

臺灣新北地方法院小額民事判決

113年度勞小字第139號

原告 游家宏  
被告 飛鷹保全股份有限公司

法定代理人 曾清文

訴訟代理人 陳馬成

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年4月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔。

事實及理由

一、原告主張：

(一)緣原告前於民國113年9月2日與被告之高經理約定原告任職被告擔任保全之代班工作，於113年9月5日開始上班，工作地點為新北市蘆洲區畢卡索五期社區（下稱系爭社區），約定每日工資為新臺幣（下同）1,700元，惟被告並未依勞動基準法（下稱勞基法）第84條之1規定向主管機關報備。又原告於113年9月5日18時21分到班，該日上班至113年9月6日6時37分，原告原認113年9月之代班班表已經排好，詎高經理於113年9月5日21時53分突以LINE通話告知原告正班人員已經出院要回來，要原告隔日起不用上班等語，原告基於被告上開違反勞動法令之情形（非法解僱）、不依勞動契約給付工作報酬（未足額計算工資及延長工時工資）等節，業依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於113年9月6日10時43分傳LINE訊息予高經理，請求被告開立服務證明書，意即不經預告終止與被告間勞動契約之意思表示，堪認兩造間之勞動契約業經原告合法終止。其後，高經理雖於113年9月6日10時54分詢問原告當晚會否去工作地點、12時38分通知原告要

01 按時上哨，然原告認為其已遭被告非法解僱而予以拒絕。

02 (二)原告得向被告請求給付之項目及數額如下：

03 1.低於基本工資及加班費877元部分：

04 被告與原告約定之工作時間為每日12小時，依113年每小時  
05 基本工資183元計算，平日12小時之工資應給付2,562元（計  
06 算式： $183\text{元}\times 8\text{小時}+183\text{元}\times 4/3\times 2\text{小時}+183\text{元}\times 5/3\times 2\text{小時}$   
07  $=2,562\text{元}$ ），惟被告僅給付原告1,685元，尚應給付877元  
08 （計算式： $2,562\text{元}-1,685\text{元}=877\text{元}$ ）。

09 2.資遣費107元部分：

10 原告實際工作期間為113年9月5日之1日，該段期間原告應領  
11 之工資總額為2,562元，已如前述，則原告之平均薪資為7萬  
12 6,860元（計算式： $2,562\text{元}\times 30\text{日}=76,860\text{元}$ ），資遣費基  
13 數為1/720，是原告之資遣費數額為107元（計算式： $76,860$   
14  $\text{元}\times 1/720=107\text{元}$ ），自得請求被告給付。

15 3.精神慰撫金1萬5,000元部分：

16 原告為更生人，尋找工作不易，好不容易應徵上本件工作，  
17 亦配合被告之監督、指揮，詎被告竟於原告到班之首日上班  
18 途中，即藉口代班之人要返回工作崗位，要求原告離職，實  
19 際上係歧視原告更生人之身分而任意終止兩造勞動契約，已  
20 屬對於原告名譽、選擇職業自由等人格法益造成侵害，且情  
21 節重大，原告自得請求被告給付精神慰撫金1萬5,000元。

22 4.補提繳勞工退休金1,876元部分：

23 兩造約定以日薪計算，被告應自113年9月5日起加保、113年  
24 9月11日退保，其當月份工資為7萬6,860元，已如前述，月  
25 提繳工資為8萬0,200元，被告應為原告提繳之勞工退休金為  
26 1,148元（計算式： $80,200\text{元}\times 6\%\times 7\text{日}\div 30\text{日}=1,148\text{元}$ ），  
27 惟被告未為原告提繳，致原告受有損害，原告自得請求被告  
28 提繳1,876元至勞工退休金個人專戶。

29 (三)爰依兩造間之勞動契約及相關民事、勞動法令提起本件訴

30 訟，求為判決；1.被告應給付原告1萬5,984元，及自起訴狀  
31 繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

01 2.被告應提繳1,876元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞  
02 工退休金個人專戶。

