



雇主片面減薪之法律效果

-----以復興航空機師勞資爭議案為例

目次：

壹、案例事實

貳、減薪之意義

一、前言

二、恩惠性、獎勵性給予 vs. 非恩惠性、獎勵性給予

三、經常性給予 vs. 非經常性給予

四、小結

參、減薪之方式

一、前言

二、以團體協約減薪

三、以工作規則減薪

肆、 雇主片面減薪應負之法律責任

一、 行政法責任

二、民事法責任

本文：

壹、案例事實：

一、勞方十二人原均為復興航空公司A T R型飛機之飛行機師，服務年資自十年多至十個多月不等。

二、茲復興航空公司於民國（下同）八十七年八月初突未經協商程序，片面以一紙公函致公司全體A T R機師，調降機師之工資，並告知自民國八十七年八月份起生效適用，降薪幅度因各人年資職級而有不同，最高達百分之四十二，最低亦在百分十九以上。就每月工資數額言，最多者每月調降十萬二千元，最少者每月調降亦達二萬二千元之多。

三、嗣後歷經全體機師（含本件勞方十二人在內）分別於八十七年八月八日、九

日、十三日、十七日、廿四日等多次與復興航空公司經營階層人士協商，復興航空公司均以既定政策無法更改為由拒絕回復。

四、機師等迫不得已，於八十七年八月廿四日下午五時依勞動基準法第十四條規定以傳真通知復興航空公司自當日下午二十三時起（按即當日所有班機收班之後）終止兩造間之勞動契約關係。復興航空公司並已於當日下午五點收到上揭傳真方式之終止契約通知書無誤。機師等為求慎重，再度於同年八月廿八日以台北金南郵局第二二〇七號存證信函重申於八十七年八月廿四日終止勞動契約之意旨，並請求發給資遣費。按終止契約之意思表示無庸以存證信函之方式為之即生效力乃當然之理，其僅為舉證方便而設，歷來之實務及學說向無爭議。

五、本件事後經台北市政府勞工局依職權主動介入調解，雙方於八十七年八月三十一日達成部分協議，要點如后：

（一）復興航空公司承諾願將勞方十二人七月份及八月廿四日前之薪資及飛行加給於機師等辦理離職手續後給付之。

（二）復興航空公司應發給機師等僅載明在職起時間及職務之服務（離職）證明書。

（三）至於資遣費、應休而未休之特別休假工資等，則未達成協議。

六、機師等依上揭調解方案之結論，分別於八十七年九月七日及十日至復興航空公司處辦理離職手續，並領取七、八月份工資時，發現復興航空公司八月份薪資並未依調解結論如數發給。全體十二人之工資均有嚴重短發，最多短計十萬二千多元，最少者亦短計二萬二千多元，似有違反勞資爭議處理法第二十一條規定之情形。

惟因本項已成立之調解，並未載明具體數額，機師等如依勞資爭議處理法第三十七條規定聲請裁定強制執行時，會遭遇困難，故仍有提起給付之訴之必要及利益。

七、機師等為使家計不中斷及順利領得離職證明書以利轉業，不得不暫時先行領取短計之八月份工資，但隨即委請律師發函催告復興航空公司應補發八月份短計之工資及資遣費、應休而未休之特別休假工資等，惟因復興航空公司仍拒不給付，機師等乃依法提起訴訟，以資救濟，現正繫屬台北地院審理中。

八、此外，勞方機師十二人中有三人係由復興航空公司付費派往美國學習飛行，於出國前及學成考取機師執照後曾兩次與資方簽訂需至少服務滿十五年，否則如提前離職即需賠償四百萬元違約金之約定。復興航空公司亦以該三名機師及其連帶保證人為被告分別提起給付違約金訴訟，台北地院共分三案審理，目前其中一案八十七年勞訴字第八十七號案已判決勞方全部勝訴（但資方也已提出上訴），另兩案則仍在審理中。

