臺灣新北地方法院民事判決

109年度勞訴字第163號

原　　告　龍瓊琳
訴訟代理人　許致禎
被　　告　宜家家居股份有限公司
法定代理人　凌思卓
訴訟代理人　林蕙君

上列當事人間請求請求給付資遣費等事件，經本院於民國109年10月6日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、原告起訴主張：其自民國（下同）108年4月1日起受雇於被告，擔任被告新店分公司部分工時人員，約定時薪新台幣（下同）158元。原告於109年2月間申訴主管林湘琳，卻遭排班主管林湘琳刻意減少上班時數，由平均一個月110小時，109年4月減至88小時，同年5月再減至72小時，之前每月平均薪資在2萬元左右，原告109年5月、6月薪資卻僅領得1萬2464元、1萬1692元，遠低於109年新北市每月最低生活費1萬5000元，已無法養活自身，被告惡意不供給充分之工作，影響原告生活，爰於109年6月11日依據勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，被告應給付原告資遣費1萬733元及開立非自願離職證明，爰依勞工退休金條例第12條第2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，提起本訴，並聲明：被告應給付原告1萬733元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應發給原告非自願離職證明書。

二、被告則以：

(一)依據兩造簽署之原證1聘僱契約第1條之約定，係以「時薪制」計算工資，原告工作時間依被告公司「部份工時人員/正職部份工時人員管理辦法」第8條約定：工作時間及每週工

作總時數由原告所屬單位依實際工作內容排定，雙方未就工作時數為任何保證。是以，被告本得依聘僱契約之約定，視實際需求排定班次，並未違反聘僱契約。又自109年1月起，全球陸續開始爆發嚴重特殊傳染性肺炎疫情，被告公司營運亦受有影響，基於營運考量，被告方視實際工作需求情形，於相關人力調度上進行調整，此為企業於遭逢異常環境因素時，對於「時薪制」勞工工作安排之正常現象，並非刻意針對原告一人所為。至於原告主張因其精神壓力導致授有錢幣狀濕疹乙節，原告所提原證8已明揭「造成錢幣狀濕疹的真正原因，目前其實並無定論」，故原告主張顯係其主觀臆測之詞，要非可採。且原告提出之原證9新北市政府勞工局函文，僅單純論及行政措施改善情形，核與本件要無任何關聯。

(二)原告之工作時間安排本即應依聘僱契約約定，按其職務性質，其工作內容本即存在間接性、機動性、不穩定性等因素，且基於雙方無任何工作時數之保證，原告每月受領工資數額本即有上下浮動，原告就此亦知之甚詳。原告受領薪資情形，其每小時工資為158元，已在法律保障範圍內，故被告就其工資給付部份並無任何違法情事。

(三)再者，勞基法第2條第3款對於薪資給付方式分別有計時、計日、計月、計件等四種方式，顯然計時勞工與計件勞工並非同樣之指涉對象。又勞基法第14條第1項第5款所規範之對象係指計件勞工，與原告屬於計時勞工並不相同，析言之，所謂按件計酬者即以勞基法第14條第1項第5款保障之，明顯與按時計酬者有不同的保障方式，原告之主張顯對條文規範有所誤解，故原告依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，實不生效力。原告雖援引臺灣高等法院96年勞上易字第29號民事判決理由認本件得類推適用勞基法第14條第1項第5款規定，惟經細繹前述民事判決理由可知，其係以「按日計酬」之勞工，如因僱主不供給充分之工作，致未能領得「法定基本工資」，而無法維持生活者，始有類推適用前述法律

規定之餘地。茲因本件原告已在法定基本工資規定範圍內獲有工資對價，且亦非按日計酬之勞工。是以，原告自不得援引前述民事判決理由並主張類推適用勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，原告終止勞動契約並不生效力，兩造間僱傭關係仍屬存在。

(四)原告於109年6月18日起，於已排班之6月18日、19日、22日、24日、26日、27日、30日，經被告提醒原告均未依被告排班至公司上班，已達一個月曠職6次之情形，被告乃於109年7月8日寄發存證信函依勞基法第12條第1項第6款規定終止勞動契約，原告並於同年月9日收受該存證信函。從而，被告已合法終止與原告間之勞動契約，雙方間之勞動契約係已不復存在，則原告主張被告應給付資遣費及開立非自願離職證明書，均屬無據。

