

臺灣高雄地方法院民事判決

107年度雄勞簡字第73號

原告 簡麗勳

訴訟代理人 郭蕙萱律師

被告 大洋公寓大廈管理維護股份有限公司

法定代理人 李季珍

訴訟代理人 陳奕全律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國108年7月3日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒仟肆佰玖拾捌元及自民國一百零八年一月十一日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

被告應將新臺幣伍仟玖佰柒拾壹元提繳至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔十分之一，其餘由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒仟肆佰玖拾捌元為原告預供擔保，得免為假執行。

本判決第二項得假執行；但被告如以新臺幣伍仟玖佰柒拾壹元為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：伊自民國105年9月1日起任職於被告，兩造並簽立承攬契約（下稱系爭契約）及定期勞動人員聘用契約書（下稱系爭聘用契約），成立僱傭關係，並擔任清潔員工作。嗣伊於同年12月14日領取薪資時，被告竟要求伊自動離職，遭伊拒絕，而伊表示欲轉任保全人員工作，被告竟以伊為女性、外型亮麗等性別歧視理由而拒絕，後被告要伊等後待派工作，然伊遲遲未獲被告通知派任工作，且被告亦未依法為伊足額提繳勞工退休金，致伊受有短少提繳勞工退休金新臺幣（下同）5,971元之損害，伊遂於106年8月17日至高雄市政府勞工局（下稱勞工局）勞資爭議調解時依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止勞動契約，

01 惟被告尚積欠伊資遣費5,302元、工資10萬0,830元、國定
02 假日工作工資2,196元、生理假薪資1,098元，且伊因被告
03 性別歧視而受有非財產上損害金8萬3,140元。爰依民法第
04 487條、勞基法第37條、第22條第2項、勞工退休金條例（
05 下稱勞退條例）第12條、第14條第1項、第31條第1項，及
06 性別工作平等法（下稱性平法）第14條、第29條等規定，提
07 起本訴等語。並聲明：（一）被告應給付原告19萬2,566元
08 ，及自民事言詞辯論（二）狀繕本送達翌日起至清償日止，
09 按週年利率5%計算之利息。（二）被告應將5,971元提繳
10 至原告於勞工保險局所設立之勞工退休金專戶。

11 二、被告則以：伊僱用原告後，即安排原告至位於高雄市三民區
12 「當代LV大樓（下稱LV大樓）管理委員會（下稱當代管委會
13 ）」擔任清潔人員，詎原告於105年11月14日僅以口頭向伊
14 請事假，並未依規定辦理請假手續，致伊須調派其他人員前
15 往，後伊通知原告於同年12月14日前來結算11月份上班12日
16 之薪資，並要求伊自動離職，然遭原告拒絕，伊於當時另提
17 供新案場即位於高雄市楠梓區「金華天第大樓」（職務同為
18 清潔人員，下稱金華大樓），但原告認為距離住家過遠而拒
19 絕不同意至新案場。嗣兩造於是日達成協議，將原告身分改
20 為待派，由伊尋求有適合原告新的工作職務再行派遣新職務
21 ，並約定等待派遣期間並不支薪。至原告雖表示欲轉任保全
22 工作，惟大樓保全員基於負責維護大樓或社區安全之職責，
23 有面臨相當風險之虞，保全業不同意女性擔任深夜時段值班
24 工作係為保護女性員工之安全，並非基於性別歧視。另原告
25 於任職期間從未向伊提出請生理假之需求，伊當無不允許原
26 告請生理假而須負賠償之問題等語置辯。並聲明：原告之訴
27 駁回。

