

臺灣臺中地方法院民事判決

112年度勞簡字第150號

原告 許琇閔

訴訟代理人 王翼升律師(法扶律師)

被告 祈富國際企業股份有限公司

法定代理人 張竹煌

訴訟代理人 標建宏

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國113年5月21日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

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在此限，民事訴訟法第255條第1項第3款定有明文，且依勞動事件法第15條後段規定，於勞動事件亦適用之。本件原告起訴時原聲明：1.被告應給付原告新臺幣（下同）556,981元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息。2.被告應發給原告非自願離職證明書等語。嗣於民國112年12月19日言詞辯論時變更其聲明為：被告應給付原告444,785元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息（見本院卷第119頁）。核屬減縮應受判決事項之聲明，應予准許。

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自108年8月2日起受僱於被告，擔任被告所屬香富飯店（臺中館，下稱香富飯店）大夜班櫃台人員，每月薪資為28,000元。為因應嚴重特殊傳染性肺炎流行疫情，香富飯店於110年1月4日起經衛生福利部（下稱衛福部）徵用為集中檢疫場所，原告亦經該部依傳染病防治法、指定徵

01 用設立檢疫隔離場所及徵調相關人員作業程序與補償辦法
02 (下稱系爭補償辦法)等規定，徵調為疫情隔離場所之行政
03 後勤人員。依系爭補償辦法第8條第1款及第2款第4目規定，
04 原告經徵調支援防疫期間，除依法受領被告所給付之工資
05 外，身為支援之非醫療人員亦可額外獲得每日1,500元之津
06 貼補償。惟自110年1月起至111年12月止原告受徵調期間
07 內，被告除給付110年1月份、8月份、111年12月份之工資
08 外，其餘21個月的薪資共計588,000元均未給付，經扣除被
09 告此期間不明原因之給付共計143,215元後，被告尚應給付
10 原告110年2月至111年11月份(下稱系爭期間)之薪資差額4
11 44,785元。為此，依勞動基準法(下稱勞基法)第22條第2
12 項規定，請求給付系爭期間之薪資差額444,785元等語。並
13 聲明：被告應給付原告444,785元，及自起訴狀繕本送達翌
14 日起至清償日止，按年息5%計算之利息。

15 二、被告抗辯：原告自108年8月2日起受僱於被告，擔任被告所
16 屬香富飯店大夜班櫃台人員，一個月排休8天，上班時間為
17 晚上11時至早上7時。因疫情關係香富飯店於110年1月4日起
18 至112年12月31日經衛福部徵用為防疫集檢所，主管機關為
19 衛福部臺中醫院(下稱臺中醫院)。原告係大夜班櫃台人
20 員，然被告受徵用期間不需大夜班人員，故總經理標建宏指
21 示香富飯店副理吳伊純告知原告辦理資遣，但因原告向吳伊
22 純表達不願遭資遣，可否改假日班，一個月約可上班8日。
23 標建宏思疫情期間找工作不易，指示吳伊純同意原告改上假
24 日班，並由被告每月給付原告8,000元補貼，其他上班、加
25 班時間由指揮官即臺中醫院副院長指示安排，被告不過問，
26 吳伊純按每月排班表造冊向衛福部請領每日每人1,500元津
27 貼和加班費。被告於徵用期間已與原告達成約定，原告每月
28 僅上班8天，被告亦已依約給付補貼等語。並聲明：原告之
29 訴駁回；如受不利判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

30 三、得心證之理由：

31 (一)查原告自108年8月2日起受僱於被告，擔任被告所屬香富飯

01 店大夜班櫃台人員，每月薪資28,000元，原告上班時間為晚
02 上11時到早上7時，每月排休8天，香富飯店於110年1月4日
03 起經衛福部徵用為集中檢疫場所，原告亦經衛福部依系爭補
04 償辦法等規定，於同日徵調為疫情隔離場所之行政後勤人
05 員，並於000年00月間解除徵調等情，業據原告提出原告勞
06 工保險（下稱勞保）投保資料、衛福部110年2月4日函文及
07 香富飯店110年1月公告為證（見本院卷第31至37頁），並為
08 兩造所不爭執（見本院卷第154、158頁），堪認上情為真
09 實。惟原告主張被告短少給付系爭期間之薪資計444,785
10 元，則為被告所否認，被告並以前揭情詞置辯。兩造主要爭
11 執在於被告有無短少給付原告系爭期間之薪資？

