

臺灣臺南地方法院臺南簡易庭民事判決

113年度南勞簡字第59號

原告 吳俊誠

訴訟代理人 吳宗哲

被告 全美戲院有限公司

法定代理人 吳俊漢

上列當事人間請求給付薪資事件，經本院於民國113年12月5日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

- 一、被告應給付原告新臺幣349,988元，及自民國113年5月7日起至清償日止，按週年利率百分之5計算之利息。
- 二、原告其餘之訴駁回。
- 三、訴訟費用由被告負擔10分之9，餘由原告負擔。
- 四、本判決第1項得假執行。但被告如以新臺幣349,988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：

(一)被告公司為家族企業，原由父親吳義垣擔任負責人，其後由原告之大哥即吳俊漢擔任負責人，原告自退伍後即任職於被告公司迄今，被告公司自原告父親至大哥吳俊漢擔任負責人期間，均給付原告每月新臺幣(下同)47,500元之薪資。嗣於民國112年6、7月間，被告積欠原告2個月薪資即95,000元未給付，兩造經法院以112年度南勞小專調字第53號調解成立後，被告公司雖有如數給付112年6、7月薪資，但並未如勞動調解筆錄第二項內容，另與原告議定勞動契約，且其後亦未按月給付原告薪資，為此起訴請求被告給付112年8月至113年3月，共計8個月薪資380,000元，及自支付命令繕本送達翌日起至清償日止，按年息百分之5計算之利息。

(二)並聲明：

01 1. 被告應給付原告380,000元，及自支付命令送達翌日起至清
02 償日止，按週年利率百分之5計算之利息。

03 2. 訴訟費用由被告負擔。

04 二、被告辯稱：

05 (一)原告原為被告公司員工，113年9月間夥同訴外人吳宗哲、吳
06 幸娟、林泐瀚、林芸孜、林淑惠等意圖以顏振發事件之假訊
07 息陸續在網路新聞、通訊媒體散佈於眾，故意指摘及傳述足
08 以毀損被告公司及法定代理人吳俊漢之名譽及權益，已違反
09 勞動基準法(下稱勞基法)第12條第2款、第6款之規定，被告
10 公司據此終止兩造之勞動契約。

11 (二)原告自112年8月至113年9月間之薪資給付，係以按時計薪，
12 依原告出勤紀錄及工資清冊，經扣減每月692元勞健保費自
13 付額後，被告公司於113年12月4日匯款支付原告40,672元；
14 如僅計算112年8月至113年3月期間，原告工作時數共164小
15 時，以每小時183元計算，給付之工資應為30,012元。由父
16 親擔任被告公司負責人時，不知父親給付原告多少薪資。吳
17 俊漢擔任法定代理人後，被告公司每月給付原告約45,000元
18 之紅利，與薪資無關。

19 (三)並聲明：

20 1. 原告之訴駁回。

21 2. 訴訟費用由原告負擔。

22 三、得心證之理由：

23 (一)按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任，
24 民事訴訟法第277條前段定有明文。次按主張法律關係變更
25 之當事人，應就該法律關係業已變更之事實，負舉證責任。
26 又按工資應由勞雇雙方議定，勞基法第21條第1項前段亦定
27 有明文。是以勞雇雙方於勞動契約成立之時，係基於平等之
28 地位，雇主得依其企業經營、人事管理需求，提出勞動契約
29 之條件，而勞工亦得依雇主所提出之勞動條件決定是否成立
30 契約，則為顧及勞雇雙方整體利益及契約自由原則，勞雇雙
31 方於勞動契約成立後，就契約工資及工時數額等約定內容，

01 勞雇雙方自應受其拘束，不得任意翻異。再者，工資及工時
02 為勞動契約之核心，依前開勞基法第21條第1項前段規定，
03 工資應由勞雇雙方議定，是以影響工資變動即屬勞動契約之
04 變更，雇主如欲變更勞動契約所約定之工資數額，或工資計
05 算方式(按時計薪)，或調整工時(全職改部分工時)等致降低
06 工資數額時，該工資之調降或調降之要件、程序，應由勞資
07 雙方事前商議決定後，始得為之，不得任由雇主片面扣減。

