臺灣臺南地方法院民事判決

115年度勞訴字第120號

原　　告　蘇財正

000000000000000000

000000000000000000

000000000000000000

被　　告　泰慶皮革塑膠工業股份有限公司

000000000000000000

法定代理人　楊正

訴訟代理人　蔡麗珠律師

張中獻律師

何秉瑋律師

江信賢律師

上　一　人

複　代理人　鄭安妤律師

上列當事人間請求給付工資差額事件，經本院於民國115年10月21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、原告起訴主張：原告自民國102年11月15日起受僱於被告公司，擔任經理，約定月薪新臺幣（以下未註明幣別者，均同）65,000元。109年2月因原告負責之一位客戶對被告公司倒帳500多萬元，原告雖有陸續追討回200多萬元，然被告公司卻要求原告自請離職或留任減薪，原告選擇留任但不同意減薪，被告公司自109年2月至115年8月仍逕自對原告每月減薪15,000元，原告屢屢向被告公司要求給付薪資差額，被告公司置之不理，原告請求被告應給付自110年9月至115年8月，共60個月薪資差額，及111年至114年每年各1個月年終獎金差額共4個月，另外被告公司因歇業資遣原告給付6個月

資遣費之差額，共計1,050,000元【計算式：（60＋4＋6）x15,000元＝1,050,000元】。並聲明：被告應給付原告1,050,000元。

二、被告則以：原告於109年2月間擔任被告公司之業務經理時，因其個人之過失導致原告所負責之業務造成被告公司受有超過5,000,000元之損失，當時原告向被告公司承認有業務上之重大過失，故與被告公司協議，調整原告之業務及管理職務，並依據調整後之業務及管理職務，兩造合意原告之薪資改為月薪50,000元，再者，原告從調薪後依舊繼續在被告公司服勞務，期間均未向被告公司表示少領工資乙事，亦未提起其他民事上之救濟，應認原告至少已默示同意領取調整後之薪資，被告公司並無短少給付原告工資差額等語，以資抗辯。並聲明：原告之訴駁回。

三、兩造不爭執之事實：

（一）原告自102年11月15日起受僱於被告公司，擔任經理，在109年2月前，月薪原為65,000元，被告自109年2月起至115年8月調降原告薪資為每月50,000元。

（二）被告於111年至114年，每年均有給付原告1個月月薪之年終獎金，被告係以原告當時之月薪50,000元給付原告。

（三）被告以歇業為原因資遣原告，兩造間勞動契約於115年8月31日終止，被告應給付原告以6個月月薪計算之資遣費。被告係以原告當時之月薪50,000元為基準，給付原告6個月共300,000元之資遣費。

（四）若本院認並非兩造合意降薪，而係被告片面決定降薪，被告應給付原告110年9月至115年8月共60個月月薪、6個月資遣費，合計共66個月，每個月工資差額15,000元，總計共990,000元。

四、得心證之理由：

（一）按工資指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之經常性給與均屬之。工資由勞

雇雙方議定之。但不得低於基本工資。工資應全額直接給付勞工。但法令另有規定或勞雇雙方另有約定者，不在此限，勞動基準法（下稱勞基法）第2條第3款、第21條第1項、第22條第3項分別定有明文。是勞雇雙方約定之工資，係勞動契約之一部分，除法令另有規定或勞雇雙方另有約定，雇主自不得片面任意減薪，不依約定給付全額工資。

（二）原告自102年11月15日起受僱於被告公司，擔任經理，在109年2月前，月薪原為65,000元，被告自109年2月起至115年8月調降原告薪資為每月50,000元，均業如前述。被告辯稱：兩造係合意將原告之薪資改為月薪50,000元；原告從調薪後依舊繼續在被告公司服勞務，期間均未向被告公司表示少領工資乙事，亦未提起其他民事上之救濟，應認原告至少已默示同意領取調整後之薪資等語，然為原告所否認，被告就該利己事實自應舉證證明。

（三）被告主張兩造係合意將原告之薪資改為月薪50,000元乙節，係以證人即被告公司總經理陳嘉安之證詞為證，陳嘉安於本院審理時固證稱：我在109年2月時有請原告來我辦公室，一對一討論縮減原告業務範圍，調降其薪資，起因是108年6月時公司被原告主導的客戶倒帳500多萬元，公司發覺原告的業務風險控管的能力有瑕疵，避免日後重複發生倒帳的情事，把一些重要的高風險的客戶挪到其他的業務去處理，縮減原告的業務內容，也縮減原告的薪資給付，從65,000元縮減到50,000元。原告因為剛被倒帳也無話可說。（你們對原告減薪，原告有無說同意？）原告有接受說好。（剛剛你說原告的業務控管能力有瑕疵，倒帳的過程為何認為跟原告有關？）通常對客戶授信一定的金額，這家客戶已經有風聲財務有問題，但是原告回來說可以出貨沒有問題，這是原告風險管控能力不好等語（本院卷94-95頁），然陳嘉安現仍係被告公司之總經理，且係被告公司董事長之女婿，與被告公司關係密切，自難僅憑

