

臺灣士林地方法院民事判決

115年度勞訴字第18號

原告 謝淑萍

訴訟代理人 謝育澤律師

被告 源銓股份有限公司

法定代理人 張永盛

訴訟代理人 趙子澄律師

胡亦凌律師

陳宏杰律師

上列當事人間請求給付工資等事件，本院於民國115年3月31日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣玖拾肆萬零陸佰玖拾參元及自民國一百一十四年九月二十三日起至清償日止，按週年利率百分之五計算之利息。

原告其餘之訴駁回。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第一項得假執行，但被告如以新臺幣玖拾肆萬零陸佰玖拾參元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：

原告於民國112年9月4日受僱於被告，雙方簽訂聘僱協議書（下稱系爭協議書）約定保障年薪新臺幣（下同）250萬元，並酌定發放淨利20%額外獎勵金，記載於系爭協議書第(三)條，雖該薪資結構拆解為月薪12萬元，及9個月之獎金（分6+3年終及年中發放），仍不影響其為勞務性給與及經常性給與之性質，皆屬工資之一部。詎被告無預警於114年6月間通知原告工作至114年6月30日止，7月1日至15日辦理交接，薪資提供至7月31日止，是自112年9月4日起至114年7月

31日止，依年薪250萬元之標準，應領薪資為477萬5,000元，惟被告片面指稱原告月薪僅220萬元，而實際給付原告382萬6,443元，縱不計獎勵金部分，被告共計短少給付原告薪資94萬8,557元，爰依勞動契約之約定，提起本件訴訟。並聲明：被告應給付原告94萬8,577元，及自起訴狀繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。

二、被告則以：

- (一)、兩造於112年9月4日簽訂系爭協議書，約定原告自當日起擔任被告貿易一課經理，基本底薪為250萬元，含每月月薪12萬元，及9個月之獎金（包含3個月之年中獎金，及6個月之年終獎金），另被告自113年1月1日起將原告之月薪調整為12萬3,600元。112年度之月薪依12萬元被告業已付畢，由於112年9月4日到職，無須給付年中獎金，年終獎金須按比例計算，被告甚至溢付6萬5,000元。而113年度因原告業績未達約定標準而減發獎金，惟月薪12萬3,600元仍已全額給付予原告，113年度原告受領年中獎金30萬9,000元、年終獎金40萬7,880元、其於領取薪資後未曾表示終止勞動契約並請求給付資遣費，長期未主張其113年度所領取薪資總額與250萬元保障年薪之差額，應可推認原告默示同意扣減後之薪資，而與被告繼續勞動契約關係。
- (二)、另114年年薪為220萬元，114年度之月薪依12萬3,600元已全額給付，原告實際工作日至114年6月30日止，同年7月1日至15日依工作需要彈性安排，薪資則提供至7月31日，因實際工作日至6月30日而以110萬元檢視，與所提供114年1至6月之薪資74萬1,600元差距35萬8,400元，亦協商該年薪差距35萬8,400元加上7月薪資扣除自負額，將於114年7月31日一併匯入原告薪資帳戶。從而被告114年度依約無須給付年終獎金，僅須給付調整後之年中獎金20萬3,940元。原告於兩造同意調整保障年薪之數額後（自250萬元降至220萬元），於本件竟仍持原約定內容要求被告給付薪資差額94萬8,577元，洵屬無理，遑論其在職期間之不當或背信行為甚至造成

01 被告損失等語。並聲明：1. 原告之訴駁回。2. 如受不利之判
02 決，被告願供擔保，請准宣告免為假執行。

03 三、原告自112年9月4日起任職被告公司，兩造間簽有系爭協議
04 書，原告於114年7月31日離職，期間共計受領383萬3,280
05 元。原告主張被告給付薪資有不足額，請求被告給付，被告
06 則以前揭情詞置辯。

07 四、本院得心證之理由：

08 (一)、兩造以書面契約約定年薪為250萬元：

09 1. 按解釋意思表示，應探求當事人之真意，不得拘泥於所用之
10 詞句，民法第98條定有明文。如契約之文字已表示當事人之
11 真意，無需別事探求者，固不得捨契約文字而為曲解，然苟
12 契約文字文義不明，自有以過去事實及其他一切證據資料為
13 斷定標準，以探求當事人立約當時之真意何在之必要，最高
14 法院80年度台上字第1541號裁判要旨參照。