08 1. 原告主張被告公司於吳義垣或吳俊漢擔任法定代理人時，被
09 告公司均給付每月47,500元之工資等語，為被告否認，並以
10 前揭情詞置辯。經查，原告因被告公司於112年6月間，未給
11 付工資為由，向本院聲請勞動調解，經本院以112年度南勞
12 小專調字第53號(下稱另案勞動調解事件)雙方達成「一、相
13 對人(即被告公司)願於民國112年9月5日給付聲請人(即原
14 告)112年6、7月薪資共新臺幣95,000元，前開款項以匯款方
15 式匯入聲請人所指定之帳戶…。二、兩造願於庭後另行簽定
16 勞動契約，聲請人願依勞動契約履行勞務給付義務，相對人
17 即願意給付聲請人後續薪資。…」之調解合意，而調解成立
18 等情，此有原告提出之勞動調解筆錄(見113年度司促字第79
19 01號卷第13、15頁)為證，並經本院調取前開調解卷宗核閱
20 無核。參酌被告法定代理人吳俊漢亦自陳，自97年擔任負責
21 人起，迄原告提起另案勞動調解事件前，每月給付原告約4
22 5,000元等語(見本院卷第37頁)，足見被告公司於另案勞動
23 調解事件前，每月確有給付原告約45,000元之事實無訛。

24 2. 被告法定代理人吳俊漢雖抗辯，其擔任負責人期間，每月給
25 付原告4萬餘元係屬紅利，與薪資無關，另案勞動調解事件
26 是基於兄弟情誼，及調解委員之勸說，才同意給付云云。惟
27 查，依另案勞動調解事件調解內容明確記載，被告公司於前
28 開調解事件給付原告之95,000元，係屬112年6、7月份之薪
29 資，並非紅利。再者，依被告抗辯，兩造間之勞動契約應以
30 按時計薪，並提出其自行製作之出勤紀錄及工資清冊為證，
31 足證被告亦未否認，兩造間確有勞動契約存在。參酌被告公

01 司於另案勞動調解事件前，除每月給付原告4萬餘元外，並
02 未有另行給付原告薪資之款項，益證兩造間之勞動契約，係
03 約定被告公司每月給付47,500元之工資。被告抗辯，前開給
04 付係屬紅利，與薪資無關云云，自無可採。

05 3. 被告另抗辯，疫情之後，被告公司經營困難，依公司薪資規
06 定，原告不可能每月領取47,500元之薪資云云。然查，兩造
07 勞動契約原約定，被告公司每月應給付原告47,500元工資，
08 業經認定如上，且依首開說明，勞雇雙方於勞動契約成立
09 後，就工資及工時數額等約定內容，勞雇雙方應受其拘束，
10 雇主如欲變更勞動契約所約定之工資數額，或工資計算方式
11 (按時計薪)，或調整工時(全職改部分工時)等致降低工資數
12 額時，應由勞資雙方事前商議決定後，始得為之，不得任由
13 雇主片面決斷。況兩造於另案勞動調解事件曾合意，於該調
14 解事件後另簽定勞動契約，聲請人願依勞動契約履行勞務給
15 付義務，相對人即願意給付聲請人後續薪資等語，惟前開勞
16 動契約變動內容，尚未經兩造商議，並達成合意，則被告公
17 司以公司經營困難等事由，片面變更勞動契約之薪資條件，
18 改以按時計薪，依法無據，並無可採。

19 (二)復按工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項前段定
20 有明文。經查，依兩造成立之勞動契約，被告公司應按月給
21 付原告47,500元工資，據此計算，被告應給付原告自112年8
22 月至113年3月期間之工資為380,000元(計算式：47500元×8
23 月=380000元)，惟被告公司片面改以按時計薪方式後，逕
24 自扣發薪資，就上開期間僅給付原告30,012元(見本院卷第3
25 4頁)，基此，原告請求被告給付349,988元(計算式：000000
26 -00000=349988)，核屬有據，應予准許，逾此範圍之請
27 求，難謂有據。

28 四、綜上所述，原告依勞動契約之法律關係，請求被告給付349,
29 988元，及自支付命令送達翌日即113年5月7日起至清償日
30 止，按週年利率百分之5計算之利息，為有理由，應予准
31 許，逾此範圍之其餘請求則屬無據，應予駁回。

01 五、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證(含被告
02 抗辯於113年9月間依勞基法第12條第1項第2款、第6款終止
03 兩造勞動契約乙節)，核與本判決之結果不生影響，爰不另
04 為贅論，附此敘明。

05 六、又按法院就勞工之給付請求，為雇主敗訴之判決時，應依職
06 權宣告假執行。前項情形，法院應同時宣告雇主得供擔保
07 或將請求標的物提存而免為假執行。勞動事件法第44條第
08 1、2項定有明文。而本件既為被告即雇主部分敗訴之判
09 決，爰依前開規定，判決如主文第4項所示。

10 七、據上論結，本件原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民
11 事訴訟法第436條第2項、第79條及勞動事件法第44條第1、2
12 項，判決如主文。

13 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日
14 勞動法庭 法 官 田幸艷

15 以上正本證明與原本無異。

16 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上
17 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後
18 20日內補提上訴理由書（須附繕本），如委任律師提起上訴者，
19 應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 113 年 12 月 13 日
21 書記官 林幸萱