

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞小字第24號

原告 賴姿吟

訴訟代理人 郭乃瑩律師（法扶律師）

被告 一零一企業股份有限公司青海分公司

法定代理人 楊展昀

訴訟代理人 王孟革

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國114年6月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣4,397元，及自民國114年2月5日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔4%即新臺幣60元，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣4,397元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國112年3月1日受僱於被告，擔任時薪制人員，兩造約定每月工作時數最低保證為60小時，每月至少可領取相對應之工資數額。嗣因被告未依法給予生理假，更長期於伊休假時以通訊軟體LINE討論班表或交代勤務，要求伊於休假日為其服勞務，並容任員工對伊職場霸凌，被告更於113年11月7日逕行交付離職通知書，要求伊於同年月30日離職。兩造固就伊已於113年11月30日非自願離職乙事成立調解，然伊任職期間被告尚應給付伊112年6月未達最低保證工作時數所致之工資差額新臺幣（下同）3,520元、113年3月、9月違法扣薪6元、於112年9月28日延長工作時間（下稱延長工時）1小時、113年5月22日延長工時6小時及休假日每日延長工時1小時之工資共2萬8,651元、生理假工資補償1萬7,401元、遭職場霸凌之精神慰撫金5萬元，合計9萬9,578

01 元。爰依兩造勞動契約、勞動基準法（下稱勞基法）第22
02 條、第24條、勞工請假規則第4條第1項、民法184條第1項及
03 第2項、第188條、第195條規定，訴請被告給付9萬9,578元
04 等語。並聲明：被告應給付原告9萬9,578元，及自起訴狀繕
05 本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

06 二、被告則以：兩造雖有約定每月保證最低工作時數為60小時，
07 因原告主動向伊表示於112年6月8日至16日無法上班而不須
08 為其排班，伊始依原告請求而調整112年6月班表，嗣後始得
09 知原告係因罹患新冠肺炎而為前開請求，伊自無負補足工資
10 之義務。至有關未發給工資6元部分，係因原告分別於113年
11 3月29日、同年9月19日上班均遲到1分鐘，伊按原告實際工
12 作時間之比例給付工資所致；有關原告請求延長工時工資部
13 分，伊同意原告於112年9月28日有延長工時1小時及於113年
14 5月22日有延長工時2時20分之事實，至原告主張於休假日均
15 有延長工時1小時部分，伊雖曾以通訊軟體LINE於下班時間
16 聯繫原告，然其內容均僅為確認工作進度及排班事宜，且原
17 告亦可於上班時間再回覆，原告自不得據此請求延長工時工
18 資。另原告未曾向伊申請生理假，伊更無拒絕原告請生理假
19 之情事，此亦經臺中市政府性別平等工作會（下稱臺中市政
20 府性平會）認定伊並無違反性別平等工作法（下稱性平法）
21 第21條第1項規定之情形明確，原告請求伊給付生理假工資
22 補償即無理由。伊亦否認有對原告為職場霸凌之情事，且原
23 告復未提出相關證據證明，況原告係離職後1個月始至身心
24 科診所就診，自難認與任職於伊期間具因果關係等語，資為
25 抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

26 三、本院之判斷：

27 (一)原告於112年3月1日至113年11月30日間受僱於被告，擔任部
28 分工時制工讀生，兩造並於112年3月1日簽訂「一零一文具
29 門市勞動約聘書」（下稱系爭勞動契約），並約定每月最低
30 保證工作時數60小時，最高上限88小時等情，有系爭勞動契
31 約、113年11月25日及113年12月6日臺中市政府勞工局勞資

