臺灣臺北地方法院小額民事判決

108年度北勞小字第17號

原　　告　廖菊蘭
被　　告　富邦人壽保險股份有限公司
法定代理人　陳俊伴
訴訟代理人　徐翊茜
　　吳建權
　　黃杉睿

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108 年6 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：原告自民國106 年5 月26日起受僱於被告，在被告設於新北市樹林區之展業處（下稱系爭展業處）擔任展業員一職（下稱系爭職位），工作內容包含招攬保險、保戶理賠、保戶服務、契約變更及保險諮詢等，並需依公司規定，於每日上午9 時至系爭展業處打卡、參加開會，每日下午3 時至5 時返回系爭展業處，倘若原告無法出席，均應踐行請假程序，請假天數亦有一定限制，若未遵守上開規定，將遭被告開除，系爭職位並有工作考核、績效評量及解任處分，故被告對原告有指揮、調度、監督、獎懲命令之權，兩造間有僱傭之從屬關係。又兩造雖未就每月薪資有所約定，惟至少應以法定最低薪資計算，且原告於任職期間皆依被告規定履行勞務，詎被告於106 年7 、8 月間僅各發放工資新臺幣（下同）4,801 元、1 萬6,127 元予原告，未達106 年度法定基本工資2 萬1,009 元，顯已違反勞動基準法第21條之規定，被告尚積欠原告此部分工資差額1 萬6,208 元、4,882 元，故原告依勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之規定，於107 年1 月12日終止兩造間之僱傭契約，並依同條第4 項之規定，得請求被告給付資遣費1 萬2,255 元。而被告

迄未給付原告上開工資差額及資遣費共計3萬3,345元，爰依法提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告3萬3,345元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5％計算之利息。

二、被告則以：原告於106年5月26日起受僱於被告而在系爭展業處擔任系爭職位，兩造間並有簽訂「展業員／行銷主任（NCT／CSS）僱傭暨承攬合約書」（下稱系爭契約），故兩造間之法律關係同時包含僱傭暨承攬關係，僅就原告受被告指揮監督之僱傭工作始有勞動基準法之適用。依系爭契約第貳章第四條第1項約定，原告就僱傭工作部分係部分時間工作勞工（下稱部分工時勞工），採部分工時制，其勞動規範除依勞動基準法外，尚可參照行政院勞工委員會（於103年2月17日升格為勞動部，下稱勞委會）公布之僱用部分時間工作勞工參考手冊（下稱僱用部分工時勞工參考手冊）及相關法令辦理，依僱用部分工時勞工參考手冊第3條規定，部分工時勞工縮短之工作時數，由勞雇雙方協商議定之，原告就系爭職位之工作時間係以每個月出席7日，每日1小時為原則，而被告考量新進業務員初期招攬保險獲取佣金、獎金之機會較少，為使新進業務員了解銷售技巧，另行訂定服展菁英培育計畫暨財補辦法（下稱系爭財補辦法），提供予新進業務員自由參加，並同時給予獎勵，原告所稱需每日出席乃係原告為領取系爭財補辦法之獎勵而主動參與之訓練課程，為免無故缺席訓練致喪失領取獎勵之資格，原告方遵循系爭財補辦法之規定請假，非可謂原告係就部分工時工作請假。再依勞動基準法施行細則第13條、僱用部分工時勞工參考手冊第5條、僱用部分時間工作勞工應行注意事項第6條之規定，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，但不得低於按工作時間比例計算之每月基本工資。依據每月平均180小時工作時數（計算式：8小時×22.5天＝180小時）、原告每月出席7小時計算，每月基本

工資為817 元（計算式：2 萬1,009 元x 7 ÷ 180 ＝817 元，元以下四捨五入），縱以最低時薪每小時133 元計算，原告每月薪資為931 元（計算式：133 元x 7 小時＝931 元），而被告就原告於106 年7 、8 月所提供之勞務皆已各核發1,000 元之工資，均高於前述金額，並無原告所稱短少給付工資之情事。至原告之勞工保險投保薪資雖為2 萬1,009 元，惟此乃依勞工保險投保薪資分級表規定，月薪資總額在 2 萬1,009 元以下者，月投保薪資皆為2 萬1,009 元，可見勞工保險月投保薪資與勞動基準法定義之工資截然不同，不得據此逕認原告之工資為每月2 萬1,009 元。又被告既未積欠原告工資，且無原告所稱違反勞動基準法第21條規定之情事，原告即無從依勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款之規定終止系爭契約而請求被告給付資遣費。原告既已寄發存證信函表示其有終止系爭契約之意，被告即尊重原告離職之意願，同意原告終止系爭契約，故系爭契約係兩造合意於107 年1 月12日終止等語，資為抗辯。並聲明：㈠原告之訴駁回；㈡如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

三、本院之判斷：

㈠原告自106 年5 月26日起至107 年1 月12日止之期間受僱於被告，在系爭展業處擔任系爭職位，兩造間並有簽訂系爭契約等情，有報到單、自願職保被保險人投保資料表（明細）、稅務電子閘門財產所得調件明細表、系爭契約、薪津明細等件附卷可稽（見本院卷第37、45、68至70頁、第100 頁至第101 頁反面、第129 頁至第132 頁反面），且為兩造所不爭執，足堪信為真實。