九、又復興航空公司認為八十七年八月間機師之集體請辭事件，乃係變相的違法罷工，且使公司遭受至少兩億五千萬元以上的營業損失，乃向外界表示其一定訴追到底之立場。據八十七年十月十二日聯合報第六版報導：「（復興航空公司）已聘妥律師完成訴狀，近日內將向法院提出告訴，向十二位最後沒有復職的 ATR 機師，求償營業損失至少兩億五千萬元。」惟迄今已一年有餘，復興航空公司實際

上並未對離職的十二名機師提出索賠訴訟，但因時效尚未消滅，最後結果如何尚不得而之。

貳、減薪之意義：

一、前言

本件勞資爭議，資方並未否認其有減薪之事實，但資方認為其所刪、減者為飛行加給及飛安獎金，性質上屬於「獎勵性」、「恩惠性」、「浮動性」之給予，不屬「工資」之範疇，故資方本即得片面刪減而並不違法。故判斷資方是否違法片面「減薪」，不得不先就工資之定義及範疇作一番釐清。

（一）工資之定義及範疇：

1 按勞動基準法（下稱勞基法）第二條第三款規定：「工資：謂勞工因工作而獲得之報酬，包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義『經常性給與』均屬之」。

2 勞基法施行細則第十條規定：第二條第三款所稱之其他任何名義之經常性給與係指條文中所明列十一款以外之給與。析言之，飛行加給、超時飛加（即加班費）及飛安獎金（即全勤獎金）等既不在條文中明列十一款之範圍，自屬工資無疑。

3 最高法院八十五年台上二四六號判決明揭「勞基法第二條第三款所謂經常性，與固定性給與不同，僅須『在一般情況下經常可領取，即屬經常性給付。』被上訴人薪資、津貼、獎金支付單中所列之上開假出津貼、加班津貼、應稅加班津貼、應稅假出津貼、徹（夜）加班津貼、及 L9 獎金既係在一個相當時間內，一般情形下經常可得領取，即屬於工資之部份。」

（二）最重要者，實務上行政法院多則裁判及司法院第十四期司法業務研究會研究意見均肯認資方本次所刪除或調降之下列各項給付，均屬勞基法第二條第三款所稱之經常性給付，屬工資之範疇：

1 加班費：即本件之超時飛加。行政法院八十四年度判字第一二九七號裁判、八十五年度判字第三一七號裁判及司法院第十四期司法業務研究會研究意旨均肯認加班費係工資之範疇。

2 全勤獎金：即本件之飛安獎金。行政法院七十八年判字第二一三八號裁判及八十一年度判字第一二八二號裁判意旨參照。抑且，行政法院八十一年度判字第一二八二號裁判並明揭本件復興航空公司所援引之最高法院七十九年台上字第二四二號判決認為全勤獎金不列入工資範圍之見解，殊非可採。

3 責任津貼、出勤津貼、點心費、房屋津貼等項目均係按月給與，仍屬經常性給付（行政法院八十四年度判字第一二九七號判例意旨參照）。

二、恩惠性、獎勵性給予 vs. 非恩惠性、獎勵性給予。

（一）源起於工資二元論：

1 所謂工資二元論是將工資分割為二部分：以勞動力之提供為對價的稱為「交換

工資」；另以員工職位為對價的稱為「保障工資」。此說源於罷工期間「無工作即無報酬」(no work, no pay)的勞動法基本原則，在日本又稱為工資「剪斷」(cut)原則，認為「雇主可以剪斷(cut)罷工期間之工資」。我國依民法第二六六條第一項規定：「因不可歸責於雙方當事人之事由，致一方之給付全部不能者，他方免為對待給付之義務，如僅一部不能者，應按其比例減少對待給付。」均可得出在罷工期間雇主得免除工資給付義務之相同結論。

