

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

109年度南勞簡字第44號

原告 王俊傑

訴訟代理人 黃冠偉律師

被告 漢泰國際電子股份有限公司

法定代理人 町原和夫

訴訟代理人 方文賢律師

上列當事人間請求回復原薪資等事件，經本院臺南簡易庭於民國109年10月27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、程序方面：按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。本件原告起訴時聲明第1項原係請求：「一、被告應自民國109年1月1日起回復原告之薪資新臺幣（下同）57,600元及自109年1月1日起至回復薪資之日止，按月給付原告3,500元之差額，及各該到期日之翌日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。」嗣於109年9月3日準備程序期日當庭更正訴之聲明為：「被告應自109年1月1日起至回復薪資為57,600元之日止，按月給付原告3,500元，及自各該到期日（發薪日）之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。」核係更正應受判決事項之聲明，揆諸上開規定，尚無不合，應予准許。

貳、實體方面：

一、本件原告起訴主張：

01 (一)原告受僱於被告，並在被告研發處工作，嗣被告自108年9月
02 1日起將原告由研發處調職至品管處，更自109年1月2日起未
03 經原告之同意，即擅自調降職務津貼，片面減薪，經原告向
04 臺南市政府勞工局申請勞資爭議調解未果，爰依法提起本件
05 訴訟請求被告給付短發工資之損害。

06 (二)被告未經原告同意片面降薪剋扣之行為，應屬無效：

07 1.按工資由勞雇雙方議定之，勞動基準法（下稱勞基法）第
08 21條第1項前段定有明文，則雇主減薪行為自須勞雇雙方
09 共同同意；況勞雇雙方實原非立於平等之地位，雇主以強
10 勢之地位造成勞工忍氣吞聲不得不先領取部分薪資，再主
11 張勞工領薪之行為即屬同意減薪，實有違反平等原則，且
12 參照前揭法條保障勞工之立法意旨，薪資既係由兩造議
13 定，事後之變動亦須有議定之過程，若減薪僅由片面決
14 定，無雙方協商之程序，則顯然違反該法條規定。

15 2.被告於109年1月2日片面發布公告，逕以54,100元計算原
16 告之月薪，惟被告既未事先與原告議定或協商減薪之事，
17 原告更有表示反對降薪之行為，則被告未經原告之同意，
18 片面降薪，其單方面減少工資之行為，顯然違反勞基法第
19 21條第1項規定，不生法律上效力。

20 3.另臺灣高等法院89年度勞上字第17號、91年度勞上易字第
21 16號判決意旨亦肯認，工資屬勞動契約之要素，亦為雇主
22 關於勞動契約之主要給付義務，是工資於契約締結時經由
23 勞雇雙方議定後，於契約履行階段，雇主不得未經勞工同
24 意而單方減少工資給付。本件原告既無同意被告單方面減
25 薪之情事，則不能以原告消極領取調降後之工資，即謂原
26 告同意降薪。從而，被告片面調降工資之行為，對於原告
27 不生拘束力，被告應將其所短發正常工作時間工資，補發
28 給原告並回復原薪。

29 (三)被告主張原告現任職之單位並無部屬，原告非主管乙情，顯
30 無理由：

31 1.主管加給之認定，應依職務內容而認定，並非僅依該單位

有無部屬而認定是否為主管之職務。

2.原告從研發處調任品管處之108年9月24日人事命令記載原任職務與新任職務皆為2等主任，係109年1月11日之人事命令始改為2等專員。再者，原告調任至品管處此期間之工作職務內容並無變動，亦無減輕，何以在工作條件內容並無變更前提下，原告職務內容從2等主任變更為2等專員？又被告仁德工場生產會議與會人員職稱皆為副總、場長以及處長，並非一般職員皆受邀參與會議，而原告亦會受邀參與生產會議，更足見原告之工作職務內容與一般員工有別，而係與參與生產會議人員皆為主管職務（生產會議被告於108年時要求主管要參加，109年始改為主管無需參加；至每周主管會議、每月經營會議、每年方針發表三項會議部分，於原告擔任主任時非屬必須參加，但目前則改為僅主管參加，顯係被告單方變更會議性質，規避原告為主管實質工作內涵，原告於109年1月1日以後之工作內容僅剩生產會議屬於主管工作）。

3.從而，在職務內容並無變動下，僅因被告單方面變更職務名稱，而剝奪原告之主管加給，自屬於法有違。

(四)被告不發給原告主管職務加給，亦違反勞基法所定之調動原則：對於員工之調動，須謹守對勞工薪資及其他勞動條件，未作不利之變更。若原告因職務調動致薪資與原職務之薪資較為不利，亦與上述不得做不利變更之原則有違。

(五)並聲明：被告應自109年1月1日起至回復薪資為57,600元之日止，按月給付原告3,500元，及自各該到期日（發薪日）之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

二、被告辯稱：

(一)原告自95年5月8日起任職於被告公司擔任工程師，起薪為43,860元，嗣歷經升遷及調薪，擔任主管職務（如課長、副課長或主任）時有主管加給，未擔任主管時即無該主管加給，而原告自106年1月1日起升遷擔任研發處課長，當時本薪為48,400元，另有主管加3,500元，每月薪資共56,100

