

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

112年度南勞小字第34號

原告 丁玓珂  
被告 太子公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 林俊良  
訴訟代理人 王柏閔

上列當事人間給付資遣費事件，本院於民國113年7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5,274元，及自民國112年11月14日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔百分之七十八。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5,274元為原告供擔保，得免為假執行。

理 由

一、原告經合法通知，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，爰依被告之聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告未於言詞辯論期日到場，惟起訴主張：

(一)原告自民國111年11月1日起受僱於被告，並經指派至太子建設成大會館(下稱成大會館)擔任房務員，主要工作內容為客房及公共區域之清潔與保養、執行客房備品盤點及設備維護保養等事項；兩造約定原告工作時間為上午8時至下午17時，工資為每小時新臺幣(下同)170元，任職期間每月平均工資為20,635元，公司並依工作規則給予生日禮金等獎勵。被告自111年12月起即有工資短少給付之情。又原告在職期間，訴外人即其所屬之房務部主管賴梭明經常因細故對原告大聲咆哮，而有職場霸凌情事，使原告身心痛苦，工作壓力遽增，經原告多次向被告公司其他主管反映，仍未獲改

01 善。此外，賴梭明明知成大會館於公司所屬員工生日當月依  
02 勞動契約給付生日禮金700元，並由員工本人向主管領取並  
03 簽收領據，竟冒名領取原告之生日禮金，使原告無法受領，  
04 原告嗣後因前情及休假事宜與賴梭明發生爭執，賴梭明未經  
05 預告即於111年12月12日以通訊軟體LINE通知原告該日為終  
06 止勞動契約日，原告不服，於112年1月7日與被告公司合意  
07 終止勞動契約。

08 (二)原告向被告請求項目如下：

09 1.未給付工資報酬：4,814元，計算期間112年1月1日至同年  
10 月7日，【計算式：20,635元 $\times$ 0.23個月=4,814元】

11 2.資遣費：1,892元【計算式：20,635元 $\times$ 0+11/120=1,892  
12 元，元以下四捨五入】。

13 3.以上共計：6,706元

14 (三)並聲明：被告應給付原告6,706元，及自起訴狀繕本送達翌  
15 日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

16 三、被告答辯略以：

17 (一)原告應徵被告所招募之計時制房務員職缺並與之簽立勞動契  
18 約(下稱系爭勞動契約)後，再受派遣至太子建設公司所經營  
19 之成大會館工作，太子建設公司與原告間並無僱傭關係存  
20 在。兩造約定原告自111年11月1日起至000年00月00日間受  
21 雇於被告於成大會館案場從事事務文書處理工作，為部分工  
22 時，每小時薪資為170元，且試用期間為三個月，若期間內  
23 無法達到被告之需求，雙方同意提前終止勞動契約且原告無  
24 資遣費請求權。詎原告入職後經常難以配合排班，或無法於  
25 亟需整房人力之假日提供勞務。而原告自112年1月1日起即  
26 未提供勞務，自無請求被告給付112年1月1日起至7日止薪資  
27 之理。且原告已於同月5日提出離職申請書辦離職，系爭勞  
28 動契約係經兩造合意提前終止，原告依系爭契約上開約定亦  
29 不能請求資遣費。

30 (二)就原告主張112年1月1日起112年1月7日有4,814元工資部  
31 分，依雙方締結之契約性質，屬於部分工時的勞務契約，即

01 只有原告上班才有給付工資的義務，依原告最後的上班紀錄  
02 是111年12月12日，該12月份的工時，是在隔月即112年1月1  
03 0日做給付，但當時給付之工資有短少，12月份少給付1,360  
04 元，因薪資核發時有抄錄錯誤之情形，致短少8小時工資，  
05 這部分短少之工資已在112年2月5日匯入原告的帳戶，原告  
06 於起訴狀所主張是以勞基法第14條第1項第5款雇主未給付薪  
07 資行使契約終止權，被告認為欠缺正當性。

08 (三)聲明：原告之訴駁回。

09 四、得心證之理由：

10 (一)原告主張：原告自111年11月1日起受僱於被告，並受被告指  
11 派至成大會館擔任房務員，主要工作內容為客房及公共區域  
12 之清潔與保養、執行客房備品盤點及設備維護保養等事項；  
13 兩造約定原告工作時間為上午8時至下午17時，工資為每小  
14 時170元，任職期間每月平均工資為20,635元等情，業據提  
15 出勞保職保被保險人投保資料表為證(補字卷第27頁)，且被  
16 告除辯稱原告為部分工時制外，對於原告上開其餘主張，並  
17 不爭執，原告上開主張，已堪憑採。

