臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第52號

原　　告　賴煜欽

000000000000000000

訴訟代理人　王俞堯律師（法扶律師）

被　　告　香港商一蘭有限公司台灣分公司

000000000000000000

法定代理人　前川亞依

訴訟代理人　溫藝玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣柒佰柒拾元，及自民國一百一十四年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒佰柒拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

㈠原告自民國113年8月7日受僱被告，於被告位於臺灣總本店擔任現場人員，負責接待客人、送餐、整理環境、搬貨等工作，薪資為每小時新臺幣（下同）220元。公司設有小老師制度，由小老師依公司標準流程作業對新進人員一對一教學，原告入職後，即由被告指派訴外人A女擔任原告之小老師。惟因原告具有整體社會功能輕度障礙，領有身心障礙證明，不擅於多工處理，A女為此數度斥責原告，且原告較為直白、缺乏溝通技巧，竟遭A女誤解為性騷擾，原告曾私下向店長反映，希望能更換小老師。於113年11月10日，因A女指示原告處理多項任務，原告遂大聲質問A女「為何要這樣對我？」兩人發生爭執。店長事後約談原告，要求原告於懲

處單上簽名，原告拒簽。113年11月12日，原告見A女下班後，因一時無法控制情緒向A女大吼「你不要惹我」，隔日遭營運經理約談，原告已向經理表示今後會與A女保持距離。

㈡詎113年11月23日，原告換上制服並打卡準備上班時卻遭其他員工阻擋入店工作，被告對此並未說明任何理由。原告僅能向臺北市政府勞動局投訴，雙方兩度進行勞資爭議調解未果。直至114年1月14日，原告收到被告寄發之「不法侵害申訴調查審議結果通知書」（下稱系爭通知書），始知A女於113年11月16日已向被告公司提出內部申訴，系爭通知書認定原告對A女構成職場不法侵害，惟調查過程未給予原告表示意見之機會，亦未考量原告之身心障礙狀況，懲戒內容記載原告在114年1月16日復職後，出勤地點改至臺北市○○區○○路00號B1，惟原告於113年11月23日至114年1月16日停職期間，被告並未給付足額薪資原告遂於114年2月23日通知被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約。

㈢兩造約定時薪為220元，而依勞基法第30條第1項規定，勞工每週正常工作時間為40小時，是原告每月薪資應為3萬5,200元（計算式：220元×40小時×4＝35,200元），惟被告分別於113年11月、12月、114年1月各給付原告薪資2萬421元、3萬2,999元、1萬7,188元，共短少3萬5,001元，原告自得要求被告給付短少薪資3萬5,001元，並請求被告給付資遣費9,632元，爰依民法第487條、勞基法第14條第4項、第17條、勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等語。並聲明：被告應給付原告4萬4,633元，及自起訴狀繕本送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

㈠兩造於113年8月7日簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），被告自113年8月7日起僱用原告為部分工時之計時店鋪營運專員，雙方約定工作時間原則上原告每月出勤時數80小時、

每週出勤5天，但實際上有無排班與實際排班數等，仍取決於依照被告基於營運需求與原告媒合排定之班表辦理；原告工資採按時計酬，系爭勞動契約約定被告按原告出勤時數給付原告工資為時薪220元。是原告得領取之薪資係按原告實際出勤時數，以每小時220元計算，且無最低保證排班時數約定，是原告主張每月固定約定薪資達3萬5,200元云云，顯未符合系爭勞動契約，原告進而據此主張被告應給付短少薪資3萬5,001元云云，更屬無稽。

㈡被告於113年11月16日接獲A女對於原告多項行為提起工作場所性騷擾及職場不法侵害申訴，被告為提供A女有效之暫時性保護措施，爰於調查期間令原告暫停排班出勤，於113年11月23日通知原告停職，經被告公司指派專人進行訪談調查與審議處理後，確認A女指控事件均為真實，總計5起指控事件中共計3起事件構成職場不法侵害事件，被告於114年1月14日以書面通知原告申訴調查審議結果，嗣經原告就上開審議結果提起申復後，被告公司再組成申復處理委員會進行審議，終仍認定應維持原決議。

㈢被告於停職期間，原告已排定之班表至113年12月底，於調查處理程序終結後，被告公司仍依原定班表核發薪資予停職之原告；至於114年1月1日至同年月15日之停職期間，因當時尚未排定班表，原告並無提供勞務之義務，被告亦無給付薪資之義務。縱依兩造約定原告每月出勤時數80小時，被告於114年1月16日至31日已提供原告76.5小時之排班時數，被告至多僅須給付3.5小時工資即770元。事後原告基於個人因素向被告提出離職申請，於114年1月24日填寫離職申請書，離職日訂於同年2月23日，離職原因欄位僅填寫「因到海外工作」等文字，被告公司已受理其離職申請。嗣於同年2月22日，原告藉詞想要變更上載通訊地址而向其主管取回離職申請書，卻逕自於離職原因欄位事後加載「及公司延遲」等記載，經被告以不同意變更離職原因而制止，原告係因個人因素而自願提出離職，則原告依勞基法第14條第4項規定請

求被告支付資遣費，並無理由等語，資為抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執事項（本院卷第152、208頁，依全辯論意旨及判決格式修正）：