㈡至原告請求被告給付工資及資遣費共3 萬3,345 元乙節，為被告所否認，並以前揭情詞置辯。經查：

1.原告為部分工時勞工，被告並無短少給付工資之情事：

⑴系爭契約名為僱傭暨承攬合約書，且其中第貳章就僱傭工作之主要職務內容、工資、各類獎金、勞動條件、晉升及轉任、工時、其他勞動相關權利義務及福利等內容；其中第參章

則就承攬工作之工作內容、報酬等內容，均有所約定，並加以區別，有系爭契約在卷可按（見本院卷第100 頁至第 101 頁反面），則兩造間因系爭契約所生之法律關係除僱傭關係外，兼有承攬關係，故原告主張其與被告間僅係單純之僱傭關係，實與兩造訂定系爭契約之真意有違，並非可採。又系爭契約就僱傭工作部分於第貳章第四條第1 項約定：「本合約採部分工時制，勞動規範除適用勞動基準法外，另參照行政院勞委會公布之僱用部分工時勞工參考手冊及相關法令辦理。」（見本院卷第101 頁反面），是系爭契約已明文約定原告就僱傭工作部分係屬部分工時勞工，且被告就原告所任系爭職位之約定出席日有統一規定如下：「依現行基本時薪規定，106 年度每工作月應出席七日，並依序以每週一、三為原則，遇假日於當工作月中調整，每日一小時。」，有約定展業員（NCT-P/T/F ）出席日規定資料存卷可考（見本院卷第102 頁），可知兩造就原告僱傭工作部分所約定之工作時間為每月7 日，每日各1 小時，即每月工時共計7 小時。雖原告提出其於前揭約定工時以外期間之請假單據（見本院卷第119 至122 頁），主張其為全時工作之勞工云云，然被告辯稱此乃原告為領取新人財補獎勵而主動參加訓練課程，為免無故缺席致喪失領取當月新人財補獎勵資格，方依系爭財補辦法提出請假申請等語，原告亦自承其確有參加系爭財補辦法所定之培訓計畫（詳見本院卷第138 頁），且依系爭財補辦法之規定，服展菁英培訓計畫係報聘1 年內之服務展業員若欲申請新人財補者應參與該新人訓練課程，非強制參加，於每週數日或特定時段執行該訓練課程，新人於訓練期間除特定種類休假或經主管核可之事假外，必須全程參與課程，且當月請假總天數不得超過當月課程天數之50%，若無故不到且事後亦無補請假者，則喪失當月新人財補申請資格，系爭財補辦法設計有5 項津貼，申請新人財補基本要件之一為新人當月活動參與率至少80%，有系爭財補辦法附卷可考（詳見本院卷第125 頁及反面），再由原告之薪津明細觀

之，原告確實亦領有系爭財補辦法所設計之津貼，有該等薪津明細在卷可憑（見本院卷第129 頁反面至第132 頁反面），是原告既有參加系爭財補辦法所定之新人訓練課程，則其為符合當月新人財補申請資格，自有依規定參與該等訓練課程，並於因故無法出席時依規定請假之必要，是被告抗辯原告所提該等請假資料均係因其無法出席系爭財補辦法所定新人訓練課程所為，並非無據，僅以該等請假資料，仍無從遽認原告係屬全時工作之勞工。

⑵再按僱用部分工時勞工參考手冊第五條第㈠項第1 款規定：「工資（含假日工資）由勞雇雙方議定之。但不得低於按工作時間比例計算之基本工資。」；系爭契約就原告僱傭工作部分於第貳章第四條第2 項亦約定：「乙方（即被告）依部分工時規定提供之時薪，不得低於行政院勞工委員會所公布之最低時薪規定。」（見本院卷第101 頁反面），而勞動部依勞動基準法第21條規定所發布之106 年度每月基本工資 2 萬1,009 元乃係適用於全時工作之勞工，被告既為部分工時勞工，其基本工資金額自應按其工作時間比例計算，故被告主張其於106 年度之每月基本工資亦需達2 萬1,009 元，容有誤會。至原告於106 年間之勞工保險投保薪資雖為2 萬1,009 元，有自願職保被保險人投保資料表（明細）存卷可參（見本院卷第45頁），惟依106 年1 月1 日施行之勞工保險投保薪資分級表，月薪資總額為2 萬1,009 元以下者，月投保薪資均為2 萬1,009 元，有該勞工保險投保薪資分級表附卷可考（見本院卷第92頁），顯見勞工保險月投保薪資非即等同實際薪資，故原告執此主張兩造間就其受僱被告之工資約定為每月2 萬1,009 元，自非可採。況原告於106 年6 月25日、同年7 月25日、同年8 月25日、同年9 月25日、同年10月25日、同年11月25日、同年12月25日、107 年1 月25日受被告發放之薪津明細金額共計各為1 萬0,249 元、2 萬5,002 元、4,801 元、1 萬6,127 元、3 萬3,985 元、2 萬8,046 元、3 萬9,635 元、8,336 元乙情，有原告之薪津明細

