臺灣高雄地方法院民事判決

111年度勞小字第94號

原　　告　傅運揚

被　　告　林皇宮席宴股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　林協健

訴訟代理人　何琬婷

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年11月25日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣壹萬肆仟元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告以新臺幣壹萬肆仟元為原告供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告主張：原告於民國108年7月16日起受僱於被告，每月工資新臺幣（下同）3萬元，但被告於疫情期間即110年6月至同年11月積欠原告工資共計2萬6000元，又原告任職期間尚有14日特休假未休，被告亦應給付原告特休未休補償工資1萬4000元予原告，以上合計被告應給付原告4萬元等語，爰起訴請求被告給付。並聲明：被告應給付原告4萬元。

二、被告則以：原告於108年7月16日起至111年8月14日止任職於被告公司，原告月薪3萬元，這是還沒有扣掉勞健保自負額的金額，若扣掉勞健保自負額後，原告的實領薪資為2萬8833元，原告請求之110年6到11月之工資差額，被告有跟員工（包含原告）簽立減少工時協議書，所以薪資都有給付給原告。另因原告離職結算逾休291.5小時，已無特休未休的天數，故被告無需給付原告特休假工資等語為辯。並聲明：駁回原告之訴。

三、兩造不爭執事項：（見本院卷第69頁）

(一)原告於108年7月16日起至111年8月14日止任職在被告公司百燒臘部門，擔任燒臘5職務。

(二)原告之應領月薪於扣除「勞健保自負額」之後，為實領月薪。

(三)原告之「勞健保自負額」為1167元。

四、本院之判斷：

(一)原告請求給付積欠工資部分：

1. 按工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法第22條第2項定有明文。次依行政院勞工委員會（現改制為勞動部，下稱勞動部）於109年12月1日勞動2字第1090130635號函修正發布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第2 點：「事業單位受景氣因素影響致停工或減產，為避免資遣勞工，經勞雇雙方協商同意，始得暫時縮減工作時間及減少工資。」、第9點：「勞雇雙方如同意實施減少工時及工資，應參考『勞雇雙方協商減少工時協議書（範例）』...，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」。

2. 本件原告主張被告積欠其疫情期間即110年6月至同年11月之工資共計2萬6000元未付，經被告否認，辯稱：兩造已協議減少工時及工資，並無積欠工資之事。經查，原告所指上開積欠工資期間，被告已提出三份「勞雇雙方協商減少工時協議書」（見本院卷第49至54頁），原告雖否認其上之簽名為親簽，但經本院當庭勘驗原告當庭簽收之協議書影本上之簽名、及其本人所書寫並提出至本院之小額訴訟表格化書狀上之簽名，其上簽名「傅運揚」字樣之字跡、運筆勾勒方式與被告提出之協議書上之簽名相符，是足認被告所提出協議書上之簽名為原告本人所親簽（見本院卷第45頁、第9、13、49至54頁），故堪認兩造已協商達成縮減工作時間及減少工資之合意，準此，揆諸前揭說明，原告於110年6月至同年11月之每月工資為2萬4000元，堪予認定。又查，原告自承其上開期間受領月薪2萬2833元（見本院卷第45頁），經核與

原告月薪2萬4000元扣除勞健保自負額1167元後之金額即2萬2833元（計算方式2萬4000元－1167元＝2萬2833元）相符，從而，原告於上開期間既已受領月薪2萬2833元，則其主張被告積欠工資，並無依據，應予駁回。

(二)原告請求給付特休未休補償工資部分：

1.按勞動基準法第38條第1項第1至3款規定：「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，應依下列規定給予特別休假：一、6個月以上1年未滿者，3日。二、1年以上2年未滿者，7日。三、2年以上3年未滿者，10日。…」，又同法第38條第4、6項分別規定：勞工之特休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資；勞工依本條主張權利時，雇主如認為其權利不存在，應負舉證責任，則於前揭勞動基準法106年1月1日施行後，如勞工於年度終結或契約終止時，有特休假未休完之日數，即得請求雇主發給特休假未休日數之工資，倘雇主認其權利不存在，即應由雇主負舉證責任。

2.經查，被告雖辯稱原告離職結算逾休291.5小時，已無特休未休的天數云云，然原告主張其任職期間，尚有14日特別休假未休，被告如認為其權利不存在，應負舉證責任，對此，被告並未舉證，是揆諸前揭規定，應認原告之主張屬實，則原告請求被告給付特休未休補償工資1萬4000元（計算式：1000元×14日＝1萬4000元】，為有依據，應予准許。

五、綜上述，原告請求被告給付原告1萬4000元，為有理由，應予准許，逾上開範圍之請求，即非有理，應予駁回。又本判決第1項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。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，經本院審酌後，於判決結果均不生影響，爰不一一論述。

七、本件兩造各為一部勝訴、一部敗訴，因原告確有提起本件訴訟必要，且起訴後應徵之裁判費至少為1000元（民事訴訟法

第77條之13規定參照），是本院認應依民事訴訟法第79條規定，酌量情形由被告全部負擔。並依同法第436條之19第1項之規定，確定第一審訴訟費用額如主文第3項所示。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

勞動法庭法　官　黃顗雯

以上正本係照原本作成。

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，並須表明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之上訴理由。（均須按他造當事人之人數附繕本）。

民事訴訟法第436條之24第2項：對於本判決之上訴，非以違背法令為理由，不得為之。

中　　華　　民　　國　　111　　年　　12　　月　　14　　日

書記官　江俐陵