臺灣彰化地方法院民事判決

110年度勞訴字第18號

原　　告　陳慧佳

被　　告　勝騏食品工廠有限公司

000000000000000000

法定代理人　謝勝騏

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國110年11月16日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新台幣參萬捌仟肆佰元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新台幣肆仟元由被告負擔新台幣陸佰壹拾元，餘由原告負擔。

本判決原告勝訴部分得假執行，惟於被告以新台幣參萬捌仟肆佰元為原告供擔保後得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴。但擴張或減縮應受判決事項之聲明者、不甚礙被告之防禦及訴訟之終結者，不在此限。民事訴訟法第255條第1項第3款、第5款定有明文。經查，本件原告原起訴聲明請求被告給付未給付之工資新台幣（下同）38,400元，並請求給付資遣費及開立非自願離職證明書予原告，但未表明請求之資遣費數額為何，嗣於民國（下同）110年9月24日本院第一次言詞辯論期日時，主張被告應給付之資遣費為一個月之薪資24,000元，故將聲明變更為被告應給付其62,400元，及開立非自願離職證明書，核原告前開聲明之變更屬擴張應受判決事項之聲明，且不甚礙被告之防禦及訴訟終結，合於首揭規定，應予准許。

二、原告起訴主張：

（一）聲明求為判決：⑴被告應給付原告62,400元。⑵被告應發給原告非自願離職證明書。⑶訴訟費用由被告負擔。

（二）緣伊自108年8月29日至被告公司上班，擔任彰化縣和仁國小中央廚房廚工之工作，直至110年7月2日學期結束止，110年5月19日因新冠肺炎疫情被告命令原告停班，因而無法領到薪資，伊的薪資是算日薪，日薪1,200元，月薪約為25,200元，請求被告給付未給付110年5月19日至110年7月2日期間之薪資38,400元，及一個月薪資之資遣費24,000元。

（三）伊有問過勞工處的律師，律師說伊如果不去上班的話，就可以依法終止勞動契約，提出郵局存證信函。

（四）對被告答辯之意見：勞工受勞動基準法的保護，不管是日薪或月薪，被告違反勞動法，疫情當時是停課不停班。就算沒有服勞務也應該給付薪資，無薪協議依勞動部之解釋是無效的。勞動部的減班縮時，也不能少於基本工資。雖然有辦線上教育訓練，但公司要求伊簽無薪，才能幫伊辦線上教育訓練，6月3日勞動部已經上線，公司到6月16日才申請，伊怕到7、8月的時候就自動退保，伊沒有簽。

三、被告則以：

（一）被告公司經營學校之團膳業務，原告為被告公司聘用之駐點廚工，兩造所簽訂之勞動契約，就薪資之約定乃按日計酬，配合學校作息週休二日，寒暑假皆休息。

（二）因國內新冠肺炎本土疫情嚴峻，教育部遂於110年5月19日公告全國各級學校停止到校上課，後續並二次延長至學期末110年7月2日，因學生不到校上課，學校已無團膳業務之需求，故導致原告於該期間無須服勞務，此實乃因疫情管制所致，不可歸責於被告，依行政院勞工委員會83年5月11日台勞動二字第35290號函解釋函令，被告無可服勞務之期間，被告不必給付原告工資。原告自述被告令其停止上班，實有誤會。

（三）又兩造所簽訂之勞動契約約定，原告之工作時間需配合學校作息，學生休假期間皆不需上班，若遇有其他學生不必到校之期間，如國定假日、人事行政局公告彈性休假、甚

至學生校外教學的日子皆不需出勤；同理，因疫情關係致學校停課，學生無到校需求，依雙方簽訂之勞動契約觀之，同屬兩造約定不需上班之期間。原告是約聘，日薪工時，有上班才有支薪，才符合契約精神。

（四）被告並無資遣原告之意，故原告並無請求資遣費及離職證明書之權利。原告雖提出終止勞動契約之存證信函，如果是郵局寄送伊應該會收到，但是伊沒有看到；又原告存證信函並沒有寫終止契約之事由，係自行離職。

（五）因為疫情關係公司受損也很嚴重，被告公司人數眾多，在110年7月13日有函文給勞工局減班縮時，有提出協議書名單，公司對於同意減班縮時的員工安排線上教育訓練，政府有重點補助，約23,000元左右，原告不同意，所以沒有辦法幫其辦理。

（六）並聲明：⑴原告之訴駁回。⑵訴訟費用由原告負擔。⑶如受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

四、得心證之理由：

（一）本件原告主張伊自108年8月29日受僱於被告公司，擔任彰化縣和仁國小中央廚房駐點廚工之工作，薪資以日薪計算，日薪1,200元，因疫情之緣故，自110年5月19日至110年7月2日學期結束止停工，此期間被告並未給付原告工資等事實，業據原告提出彰化縣政府勞資爭議調解紀錄為證，且為被告所不爭執，堪信為真實。惟原告主張被告應給付原告未給付之110年5月19日至110年7月2日之工資38,400元，資遣費24,000元，及發給非自願離職證明書，為被告否認，並以前詞置辯。

（二）原告請求給付110年5月19日至110年7月2日工資部分：

⑴按就勞工提出之勞務而言，雇主為債權人，因此雇主的受領遲延屬於債權人遲延的一種，所謂債權人遲延是指債權人對於已提出之給付拒絕受領或不能受領之事實。又民法第487 條前段規定「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。」，因此，雇主在未得勞