03 二、被告則以：

04 (一)原告於113年9月2日主動向被告高經理詢問有無缺現金班代  
05 班人員，因當天剛好系爭社區之晚班正職保全急診須住院觀  
06 察，高經理回覆稱「晚班住院幾天還不知道，先代理晚班可  
07 以嗎？」，原告亦回覆稱「可以沒問題」，並約定自113年9  
08 月5日18時30分開始代班，每日工資為1,700元（含手續  
09 費），因不確定晚班正職人員何時復職，故排班表已預先排  
10 定，且未依勞基法第84條之1向主管機關報備。嗣於113年9  
11 月5日晚間約9時許高經理接獲正班人員以電話告知，其身體  
12 已無大礙應於明後天（113年9月6日或7日）即可出院，而高  
13 經理隨後以電話將此信息告知原告，但仍要其繼續代班，俟  
14 正班人員出院後身體恢復狀況，至少還須2至3日，惟原告卻  
15 藉口被告已資遣而於113年9月6日拒絕到班，而此部分亦經  
16 新北市政府勞工局勞動檢查處檢查後確認被告並無資遣之意  
17 思。其後，原告自113年9月6日起即不理會高經理之通知，  
18 連續逾3日不到班，已明顯違犯勞基法第12條第1項第6款之  
19 規定，被告依法與原告終止勞動契約，但因原告拒絕到哨，  
20 故被告並無通知原告，惟被告已於114年1月10日開立服務證  
21 明並寄送至原告住所。

22 (二)對於原告請求給付之項目及數額，表示意見如下：

23 1.低於基本工資及加班費877元部分：

24 因原告否定兩造約定之每日工資1,700元（含手續費），故  
25 被告亦按一般計時工工資計算方式當天應給付工資2,562元  
26 （8小時+加班4小時），除原已給付之1,685元外，復於113  
27 年12月20日另逕行匯款1,500元入原告之帳戶，已補足113年  
28 9月5日當日12小時之代班工資，合計給付原告3,185元。

29 2.資遣費107元部分：

30 被告並無非法資遣之情事，原告自不得請求被告給付資遣費  
31 107元。

01 3.精神慰撫金1萬5,000元部分：

02 原告與高經理於LINE及電話洽談中即已明白告知因正班保全  
03 臨時生病住院，須要代班至正班出院可上班為止，約定原告  
04 為臨時代班人員，且經新北市政府勞工局勞動檢查處、勞動  
05 部勞工保險局及臺灣新北地方檢察署認定被告並無無故資遣  
06 之情事，堪認被告並無故意或過失而肇生原告受不法侵害與  
07 名譽受損之情事，本件純屬勞資爭議問題，原告自不得向被告  
08 請求給付精神慰撫金1萬5,000元。

09 4.補提繳勞工退休金1,876元部分：

10 被告本就按規定辦理原告工作期間之勞健保及勞退，並經勞  
11 保局查核無誤後回復在案，自無補提繳勞工退休金之問題。

12 (三)答辯聲明：原告之訴及假執行之聲請均駁回。

13 三、得心證之理由：

14 (一)原告主張於113年9月6日依勞基法第14條第1項第5、6款規定  
15 終止兩造間勞動契約，是否有據？

16 1.按終止權之行使，依民法第263條準用同法第258條之規定，  
17 應向他方當事人以意思表示為之。又對話人為意思表示者，  
18 其意思表示，以相對人了解時，發生效力；非對話而為意思  
19 表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力，民  
20 法第94條、第95條第1項前段亦分別定有明文。所謂達到，  
21 係指意思表示達到相對人之支配範圍，置於相對人隨時可了  
22 解其內容之客觀之狀態而言（最高法院58年台上第715號判  
23 例要旨參照）。而意思表示者，乃表意人將其內心期望發生  
24 一定法律效果的意思，表示於外部的行為，倘表意人欠缺效  
25 果意思之表示，難認已為意思表示。又按當事人主張有利於  
26 己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第277條  
27 前段定有明文。

28 2.原告固主張其基於被告違反勞動法令非法解僱之之形、不依  
29 勞動契約給付工作報酬等節，業依勞基法第14條第1項第5、  
30 6款規定，於113年9月6日10時43分傳LINE訊息予高經理，請  
31 求被告開立服務證明書，意即不經預告終止與被告間勞動契

01 約之意思表示等語。然查，被告已否認其主管高經理有於11  
02 3年9月5日21時53分以LINE通話告知原告隔日起不用上班等  
03 語，而觀諸兩造間通訊軟體LINE對話紀錄，於該時點雖有語  
04 音通話4分4秒，惟並不足以證明被告確實有告知原告隔日起  
05 不用上班而非法資遣原告之事實，且觀諸兩造間後續之對話  
06 內容，被告始終告知原告「請你按時上哨」、「你今晚上哨  
07 總幹事補給你」等語，並未承認有資遣原告之事實，此外，  
08 原告復未提出其他證據舉證以實其說，是原告主張被告有於  
09 113年9月5日21時53分非法資遣原告之事實，自不足採。

