臺灣臺北地方法院小額民事判決

109年度勞小字第2號

原　　告　徐秉瑄

被　　告　傑報人力資源顧問有限公司

法定代理人　陳欽碧

訴訟代理人　袁立欣

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國109年2月13日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬陸仟捌佰元，及自民國一百零八年十一月二十六日起至清償日止，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元由被告負擔三分之一，餘由原告負擔。

本判決得假執行。但被告以新臺幣壹萬陸仟捌佰元為原告預供擔保，得免為假執行。

原告其餘假執行之聲請駁回。

事實及理由

一、原告主張：原告自民國107年1月31日起受僱於被告，並經被告派遣至遠雄集團所屬單位（下稱遠雄集團）擔任展場工讀生，約定工作期間自107年1月31日起至同年4 月30日止，日薪為新臺幣（下同）1500元。詎被告以原告工作期間觀看其他同事工作致公司營運造成困擾為由，於107年3月15日解僱原告。惟原告並無擅離或怠忽職守之情，遠雄集團亦認原告工作認真，且被告未以其他較輕微之方式懲戒，即逕行終止前揭契約，亦有違解僱最後手段性。是被告終止前揭契約不生效力，且被告已拒絕原告提供勞務，原告自無補服勞務之義務，則被告仍須給付原告107 年3月16日起至同年4月30日止，按時薪150元計算39日工作日之薪資共4萬6800元予原告等語。並聲明：㈠被告應給付原告4 萬6800元，及自起訴狀繕本送達翌日起按週年利率5%計算之利息；㈡願供擔保，請准宣告假執行。

二、被告則以：被告於107 年2月1日與原告簽訂勞動契約，約定

於107年2月2日起至同年4月22日止派駐原告至遠雄集團之遠雄博物館擔任展場服務人員，時薪為140 元，每月月中排定次月班表，每週一為博物館休館日，無須排班（下稱系爭勞動契約），原告於107 年2月之上班日共11天即88小時、3月原排定13天即104 小時。然原告於上班期間多次至其他同仁之服務區域對同仁拍照，引起同仁不滿；另亦曾屢與現場民眾發生爭執，經遠雄集團人員分別於107年2月27日、同年月28日及107 年3月7日以電話告知上情，雖經被告現場管理人員口頭告知不得再犯，然仍未見改善。是被告之專案督導人員及同仁遂於107 年3月7日分別以電話及通訊軟體LINE（下稱LINE）向原告重申不得為上開行為，並給予改善期間，且告知倘改善情形不佳將影響排班；另於LINE群組發布工作注意事項請同仁遵守。嗣被告之專案督導人員於107年3月13日至展場訪查，再次告知原告須改進事項後填寫訪談紀錄表，並經原告簽名，然被告仍於107年3月14日接獲遠雄集團通知原告仍再犯上情，遠雄集團遂表示欲更換展場服務人員，專案督導於當日未能聯繫原告，遂於LINE表明暫停排班並告以尚有其他職缺，嗣於107年3月19日以電子郵件告知原告其屢離開原分配服務區域且未經同意即對其他同仁拍照並與民眾發生爭執等情，已造成遠雄集團之困擾，並提供其他職缺詢問原告意願，然原告僅表明其無違反勞動契約之情事，並要求被告處理，至同年4 月19日止並未到班，亦未與原告溝通有意願之職缺且未歸還遠雄集團之制服等語為辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

㈠被告解僱不合法，兩造間之僱傭關係於107年3月16日起至同年4月22日間仍存在：

1.按勞動基準法（下稱勞基法）第11條、第12條分別規定雇主之法定解僱事由，為使勞工適當地知悉其所可能面臨之法律關係的變動，雇主基於誠信原則應有告知勞工其被解僱事由之義務，基於保護勞工之意旨，雇主不得隨意改列其解僱事

由，同理，雇主亦不得於原先列於解僱通知書上之事由，於訴訟上為變更再加以主張（最高法院95年度台上字第2720號及101年度台上字第366號判決意旨參照）。次按，解僱具有最後手段性，亦即為雇主終極、無法避免、不得已之手段，且內容應合於比例原則中之必要性原則。懲戒性解僱手段之採取，須有勞基法第12條第1項各款所列情形，足認勞動關係受到嚴重干擾而難期繼續，而有立即終結之必要者，且雇主亦已無法透過其他懲戒方法，如記過、扣薪、調職等維護其經營秩序時，始得為之。

