

臺灣高等法院民事判決

110年度勞上字第115號

上訴人 矽延實業有限公司

法定代理人 林榮延

訴訟代理人 胡林凱律師

被上訴人 彭光明

張正崇

李維常

上列當事人間請求給付工資等事件，上訴人對於中華民國110年5月31日臺灣新竹地方法院110年度勞訴字第14號第一審判決提起上訴，本院於110年12月21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、被上訴人於原審起訴及本院主張：被上訴人彭光明與上訴人簽訂勞動契約（下稱系爭勞動契約），約定彭光明自民國107年10月1日起受僱於上訴人，擔任業務，每月薪資為新臺幣（下同）4萬元；被上訴人張正崇與上訴人簽訂委任契約，約定張正崇自107年8月27日擔任被上訴人副總經理，每月委任報酬為8萬元；被上訴人李維常與上訴人簽訂委任契約，約定李維常自107年8月27日起擔任上訴人總經理，每月委任報酬為10萬元。上訴人自108年1月起，未按原約定之薪資或報酬給付伊等，上訴人自108年1月起至109年11月5日止，合計減少給付予彭光明、張正崇、李維常之金額依序為41萬3,549元、124萬2,000元、138萬元。又彭光明為上訴人代墊油資及代墊款8萬0,542元，並於109年12月9日寄送存證信函予上訴人，以上訴人積欠薪資、代墊款，及自109年11月1日起片面將薪資降為2萬4,000元等理由，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，彭光明至終止之日即109年12月

11日，得請求上訴人給付之資遣費數額為4萬3,333元。故彭光明爰依系爭勞動契約、勞基法第14條第4項、第17條，勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付積欠之薪資41萬3,549元、代墊款8萬0,542元及資遣費4萬3,333元；張正崇、李維常爰依系爭委任契約之約定，請求上訴人依序給付積欠之報酬124萬2,000元、138萬元，並聲明：1.上訴人應依序給付彭光明53萬7,424元、張正崇124萬2,000元、李維常138萬元，及均自110年3月30日起至清償日止，按週年利率5%計算之利息；2.願供擔保請准宣告假執行。

二上訴人則以：兩造因伊處於虧損狀態，而商議好減薪協議，待日後銷售業績回升，伊再加發獎金於被上訴人。伊與彭光明原約定於107年9月起之工資為每月4萬元，後協議減薪至每月2萬元；伊與張正崇原約定於107年9月起每月之報酬為8萬元，後於108年1月協議減至每月2萬元；伊與李維常原約定107年9月起每月之報酬為10萬元，後於107年12月協議減至每月2萬元，至108年3月協議增加至每月4萬元。上開減薪協議雖為被上訴人所否認，然其等繼續任職至109年10月，繼續提供勞務並領取減薪後之薪資近2年之期間，既未證明其等於減薪後，已有不同意之表示，亦未及時提起訴訟以資救濟，或終止系爭勞動契約並請求給付資遣費，且未為一部清償之保留表示，可知被上訴人經權衡自身利益後，已默示同意領取減薪之薪資，而與伊繼續系爭勞動或委任契約關係，蓋其等領取減薪後之薪資長達2年之久，自與單純之沉默有別，本於誠信原則所發展出之權利失效原則，應認被上訴人所行使之權利有違誠信原則，其等權利應受到限制而不得再為行使等語，資為抗辯。

三原審就被上訴人之請求，判決被上訴人全部勝訴，並附條件為假執行及免為假執行之宣告，上訴人不服，提起上訴，並聲明：(一)原判決廢棄；(二)被上訴人在第一審之訴及假執行之聲請均駁回。被上訴人則為答辯聲明：上訴駁回。

四兩造所不爭執之事項：

(一)彭光明與上訴人簽訂系爭勞動契約，約定彭光明自107年10月1

01 日起受僱於上訴人，擔任業務，每月薪資為4萬元；張正崇與
02 上訴人簽訂系爭委任契約，約定張正崇自107年8月27日擔任上
03 訴人副總經理，每月委任報酬為8萬元；李維常與上訴人簽訂
04 系爭委任契約，約定李維常自107年8月27日起擔任上訴人總經
05 理，每月委任報酬為10萬元。

06 (二)上訴人自108年1月起，未按原約定之薪資或報酬給付被上訴
07 人，上訴人自108年1月起至109年11月5日止，合計減少給付予
08 彭光明、張正崇、李維常之金額依序為41萬3,549元、124萬2,
09 000元、138萬元。

