臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

115年度南勞小字第21號

原　　告　柯秀每

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　八丫旺實業有限公司

000000000000000000

法定代理人　高添財

訴訟代理人　高思捷

楊博森

塗智捷

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國115年7月29日言詞辯論終結，本院判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣2,000元，及自民國115年5月29日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣1,500元，其中新臺幣100元由被告負擔，餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣2,000元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國114年11月3日起受僱於被告擔任職業安全衛生管理人員，每月工資新臺幣（下同）40,000元、駐點津貼5,000元。因被告不改善於半密閉局限空間內施工之通風換氣問題並造成噪音，原告無奈之下於115年3月4日在公司LINE發言請被告立刻改善，被告負責人於翌（5）日到場告知原告無須再繼續工作，原告因此離開工作場所後即未再出勤，兩造勞動契約於115年3月5日經被告單方面終止。

因被告於10月起就已幫原告投保勞保，且10月15日就進場施工應該就會掛牌，提前掛牌未告知原告，既然有掛牌就應給付原告薪資，爰起訴請求被告給付114年10月1日至31日之薪資45,000元、115年3月份之駐點津貼5,000元及資遣費12,000元，如法院認兩造於10月間並無僱傭關係，因原告曾於114年10月14日、31日參加教育訓練及開會，被告仍應再給予出勤費2,000元。並聲明：被告應給付原告62,000元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

二、被告則以：

(一)兩造所簽訂之定期勞動契約書第四條約定：「契約起始月份及終止月份如未滿整月者，工資依月薪按比例計算，並按實際出勤日數折算發給，每日薪資為新臺幣貳仟元整。」，是兩造明確約定工資應按實際出勤日數計算，而非以勞工保險加保日期作為薪資計算依據。本件係配合工程專案執行之定期契約，因工程進場前須完成職業安全衛生教育訓練、工作證申請及相關資格審查程序，被告遂於114年10月初先行為原告加保勞工保險，以符合法令及工地管理規定，惟加保行為僅屬行政管理措施，原告於114年10月份實際僅於10月14日參與開工前會議，於114年11月3日始正式上工提供勞務，被告並依實際出勤日數於114年11月5日給付薪資，至原告所提出之114年10月15日加班申請表並未依規定完成簽核及呈報主管機關核准，並未據以申請加班，且當日僅為施工前現場勘查，並未實際施作工程，原告於該申請表上之簽名僅係依內部作業流程表示知悉或同意加班安排事項，原告請求補發114年10月份整月薪資與雙方契約約定、實際工作情形不符，應無理由。

(二)兩造間勞動契約期間原約定至115年3月31日，原告曾以LINE多次提出離職，因工程原定完工日期為115年3月13日，原告乃表示願意配合工作至115年3月13日止；因原告於施工期間攜密錄器錄音，於施工群組之發言已影響現場工作

秩序及團隊合作氛圍，被告考量工程管理及工作環境，於115年3月5日起安排原告帶薪休假，並持續給付薪資至115年3月13日雙方約定之定期契約屆滿日，並非資遣或片面終止契約。又兩造約定契約起始或終止月份如未滿整月，各項津貼及補助應依實際出勤情形計算，原告於115年3月份未完成整月駐點服務，故未發給整月駐點補助，此係依契約約定辦理，並無不當。

(三)聲明：1.原告之訴之假執行之聲請駁回。2.如受不利判決，願供擔保請准宣告假執行。

三、兩造不爭執事項如下（見本院卷第188、189頁）：

(一)被告因承攬台灣電力股份有限公司（下稱台電公司）之「台南區營業處中央空調主機設備汰換工程」（下稱系爭工程），需設置職業安全衛生管理人員（下稱職安衛管理員），故於114年9月26日與原告訂立本院卷第49至53頁之「定期勞動契約書（專案約聘B_專案特殊性）」（下稱系爭勞動契約），僱用原告擔任系爭工程之職安衛管理員。

(二)被告自114年10月1日起為原告投保勞保，於115年3月14日退保。

(三)原告於114年10月14日至被告公司接受台電公司施工前教育訓練課程（約2小時），被告因此於114年11月5日給付原告報酬2,000元及機車拖運費800元（本院卷第65、67頁）。原告另於同月31日至台電公司開公安會議，被告同意就此再給付原告出勤費2,000元（惟否認此為僱傭關係之報酬）。

(四)本院卷第29頁右側、55、57、61、63、121、123、125、137頁右側、165、167頁左側、173、175、177頁為原告與被告公司員工高思捷之LINE、MESSAGE對話；本院卷第29頁左側、135頁左側、137頁左側、139頁右側、167頁右側、169頁為系爭工程相關參與人員之群組LINE對話；本院卷第139頁左側為原告與被告公司業務人員楊博森之LIN