28 三、兩造不爭執事項：

29 （一）原告自105年9月1日起任職於被告，兩造並簽立系爭契
30 約及系爭聘用契約，兩造間成立僱傭關係。

31 （二）系爭契約約定如下：

- 01 (1) 第 1 條工作地點：「甲方（即被告）或甲方客戶處；服務
02 期間若因甲方業務之需，調動乙方（即原告）工作地點（
03 高雄縣、市），乙方需配合不得以任何理由拒絕；每班工
04 作 3 小時每班（月）為 1 萬 1,000 元」。
- 05 (2) 第 2 條工作範圍：「清潔人員，其工作項目、地點依系爭
06 聘用契約第 2 條、第 3 條；工作內容及職責依照甲方工作
07 規則之規定。」
- 08 (3) 第 3 條所得報酬：「承攬試用期為 3 個月（90 天由甲方考
09 核是否適任）所得報酬為每班 1 萬 1,000 元；試用期滿所
10 得報酬為每班 1 萬 1000 元。」
- 11 (4) 第 11 條契約終止：「①於合約期間乙方無法順利行承攬合
12 約上之第 1 條、第 2 條之情形。．．．⑤經考核不適任之
13 時，甲方以口頭會電告或函文知會乙方，本契約自然終止
14 。⑥無故不到勤及不聽甲方監督人員之指揮調度，本契約
15 自然終止。．．．。」
- 16 (5) 第 12 條違約責任：不能勝任該社區工作者，甲方有權終止
17 雙方契約。」
- 18 (三) 系爭聘用契約約定如下：
- 19 (1) 第 1 條派駐地點：「由甲方指定。」
- 20 (2) 第 7 條：乙方如有下列情形之一者，甲方得不經預告隨時
21 終止契約：「①不聽甲方監督人員之指揮或調遣者。②無
22 故曠職達 3 日（含）以上者。③精神體力或工作技能無法
23 勝任者。．．．。」
- 24 (四) 原告任職後經被告派駐在當代管委會，並負責 LV 大樓清潔
25 工作。
- 26 (五) 訴外人余宗光當時任職於被告，並擔任當代管委會案場之
27 督導。
- 28 (六) 原告於 105 年 11 月 14 日未事先請假且未到任工作，經管委
29 會是日告知余宗光後，余宗光始悉未到任之情並立即與原
30 告電話聯絡，原告接獲電話後始向余宗光表示當日因發生
31 車禍無法前往案場工作，余宗光則電話中向原告表示因管

委會希望更換清潔人員，故指示原告無庸再至案場工作。
(七) 嗣被告聯絡原告於105年12月14日至被告公司處所討論原告離職情事，兩造當時對話內容大致如本院一卷第156至159頁及本院二卷第19頁所附光碟譯文資料。原告當時已表示不同意自願離職，被告當時雖已提供新案場即金華大樓（職務同為清潔人員），但薪資變更為每月1萬元，而原告亦未同意至新案場。

(八) 原告向勞工局申請勞資爭議調解後，兩造於105年8月17日在勞工局調解，原告表示被告未給付勞退6%，主張被告違反勞基法第14條第1項第6款規定，請求資遣費、勞退金等；兩造同意原告於106年8月17日已依上揭規定向被告終止勞動契約。

(九) 被告同意給付原告資遣費5,302元、國定假日工作之工資2,196元、勞退差額5,971元。

(十) 若認原告主張有理由，被告對於原告主張積欠工資10萬0,830元、生理假薪資1,098元，並不爭執。

四、本件之爭點：

(一) 原告於任職期間是否向被告請生理假而為被告不同意？原告請求生理假薪資1,098元，是否有據？

(二) 原告自105年12月15日起待派期間是否得請領薪資？原告請求工資10萬0,830元，是否有據？

(三) 原告於105年12月14日請求工作性質更改為保全，被告當時是否有違反性別平等法第7條之規定而致原告受有非財產上損害？原告請求非財產上損害8萬3,140元，是否有據？

五、本院得心證之理由：

(一) 按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；勞工依法終止契約，雇主應發給勞工資遣費；工資應全額直接給付勞工，勞基法第14條第1項第6款、第4項、第22條第2項定有明文。又雇主應為第7條第1項規定之勞工負擔提繳之退休金，不

01 得低於勞工每月工資6%。雇主未依本條例之規定按月提
02 繳或足額提繳勞工退休金，致勞工受有損害者，勞工得向
03 雇主請求損害賠償，勞退條例第14條第1項、第31條第1
04 項定有明文。原告主張被告應給付資遣費5,302元、國定
05 假日工作之工資2,196元等共計7,498元，及應提繳勞退
06 差額5,971元至其勞工專戶，為被告所不爭執，原告此部
07 分主張，即屬有據。