10 (三)彭光明為上訴人代墊之油資及代墊款合計8萬0,542元，有矽延
11 零用金發票憑證、矽延實業洽公里程紀錄等可參（見原審卷第
12 83-124頁）。

13 (四)彭光明於109年12月9日寄送存證信函予上訴人，以上訴人積欠
14 薪資、代墊款，及自109年11月1日起片面將薪資降為2萬4,000
15 元等理由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契
16 約，上訴人於109年12月11日收受該存證信函，有存證信函及
17 收件回執可參（見原審卷第22-24頁）。

18 (五)彭光明與上訴人間之系爭勞動契約，如經彭光明依勞基法第14
19 條第1項第6款規定，於109年12月11日合法終止，彭光明得請
20 求上訴人給付之資遣費數額為4萬3,333元。

21 五、本件之爭點：(一)兩造有無自108年1月起減少薪資或報酬之合
22 意？(二)彭光明依系爭勞動契約之約定，請求上訴人給付積欠之
23 薪資41萬3,549元及代墊款8萬0,542元，是否有理由？(三)彭光
24 明依勞基法第14條第1項第6款規定，終止系爭勞動契約，是否
25 合法？其依勞基法第14條4項、第17條，勞工退休金條例第12
26 條第1項規定，請求上訴人給付資遣費4萬3,333元，是否有理
27 由？(四)張正崇、李維常依系爭委任契約之約定，請求上訴人依
28 序給付積欠之報酬124萬2,000元、138萬元，是否有理由？茲
29 分別析述如下：

30 (一)上訴人所舉之證據，尚不足以證明兩造自108年1月起有減少薪
31 資或報酬之合意：

01 1.按當事人主張有利於己之事實者，就其事實有舉證責任，民事
02 訴訟法第277條前段定有明文。又負舉證責任之一方，苟能證
03 明間接事實並據此推認要件事實，雖無不可，並不以直接證明
04 為必要，惟此經證明之間接事實與待證之要件事實間，須依經
05 驗法則或論理法則足以推認其關聯性存在，且綜合各該間接事
06 實，已可使法院確信待證之要件事實為真實者，始克當之，不
07 得僅以推測之詞作為認定之依據，否則即屬違背證據法則。本
08 件上訴人抗辯兩造自108年1月起有減少薪資或報酬之合意，惟
09 為被上訴人否認，則依前揭說明，上訴人自應就其與被上訴人
10 有合意達成減少薪資或報酬之事實負舉證責任。

11 2.經查：

12 (1)上訴人抗辯：107年12月當時上訴人公司共有董事長、廠長、
13 廠務、會計及被上訴人等3人，董事長不支薪，且因公司虧
14 損，一直拿自己的資金代墊給上訴人公司運用，至今已墊款
15 6百多萬元，當時減薪的，廠長由月薪6萬元減為2萬元，廠務
16 由月薪6萬元減為2萬元，會計由月薪3萬8,000元減為2萬元，
17 故107年12月時不只被上訴人等3人減薪，廠長、廠務、會計3
18 人亦同時減薪共體時艱，而至今除了廠長於109年12月因找到
19 更好的工作而離職外，廠務、會計仍在職，並維持月薪各2萬
20 元至今，亦即除被上訴人等3人外，並無人因減薪而離職等語
21 （見原審卷第66-67頁），固據其提出107年及108年度營利事
22 業所得稅結算申報書為證（見原審卷第68-77頁）。然查：上
23 訴人就其廠長、廠務、會計等3人於107年12月間均同意減薪為
24 2萬元一節，並未舉證以實其說，是其此部分之抗辯，難認為
25 真正。另上訴人所提之107年及108年度營利事業所得稅結算申
26 報書，固得證明其於各該年度係處於虧損之狀態，但無法依其
27 有前揭虧損之事實，推論兩造自108年1月起有減少薪資或報酬
28 之合意。

29 (2)被上訴人主張彭光明、張正崇於108年1月初發現107年12月份
30 薪資及報酬之金額均有短少，嗣經總經理即李維常轉述上訴人
31 說法方得知，自107年12月起，公司所有員工每月薪資均先領2

萬元，總經理先領4萬元，其餘不足部分則將待公司賺錢就會回補員工，被上訴人未對於減少薪資或報酬向上訴人提出異議，或立即終止勞動或委任契約，係因上訴人允諾短付工資或報酬將來會再補足，及看好公司前景，並非被上訴人已默示同意上訴人片面減少薪資或報酬等語（見原審卷第79-80頁）。是觀之被上訴人前揭主張，雖上訴人片面減少被上訴人薪資或報酬，但上訴人既有就減少之薪資或報酬，承諾將來會再補足之情形下，被上訴人在僅領取部分之薪資或報酬，而持續為上訴人提供勞務，即核與常情無違，自無從僅以被上訴人在薪資或報酬減少之情形下，持續提供勞務近2年之事實，即得推論被上訴人就減少薪資或報酬有默示之同意。

