

臺灣臺南地方法院民事判決

114年度勞訴字第114號

原告 高浚欽

訴訟代理人 高敏綺 住○○市○區○○路0段000巷000弄00
號

被告 桂田營造股份有限公司

法定代理人 朱仁宗

訴訟代理人 裘佩恩律師

戴龍律師

唐世韜律師

吳祈緯律師

上列當事人間請求給付薪資等事件，經本院於民國114年12月24日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

被告應給付原告新臺幣333,752元，及自民國114年10月23日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

被告應於發放員工114年度年終獎金之日給付原告新臺幣283,288元。

訴訟費用由被告負擔。

本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣333,752元為原告預供擔保後，得免為假執行。

本判決第2項之給付日屆至時，得假執行。但被告如以新臺幣283,288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3月1日受雇於被告公司，擔任工務經理，約定月薪新臺幣（下同）130,000元，年薪2,000,000元（包括固定獎金440,000元），詎被告公司未經原告同意於114年3月至同年8月將月薪降至100,000元，原告遂於114年7月24日以被告公司違法降薪為由，依勞動基準法（下簡稱勞基法）第14條第1項第5款向被告公司表示終止兩

01 造間勞動契約，被告公司應給付短少薪資173,226元、資遣
02 費160,526元、114年度獎金283,288元（依原告114年任職期
03 日比例計算）。並聲明：求為判決如主文第1、2項所示。

04 二、被告則以：被告公司因原告工作表現不佳，固於114年3月起
05 將被告之月薪自130,000元調降為100,000元，原告114年3月
06 知悉減薪均未表示異議，直至114年8月24日離職，足見原告
07 係在明確了解自身可選擇之方案、手段及選擇後，出於理性
08 而同意被告之減薪之意思表示，當為默示同意工資之變更，
09 原告自不得再依勞基法第14條第1項第5款主張終止勞動契
10 約，亦不得再行適用同法第17條請求資遣費。原告114年度
11 工作未滿1年，不得請求114年度之年終獎金等語，資為抗
12 辯。並聲明：原告之訴駁回。如受不利判決，願供擔保請准
13 宣告免為假執行。

14 三、兩造不爭執之事實：

15 （一）原告自112年3月1日起受僱於被告公司，擔任工務部專案
16 經理，兩造約定原告月薪130,000元，年薪2,000,000元
17 （其中440,000元是獎金）。被告公司於114年3月至同年8
18 月將原告月薪降至100,000元。原告於114年8月24日離
19 職。

20 （二）原告於114年7月22日以LINE向被告董事長及被告公司高層
21 表示：

22 董事長/公司高層 敬啟：感謝過去時間公司對我的信任與
23 重用，使我能全力投入〔工程部/新市/和順安居〕。在這
24 段期間，我深刻感受到團隊的力量，也引以為傲能與這群
25 優秀的夥伴共事。經過我審慎考量與個人生涯發展規劃，
26 我決定於〔8/22〕正式離開現職。未來一段時間，我將全
27 力以赴完成階段任務與交接，確保團隊運作順利。誠摯感
28 謝這段時間的合作與陪伴，衷心祝福公司未來發展更加蓬
29 勃。敬祝業務昌隆、平安順心〔高浚欽〕

30 （三）原告於114年7月24日向被告公司提出之離職申請單（下稱
31 系爭離職申請單），其離職原因填載「談定年薪，無故降

01 薪，違反勞動規定」，離職日為114年8月24日。

02 (四) 本院卷109頁至111頁之譯文(下稱系爭譯文)係原告與被
03 告公司人事經理陳尚任於114年8月24日之電話對話。

04 (五) 如本院認原告未默示同意被告減薪，被告公司應給付原告
05 自114年3月至同年8月24日短少之薪資173,226元。

06 (六) 如本院認被告公司應給付原告資遣費，資遣費數額為160,
07 526元。

08 (七) 如本院認被告公司依兩造間勞動契約同意給付原告之每年
09 獎金440,000元係固定獎金而非被告公司可任意決定數額
10 之年終獎金，被告公司應給付原告114年度之獎金283,288
11 元。

12 四、得心證之理由：

13 (一) 原告請求被告公司給付114年3月至同年8月24日短少之薪
14 資173,226元，為有理由：

15 (1) 按工資指勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按
16 計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎
17 金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。工資由勞
18 雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全額直接給
19 付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此
20 限，勞基法第2條第3款、第21條第1項、第22條第3項分別
21 定有明文。是勞雇雙方約定之工資，係勞動契約之一部
22 分，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定，雇主自不得片
23 面任意減薪，不依約定給付全額工資。