陳嘉安之上開證詞，即認兩造係合意將原告之薪資改為月薪50,000元，此外，被告並未提出其他證據證明兩造係合意將原告之薪資改為月薪50,000元，則其主張兩造係合意將原告之薪資改為月薪50,000元云云，尚難採信。

（四）按工資由勞雇雙方議定之，勞基法第21條第1項本文定有明文。所謂議定，即由勞雇雙方商約協議定之，必雙方互相表示意思一致，其合意始告達成，而該合意之表示方法，無論其為明示或默示之意思表示，均不影響該議定之成立（最高法院101年度台上字第228號判決意旨參照）。上訴人與系爭境外公司間成立僱傭關係。系爭境外公司於98年4月宣布減薪，上訴人未當場提出異議，事後亦未及時提起訴訟以資救濟，且持續領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而未為一部清償之保留表示，期間長達4年餘，已默示同意變更月薪為美金2,660元，而與系爭境外公司繼續勞動契約關係（最高法院106年度台上字第1901號判決意旨參照）。次按雇主不依勞動契約給付工作報酬，勞工得選擇請求雇主依約給付報酬；或選擇不經預告終止契約，並請求雇主發給資遣費（勞基法第14條第1項第5款、第4項準用第17條規定參照）。倘僱主宣布減薪，員工未立即提出異議，事後亦未及時提起訴訟以資救濟，且持續相當時間領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而未為一部清償之保留表示，自足以間接推知該勞工經權衡自身利益後，已默示同意領取扣減後之薪資，而與僱主繼續勞動契約關係，即與單純之沈默有別。經查，108年6月間被告公司被原告負責的客戶倒帳500多萬元，被告公司發覺原告的業務風險控管的能力有瑕疵，遂把一些重要的高風險客戶挪到其他的業務去處理，縮減原告的業務內容，並自109年2月起將原告的薪資從每月65,000元縮減為50,000元，至115年8月止，原告之薪資均減為每月50,000元，在上開減薪期間，原告均未提起訴訟以資救濟，此為兩造所不爭執，堪信屬實。原告雖主張被減薪後，每年都

有跟被告公司表示不同意減薪，然為被告所否認，被告則僅不爭執原告於114年間有請被告公司之出納王幸珍問被告公司總經理陳嘉安回復薪資的事情，及原告有於115年5、6月間向陳嘉安要求回復薪資，則原告就其於114年間請王幸珍問陳嘉安回復薪資的事情之前，亦有向被告公司表示不同意減薪之利己事實，自應負舉證責任，然原告並未舉證以實其說，其上開主張自難採信。綜上，108年6月間被告公司遭原告負責的客戶倒帳500多萬元，被告公司發覺原告的業務風險控管的能力有瑕疵，遂把一些重要的高風險客戶挪到其他的業務去處理，縮減原告的業務內容，並自109年2月起將原告的薪資從每月65,000元縮減為50,000元，原告直至其於114年間請王幸珍問陳嘉安回復薪資的事情止，長達約5年時間，均未提起訴訟以資救濟，且持續領取減薪後之薪資，如常繼續提供勞務，而未為一部清償之保留表示，可認其於衡量自身利益後（即被告不再追究原告關於上開被倒帳500多萬元之責任），已默示同意變更月薪為50+,000元，而與被告繼續勞動契約關係。

五、綜上所述，原告既默示同意其月薪自109年2月起減為50,000元，則其依兩造間勞動契約，請求被告給付自110年9月至115年8月，共60個月薪資差額，及111年至114年每年各1個月年終獎金差額共4個月，另外被告公司因歇業資遣原告給付6個月資遣費之差額，共計1,050,000元，為無理由，應予駁回。

六、本件待證事實已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及所提證據，於判決結果不生影響，爰不一一論列，併此敘明。

七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

中　　華　　民　　國　　115　　年　　11　　月　　4　　日

勞動法庭法　官　蘇正賢

以上正本係照原本作成。

如對本判決上訴，須於判決送達後20日內向本院提出上訴狀。

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　　115　　年　　11　　月　　4　　日

書記官　林容淑