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25號

原　　告　石博仁
訴訟代理人　王正宏律師
被　　告　正成工業股份有限公司
法定代理人　黃奕曦

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國109年9月23日言詞辯論終結，判決如下：

主　　文

被告應給付原告新臺幣貳拾玖萬肆仟伍佰陸拾柒元，及自民國一百零九年五月二十二日起至清償日止，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。

事實及理由

一、原告起訴主張：

(一)原告自民國100年5月9日起受僱於被告公司擔任外銷業務開發專員乙職，薪資經陸續調整，於108年1月以後月薪為新臺幣（下同）38,000元，詎被告於108年10月間未經原告同意，無故調降原告薪資為月薪28,000元，原告雖經向被告反應不該無故調降薪資，但被告公司態度強硬，不予理會，原告迫於生計，縱不同意被告公司片面調降薪資，亦無可奈何繼續上班，未料原告於109年3月10日收到同年2月之薪資條，發現被告公司竟再次無故調降原告薪資至月薪25,000元，原告乃於同年3月14日寄發存證信函通知被告公司依勞動基準法第14條第1項第6款規定終止勞動契約，該函於同年月17日送達被告公司而生終止兩造間勞動契約之效力。嗣兩造於109年4月8日在臺南市政府勞工局就本件勞資爭議糾紛進行調解，原告再次當面向被告公司表示終止雙方間勞動契約。

(二)爰先位主張兩造間勞動契約已於原告寄發存證信函，於109年3月17日送達被告公司時終止，並依法向被告請求給付如

下金額：

1、短付薪資部分：

(1)原告薪資自108年1月起為38,000元，被告自108年10月起片面調降原告薪資為28,000元，迄109年1月止，每月短付1萬元，期間4個月，共短付薪資4萬元。

(2)被告公司於109年2月將原告薪資38,000元片面調降為25,000元，故當月短付薪資13,000元。

(3)合計被告公司共短付薪資53,000元。

2、資遣費部分：原告於被告公司任職期間自100年5月9日起至109年3月14日止，共8年10個月又7天（以8.84年計算），依兩造勞動契約終止前6個月之平均工資38,000元計算，被告應依勞工退休金條例第12條規定給付資遣費167,960元（計算式：38,000元X8.84年X0.5= 167,960元）。

3、特休未休工資部分：

(1)原告工作年資為8年10個月又7天，依勞動基準法第38條第1項規定，一年有特別休假15日，本案因可歸責於被告公司之事由，導致兩造之勞動契約於109年3月14日即終止，而原告於勞動契約終止前，尚有5.5日之特休假未休，故依勞動基準法第38條第4項本文之規定，被告公司應發給工資予原告。

(2)又原告於108年1月之後之月薪為38,000元，日薪則為1,267元（計算式：38,000元÷ 30=1,267元），故依照勞動基準法施行細則第24-1條第2項之規定，被告公司針對原告5.5天特休未休，即應發給6,969元之工資（計算式：1,267元x5.5天=6,969元）。

4、業績獎金部分：兩造前有口頭約定給付外銷之業績獎金，其計算方式是只要被告公司收到國外訂單，且之後亦確實有出貨出去，則被告公司即會依照出貨價額之0.5%，作為原告之業績獎金，並於出貨後之兩個月給付，例如：被告公司於108年1月出貨價額總共為10萬元，則於108年3月即應給付500元之業績獎金，故原告於108年4月10日發放108年3月薪資時

，即會一併收到該筆500元之業績獎金。現被告公司尚有如附表所示業績獎金合計65,945元尚未給付原告，原告自得請被告公司如數給付。

5、失業給付差額部分：

(1)原告月薪為38,000元，倘被告公司覈實為原告投保就業保險，原告月投保薪資應為38,200元，得領取之失業給付應為22,920元（計算式：38,200元x60% =22,920元）。

(2)但被告公司於109年2月之後，卻以28,800元為原告投保，導致勞工局審核發給原告之失業給付僅有20,100元（計算式：33,500元x60%=20,100元），是原告自得依就業保險法第38條第3項規定，請求被告賠償因短報投保薪資致短領失業給付之損失2,820元（計算式：22,920元-20,100元=2,820元）。