(五)聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事項（見109年10月6日筆錄，本院卷第205頁）：

(一)原告自108年4月1日起受雇於被告，擔任部分工時員工，時薪158元，並簽署原證1之聘僱契約，有原告提出原證1之聘僱契約及被告提出之被證1之部分工時管理辦法可按（見本院卷第23、91頁）。

(二)原告於109年1月至6月排班時數依序100小時、100小時、139.5小時、88小時、72.5小時、72小時，109年1月薪資為18,918元、2月份薪資為15,416元、3月份薪資為22,894元、4月份薪資為25,055元、5月薪資為1萬2464元、6月薪資為1萬1692元。

(三)原告於109年6月11日依據勞基法第14條第1項第5款之規定，以原證5之存證信函，於109年6月16日終止勞動契約。

(四)被告於109年7月8日以原告無正當理由曠職3日以上，以被證8之存證信函，依據勞基法第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約。

(五)被證9之薪資單為真正。

四、原告起訴主張被告刻意減少原告排班時數，故依據勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，並請求被告給付資遣費及開立非自願離職證明書，爰依據勞工退休金條例第12條第2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，請求如訴之聲明，被告則以前詞置辯，因此，本件爭點應為：(一)原告依據勞基法第14條第1項第5款以被告未給予充分工作為由，終止勞動契約，是否有理由？(二)如原告終止勞動契約為有理由，原告依據勞工退休金條例第12條第2項、第19條之規定，請求被告給付資遣費、核發非自願離職證明書，是否有理由？茲分述如下：

(一)原告依據勞基法第14條第1項第5款以被告未給予充分工作為由，終止勞動契約，是否有理由？

原告主張被告遲未供給充分之工作，致原告未能領得法定基本工資而無法維持生活，原告得類推適用勞動基準法第14條第1項第5款規定，不經預告終止勞動契約等情，為被告所否認。經查：

1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之，勞基法第2條第3款定有明文。依該規定可知現行勞基法所規定勞工工資之計算方式，包括按時、按日、按月、按件計酬，故雇主與勞工間所訂立之勞動契約若約定按時計酬，並無違背法令。又勞工工作時間每日少於八小時者，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條亦有明文。由上開規定之內容可知，勞工與雇主約定勞工每日工作時間不足8小時者，勞工所領取之工資是否低於法定最低基本工資，應按其每日工作時間與8小時之比例換算之，則基於相同法理，勞工與雇主約定按時計酬時，勞工所領取之工資是否低於法定最低基本工資，自應按工作之時數比例換算之。而工資由勞雇雙方議定之，但不得低於最低基本工資，勞基法第21條第1項定有

明文。故基於私法自治、契約自由原則，雇主與勞工所約定之薪資若未低於法定最低基本工資數額，即應予尊重。且行政院核定之勞工每月基本工資係為每日按時上、下班且持續密集付出勞力勞工者之基本對待給付，以維持該勞工最基本之生活所需。然若非正常每日上下班，而係按日或按時、按件計酬者，勞資雙方於締結契約時，應已就該工作內容之間歇性、機動性、不穩定性等考慮在內，而定出一雙方均同意之薪資額度。否則此等勞工，若仍受每月基本工資之保障或最低生活費之保障，無異於該勞工於無任何勞力之付出時，仍得享有每月基本工資之保障，顯違事理之平，亦非勞基法為加強勞雇關係、促進社會與經濟發展之立法本旨，且與勞務提供、報酬給付間之給付與對待給付平衡關係相違（台灣高等法院108年度勞上易字第41號判決意旨參照）。

