

臺灣臺北地方法院民事判決

111年度勞簡字第85號

原告 林宏彥

被告 揚名風彩股份有限公司

法定代理人 杜志傑

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國111年4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83,989元。

訴訟費用（除減縮部分外）由被告負擔。

本判決第1項得假執行，但被告如以新臺幣83,989元為原告供擔
保後，得免為假執行。

事實及理由

一、按訴狀送達後，原告不得將原訴變更或追加他訴，但請求之
基礎事實同一、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2款、第3款定有明文。本件
原告起訴聲明第1項：被告應給付原告新臺幣(下同)113,000
元，嗣於民國111年4月12日當庭變更如主文第1項所示（院
卷第83頁），核其所為變更，係屬請求之基礎事實同一，減
縮應受判決事項之聲明，自與前揭規定相符，應予准許。

二、原告起訴主張：原告自110年4月1日受僱被告，擔任廚師，
每月工資6萬元。被告所營餐廳於110年5月15日起因疫情無
法營運，未再依約給付工資，原告乃於110年7月15日以被告
積欠工資影響生計為由向被告店長表示提出離職，終止勞動
契約關係，被告應給付積欠110年6月1日至7月15日的工資

83,989元等語，爰聲明如主文第1項所示。

三、被告則以：被告餐廳於110年5月15日起因政府疫情禁令無法經營，只得先行停業，並與股東及員工溝通尋求共體時艱方法，然並未同意如原告聲稱繼續付薪方式，詎原告未於店長告知停業時異議，卻於同年7月15日未經預告自請離職，並先於同月8日先到店內取回個人物品，又於8月間申請勞資調解。惟原告於110年5月15日至7月15日間均未提供任何勞務，被告已於8月16日支付原告5月份全額工資，另已正式申請停業，自無再支付原告工資之義務等語置辯，並聲明：原告之訴駁回。

四、兩造不爭執事項（院卷第84至85頁）：

(一)原告自110年4月1日受僱被告，擔任廚師，每月工資6萬元。

(二)被告餐廳於110年5月15日起因疫情無法營運，被告請店長發布店休訊息，並與其他員工有如答辯狀附件A所示群組之對話內容。

(三)被告於110年8月16日匯予原告29,011元（如答辯狀附件I所示），已支付110年5月份工資完畢。

(四)原告於110年7月15日離職。

(五)被告為原告加退勞工保險期間為110年4月6日至同年8月10日，及提繳勞工退休金如原告勞工退休金個人專戶明細所示（院卷第14、17頁）。

(六)臺北市政府經110年10月26日會勘後，認定被告歇業基準日為110年9月30日（院卷第69頁函文）。

五、得心證之理由：

(一)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100年12月1日勞動二字第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14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）』...，本誠信原則，以書面約定之，並應確實依約定辦理。」是以，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。且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。足見社會上所稱之無薪休假，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薪資，難謂適法。

(二)查，被告不爭執原告每月工資60,000元，其亦不爭執未給付原告110年6月1日至同年7月15日離職日止間之工資等節，均堪認定。被告固辯稱因疫情關係休店，無須足額給付原告工資云云，然原告主張被告宣布停業，同意的員工寫非自願離職單到5月31日，但其不同意沒有寫等語（院卷第84頁），從被告提出群組之對話內容，亦未見有原告同意離職或兩造間有縮減工作時間或減少工資之協議，縱被告如有經營困難，可依勞動基準法第11條各款經濟性解雇事由資遣原告，終止兩造僱傭關係，然不得於勞動契約存續期間未經合意，自行變更原告勞動條件。足見，本件被告未發放原告薪資，顯係出於單方自行作成停業決定後片面向員工發布之行為，過程中均未得原告之同意，揆諸上開說明，被告未經原告

01 「書面」同意逕自排定其「無薪」休假，係屬勞動條件之無
02 效變更，其片面扣減或不支付勞工工資，自有違兩造間勞動
03 契約之約定。從而，依兩造間勞動契約之約定及勞動基準法
04 第22條之規定，原告請求被告給付積欠之薪資83,989元，自
05 屬可採。

06 六、綜上所述，依兩造間勞動契約、勞動基準法第22條第2項之
07 規定，原告請求被告給付工資83,989元，為有理由，應予准
08 許。

09 七、本件係勞動事件，就勞工即原告勝訴部分，依勞動事件法第
10 44條第1、2項之規定，應依職權宣告假執行，同時宣告被告
11 得供擔保，而免為假執行，並酌定相當之金額。

12 八、訴訟費用負擔之依據：勞動事件法第15條、民事訴訟法第78
13 條。

14 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
15 勞動法庭 法 官 林瑋桓

16 以上正本係照原本作成。

17 如對本判決上訴，須於判決送達後二十日內向本院提出上訴狀。

18 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 111 年 4 月 29 日
20 書記官 江慧君