(3)彭光明自107年11月12日起至109年11月11日止之勞工保險投保薪資均為4萬0,100元，有勞工保險被保險人投保資料（明細）可參（見原審卷第14頁），倘上訴人與彭光明確有達成自108年1月起減少薪資之合意，則何以未變更前揭投保薪資，而持續以原約定薪資為投保？益證其等間並無自108年1月起有減少薪資之合意。遑論自108年1月1日起之基本工資為2萬3,100元，倘其等確有合意減少薪資為2萬元，此之合意減薪結果，已使彭光明每月領取之薪資低於基本工資，違反勞基法第21條所定，工資由勞雇雙方議定之，但不得低於基本工資之有關保障勞工最低標準勞動條件之強行規定，亦應為無效。

(4)綜上，在上訴人持續以原約定薪資之勞工保險投保薪資4萬0,100元為彭光明投保之情形下，及被上訴人主張在上訴人片面減少薪資或報酬時，因上訴人承諾將來會補足之情形下，始繼續提供勞務一節，核與常情相符，暨上訴人就其抗辯除被上訴人外，其餘員工亦有同意減薪為2萬元之有利事實，並未舉證證明之，自難僅以被上訴人在薪資或報酬減少之情形下，持續提供勞務近2年之事實，形成被上訴人就減少薪資或報酬有默示同意之心證。故上訴人所舉前揭證據，顯不足以證明兩造自108年1月起有減少薪資或報酬之合意。

(二)彭光明依系爭勞動契約之約定，請求上訴人給付積欠之薪資41

萬3,549元及代墊款8萬0,542元，為有理由：

1.承前所述，上訴人與彭光明既未有自108年1月起減少薪資之合意，又上訴人自108年1月起，未按原約定之薪資給付，自108年1月起至109年11月5日止，合計減少給付予彭光明薪資計41萬3,549元（見不爭執事項(二)），則彭光明依系爭勞動契約之約定，請求上訴人給付積欠之薪資41萬3,549元，為有理由，應予准許。

2.彭光明為上訴人代墊之油資及代墊款合計8萬0,542元（見不爭執事項(三)），又依矽延零用金發票憑證已載明：上訴人零用金申請需將發票憑證黏貼至下方空白處，並寫申請日期，報帳人及見證人簽名才可提出申請等字，並均有報帳人彭光明、見證人：Jams或李維常之簽名，有矽延零用金發票憑證、矽延實業洽公里程紀錄等可參（見原審卷第83-124頁），則彭光明依系爭勞動契約之約定，請求上訴人給付代墊款8萬0,542元，亦屬有據，應予准許。

(三)彭光明依勞基法第14條4項、第17條，勞工退休金條例第12條第1項規定，請求上訴人給付資遣費4萬3,333元，為有理由：

1.按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約。勞工以該規定終止契約者，應自知悉其情形之日或於知悉損害結果之日起，30日內為之，此觀勞基法第14條第1項第6款、第2項之規定自明。又除法令另有規定或勞雇雙方另有約定外，工資應全額直接給付勞工，勞基法第22條第2項亦定有明文。查上訴人未經彭光明之同意，自108年1月起將原約定之薪資4萬元片面減少為2萬元，已如前述，則上訴人片面減薪之行為，顯違反系爭勞動契約及勞基法第14條第1項第6款之規定，因而損害彭光明之權益，是彭光明於109年12月9日寄送存證信函予上訴人，以上訴人積欠薪資、代墊款，及自109年11月1日起片面將薪資降為2萬4,000元等理由，依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，上訴人於109年12月11日收受該存證信函（見不爭執事項(四)），因上訴人自108年1月起每月均未按約定數額給付薪資，則彭光明所為

之終止，未逾30日，揆諸前揭說明，自堪認系爭勞動契約已經彭光明於109年12月11日合法終止。

2.次按雇主違反勞動契約或勞工法令，致有損害勞工權益之虞者，勞工得不經預告終止契約；第17條規定於本條終止契約準用之，勞基法第14條第1項第6款、第4項分別定有明文。又勞工適用勞工退休金條例之退休金制度者，適用該條例後之工作年資，於勞動契約依勞基法第14條規定終止時，其資遣費由雇主按其工作年資，每滿一年發給二分之一個月之平均工資，未滿一年者，以比例計給；最高以發給六個月平均工資為限，不適用勞基法第17條之規定，勞工退休條例第12條第1項亦定有明文。查彭光明依勞基法第14條第1項第6款規定，於109年12月11日終止系爭勞動契約，既為合法，已如前述，又計算至彭光明合法終止系爭勞動契約止之年資，彭光明之資遣費為4萬3,333元一節，復為兩造所不爭執（見不爭執事項(五)），則彭光明依勞工退休條例第12條第1項，請求上訴人如數給付，即屬有據。

