

臺灣臺北地方法院小額民事判決

114年度勞小字第52號

原告 賴煜欽

訴訟代理人 王俞堯律師（法扶律師）

被告 香港商一蘭有限公司台灣分公司

法定代理人 前川亞依

訴訟代理人 溫藝玲律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國114年9月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣柒佰柒拾元，及自民國一百一十四年三月十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟伍佰元由原告負擔。

本判決第一項得假執行；但被告如以新臺幣柒佰柒拾元為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：

(一)原告自民國113年8月7日受僱被告，於被告位於臺灣總本店擔任現場人員，負責接待客人、送餐、整理環境、搬貨等工作，薪資為每小時新臺幣（下同）220元。公司設有小老師制度，由小老師依公司標準流程作業對新進人員一對一教學，原告入職後，即由被告指派訴外人A女擔任原告之小老師。惟因原告具有整體社會功能輕度障礙，領有身心障礙證明，不擅於多工處理，A女為此數度斥責原告，且原告較為直白、缺乏溝通技巧，竟遭A女誤解為性騷擾，原告曾私下向店長反映，希望能更換小老師。於113年11月10日，因A女指示原告處理多項任務，原告遂大聲質問A女「為何要這樣對我？」兩人發生爭執。店長事後約談原告，要求原告於懲

01 處單上簽名，原告拒簽。113年11月12日，原告見A女下班  
02 後，因一時無法控制情緒向A女大吼「你不要惹我」，隔日  
03 遭營運經理約談，原告已向經理表示今後會與A女保持距  
04 離。

05 (二)詎113年11月23日，原告換上制服並打卡準備上班時卻遭其  
06 他員工阻擋入店工作，被告對此並未說明任何理由。原告僅  
07 能向臺北市政府勞動局投訴，雙方兩度進行勞資爭議調解未  
08 果。直至114年1月14日，原告收到被告寄發之「不法侵害申  
09 訴調查審議結果通知書」（下稱系爭通知書），始知A女於  
10 113年11月16日已向被告公司提出內部申訴，系爭通知書認  
11 定原告對A女構成職場不法侵害，惟調查過程未給予原告表  
12 示意見之機會，亦未考量原告之身心障礙狀況，懲戒內容記  
13 載原告在114年1月16日復職後，出勤地點改至臺北市○○區  
14 ○○路00號B1，惟原告於113年11月23日至114年1月16日停  
15 職期間，被告並未給付足額薪資原告遂於114年2月23日通知  
16 被告依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款終  
17 止兩造勞動契約。

18 (三)兩造約定時薪為220元，而依勞基法第30條第1項規定，勞工  
19 每週正常工作時間為40小時，是原告每月薪資應為3萬5,200  
20 元（計算式：220元×40小時×4=35,200元），惟被告分別於  
21 113年11月、12月、114年1月各給付原告薪資2萬421元、3萬  
22 2,999元、1萬7,188元，共短少3萬5,001元，原告自得要求  
23 被告給付短少薪資3萬5,001元，並請求被告給付資遣費  
24 9,632元，爰依民法第487條、勞基法第14條第4項、第17  
25 條、勞工退休金條例第12條第1項規定，提起本件訴訟等  
26 語。並聲明：被告應給付原告4萬4,633元，及自起訴狀繕本  
27 送達之翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

## 28 二、被告則以：

29 (一)兩造於113年8月7日簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），  
30 被告自113年8月7日起僱用原告為部分工時之計時店鋪營運  
31 專員，雙方約定工作時間原則上原告每月出勤時數80小時、

01 每週出勤5天，但實際上有無排班與實際排班數等，仍取決  
02 於依照被告基於營運需求與原告媒合排定之班表辦理；原告  
03 工資採按時計酬，系爭勞動契約約定被告按原告出勤時數給  
04 付原告工資為時薪220元。是原告得領取之薪資係按原告實  
05 際出勤時數，以每小時220元計算，且無最低保證排班時數  
06 約定，是原告主張每月固定約定薪資達3萬5,200元云云，顯  
07 未符合系爭勞動契約，原告進而據此主張被告應給付短少薪  
08 資3萬5,001元云云，更屬無稽。

09 (二)被告於113年11月16日接獲A女對於原告多項行為提起工作場  
10 所性騷擾及職場不法侵害申訴，被告為提供A女有效之暫時  
11 性保護措施，爰於調查期間令原告暫停排班出勤，於113年  
12 11月23日通知原告停職，經被告公司指派專人進行訪談調查  
13 與審議處理後，確認A女指控事件均為真實，總計5起指控事  
14 件中共計3起事件構成職場不法侵害事件，被告於114年1月  
15 14日以書面通知原告申訴調查審議結果，嗣經原告就上開審  
16 議結果提起申復後，被告公司再組成申復處理委員會進行審  
17 議，終仍認定應維持原決議。