01 爭議調解紀錄在卷可憑（見本院卷第19至21、23至24、25至
02 27頁），且為兩造所不爭執，堪予認定。

03 (二)原告請求112年6月工資差額3,520元，有無理由？

04 1.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
05 有約定者，不在此限。經查，系爭勞動契約明定每月工作時
06 數最低保證60小時，並記載「月薪176元*60H=10560」等內
07 容，有系爭勞動契約在卷可參（見本院卷第21頁），是雖原
08 告為部分工時人員，惟兩造既有約定最低保證工作時數及每
09 月可得據以計算之工資，則除兩造另有約定外，被告即負有
10 依系爭勞動契約提供至少60小時工作時數，並給付相對應工
11 資之義務至明。惟查，原告112年6月之工作時數僅40小時，
12 且被告於該月僅給付工資7,040元予原告等情，有員工薪資
13 明細表在卷可憑（見本院卷第29頁），堪認被告於112年6月
14 確有未提供達系爭勞動契約所定最低保證工作時數予原告之
15 情。

16 2.被告雖辯稱：伊於112年6月10日至12日、同年月14日至16日
17 已為原告排定每日4小時，共24小時之工作時數，然因原告
18 臨時告知無法上班，伊始依原告要求變更班表，雖伊嗣後得
19 知原告係因罹患新冠肺炎之緣故始為上開請求，然原告亦未
20 向伊申請病假，且原告事實上亦無法提供勞務云云，並以11
21 2年6月休假表及原告於113年12月5日傳送之通訊軟體LINE訊
22 息為據（見本院卷第297、301至305頁）。惟參被告提出之1
23 12年6月之休假表固有以手寫方式修改班表之情形，然尚無
24 從認定原告曾主動請被告將其112年6月10日至12日、同年月
25 14日至16日之班表改為不支薪之休假班別，則原告既已證明
26 被告有未排定達最低保證工作時數60小時之事實，被告復未
27 能就原告曾同意或請求該月僅需排定40小時工作時數等有利
28 於己之事實舉證以實，自難僅以原告於上開期間罹患新冠肺
29 炎之客觀事實即反推被告無為原告提供最低保證工作時數之
30 義務，被告前揭所辯，難認可採。從而，被告於112年6月為
31 原告排定之工作時數既未達最低保證工作時數60小時，致原

01 告因而短少受領工資3,520元【計算式： $176 \times (60 - 40) =$
02 3,520】，則原告據以請求被告給付工資差額3,520元，即屬
03 有據，應予准許。

04 (三)原告請求113年3、9月因遲到扣薪6元，有無理由？

05 原告主張：被告因其遲到而不當扣薪6元云云，為被告所否
06 認，並辯稱：其係按原告工作時間比例給付給付工資等語。
07 惟揆諸前揭說明，雇主負有全額給付工資之義務，惟如勞工
08 未依約定時間提供勞務，雇主按員工遲到而未提供勞務之時
09 間比例不發給工資，亦無違反全額給付工資之義務。查原告
10 於113年3月29日、113年9月19日原班表排定出勤時間為下午
11 6時，惟原告均於下午6時1分打卡乙情，有原告之出勤紀錄
12 在卷可稽（見本院卷第311、323頁），兩造既約定原告為按
13 時計薪人員，則被告依原告因遲到而未給付勞務之時間，按
14 比例未給付工資6元【計算式： $183 \div 60 \times 1 \times 2 = 6$ ，小數點以下
15 四捨五入】，即屬有據。原告主張被告不當扣薪云云，難認
16 可採。

17 (四)原告請求延長工時工資2萬8,651元，有無理由？

- 18 1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下
19 列標準加給：一、延長工作時間在2小時以內者，按平日每
20 小時工資額加給三分之一以上。二、再延長工作時間在2小
21 時以內者，按平日每小時工資額加給三分之二以上。三、依
22 第32條第4項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額
23 加倍發給。雇主使勞工於第36條所定休息日工作，工作時間
24 在2小時以內者，其工資按平日每小時工資額另再加給一又
25 三分之一以上；工作2小時後再繼續工作者，按平日每小時
26 工資額另再加給一又三分之二以上。勞基法第24條第1項及
27 第2項定有明文。
- 28 2.原告主張：伊每月休假天數為15天，被告卻常於休假日以傳
29 送通訊軟體LINE訊息方式討論班表或交代勤務，以每日1小
30 時、每月15小時為計算，被告應給付伊延長工時工資7萬5,8
31 37元，惟伊僅請求被告給付2萬7,000元之延長工時工資云