(四)張正崇、李維常依系爭委任契約之約定，請求上訴人依序給付積欠之報酬124萬2,000元、138萬元，為有理由：

承前所述，上訴人與張正崇、李維常間未有自108年1月起減少報酬之合意，又上訴人自108年1月起，未按原約定之報酬給付，自108年1月起至109年11月5日止，合計減少給付予張正崇、李維常之報酬依序為124萬2,000元、138萬元（見不爭執事項(二)），則張正崇、李維常依系爭委任契約之約定，請求上訴人依序給付積欠之報酬124萬2,000元、138萬元，為有理由，應予准許。

(五)上訴人抗辯：被上訴人行使權利有違誠信原則，其等權利應受到限制而不得再為行使一節，為無理由：

1.按權利人在相當期間內未行使其權利，除有特殊情事足使義務人正當信賴權利人已不欲行使其權利外，尚難僅因權利人久未行使其權利，即認其嗣後行使權利違反誠信原則而權利失效。所謂特殊情事，必須權利人之具體作為或不作為（例如經相對

人催告行使權利，仍消極未有回應），或積極從事與行使權利相互矛盾之行為等，始足當之（最高法院110年度台上字第39號判決要旨參照）。

2. 查被上訴人主張上訴人自107年12月起，片面決定所有員工每月薪資均先領2萬元，總經理先領4萬元，其餘不足部分則將待公司賺錢就會回補員工，被上訴人未對於減少薪資或報酬向上訴人提出異議，或立即終止勞動或委任契約，係因上訴人允諾短付工資或報酬將來會再補足，及看好公司前景，並非被上訴人已默示同意上訴人片面減少薪資或報酬等語，已如前述，是上訴人雖片面減少被上訴人薪資或報酬，但因上訴人就減少之薪資或報酬，承諾將來會再補足，則被上訴人在僅領取部分之薪資或報酬，而持續為上訴人提供勞務，自與常情無違，因此，以被上訴人在薪資或報酬減少之情形下，持續提供勞務近2年之外觀，並不足以使上訴人信賴被上訴人不再行使系爭勞動契約或委任契約之權利，準此，被上訴人前揭不行為既不足以使上訴人有正當信賴被上訴人已不欲行使其權利之情形，則上訴人抗辯被上訴人提起本件訴訟有違誠信原則，而生失權之效果云云，自不足採。

六綜上所述，兩造未有減少薪資或報酬之合意，彭光明依勞基法第14條第1項第6款規定終止系爭勞動契約，亦為合法，則彭光明依系爭勞動契約之約定及勞工退休金條例第12條第1項之規定，請求上訴人給付53萬7,424元（計算式：積欠工資41萬3,549元＋代墊款8萬0,542元＋資遣費4萬3,333元＝53萬7,424元），張正崇、李維常依系爭委任契約之約定，請求上訴人依序給付124萬2,000元、138萬元，及均自110年3月30日（本件起訴狀繕本係於110年2月20日送達上訴人，有原審卷第47頁之送達證明可參）起至清償日止，按週年利率5%計算之利息，均屬有據，應予准許。從而原審為上訴人敗訴之判決，並依兩造之聲請，分別准予供擔保為宣告假執行、免為假執行之諭知，於法並無違誤，上訴意旨指摘原判決不當，求予廢棄改判，為無理由，應予駁回。

01 七本件事證已臻明確，兩造其餘之攻擊或防禦方法及所用之證
02 據，經本院斟酌後，認為均不足以影響本判決之結果，爰不逐
03 一論列，附此敘明。

04 八據上論結，本件上訴為無理由，依民事訴訟法第449條第1項、
05 第78條，判決如主文。

06 中 華 民 國 111 年 1 月 4 日
07 勞動法庭

08 審判長法 官 李慈惠

09 法 官 趙雪瑛

10 法 官 謝永昌

11 正本係照原本作成。

12 如不服本判決，應於收受送達後20日內向本院提出上訴書狀，其
13 未表明上訴理由者，應於提出上訴後20日內向本院補提理由書狀
14 （均須按他造當事人之人數附繕本）上訴時應提出委任律師或具
15 有律師資格之人之委任狀；委任有律師資格者，另應附具律師資
16 格證書及釋明委任人與受任人有民事訴訟法第466條之1第1項但
17 書或第2項所定關係之釋明文書影本。如委任律師提起上訴者，
18 應一併繳納上訴審裁判費。

19 中 華 民 國 111 年 1 月 4 日
20 書記官 王增華