

臺灣橋頭地方法院民事判決

110年度勞小字第35號

原告 劉家蓁
被告 耀晶電子有限公司
法定代理人 林耀池

上列當事人間請求給付交通費等事件，本院於民國111年1月27日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣（下同）4,768元。
- 二、訴訟費用1,000元由被告負擔。
- 三、本判決第一項得假執行。但被告如以4,768元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

- 一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴訟法第386條所列各款情形，爰依原告之聲請，由其一造辯論而為判決。
- 二、原告主張：原告於民國110年9月29日接獲被告通知錄取其高雄漢神百貨巨蛋專櫃銷售人員一職，並要求原告於同年10月7日至被告位於新北市○○區○○路○段00號11樓之3之總部報到，接受為期2天之新進員工訓練，原告另於報到前之110年10月6日，在高雄接受2小時之收銀課程訓練，而被告承諾除提供每小時160元之訓練津貼外，亦會支付原告北上之交通、住宿費用。原告已如期完成教育訓練，嗣雖因故未至被告公司任職，惟被告仍應依兩造之約定，給付原告訓練津貼2,934元及交通費用1,834元，合計4,768元等語。並聲明：如主文第一項所示。
- 三、被告則以：原告於110年9月22日經被告公司羅小姐使用公司電話面試，電話中告知工作內容與相關薪資福利與提供免費職前訓練等相關內容，同年月23日羅小姐二度使用公司電話與原告通話，電話中告知詳細工作內容、薪資福利與職前教育訓練之補充說明，同年月29日透過104系統發送訊息通知原告錄取一情，並排定正式上班日為同年10月12日，未到職

前，原告尚非被告公司之員工。又原告事前已充分了解上班後之薪資獎金制度、相關福利與簽訂工作合約之內容，及可自由參加職前教育訓練的時間、車資補助辦法與如未依約到職之責任與義務，並同意參與此次職前產品課程，被告為防範利用法律漏洞或因個人認知誤以為本課程為給薪課程，故於人員進行職前教育前親簽「職前訓練切結書」（下稱系爭切結書），載明如無法勝任此職務，願放棄此次津貼等語。原告於110年10月7日前來新北市土城區被告公司總部上課，於課程開始前已親簽系爭切結書，簽訂時神智清醒，未為任何異議或意見表達，於第一天課程結束後，亦未有任何疑問或表示，晚間並入住由被告安排付費之住宿，第二天上完為期2天之產品課程後，於同年10月9日凌晨0時許，突以LINE通訊軟體向被告表示無法勝任此工作，是依系爭切結書之約定，被告自不需給付原告任何補助津貼等語置辯。並聲明：原告之訴駁回。

四、本院之判斷：

- (一)原告主張其於110年9月29日接獲被告通知其經錄取被告公司位於高雄漢神巨蛋專櫃銷售人員一職，約定正式上班日為開櫃日即同年10月12日，原告已於同年10月6日下午5時至7時完成2小時之收銀課程訓練，另於同年9月7日下午1時至被告公司位於新北市○○區○○路○段00號11樓之3之總部報到，並於同日下午1時至9時、翌日上午9時至下午7時，完成新進員工訓練，依兩造之約定，被告應給付每小時160元之訓練津貼共2,934元及其北上受訓支出之交通費用共1,834元，合計4,768元等情，業據提出其與訴外人羅鳳如即被告公司行銷專員自110年9月29日至同年10月23日之LINE對話紀錄截圖數紙為證（本院卷第13至25、65至95頁），被告亦不否認原告已完成上開時數之教育訓練且支出上述交通費用，堪信原告前揭主張為真實。
- (二)被告雖辯稱原告於正式上班之110年10月12日以前，尚非被告公司之員工，惟依原告與羅鳳如之LINE對話紀錄，被告於