㈠原告自113月8月7日起任職被告，擔任部分工時之計時店鋪營運專員，約定每小時薪資220元（本院卷第57、207頁）。

㈡被告公司員工A女113年11月16日向被告申訴原告職場不法侵害（本院卷第65頁）。

㈢原告於113年11月23日起至114年1月15日並未進入被告公司辦公室工作，被告支付原告此段期間已排班之薪資（本院卷第77、79頁）。

㈣原告於114年1月24日提出離職申請書，定於114年2月23日離職（本院卷第69頁）。

四、得心證之理由:

原告主張兩造約定時薪為220元，而依勞基法第30條第1項規定，勞工每週正常工作時間為40小時，原告每月薪資應為3萬5,200元，惟被告於113年11月至114年1月共短少給付薪資3萬5,001元，又原告於114年2月23日通知被告依勞基法第14條第1項第5、6款終止兩造勞動契約，被告應給付資遣費9,632元等情，為被告所否認，並以前情置辯。是本件應審究者，分敘如下：

㈠原告請求積欠工資3萬5,001元部分：

1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資。勞工正常工作時間，每日不得超過8小時。勞基法第2條第3款、第21條第1項、第30條第1項前段分別定有明文。復按勞工工作時間每日少於8小時者，除工作規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資得按工作時間比例計算之，勞基法施行細則第13條亦有明定。是以，工資數額以勞雇雙方議定為原則，至於工資議定原則之限制，參照上開勞基法第21條第1項、勞基法施行細則第11、13條等規定，應指勞工於法定工時為工作時間，其

所得工資，不得低於基本工資。換言之，如勞雇約定工作方式，實際正常工作時間少於法定工時(部分工時)等非全時勞工，自無勞基法第21條第1項但書限制之適用。又所謂部分工時，係指：一、1.有固定工作時間，但其每日工作時數較全時勞工為少；2.企業因應全時勞工正常工時以外之人力，所安排之班別；3.企業為因應尖峰時間，所安排之班別。二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，如約定特定期間之總工作時數，但特定期間內每日工作時段及時數不固定。三、分攤工作之安排，如兩人一職制。部分工時勞工之工資應由勞僱雙方議定，按月計酬者，不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基本工資；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每小時基本工資乘以工作時數後之金額。

2.經查，原告自113月8月7日起任職被告，擔任部分工時之計時店鋪營運專員，約定每小時薪資220元，此為兩造所不爭執。而觀諸系爭勞動契約第4條第1項約定：「工作時間：㈠原則上乙方（即原告）每月出勤時數80時、每週出勤5天，但實際上有無排班與實際排班數等，仍取決於依照甲方（即被告）基於營運需求與乙方媒合排定之班表辦理。」足見原告係部分工時勞工，且依兩造約定勞動條件，原告每月原則上應提供服務工時為80小時，且原告依系爭勞動契約約定之時薪220元，並未低於行政院核定之113年基本工資每小時183元、114年基本工資每小時190元，則被告依實際工作時間比例計算原告基本工資，自無何未達基本工資之情。準此，原告主張其每月薪資應為3萬5,200元（220元×40小時×4＝35,200元），依民法第487條前段規定，請求被告給付其實領工資未達基本工資而有3萬5,001元差額云云，即屬無據。

3.至原告於114年1月份僅排班76.5小時（114年1月17日：6小時、1月19日：7小時、1月20日：6小時、1月21日：6小時、1月22日：8小時、1月24日：7小時、1月25日：7小時、1月

26日：8小時、1月27日：7小時、1月30日：7.5小時、1月31日：7小時），此有原告之出勤明細表可參（本院卷第75頁），足見原告當月排班未達80小時，已違反原告每月應提供服務工時為80小時之約定，被告應給付原告未達80小時差額3.5小時之工資即770元（220元×3.5小時＝770元），是原告請求被告給付770元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，為無理由，應予駁回。

㈡原告請求資遣費9,632元部分：

1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、109年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

2.經查，原告於114年1月24日提出離職申請書預定於114年2月23日離職，離職原因欄位則填寫「因到海外工作」等語，此有離職申請書在卷可參（本院卷第69頁）；原告雖主張被告不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞動法令致有損害勞工權益之虞，並於114年2月23日依勞基法第14條第1項第5、6款規定，向被告終止系爭勞動契約並請求資遣費等情，惟原告已於114年1月24日向被告自請離職，即已發生形成之效力，縱原告事後認為被告有違反勞基法相關規定之情事，亦不影響原告前向被告所為終止系爭勞動契約之意思表示，原告復於114年2月23日再次向被告終止兩造勞動契約云云，無以發生再次終止兩造勞動契約之效力，其主張依勞基

法第14條第1項第5、6款規定終止契約，即無理由。

3.承上，原告並未依勞基法第14條規定終止系爭勞動契約，兩造間勞動契約實係因原告自願離職而終止，則原告請求被告支付資遣費部分，即無理由。

五、綜上所述，原告依據兩造間系爭勞動契約、民法第487條，請求被告給付770元，及自民事起訴狀繕本送達翌日（本院卷第37頁）即114年3月13日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理由，應予駁回。

六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院斟酌後，認與判決結果不生影響，爰不予以一一論述，附此敘明。

八、末按適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文。本件訴訟費用計為第一審裁判費1,500元，應由原告負擔。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　9　　日

勞動法庭　　法　官　　林怡君

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　114　　年　　10　　月　　9　　日

書記官　　陳美玟