

臺灣新北地方法院民事判決

110年度勞簡字第139號

原告 陳冠輯

訴訟代理人 游正曄律師（法扶律師）

被告 狸小籠有限公司

法定代理人 陳昭萍

訴訟代理人 陳昭玲

上列當事人間請求給付資遣費等事件，於中華民國112年3月2日言詞辯論終結，本院判決如下：

主 文

原告之訴及假執行之聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事 實 及 理 由

甲、兩造聲明及陳述要旨：

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國110年4月27日起受僱於被告，擔任被告經營之「泰味館板橋愛買南亞店」之廚師，平均月薪為新臺幣（下同）42,000元，上班時間按被告排班予以出勤。詎被告自110年5月起，即以新冠肺炎疫情嚴重為由，未經原告同意片面要求原告以申請事假方式來減少原告出勤之工作日數，對原告實施「減班休息（無薪休假）」，致原告於110年5月被迫申請11.5天事假，而遭被告扣薪15,009元。嗣被告公司負責人陳昭萍（下逕稱陳昭萍）於110年5月29日，協同廚房主管戴侑廷與原告討論110年6月後，被告公司停止營業之相關因應措施，陳昭萍於會議中表明，因疫情關係，被告公司自110年6月起將全面停業，並向原告表示後續每月薪資至少有24,000元以上，但未具體與原告協議後續停業期間每月薪資之數額，陳昭萍並偕同戴侑廷要求原告簽署「事假同意書」，約定自110年6月起所有原本應出勤日數全改以原告請事假之方式辦理，原告當下雖不同意，但為避免遭被告資遣，仍預先簽署該同意書，惟被告公司竟違反上開約定最低

01 薪資之約定，主張原告於110年6月及7月之原出勤日數均請
02 事假為由，未給付110年6月及7月之薪資，原告即於110年8
03 月8日向戴侑廷反應，戴侑廷則同意在上開爭議尚未終結
04 前，原告無庸提供勞務，並請原告回去等待通知，然原告因
05 擔心自身權益遭受嚴重損害，乃於110年8月9日寄發存證信
06 函，以勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第5、6款規
07 定終止勞動契約，並於當日向新北市政府勞工局申請勞資爭
08 議調解，惟因被告不同意調解方案，而致調解不成立，原告
09 為捍衛自身權益，故提起本件訴訟。

10 (二)原告請求被告給付項目及金額如下：

11 1.積欠工資99,009元：

12 被告尚積欠原告110年5月薪資15,009元、110年6月薪資4
13 2,000元、110年7月薪資42,000元，故請求上開期間薪
14 資，合計99,009元。

15 2.資遣費5,984元：

16 原告任職期間自110年4月27日起至110年8月9日止，平均
17 薪資為42,000元，請求資遣費5,984元。

18 3.預告期間工資13,696元：

19 原告於被告公司之工作天數共104日，依勞基法第11條第1
20 款規定，被告應給付原告10日之預告工資，而原告之平均
21 日薪為1,369.6元，自得請求被告給付預告工資為13,696
22 元。

23 4.以上合計118,689元。

24 (三)爰依民法第486條本文前段、勞基法第23條第1項、勞工退休
25 金條例第12條第1項及類推適用勞基法第16條規定，訴請被
26 告應給付原告118,689元，及自110年9月9日起至清償日止，
27 按年息5%計算之利息，並陳明本件願供擔保，請准宣告假
28 執行。

29 二、被告則以：被告公司於110年5月間因遭遇新冠病毒疫情肆
30 虐，政府規定餐飲業禁止內用，致被告公司當時完全無營業
31 額得以支撐餐廳各項開支，被告公司為照顧員工之生活及生