2.經查，兩造於107 年2月1日簽立系爭勞動契約及人才派遣確認書（下稱系爭派遣確認書），由被告派遣原告至「財團法人遠雄文教公益基金會」提供勞務，派駐期間為107 年2日2日起至107年4月22日止，採排班制，每一班別為9 小時，其中須扣除用餐時間1小時不支薪，時薪為140元等情，有系爭勞動契約及系爭派遣確認書在卷為憑（本院卷第69至71頁），是兩造間成立定期勞動契約之事實，應堪認定。又系爭勞動契約雖為定期契約，惟雇主如欲提前終止定期勞動契約，仍應具備勞基法第11條、第12條之要件始屬合法，先予敘明。

3.次查，被告固辯稱原告於107年2月27日起至107年3月14日止，屢次離開原分配之服務區域至其他同仁服務區域對同仁拍照，並與現場民眾發生爭執，經其多次勸導未見改善，故暫停排班並告知有其他職缺等情。然觀其前揭抗辯，被告雖未明示其於107年3月15日即將原告解僱，然就原告自107年3月15日起即未服勞務及原告主張其於該日遭解雇乙情並未爭執，且被告於原告之定期契約尚存續中即逕予暫停排班，並欲將之派遣至他處服勞務，亦為被告所自承，且有被告公司員工107年3月19日發送予原告之電子郵件為憑（本院卷第65頁）。另被告自107年3月15日起至107年3月31日止，將原排定由原告服勞務之時段，改由訴外人蕭雅尹排班服勞務，是綜觀上開諸情，足徵被告確有自107年3月15日起終止系爭派遣

確認書所載勞務給付內容之勞動契約之意思表示，應堪認定。

4.復查，被告僅以原告屢有上開情事為由，即逕以不再排班之方式予以解僱，並未敘明其係依勞基法第11條或第12條之何款事由依法終止系爭勞動契約，依前揭說明，已難認其合法終止系爭勞動契約。況被告僅空言其屢勸原告改善未果，並提出107 年3月13日工作說明暨訪談紀錄及同年3月19日之電子郵件為證（本院卷第64至65頁），惟觀諸工作說明暨訪談紀錄僅記載：「2/27在展場因與同仁互拍錄影在民眾前爭執」、被告公司員工寄發之電子郵件亦僅提及：「1.數次離開您被分配區域至其他同仁工作區域且要求同仁遵守您的導覽模式，已溝通多次無改善」等語，至多僅得證明原告確曾離開其受分配區域至其他同仁工作區域指正同仁工作方式並予拍照，然尚不足認被告就原告上開行為已為督導改進之手段，或先予以較輕微之處分仍未能受懲戒之效始予以解僱，自難認被告解僱原告已符合解僱之最後手段性，準此，被告於107年3月15日解僱原告，即非合法自明。準此，系爭勞動契約屬定期契約，是兩造間僱傭關係於契約期間屆滿時即107年4 月22日終止，故於107年3月16日起至107年4月22日間止，兩造間之僱傭關係仍有效存在。

5.綜上，被告於107年3月15日解僱原告不合法，系爭勞動契約自107年3月16日起至同年4月22日止仍繼續存在，嗣於107年4月22日因期滿而終止。

㈡被告應給付原告107年3月16日起至107年4月22日止之工資：

1.按僱用人受領勞務遲延者，受僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬；又債務人非依債務本旨實行提出給付者，不生提出之效力，但債權人預示拒絕受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之事情，通知債權人以代提出；債權人對於已提出之給付，拒絕受領或不能受領者，自提出時起，負遲延責任，民法第487條、第235條及第234條分別定有明文。又債權人於受領遲延後，需再表示受領之意

，或為受領給付作必要之協力，催告債務人給付時，其受領遲延之狀態始得認為終了，在此之前，債務人無須補服勞務之義務，仍得請求報酬（最高法院92年度台上字第1979號判決參照）。