110年9月29日傳送「很高興通知您錄取石頭科技高雄漢神巨蛋專櫃銷售人員一職，新進人員都須先上新人訓練……訓練時間：2021/10/07 09:00-18:00～2021/10/08 09:00-18:00。報到地點：新北市○○區○○路○段○○號11樓-3。上課會提供1.火車、客運費用；2.提供住宿；3.車站至公司的交通費用」之訊息予原告（卷第13、112頁），復於翌日通知原告「請您在民國110年10月07日（星期四）上午9:00至樂視達行銷部參加教育訓練，上課地點為○○○區○○路○段○○號11樓之3（海山捷運站附近），並請於報到當日攜帶下列各項資料：1.國民身分證影本乙份（正本驗後發還）。2.最高學歷證件影本（正本驗後發還）。3.離職證明書。4.勞/健保退保證明。5.國泰世華銀行存摺（薪資轉帳用，若無可至土城學府分行開立公司戶）」等語（卷第75頁），而原告於接獲錄取通知後，亦積極與被告聯繫確認底薪、週年慶抽成條件、勞健保、休假規定、工作地點、正式上班日等工作條件，及確認其北上受訓時間、住宿、交通費用及薪資給付等相關事宜，另因原告反應其居住於高雄，如當天搭乘台鐵自強號北上需時約5小時，以其精神狀況恐影響上午9時之課程學習，故經兩造協調後延至110年10月7日下午1時報到，經原告告以將如期前往報到上課等語（卷第87頁）；又原告主張於110年10月7日報到當日已簽立正式勞動契約書，經本院命被告於收受通知後五日內提出原告所述之合約書，被告已於111年1月12日收受送達（卷第123至125頁），惟迄至本院言詞辯論終結時，僅復提出未經簽名用印之民事答辯狀及系爭切結書重申前辯論意旨（卷第135至141頁），就原告究有無於報到當日另簽立正式合約書一事隻字不提，已啟人疑竇；佐以羅鳳如通知原告於北上報到時應攜帶身分證件、學歷證明、離職證明、勞健保退保證明及存摺等文件以觀，應係擬為原告建立個人資料而成為被告公司編制之員工所用，是原告主張其至遲於110年10月7日報到時，已與被告成立勞動契約而為被告公司之員工，應堪採信。被告上開所辯，並

01 不可採。

02 (三)按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另
03 有約定者，不在此限。勞基法第22條第2項定有明文。觀諸
04 原告經被告通知錄取後，以LINE通訊軟體傳送訊息詢問羅鳳
05 如：「那我們投保日是7號開始算對嗎？」，經羅鳳如答以
06 ：「我們投保會從正式上班那天開始，但是來上課的兩天是
07 給薪的喔」等語（卷第17頁）；再經原告詢問：「請問既然是
08 照勞基法，那all部分上到12H會有加班費對嗎？（超過8H
09 後）」，羅鳳如亦回覆「對哦」等語（卷第81頁），明確告
10 知原告受訓期間亦有薪資且依勞基法規定給付延長工時加班
11 費；羅鳳如復於110年10月5日以LINE通訊軟體傳送訊息詢問
12 原告：「不好意思打擾你你明天是有空的嗎？10/6 15:30上
13 收銀課集合地點時間：15:20 B1F諮詢台（超市旁邊）你可
14 以上嗎？有上課的時間一樣是給薪」等語，經原告回覆「可
15 以」等語（卷第19頁）。而依原告簽立之系爭切結書，載明
16 受訓津貼為時薪160元（卷第57頁），則原告既已於110年10
17 月6日完成2小時收銀課程訓練、同年月7日完成7小時及同年
18 月8日完成9小時（超過1小時部分以加班計）之產品課程訓
19 練，合計18小時之教育訓練，被告自應依兩造上開約定，給
20 付原告訓練期間之工資合計2,934元（計算式：160元× 17小
21 時+ 160元× 1.34= 2,934元，元以下四捨五入）。