10 3.另原告主張其已依勞基法第14條第1項第5、6款規定，於113  
11 年9月6日10時43分傳LINE訊息予高經理，請求被告開立服務  
12 證明書，意即不經預告終止與被告間勞動契約之意思表示，  
13 堪認兩造間之勞動契約業經原告合法終止等語。然查，觀諸  
14 兩造間通訊軟體LINE對話紀錄，原告固有於113年9月6日10  
15 時43分傳訊息表示「請貴公司開立服務證明書感謝」等語，  
16 然經細究原告在此之前之對話，均未見有向被告為終止契約  
17 之表示並陳明事由，再參以不論係由勞工或雇主終止契約，  
18 依勞基法第19條規定，勞工均得請求發給服務證明書，是尚  
19 難僅以原告請求被告開立服務證明書，即遽認原告有為終止  
20 權之行使。且由原告其後於113年9月6日10時55分傳訊息表  
21 示「貴公司都無故資遣我了 還去幹嘛？」等語，足見原告  
22 拒絕提供勞務，並非係以兩造間勞動契約業經其行使終止權  
23 而為主張。況觀諸新北市政府勞資爭議調解紀錄之記載，於  
24 113年9月20日調解時，亦未見原告主張業經其於113年9月6  
25 日終止兩造間勞動契約，且尚請求恢復僱傭關係等情。至縱  
26 認被告有未足額給付工資或有其他違反勞工法令情事，然與  
27 原告已否為終止之意思表示，仍屬二事，原告就其已有依勞  
28 基法第14條第1項第5款、第6款之事由向被告為終止兩造間  
29 勞動契約之意思表示，既未提出其他證據為佐，是原告前開  
30 主張，自不足採。

31 4.從而，原告主張兩造間勞動契約業經其於113年9月6日依勞

01 基法第14條第1項第5款、第6款規定終止云云，洵非有據。

02 (二)茲就原告請求之項目及數額有無理由，分述如下：

03 1.低於基本工資及加班費部分：

04 原告主張兩造約定其每日工時為12小時，日薪1,700元，然依  
05 113年每小時基本工資183元計算，平日12小時之工資應給付  
06 2,562元，惟被告僅給付原告1,685元，尚應給付877元等語。  
07 按勞基法第21條第1項規定：「工資由勞雇雙方議定之，但不  
08 得低於基本工資。」，復按勞基法第30條第1項規定：「勞工  
09 正常工作時間，每日不得超過8小時，每週不得超過40小  
10 時。」、第24條第1項規定：「雇主延長勞工工作時間者，其  
11 延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間  
12 在2小時以內者，按平日每小時工資額加給1/3以上。二、再  
13 延長工作時間在2小時以內者，按平日每小時工資額加給2/3  
14 以上。……」。兩造雖約定原告日薪1,700元，惟依行政院核  
15 定之基本工資，自113年1月1日起，每月基本工資為2萬6,400  
16 元，每小時基本工資為183元。是原告主張其於113年9月5日  
17 工作12小時應領工資為2,562元，洵屬有據，且為被告所不爭  
18 執。又原告雖主張被告僅已給付工資1,685元，然查被告除於  
19 113年9月6日給付1,685元外，另復於113年12月20日給付原告  
20 1,500元，有被告提出之聯邦銀行轉帳付款交易明細在卷可稽  
21 (見本院卷第99至101頁)，堪認被告已無短少給付原告工資  
22 及加班費之情。從而，原告請求被告應給付不足之工資及加  
23 班費877元，洵屬無據，不應准許。

24 2.資遣費部分：

25 按勞工退休條例第12條第1項規定：「勞工適用本條例之退休  
26 金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞動基  
27 準法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工  
28 保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工  
29 作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，  
30 以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞動基  
31 準法第17條之規定」。查原告並未舉證證明兩造間之勞動契

01 約係依其所主張之勞基法第14條第1項第5、6款規定而終止，  
02 已如前述，則原告依前揭規定，請求被告公司給付資遣費107  
03 元，亦屬無據，不應准許。