工同意變更勞動契約內容前，單方以指示權或以公告等型態片面停工或減少工作時間，即為拒絕受領勞務，而屬受領遲延，雇主仍應依民法第487條前段規定給付工資。次按行政院勞工委員會83年5月11日台（83）勞動二字第35290號函曾表示：「事業單位停工期間之工資如何發給，應視停工原因依據體個案認定之：....停工原因如係可歸責於雇主，而非歸責於勞工時，停工期間之工資應由雇主照給。另停工原因如屬雇主經營之風險者，為可歸責於雇主之事由。....」，所謂經營風險及經濟風險係指實施勞動程序而言對於雇主並無障礙，但其實施之結果對於雇主無經濟的利益，即若雇主是基於市場原因，缺乏訂單而無法提供勞工工作，以致於勞工現實提出勞務或言詞提出勞務時，無法受領，即係基於雇主之原因之不能受領，此乃屬雇主的經濟風險，雇主自不得將工資危險轉嫁給勞工。

⑵本件原告主張被告應給付110年5月19日至110年7月2日停工期間之薪資等語，被告則辯稱原告為約聘日薪制之人員，兩造之契約約定工作時間配合學校的作息，無工作即無支薪，該段期間係因新冠肺炎疫情，學校停止到校而無團膳需求，致原告無須服勞務，被告毋庸支付原告工資云云。經查，本件兩造並不爭執原告為日薪制員工，惟觀諸被告所提兩造簽訂之「時新/日薪員工契約資料表」，其上記載配合學校為週休二日，寒暑假休息，則其等已就原告服勞務之期日有所約定，即學校週休二日、寒暑假以外之期間，被告即應於約定之期日提供工作受領勞務，兩造復不爭執其等間並無達成縮時減薪之協議，則被告單方面停工，自屬受領勞務遲延，依民法第486條之規定，原告仍得依兩造間之勞動契約，請求被告給付薪資，是被告所辯並不足採。

⑶被告復辯稱其係因疫情學校停課，而無團膳需求，屬不可歸責於勞雇雙方之事由致停工，依行政院勞工委員會83年5月11日台勞動二字第35290號函之意旨，伊不必發給工資

云云。然查，教育部雖因應新冠肺炎疫情全國三級警戒而宣布自110年5月19日起改採遠距教學，停止到校上課，然被告所屬之行業，並未被禁止營業，被告因疫情學校停止到校致其團膳業務暫時停止，此乃屬被告經營風險，自不得將工資危險轉嫁給原告，被告即應將工資全額給付與原告，不得擅自扣薪或放無薪假，被告此部分之抗辯亦不可採。

⑷從而，被告依兩造之勞動契約有給付原告薪資之義務，則自110年5月19日至110年7月2日止共32個上課日，原告日薪1,200元，則被告應給付未付之薪資為38,400元，原告主張被告應給付38,400元未付之工資，為有理由。

（三）原告請求被告給付資遣費部分：

⑴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契約。勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例之後之工作年資，於勞動契約依勞動基準法第11條、第13條但書、第14條及第20條獲職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給，最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞動基準法第17條之規定。勞動基準法第14條第1項第5款、勞工退休金條例第12條第1項分別定有明文。又非對話而為意思表示者，其意思表示，以通知達到相對人時，發生效力。民法第95條第1項亦定有明文。

⑵本件原告主張被告違反勞動法令終止兩造間之勞動契約，被告應給付原告資遣費等詞，並提出存證信函為證，被告則辯稱其無意資遣原告，並未收到存證信函，且存證信函沒有寫終止契約之事由，所以是自行離職等語。經查，觀諸原告所提之存證信函影本，其上雖載明被告積欠原告工資，依法終止勞動契約等言，已足以表明其係欲依勞動基準法第14條第1項第5款之規定，終止兩造間之勞動契約；

然本件被告既抗辯其未收到原告終止勞動契約之存證信函，自應由原告就此部分有利於己之事實舉證證明，原告並未無提出證據證明其終止勞動契約之存證信函已經到達於被告，尚難認為該意思表示已生效，則兩造之勞動契約尚難認係因原告依勞動基準法第14條之規定而為終止，故原告主張被告應給付資遣費云云，尚非有據。

（四）原告請求被告發給非自願離職證明書部分：按就業保險法所稱非自願離職，指被保險人因投保單位關廠、遷廠、休業、解散、破產宣告離職；或因勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條規定各款情事之一離職；勞動契約終止時，勞工如請求發給服務證明書，雇主或其代理人不得拒絕，就業保險法第11條第3項及勞基法第19條分別定有明文。兩造間之勞動契約，原告並不能證明係因其依勞動基準法第14條終止，則原告自被告處離職，尚難認符合就業保險法所稱之「非自願離職」，其請求被告發給非自願離職之證明，並無理由。

五、從而，本件原告依兩造間勞動契約之法律關係，請求被告給付薪資38,400元，為有理由，應予准許；原告其餘資遣費、發給非自願離職證明書之請求，為無理由，應予駁回。

六、本件原告等勝訴部分為法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，據勞動事件法第44條第1項規定，依職權宣告假執行；並依同條第2項規定酌定相當擔保之金額宣告免為假執行。

七、結論：原告之訴一部有理由，一部無理由，並依勞動事件法第15條、第44條第1項、第2項，民事訴訟法第79條，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　110　　年　　11　　月　　30　　日

勞動專業法庭法　官　謝仁棠

以上正本係照原本作成。

如對判決上訴，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　　110　　年　　11　　月　　30　　日

書記官　陳文新