24 (2) 原告自112年3月1日起受僱於被告公司，兩造約定原告月
25 薪130,000元。被告公司於114年3月至同年8月將原告月薪
26 降至100,000元，均業如前述。被告雖辯稱：原告114年3
27 月知悉減薪，均未表示異議，直至114年8月24日離職，當
28 為默示同意工資之變更，然為原告所否認，被告就該利己
29 事實自應舉證證明。被告主張上情，固以證人陳尚任、劉
30 秀香之證詞為證，惟查，證人即被告公司人事經理陳尚任
31 於本院審理時證稱：(在你印象中，原告是否有對降薪不

01 滿？)有告知，約3-4月份時，我在4月份在和順那邊跟原
02 告談過，我有詢問原告要如何處理，原告說他後續找到工
03 作後要看如何處理。(你剛說原告曾經向你對降薪乙事表
04 示不滿，你是否有將這件事情報告給公司董事長或上級主
05 管嗎?)這部分我有跟劉秀香經理告知等語。證人即被告
06 公司人事經理劉秀香於本院審理時證稱：我在公司擔任人
07 事經理，陳尚任也是人事經理，我們負責不同的工作範
08 圍。我負責薪資及報稅。陳尚任負責人員招募的事情。
09 (原告在受到降薪處罰後，有無向你表示過異議?)有大
10 概講這樣子，但是沒有提出文件的異議。原告跟我反應，
11 說希望先不要降薪，會改善等語(114年12月10日言詞辯
12 論筆錄)，依證人陳尚任、劉秀香之上開證詞可知，被告
13 將原告減薪後，原告有向被告公司之人事經理陳尚任、劉
14 秀香表示不滿，並表示等後續找到工作後再看如何處理，
15 可見原告不同意減薪，並準備離職，減薪之事則等找到工
16 作後再看如何處理，被告主張原告114年3月知悉減薪，均
17 未表示異議，當為默示同意工資之變更云云，不足採信。
18 再者，系爭離職申請單之離職原因填載「談定年薪，無故
19 降薪，違反勞動規定」，已如前述，且原告於114年8月24
20 日離職後之隔日即至別家公司上班，有系爭譯文在卷可
21 稽，益見原告不同意被告之減薪，只是在找到新工作前暫
22 時隱忍而已，在原告找到新工作後，隨即於114年7月24日
23 提出系爭離職申請單，以被告違法減薪為由，終止兩造間
24 勞動契約。被告另抗辯因原告工作表現不佳，才將原告減
25 薪，惟查，勞雇雙方約定之工資，係勞動契約之一部分，
26 除法令另有規定或勞雇雙方另有約定，雇主自不得片面任
27 意減薪，已如前述，兩造就原告之薪資既未另有約定，被
28 告以原告工作表現不佳為由，將原告減薪，亦不合法。被
29 告之減薪既不合法，則原告依兩造間勞動契約，請求被告
30 公司給付114年3月至同年8月24日短少之薪資173,226元，
31 為有理由〔兩造不爭執之事實(五)所示〕。

01 (二) 原告請求被告公司給付獎金283,288元，為有理由：

02 (1) 勞基法第2條第3款規定：「工資，謂勞工因工作而獲得之
03 報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金
04 或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常
05 性給與均屬之」。該所謂「因工作而獲得之報酬」者，係
06 指符合「勞務對價性」而言，所謂「經常性之給與」者，
07 係指在一般情形下經常可以領得之給付。判斷某項給付是
08 否具「勞務對價性」及「給與經常性」，應依一般社會之
09 通常觀念為之，其給付名稱為何？尚非所問。是以雇主依
10 勞動契約、工作規則或團體協約之約定，對勞工提供之勞
11 務反覆應為之給與，乃雇主在訂立勞動契約或制定工作規
12 則或簽立團體協約前已經評量之勞動成本，無論其名義為
13 何？如在制度上通常屬勞工提供勞務，並在時間上可經常
14 性取得之對價（報酬），即具工資之性質，此與同法第29
15 條規定之獎金或紅利，係事業單位於營業年度終了結算有
16 盈餘，於繳納稅捐、彌補虧損及提列股息、公積金後，對
17 勞工所為之給與，該項給與既非必然發放，且無確定標
18 準，僅具恩惠性、勉勵性給與非雇主經常性支出之勞動成
19 本，而非工資之情形未盡相同。

20 (2) 原告自112年3月1日起受僱於被告公司，擔任工務部專案
21 經理，兩造約定原告月薪130,000元，年薪2,000,000元
22 （其中440,000元是獎金），已如前述。原告主張440,000
23 元是固定獎金，被告則抗辯：440,000元是年終獎金，因
24 原告114年度工作未滿1年，不得請求114年度之年終獎金
25 云云。經查，依兩造間書面勞動契約之約定，原告年薪是
26 2,000,000元（其中440,000元是獎金），若原告不一定能
27 領取該440,000元獎金，兩造豈會約定原告年薪是2,000,0
28 00元？可見該440,000元獎金是被告公司依兩造間勞動契
29 約，對原告提供之勞務反覆應為之給與，具工資之性質，
30 而非被告公司可依被告公司之獲利、原告之工作表現等情
31 況，任意決定是否給付或增減給付之恩惠性、勉勵性給