12 (二)按中央流行疫情指揮中心成立期間，指揮官基於防疫之必
13 要，得指示中央主管機關彈性調整第39條、第44條及第50條
14 之處置措施。前項期間，各級政府機關得依指揮官之指示，
15 指定或徵用公、私立醫療機構或公共場所，設立檢疫或隔離
16 場所，並得徵調相關人員協助防治工作；必要時，得協調國
17 防部指定國軍醫院支援。對於因指定、徵用、徵調或接受隔
18 離檢疫者所受之損失，給予相當之補償。前項指定、徵用、
19 徵調、接受隔離檢疫之作業程序、補償方式及其他應遵行事
20 項之辦法，由中央主管機關定之，傳染病防治法第53條定有
21 明文。衛福部據此訂定系爭補償辦法，其中，第8條規定：
22 「人員薪資及津貼補償計算自徵調日起至結束日止，其補償
23 項目及基準如下：一薪資部分：比照原日薪計算。(一)任職於
24 公立醫療機構人員：由原任職機構發給；如原任職機構未發
25 給者，由設立機關發給。(二)任職於私立醫療機構人員：由設
26 立機關發給。二津貼部分，由設立機關依其擔任下列職務之
27 一發給：(一)醫師：每人每日新臺幣一萬元。(二)護理人員：每
28 人每班新臺幣五千元。(三)前二目以外之醫事人員：每人每日
29 新臺幣二千元。(四)其他人員：每人每日新臺幣一千五百
30 元。」。依此規定，有關徵調期間之人員「薪資補償」部
31 分，係比照原日薪計算，然任職於私立醫療機構人員，其薪

01 資補償係由「設立機關」發給付；有關其他工作人員之津貼
02 補償部分，則為每人每日1,500元，雖無疑義。然依系爭補
03 償辦法第2條規定，該辦法所稱醫事人員，依醫療法之規
04 定；所稱「其他人員」，指非屬醫事人員，為設立檢疫或隔
05 離場所必要之工作人員。而依系爭補償辦法第8條第1款第
06 1、2目規定，任職於公立醫療機構人員，其薪資補償由原任
07 職機構發給；如原任職機構未發給者，由設立機關發給。任
08 職於私立醫療機構人員，其薪資補償係由「設立機關」發
09 給。參以系爭補償辦法第8條第2款第4目，係為獎勵醫事人
10 員以外之其他人員積極投入防疫工作，依95年7月1日施行之
11 勞保投保薪資分級表，以最高日投保薪資為津貼補償參考依
12 據，於97年1月21日增列（參見立法理由）。則綜合上開規
13 定，系爭補償辦法並未明定須對「其他人員」補償薪資。原
14 告係受徵調為疫情隔離場所之行政後勤人員，屬於系爭補償
15 辦法第2條規定之非屬醫事人員之「其他人員」，無法依上
16 開規定請求補償薪資。況所謂「設立機關」，依同辦法第3
17 條第1項規定，係指依傳染病防治法第53條就中央流行疫
18 情指揮中心指揮官（以下簡稱指揮官）之指示，指定或徵用
19 醫療機構或公共場所，設立檢疫或隔離場所，並得徵調人員
20 協助防治工作之「各級政府機關」。是縱原告得歸類於系爭
21 補償辦法第8條第1款第2目「任職於私立醫療機構」之應受
22 薪資補償人員（原告顯非任職於公立醫療機構之人員），其
23 應為補償者亦非被告。原告據此主張：依系爭補償辦法第8
24 條第1款及第2款第4目之規定，原告除可獲得被告所給付之
25 原訂薪資外，並得額外獲得每日1,500元之防疫津貼云云，
26 不無誤會。