6、綜上，被告公司應給付原告短付薪資53,000元、資遣費167,960元、特休未休工資6,969元、業績獎金65,945元、失業給付差額2,820元，共296,694元。

(三)另備位主張兩造間勞動契約迄至109年4月8日原告於臺南市政府調解程序中當面向被告公司表示終止時始合法終止，原告請求被告公司應給付之項目金額，就資遣費、薪資差額部分修正為：

1、資遣費169,480元：原告之任職期間自100年5月9日起至109年4月8日止，共8年11個月又6天（以8.92年計算），而原告從108年1月開始，月薪即為38,000元，故依勞工退休金條例第12條規定，被告公司自應按原告之工作年資給付資遣費169,480元（計算式：38,000元x8.92年x0.5=169,480元）。

2、短付薪資65,944元：

(1)自108年10月份開始至109年1月份為止，以及109年3月份，被告公司均片面調降原告薪資，將原告之薪資從原本之38,000元，調降至28,000元，等於被告公司每個月短付了10,000元之薪資予原告，故於此5個月，被告公司總共短付50,000元之薪資予原告。

(2)於109年2月份，原告於109年3月10日收受薪資時始知被告公司甚至將原告之薪資從原本之38,000元，片面調降至25,000元，故於2月份，被告公司短付13,000元之薪資予原告。

(3)於109年4月份，被告公司僅給付原告7,192元之薪資，然原告從108年1月開始，月薪即為38,000元，日薪則為1,267元，而原告於109年4月份上班8天（4/1~4/8)，故原告109年4月份之薪資應領10,136元，故被告公司於4月份短付了2,944元（計算式：10,136元-7,192元=2,944元）。

3、惟總請求金額仍僅請求被告公司給付296,694元，訴之聲明不變。

(四)爰依法提起本訴，聲明：被告應給付原告296,694元，及自起訴狀送達翌日起至清償日止，按年息百分之五計算之利息。

二、被告則答辯略以：

(一)有關調整原告薪資的原因，原告工作上一直有怠惰的表現，被告在108年9月間即有找原告來溝通，公司經營困難，且原告業務萎縮，要自己找工作做，不能只是等下班，如果再不工作的話，就要調降原告薪資；原告當時沒有表示贊成也沒有提出反對意見，除此之外，原告在106年以前就常常暴躁易怒，跟其他同事處不來，甚至影響其他同事不要去做盤點的工作，還有同事被罵到哭。至於原告主張被告於109年2月間調降原告薪資，並非事實，該次係處罰，而非調降薪資，於109年3月即會回復，該次扣薪係因被告法定代理人兩次抓到原告上班戴耳機聽音樂，被告法定代理人本來是打算扣兩次薪資，每次扣3千元，此為處罰，第一次被告法定代理人抓到原告上班戴耳機聽音樂時，已經有說要處罰，但沒有說是要怎麼處罰。另外，原告於106年9月至108年5月間告訴被告公司法定代理人說原告希望轉到台北營業所協助北區經理管理台北營業所，但後來都沒有到營業所去幫忙，什麼工作也不做。被告扣原告薪水依據的主要是被告公司工作規則第56條第13款，但如果要依工作規則衡量被告公司能否扣減員

工薪水，被告公司絕對反對，此應屬被告公司行政裁量權，工作規則不可能如此細膩，臺灣絕大多數都是中小企業，員工編制組成以效率為主，不應以大企業的標準來規範中小企業。之前有另名王姓員工同時遭調降薪資，被告公司後來以資遣方式終結與該名員工之勞動契約，係考量該名員工先前擔任主管期間很努力，至於原告部分，被告公司未選擇資遣方式，係因原告一直都有在辦公室私下批評被告公司法定代理人及被告公司，有員工向被告公司法定代理人反應原告越講越過分，被告公司法定代理人才裝設監視器，裝完後，原告認為被告公司法定代理人很過分，才刻意以怠惰並多次違反公司規則、勞基法的方式，預謀製造勞資衝突，以達成公司須以資遣方式解除原告之勞動契約。