計，乃決定提供三項選擇讓員工決定去留：(一)接受被告公司資遣，由被告公司依法給付資遣費；(二)選擇到桃園分店上班，只要有上班到最低工資之天數，每月仍可獲最低工資之保障；(三)對於不想去桃園分店上班（避免因移動增加染疫風險）可選擇以請事假方式（只要雇主同意員工每月可請14天以上之事假即可續留原職位及勞健保），讓員工之勞健保可以繼續留在被告公司，惟原則上全部員工應至桃園店工作，正常支薪。經被告詢問原告意見，原告明示同意選擇以請事假方式，故原告於110年5月共請事假9.5天、6月共請事假30天、7月共請事假31天，其餘天數被告則如數給薪（被告已給付原告4月薪資4,687元、5月薪資24,109元），被告並於7月加給原告6,000元生活補貼，被告並續保原告之勞健保，已分別為原告代墊6月之勞健保費用1,341元、7月之勞健保費用1,341元、8月之勞健保費用347元，合計共3,029元。至110年7月被告重新開業時，當被告詢問原告回公司上班之意願，原告均藉故推託而不明確回應，被告為確認原告之意願，特定請原告於110年8月2日回公司商討，並告知原告，如果不願意回來上班可以接受資遣，如果願意回來上班，就等公司通知正式上班日期，並請依政府規定先行去做快篩，原告同意回公司上班，被告即於110年8月8日以LINE通知原告於110年8月9日正式上班，並附帶提醒原告日後回來上班不可在上班時間拿手機看股市。詎原告竟要求於110年8月9日與被告公司負責人面談，並當面提出被告應給付其6、7月薪資，否則就要提告等云云，經被告一再解釋，原告仍無法接受被告之說明，嗣原告雖同意回板橋店上班，然仍不配合進行快篩之政府政策，直至110年8月12日，被告因未見到原告回來公司上班，不得已僅能於110年8月12日以LINE通知原告已無故曠職三日（8月9日至8月12日被告皆未上班）將其解僱。綜上，原告前已選擇以請事假方式續留原職位及勞健保，即不得再請求補給5月至7月之薪資，且原告係因無故曠職三日以上遭被告解僱，自不得請求預告期間工資及資遣費

等語資為抗辯，併為答辯聲明：原告之訴駁回。

乙、不爭執事實（見本院卷二第53至55頁）：

(一)原告自110年4月27日起受僱於被告，擔任被告經營之「泰味館板橋愛買南亞店」之廚師，平均月薪為42,000元，泰味館板橋愛買南亞店自110年5月15日起停業。

(二)原告於110年5月15日至110年5月29日都沒有上班。

(三)原告於110年6至7月都沒有上班。

丙、本院之判斷：

一、依行政院勞工委員會（已改制為勞動部）於100年12月1日以勞動2字第1000133284號函發布之「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」，其中第2、3、9點之注意事項分別為：「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。」、「事業單位如未經與勞工協商同意，仍應依約給付工資，不得片面減少工資。勞工因雇主有違反勞動契約致有損害其權益之虞者，可依勞動基準法第十四條規定終止勞動契約，並依法請求資遣費。」、「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）』（如附件），本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」。可知若勞雇雙方同意減少工時及工資應以書面為之，縱未依書面為之，亦應得勞工之明示同意，以杜爭議。末按因景氣因素所造成之停工，屬可歸責於雇主之事由，工資本應依約照付。雇主如片面減少工資，即屬違法，可依法裁罰。事業單位如受景氣影響必須減產或停工，為避免大量解僱勞工，可與勞工協商並經同意後，暫時縮減工作時間及依比例減少工資，以共度難關，惟對支領月薪資者，仍不得低於基本工資，以及逕自排定所謂「無薪休假」。為求勞資關係和諧，勞雇雙方可透過勞資會議，就應否採行所謂「無薪休假」進行討論，惟前開協議，因涉個別勞工勞動條件之變更，仍應徵得勞工個人之同意，勞動部98年4月24日勞動2字第0980070071號函可資參照。又「勞工因