27 (三)稱僱傭者，謂當事人約定，一方於一定或不定之期限內為他
28 方服勞務，他方給付報酬之契約，民法第482條定有明文。
29 依此規定，僱傭契約為雙務契約，受僱人之主要給付義務為
30 為僱用人服勞務，僱用人之主要給付義務則為給付受僱人報
31 酬，二者互為對待給付之關係。準此，原告請求被告給付系

01 爭期間原約定之薪資每月28,000元，自應以其於系爭期間有
02 為被告服原約定之勞務為前提。而香富飯店於110年1月4日
03 起經衛福部徵調為集中檢疫場所，原告亦經衛福部依系爭補
04 償辦法等規定，於同日徵調為疫情隔離場所之行政後勤人
05 員，並於000年00月間解除徵調等情，已如前述。在此情況
06 之下，香富飯店於受徵用期間已無法經營原來之旅館飯店業
07 務，原告受徵用為疫情隔離場所之行政後勤人員，其工作內
08 容應符合嚴重特殊傳染性肺炎集中檢疫場所工作指引中各類
09 職務人員執行之工作內容範疇，始得申請津貼補償（衛福部
10 嚴重特殊傳染性肺炎集中檢疫工作人員及專案返臺隨機檢疫
11 小組人員津貼補償申請原則第叁點第三款第2目規定參
12 照），難認原告於系爭期間內有為被告服勞務之情事。原告
13 於系爭期間既未為被告服勞務，除非法令有特別規定或兩造
14 另有約定，原告不得依兩造原約定之僱傭契約內容請求被告
15 給付其每月薪資28,000元。

16 (四)原告主張：香富飯店受徵用時，有發布消息說要受徵調的人
17 留下來，不要的人要資遣，被告有說留下來的人薪水照給等
18 語。然被告抗辯：原告之前在香富飯店擔任大夜班，白天原
19 告在其他地方打工，香富飯店被徵用後，被告有詢問原告白
20 天是否可以工作，因為原告星期一至星期五有在其他地方打
21 工，希望星期六、日上班，原告有同意被告只給付原告星期
22 六、日薪資，每月8,000元；每月8,000元是因為當時衛福部
23 的津貼不知何時來，臺中醫院副院長希望被告補貼等語。查
24 原告受徵調為疫情隔離場所之行政後勤人員，於系爭期間僅
25 於每星期六、日至檢疫所工作，每月工作8天，有上班才有
26 領到防疫津貼等情，為原告所不爭執（見本院卷第120、121
27 頁）。其次，被告於110年1月之公告記載：在徵用期間內本
28 公司會按月「補貼」每位工作人員「獎勵津貼」，原本公司
29 替員工加保之勞健保及勞退金投保薪資級距皆不變動等語
30 （見本院卷第37頁），僅承諾按月「補貼」每位工作人員
31 「獎勵津貼」，並未承諾於原告等員工受徵調期間會按月給

01 付每位工作人員原有之薪資。且亦不能因被告善意未變動每
02 月員工之勞健保投保薪資級距，推認被告有承諾給付原告原
03 約定之工資。證人即110年間擔任被告客戶部副理之吳伊純
04 於本院審理時證稱：香富飯店受徵用檢疫所期間，原告的工作
05 內容有改變，工作時間根據衛福部指示的時間排班，除衛
06 福部指示的時間排班外，原告沒有從事飯店的工作；因為原
07 告平日有在上班，所以有跟原告達成共識，原告平日沒有辦
08 法被衛福部排班，只排假日；原告的薪資有跟原告談好，每
09 個月8,000元，每個人領到的薪資都是如此；一開始領到8,0
10 00元，原告有傳訊息給標建宏先生提出疑問，為何月薪只有
11 8,000元（即本院移調卷第55頁對話），標建宏有問我這件
12 事，我有跟原告進行電話對談，原告應該有接受每星期排班
13 2天，每月薪資8,000元的條件，不然原告後續就不會繼續在
14 這邊工作；徵調期間我們是領衛福部的薪資補貼，公司給我
15 們的也是補貼的一部分；當時是臺中醫院副院長告知標建
16 宏，因為衛福部的薪資跟加班費不會馬上下來，因為員工要
17 生活費，要求被告公司補貼等語（見本院卷第225至228
18 頁）。依證人吳伊純上開證述，原告接受衛福部徵調支援相
19 關防疫工作後，因其原本星期一至星期五白天另外有工作，
20 故只能排班在每星期六、日支援防疫，且原告有同意每星期
21 排班2天支援防疫，每月由被告補貼8,000元，該8,000元並
22 非薪資，而係被告對原告等被徵調支援防疫之員工所為之補
23 貼。此核與兩造提出之LINE對話紀錄相符（見本院移調卷第
24 55至59頁、本院卷第69頁），應堪採信。足見縱原告受徵調
25 支援防疫工作亦得認為係為被告服勞務，兩造亦已合意變動
26 勞動條件為原告於每星期六、日支援防疫，被告每月補貼原
27 告8,000元。