(二)關於原告請求項目部分，原告請求回復所扣除之薪資差額，然依勞動基準法第14條規定，此應自勞工知悉日起30日內為之。有關原告請求給付特休未休工資部分，被告不爭執原告尚有特休假5.5日未休，但原告係自願離職，且原告108年3月14日寄發存證信函，於同日至109年4月8日還有來被告公司上班，後來就沒有來上班，被告公司依照連續3天不上班做開除的動作，原告無權向被告請求給付特休未休工資。有關原告請求業績獎金部分，被告對於原告所主張業績獎金計算方式及附表所記載之國家、客戶名稱、下單日期、出貨金額內容不爭執，但原告是自願離職，沒有權利向被告公司請求給付此筆金額。

(三)聲明：原告之訴駁回。

三、得心證之理由：

(一)按工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資，勞基法第21條定有明文。且工作報酬係勞工之生計來源，為其賴以維生之基本權益，應予保障，故工作報酬之給付，除經勞工同意或較有利於勞工之外，應按原約定方式給付，不得任意改變，始合於勞動契約之約定及保護勞工之意旨。是雇主關於工資之給付方式、給付期限之變更，須徵得勞工之同意，否

則對勞工即不生效力。再按默示之意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推知其效果意思者而言，若單純之沉默，則除有特別情事，依社會觀念可認為一定意思表示者外，不得謂為默示之意思表示（最高法院29年度上字第762號判例意旨參照）。查：

1、本件原告主張其自100年5月9日起受僱於被告公司，自108年1月以後月薪為38,000元，詎於同年10月間遭被告公司調降薪資為每月28,000元，又於109年2月間僅發給原告薪資25,000元乙情，業據提出薪資條影本為證（簡字卷第25至37頁），且為被告所不爭，此節堪以認定。

2、被告雖辯稱係依被告公司工作規則第56條第13款規定扣減原告薪資云云，惟據被告公司所提出工作規則第56條第13款係規定：「本規則第14條第4款規定，係員工有下列情形之一者：……13、在工作崗位眠憩或偷怠工，經三次規勸者。……」，同工作規則第14條第4款則規定：「員工有下列情形之一時，本公司得不經預告終止勞動契約：……4、違反勞動契約或工作規則，情節重大者。」（簡字卷第85、181頁）。故該部分工作規則規定，係被告公司得不經預告終止勞動契約情形，並非被告公司得扣減員工薪資情形，此外，被告公司並不能指出有何扣減原告薪資之契約上或法律上依據，且被告公司法定代理人亦於本院審理時自承原告並未表示同意被告公司扣減其薪資（簡字卷第132頁）。揆諸前揭說明，被告公司扣減原告之薪資，並無法律上或契約上之依據，復未徵得原告之同意，自對原告不生效力。被告主張原告工作怠惰、與同事相處不睦云云，並非明確之標準，與上班不得戴耳機聽音樂乙節且同未訂明於工作規則中作為勞動契約之一部，尚不得據以為扣減原告薪資之依據。又原告於108年10月第一次遭扣減薪資後雖未異議而繼續任職於被告公司提供勞務，惟原告係被告公司員工，本應依照勞動契約提供勞務，短期內依被告公司指示而處理相關業務，應屬原告勞務內容一部，尚不得據此推論原告係同意減薪方案。何況

，原告於109年3月發現第二次遭被告公司扣減薪資後，即已以存證信函表示不同意之意旨（詳後述），其於108年10月至109年2月間，應僅能認為單純之沉默，不能認為默示同意被告公司對其薪資之調整。

