

臺灣臺北地方法院民事裁定

108年度勞小上字第5號

上訴人 創意蘿蔔股份有限公司

法定代理人 劉淑仙

被上訴人 崔惠淇

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於民國108年1月21日本院臺北簡易庭107年度北勞小字第130號第一審判決提起上訴，本院裁定如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用新臺幣1,500元由上訴人負擔。

理 由

一、按對於小額程序之第一審裁判，得上訴或抗告於管轄之地方法院，其審判以合議行之。對於前項第一審裁判之上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之；上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：一、原判決所違背之法令及其具體內容。二、依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。民事訴訟法第436條之24、第436條之25分別定有明文。次按，判決不適用法規或適用不當者，為違背法令；有下列各款情形之一者，其判決當然為違背法令：一、判決法院之組織不合法者。二、依法律或裁判應迴避之法官參與裁判者。三、法院於權限之有無辨別不當或違背專屬管轄之規定者。四、當事人於訴訟未經合法代理者。五、違背言詞辯論公開之規定者。同法第436條之32第2項準用第468條及第469條第1款至第5款亦定有明文。故當事人提起上訴，如以同法第469條所列第1款至第5款為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決有合於各該條款規定情形之具體內容，及係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。如依同法第468條規定，以原判決有不適用法規或適用法規不當為理由時，其上訴狀或理由書應表明該判決所違背之法令條項，或有關判例、解釋字號，或成文法以外之習慣或法理等及其具體內容，暨係依何訴訟資料合於該違背法令之具體事實。上訴狀或理

01 由書如未依上述方式表明，或其所表明者顯與上述法條規定
02 不合時，即難認為已合法表明上訴理由，其上訴自非合法（
03 最高法院71年台上字第314號判例意旨參照）。

04 二、本件上訴意旨略以：

05 (一)原判決雇主不依勞動契約給付工作報酬有誤，被上訴人派駐
06 大陸期間，由於其工作內容與時間上訴人無法得知，故上訴
07 人與被上訴人約定每週五下班前繳交工作週記，做為工作計
08 薪之依據，自民國107年7月結至該員自稱離職8月10日止，
09 應交週記時間分別為7月6日（週五）、7月13日（週五）、7
10 月20日（週五）、7月27日（週五）、8月3日（週五）、8月
11 10日（週五）共計6次週記。而被上訴人7月13日（週五）工
12 作週記虛報被主管警告，於是於7月16日（週一）補交，而7
13 月20日（週五）則推延至7月24日（週二）交，7月27日（週
14 五）、8月3日（週五）連續兩次未交，而8月10日（週五）
15 的週記竟又提前一天在8月9日（週四）交，規定每週五下班
16 前繳交，被上訴人隨興時間繳交，上訴人每月初統計員工出
17 缺勤，然後每月10日發薪，而被上訴人的工作週記兩次缺交
18 ，後故意於發薪日前一天8月9日（週四）補交，導致公司會
19 計無法統計，且被上訴人沒有任何書面或口頭或以通訊軟體
20 等任何方式告知上訴人其為何於7月31日返臺，且返臺後亦
21 不進公司上班，故會計人員不知該員出缺席工作狀態，因而
22 不知該如何發薪，而被上訴人在尚未進上訴人公司服務前，
23 即有被告知應聘之人將長期派往大陸，並告知1年可以往返4
24 次（大部分公司1年1至2次），每次3個月機票費用由公司出
25 及公司提供宿舍等福利，但若自己要臨時或提前往返或往返
26 更多次，臨時的機票需自行負擔，故會計以此為由緩發新臺
27 幣10,000元爭議款，而後請被上訴人事後補交工作週記交接
28 後返還，於勞資協商時亦是如此說明，並非如勞動基準法（
29 下稱勞基法）第43條雇主不得「預」扣勞工工資作為違約金
30 或賠償費用。因為該員曠職在先，又違反約定自行請大陸合
31 作公司代訂機票（往返超過人民幣4,000元），是已發生之

事實所造成之爭議款，並非預扣，且上訴人有請被上訴人離職交接後會返還，而被上訴人事實是在大陸期間不工作，自然也不繳交工作內容，最後連工作週記也不寫，不上班也不請假，任意自由上下班。

(二)原判決薪資計算日有誤，依勞基法第43條規定，勞工因婚、喪、疾病或其他正當事由得請假；請假應給之假期及事假以外期間內工資給付之最低標準，由中央主管機關定之。而依據被上訴人107年8月9日所交付之檔名為（清科華思2018王強_Michelle 0809.xlsx），內容已包含其107年7月23日至107年8月9日的工作週記報告，其內容已經明確指出，該員107年7月24日至107年8月7日，沒有任何工作紀錄；另被上訴人8月10日18時微信內容上，表明其離職是因其能力不足未達要求，8月份也僅上班3天不到，3天薪資他不要了，期間沒有任何書面或口頭或以通訊軟體等任何方式告知上訴人請假，總計該員未假連續曠職高達14日，該員曠職怠工14日又如何能計薪。

