

臺灣士林地方法院民事判決

110年度勞訴字第86號

原告 甲○○
被告 匯磊企業股份有限公司

法定代理人 乙○○

訴訟代理人 潘宣頤律師

上列當事人間請求給付工資事件，本院於民國110年11月26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

一、原告主張：

(一)伊自民國88年8月間起受僱於被告，自94年3月起兼任訴外人明鑫科技股份有限公司（下稱明鑫公司）業務經理，月薪調整為新臺幣（下同）65,000元。被告自107年11月起惡意對伊減薪35,000元，此金額甚至低於伊最初到職時之薪資，當下伊有向被告法定代理人反應減薪將影響伊個人生計，然被告法定代理人不予理會。經與友人商討後，認為被告係惡意逼伊離職，但考量到伊年資已近20年，如自動離職勢必無法取得資遣費及非自願離職證明，無法請領失業補助，且被告法定代理人曾多次表示將結束公司，如能撐到公司結束，至少還可以領到資遣費及非自願離職證明，在無法溝通且有經濟壓力之情況下，伊只能被迫接受減薪。直到110年3月，伊始知悉公司惡意減薪屬觸法行為及勞動基準法（下稱勞基法）第14條之規定，方提起本件訴訟，請求被告給付107年11月起每月薪資差額35,000元（計算至110年9月8日止，合計1,199,333元）。

(二)本件於110年8月6日在本院勞動調解不成立後，被告於同年9月9日告知資遣，要求於同年9月8日辦理離職手續，並以減

01 薪後之月薪計算資遣費給付予伊，然被告之減薪既不合法，
02 自應以減薪前之月薪65,000元為計算基準，爰請求被告給付
03 資遣費差額497,277元。

04 (三)被告對伊惡意減薪，致伊每個月都要再借錢，用以債養債之
05 方式生活，造成極大精神壓力，且經伊詢問勞保局，勞保退
06 休金是按照平均月投保薪資計算，即便本案伊勝訴，亦無法
07 改變勞保退休金數額，此損失伊無法計算。另因為疫情關
08 係，現在就業市場困難，被告於此時將伊資遣，致伊在求職
09 方面短期不順利，故請求被告給付精神慰撫金50萬元。

10 (四)聲明為：被告應給付原告2,196,610元。

11 二、被告則以：原告自88年起受僱於被告，擔任業務，月薪約3
12 至4萬元，嗣經業務調動至明鑫公司後，自94年3月起調薪為
13 每月65,000元，後因被告及明鑫公司連年虧損，自107年起
14 計畫減縮營業規模，原告之業務工作量能亦大幅減少，乃與
15 原告協議薪資降至每月3萬元。況兩造協議減薪至今，原告
16 未當場提出異議，事後亦未即時提起訴訟以資救濟，且持續
17 領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而未為一部清償之
18 保留表示，期間長達近3年，亦應認原告權衡自身利益後，
19 已默示同意變更月薪為3萬元，故原告請求薪資差額、資遣
20 費差額自無理由。至原告請求精神損失部分，與被告減薪行
21 為及合法資遣行為無相當因果關係等語置辯。聲明為：原告
22 之訴駁回。

23 三、本院之判斷：

24 (一)107年11月起至110年9月8日止之薪資差額合計1,199,333元
25 部分：

26 1.按當事人互相表示意思一致者，無論其為明示或默示，契
27 約即為成立，民法第153條第1項定有明文；又所謂默示之
28 意思表示，係指依表意人之舉動或其他情事，足以間接推
29 知其效果意思者而言（最高法院29年度上字第762號判決
30 要旨參照）。又雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得
31 選擇請求雇主依約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，

01 並請求雇主發給資遣費（勞基法第14條第1項第5款、第4
02 項準用第17條規定參照）。苟勞工經雇主片面減薪後，既
03 未向雇主表示終止勞動契約並請求給付資遣費，復長期領
04 取扣減後之薪資，而未為一部清償之保留表示，自足以間
05 接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取扣減後
06 之薪資，而與雇主繼續勞動契約關係，即與單純之沈默有
07 別。