(二)按「有下列情形之一者，勞工得不經預告終止契約：……五、雇主不依勞動契約給付工作報酬，或對於按件計酬之勞工不供給充分之工作者。六、雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者。」、「勞工依前項第一款、第六款規定終止契約者，應自知悉其情形之日起，三十日內為之。但雇主有前項第六款所定情形者，勞工得於知悉損害結果之日起，三十日內為之。」，勞動基準法第1項第5、6款、第2項定有明文。本件原告主張其於109年3月10日發現遭被告公司再次扣減109年2月份薪資，立即於同年月14日寄發存證信函予被告公司通知依勞動基準法第14條第1項第6款終止勞動契約，於同年月17日送達被告公司乙情，業據提出存證信函及回執影本各1件為證（簡字卷第43至45、165頁），且為被告所不爭（簡字卷第151至152頁），故其終止勞動契約並未逾越勞動基準法第14條第2項有關30日之除斥期間，況原告雖係以較為概括之勞動基準法第14條第1項第6款規定通知被告公司終止勞動契約，但依本件案例事實，實應適用同條文第1項第5款規定，而該條款並不在同條文第2項有關30日除斥期間規制範圍。是原告既已於發現遭被告片面扣減薪資後30日內通知被告終止勞動契約，應認雙方間之勞動契約關係已於存證信函於109年3月17日送達被告時合法終止。

(三)兩造間勞動契約既已因被告公司不依勞動契約給付工作報酬，違反勞動契約致損害勞工權益，而經原告合法終止，爰就原告請求被告給付之各項目、金額一一論述如下：

1、薪資差額部分：按報酬應依約定之期限給付之；工資應全額直接給付勞工，民法第486條前段、勞基法第22條前段分別定有明文。本件被告片面扣減原告薪資，並無契約或法律上依據，復未徵得原告同意，對於原告不生效力已如前述。原

告請求被告公司給付108年10月至109年1月間每月遭無故扣減之薪資各1萬元、109年2月間短付之薪資13,000元，共53,000元，自屬有據。被告抗辯原告未依勞動基準法第14條規定於30日內請求給付，已不得請求云云，惟勞動基準法第14條係規定勞工得不經預告終止勞動契約情形，尚與雇主給付薪資義務無涉，被告此部分抗辯自非可採。

2、資遣費部分：

(1)按勞工適用本條例之退休金制度者，適用本條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第11條、第13條但書、第14條及第20條或職業災害勞工保護法第23條、第24條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿1年發給2分之1個月之平均工資，未滿1年者，以比例計給；最高以發給6個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定；勞工退休金條例第12條第1項定有明文。

(2)查原告以被告公司有勞動基準法第14條第5款、第6款事由終止勞動契約，依前揭條文規定，原告得請求被告按其工作年資每滿1年發給2分之1個月平均工資作為資遣費，未滿1年部分按比例計算；依此，原告任職期間係自100年5月9日至109年3月17日止，共計8年又313日，得請求資遣費為168,293元（8 0.5 38,000＋38,000 313 365 0.5＝168,293，元以下四捨五入），是原告請求被告給付資遣費167,960元，為有理由。

3、特休未休工資部分：

(1)按「勞工在同一雇主或事業單位，繼續工作滿一定期間者，每年應依左列規定給予特別休假：……五、五年以上十年未滿者，每年十五日。……」、「勞工之特別休假，因年度終結或契約終止而未休之日數，雇主應發給工資。」，勞動基準法第38條第5款、第4項定有明文。

(2)查原告自100年5月9日起任職至109年3月17日離職，已連續任職於被告公司5年以上未滿10年，依前揭規定所示，應有15日之特別休假，又原告於109年度尚有特別休假5.5日未休

乙情，為被告所不爭（簡字卷第153頁），則原告於任職期間因被告公司不依勞動契約給付工作報酬，違反勞動契約致損害勞工權益，而經原告依勞動基準法第14條規定終止勞動契約，非屬可歸責於原告之離職，而未休特別休假。故原告於109年度應休未休之特別休假5.5日，依前揭條文規定，應由被告公司發給工資，又原告日薪為1,267元（計算式：38,000元÷ 30日＝1,267元，元以下四捨五入）。是原告得請求特別休假未休工資應為6,969元（1267　5.5＝6969，元以下四捨五入），原告此之請求，洵屬有據。