08 (二) 原告於任職期間是否向被告請生理假而為被告不同意？原
09 告請求生理假薪資1,098元，是否有據？

10 按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任
11 ，民事訴訟法第277條前段定有明文。而民事訴訟如係由
12 原告主張權利者，應先由原告負舉證之責，若原告先不能
13 舉證，以證實自己主張之事實為真實，則被告就其抗辯事
14 實即令不能舉證，或其所舉證據尚有疵累，亦應駁回原告
15 之請求。原告主張其於任職期間曾向被告請生理假而為被
16 告否准等語，為被告所否認，並以前揭情詞置辯，原告就
17 此利己之事實，自應負舉證責任之責，然原告就此部分並
18 未舉證以實其說，其所主張，自屬無據。

19 (三) 原告自105年12月15日起待派期間是否得請領薪資？原告
20 請求工資10萬0,830元，是否有據？

21 1、原告自105年9月1日起任職於被告，擔任清潔人員，並
22 經被告派遣至當代管委會負責LV大樓清潔工作，且依系爭
23 契約上揭約定所示，原告受僱試用期為3個月，如原告於
24 合約期間無法順利為清潔人員之工作，或不能勝任LV大樓
25 清潔工作者，被告得終止系爭契約。

26 2、據證人余宗光於本院審理時結證稱：先前當代管委會已反
27 應原告不適任，嗣原告於105年11月14日未事先請假且未
28 到任工作，經當代管委會是日告知伊後，伊始悉未到任之
29 情並立即與原告電話聯絡，原告接獲電話後始向伊表示當
30 日因發生車禍無法前往案場工作，伊則電話中向原告表示
31 因當代管委會希望更換清潔人員，故指示原告無庸再至案

場工作等語，伊當時有告訴原告公司的原則是如有不適任某個案場，就會請員工先回來公司，再由公司找看看有無適合的案場甚詳（本院一卷第204、205頁）。本院考量證人余宗光目前已無受僱於被告，與被告應無利害關係，並審酌證人余宗光所為證述，業經其於本院審理時依法具結，係以刑事責任擔保其證言之真實性，自無須甘冒偽證罪風險故為不實之證述之理，其所為之證述，應堪採信。進依證人所述，顯見原告於受僱試用期已有不能勝任LV大樓清潔工作之情形，被告依約本即有權終止兩造間系爭契約。

3、繼前所論，原告就系爭契約之主要履約目的係至當代管委會負責LV大樓清潔工作，因可歸責於原告之事由，致被告無法繼續派遣原告至當代管委會。被告聯絡原告於105年12月14日至被告公司處所討論原告離職情事，原告當時已表示不同意自願離職，被告雖已提供新案場「金華天地大樓」（職務同為清潔人員），但薪資變更為每月1萬元，而原告亦未同意至新案場，為兩造所不爭執。佐以原告當時亦有表示係因案場過遠而不願到新案場，有光碟譯文資料在卷可參（本院一卷第159頁反面），顯見當時原告不願至新案場到任之原因，除每月薪資已有變更外，案場距離亦為重要考量之一。

4、按解釋契約，應於文義上及論理上詳為推求，以探求當事人立約時之真意，並通觀契約全文，斟酌訂立契約當時及過去之事實、交易上之習慣等其他一切證據資料，本於經驗法則及誠信原則，從契約之主要目的及經濟價值作全盤之觀察，以為其判斷之基礎，不能徒拘泥字面或截取書據中一二語，任意推解致失其真意（最高法院99年度台上字第1421號判決意旨參照）。系爭契約所示，原告工資為每班工作3小時每班（月）為1萬1,000元，與一般常見工作8小時並不相同，顯與一般兼職工作相類。依兩造於上揭105年12月14日談話內容所示，被告雖要求原告自願離