18 (二)再按行政院勞工委員會頒布「僱用部分時間工作勞工應行注  
19 意事項」第三條定義「部分工時勞工：謂其所定工作時間，  
20 較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）  
21 工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時  
22 間），有相當程度縮短之勞工。」。而依被告提出原告任職  
23 期間之出勤紀錄，原告於111年11月、12月工作時間大約1週  
24 4日，1日出勤時間為8小時，與一般勞工出勤時間相當，被  
25 告辯稱原告為部分工時的勞工，與規定不符，顯不足採。且  
26 依被告提出與原告間之勞動契約書(本院卷第39-43頁，下稱  
27 系爭契約書)，其中第12條約定「乙方(即原告)受雇期間，  
28 雙方同意按月給付乙方約定之薪資」，足認兩造間約定係按  
29 月計薪，亦與被告所稱有出勤工作才有薪水等語不合，被告  
30 此部分辯解，亦不可採。

31 (三)又依系爭契約書第二條約定「案場服務時間：自民國111年1

01 1月1日起至111年12月31日，或第三人(即成大會館)因業務  
02 需求縮短延長期間屆期止，期間屆滿，乙方同意接受甲方調  
03 動同一行政區)，如無案場可供調動，依勞動基準法相關規  
04 定辦理。」，可知兩造約定原告自111年11月1日起受被告指  
05 派至成大會館工作，期間2個月，或依成大會館業務需求時  
06 間，惟期間屆滿，兩造契約並非當然終止。此由系爭契約書  
07 第4條規定「甲乙雙方同意自到職日起3個月內，為工作試用  
08 期：若期間內無法達到甲方之需求，雙方同意提前終止勞動  
09 契約且乙方無資遣費請求權。」等語，可見兩造約定工作試  
10 用期為3個月，超過原告被派至成大會館的2個月，亦可知兩  
11 造對於原告之受雇期間並未約定，屬不定期勞動契約。而兩  
12 造間既為不定期勞動契約，則被告應有勞動基準法(下稱勞  
13 基法)第11條及第12條各款情事之一，始得終止契約。

14 (四)被告固於111年12月12日以通訊軟體LINE通知原告「今天  
15 是你最後一天來上班」，有原告提出對話截圖可參(補字卷第3  
16 1頁)，但未附任何理由，難認該次終止為合法。被告雖又辯  
17 稱：因原告無法配合排班等語，然未提出證據證明屬實，所  
18 辯難以憑採。

19 (五)復按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得不經預告終止  
20 契約；雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之  
21 虞者者，勞工得不經預告終止契約，勞基法第14條第1項第5  
22 款、第6款分別定有明文。又第5款所稱「不依勞動契約給付  
23 工作報酬」，包括：(1)不為給付(即該給而不給)；(2)不為  
24 完全之給付(即給付不足)；(3)給付遲延等情形均屬之，俾  
25 使勞工得於此種情形下不受原勞動契約之拘束，迅速另謀適  
26 當之工作，以免生活陷於困難。準此，雇主若未依約給付勞  
27 工應得之工作報酬，以維持勞工之生活，即屬可歸責於雇主  
28 之事由，則不論雇主是否為故意，勞工皆得不經預告終止勞  
29 動契約。次按終止權屬形成權之一種，為單獨行為，其行使  
30 應向相對人為之，且於終止之意思表示到達相對人時，即發  
31 生終止效力，無須得相對人之同意，且終止權既為意思表

01 示，則以明示或默示意思表示為之，均無不可。經查：

- 02 1.依原告提出之勞資爭議調解紀錄(補字卷第21頁)資方主張欄  
03 位記載「勞方丁君(即原告)111年11月1日任職，112年1月7  
04 日離職，每小時170元，擔任會館人員，公司有投勞健保，1  
05 2月少給付8小時薪資計1360元，已於112年2月5日扣1/1~1/  
06 7勞保費148元及福利金7元，實際匯款1,205元至勞方丁君  
07 原薪資帳戶。」等語，可知關於原告111年12月份之薪資，  
08 被告確有短少給付或遲延給付之情事，則依前開說明，原告  
09 自可按勞基法第14條第1項第5款、第6款規定，不經預告終  
10 止兩造間之勞動契約。
- 11 2.原告已於112年1月5日主張終止勞動契約，有被告提出之離  
12 職聲請書(本院卷第57頁)在卷可證，依前開說明，兩造間之  
13 勞動契約應於112年1月5日即生終止之效力。

14 (六)原告得請求被告給付未足額工資及金額：

- 15 1.按工資應全額直接給付勞工；依本法終止勞動契約時，雇主  
16 應即結清工資給付勞工，勞基法第22條第2項前段、勞基法  
17 施行細則第9條定有明文。次按僱用人受領勞務遲延者，受  
18 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。債務人非依債務本  
19 旨實行提出給付者，不生提出之效力。但債權人預示拒絕受  
20 領之意思或給付兼需債權人之行為者，債務人得以準備給付  
21 之事情，通知債權人以代提出。債權人對於已提出之給付，  
22 拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任。民法第  
23 487條前段、第235條及第234條分別定有明文。次按債權人  
24 於受領遲延後，需再表示受領之意，或為受領給付作必要之  
25 協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終  
26 了。在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬  
27 (最高法院92年度台上字第1979號判決參照)。又按當事人  
28 主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，民事訴訟  
29 法第277條前段定有明文。請求履行債務之訴，原告就其所  
30 主張債權發生原因之事實，固有舉證之責任，若被告自認此  
31 項事實而主張該債權已因清償而消滅，則清償之事實，應由

