之翌日即107年11月10日（見本院卷第33頁）起至清
28 償日止，按年息5%計算之利息，為有理由，應予准許，逾此
29 部分之請求，則無理由，應予駁回。

30 五、本件原告勝訴部分，係就民事訴訟法第427條第1項訴訟適
31 用簡易程序所為被告敗訴之判決，依同法第389條第1項第

3 款規定，應依職權宣告假執行。並依同法第436條第2項適用第392條第2項規定，依職權宣告被告如預供擔保，得免為假執行。

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

中 華 民 國 108 年 4 月 30 日
臺北簡易庭 法官 詹慶堂

計 算 書

項 目	金 額 (新 臺 幣)	備 註
第一審裁判費	3,310元	
合 計	3,310元	

上列正本係照原本作成。

如不服本判決，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（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 4 月 30 日
書記官 陳鳳瀾