### 04 3.精神慰撫金部分：

05 按因故意或過失，不法侵害他人之權利者，負損害賠償責  
06 任；不法侵害他人之身體、健康、名譽、自由、信用、隱  
07 私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重大者，被害人  
08 雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，民法第184條  
09 第1項前段、第195條第1項前段分別定有明文。按當事人主張  
10 有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟法第  
11 277條前段規定甚明。再按主張侵權行為損害賠償請求權之  
12 人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任（最高法院111年  
13 度台上字第1930號判決意旨參照）。又雇主主張終止勞動契  
14 約，要屬雇主權利之正當行使，縱令其終止勞動契約不合  
15 法，僅勞動契約應繼續存在而已；勞動契約繼續存在之期間  
16 內，勞工除因雇主拒絕受領勞動給付，並拒絕給付薪資報  
17 酬，得依債務不履行之相關規定，向雇主主張權利請求給付  
18 報酬外，不得以雇主終止契約不合法為由，而要求雇主負侵  
19 權行為之損害賠償責任。原告主張被告於其首日上班途中，  
20 即藉口代班之人要返回工作崗位，要求原告離職，實際上係  
21 歧視原告更生人之身分而任意終止兩造勞動契約，已屬對於  
22 原告名譽、選擇職業自由等人格法益造成侵害，且情節重  
23 大，原告自得請求被告給付精神慰撫金1萬5,000元等語，為  
24 被告所否認。經查，原告並未舉證證明被告有於113年9月5日  
25 21時53分非法資遣原告之事實，已如前述，且原告亦未舉證  
26 證明被告有何其他故意或過失行為致侵害其名譽權、自由權  
27 之情事。揆諸前揭說明，原告請求被告賠償精神慰撫金1萬  
28 5,000元，應屬無據，不應准許。

### 29 4.補提繳勞工退休金部分：

30 (1)按雇主未依勞工退休金條例之規定按月提繳或足額提繳勞工  
31 退休金，致勞工受有損害者，勞工得向雇主請求損害賠償，

01 勞工退休金條例第31條第1項定有明文。復按勞工之工資如在  
02 當年2月至7月調整時，其雇主或所屬單位應於當年8月底前，  
03 將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月  
04 調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次  
05 月1日起生效，勞退條例第15條第2項定有明文。又依本條例  
06 第14條第1項至第3項規定提繳之退休金，由雇主或委任單位  
07 按勞工每月工資總額，依月提繳工資分級表之標準，向勞保  
08 局申報；勞工每月工資如不固定者，以最近三個月工資之平  
09 均為準；新進勞工申報提繳退休金，其工資尚未確定者，暫  
10 以同一工作等級勞工之工資，依月提繳工資分級表之標準申  
11 報；適用本條例之勞工同時為勞工保險或全民健康保險之被  
12 保險人者，除每月工資總額低於勞工保險投保薪資分級表下  
13 限者外，其月提繳工資金額不得低於勞工保險投保薪資或全  
14 民健康保險投保金額，勞工退休金條例施行細則第15條亦有  
15 明定。是新進勞工之工資尚未確定者，得暫以同一工作等級  
16 勞工之工資提繳勞退金。

17 (2)查原告於113年9月5日受僱於被告，依兩造間通訊軟體Line對  
18 話紀錄可知，被告已告知「因正晚班住院幾天還不知道，先  
19 代正班Ok嗎？」等語，堪認兩造僅先約定原告為代班性質，且  
20 工作日數亦未確定，則被告因原告為代班性質勞工，於受僱  
21 首月尚無法預測其整月工時工資，每月領取之工資尚未確  
22 定，暫以部分工時勞工未達基本工資之月投保薪資級別  
23 20,008元投保，依勞工退休金條例施行細則第15條第3項、第  
24 4項規定，自無不合，尚不生未依法提繳問題。從而，原告主  
25 張被告自113年9月5日至9月11日止，應以月提繳工資8萬  
26 0,200元為原告提繳勞工退休金，請求被告應補提繳勞工退休  
27 金1,876元云云，洵屬無據，不應准許。

28 四、綜上所述，原告依據前揭相關勞動法令及侵權行為之法律關  
29 係，請求被告應給付1萬5,984元，及自起訴狀繕本送達翌日  
30 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；暨被告應提繳  
31 1,876元至原告於勞動部勞工保險局設立之勞工退休金個人

01 專戶，均為無理由，應予駁回。

02 五、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所提  
03 證據，經本院斟酌後，認核與判決結果不生影響，爰毋庸逐  
04 一再予論述，併此敘明。

05 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條，並依同法第436  
06 條之19第1項規定，確定本件訴訟費用額為1,000元（即第一  
07 審裁判費），由原告負擔。

08 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

09 勞動法庭 法官 王士珮

10 本件正本係照原本作成。

11 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載  
12 上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟  
13 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  
14 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  
15 繕本）。

16 中 華 民 國 114 年 5 月 26 日

17 書記官 李依芳