職，但為原告所不同意，嗣兩造協議改由待派職缺方式辦理，由被告待有適合原告之工作內容，再行通知原告，有光碟譯文資料可佐（本院一卷第159頁正反面）。當時某女員工向原告表示有缺就會叫妳回來，沒有缺就去找其他工作等語，及余宗光並已告知原告有可能等3個月、6個月或1年，半天又在妳家附近又適合妳等語，而原告亦表示願意等（本院一卷第157頁反面、159頁正反面），顯見原告知悉待派期間可能將近1年，且待派期間原告可至他處尋求工作獲取薪資。是本院審酌原告當時係與一般兼職工作相類，因可歸責於原告之事由，致被告無法繼續派遣原告至當代管委會，參諸兩造協議改由待派職缺方式辦理，日後有適合原告工作內容之需求時，始通知原告到任，原告於待派期間仍可至他處工作獲取薪資，顯見兩造間勞動契約已協議變更勞動條件，得由原告先至他處工作獲取薪資，是認被告於該待派期間並無支付原告工資之義務，較符合兩造間協議變更之真意。

5、綜上，兩造於105年12月14日已協議變更勞動契約內容，原告於待派期間可他處工作獲取薪資，被告於該待派期間並無支付工資之義務，原告請求被告支付待派期間之工資10萬0,830元，洵屬無據。

（四）原告於105年12月14日請求工作性質更改為保全，被告當時是否有違反性平法第7條之規定？原告請求非財產上損害8萬3,140元，是否有據？

1、按雇主對求職者或受僱者之招募、甄試、進用、分發、配置、考績或陞遷等，不得因性別或性傾向而有差別待遇；但工作性質僅適合特定性別者，不在此限。受僱者或求職者因第7條至第11條或第21條之情事，受有損害者，雇主應負賠償責任。前3條情形，受僱者或求職者雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金額，性平法第7條、第26條及第29條定有明文。又雇主不得使女工於午後10時至翌晨6時之時間內工作；但雇主經工會同意，如事業單位無

工會者，經勞資會議同意後，且符合下列各款規定者，不在此限：(1)提供必要之安全衛生設施。(2)無大眾運輸工具可資運用時，提供交通工具或安排女工宿舍，勞基法第49條第1項定有明文。

2、原告主張當時欲求職保全工作，竟遭被告性別歧視等語，然為被告所否認，並前揭情詞置辯。查兩造於105年12月14日協談時，余宗光向原告表示：妳當保全比較不適合，因為妳外型很亮麗，妳當保全會被住戶調侃等語，及某女員工亦向原告表示：我們其實是為妳好，因為女生保全不能大夜，其實我們很少用女生的保全等語，此固有上開譯文在卷可參（本院一卷第156、157頁）。惟查，據證人余宗光證稱：原告當時只能上4個小時半天的班等語（本院一卷第206頁），顯見原告當時屬僅能上半天4個小時類似一般兼職工作，是否與被告公司（或關係企業）經營保全業務之工作條件或時數內容相符，原告是否確有求職保全之真意，顯非無疑。而雇主除經女性勞工同意，並提供必要之安全衛生設施外，否則不得要求其於午後10時至翌晨6時之時間內工作，依當時兩造談話內容所示，並無原告同意在大夜班時段工作之內容；況兩造當時主要在協談原告是否自願離職，及兩造協議變更勞動契約之條件，是上開言語是否有因性別而有差別待遇，致原告受非財產上損害，亦有疑義。而原告就此並未更為舉證，自難逕為有利原告之認定，原告此情所指，亦難憑採。

六、綜上所述，原告依民法第487條、勞基法第37條、第22條第2項、勞退條例第14條第1項、第31條第1項等規定，請求被告給付資遣費5,302元、國定假日工作之工資2,196元等共計7,498元，及自民事言詞辯論（二）狀繕本送達翌日（該繕本於108年1月10日送達，見本院一卷第166頁）即108年1月11日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息之範圍內，為有理由，應予准許，逾此範圍外之請求，則屬無據，應予駁回。

七、就原告勝訴部分，依民事訴訟法第389條第1項第3款規定，應依職權宣告假執行，並由本院依民事訴訟法第392條第2項之規定，依職權宣告被告為原告預供擔保，得免為假執行。

八、兩造就本件其餘攻擊、防禦方法及所提證據，經審酌後，核與判決結果無影響，爰不逐予一一論列，併此敘明。

九、據上論結，本件原告之訴為一部有理由、一部無理由，依民事訴訟法第79條、第389條第1項第3款、第392條第2項，判決如主文。

中 華 民 國 108 年 7 月 30 日
高雄簡易庭 法官 饒志民

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表明上訴理由，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 108 年 7 月 30 日
書記官 吳韻芳