2 惟因勞工向為經濟上之弱勢者，如嚴格執行「無工作無報酬」原則，將致勞工（及其家庭）於罷工期間生活陷入困境。尤其是當勞工是本於雇主之不當勞動行為(unfair labor practice)而罷工（例如因雇主違法減薪而罷工）而非純為經濟上之目的而罷工（例如因要求加薪不成而罷工），前者之處境更加值得同情，殊無完全解免雇主全部工資給付義務之必要。故創此工資二元論，認罷工期間雇主所能剪斷之工資僅限於「交換工資部分」，至於「保障工資部分」因員工職位身分並未中斷，自仍應繼續給付，以此來緩解勞工苦境。

3 惟查，所謂「工資二元論」純為概念上之分割，殊難想像雇主給付工資不是本於勞工勞動力之提供。平心而論，有那一位雇主願意支付工資予一位只是名份上係其職工但並不提供勞務之人？所有的工資不論其名目、種類、數額，本質上都是提供勞動力的對價，換言之，都是所謂的「交換工資」！

4 抑且近幾十年來，企業界甚或政府機關的薪資制度趨向單一薪俸制或年薪制，根本無從分割出那一部分是「交換工資」，那一部分是「保障工資」。以故創設工資二元論之日本最高法院晚近亦改變其以往見解而認「工資剪斷的範圍，應參照勞動協約（即我國之團體協約）規定及勞動習慣之主旨而個別判斷，始克相當。依一般抽象的工資二分法為準，有失妥當。」（參見日本最高裁昭和五六、九、一八勞民集二十五、六、一〇二八判例）。足見工資二元論應已是個被揚棄的陳腐觀念。

5 而資方所聲稱的「恩惠性給予」即是源自於右述工資二元論中的「保障工資」概念。惟事實上所有的給予都是「交換性給予」都是「提供勞動力」的對價，雇主經營企業並非從事慈善事業，講究的是成本效益，若勞工未提供勞務，雇主絕對不會無緣無故的給予什麼「恩惠性給予」，資方之主張似尚嫌無據。

三、經常性給予 vs.非經常性給予。

我國現行勞基法僅將工資之給付區分為「經常性給付」與「非經常性給付」，並無所謂「恩惠性給付」與「非恩惠性給付」之區分：

（一）查法律上之所以要將工資之給付區分為經常性給付與非經常性給付，其目的僅是在避免於計算平均工資作為給付資遣費與退休金標準時（勞基法第十七條、第五十五條參照），不致使雇主因偶為之給付，致生過苛之負擔，並非否認其為工資之本質。蓋所有經常性給付均應計入平均工資，而平均工資則是用以作為計算資遣費、退休金之基準，設如雇主偶為之給付，也須列入平均工資計算，則不免加重雇主負擔，甚至造成雇主有能力也不願多給付之反效果。故立法政策上考量雇主之負擔能力，將非經常性給付排除在平均工資之範圍內，純基於立法

考量（立法論），而不是非經常性給付其本質即非工資（解釋論），此點實不容誤解。

（二）再查非經常性給付，固不納入平均工資計算範圍內，但並非表示其即可任由雇主刪減、剔除或直接將之解為即是「恩惠性給付」，雇主可愛給不給。例如勞動契約（或團體協約）內已約定雇主有發給年終獎金義務者，則雇主當然不可片面刪減不發，此不因勞基法施行細則第十條第二款已將「年終獎金」列為非經常性給付而有不同，不可不予以辨明。