元；自107年1月1日起則調薪為57,600元。

(二)按雇主調動勞工工作，應斟酌有無企業經營之必要性及調職之合理性，尚非全以內政部所定調職五原則為衡量標準，倘勞工擔任不同之工作，其受領之工資當有所不同，尚不得僅以工資總額減少，即認調職違法。本件被告原技術部所屬研發、品管處，本在租賃之仁德廠區辦公，因於107年7月間被告在現址（臺南市永康區永科環路）已有自己廠房及辦公室，基於企業經營必要之調整，而裁撤仁德廠區研發處，僅餘品管處；又因原告執意留在仁德廠區，被告遂於108年8月14日發布人事命令，將原告自108年9月1日起由研發處調任品管處，擔任2等主任，薪資總額為57,600元（本薪54,100元、職務加給3,500元），底下有職員蔡佳芬1人（被告永康新廠運作本即編制有品管處主任謝智富），未久，因被告人力配置，蔡佳芬即調往永康廠區任職，是在108年底前原告之下早已無部屬，事經被告於108年12月份人力盤點查核發現，乃調整原告職務為2等專員，並自109年1月1日起取消原告之職務加給3,500元，薪資調整為54,100元，此實為被告公司治理所必要，於法並無不合。

(三)至原告雖辯稱109年9月2日「仁德工場生產會議」之與會人員職稱皆為副總、廠長及處長，並非一般職員皆受邀參與會議，而原告受邀參與會議，足見其工作職務內容為主管職務，與一般員工有別云云，然實則，被告每周主管會議、每月經營會議及每年之方針發表，以上三個會議才是公司之生產、行銷、人事、研發、財務、資訊主管皆須參加；而上開生產會議，並非主管會議，僅為工廠端之進度協調會議，原告為品檢人員，參加該會議討論實屬正常，況觀會議記錄上之參加人員所載，未將原告冠以主任職稱，亦見原告並非主管職務。

(四)基上，勞工無從事是項工作即無領取該項加給之權利，被告基於企業經營必要之調整，原告自109年1月1日起既非擔任主管職務，亦無下屬，並無管理職責，依公司之管理規章所

01 定，本即無主管職務加給，允稱適法，是原告之請求顯無理
02 由。

03 (五)並聲明：原告之訴駁回。

04 三、本院之判斷：

05 (一)經查：原告自95年5月8日起任職於被告公司擔任工程師，起
06 薪為43,860元，嗣歷經升遷及調薪，擔任主管職務（如課
07 長、副課長或主任）時有主管加給，未擔任主管時即無主管
08 加給，而原告自106年1月1日起升遷擔任研發處課長，當時
09 本薪為48,400元，另有主管加3,500元，每月薪資共56,100
10 元，自107年1月1日起則調薪為57,600元；而被告原技術部
11 所屬研發、品管處，本在仁德廠區辦公，嗣因於107年7月間
12 被告在現址（臺南市永康區永科環路）已有自己廠房及辦公
13 室，乃裁撤仁德廠區研發處，僅餘品管處；又因原告執意留
14 在仁德廠區，被告遂於108年8月14日發布人事命令，將原告
15 自108年9月1日起由研發處調任品管處，擔任2等主任，薪資
16 總額為57,600元（本薪54,100元、職務加給3,500元），底
17 下有職員蔡佳芬1人，未久，因蔡佳芬調往永康廠區任職，
18 是在108年底原告之下已無部屬，經被告於108年12月份調
19 整原告職務為2等專員，並自109年1月1日起取消原告之職務
20 加給3,500元，薪資調整為54,100元等情，為兩造所不爭
21 執，並有被告之人事命令、原告之歷年薪資調整表在卷可稽
22 （卷第81、83頁），堪認為真實。

23 (二)按雇主調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合
24 下列原則：一基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及
25 目的。但法律另有規定者，從其規定。二對勞工之工資及其
26 他勞動條件，未作不利之變更。三調動後工作為勞工體能及
27 技術可勝任。四調動工作地點過遠，雇主應予以必要之協
28 助。五考量勞工及其家庭之生活利益。勞基法第10條之1雖
29 定有明文。然查：

30 1.原告目前工作之處所係在被告仁德廠區，然該廠區現只剩
31 原告一人，原告無並部屬需管理乙節，此為原告所不爭

01 執，是被告抗辯原告之工作內容並無主管職務，尚堪採
02 信。

03 2.而原告雖主張其工作內容包括主管工作（指參加生產會
04 議，本院卷第110頁），然為被告所否認，本院審酌原告
05 所提出「仁德工廠生產會議記錄」之記載，參加之人員雖
06 包括原告，且其他與會人員均為主管，然原告姓名後並未
07 冠以主管職稱，且從該會議記錄之內容亦未能判斷該會議
08 係屬主管會議，且衡諸一般社會常情，非主管與主管共同
09 參與會議，所在多有，自尚難僅以其他與會人員均屬主管
10 即遽論該會議係屬主管會議。

11 3.綜上，被告因設立新廠，基於企業經營上所必須，而將員
12 工移至新廠上班，致原告無管理下屬之主管職務，並無不
13 法，而原告之工作內既已不包括主管工作，依被告所提出
14 之薪資管理規章（卷第79頁），原告自不得領取主管加
15 給。

16 四、綜上所述，原告已無主管工作，而被告對原告之本職並未為
17 任何之調動，則原告主張被告之調動不合法乙節，自難採
18 信。從而，原告請求被告應自109年1月1日起至回復薪資為5
19 7,600元之日止，按月給付原告3,500元，及自各該到期日
20 （發薪日）之翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利
21 息，為無理由，應予駁回。

22 五、因本案事證已臻明確，兩造其餘主張陳述及所提之證據，均
23 毋庸再予審酌，附此敘明。

24 六、訴訟費用之負擔：民事訴訟法第78條。

25 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日

26 臺灣臺南地方法院台南簡易庭勞動法庭

27 法 官 洪碧雀

28 以上正本證明與原本無異。

29 如不服本判決，應於送達後20日內向本院提出上訴狀（須附繕本
30 ）。如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

31 中 華 民 國 109 年 11 月 10 日

