

臺灣臺北地方法院民事判決

112年度勞簡上字第32號

上訴人 林建宏

訴訟代理人 詹晉鑒律師

被上訴人 志沛企業有限公司

法定代理人 李鴻英

上列當事人間請求給付工資差額等事件，上訴人對於民國112年7月12日本院112年度勞簡字第55號第一審判決提起上訴，本院於民國114年3月12日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

上訴駁回。

第二審訴訟費用由上訴人負擔。

事實及理由

一、上訴人起訴主張：伊自民國83年10月24日起受僱於被上訴人，擔任印刷手職務，自91年4月1日起至111年間之每月投保薪資為新臺幣（下同）38,200元。詎被上訴人為逼迫伊退休，達到減少給付退休金之目的，自110年4月起，羅織伊工作績效不佳之事由，在未得伊同意下，單方、片面表示調降伊職務為印刷助手，每月減薪1萬元，該降職、減薪處分不合法，則被上訴人本應按月給付伊工資38,200元，卻自110年4月至111年12月均短少給付，總計短少給付工資265,880元（計算式：38,200元－各該月份實領工資）。又伊已在被上訴人處工作達25年以上，之前每年均領取年終獎金34,000元，然被上訴人片面以伊工作績效不佳為由，於109、110、111年度僅給付年終獎金各12,000元，每年度均短少給付22,000元，總計短少給付年終獎金66,000元（計算式：22,000元×3=66,000元）。為此，爰依勞動基準法（下稱勞基法）

01 第21條第1項前段、第22條規定提起本件訴訟，請求被上訴
02 人給付331,880元及遲延利息等語。

03 二、被上訴人則以：上訴人原職務為印刷手，薪資結構為一般薪
04 資24,000元、其他（津貼）4,000元、印刷手津貼2,300元，
05 共30,300元，另加計印刷獎金及如有延長工時之延長工時工
06 資，後因上訴人時常藉故休息，短則30分鐘，長至1小時以
07 上，造成印刷機台無主要操作人員而閒置無法生產，公司主
08 管及負責人已多達10次以上當面口頭規勸要求改善，上訴人
09 仍未改善，有使用機台印刷績效不佳、不良率高之不能勝任
10 工作之情形，伊方於110年4月起將上訴人職務調整為印刷助
11 手，調整職務時有跟上訴人說，上訴人當場並未表達反對意
12 見，其薪資結構變為一般薪資24,000元、其他（津貼）4,00
13 0元，共28,000元加計生產獎金，而上訴人自110年5月後受
14 領印刷助手之敘薪，均未曾向被上訴人提出抗議。上訴人受
15 僱期間之平均月薪資並未達38,200元，而勞工保險係依投保
16 薪資分級表投保，投保薪資分級表係以級距之方式劃分，勞
17 工實際受領薪資與投保金額有所差距，不應以投保薪資反推
18 勞工工資，應以上訴人實際受領金額認定工資，上訴人主張
19 其每月薪資為38,200元，自不足採。依勞基法第10條之1規
20 定，可知雇主於合理範圍內有對勞工調職之權利，上訴人有
21 任意怠工行為，且經長期規勸未果，造成印刷機台無法運作
22 生產、配置助手閒置無法工作，上訴人工作績效低於被上訴
23 人營運需求甚多，被上訴人基於企業經營之考量，乃將上訴
24 人職務調整為責任及工作量較低之印刷助手，且因上訴人不
25 再主責操作印刷機台，也不再擔負機台印刷生產績效之責，
26 故其受領薪資當然不同，不能僅以工資總額減少，即認被上
27 訴人係片面減薪或對上訴人工資條件為不利益之變更。至於
28 上訴人雖稱被上訴人未事先給予其辯駁、改正機會，然被上
29 訴人曾以口頭溝通之方式勸告上訴人改善，期間長達1年以
30 上，上訴人實有充分時間、機會可向其主管或管理階層人員
31 陳述其意見或說明其工作表現。又被上訴人發放年終獎金，

