臺灣臺北地方法院民事判決

109年度勞小字第74號

原　　告　王美卿

被　　告　立多旅館有限公司

000000000000000000

法定代理人　王彤洲

上列當事人間給付工資事件，本院於民國109年8月12日言詞辯論終結，判決如下：

主　文

被告應給付原告新臺幣伍萬壹仟壹佰肆拾肆元。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用新臺幣壹仟元由原告負擔新臺幣壹佰元，餘由被告負擔。

本判決第一項得假執行，惟如被告以新臺幣伍萬壹仟壹佰肆拾肆為原告預供擔保後，得免為假執行。

事實及理由

一、原告起訴主張：伊自民國106年7月23日起任職於被告公司，約定每月工資為新臺幣（下同）20,000元，被告公司自109年2月起僅排班數日，其餘則放無薪假，伊於109年2月領薪6,719元、3月領薪4,915元，被告公司於109年4月1日起片面通知留職停薪並自該月起即未給付工資，嗣經雙方協商同意資遣伊，然工資數額尚有爭議，伊乃於109年5月22日申請勞資爭議調解，於109年6月9日經中華民國勞資關係服務協會就預告期間工資、資遣費、應休而未休之特別休假工資、非自願離職證明書部分調解成立，其餘調解不成立。爰依兩造間勞動契約、民法第487條規定提起本訴，請求被告公司給付109年2月1日至5月31日之工資差額55,699元等語【計算式：20,000×4（109年2至5月工資）－6,719（已領取109 年2月工資）－4,915（已領取109年3月工資）－12,667（已領取預告期間工資）＝55,699】，並聲明：被告應給付原告55,699元。

二、被告抗辯略以：原告自106年7月23日起任職伊公司並擔任廚房部員工，約定每月工資為19,000元，因近期受到武漢肺炎疫情影響，伊公司生意經營慘澹，旅館住宿人數驟減，不得不取消早餐服務，暫時不需廚房部員工上班工作，伊公司曾詢問原告有無意願轉至客房部門，經原告拒絕之。伊公司於109年2月13日召集員工開會討論並決定放實施無薪假，全體員工均無異議，並徵得原告同意後開始實施無薪假，原告自不得再請求發給無薪假期間即109年2至5月工資。如本院認原告之主張有理由（伊公司否認之），原告請求之金額應扣除其已領取109年2月工資6,965元（轉帳6,719元加現金246元）、3月工資5,232元（轉帳4,915元加現金317元），以及伊公司另為原告代墊109年4、5月之勞工保險（下稱勞保）、全民健康保險（下稱健保）自付額1,897元、1,249元等語，並聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

（一）原告主張其自106年7月23日起受僱被告公司擔任廚房部員工，約定每月底薪19,000元、全勤獎金1,000元，被告公司曾於109年2月13日召開職員會議並討論無薪假，原告已領取109年2、3月工資6,965元、5,232元，嗣被告公司於109年5月24日資遣原告，並就預告期間工資12,667元、資遣費26,970元、15日應休而未休之特別休假工資10,000元調解成立等情，有卷附之中華民國勞資關係服務協會勞資爭議調解紀錄、原告銀行帳戶節本影本、被告公司109年度員工薪資簽收表、被告公司109年2月職員會議紀錄（見本院卷第13至15、43、45至49頁），且為兩造所不爭執，堪信為真實。

（二）按工資由勞雇雙方議定之。但不得低於基本工資，勞動基準法（下稱勞基法）第21條第1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100年12月1日勞動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、6、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14條規定終止勞動約，並依法請求資遣費」、「勞雇雙方協商減少工時及工資者，對於按月計酬全時勞工，其每月工資仍不得低於基本工資」、「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。」（見本院卷第53至54頁）。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，若雇主未徵得勞工同意而逕予勞工休假，又未給付休假期間之工資，或縱已徵得勞工同意休假，但每月工資未達最低基本工資，顯然對勞工工作期間之工資保障已低於勞基法最低要求，難認勞工休假未給薪或給薪低於最低工資仍屬適法。縱勞工同意而未於其無薪休假期間出勤，事後亦無補服勞務之義務，雇主仍應給付最低基本工資。

（三）經查：

1、被告公司於109年2月13日召開職員會議，其中就實施無薪休假事項僅記載：「關於無薪假，有意見和想法大家可提出。（回復無異議）」等語，有卷附之會議紀錄可參（見本院卷第45至49頁），原告固有於前揭會議紀錄上簽名，然主張當日並未有無薪假之結論等語，觀諸前揭會議紀錄，並未提及被告公司對於何人於何時開始減少工時及工資、無薪假之起訖期間、無薪假期間之工資應如何計算，可知兩造對於無薪假期間之工時及工資等勞動條件並無實質協商，亦無原告明示同意實施無薪假之書面文件可資佐證，難認原告同意被告公司實施無薪假而不支薪之勞動條件變更。況原告雖每日工作5.5小時，屬部分工時工作者

（見本院卷第13、55頁），被告公司於無薪假期間發放109年2月工資6,965元、109年3月工資5,232元予原告，而109年4月及5月則未給付原告工資，可知被告公司實施無薪假期間所給付原告之每月工資均遠低於按基本工資23,800元比例計算之工資，與勞基法第21條第1項、「因應景氣影響勞雇雙方協商減少工時應行注意事項」第6點之規定不符，難謂被告公司對於原告已合法實施無薪假。