01 被告負舉證之責任，此觀民事訴訟法第277條之規定自明  
02 （最高法院28年渝上字第1920號判決意旨參照）。

03 2.查原告主張被告未給付000年0月間工資等情，為被告所不爭  
04 執，堪信為真實。被告雖抗辯原告於112年1月並未提供勞  
05 務，被告無須給付薪資等語，惟依原告提出與被告公司之賴  
06 姓主管對話紀錄，被告公司賴姓主管曾於000年00月00日下  
07 午3時30分傳送「今日是你上班最後一日」的訊息與原告，  
08 而原告嗣分別於同日下午4時09分、9時53分回覆詢問「我想  
09 確認一下，這是指這1週只給我1天假，還是公司要解雇我，  
10 還是我可以繼續工作？」「主管午安，今天下午5點下班時  
11 我無法打卡，即使我用別的手機仍然無法打卡」等語(本院  
12 卷第31-32頁)，足認係被告於111年12月12日通知原告該日  
13 為最後一天上班，拒絕受領原告提供勞務，依前開說明，原  
14 告於被告受領遲延後，無補服勞務之義務，仍得請求報酬。  
15 而兩造間之勞動契約於112年1月5日終止，已如前述，原告  
16 因此請求被告給付112年1月1日起至000年0月0日間之薪資3,  
17 440元【計算式：20,635元÷30日=688元(元以下四捨五  
18 入)，688元×5日=3,440元】，即屬有據。逾此範圍之請  
19 求，不能准許。

20 (七)原告得請求被告給付資遣費及金額：

21 1.按「勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作  
22 年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14  
23 條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止  
24 時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個  
25 月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月  
26 平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。」，勞退  
27 條例第12條第1項定有明文。上開所謂平均工資，依勞基法  
28 第2條第4款前段規定，係指計算事由發生之當日前6個月內  
29 所得工資總額除以該期間之總日數所得之金額。

30 2.查兩造間勞動契約業經原告於112年1月5日依勞基法第14條  
31 第1項第5款規定終止，已如前述，則原告自得依據勞退條例

01 第12條規定請求被告給付資遣費。又原告之月薪為20,635  
02 元，其自111年11月1日開始任職於被告公司至112年1月5日  
03 兩造勞動契約終止，自94年7月1日勞退新制施行日起之資遣  
04 年資為2個月又4天，新制資遣基數為【0+4/45】（新制資遣  
05 基數計算公式： $([年+(月+日\div 30)\div 12]\div 2)$ ），原告得請求被  
06 告公司給付之資遣費為1,834元【計算式：20,635元  
07  $\times(0+4/45)$ ，元以下四捨五入】。

08 3.又系爭勞動契約雖約定「試用期間為三個月，若期間內無法  
09 達到被告之需求，雙方同意提前終止勞動契約且原告無資遣  
10 費請求權。」，惟被告未證明原告於在職期間無法達到被告  
11 需求之情事，與該條約定不合，難認原告無請求資遣費之權  
12 利。

13 五、綜上所述，原告依據勞動契約及勞動基準法之法律關係，請  
14 求被告給付積欠薪資3,440元、資遣費1,834元，合計5,274  
15 元，及自起訴狀繕本送達翌日即112年11月14日起至清償日  
16 止，按週年利率百分之5計算之利息為有理由，應予准許；  
17 逾此部分之請求，則屬無據，應予駁回。

18 六、末按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職  
19 權宣告假執行；前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保或  
20 將請求標的物提存而免為假執行，勞動事件法第44條第1  
21 項、第2項分別定有明文。本判決主文第1、2項為被告即雇  
22 主敗訴之判決，依據上開規定，依職權宣告假執行及免為假  
23 執行。

24 七、本件事證已臻明確，兩造其餘主張、攻擊或防禦方法及所用  
25 之證據，經本院斟酌後認對判決結果不生影響，爰不逐一論  
26 列，附此敘明。

27 八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

28 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

29 臺灣臺南地方法院臺南簡易庭

30 法 官 李 杭 倫

31 以上正本證明與原本無異。

01 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
02 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
03 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

04 對於小額程序之第一審判決之上訴，非以其違背法令之理由，不  
05 得為之。且上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其  
06 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  
07 實者。

08 中 華 民 國 113 年 7 月 29 日

09 書記官 黃怡惠