01 云，並以原告與通訊軟體LINE暱稱為「101青海店」、「101
02 文具青海店」、「101文具-會計」、「許文文」、「YILI」
03 者間，及因已退出群組而顯示「沒有成員」之群組成員間之
04 通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第71至213頁）、被告員
05 工即證人乙○○之證述為據。惟查：

06 (1)112年9月28日及113年5月22日延長工時工資部分：

07 有關原告請求112年9月28日延長工時工資236元部分，被告
08 既表示同意給付（見本院卷第426頁），則原告所為此部分
09 請求，即應允許。至有關原告請求113年5月22日延長工時工
10 資1,415元部分，原告雖主張其於113年5月22日經被告指派
11 至被告中清分店當神秘客，有延長工時6小時之事實云云，
12 然觀諸原告提出之通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第35
13 頁），被告固於下午3時50分有傳送相關注意事項之訊息予
14 原告，然原告既於下午5時57分始表示「吃飽過去」等語，
15 足見原告應係於此後始前往中清店當神秘客，復參前開對話
16 紀錄內容，原告於下午8時12分後所傳送訊息即未經被告人
17 員回復，自難以原告最後傳送訊息之時間即下午9時41分作
18 為原告最後提供勞務時間之認定，是被告辯稱原告於113年5
19 月22日提供勞務之時間應為下午6時至下午8時20分為合理，
20 且其同意給付原告以2.5小時計算之延長工時工資等語（見
21 本院卷第379頁所示計算式），應為可採。則原告於113年5
22 月22日之延長工時工資，以113年度每小時基本工資183元計
23 算，應為641元【計算式： $(183 \times 4 / 3 \times 2) + (183 \times 5 / 3 \times 0.$
24 $5) = 641$ ，小數點以下四捨五入】。原告逾此部分之請求，
25 即屬無據。

26 (2)休息日延長工時工資2萬7,000元部分：

27 原告主張：伊於休假時，每日均有延長工時1小時云云，然
28 觀諸原告提出之上開通訊軟體LINE對話紀錄（見本院卷第71
29 至213頁），被告固有於非原告出勤時間傳送班表予原告確
30 認之情事，且證人乙○○亦證稱：曾在下班時間與原告討論
31 包括排班及工作交接事宜等語（見本院卷第343頁），然核

01 其對話內容，應僅屬被告為安排班表所為之溝通聯繫事項，
02 且原告亦曾傳送訊息表示：「（113年3月27日）好的明天等
03 去公司說」、「（113年10月2日）明天跟靜確定好再問、明
04 天再說好了聽不懂」、「（113年10月22日）今天會計休假
05 明天我在（再）請教她因為上次講的不是這樣、請讓我好好
06 休息謝謝」（見本院卷第71、101、129頁）等語，足見被告
07 所傳訊息內容非請原告於時限內完成一定事務，況系爭對話
08 紀錄中亦多為被告傳送至有多名成員之群組訊息，復經原告
09 或其他員工回復「收到」等語以表示知悉，自難認原告有因
10 而提供勞務之事實。則原告既未舉證除112年9月28日及113
11 年5月22日外，有於休假日受被告指派而完成工作事項之延
12 長工時事實，自難認原告有於休假日每日均延長工時1小時
13 之情。是原告依勞基法第24條規定，請求被告給付延長工時
14 工資2萬7,000元，即無理由。