18 (三)被告於停職期間，原告已排定之班表至113年12月底，於調  
19 查處理程序終結後，被告公司仍依原定班表核發薪資予停職  
20 之原告；至於114年1月1日至同年月15日之停職期間，因當  
21 時尚未排定班表，原告並無提供勞務之義務，被告亦無給付  
22 薪資之義務。縱依兩造約定原告每月出勤時數80小時，被告  
23 於114年1月16日至31日已提供原告76.5小時之排班時數，被  
24 告至多僅須給付3.5小時工資即770元。事後原告基於個人因  
25 素向被告提出離職申請，於114年1月24日填寫離職申請書，  
26 離職日訂於同年2月23日，離職原因欄位僅填寫「因到海外  
27 工作」等文字，被告公司已受理其離職申請。嗣於同年2月  
28 22日，原告藉詞想要變更上載通訊地址而向其主管取回離職  
29 申請書，卻逕自於離職原因欄位事後加載「及公司延遲」等  
30 記載，經被告以不同意變更離職原因而制止，原告係因個人  
31 因素而自願提出離職，則原告依勞基法第14條第4項規定請

01 求被告支付資遣費，並無理由等語，資為抗辯。並聲明：原  
02 告之訴駁回。

03 三、兩造不爭執事項（本院卷第152、208頁，依全辯論意旨及判  
04 決格式修正）：

05 (一)原告自113月8月7日起任職被告，擔任部分工時之計時店鋪  
06 營運專員，約定每小時薪資220元（本院卷第57、207頁）。

07 (二)被告公司員工A女113年11月16日向被告申訴原告職場不法侵  
08 害（本院卷第65頁）。

09 (三)原告於113年11月23日起至114年1月15日並未進入被告公司  
10 辦公室工作，被告支付原告此段期間已排班之薪資（本院卷  
11 第77、79頁）。

12 (四)原告於114年1月24日提出離職申請書，定於114年2月23日離  
13 職（本院卷第69頁）。

14 四、得心證之理由：

15 原告主張兩造約定時薪為220元，而依勞基法第30條第1項規  
16 定，勞工每週正常工作時間為40小時，原告每月薪資應為3  
17 萬5,200元，惟被告於113年11月至114年1月共短少給付薪資  
18 3萬5,001元，又原告於114年2月23日通知被告依勞基法第14  
19 條第1項第5、6款終止兩造勞動契約，被告應給付資遣費  
20 9,632元等情，為被告所否認，並以前情置辯。是本件應審  
21 究者，分敘如下：

22 (一)原告請求積欠工資3萬5,001元部分：

23 1.按工資謂勞工因工作而獲得之報酬，由勞雇雙方議定之，但  
24 不得低於基本工資。勞工正常工作時間，每日不得超過8小  
25 時。勞基法第2條第3款、第21條第1項、第30條第1項前段分  
26 別定有明文。復按勞工工作時間每日少於8小時者，除工作  
27 規則、勞動契約另有約定或另有法令規定者外，其基本工資  
28 得按工作時間比例計算之，勞基法施行細則第13條亦有明  
29 定。是以，工資數額以勞雇雙方議定為原則，至於工資議定  
30 原則之限制，參照上開勞基法第21條第1項、勞基法施行細  
31 則第11、13條等規定，應指勞工於法定工時為工作時間，其

01 所得工資，不得低於基本工資。換言之，如勞雇約定工作方  
02 式，實際正常工作時間少於法定工時(部分工時)等非全時勞  
03 工，自無勞基法第21條第1項但書限制之適用。又所謂部分  
04 工時，係指：一、1.有固定工作時間，但其每日工作時數較  
05 全時勞工為少；2.企業因應全時勞工正常工時以外之人力，  
06 所安排之班別；3.企業為因應尖峰時間，所安排之班別。  
07 二、結合部分時間工作與彈性工作時間制度，如約定特定期  
08 間之總工作時數，但特定期間內每日工作時段及時數不固  
09 定。三、分攤工作之安排，如兩人一職制。部分工時勞工之  
10 工資應由勞僱雙方議定，按月計酬者，不得低於按工作時間  
11 比例計算之每月基本工資；按時計酬者，不得低於每小時基  
12 本工資；按日計酬者，於法定正常工作時間內，不得低於每  
13 小時基本工資乘以工作時數後之金額。