2.再者，依據勞動部107年5月17日勞動條1字第1070130761號函修正僱用部分工作時間勞工應行注意事項修正規定，其定義開宗明義即揭示「部分工時勞工：謂其所定工作時間，較該事業單位內之全部時間工作勞工（下稱「全時勞工」）工作時間（通常為法定工作時間或事業單位所定之工作時間），有相當程度縮短之勞工，其縮短之時數，由勞雇雙方協商議定之。」。準此，部分工時之員工，並無保障最低工時之規定，均由雙方協議定之，並由雇主依據其經營狀況彈性調整，並非以基本工資或最低生活費作為部分工時保障工時之衡量依據。

3.兩造簽署之正職部分工時人員聘僱契約第3條約定，原告之正常工作時間、均依據被告訂立之部分工時／正職部分人員管理辦法及相關人事規章之規定辦理，有原告提出原證1之正職部分工時人員聘僱契約可憑（見本院卷第23頁），而原告之工作時間及每周工作總時數由所屬單位依實際工作內容排定，有被告出提出被證1之部分工時／正職部分人員管理辦法第8條規定可憑（見本院卷第95頁），從而，依據兩造協議之工時，並無保障工時，亦無已符合最低基本工資或最

低生活費支出作為保障工時之依據。退萬步言之。原告主張被告保障工時為80小時，據此計算每月收入為1萬2640元(158X80=12640)，亦未達於新北市109年度最低生活費1萬5500元之標準，準此，兩造協商部分工時之時數，並未以保障新北市109年度最低生活費為依據，準此，原告主張被告排定之工時，已不符最低生活費所需，據此主張被告排定工時過少云云，顯屬無據。

4.按雇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，勞工得不經預告終止勞動契約，勞基法法第14條第1項第5款定有明文。該條規定乃因按件計酬之勞工，依完成工作量所獲致工資之多寡，足以影響其生活可否維持，故有保護其權益之必要，準此意旨，按件計酬之勞工，如因僱主不供給充分之工作，致未能領得法定基本工資而無法維持生活者，是否得以類推適用按時計酬之部分工時人員，自有疑問。

5.原告於109年1月至6月排班時數依序100小時、100小時、139.5小時、88小時、72.5小時、72小時，109年1月薪資為18,918元、2月份薪資為15,416元、3月份薪資為22,894元、4月份薪資為25,055元、5月薪資為1萬2464元、6月薪資為1萬1692元，為兩造所不爭，則據此計算，原告自109年1月至6月之總工時為572小時，平均工時95.33小時，已逾原告主張（然為被告所否認）之80小時之工時，總收入為10 6439元，平均每月收入1萬7740元，亦高於新北市109年度最低生活費1萬5500元之標準，自無被告於109年4月起刻意減少工時，致原告頓失生活收入之情形，況新冠肺炎疫情舉世皆然，被告抗辯因疫情影響而減少工時，亦非無可能，從而，被告前開抗辯，自堪採信。

6.108年8月19日發布，自109年1月1日起實施，每月基本工資調整為23,800元，每小時基本工資調整為158元，被告依據原告工作時間按時給付時薪158元，為兩造所不爭，被告既已依據法定薪資給付薪資，亦無違法情事。

7.原告主張台灣高等法院96年度勞上易字第29號判決之基礎事實，與本件不同，無從比附援引。

8.原告主張被告未給於充份工作，依據勞基法第14條第1項第5款之規定終止勞動契約，並無理由，應予駁回。

(二)如原告終止勞動契約為有理由，原告依據勞工退休金條例第12條第2項、第19條之規定，請求被告給付資遣費、核發非自願離職證明書，是否有理由？

原告於109年6月11日終止勞動契約並無理由，則被告於109年7月8日以原告無正當理由曠職三日以上，依據勞基法第12條第1項第6款之規定，終止勞動契約，自屬有據，原告請求被告給付資遣費、開立非自願離職證明書，自乏依據，應予駁回。

五、綜上述，原告依據勞工退休金條例第12條第2項、勞基法第19條、就業保險法第11條第3項之規定，請求被告應給付原告1萬733元及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。被告應發給原告非自願離職證明書，並無理由，應予駁回。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其餘爭點，核與判決結果無涉，爰不一一論述。

七、結論：原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　20　　日

勞動法庭　法　官　徐玉玲

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。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　　109　　年　　10　　月　　20　　日

書記官　李隆文