15 2. 查，系爭協議書約定原告任職期間「年薪為250萬元為基本
16 底薪，月薪12萬元及9個月的獎金（分6+3年終&年中發
17 放），每年依營業利益狀況發以額外的達成獎金」，此參見
18 系爭協議書面甚明（本院卷第22頁）。原告保障年薪250萬
19 元，該部分並未設置業績達成目標或其他條件，縱使原告未
20 達成業績目標，其薪資仍不受影響，不論被告係以每月底薪
21 或以獎金之名義發放，均有給付義務，是以雙方業以契約文
22 字表達甚為明確，無需別事探求者，不得捨契約文字而為曲
23 解，是以兩造間約定年薪為250萬元，未附帶其他條件，被
24 告不得自行曲解部分為獎金而得單方面調整之或自行變更計
25 算方式。

26 3. 原告從112年9月4日工作至114年7月31日止，共計697天（依
27 司法院辦案小工具計算），每年250萬元計算，薪資應為477
28 萬3,973元（計算式： $697/365 \times 2,500,000 = 4,773,973$ ，元
29 以下四捨五入）。扣除被告已給付之383萬3,280元，被告尚
30 應給付94萬693元（計算式： $4,773,973 - 3,833,280 = 940,693$ ）。
31

01 (二)、原告並未默示同意減薪：

- 02 1. 按所謂默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，
03 足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特
04 別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默
05 示之意思表示（最高法院29年渝上字第762號判決先例意旨
06 同此見解）。
- 07 2. 被告公司辯稱於112年間擬成立貿易部門拓展業務，而原告
08 斯時向被告公司聲稱其有數十年之貿易相關經歷，被告公司
09 乃聘僱原告為業務經理，並於聘雇協議書第（二）條設定營
10 運目標為：「第一年美元500W 第二年美元1000W 第三年美
11 元2000W以此目標朝5年即朝美元4000W+目標」，然而，原
12 告於112年9月間入職後，前4個月即已呈現其業績並未如預
13 期之態勢，於113年之年中，被告發現原告之業績遠遠無法
14 達到約定之營運目標達到其所宣稱之預期。被告公司乃減發
15 113年度之「年中獎金」及「年終獎金」，而前述獎金之
16 「獎金明細表」係由訴外人黃淑惠（即被告公司之副董事
17 長）親自交付予原告（原告每月之薪水並無改變），原告收
18 取「獎金明細表」後不僅無任何異議，後續亦持續提供勞
19 務，並於114年2月16日及同年3月16日分別至越南及美國出
20 差7天及10天拓展業務等情，足證原告對被告公司將其年薪
21 自250萬元調降至220萬元並無異議云云。經查，原告之薪資
22 約定為年薪250萬元，業如前述，雖有業績目標，但未約定
23 須達到目標方能取得薪資，僅有約定達到業績後另有額外獎
24 金，是以縱使原告日後業績未達標，不能作為單方減薪之理
25 由。原告於112年9月開始任職被告公司，該年無年中獎金，
26 113年後方開始受領獎金，而114年1月受領113年年終獎金，
27 是以原告於114年方知悉被告未給予足額薪資，原告已於114
28 年5月間表達其薪資為年薪250萬元，被告給付金額不足，並
29 非長期未有爭議，由於勞務給付本為勞工之義務，並不能因
30 為原告繼續工作提出勞務即有默示同意減薪，被告所舉之案
31 例事實均長期減薪而未異議，與本件不同，自不能比附援

01 引。本院認為尚不能認為原告已默示被告單方減少其年薪，
02 被告抗辯不足採信。

03 五、綜上，原告依兩造間勞動契約之約定據以提起本訴，請求被
04 告給付工資94萬693元及自起訴狀繕本送達翌日即114年9月2
05 3日（回證見本院卷第34頁）起至清償日止，按週年利率5%
06 計算之利息為有理由，應予准許。逾此範圍，即屬無據，應
07 予駁回。

08 六、本件係就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞動事件
09 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
10 規定，職權宣告被告預供擔保後，得免為假執行。

11 七、本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
12 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不
13 逐一論列，附此敘明。

14 八、依民事訴訟法第79條，判決如主文。

15 中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
16 勞動法庭 法 官 絲鈺雲

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
20 命補正逕行駁回上訴。

21 中 華 民 國 115 年 4 月 17 日
22 書記官 柯玫甫