臺灣花蓮地方法院小額民事判決

110年度花勞小字第3號

原　　告　鄭晴

被　　告　混花蓮有限公司

法定代理人　許雅慧

訴訟代理人　李汪勝

上列當事人間請求給付薪資等事件，本院於民國110年4月29日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

一、被告應給付原告新臺幣貳仟零肆拾貳元。

二、原告其餘之訴駁回。

三、訴訟費用新臺幣壹仟元，由被告負擔百分之八，餘由原告負擔。

四、本判決原告勝訴部分得假執行。但被告如以新臺幣貳仟零肆拾貳元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於被告公司實習及工作，自民國109年7月28日開始任職，至109年12月31日，被告公司於109年8月份使原告上課及做些簡單工作，被告稱有領取酬勞之可能，並按工作能力發給，109年9月份開始接訂單及客服，然109年8月並未加保勞健保，亦無領得7、8月之薪資，僅同年9月至12月有加保；109年12月17日22時31分至23時20分，被告公司於工作時間外要求原告須加班工作；109年12月21日被告以LINE傳資遣通知，告知原告無法勝任工作，且原告試用期已過，然被告並無提出限期改善及考核表，原告亦無大錯，依法不可資遣原告，然被告所出具之離職書，理由敘載為營運不善，與當初LINE告知內容不符，又被告於5個月聘請10幾名員工，且110年1月5日聘用2名新員工，顯示被告有資力給付薪資，被告故意以未滿6個月資遣及不發放年終獎金。被告未給付之109年8月勞健保費用新臺幣（下同）3,801元、未發7月薪資1,185元及8月薪資20,619元、加班費672元、1,943元、資遣費5,000元，扣除被告給付車馬補助費4,000

元、已發資遣費4,000元，爰依兩造勞動契約之法律關係，請求被告給付24,904元。並聲明：被告應給付原告24,904元。

二、被告則以：原告於109年9月前未在被告處任職，109年7月原告經被告面試未獲錄取，109年8月則係原告主動要求上課學習，兩造也約定不收學費，上課時間均係由被告先告知，並經被告同意後進行，上課完後的時間原告也可自由停留或離開，均由原告自由彈性進出，亦無將原告列入排班，109年8原告並無正式出勤紀錄，且原告多次未到辦公室之時間亦併入計算；又109年12月17日在群組所為留言，並未要求原告立刻工作加班，只是一般工作訊息，並強調白天上班再處理即可，亦未見原告處理什麼工作；被告並未請原告加班，且原告出勤狀況不定，被告既未監督每日上下班時間，如何證明被告何曾加班。原告經被告多次教導並請其改善，且皆未達到被告之標準，除出勤狀況不佳，原告工作狀況也無法符合工作上之需求，屢經告知，然原告所犯錯誤，已嚴重影響被告公司營運，甚至導致虧損，應認不勝任工作；再者，被告公司並未告知保障固定年終薪資，且原告亦不在職，並無發放與否之問題等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

經查，兩造於109年8月30日簽訂工作協議書，原告於109年9月1日為被告之員工，並於109年12月31日離職，有勞工投保資料查詢結果、員工資料卡、僱用資料表、工作協議書等資料在卷可稽（見本院卷第37至39頁、第63至65頁、第77至81頁），為兩造所不爭，堪信為真實。原告請求被告如數給付未付薪資等，為被告以前詞所拒，茲就兩造爭點判斷如下：

（一）兩造於109年9月1日以後始成立勞動契約關係，原告請求給付短少薪資及未提撥之勞健保費用，均屬無據。

1.按勞動基準法（下稱勞基法）規定之勞動契約，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。此觀該法第2條第3款、第6款

規定即明。勞動契約當事人之勞工，通常具有人格從屬性、經濟上從屬性及組織從屬性之特徵。所謂人格從屬性，係指勞工對於自己工作時間不能自行支配，且對於雇主工作上之指揮監督有服從之義務。所謂經濟上從屬性，係指勞工完全被納入雇主經濟組織與生產結構之內，亦即勞工不是為自己之營業而勞動，而是從屬於雇主，為雇主之目的而勞動。組織上從屬性，係指受僱人完全被納入雇主之生產組織與經濟結構體系內，並與同僚間居於分工合作狀態。契約類型是否為勞基法第2條第6款所稱勞動契約，應就個案事實及整體契約內容認定之。