28 (五)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
29 約定者，不在此限，勞基法第22條第2項定有明文。本件原
30 告自110年1月4日起受徵調支援相關防疫工作，原告僅能每
31 星期排班2天支援防疫，並同意每月由被告補貼8,000元，兩

01 造就此已另有約定，原告即不得請求被告給付原約定之工資
02 即每月28,000元。又原告受徵調期間，被告為原告加保之勞
03 健保投保薪資級距皆不變動，已如前述。原告受徵調前之月
04 薪為28,000元，按勞保、健保投保薪資分級表，其勞健保之
05 月投保薪資為28,800元，每月應自付之勞、健保費用依序為
06 663元、447元（見移調卷第161頁原告110年8月薪資表）。
07 經扣除後，被告依約每月應給付予原告之補貼為6,890元
08 （8,000－000－000＝6,890）。依此計算，原告於系爭期間
09 即自110年2月至111年11月計22個月依約得請求被告給付之
10 補貼金額為151,580元（6,890×22＝151,580）。而被告就系
11 爭期間合計已給付原告170,105元，此有原告所提出之110年
12 3月至111年12月之薪資帳戶交易明細表在卷可憑（見本院卷
13 第45至66頁；依證人吳伊純之證述，原告等員工每月5日領
14 上月之薪資及防疫補貼，見本院卷第225頁）。是被告抗
15 辯：系爭期間每月8,000元之補貼均已給付原告等語，應堪
16 採信。原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付系爭
17 期間之薪資差額444,785元，難認有據，不應准許。至於原
18 告提出之臺灣嘉義地方法院111年度勞訴字第2號及臺灣高等
19 法院臺南分院112年度勞上易字第6號判決（見本院卷第163
20 至212頁），其主要爭點在於主管機關依系爭補償辦法第8條
21 第2款第4目規定所發放之防疫津貼歸屬權，與本件原告得否
22 請求被告給付原約定之工資不同。而該案主管機關已補償雇
23 主人力費用，故雇主應給付原約定之工資予受徵調之員工，
24 雇主亦不爭執。本件主管機關僅給付被告場地徵收補償費
25 用，並未補償被告人力費用，有衛福部113年1月25日函文暨
26 所檢附之相資料在卷可憑（見本院卷第127至138頁），且原
27 告於系爭期間之星期一至星期五白天另有其他工作，並未支
28 援相關防疫工作，其每週僅支援防疫2天，得受領之薪資數
29 額，自應依兩造之約定。是上開判決，難據為有利於原告之
30 認定，併予敘明。

31 四、綜上所述，原告依勞基法第22條第2項規定，請求被告給付

01 系爭期間之薪資差額444,785元，及自起訴狀繕本送達翌日
02 起至清償日止，按年息5%計算之利息，為無理由，應予駁
03 回。

04 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法，核與判決結果
05 不生影響，爰不逐一論述。

06 六、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

07 中 華 民 國 113 年 7 月 2 日

08 勞動法庭 法官 黃煥文

09 正本係照原本作成。

10 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。如
11 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

12 中 華 民 國 113 年 7 月 2 日

13 書記官 陳建分