08 2.依原告自承：「當下有向董事長反映此減薪會影響本人生
09 計，但董事長不予理會，...本人年資已近20年，如自動
10 離職勢必無法取得資遣費及非自願離職證明，且董事長曾
11 多次表示將結束兩間公司，而在當時並不知有勞基法第14
12 條可申請強制資遣，只能被動接受減薪，否則自動離職的
13 話，在無法領到資遣費的情況下，對本人生活所造成的影
14 響更為巨大，將完全無法支應生活所需費用，所以只能被
15 動接受，只希望能撐到公司結束的話，那至少還是可以領
16 到資遣費」（見本院110年度勞專調字第42號卷【下稱勞
17 專調卷】第10頁）、「本人於被告知當下有向董事長反
18 應，但董事長不予理會，本人除被動接受外，不然只能自
19 動離職，如本人自動離職，除無法領取在公司服務已19年
20 之勞退金，亦無法取得非自願離職證明來申請失業補助
21 金，在無法溝通且有經濟壓力的情況下，只能被動地繼續
22 在公司工作」（見勞專調卷第212頁）、「本人再次強
23 調，本人是被告知減薪...本人當下有表達異議但公司不
24 接受，為什麼在當時沒有採取法律救濟，就是單純的不懂
25 法律，本人也認為9成以上的勞工不懂勞基法的法律條
26 文，如早知能救濟，早就去申請辦理了，...資方表示減
27 薪後又一直繼續做下去是表示認可，那反過來說，不接受
28 就是要我自動離職，本人在公司服務至107年已逾19年，
29 以此方式逼人自動離職讓人如何能接受。再說，董事長曾
30 多次表示將結束兩間公司，本人除當下有經濟壓力，亦考
31 慮本人年資，如能領到資遣費，亦不無小補，才會勉強地

繼續待在公司」（見勞專調卷第222頁）、「本人在被公司甲○○小姐告知減薪後，單獨進董事長房間向董事長表達，減薪會影響本人生計，且無法支付汽車貸款，董事長不理會本人的意見，只說沒辦法，本人在公司服務這麼多年，深知董事長的說話調性，在無可商量且充滿煙味的情況下，再待在那只會脫口說出我不做了而遂了董事長之本意，本人有生活上的經濟壓力，本人除被迫接受外，又能如何」、「本人在有如此沉重的經濟壓力下，才會選擇繼續工作，一方面是經濟負擔無法自願離職，再者是如果公司真的結束營運的話，便可以領到遣散費及非自願離職證明書，否則本人一旦自願離職失業，在無收入的狀態下，本人及家母的生計，該何去何從」（見本院卷第50頁）等語，可知原告受告知減薪後，雖曾向被告法定代理人反應，但雙方未取得共識，未能改變被告減薪之決定，而原告因不諳法律，不知有勞基法相關規定，誤認除接受減薪繼續工作外僅有自願離職一途，在考量經濟壓力、自己年資、資遣費及非自願離職證明領取可能性後，選擇繼續工作，繼續領取扣減後之薪資，而未為一部清償之保留表示，是應認原告係經權衡自身利益後，已默示同意領取扣減後之薪資，而與被告繼續勞動契約關係。

- 3.原告雖主張其係因不諳法律方為此選擇，惟按意思表示之內容有錯誤，或表意人若知其事情即不為意思表示者，表意人得將其意思表示撤銷之；但其錯誤或不知事情，非由表意人自己之過失者為限，民法第88條第1項定有明文。所謂錯誤係指意思表示之內容或表示行為有錯誤者而言，與為意思表示之動機有錯誤之情形有別（最高法院51年度台上字第3311號裁判意旨參照）。申言之，所謂錯誤乃指意思表示之人對於構成意思表示內涵之效果意思，與其表示於外之表示內容，因錯誤或不知而致生齟齬而言；至於形成表意人內心效果意思之原因，則稱為動機。惟導致表意人內心效果意思之動機十分繁雜，且只存在表意人之內