(三)依勞基法第12條第1項第6款規定，被上訴人未假連續曠職高達14日，且自行以能力不足為由離職，在職期間不繳交工作內容，不繳交工作週記，不上班也不請假，任意自由上下班，也無打卡或是自行紀錄工作時間，故不應該請領資遣費。

(四)原判決薪資認定有誤，原判決書第4頁第28行「而原告派駐大陸地區每月均得加發人民幣2,000元，此項給付自屬經常性給付，並為原告因工作而獲得之報酬，具『勞務對價性』與「給與經常性」，核屬工資。」有誤，「工作而獲得之報酬」係勞資雙方約定依實際工作後統計之，結算後發放，上訴人與被上訴人之薪資約定於每月月底結算，每月10日發放上個月之工資，而被上訴人初到中國大陸手上並未有現金人民幣，公司體恤員工之福利政策，給予人民幣2,000元作為生活與工作之零用金，如同差旅金一樣，可用於工作或日常生活之任何事項，事後報銷，發予之方式為被上訴人到大陸後，直接以現金或是匯款給與，被上訴人5月21日到大陸，

前3天均未赴大陸公司上班，均在辦理私人事務如辦電話、辦網路、辦銀行帳戶及採買日常生活用品，5月24日進大陸辦公室，在被上訴人未從事任何工作時交付人民幣2,000元現金，並非被上訴人「工作而獲得之報酬」，且雙方約定僅有在大陸出差期間給予，並不具「勞務對價性」與「給與經常性」，為雇主為了要改善勞工生活所為之給與，為具有「勉勵恩惠性質之給與」，且被上訴人一直處於學習狀態，是上訴人花大錢來培育她，並非採用到被上訴人的任何專業能力，截至被上訴人離職，已逾3個月，該員連最基本僅需3至5天即能學完的公司開發之軟體都不會操作，也不願被考核，上班期間也交不出任何能供公司使用之任何事物，最後連工作週記都不交，所以給與人民幣2,000元，絕不是對於能力的「勞務對價性」之加薪，若真屬薪資，則應於每月月底結算，每月10日發放上個月之工資，而這部分費用若要領取，應請被上訴人給予單據核銷，且被上訴人之起訴認定為，該費用為「不計酬」獎勵制，也就是每個月都要給，不管當月是否有工作，工作30天要給人民幣2,000元，就算工作3天也要給人民幣2,000元，故予原判決以非被上訴人之方式計算，也不採納資方的說明，判決書上也不說明為何上訴人須預付未發生之「工作而獲得之報酬」或是「獲得報酬而之工作」。若依原判決書認定，該人民幣2,000元為常態薪資，則該員於5月21日起至7月31日止之所得，均為大陸地區勞動之所得，被上訴人月薪即為人民幣8,000元，加上每月之住房津貼為人民幣2,000元以及每日中午之午餐費，即為每月近人民幣11,000元，依大陸地區之稅法，上訴人必須預繳被上訴人之所得稅，每月大概稅金為人民幣945元，故人民幣2,268元（945元×2.4月=2,268元）是被上訴人勞務所得應繳之稅費，自應該從中扣除。

(五)原判決薪資計算前後矛盾，原判決書第6頁計算工資部分，5月以人民幣6,000元計算（僅10天在大陸），6月以人民幣6,000元計算，7月以人民幣6,000元計算，8月又以新臺幣30,0

00元計算，上訴人於庭上陳述認為當初勞資雙方約定每月薪資人民幣6,000元，而其匯率自然認定為1:5，故認定為每月新臺幣30,000元，而事實是上訴人從被上訴人初進公司，其薪資4、5、6、7、8月次的薪資均以人民幣6,000元換算，而且匯率本就是浮動的，原判決的計算應以每月10日（發薪日）的匯率計算之，不該一下子認定每月新臺幣30,000元，一下子又認定人民幣6,000元，而且連每個月差新臺幣20元的差額，皆鉅細靡遺地計算之，那是否也該將匯兌買進買出價及匯兌手續費計算進去，不應該虎頭蛇尾，且原判決書對於被上訴人曠職與未假返臺隻字不提，難道員工不上班不用請假任意曠職也能支領薪水，而資方只能任其為之。

三、經查，上訴人所提前揭上訴理由，僅係指摘原審判決認定事實不當、判決理由不備及理由矛盾，惟並未具體指明原判決有何不適用法規或適用法規不當之情形，並揭示該法規之條項或其內容，或表明原判決有合於民事訴訟法第469條第1款至第5款所定違背法令之具體內容，亦未表明依何訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，難認其已合法表明上訴理由。揆諸首開說明，其上訴為不合法，應予駁回。

四、本件第二審上訴裁判費為1,500元，應由上訴人負擔，爰確定如主文第2項所示。

五、據上論結，本件上訴為不合法。依民事訴訟法第436條之32第1項、第2項、第444條第1項前段、第436條之19第1項、第95條、第78條，裁定如主文。

中	華	民	國	108	年	3	月	29	日
			勞工法庭		審判長法官		林春鈴		
					法官		鍾淑慧		
					法官		李桂英		

以上正本係照原本作成。

本裁定不得抗告。

中	華	民	國	108	年	3	月	29	日
						書記官	郭書好		

