

臺灣高雄地方法院民事判決

110年度勞小字第109號

原告 郭淑真

訴訟代理人 林韋妙

被告 沅采環保有限公司

法定代理人 朱時沅

訴訟代理人 劉程豐

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年3月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣69,037元，及自民國110年11月10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。

本判決得假執行。但被告如以新臺幣69,037為原告預供擔保，得免為假執行。

事實及理由

一、被告經合法通知，未於言詞辯論期日到場，核無民事訴法第386條各款所列情形，爰依原告聲請，由其一造辯論而為判決。

二、原告主張：原告自民國109年6月10日起至110年10月22日止受僱於被告，從事外包清潔洗碗工作，約定每月薪資新臺幣（下同）28,000元，月休6天，然依勞動基準法（下稱勞基法）規定月休應有8天，被告應給付短少2天休假之工資及國定假日出勤加倍工資；又被告自110年5月起擅自實施無薪假，並將月薪制改為日薪制或時薪制，爰依勞動契約關係，請求被告給付如起訴狀附件所示之薪資合計90,780元，及自110年11月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之遲延利息。

01 三、被告未於言詞辯論期日到場爭執，亦未提出書狀作何聲明或
02 陳述。

03 四、原告主張其於前揭時間受僱於被告，約定每月薪資新臺幣
04 （下同）28,000元，月休6天，被告自110年5月起擅自實施
05 無薪假，並將月薪制改為日薪制或時薪制等情，業據原告提出
06 薪資明細表、考勤表及工作群組LINE對話紀錄可按，核屬
07 相符，茲就原告起訴狀附件所示各項請求分述如下：

08 (1)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第
09 21條第1項定有明文。而勞雇雙方於勞動契約成立之時，係
10 基於平等之地位，勞工得依雇主所提出之勞動條件決定是否
11 成立契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，如
12 勞工自始對於勞動條件表示同意而受僱，勞雇雙方於勞動契
13 約成立時即約定例假、國定假日及延長工時之工資給付方式
14 ，且所約定工資又未低於基本工資加計假日、延長工時工資
15 之總額時，即不應認為違反勞動基準法之規定，勞雇雙方自
16 應受其拘束，勞方事後不得任意翻異，更行請求延時工資或
17 例假日之加班工資。故關於勞工應獲得之工資總額，原則上
18 得依工作性質之不同，任由勞、雇雙方予以議定，僅所議定
19 之工資數額不得低於行政院勞工委員會所核定之基本工資，
20 此種工資協議方式並不違背勞基法保障勞工權益之意旨，且
21 符合公平合理待遇結構，則雙方一旦約定即應依所議定之工
22 資給付收受，不得於事後反於契約成立時之合意主張更高之
23 勞動條件（臺灣高等法院暨所屬法院99年法律座談會民事類
24 提案第15號討論意見參照）。依上述說明，勞工應獲得之薪
25 資報酬，除不得低於行政院核定之基本工資標準，及違反勞
26 基法保障勞工權益本旨外，原則上得由勞雇雙方就不同工作
27 性質，另行約定公平合理待遇結構之計算方式，勞雇雙方自
28 應受勞動契約之拘束，不得任意割裂或混雜契約內容與法條
29 規定，僅擷取部分內容任加主張再為請求。兩造約定原告所
30 領取之薪資總額倘不低於基本工資及以基本工資為基準計算
31 出之延時工資總和，則該工資之約定，自不違反勞基法之規

01 定，雙方均應受其拘束。

02 (2)本件原告主張兩造約定月休6天，月薪為28,000元，顯然此
03 月薪係包含其餘例假或休息日出勤之工資，而每年應有104
04 天例假及休息日，原告月休6天換算年休為72天，每年短少3
05 2天，平均每月短少2.66天，109年、110年之基本工資各為2
06 3,800元、24,000元，如以24,000元計算，換算時薪為100
07 元，原告於休息日出勤之加班費每月約為3,370元【 $(100 \times$
08 $4/3 \times 2 + 100 \text{元} \times 5/3 \times 6) \times 2.66 = 3,370$ ，元以下均四捨五
09 入】，加計24,000元後為27,370元，被告與原告約定之月薪
10 為28,000元，高於基本工資加計休息日出勤工資之總額，自
11 不得再行請求被告給付每月2日休息日出勤之加班費。

12 (3)原告主張於109年中秋節（109年10月1日）、國慶日（109年
13 10月10日）及110年清明節（110年4月4日）、中秋節（110
14 年9月21日）出勤之事實，有其考勤表可按，原告求被告給
15 付上開國定假日出勤加倍工資合計3,732元（ $28,000 \div 30 = 933$
16 $3,933 \times 4 = 3,732$ ），為有理由。

17 (4)按雇主於受景氣影響，為避免大量解僱勞工，應容許雇主不
18 資遣勞工，得與勞工協商無薪休假，以保障勞工工作權之存
19 續而言，尚非當然不得為之。無薪休假並非法律名詞，參照
20 行政院勞工委員會因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行
21 注意事項函示（即100年12月1日勞動2字第1000133284號
22 函，勞動部109年7月1日勞動條3字第1090130635號函修
23 正），其中第2、3點之注意事項分別為：「事業單位受景氣
24 因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商
25 同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資」、「事業單位如
26 未經勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資
27 」；又民法第487條前段規定「僱用人受領勞務遲延者，受
28 僱人無補服勞務之義務，仍得請求報酬。」是雇主在未得勞
29 工同意變更勞動契約內容前，片面停工或減少工作時間，即
30 為拒絕受領勞務，而屬受領遲延，雇主仍應依民法第487條
31 前段規定給付工資。原告主張被告於110年5月擅自將原告之

月薪改為日薪，短少給付工資3,022元（ $28,000-24,978=3,022$ ），於110年6月起又片面改為時薪，短少工資21,920元（ $28,000-6,080=21,920$ ），110年7月短少工資20,320元（ $28,000-7,680=20,320$ ），110年8月短少工資13,809元（ $28,000-14,191=13,809$ ），110年9月短少工資及中秋節加倍工資7,167元（ $8,091-924=7,167$ ），核與卷附薪資明細相符，110年9月份扣除前已諭知給付之中秋節出勤工資933元，被告應給付短少工資合計65,295元（ $3,022+21,920+20,320+13,809+7,167-933=65,305$ ）。

五、綜上所述，原告依勞動契約關係，請求被告給付工資69,037元（ $3,732+65,305=69,037$ ）及自110年11月10日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之遲延利息，為有理由，應予准許，逾此範圍之請求，即屬無據，應予駁回。

六、本件係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同條第2項規定，宣告被告得預供擔保免為假執行。又本件係適用小額訴訟程序，依民事訴訟法第436條之19第1項規定，法院為訴訟費用之裁判時，併確定訴訟費用額為1,000元，應由被告負擔。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中 華 民 國 111 年 3 月 17 日
勞 動 法 庭 法 官 鍾淑慧

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 111 年 3 月 17 日
書 記 官 林怡君