四、小結：

（一）我國法律上之工資僅有「經常性給付」與「非經常性給付」之區分根本無「恩惠性給付」與「非恩惠性給付」之分類。

（二）非經常性給付其本質，亦係勞工提供勞務之對價，仍為工資之本質（解釋論），僅因立法政策上考量，將之排除在平均工資計算之列而已（立法論）。

（三）非經常性給付有約定者（不論是勞動契約或團體協約），雇主即有如數給付之義務不能片面刪減，不因其不列入平均工資範圍而有不同。

參、減薪之方式：

一、前言：依勞基法第二十一條第一項前段規定：「工資由勞雇雙方議定之。」而工資為勞動契約之要素，亦為雇主關於勞動契約之主給付義務，是工資於契約締結時經由勞雇雙方議定後，於契約履行之階段，雇主不得未經勞工同意而片面刪減。本件爭議之引起，即是資方雖與其內部之航務處主管商談過所謂的「調整薪資結構」案，但在全體機師均反對情形下，仍片面宣布實施減薪。但吾人有興趣的是，在逐一、個別取得勞工同意此一合法方式以外，如以團體協約或工作規則之變更作為減薪方式，在適法性上有無疑義？以下分團體協約及工作規則討論之。

二、以團體協約減薪。

（一）雇主如與工會達成減薪協議，並且作成書面不論其書面名稱為何，即屬團體協約法第一條定義之「團體協約」，於其經主管官署認可發生效力後，依團體協約法第十四條第一項第二款規定，減薪之效力當然及於工會會員之勞工，縱該勞工反對減薪者，亦需接受減薪之事實。此時資方即不必再逐一個別取得工會會員勞工之同意，而得達合法減薪之目的。

（二）但因我國團體協約法目前尚無「一般化宣告」之規定，故團體協約減薪之效力不及於非工會會員之勞工，不可不注意。

三、以工作規則減薪。

（一）雇主可否以工作規則之變更達減薪之目的，容有爭論。本件四訟案中已作出判決之台北地院八十七年度勞訴字第八十七號判決對此提出其看法，略稱：「原告（按即資方復興航空公司）次主張．．．為使薪資合理單純化、人力管理制度化及公平性之理由，而進行本次薪資結構之調整云云。但查，雇主以工作規則單方對於勞動條件作不利益之變更，可否拘束不同意之勞工，或於何種狀況下得拘束不為同意之勞工，於學說上向有爭論。日本最高裁判所自昭和四十三年之秋

北巴士事件判決以後，發展出「合理性原則」之判斷標準，至大曲市農協事件判決，日本最高裁判所確立了此項勞動條件變更之法理。亦即，以工作規則變更勞動條件如係剝奪勞工之既得權、課予勞工不利益之勞動條件，原則上是不受允許，但如不利益變更有其合理性及必要性時，亦能拘束反對變更之勞工。特別是對工資、退休金等重要的權利、勞動條件為不利益變更時，更須具備「高度之必要性」，於具體事件中，應考慮企業經營狀況之低迷、經營環境是否惡化至改革薪資制度有其必要性、變更後對勞工經濟上不利益之程度、相關其他待遇之改善以及是否與勞工團體進行協議等一切情狀。本件縱認原告於八十七年八月一日公告飛航機師人事管理辦法，調整薪資結構，係以工作規則對勞動條件做不利益之變更，惟其就所主張，係為使薪資合理單純化、人力管理制度化及公平性等前開理由之存在，並未提出證據證明之，亦未證明有調整薪資結構或調降被告林○○薪資之高度必要性存在，其此項主張亦不可採。」等語。

(二) 細繹上揭判決意旨，其似乎認為只要資方能舉證證明有「高度之必要性」，則即可援引日本最高法院於秋北巴士事件所發展之「合理性原則」，認雇主可以不經勞工同意，片面、合法減薪。對此一判決「傍論」(按資方之律師從未以此一論點主張減薪之合法性)，筆者不敢認同。蓋日本勞基法第九十條第一項規定：「雇主訂定或變更就業規則時，應聽取該事業有過半數勞工所組成工會時，為該工會，無過半數勞工組成工會時，為足以代表過半數勞工者之意見。」同條第二項規定：「雇主依前條第一項規定陳報時，應添附記載前項意見之書面。」是則徵詢、聽取勞工意見，乃是日本訂立或變更工作規則時必須踐行之程序。換言之，勞工之意見有充分表達之機會。