E對話；本院卷第135頁右側為高思捷與楊博森之LINE對話。

四、得心證之理由：

(一)按勞動基準法（下稱勞基法）所規定之勞動契約，係指當事人之一方，在從屬於他方之關係下提供職業上之勞動力，而由他方給付報酬之契約。勞動契約，分為定期契約及不定期契約。臨時性、短期性、季節性及特定性工作得為定期契約；又特定性工作，係指可在特定期間完成之非繼續工作。勞基法第9條、勞基法施行細則第6條第4款定有明文。查被告係僱用原告擔任系爭工程之職安衛管理員，而此工程屬可在特定期間完成之非繼續工作，兩造間之勞動契約應屬特定性工作之定期契約。查兩造間所定系爭勞動契約第一條第2項記載：「契約期間自雙方約定之實際到職日（不得晚於民國114年11月30日）起至115年3月31日止。若專案尚未完成，經雙方同意，得以書面方式展延，惟累計展延期間不得逾2個月。」；而原告於兩造訂立系爭勞動契約之114年9月26日當日，以LINE詢問被告員工高思捷稱：「請問有確定上班時間嗎？」，高思捷則回以：「現在確定10月不會進場」、「預計於11月初」，高思捷另於114年11月2日以LINE告知原告：「秀每明天9.到單位就好，明天第一天師傅沒那麼早到」，及於114年11月3日始請原告提供薪轉帳戶，此有系爭勞動契約、原告與高思捷間LINE對話擷圖在卷可參（見本院卷第49至55、63頁）；另原告亦自承係自114年11月3日始實際開始工作，除114年10月14日、31日參加教育訓練及開會外，於114年11月3日以前無需依被告指示服勞務（見本院卷第155頁），且於歷次書狀中，均陳稱其受僱、到職始日為114年11月3日（見本院補字卷第14頁、本院卷第25頁），此均足徵兩造所約定之「實際到職日」亦即定期勞動契約期間之始日為114年11月3日。又被告主張兩造已合意將勞動契約之期間末日提前至115年3月13日乙節，亦據其提出原

告與高思捷間之LINE對話擷圖為證（見本院卷第121、123頁），且為原告所不爭執（見本院卷第157頁），堪信為真實。是以，兩造間所約定之僱傭期間應自114年11月3日起至115年3月13日止。

(二)原告雖以被告於114年10月1日起即為其投保勞工保險為由，及於同月15日已「掛牌」（應指向勞動檢查機構申報原告為系爭工程所置職安衛管理員之意），主張被告應自114年10月1日起即應給付薪資；然投保單位之投保日期與其與勞工間私法上勞動契約之存續期間是否一致，仍應依勞雇雙方之約定及勞工實際服勞務情形認定之，此觀勞工保險條例第24條：「投保單位故意為不合本條例規定之人員辦理參加保險手續，領取保險給付者，保險人應依法追還；並取消該被保險人之資格。」，就投保與實際在職情形歧異者為特別規定即明。又被告因承攬系爭工程而設置職安衛管理員，本應依職業安全衛生管理辦法第86條規定報請勞動檢查機構備查，且定作人要求承攬廠商需先完成備查作業始能施工之情形並不罕見，縱被告確於114年11月3日前即已向勞動檢查機構陳報原告為系爭工程所置職安衛管理員，亦僅屬開工前之準備工作，並不代表兩造間之僱傭關係已存在或原告已開始提供勞務。而工資乃勞工因工作而獲得之報酬，僱傭契約之報酬請求權，原則上亦以勞工依約提供勞務，或因可歸責於雇主之事由致未能提供勞務為其前提。兩造所簽訂之系爭勞動契約所約定之契約期間既為114年11月3日起至115年3月13日止，而原告實際開始為被告提供勞務之日亦為114年11月3日（關於原告於114年10月14日、31日參加教育訓練及開會是否可請求報酬乙節，詳後述），業如前述，則原告得依系爭勞動契約請求被告給付者，自僅限於該勞動契約（僱傭關係）期間內之工資，是原告請求被告給付114年10月份工資45,000元部分，於法無據，無從准許。惟原告於系爭勞動契約期間開始前之114年10月14日、31日，曾接受台電公司施

工前教育訓練課程及至台電公司參加公安會議，此應屬於系爭勞動契約外另為被告提供短期勞務，而被告曾因原告於114年10月14日提供勞務而於114年11月5日給付原告報酬2,000元，亦同意就原告於114年10月31日至台電公司開會部分再給付原告2,000元，是原告備位請求此2,000元出勤費部分，為有理由，應予准許。