2.經查，系爭勞動契約自107 年3 月16日起至同年4 月22日止仍繼續存在，業如前述，被告即已另覓他人於原告原排班時段服勞務且不再排班之方式，預示拒絕受領原告之勞務給付，是依前揭說明，原告自無補服勞務之義務，仍得請求被告給付107 年3月16日起至同年4月22日之薪資，已堪認定。原告雖主張其時薪為150元，並請求自107年3月16日起至107年4月30日止、排班天數以39日計算之薪資共4萬6800元云云，惟依系爭派遣確認單之約定，原告係屬排班及時薪制人員，時薪為140 元，每一班別均為9小時，扣除用餐1小時不給薪，出勤一班別實際支領薪資之服勞務時數為8 小時（本院卷第71頁），是原告上開主張計算薪資之方式，顯無足採。參諸被告排定之107年2月班表及原定由原告服勞務之107年3月班表（本院卷第66至67頁），原告於107年3月16日至107年3月31日間，原尚應於107年3月20至22日及同年月27日至29日出勤，共計6日，是被告尚應給付上開期間原已排班之6日薪資共7840元【計算式：140× 8× 6＝6,720】予原告；又衡諸原告107年2月2日起至107年3月31日止之排班日數，分別為2 2 月間排班11日、107年3月原訂排班13日，以其均值計算約為每月排班12日【計算式：（11＋13）÷ 2 ＝12】，是原告倘未經解雇，4月1日至4 月30日原應得排班12日。惟系爭勞動契約於107年4月22日即已屆期，依比例計算，原告107年4月1日至107年4月22日間，原應得排班9日【計算式：12÷ 30 × 22＝9，小數點以下四捨五入】，是被告應給付該9日之薪資共1萬0080元【計算式：140× 8× 9＝10,080】予原告。綜上，被告應給付原告107年3月16日至同年4月22日之薪資共1萬6800元【計算式：6,720＋10,080＝ 16,800】。綜上，本件原告之請求於1 萬6800元之範圍內，依法有據，應予准許

；逾上開金額之請求，即非有據，難以照准。至於原告於本院言詞辯論終結日當庭主張被告應給付其除薪資以外之補償云云（本院卷第85頁），然原告除對於該項請求並未陳明金額及請求權基礎等情，且未舉證以實其說，是其空言請求，難以准許，併予敘明。

3.末按，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5%，民法第229條第1項、第233條第1項分別定有明文。依系爭勞動契約第2條第1項及系爭派遣確認書「發薪日」欄之約定，被告應於次月10日給付當月之薪資，是被告應於107年4月10日給付107年3月16日至31日之薪資6720元，並自107年4月11日起負遲延責任；另應於107年5月10日給付107年4月1日至22日之薪資1萬0080元，並自107年5月11日起負遲延責任，惟原告僅均請求自起訴狀繕本送達（本院卷第29頁）翌日即108 年11月26日起算之法定週年利息，尚無不可，應予照准。又原告聲明請求自起訴狀繕本送達翌日起算之利息，然未載有利息起算之迄日，惟遲延利息之請求於被告清償本金後即應停止計算，是原告雖未載明利息起算之翌日，然至多僅得請求被告給付至清償日止之利息，自屬當然，併予敘明。

四、綜上所述，被告於107年3月15日終止系爭勞動契約不合法，惟因系爭勞動契約係定期契約，是兩造之僱傭關係仍於契約期間屆滿時即107年4月22日終止，故於107年3月16日起至同年4 月22日止，兩造間之僱傭關係仍屬有效存在。從而，原告請求被告給付該段期間之薪資1萬6800元，及自108年11月26日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，洵屬有據，應予准許。至於原告逾此准許之請求，即屬無據，應予駁回。

五、本件係小額程序之勞動事件，且為被告即雇主敗訴之判決，依民事訴訟法第436 條之20及勞動事件法第44條第1 項規定

，應依職權為假執行之宣告。另依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告被告預供擔保後得免為假執行如主文第三項後段所示。至於原告敗訴部分，其假執行之聲請已失所附麗，依法併予駁回之。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及其他所為之舉證，經審酌後認對於本件判決結果不生影響，爰不一一論述，併此敘明。

七、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第2項所示。

八、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　2　　月　　25　　日

勞動法庭　法　官　洪純莉

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	

以上正本係照原本作成。

本判決僅得以適用法規顯有錯誤為理由提起上訴。如提起上訴，應於判決送達後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　　2　　月　　25　　日

書記官　范國豪