2.細繹被告提出之對話紀錄內容（見本院卷第87至105頁），原告於上開期間，均係由原告向被告公司人員詢問被告是否可以去公司，經被告公司人員逐一就原告所提出之時間表示肯否之表示後，始到被告公司。依原告所提出之對話紀錄內容（見本院卷第293至335頁），被告公司人員於109年7月28日對原告表示可以去實習，對於原告上傳於群組的內容，會給予評價等情。據上各情，固可認原告於109年7月28日以後，會前往被告公司從事相關學習內容。惟參以被告出勤暨休假管理辦法（見本院卷第83至85頁），被告均要求員工應上下班打卡紀錄出勤時間，同時必須依照出勤時間規定上下班，然而原告於109年7、8月份，均未如被告正式員工須依上開出勤規定上下班，即難認為被告對原告在時間面向上，有何支配或出勤情況之監督。

3.原告雖提出109年8月出勤紀錄表（見本院第337頁）、會議記錄（見本院卷第151至179頁）等資料，作為其為已為被告所雇用之依據，然縱使前開出勤紀錄表內容有此記載，亦僅能證明原告至被告公司約130.5小時，衡以原告所陳工作時間，顯與被告其他員工依照上述管理辦法則內容提供勞務之情形未合，前開管理辦法復未明定部分工時或彈性工時之內容，佐諸兩造於109年9月始填載員工資料卡及簽立工作協議書，益徵兩造勞動契約締結之真意及其時

點，均係在109年9月以後，原告於109年9月以前，尚未經被告納入生產組織體系，可以確定，準此，被告辯稱兩造於109年7月28日至8月31日間，尚無勞動契約關係存在，應可採信。

4.原告另提出於被告公司所製作之文件、契約為據（見本院卷第180至215頁、217至232頁）及所提出之工作日誌（見本院卷第235至253頁），乃原告自行製作之文件，且為被告所否認，縱然屬實，亦僅能證明被告確實有提供原告學習訓練之機會，無法認定兩造間已有勞動契約之合意。

5.原告復主張：即便是建教合作也會拿一定的薪資云云。然稱技術生者，指依中央主管機關規定之技術生訓練職類中以學習技能為目的，依本章之規定而接受雇主訓練之人；本章規定，於事業單位之養成工、見習生、建教合作班之學生及其他與技術生性質相類之人，準用之；雇主招收技術生時，須與技術生簽訂書面訓練契約一式三份，訂明訓練項目、訓練期限、膳宿負擔、生活津貼、相關教學、勞工保險、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務事項，由當事人分執，並送主管機關備案。」，勞基法第64條第2項、第3項、第65條第1項均定有明文。為避免雇主將為其服勞務之人均以技術生之身分聘雇，以規避勞基法或其他法令之限制，故書面契約之簽訂及將書面契約送請備案，為雇主招收技術生之必要方式。然查，被告雖有提供原告課程，業如前述，但對於訓練項目、期限、相關教學、結業證明、契約生效與解除之條件及其他有關雙方權利、義務重要事項，均無合意，況原告亦自承：僅領取車馬補助費4,000元；並無約定薪資金額等語（見本院卷第13頁、第45頁），被告更無送請主管機關備案之情形，顯然不符合上述要件，故原告此部分主張，亦無從採認。