01 係考量該年度經營情形，並獎勵員工工作表現，難認年終獎
02 金為具勞務對價性質之工資，且兩造間並無給付年終獎金之
03 約定或合意，被上訴人發放年終獎金僅係依據一般社會通
04 念、過年發紅包之習俗，單純係恩惠性給與，是上訴人於10
05 9至111年度雖工作表現不佳，惟伊仍每年度恩惠性給與年終
06 獎金12,000元等語，資為抗辯。

07 三、原審為上訴人全部敗訴之判決，而駁回上訴人之訴。上訴人
08 就其敗訴部分全部聲明不服提起上訴，並聲明：(一)、原判決
09 廢棄；(二)、被上訴人應給付上訴人331,880元，及自起訴狀
10 繕本送達翌日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息。被
11 上訴人答辯聲明則為：上訴駁回（贅載駁回假執行之聲請及
12 願供擔保，請准宣告免為假執行）。

13 四、上訴人自83年10月24日起受僱於被上訴人，擔任印刷手職
14 務，嗣於110年4月經被上訴人調整職務為印刷助手，現仍在
15 職中。上訴人自91年4月1日起至111年間之每月投保薪資為3
16 8,200元。上訴人於108年1月至111年12月期間所受領之薪資
17 如被上訴人所提之薪資明細所示（原審卷第155至163頁）。
18 被上訴人於108年度發放年終獎金34,000元與上訴人；於10
19 9、110、111年度各發放年終獎金12,000元與上訴人。上訴
20 人先後於110年6月22日及8月27日向新北市政府勞工局申請
21 勞資爭議調解，並各於同年8月2日及9月7日進行調解，惟因
22 兩造意見不一致，而調解不成立等情，為兩造所不爭執（見
23 本院卷二第139至140頁），並有勞工保險被保險人投保資料
24 表、獎金條、存摺、薪資明細、新北市政府勞工局調解紀錄
25 在卷可查（見原審卷第25至35頁、第89至95頁、第153至163
26 頁、本院卷二第21至23頁），堪信此部分之事實為真實。

27 五、得心證之理由

28 (一)、按工資由勞雇雙方議定之。工資應全額直接給付勞工。但法
29 令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限。勞基法第21
30 條第1項前段、第22條第2項分別定有明文。另按當事人主張
31 有利於己之事實者，就其事實有舉證之責任。但法律別有規

01 定，或依其情形顯失公平者，不在此限。民事訴訟法第277
02 條規定甚明。經查，上訴人主張兩造約定工資為38,200元，
03 固提出勞工保險投保資料表為證（見原審卷第25頁），然依
04 被上訴人提出之108年迄112年4月上訴人工資清冊，上訴人
05 每月工資均未達38,200元（見原審卷第169至177頁），是上
06 訴人以38,200元扣除實際領取之工資請求此部分差額，即難
07 憑信。至上訴人雖提出108年至111年度薪資條影本為證（見
08 原審卷第97頁），主張加計年終獎金、特別休假未休折算工
09 資（下稱特休工資）後，每月約定工資超過38,200元云云，
10 然年終獎金不屬工資性質，詳如後(三)、所述，而特休工資之
11 發放，係雇主依勞基法第38條第1項規定給予勞工之特別休
12 假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主固應發給工
13 資，然此特休工資與勞僱雙方每月約定之工資不同，勞工可
14 能全數休畢，亦可能因雇主基於企業經營上之急迫需求或勞
15 工個人因素未休畢而於年底折算工資發給，尚難認特休工資
16 屬勞僱雙方每月約定工資之範圍內，上訴人此部分主張尚非
17 可採。另上訴人提出之綜合所得稅各類所得資料清單（見原
18 審卷第113至123頁）僅得證明上訴人自被上訴人公司受領之
19 所得總額，然無法證明所得是否為工資性質，以及兩造間每
20 月約定工資數額，自無從憑此為有利於上訴人之證明。