01 心，難為相對人所查覺，若表意人在其意思形成之過程
02 中，對於決定為某特定內容意思表示具有重要性之事實，
03 認識不正確，並非意思表示內容有錯誤；因此民法第88條
04 第2項規定，除當事人之資格或物之性質有誤，且為交易
05 上認為重要者，始可視為意思表示內容之錯誤之外，其餘
06 未表示於意思表示內，且為相對人所無從明瞭者，即屬動
07 機錯誤，應不受民法第88條第1項本文意思表示錯誤規範
08 之保護，否則法律之安定及交易之安全無法維護。縱原告
09 係因不知勞基法相關規定，惟揆諸前揭說明，此乃原告意
10 思表示形成過程中，對於法規認識不正確而產生之動機錯
11 誤，並非意思表示本身內容錯誤；而形成原告內心效果意
12 思之動機十分繁雜，且只存在原告之內心，被告實無從知
13 悉原告意思形成之動機錯誤，況該等錯誤實係出於原告自
14 己之過失，故原告亦無由依民法第88條第1項本文撤銷意
15 思表示，附此敘明。

16 4.綜上，原告主張其未同意減薪、被告減薪不合法等情，並
17 不可採，其執此為由，請求被告給付給付107年11月起至1
18 10年9月8日止之薪資差額合計1,199,333元，即不應准
19 許。

20 (二)資遣費差額497,277元部分：

21 原告主張其未同意減薪、被告減薪不合法等情，並不可採，
22 已如前述，則其執此為由，主張應以減薪前之月薪65,000元
23 為資遣費計算基準，認被告短少給付資遣費，據以請求被告
24 給付資遣費差額497,277元，亦無理由。

25 (三)精神慰撫金50萬元部分：

26 原告雖以被告惡意減薪，致其每個月用以債養債之方式生
27 活，造成極大精神壓力，另現在就業市場困難，被告於此時
28 將其資遣，致其在求職方面短期不順利，主張被告應給付精
29 神慰撫金等語。然按不法侵害他人之身體、健康、名譽、自
30 由、信用、隱私、貞操，或不法侵害其他人格法益而情節重
31 大者，被害人雖非財產上之損害，亦得請求賠償相當之金

01 額。民法第195條第1項前段定有明文，亦即精神慰撫金之請
02 求，須以加害人有不法侵害他人人格法益為要件。本件原告
03 主張其未同意減薪、被告減薪不合法等情並不可採，已如前
04 述；且原告亦表示對於被告資遣合法與否不爭執（見本院卷
05 第66頁），則被告既無非法資遣、非法減薪之情事，自無
06 「不法侵害」原告人格法益之情，故原告請求被告給付精神
07 慰撫金50萬元，亦無理由。

08 四、從而，原告請求被告給付薪資差額1,199,333元、資遣費差
09 額497,277元及精神慰撫金50萬元，均無理由，應予駁回。

10 五、本件判決基礎已臻明確，兩造其餘攻防方法及訴訟資料經本
11 院斟酌後，核與判決結果不生影響，故不另一一論述，併此
12 敘明。

13 六、據上論結，原告之訴為無理由，依民事訴訟法第78條，判決
14 如主文。

15 中 華 民 國 110 年 12 月 22 日
16 勞動法庭 法 官 謝佳純

17 以上正本係照原本作成。

18 如對本判決上訴，應於判決送達後20日內向本院提出上訴狀，若
19 委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費，否則本院得不
20 命補正逕行駁回上訴。

21 中 華 民 國 110 年 12 月 22 日
22 書 記 官 陳怡文