6.兩造既於109年9月1日以前並無僱傭關係，則原告請求被告給付109年7月、8月間未給付薪資1,185元、20,619元，

及請求給付未提撥勞健保費用3,801元，均屬無據。

（二）被告對原告所為解僱並非適法，然原告請求被告給付資遣費，亦屬無據。

1.按勞基法第11條第5 款規定，勞工對於所擔任之工作確不能勝任時，雇主得預告勞工終止勞動契約，揆其立法意旨，重在勞工提供之勞務，如無法達成雇主透過勞動契約所欲達成客觀合理之經濟目的，不論基於因勞工客觀上學識、能力、身心狀況不能勝任工作，或主觀上能為而不為，在雇主於使用勞基法所賦予之各種手段後，仍無法改善情況下，應允雇主給付資遣費終止勞動契約。又按雇主有虧損或業務緊縮，得預告勞工終止勞動契約，此觀勞基法第11條第2款規定即明。是以雇主於有虧損或業務緊縮時，為保障雇主營業權，有裁員之必要，以進行企業組織調整，謀求企業之存續，俾免因持續虧損而倒閉，造成社會更大之不安，而於資遣前先在可期待範圍內依據誠實及信用原則，採用對受僱人權益影響較輕之替代措施，確保受僱人之僱用地位得以繼續存在，已盡安置義務，但為受僱人拒絕接受，無從繼續僱用勞工，符合解僱最後手段性原則，即得預告勞工終止勞動契約。上開兩不同解僱事由，非相斥不得並存，惟應事前告知勞工，倘若事後變更，不惟有害於勞工之信賴，亦難認與誠信原則相符。

2.經查，依被告109 年12月31日所開立之離職證明書所載，原告離職為勞基法第11條第2 款為離職事由，然上述離職證明書並未記載相關具體原因，且被告迄今為止，亦未表明任何關於其解僱原告時有何虧損及營業緊縮之情事，是否有據，已可置疑。另觀之原告所提出109 年12月21日之對話紀錄（見本院卷第355 頁），載明被告公司人員於109 年12月21日向原告表明：「經輔導後，該員對工作無法勝任，決定終止聘用」等語，是被告前後所陳之解僱理由，不無矛盾，亦有害於原告之信賴。況依被告所提出之對話紀錄（見本院卷第115 至139 頁），可見原告固遭被告

公司人員多有糾正，但原告亦有提出檢討報告，非無試圖改進工作品質之情形，顯見原告並非主觀上能為而不為甚明。又被告所交付之工作，原告亦無客觀上學識、能力或身心狀況不能工作之情形，基於解僱最後手段性之考量，亦難認被告所為解僱為合法。

3.按雇主依勞基法第11條或第13條但書規定終止勞動契約者，應發給勞工資遣費；勞工依勞基法第14條規定不經預告終止契約者，準用之，勞基法第17條第1 項、第14條第4 項分別定有明文。查被告違法解僱原告，業如前述，又原告於被告表明解僱時，亦表明被告應發給離職證明書等語，有前揭109 年12月21日之對話紀錄可查，衡以此情，足認原告亦向被告合法終止兩造間勞動契約，依上說明，原告自得請求資遣費。是以：原告自109 年12月31日離職，因工作未滿6 個月，依勞基法第2 條第4 款，是以工作期間所得工資總額除以工作期間之總日數所得之金額。原告在職期間所得工資總額為96,000元，自109 年9 月至離職日（該日不計入），總計經過120 日，是其月平均工資為24,000元（計算式：96,000÷ 120 × 30＝24,000），自94年7 月1 日勞退新制施行日起之資遣年資為3 月又30天，新制資遣基數為【0+41/248】（新制資遣基數計算公式：（(年+(月+ 日÷當月份天數 ）÷ 12) ÷ 2 ），原告得請求被告公司給付之資遣費為3,968 元（計算式：月薪x資遣費基數，元以下四捨五入）。

4.然查，原告既自承其已領取資遣費4,000 元（見本院卷第46頁），則依上數額，原告實已從被告如數受領資遣費用，應認被告已清償上開資遣費用，原告應無再事請求之餘地，是原告主張，應屬無據。

（三）原告得請求被告給付加班費2,042元。

1.按雇主延長勞工工作時間者，其延長工作時間之工資，依下列標準加給：一、延長工作時間在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之1 以上。二、再延長工作時間