01 與。又證人劉秀香於本院審理時證稱：（114年年終獎金
02 是幾個月？）現在還沒有決定。（之前112、113年是發放
03 幾個月？）要看職等，任職滿一年，原則是一個月等語
04 （114年12月10日言詞辯論筆錄），此並為兩造所不爭
05 執，被告公司之年終獎金原則既是一個月月薪，而440,00
06 0元獎金超過原告3個月月薪，益見該440,000元獎金與被
07 告公司發給其他員工一個月月薪之年終獎金不同。該440,
08 000元獎金既係固定獎金，屬工資一部分，而非屬恩惠
09 性、勉勵性給與之獎金，被告抗辯該440,000元獎金是年
10 終獎金，因原告114年度工作未滿1年，不得請求114年度
11 之年終獎金云云，自不足採。綜上，原告依兩造間勞動契
12 約請求被告公司給付獎金283,288元〔兩造不爭執之事實
13 （七）所示〕，為有理由。

14 （3）按請求將來給付之訴，以有預為請求之必要者為限，得提
15 起之，民事訴訟法第246條定有明文。債務人對於債權人
16 請求所由生之法律關係有所爭執，或對於繼續性之債務，
17 就已屆履行期之債務，有不為履行或拒絕履行之情形，即
18 得認債務人就未屆履行期部分，有到期不履行之虞，債權
19 人自得提起將來給付之訴（最高法院92年度台上字第2184
20 號判決參照）。就兩造書面勞動契約約定之440,000元獎
21 金部分，被告公司向來均於隔年之農曆年放假前1、2日給
22 付，此為兩造所不爭執，可見上開283,288元獎金之清償
23 期尚未屆至。但被告已表示拒絕給付該獎金予原告，就此
24 尚未屆期之債務，自有不為履行之虞，應認原告有預為請
25 求之必要，原告請求被告於發放員工114年度年終獎金之
26 日（被告公司給付時間至遲不得晚於115年2月14日）給付
27 上開283,288元獎金，自屬有據。

28 （三）原告請求被告公司給付資遣費160,526元，為有理由：

29 （1）按有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：五、雇
30 主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不
31 供給充分之工作者。勞工適用本條例之退休金制度者，適

01 用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第
02 13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23
03 條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，
04 每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例
05 計給，最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第1
06 7條之規定，勞基法第14條第1項第5款、勞工退休金條例
07 第12條第1項分別定有明文。

08 (2) 被告公司於114年3月至同年8月違法將原告月薪降至100,0
09 00元。原告於114年7月24日向被告公司提出系爭離職申請
10 單，其離職原因填載「談定年薪，無故降薪，違反勞動規
11 定」，離職日為114年8月24日，均已如前述，則原告主張
12 其係依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契
13 約，自可採信。原告未默示同意減薪，被告之減薪並不合
14 法，已如前述，則原告於114年7月24日以被告違法減薪為
15 由，依勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契
16 約，自己合法終止兩造間勞動契約，原告依勞工退休金條
17 例第12條第1項規定，請求被告公司給付資遣費160,526
18 元，為有理由〔兩造不爭執之事實(六)所示〕。

19 (3) 按勞工依前項第1款、第6款規定終止契約者，應自知悉其
20 情形之日起，30日內為之，勞基法第14條第2項定有明
21 文。被告另抗辯原告係依勞基法第14條第1項第6款規定終
22 止兩造間勞動契約，原告於114年3月1日即遭降薪，卻遲
23 至114年7月24日才向被告表示終止勞動契約，已逾勞基法
24 第14條第2項但書之30日除斥期間云云，惟查，原告係依
25 勞基法第14條第1項第5款規定終止兩造間勞動契約，已如
26 前述，而勞基法第14條第2項但書規定之30日除斥期間，
27 並不包括依勞基法第14條第1項第5款規定終止勞動契約，
28 被告上開抗辯，自不足採。

29 五、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係及勞工退休金條例第
30 12條第1項之規定，請求被告公司給付原告短少薪資及資遣
31 費共333,752元(計算式：173,226元+160,526元=333,752

01 元)，及自114年10月22日言詞辯論之翌日即114年10月23日
02 起至清償日止，按年息百分之5計算之利息；於發放員工114
03 年度年終獎金之日給付原告283,288元，為有理由，應予准
04 許。

05 六、本判決係法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決，依勞
06 動事件法第44條第1項規定，應依職權宣告假執行，並依同
07 條第2項規定，酌定相當擔保金額同時宣告被告預供擔保後
08 得免為假執行。

09 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

10 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

11 勞 動 法 庭 法 官 蘇 正 賢

12 以上正本係照原本作成。

13 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。

14 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

15 中 華 民 國 115 年 1 月 7 日

16 書 記 官 林 容 淑