在卷可按（見本院卷第129 頁至第132 頁反面），可知原告所領每月薪津總額並非固定為2 萬1,009 元，且原告於 106 年6 月25日首次領得被告發放之薪津總額為1 萬0,249 元，即未達當時基本工資每月2 萬1,009 元之數，然原告除未請求被告補發差額外，更持續履行系爭契約為被告提供勞務及處理承攬事務之義務，益徵兩造間就原告每月所得領取之薪津總額並無約定以當時基本工資每月2 萬1,009 元計之，復衡情薪津數額之多寡、發放條件與計算方式應為原告簽訂系爭契約所關注之重點事項，殊難想像原告會於不知薪津數額、發放條件與計算方式之情形下，貿然允諾為被告提供勞務及處理承攬事務，是原告表示兩造間於簽訂系爭契約時並未提及薪津相關事宜云云，實與常情相悖，難以採信。從而，原告以被告於106 年8 月25日、同年9 月25日發放予原告之薪津總額各為4,801 元、1 萬6,127 元，未達2 萬1,009 元為由，認被告就該各月份之薪津發放有所短缺云云，自非可採。又以當時全部時間工作勞工正常工作時間上限每月平均180 小時（計算式：8 小時x 22.5天＝180 小時）、每月基本工資2 萬1,009 元，按原告部分時間工作時數每月7 小時比例計算，則原告每月最低基本工資應為817 元（計算式：2 萬1,009 元x 7/180 ＝817 元，元以下四捨五入），若以當時最低時薪每小時133 元計算，原告每月最低基本工資應為931 元（計算式：133 元x 7 小時＝931 元），則被告所稱兩造就原告僱傭工作部分所約定之工資為每月至少 1,000 元，已高於前述兩種計算方式所得出之每月最低基本工資817 元、931 元，是被告就原告為部分工時勞工所提出之工資條件並未違反僱用部分工時勞工參考手冊第五條第㈠項第 1 款之規定或系爭契約第貳章第四條第2 項之約定，且被告確實於106 年8 月25日及同年9 月25日均已發放此部分約定最低工資各1,000 元，有各該月份薪津明細存卷可稽（見本院卷第130 頁及反面），則被告實無何積欠原告工資或違反勞動基準法第21條規定之情事，是原告猶執前詞請求被告給付

工資差額共計2 萬1,090 元云云，難謂正當。

2.原告終止系爭契約不符合勞動基準法第14條第1 項第5 款及第6 款之規定，無從依同條第4 項之規定請求被告給付資資遣費：

⑴按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……五、僱主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、僱主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者；第17條規定於本條終止契約準用之，勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款、第4 項分別定有明文。是勞工若遇有勞動基準法第14條第1 項第5 款、第6 款所定情形，除得不經預告終止勞動契約外，並得依同條第4 項之規定，請求雇主給付資遣費。

⑵惟查，原告就僱傭工作部分係屬部分工時勞工，且被告就此部分最低工資約定為每月1,000 元，並未違反相關法令之規定及系爭契約之約定，被告亦未積欠原告工作報酬未給付等情，已如前述，則被告並無原告所稱違反勞動基準法第21條最低工資規定之情形，亦無不依系爭契約給付工作報酬之事實，則原告主張其終止系爭契約符合勞動基準法第14條第 1 項第5 款、第6 款規定之事由云云，於法尚有未合，被告自無依同條第4 項之規定負有給付原告資遣費之義務，是原告請求被告給付資遣費1 萬2,255 元，亦無從准許。

四、綜上所述，原告依勞動基準法之規定，請求被告給付工資差額及資遣費共計3 萬3,345 元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5 %計算之利息，為無理由，應予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據資料，核與判決之結果不生影響，爰不一一論列，併予敘明。

六、按適用小額訴訟程序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，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文所示。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　108　　年　　7　　月　　12　　日

臺北簡易庭　法　官　黃珮如

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，須以違背法令為理由，應於判決送達後20日內向本庭（臺北市○○○路○段○○○巷○號）提出上訴狀（須按他造當事人之人數附繕本）。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　　108　　年　　7　　月　　12　　日

書記官　李易融

訴訟費用計算書

項　　目	金　額（新臺幣）	備註
第一審裁判費	1,000 元	
合　　計	1,000 元	

附錄：

一、民事訴訟法第436 條之24第2 項：

對於小額程序之第一審裁判上訴或抗告，非以其違背法令為理由，不得為之。

二、民事訴訟法第436 條之25：

上訴狀內應記載上訴理由，表明下列各款事項：

㈠原判決所違背之法令及其具體內容。

㈡依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實。

三、民事訴訟法第436 條之32條第2 項：

第438 條至第445 條、第448 條至第450 條、第454 條、第455 條、第459 條、第462 條、第463 條、第468 條、第469 條第1 款至第5 款、第471 條至第473 條及第475 條第 1 項之規定，於小額事件之上訴程序準用之。