(三) 但反觀我國則不然，不要說徵詢、聽取之程序本無必要，我國最高法院八十一年度台上字第二四九二號判決甚至認為未經主管機關核備且未公開揭示之工作規則亦有拘束勞工之效力(判決全文載於「勞動法裁判選輯」第四八九頁以下，月旦出版社八十七年九月初版)。如此情況下，如謂只要「合理有必要」即可由雇主片面以發布或變更工作規則之方式減薪，勞工之權益將斷喪殆盡。

肆、雇主片面減薪應負之法律責任

一、行政法責任：

(一) 雇主片面減薪，核屬違反勞基法第二十一條第一項前段規定，勞工行政主管機關依勞基法第七十九條第一款規定，得處雇主二千元以上二萬元以下罰鍰。

(二) 又雇主於實際發薪時按其片面減薪後之數額給付工資予勞工則屬違反勞基法第二十二條第二項前段「工資應『全額』．．．給付勞工」之規定，主管機關亦得依勞基法第七十九條第一款課處罰鍰。

(三) 此外，雇主逕按其片面減薪後之數額給付工資予勞工，亦該當勞基法第二十七條「雇主不按期給付工資者」之要件(按所謂不按期給付解釋上應包括雖按期但給付不足額之情形，實務上亦採之)，勞工向主管機關申訴後，主管機關得

按該條後段規定對雇主發出限期給付工資之命令。雇主如仍不依該限期給付工資命令如數給付工資者，主管機關亦得依勞基法第七十九條第二款規定課處雇主罰鍰。

(四) 前三項課處雇主罰鍰，須以行政處分為之，雇主如有不服當然得循行政爭訟程序尋求救濟，固不待言。

二、民事法責任

(一) 勞工仍願再繼續任職時。

勞工得不承認雇主片面減薪之效力，仍向雇主要求給付減薪前之工資。勞工可依前述勞基法第二十七條規定請主管機關發限期給付命令，惟雇主如仍拒不給付時，因該限期給付命令，並無執行名義，勞工仍無法實際獲償，此時勞工僅能循司法途徑訴請給付工資。勞工除對已到期應付而未付之工資得提起給付之訴外，預期雇主不會收回減薪之決定以後每期給付均會產生片面減薪之差額，為求簡便，勞工併得提起將來給付之訴，要求雇主以後每期均須按差額部分補足工資予勞工。

(二) 勞工不願再繼續任職時。

1、勞工同時亦取得勞動契約即時終止權 (quit for cause)。按雇主作出片面減薪之決定，自屬勞基法第十四第一項第六款「雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者」，事後又僅依減薪後之數額給付不足額工資，則又該當勞基法第十四條第一項第五款前段「雇主不依勞動契約給付工作報酬」之要件，勞工均得不經預告即時通知終止勞動契約。但如依第十四條第一項第六款行使終止權者，應遵守三十日之除斥期間之規定。

2、勞工除得行使契約終止權外，並得準用勞基法第十七條規定要求雇主給付資遣費，最高法院著有八十七年度台上字第六七九號判決可資參照。

3、在勞工行使勞基法第十四條之契約即時終止權前提下，原勞動契約約定之限制約款 (包括最短服務年限約定、離職後競業禁止約定等) 均一併失效 (瑞士債務法第三四〇條之三、我國勞動契約法第十五條規定等參照)。惟前引台北地院八十七年勞訴字第八十七號判決，認為勞工不遵守最短服務年限 (十五年) 約定提前離職而不必負支付違約金義務，乃是因適用民法第四八九條第一項「當事人之一方，遇有重大事由，其僱庸契約，縱定有期限，仍得於期限屆滿前終止之。」之規定，勞工即不構成民法第二五〇條「債務不履行」要件之故也，值得注意。

事務所：台北市中正區 100 重慶南路三段五十七號四樓

電話：(02)2368-6599 傳真：(02)2368-5978