2、被告公司固辯稱：依證人即伊公司勞工黃光熙（以下逕稱其名）於本院言詞辯論時關於109年2月13日會議之證詞，可證原告同意伊公司實施無薪假云云，然黃光熙證稱：「（法官問：當天有討論無薪假？）有，一開始我們經理講這件事，希望我們討論，有問題可以當場告知，有提3次，當時沒有提到何時開始放無薪假，有各別講薪資待遇，公開分別與各單位的員工說明薪資待遇，他當時說櫃台人員不用來上班，不領薪水，【後改稱】櫃台人員2月開始每個月放3天無薪假；餐廳人員暫時先關掉餐廳，至於餐廳人員的勞動條件我沒有聽很清楚；行政人員部分，會計也是放無薪假，但是勞動條件我沒有記的很清楚，我只有記我的部分。我沒有注意到原告的反應，經理有再詢問是否沒有問題，可否這樣實施，當時原告有點頭。」等語（見本院卷第64至65頁），依黃光熙前揭證詞，其對被告公司擬對原告實施無薪假之起迄、減少工時時數、減少工資數額等勞動條件內容均不清楚，且於會議中並未留意原告反應，故原告縱曾於會議中點頭，亦不足以認定原告已同意被告公司實施無薪假、實施期間不支薪等勞動條件之變更，是黃光熙之證詞不足以為有利於被告公司之認定。

3、原告於被告公司任職之薪資結構包括每月底薪19,000元、全勤獎金1,000元，為兩造所不爭執（見本院卷第62頁），是原告任職被告公司期間每月工資應為20,000元（計算式：19,000＋1,000 ＝20,000）；再兩造已合意於

109年5月24日以資遣方式終止勞動關係，且被告公司亦於同日將原告之勞保辦理退保，有原告之勞保投保紀錄在卷可憑（見本院卷第55至57頁），是兩造間勞動契約已於109年5月24日終止，被告公司自109年2月1日起至109年5月24日止應給付原告之工資為76,008元（計算式：20,000÷30＝667【日薪，小數點以下四捨五入】；20,000×3 ＋〈667×24〉＝76,008，小數點以下四捨五入），扣除原告已領取之109年2月工資6,965元、109年3月工資5,232元、預告期間工資12,667元，則原告得請求之工資差額應為51,144元（計算式：76,008－6,965 －5,232 －12,667＝51,144），逾此範圍，即屬無據。

4、被告公司雖抗辯：兩造約定工資為19,000元（亦即否認全勤獎金為工資性質），然按工資乃勞工因工作而獲得之報酬，勞基法第2條第3款前段定有明文。是工資乃係勞工之勞力所得，為其勞動之對價而給付之經常性給與，所謂經常性之給與，係指非勞基法施行細則第10條所列各款之情形，縱在時間上、金額上非固定，祇要在一般情形下經常可以領得之給付即屬之。故祇要給與屬工作上之報酬，有經常性者，即得列入工資。查被上訴人之員工每月上班全勤，即發給全勤獎金，業據被上訴人陳明在卷。全勤獎金係勞工每月全勤工作提供勞務，被上訴人對該勞工所給與之對價，縱係獎勵性質，仍無礙其為勞工因工作而獲得之報酬，自應列入工資（最高法院97年台上字第1342號判決意旨參照）。被告公司給付原告之全勤獎金既係原告每月全勤工作提供勞務之對價，依前揭說明，自屬工資，是被告公司此部分抗辯不足採信。

5、被告公司另抗辯：伊公司為原告代墊109年4月、5月之勞保、健保自付額1,897元、1,249元亦須扣除云云，惟被告公司自承政府准許其緩繳109 年4月、5月勞保、健保自付額，目前尚未繳納等語（見本院卷第63頁），被告公司既未代原告支出此筆費用，當無扣減之必要，是被告公司前

揭辯解亦乏依據。

四、綜上所述，原告依兩造勞動契約、民法第487條規定請求被告公司給付109年2月1日起至年5月24日止之工資差額51,144元，為有理由，應予准許；逾此範圍，為無理由，應予駁回。

五、本件為勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，應依勞動事件法第44條第1項、第2項之規定，依職權宣告假執行，同時宣告被告公司得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

六、本件事證已臻明確，兩造其餘主張與攻擊防禦方法，經核均與本件判決結果無影響，爰不一一予以審酌，附此敘明。

七、適用小額訴訟程序之事件，法院為訴訟費用之裁判時，應確定其費用額，民事訴訟法第436條之19定有明文，爰依後附計算書確定本件訴訟費用額如主文第2項所示。

九、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第79條。

中　　華　　民　　國　109　　年　　8　　月　　26　　日

勞動法庭　　法　官　方祥鴻

以上正本係照原本作成。

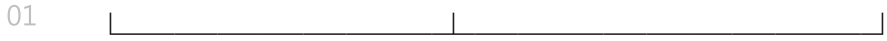
如不服本判決，須以違背法令為理由，於判決送達後20日內向本院提出上訴狀（應按他造當事人之人數附繕本），上訴狀內應記載表明（一）原判決所違背之法令及其具體內容。（二）依訴訟資料可認為原判決有違背法令之具體事實者。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　109　　年　　8　　月　　26　　日

書記官　鍾尚勳

附表：

訴訟費用計算書	
項　　目	金額（新臺幣）
第一審裁判費	1,000元


01