21 (二)、復按，勞基法於104年12月16日增訂第10條之1規定：「雇主
22 調動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合下列原
23 則：一、基於企業經營上所必須，且不得有不當動機及目
24 的。但法律另有規定者，從其規定。二、對勞工之工資及其
25 他勞動條件，未作不利之變更。三、調動後工作為勞工體能
26 及技術可勝任。四、調動工作地點過遠，雇主應予以必要之
27 協助。五、考量勞工及其家庭之生活利益」。又按，雇主調
28 動勞工工作，不得違反勞動契約之約定，並應符合勞基法第
29 10條之1規定之5款原則，立法意旨係雇主調動勞工應受權利
30 濫用禁止原則之規範，其判斷之標準應視調職在業務上有無
31 必要性、合理性。又勞工違反勞動契約（或工作規則），其

01 行為縱該當於應受懲戒處分情節，雇主如不行使其依勞動契
02 約（或工作規則）之懲戒權，改以調整勞工職務，以利企業
03 團隊運作，增進經營效率，難認不符企業經營之必要性及調
04 職合理性。另勞工擔任不同工作，其受領之工資當有所不
05 同，不得僅以工資總額減少，即認雇主對工資條件為不利益
06 之變更，而應具體就工作內容為實質比較，以資判斷（最高
07 法院112年度台上字第2212號判決要旨參照）。經查：

- 08 1. 關於110年4月起被上訴人公司給付之工資少於110年4月前之
09 緣由，被上訴人公司抗辯：係因上訴人告長年不能勝任工
10 作，始自110年4月起將上訴人降職為印刷助手等語，雖為上
11 訴人否認，然觀諸證人即上訴人主管張建焜證稱：「我們是
12 觸控螢幕的加工廠，技師要操作印刷機，助理是在印刷機旁
13 邊協助，一條線一個技師三個助理，因為原告(即上訴人，
14 下同)從任職以來產能比較少，我們公司有六條線，一樣
15 的東西，別人印一天，原告要印兩天。在110年4月之前約有一
16 整年，已經有跟原告說請他加油，是我跟原告說的，我是接
17 收老闆的指令，另外有一位葉先生也會跟原告說。我說如果
18 再這樣下去要請你把職缺讓出來，讓有產能的員工做。這是
19 長久以來的問題。跟機器無關，我自己也下去操作過，十年
20 前原告就有抱怨過機器的問題，當時也有換過機器。」等語
21 （見原審卷第251頁）、證人即原告同部門同事彭月嬌亦證
22 述：「原告工作情形不佳，因為原告都比較不印，動作慢，
23 貨趕不出來。」等語（見原審卷第254頁），可知由主管及
24 其他同事陳述原告平日之工作情形，上訴人於110年4月前確
25 有不能勝任工作之情事，且依張建焜、彭月嬌之證詞，被上
26 訴人公司於110年4月將上訴人降職為印刷助手前，亦有多次
27 提醒上訴人加快速度，但因上訴人聽不進去而未改善（見原
28 審卷第252、254頁）。佐以被上訴人公司提出之工作日報表
29 （見本院卷一第89至111頁），可知上訴人操作機台時之刷
30 數確實少於其他人，經勸導亦未改善。是被上訴人公司基於
31 企業經營所須，將上訴人之職務由印刷手調整為印刷助手，

01 揆前說明，其調職為合法，且上訴人因職務調整為印刷助
02 手，其受領之工資隨之調降(未給付印刷手津貼、印刷獎金
03 等，見原審卷第106頁)，亦難認屬不利益之變更。

04 2. 上訴人又主張：刷數係依主管排定之數量、張數而定，與印
05 刷手無關；被上訴人提出之報表是公司事後繕打，原始報表
06 是用手寫的；實際工作分配未依照生產預定表計畫進行，可
07 見被上訴人對於安排工作非以生產預定表為客觀標準，而係
08 由主管視每日情況自行安排，被上訴人對上訴人已心生不
09 滿，故刻意安排較少分量之工作，且110年1月26日上訴人印
10 製之品項與訴外人陳美妃不同，無法逕為比較，被上訴人所
11 提證據顯無法證明上訴人工作表現不佳；被上訴人主張上訴
12 人工作態度不佳怠惰，上訴人代表人不在現場，為片面之
13 詞；證人任職被上訴人公司，恐受被上訴人影響，證詞顯不
14 可信；彭月嬌於原審證稱：希望今天出庭，不要有秋後算帳
15 之行為，也不要有小動作，可見員工是迫於生計壓力而「被
16 自願」表達公司立場；又被上訴人未以正式公告要求上訴人
17 改善，亦未提出具體方案予上訴人執行，逕將上訴人調離原
18 職，調職行為顯非適法云云。惟查：