(三)另按勞工得請求雇主給付資遣費者，僅限於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止之情形，此觀勞工退休金條例第12條第1項規定即明。原告雖主張兩造間之勞動契約於115年3月5日經被告單方面終止，並因此請求被告給付資遣費12,000元，然並未敘明被告係依上述何款法規終止勞動契約；且被告公司負責人高添財與原告間雖於115年3月5日有下列對話：「高添財：對不對？啊所以我、我講的意思就是說，不是說你剛才講的意思就是說，你因為你、你也休息幾天。因為你下一個人可能就要上、上其他的任嘛。」、「高添財：「喔，啊因為之前思捷是說要去找一個乙安是要來接啊，啊不過這個乙安不穩定，我會先找我們公司先來接。」、「原告：所以我是跟他交接嗎？高添財：對。原告：喔，可以啊。高添財：你、你等一下用一用，啊到今天就可以、可以到這裡，啊你可以下午就、就休息。」等語，此有原告所提出之錄音對話譯文可參（見本院卷第197至205頁）；然高添財上開發言，僅是請原告自該日下午起開始休息幾天，並表示會另找人員接替原告之工作，尚難認其有終止勞動契約之意；且被告仍給付原告算至115年3月13日之工資（見本院卷第127頁薪資袋、第129頁臺灣銀行交易明細），則被告辯稱其係安排原告自115年3月5日起帶薪休假乙情，與證據相符，堪予採信。被告既無勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止兩造間勞動契約之情，則原告請求被告給付資遣費，於法

無據，不應准許。

(四)又系爭勞動契約第四條「薪資給付」約定：「薪資標準：每月新台幣肆萬元整。駐點補貼，每次新台幣五仟元整。……契約起始月份及結束月份如非整月，工資按月薪按比例計算，按實際出勤日數折算發給，每日貳仟元整。」；第八條「駐點補貼」則約定：「乙方（指原告）因專案工作需要，經甲方（指被告）指派至指定地點駐點時，甲方得依駐點地點及工作性質，提供每個月五仟元整之駐點補貼。駐點補貼僅於乙方服務滿一個月並於契約期滿時仍在職者發給。若乙方於契約期間提前終止契約，則自離職日起不再享有駐點補貼之請領權利。」。可知兩造約定之工資計算方式為：如整月均在職，工資為45,000元（月薪40,000元及駐點津貼5,000元），如未整月在職，則依實際出勤日數每日2,000元計薪；而原告於115年3月份並未整月在職，且自原告與高思捷115年1月28日、1月30日之LINE對話內容觀之（見本院卷第121、123頁），係原告主動表示要提前離職，亦即於原定契約期限屆滿前即提前終止契約，則依上開契約約定，原告115年3月份之薪資即應按實際出勤日數每日2,000元計算，無從另請求被告給付駐點津貼。而被告已給付算至115年3月13日之工資予原告，業如前述，是原告請求被告給付115年3月份駐點津貼5,000元部分，亦無理由。

五、綜上所述，原告主張其曾於114年10月31日以出席台電公司公安會議之方式為被告提供勞務，並請求被告給付出勤費2,000元部分，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求則無理由，應予駁回。又按給付有確定期限者，債務人自期限屆滿時起，負遲延責任。遲延之債務，以支付金錢為標的者，債權人得請求依法定利率計算之遲延利息；應付利息之債務，其利率未經約定，亦無法律可據者，週年利率為百分之5，民法第229條第1項、第233條第1項前段及第203條分別定有明文。被告自承上開出勤費2,000元應於次月發薪日即114年

11月5日發給（見本院卷第190頁），則原告併請求被告給付自本件起訴狀繕本送達翌日即115年5月29日（見本院卷21頁送達證書）起至清償日止，按週年利率百分之5計算之遲延利息，亦屬有據。

六、按各當事人一部勝訴、一部敗訴者，其訴訟費用，由法院酌量情形，命兩造以比例分擔或命一造負擔，或命兩造各自負擔其支出之訴訟費用；法院為終局判決時，應依職權為訴訟費用之裁判，民事訴訟法第79條、第87條第1項分別定有明文。爰依兩造之勝敗比例，確定本件訴訟費用之負擔如主文第三項所示。

七、末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。本件既為被告即雇主部分敗訴之判決，爰依前開規定，就原告勝訴部分依職權宣告假執行，並命被告得供擔保後免為假執行。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

臺南簡易庭　　法　官　張玉萱

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後二十日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後二十日內補提上訴理由書（須附繕本）。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，不得為之。且上訴狀內應記載表明原判決所違背之法令及其具體內容。依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　8　　月　　12　　日

書記官　廖庭瑜