在2 小時以內者，按平日每小時工資額加給3 分之2 以上。三、依第32條第4 項規定，延長工作時間者，按平日每小時工資額加倍發給。又勞動法上之工作時間，係指勞工於雇主指揮命令下，從事業務或提供勞務之時間。如勞工分段提供勞務，就各段提供勞務間之未實際提供勞務時間，是否應計入工作時間給付工資，應視勞工是否處於雇主指揮監督下等待提供勞務，以勞雇之利益衡平為依歸，斟酌各該勞動契約之種類、內容及性質，旰衡經濟社會狀況、時空背景及其他主、客觀等因素而定（最高法院109 年台上字第1398號判決意旨參照）。

2.依原告於109 年9 月份出勤紀錄所載（見本院卷第69頁），可知原告實際出勤時間，多係9 點前後出勤，並於18時、19時、20時許下班，依勞動事件法第38條規定，可推定此部分為其實際工作時間，扣除每日休息時間，已可認定原告確實已經於其工作時間外提供勞務。又依出勤紀錄所示，原告於9 月7 日、8 日、9 日、10日、13日、14日、15日、18日、21日、23日、24日、25日、27日、28日、30日，均於工作時間外出勤，然均未逾每日2 小時，總計已超出14.5小時，是原告僅以14.5小時為計算基礎，據以請求被告核給加班費，應屬有據。又兩造約定薪資為24,000元，有前揭勞工投保資料查詢結果可稽，據此，平均每小時工資為100 元（計算式：24,000÷ 30÷ 8 ＝100 ），是被告應給付之加班費為1,933 元【計算式：（1 ＋1/3 ）× 14.5× 100 ＝1,933 ，元以下四捨五入）。被告雖以：公司並無要求原告加班云云，然依前開說明，勞工於工作場所或與從事相關工作之時間，均係受雇主指揮監督從事勞務，均應涵蓋於其實際工作時間當中，況9 月份出勤紀錄乃被告所提出，依民事訴訟法第281 條規定，應由被告舉證原告並無實際工作，然未據被告舉證已實其說，是其所辯，應不可採。

3.原告主張：於109 年12月17日22時31分至23時20分間（共

計49分，未逾2 小時），為被告要求所加班，為被告所否認。觀之原告提出之該日對話群組紀錄（見本院卷第255至279 頁），只見被告公司人員針對原告檢討報告確認有無完成，並於當時要求提出具體的回報，以供確認，原告當時則將檔案上傳予被告公司人員，而後又再確認原告有無看見更正工作內容之部分，並進而與原告討論工作內容之事項。衡諸原告工作性質乃係完成網頁管理並擔任被告公司助理，被告公司人員所為確認、工作內容檢討，實令原告必須於工作時間外，必須額外於休息時間處理工作項目及工作檢討事項。輔以原告於12月17日與被告公司人員對話，無法憑己意決定是否繼續與被告公司人員討論工作內容，益徵此部分時間原告係受被告指揮監督而從事工作事項，基此，原告請求被告給付此段時間加班費109 元【計算式：（1 ＋1/3 ）x 49÷ 60× 100 ×= 109 ，元以下四捨五入】，應屬有據。

4.綜上，原告得請求之加班費為2,042 元（計算式：109 ＋1,933 ＝2,042 ）。逾此範圍之請求，則非正當，不應准許。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約及相關勞基法規定，請求被告給付2,042 元，為有理由，應予准許。逾此範圍之請求，則屬無據，應予駁回。

五、本件原告勝訴部分，係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1 項，應依職權宣告假執行。併依勞動事件法第44條第2 項，同時宣告被告得預供擔保而免為假執行。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所用之證據，經核與判決結果不生影響，毋庸逐一審酌論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。並依民事訴訟法第436 條之19規定，確定訴訟費用額為1,000 元（第一審裁判費），併依兩造勝敗比例，定負擔如主文第4 項所示。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　13　　日

勞動法庭　法　官　林育賢

以上正本係照原本作成。

如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並應記載上訴理由，表明關於原判決所違背之法令及其具體內容與依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　5　　月　　13　　日

書記官　張芝瑜