19 (1) 依張建焜證稱：「(法官問：原告說印刷生產是依主管排定
20 之數量、張數而定，刷數低怎麼會是印刷手的責任？是否如
21 此？)固然不能全用刷數來判斷，有的時候要換不同的版，
22 有的時候是一版到底，因為如果大家都是印相同的東西，原
23 告的產能就是比別人少。」、「…如果依照我剛剛所述，大
24 家的基礎都是一樣的話，原告的產能就是比別人低。…」等
25 語(見原審卷第252、253頁)，彭月嬌亦證稱：「(法官
26 問：原告說印刷生產是依主管排定之數量、張數而定，刷數
27 低怎麼會是印刷手的責任？)工作上證人張建焜在排，但
28 工作態度也要好，也要印的多」、「(法官問：張建焜在排
29 印刷時是否會故意原告比較少工作?)不會，證人張建焜不會
30 亂排，固定某一批是你在印的就會給你印」、「(原告問：
31 我的刷數少就是因為主管排給我的張數就是少?)例如：品

01 名是03315，客戶下60，這批如果經常是原告在印的就會給
02 原告印，不可能客戶下60，讓原告印100。主管並沒有把下
03 比較少單的客戶給原告印。」等語（見原審卷第255至256
04 頁），參以張建焜為上訴人主管，彭月嬌為上訴人同事，其
05 等對上訴人之工作情況應甚為明瞭，且均係經隔離訊問而為
06 前揭證詞，互核無違，堪以採信，益見上訴人不能勝任工作
07 之情。況且，倘上訴人可勝任印刷技師之工作，被上訴人公
08 司何需花半年時間，耗費經營成本訓練員工趙辛蒂接手上訴
09 人工作，此由張建焜證稱：「(法官問：原告被降職後，誰
10 接他的工作?)廠內原本就有訓練一位員工趙辛蒂...。趙辛
11 蒂一開始的產能沒有那麼大，後來大約半年也是跟其他產線
12 差不多一樣。」等語即明。從而，即令刷數係依主管排定之
13 數量、張數而定、印製品項不能逕為比較、未依印刷生產預
14 定表計畫進行、被上訴人刻意安排較少分量之工作，然此均
15 是因上訴人不能勝任工作所致，又報表縱為事後繕打，亦無
16 礙證人張建焜、彭月嬌證述上訴人不能勝任工作之情，上訴
17 人前揭主張均難憑為有利於其之認定。至彭月嬌於原審證
18 稱：希望今天出庭，不要有秋後算帳之行為，也不要有小動
19 作等語，惟彭月嬌之證述是有利於被上訴人公司，被上訴人
20 公司對其顯無秋後算帳之理由，況彭月嬌亦未具體陳明所指
21 涉之對象為何，上訴人執此謂員工是迫於生計壓力而「被自
22 願」表達公司立場，並非可採。

23 (2)再本件被上訴人公司是以調整上訴人職務之方式增進經營效
24 率，並非行使懲戒權，且被上訴人公司已符合企業經營之必
25 要性及調職合理性，詳如前述，則揆前說明，自無需制定工
26 作規則、踐行公告、給予具體改善計畫及方法，上訴人指摘
27 被上訴人所為不符相當性原則、正當程序原則、懲戒程序公
28 平性，足見被上訴人所為降職、減薪處分不合法云云，要屬
29 無據。況且，上訴人援引之臺灣高等法院108年度勞上易字
30 第114號民事判決，其原因事實與本件有別，仍無從憑為有
31 利於上訴人之認定。