15 (3)準此，原告請求被告給付延長工時工資877元（計算式：236
16 +641=877），為有理由。逾此範圍之請求，即屬無據。

17 (五)原告請求生理假工資補償1萬7,401元，有無理由？

18 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
19 民事訴訟法第277條前段定有明文；勞工主張其依規定請
20 假，自應由勞工就此對其有利之請假積極事實負舉證之責
21 （最高法院93年度台上字第2636號判決意旨參照）。

22 2.原告主張：被告剝奪伊請生理假之權利，故伊於112年度、1
23 13年度依勞工請假規則各得請休之病假天數為25日、27.5
24 日，扣除伊已請病假4日，被告公司尚應給付伊未休病假應
25 減半發給之工資1萬7,401元云云，惟被告辯稱：原告未曾向
26 伊請生理假，伊亦未曾拒絕被告請生理假等語。按女性受僱
27 者因生理日致工作有困難者，每月得請生理假1日，全年請
28 假日數未逾3日，不併入病假計算，其餘日數併入病假計
29 算，性平法第14條第1項定有明文。是原告依前揭規定，固
30 有請生理假之權利，且證人乙○○亦於本院審理時證稱：原
31 告於面試時有表示希望1個月有6至7天的生理假，我們回復

01 是可以的等語（見本院卷第340頁），足認被告亦同意原告
02 每月可請6至7天之生理假。惟原告得請求被告給付生理假工
03 資者，乃以原告實際已請生理假或原告已向被告提出申請但
04 遭拒絕部分，然原告復未舉證證明前情，而逕以其預期可行
05 使之生理假天數為請求，自難認有據。

06 3.原告雖主張：其係經被告強迫需用特別休假來休生理假，不
07 讓其填寫請假單云云，惟參原告於113年10月24日傳送至被
08 告群組之訊息：「因為一直被強迫用特休而不能用事假。問
09 完台中市政府勞工局以及會計是可以使用故以事假。其實可
10 以行使生理假及病假是可以有半薪。但怕公司同仁太累提早
11 說用指休完全為了公司著想。沒有人願意常常請假。現在青
12 海。該同仁已經不多我希望大家團結上班的時候好好上
13 班…」等內容（見本院卷第135頁），可見原告明知其有生
14 理假及病假可行使，然因體恤同仁之緣故而未使用，核與其
15 於主張係遭被告強迫而未請生理假等情相違，已難盡信。且
16 有關被告是否有拒絕原告請生理假乙節，原告亦曾向臺中市
17 政府提出申訴，經臺中市政府性平會以無法確知原告是否有
18 向被告申請生理假或因生理期需求向被告請求進行例行排
19 休，亦無證據顯示被告有拒絕原告申請之情形為由，而認被
20 告無違反性平法21條第1項規定之情事，有臺中市政府114年
21 2月21日府授勞動字第1130358534號函暨所附臺中市政府性
22 平會審定書在卷可稽（見本院卷第385至389頁），則原告既
23 未能另就其曾向被告申請生理假或其已向被告提出申請卻遭
24 拒絕等情舉證以佐，其所為前揭主張，尚無可採。

25 (六)原告請求給付遭職場霸凌之精神慰撫金5萬元，有無理由

26 1.按侵權行為之成立，須行為人因故意或過失不法侵害他人權
27 利，亦即行為人之行為須具備歸責性、違法性，並不法行為
28 與損害間有因果關係，始能成立，且主張侵權行為損害賠償
29 請求權之人，對於侵權行為之成立要件應負舉證責任。又所
30 謂霸凌，指個人或集體持續以言語、文字、圖畫、符號、肢
31 體動作或其他方式，直接或間接對他人為貶抑、排擠、欺

01 負、騷擾或戲弄等行為，使他人處於具有敵意或不友善之環
02 境，或難以抗拒，產生精神上、生理上或財產上之損害，或
03 影響正常活動之進行而言。又當事人主張有利於己之事實
04 者，應就其事實有舉證責任，民事訴訟法第277條有明文規
05 定。