01 有事故必須親自處理者，得請事假，一年內合計不得超過十
02 四日。事假期間不給工資。」，勞工請假規則第7條亦有明
03 文。

04 二、本件被告因110年5月起疫情升溫，行政院與中央流行疫情指
05 揮中心宣布於110年5月15日提升警戒至第三級，政府規定餐
06 飲業禁止內用無法運營，為妥善照顧員工生計，於110年5月
07 29日召集全體員工進行協商，提供三個方案由員工選擇：（
08 1）員工至桃園店工作，正常支薪。（2）主動請假（優先請
09 補休假及特休假，如無上述假別時數者，則以不扣全勤請事
10 假處理，請假期間無薪，但公司會支付一定生活費並負擔員
11 工之勞健保支出）。（3）由公司依規定資遣。經被告詢問
12 原告，原告選擇方案2即選擇請事假，疫情期間由被告給付
13 6,000元生活補貼，被告並續保原告之勞、健保，待疫情結
14 束後繼續留任，故原告於110年5月共請事假9.5天、6月共請
15 事假30天、7月共請事假31天，其餘天數被告則如數給薪（
16 被告已給付原告4月薪資4,687元、5月薪資24,109元），被
17 告並於7月加給原告6,000元生活補貼，被告並續保原告之勞
18 、健保，並為原告代墊6月之勞健保費用1,341元、7月之勞
19 健保費用1,341元、8月之勞健保費用347元，合計共3,029元
20 一節，有被告提出原告簽立之同意書、新北市政府勞動檢查
21 處以111年6月14日以新北檢一字第1114748424號函所檢送原
22 告110年5月之排班表、打卡資料、110年5月薪資單、110年7
23 月8日被告支出原告110年5、6月薪資及生活費6,000元、原
24 告於110年5月17日至110年7月8日簽立之請假單（假別為事
25 假，請假期間自110年5月17日下午、110年5月18日全日、
26 110年5月20日至23日、110年5月25日至31日、110年6月1日
27 至110年7月31日）在卷可參（見本院卷一第129頁、第177—
28 185頁），原告亦未否認同意書及請假單上簽名之真正，足
29 認兩造就原告勞動條件之變更（即原告自110年5月15日至
30 110年7月31日均請事假未上班），已徵得原告個人之書面同
31 意，兩造就勞動條件變更所為之協商應屬有效，依勞工請假

01 規則第7條規定，原告自不得請求被告給付事假期間之工資
02 。

03 三、嗣因疫情緩和，被告自110年7月底即開始聯絡員工於8月份
04 先做完快篩之後回來上班，原告原本應允於8月2日開始上班
05 ，但一直未出現，原告於8月9日有至被告處，要求與法定代
06 理人溝通，溝通過程，原告要求被告應補足之前請事假期間
07 之薪資，經被告法定代理人以「原告選擇請事假方案，請事
08 假期間未上班，被告自毋庸付薪」為由拒絕後，原告即未再
09 至被告處工作一節，業據被告自承在卷（參見本院111年12
10 月22日言詞辯論筆錄），因兩造就勞動條件變更所為之協商
11 應屬有效，依勞工請假規則第7條規定，原告自不得請求被
12 告給付事假期間之工資等情，業經本院認定如上，難認被告
13 有何違反勞動契約或法令之情事，且因原告就本件爭議事項
14 向主管機關提出檢舉，經新北市政府勞動檢查處於110年8月
15 31日對被告進行勞動檢查，經抽查勞工陳冠輯（即原告）5
16 —7月出勤紀錄、請假紀錄及工資清冊等資料，尚無發現違
17 反勞動基準法規定事項等情，並有新北市政府勞動檢查處
18 111年11月16日新北檢一字第1114768572號函可參，則縱原
19 告於110年8月9日即寄發存證信函，以被告違反勞動基準法
20 第14條第1項情形終止勞動契約，有原告提出之存證信函影
21 本1份為證，難認合法生終止兩造間之勞動契約之效力，兩
22 造間之勞動契約於斯時仍繼續存在，嗣原告自110年8月9日
23 至110年8月12日均未依規定請假亦未至被告公司上班，經被
24 告依勞基法第12條第1項第6款規定「無故連續曠職3日以上
25 」為由未經預告終止勞動契約，此為原告所不爭，則被告亦
26 無須支付資遣費及預告期間工資甚明。

27 四、綜上所述，本件兩造就原告勞動條件之變更（即原告自110
28 年5月15日至110年7月31日均請事假未上班），已徵得原告
29 個人之書面同意，兩造就勞動條件變更所為之協商應屬有效
30 ，依勞工請假規則第7條規定，被告即無給付事假期間工資
31 之義務，原告於110年8月9日以被告未給付上開期間工資，

違反勞工法令為由終止兩造間之勞動契約，難謂有據，嗣因原告自110年8月9日至110年8月12日均未依規定請假亦未至被告公司上班，經被告依勞基法第12條第1項第6款規定「無故連續曠職3日以上」為由未經預告終止勞動契約，被告亦無須支付資遣費及預告期間工資之義務。從而，原告援引民法第486條本文前段、勞基法第23條第1項、勞工退休金條例第12條第1項及類推適用勞基法第16條規定，請求被告應給付原告118,689元，及自110年9月9日起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁回。原告之訴既無理由，其假執行之聲請即失所附麗，應併予駁回。

五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊、防禦方法及所提之證據，經本院審酌後認對判決結果不生影響，爰不一一論述，附此敘明。

六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中 華 民 國 112 年 5 月 26 日
勞 動 法 庭 法 官 李 昭 融

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）。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 112 年 5 月 26 日
書 記 官 楊 佩 宣