14 2.經查，原告自113月8月7日起任職被告，擔任部分工時之計  
15 時店鋪營運專員，約定每小時薪資220元，此為兩造所不爭  
16 執。而觀諸系爭勞動契約第4條第1項約定：「工作時間：(一)  
17 原則上乙方（即原告）每月出勤時數80時、每週出勤5天，  
18 但實際上有無排班與實際排班數等，仍取決於依照甲方（即  
19 被告）基於營運需求與乙方媒合排定之班表辦理。」足見原  
20 告係部分工時勞工，且依兩造約定勞動條件，原告每月原則  
21 上應提供服務工時為80小時，且原告依系爭勞動契約約定之  
22 時薪220元，並未低於行政院核定之113年基本工資每小時  
23 183元、114年基本工資每小時190元，則被告依實際工作時  
24 間比例計算原告基本工資，自無何未達基本工資之情。準  
25 此，原告主張其每月薪資應為3萬5,200元（220元×40小時×4  
26 =35,200元），依民法第487條前段規定，請求被告給付其  
27 實領工資未達基本工資而有3萬5,001元差額云云，即屬無  
28 據。

29 3.至原告於114年1月份僅排班76.5小時（114年1月17日：6小  
30 時、1月19日：7小時、1月20日：6小時、1月21日：6小時、  
31 1月22日：8小時、1月24日：7小時、1月25日：7小時、1月

01 26日：8小時、1月27日：7小時、1月30日：7.5小時、1月31  
02 日：7小時），此有原告之出勤明細表可參（本院卷第75  
03 頁），足見原告當月排班未達80小時，已違反原告每月應提  
04 供服務工時為80小時之約定，被告應給付原告未達80小時差  
05 額3.5小時之工資即770元（220元×3.5小時＝770元），是原  
06 告請求被告給付770元，為有理由，應予准許。逾此範圍之  
07 請求，為無理由，應予駁回。

08 (二)原告請求資遣費9,632元部分：

09 1.按勞工終止勞動契約之終止權屬形成權，於勞工行使其權利  
10 時即發生形成之效力，不必得雇主之同意（參見勞基法第15  
11 條第2項規定），亦不因雇主同意或未為反對之意思表示而  
12 成為合意終止（最高法院110年度台上字第14號判決意旨、  
13 109年度台上字第2922號裁定意旨參照）。又按解釋意思表  
14 示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之辭句，為民法  
15 第98條所規定，而所謂探求當事人之真意，如兩造就其真意  
16 有爭執時，應從該意思表示所根基之原因事實、經濟目的、  
17 一般社會之理性客觀認知、經驗法則及當事人所欲使該意思  
18 表示發生之法律效果而為探求，並將誠信原則涵攝在內，藉  
19 以檢視其解釋結果對兩造之權利義務是否符合公平正義（最  
20 高法院96年度台上字第286號判決意旨參照）。

21 2.經查，原告於114年1月24日提出離職申請書預定於114年2月  
22 23日離職，離職原因欄位則填寫「因到海外工作」等語，此  
23 有離職申請書在卷可參（本院卷第69頁）；原告雖主張被告  
24 不依勞動契約給付工作報酬、違反勞動契約或勞動法令致有  
25 損害勞工權益之虞，並於114年2月23日依勞基法第14條第1  
26 項第5、6款規定，向被告終止系爭勞動契約並請求資遣費等  
27 情，惟原告已於114年1月24日向被告自請離職，即已發生形  
28 成之效力，縱原告事後認為被告有違反勞基法相關規定之情  
29 事，亦不影響原告前向被告所為終止系爭勞動契約之意思表  
30 示，原告復於114年2月23日再次向被告終止兩造勞動契約云  
31 云，無以發生再次終止兩造勞動契約之效力，其主張依勞基

01 法第14條第1項第5、6款規定終止契約，即無理由。

02 3.承上，原告並未依勞基法第14條規定終止系爭勞動契約，兩  
03 造間勞動契約實係因原告自願離職而終止，則原告請求被告  
04 支付資遣費部分，即無理由。

05 五、綜上所述，原告依據兩造間系爭勞動契約、民法第487條，  
06 請求被告給付770元，及自民事起訴狀繕本送達翌日（本院  
07 卷第37頁）即114年3月13日起至清償日止，按週年利率5%計  
08 算之利息，為有理由，應予准許；逾此部分之請求，則無理  
09 由，應予駁回。

10 六、按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，應依職權宣  
11 告假執行，前項請求，法院應同時宣告雇主得供擔保或將請  
12 求標的物提存而免假執行，為勞動事件法第44條第1項、第2  
13 項所明定。本判決原告勝訴部分為被告即雇主敗訴之判決，  
14 爰依據前開規定，依職權宣告假執行及免為假執行之宣告。

15 七、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，經本院斟酌  
16 後，認與判決結果不生影響，爰不予以一一論述，附此敘  
17 明。

18 八、末按適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，  
19 應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文。本件  
20 訴訟費用計為第一審裁判費1,500元，應由原告負擔。

21 九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

22 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

23 勞 動 法 庭 法 官 林 怡 君

24 以上正本係照原本作成。

25 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（應  
26 附繕本）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

27 中 華 民 國 114 年 10 月 9 日

28 書 記 官 陳 美 玟