01 (3)至上訴人雖提出其於113年6月24日與被上訴人法定代理人工
02 作衝突之影片，以證明是被上訴人公司法定代理人反覆批評
03 上訴人代工，未予上訴人表達意見之機會。惟此影片至多僅
04 證明上訴人與被上訴人法定代理人於本件繫屬二審後發生衝
05 突之情，無從以此遽謂被上訴人於109、110年間刻意安排較
06 少分量之工作，或所為不符正當法律程序之證明。

07 (三)、又按，勞基法第2條第3款規定，工資係勞工因工作而獲得之
08 報酬，工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實
09 物等方式給付之獎金、津貼，暨其他任何名義經常性給與均
10 屬之。是工資係勞工勞動之對價，如為勞務性給與及經常性
11 給與性質即屬工資。主管機關唯恐不明確，特於勞基法施行
12 細則第10條明定11款名義之給與排除在「經常性給與」之
13 外，規定「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給
14 與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終
15 獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎
16 金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端
17 午節、中秋節給與之節金。…」等語，故所謂工資係指勞工
18 因工作而獲得之報酬，換言之，工資之認定應以是否屬於勞
19 工因提供勞務而由雇主獲致之對價而定，亦即工資須具備
20 「勞務對價性」要件，而於無法單以勞務對價性明確判斷是
21 否為工資時，則輔以「經常性給與」與否作為補充性之判斷
22 標準。至於雇主具有勉勵、恩惠性質之給與，並非勞工工作
23 之對價，與經常性給與有別，應不得列入工資範圍內（最高
24 法院85年度台上字第1342號判決意旨參照）。查：

25 1. 依被上訴人法定代理人陳稱：「…年終獎金只是獎勵。」、
26 「年終獎金依照所得稅法就是要報在所得裡面，跟是否為工
27 資性質無關，那是酬謝的性質。」等語（見原審卷第108、2
28 57頁），足見被上訴人公司年終獎金之發放，是考量該年度
29 經營情形並兼具鼓勵員工工作表現之特性，無論上訴人前一
30 年度如何對被上訴人公司作出貢獻，如被上訴人公司經營成
31 果不佳，或上訴人於被上訴人公司發放年終獎金時不在職，

01 即不符合年終獎金之發放條件，難認年終獎金具備勞務對價
02 性，而是被上訴人公司於每年年度終了時，對於包括上訴人
03 在內之受僱人發給之恩惠性給與，並非工資。

04 2. 上訴人雖主張：依兩造約定，被上訴人公司先前每年均固定
05 發放年終獎金34,000元，且年終獎金有計入所得稅清單之所得
06 額云云，然被上訴人公司係依所得稅法第14條規定申報上
07 訴人之所得，而上述所得稅法之薪資範圍與勞基法工資之範
08 圍不同，無從單憑被上訴人公司將年終獎金計入上訴人所
09 得，即遽認年終獎金具工資性質；再上訴人未舉證證明兩造
10 有約定給付年終獎金之具體數額，難認兩造就給付年終獎金
11 乙節有何合意。另參酌我國社會發展下，企業發放勞工之年
12 終獎金屬恩惠性給與，不具工資之性質，縱有於每年農曆年
13 前發放之經常性，亦不因此而使恩惠性給與變更為工資性
14 質，故難認年終獎金之發放為勞動習慣或兩造間勞動條件之
15 默示合意，上訴人此部分主張，無足憑採。

16 六、綜上所述，上訴人依勞基法第21條第1項前段、第22條規
17 定，請求被上訴人公司給付110年4月至112年5月工資差額26
18 5,880元及109、110、111年度年終獎金差額66,000元，暨前
19 揭金額之法定遲延利息，均為無理由，應予駁回。上訴意旨
20 指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

21 七、本件事證已明，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，經本院審酌
22 後，認與判決結果無影響，爰不另一一論述，併予敘明。

23 八、據上論結，本件上訴為無理由。依民事訴訟法第436條之1第
24 3項、第449條第1項、第78條，判決如主文。

25 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日
26 勞 動 法 庭 審 判 長 法 官 溫 祖 明
27 法 官 劉 娟 呈
28 法 官 蕭 涵 勻

29 以上正本係照原本作成。

30 本判決不得上訴。

31 中 華 民 國 114 年 3 月 26 日