22 (四)被告另抗辯原告已於110年10月7日簽署系爭切結書，內容載
23 明願意提前接受被告公司之職前訓練，並領取時薪160元之
24 受訓津貼，但如無法勝任此職務願放棄此次時薪津貼，以補
25 教育訓練費用，惟原告於同年月9日凌晨0時4分，以LINE通
26 訊軟體傳送「不好意思！經過這2天的接觸認識，覺得自己
27 不太合適公司的文化。還有獎金部分，還是覺得跟現任職公
28 司有所落差」等語予被告公司蔡姓員工表明無法赴職之意，
29 依系爭切結書之約定，自不得領取時薪津貼等語。惟按民法
30 第247條之1第1款、第3款規定，依照當事人一方預定用於同
31 類契約之條款而訂定之契約，為左列各款之約定，按其情形

顯失公平者，該部分約定無效：免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者；使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者。所稱「免除或減輕預定契約條款之當事人之責任者」、「使他方當事人拋棄權利或限制其行使權利者」，係指一方預定之該契約條款，為他方所不及知或無磋商變更之餘地，始足當之。所謂「按其情形顯失公平者」，則係指依契約本質所生之主要權利義務，或按法律規定加以綜合判斷，有顯失公平之情形而言（最高法院102年度台上字第2017號判決意旨參照）。查系爭切結書係由被告單方面所制定，並以能否勝任工作作為得否領取受訓津貼之條件，自屬民法第247條之1所稱之依照當事人一方預定用於同類契約之條款而訂定之契約，即所謂「定型化契約條款」。惟勞資雙方締結勞動契約後，勞工負有提供勞務之義務，雇主則負有給付工資之義務，原告於北上報到上課前，被告均一再重申受訓期間有給付薪資及交通費用，並未附有任何如因故未到職或不能勝任工作即不得領取此部分給付之條件，此觀兩造之LINE對話紀錄即明（卷第13至19、65至95頁），而原告已耗費相當勞力、時間，先自費搭乘台鐵自高雄北上並轉乘捷運、計程車至被告公司位於新北市土城區之總部報到，被告始於教育訓練課程開始前提出系爭切結書要求原告簽署，倘未為簽署即無法取得任何給付，亦經原告陳明在卷（卷第113頁），則原告於此情狀下，僅能依該條款訂立契約，否則，即受不締約之不利益，是縱原告接受該條款而締約，亦應認違反衡平原則而無效，俾符平等互惠原則。被告固抗辯事前已充分告知原告可自由參加職前訓練及如未到職之責任及義務，然為原告所否認，被告復未就此部分舉證以實其說，自難憑採。

(五)至原告因北上至被告公司報到上課，支出相關車資1,834元一節（含來回火車票1,654元、捷運車資40元、計程車資140元），未據被告爭執，被告既已承諾支付原告此部分交通費用（參卷第13頁LINE對話紀錄），且觀諸系爭切結書文義內

容，僅就時薪160元之訓練津貼部分附有「如無法勝任此職務願放棄此次時薪津貼」之約定（卷第57頁），並未述及交通費用部分，則原告請求被告給付其北上受訓之交通費用合計1,834元，亦屬有據。

五、綜上所述，原告依兩造之約定，請求被告給付訓練津貼2,934元、交通費用1,834元，合計4,768元，為有理由，應予准許。

六、本件係小額訴訟程序，依勞動事件法第15條適用民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元，應由敗訴之被告負擔。

七、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第1、2項定有明文。而本件既為被告即雇主敗訴之判決，爰依前開規定，諭知如主文第三項所示。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘陳述及所用之證據，經本院斟酌後，認於判決之結果無影響，爰不逐一論述，附此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為有理由，判決如主文。

中 華 民 國 111 年 2 月 14 日

勞動法庭 法官 楊捷羽

以上正本係照原本作成。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，並須表明原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實之上訴理由（均須按他造當事人之人數附繕本）。

中 華 民 國 111 年 2 月 14 日

書記官 黃盈菁