06 2.原告主張：被告疏於員工管理，放任員工對伊為職場罷凌，
07 被告員工簡依莉常以「瘋子」、「101最特別之存在」、
08 「做很久不是很厲害」、「如果哪天不合群，就連同其他人
09 弄走你」等語（下稱系爭言論）侮辱、威脅伊，致伊因而罹
10 患強迫症、畏懼症等身心疾病，並於113年12月19日遭被告
11 指派4名員工與伊進行協商時，不斷以言語罷凌伊云云，並
12 以心身美診所於113年12月3日開立之診斷證明書（下稱系爭
13 診斷證明書）及113年12月19日之錄音譯文為據（見本院卷
14 第39、361至368頁），為經被告所否認。惟查，原告就簡依
15 莉曾對其為系爭言論乙節，未提出相關證據以佐，已無從採
16 認，則原告復主張其因系爭言論而受有系爭診斷證明書所載
17 症狀云云，亦無可採。原告復主張：被告員工簡依莉、乙○
18 ○有於113年12月19日對其為言語罷凌云云，惟依證人乙○
19 ○證稱：當天有被告負責人、甲○○、簡依莉及我與原告進
20 行協商，因原告覺得入職以來的薪資計算有問題，過程中雙
21 方沒有共識，後來就結束了等語（見本院卷第344頁），足
22 見兩造係就於勞資爭議調解未能達成共識事項而再次協商，
23 且觀諸原告提出之錄音譯文，原告於談論過程中全程均有其
24 配偶廖祿瑩陪同，簡依莉雖曾於對話過程中表示：「噓」等
25 語，然參原告於商談過程中表示：「我想問一下為什麼我要
26 坐在這裡被人侮辱？為什麼不法庭講就好了？為什麼他們每
27 個人都可以兇我」、「受害者是我，我只是講話比較大聲而
28 已，但是我在陳述我的事實為什麼一直叫我噓。我不想聽
29 了，他們也影響到我的情緒阿，我都去看醫生了還想要怎麼
30 樣」、原告配偶廖祿瑩亦表示：「因為你們大家那種互相這
31 個，就是因為他講話是很大聲的」等語（見本院卷第362至3

01 63頁)，可見簡依莉所為前揭言論於該談論過程中，尚難認
02 有貶低原告之意，復衡以兩造於談論過程立場本具相當對立
03 性，自難以意見不一而各自表述即認有霸凌之情事，則原告
04 無法證明其遭受被告職場罷凌，其依民法184條第1項、第2
05 項、第188條、第195條第1項規定，請求被告給付精神慰撫
06 金5萬元，即無理由。

07 (七)基上，原告請求被告給付112年6月工資差額3,520元及延長
08 工時工資877元，共4,397元（計算式：3,520+877=4,39
09 7），洵屬有據。

10 四、綜上所述，原告依系爭勞動契約、勞基法第22條、第24條規
11 定，請求被告給付4,397元，及自起訴狀繕本送達翌日即114
12 年2月5日（見本院卷第53頁之送達證書）起至清償日止，按
13 週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許。逾此範圍
14 之請求，為無理由，應予駁回。

15 五、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
16 法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行。並依同條第2項
17 規定，酌定相當之擔保金額，宣告被告為原告預供擔保後，
18 得免為假執行。

19 六、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊、防禦方法及所提證
20 據，經本院審酌後，核與判決結果不生影響，爰不逐一論
21 列，附此敘明。

22 七、本件係適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項
23 規定，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，爰確定
24 本件訴訟費用額如主文第3項所示。

25 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

26 中 華 民 國 114 年 8 月 1 日

27 勞動法庭 法官 許仁純

28 正本係照原本作成。

29 如不服本判決，應於送達後20日內，以判決違背法令為理由，向
30 本院提出上訴狀並表明上訴理由（上訴理由應表明一、原判決所
31 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

01 法令之具體事實)，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於
02 判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提
03 起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

04 中 華 民 國 114 年 8 月 1 日

05 書記官 廖于萱