4、業績獎金部分：原告主張兩造曾約定業績獎金之計算方式，係按如附表所示出貨價額0.5%計算乙情，業據被告公司法定代理人表示：對於附表所記載之國家、客戶名稱、下單日期、出貨金額均不爭執，對於依0.5%計算給原告沒有意見等語（簡字卷第154頁）。故原告主張被告應給付依如附表所示出貨金額425452.9美元之0.5%計算之業績獎金，應屬有據。又兩造均同意依美金兌新臺幣30元之匯率計算等語（簡字卷第177頁）。計算後被告應給付原告業績獎金共63,818元（計算式：425452.9x30x0.5%=63818，小數點後四捨五入）。

5、失業給付差額部分：

(1)按失業給付每月按申請人離職辦理本保險退保之當月起前6個月平均月投保薪資60%發給；投保單位違反本法規定，將投保薪資金額以多報少或以少報多者，自事實發生之日起，按其短報或多報之保險費金額，處四倍罰鍰，其溢領之給付金額，經保險人通知限期返還，屆期未返還者，依法移送強制執行，並追繳其溢領之給付金額。勞工因此所受損失，應由投保單位賠償之，就業保險法第16條第1項前段、第38條第3項分別定有明文。

(2)查本件原告離職後已向公立就業服務機構辦理求職登記，並經勞動部勞工保險局發給30日之失業給付（109年4月23日至109年5月22日）共20,100元，有該局109年5月4日保屺核字

第1090711736822號函在卷可稽（簡字卷第49頁），足認原告已符合就業保險法第11條第1項領取失業給付之要件。又原告自108年1月以後月薪應為38,000元，不得由被告公司片面扣減如前述，如按該薪資金額，被告公司應依投保薪資38,200元為原告投保就業保險（見南簡卷第125頁勞工保險投保薪資分級表），如依就業保險法第16條第1項規定，原告離職後依規定應能領取失業給付30日之金額原為22,920元（計算式：38,200元x60%＝22,920），而據上開勞工保險局函文，被告公司於原告離職退保前6個月為原告投保之平均月投保薪資計33,500元，顯然有以多報少情形，揆諸前揭條文規定，自應由雇主即被告公司賠償其差額。故原告請求被告公司給付因被告公司將投保薪資以多報少致告領取失業給付減少2,820元部分（計算式：00000-00000=2820），應屬有據。

(四)從而，本件原告得請求被告給付之項目及金額，計有薪資差額53,000元、資遣費167,960元、特休未休工資6,969元、業績獎金63,818元、失業給付差額2,820元，合計294,567元。

四、綜上所述，原告依兩造間勞動契約、勞工退休金條例第12條第1項、勞動基準法第38條第4項前段、就業保險法第38條第3項規定，分別請求被告給付薪資差額53,000元、資遣費167,960元、特休未休工資6,969元、業績獎金63,859元、失業給付差額2,820元，合計294,567元，及自起訴狀繕本送達翌日即109年5月22日起至清償日止按週年利率5%計算之利息，為有理由，應予准許；逾此範圍部分，為無理由，應予駁回。

五、本件所命給付之金額未逾50萬元，應依民事訴訟法第389條第1項第5款之規定依職權宣告假執行。

六、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及訴訟資料經本院審酌後，核與判決結果不生影響，無一一論述之必要。

七、據上論結，原告之訴為一部有理由，一部無理由，依民事訴

訟法第79條、第389條第1項第5款、第392條第2項，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　23　　日

臺灣臺南地方法院簡易勞動法庭

法　官　許嘉容

以上正本證明與原本無異。

如不服本判決，應於判決送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須附繕本）。

如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

中　　華　　民　　國　　109　　年　　10　　月　　26　　日

書記官　謝靜茹

附表

編號	國家	客戶	下單日期	金額
1	Philippines	Impex	00000000	USD＄95,219.84
2	Philippines	M&D	00000000	USD＄64,696.58
3	Myanmar	Hein Zaw	00000000	USD＄97,924.40
4	Indonesia	Edy	00000000	USD＄29,940.00
5	Mauritius	WCL	00000000	USD＄44,645.00
6	Philippines	Impex	00000000	USD＄93,027.08
總計				USD＄425,452.90
折合台幣（匯率統一以NT＄31元計算）				NT＄13,189,039.90
獎金【計算式：業績額× 0.5%（四捨五入）】				NT＄65,945