

臺灣桃園地方法院民事判決

107年度勞訴字第132號

原告 趙曉峰

訴訟代理人 康英彬律師

被告 唐昕股份有限公司

法定代理人 唐志鴻

訴訟代理人 宋燁玲律師

複代理人 魏意庭律師

上列當事人間請求給付資遣費等事件，本院於民國108年3月13日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴及假執行聲請均駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

壹、程序事項：

按不變更訴訟標的，而補充或更正事實上或法律上之陳述者，非為訴之變更或追加，民事訴訟法第256條定有明文。查本件原告原起訴時係請求被告給付伊民國106年12月份之薪資差額新臺幣（下同）3,560元、資遣費30萬375元及特休未休工資補償1萬7,779元，並開立非自願離職證明書（見本院卷第2頁至第7頁），嗣於107年9月5日言詞辯論期日因原告請求項目加總金額與聲明有不符，遂表明不請求特休未休工資補償部分等語（見本院卷第76頁），經核原告所為僅屬更正事實上陳述，非為訴之變更或追加，合先敘明。

貳、實體方面：

一、原告主張：伊自93年10月6日起任職於被告，嗣升任品保課長，每月薪資4萬4,500元，詎被告於107年1月5日發放106年12月薪資時僅給付4萬940元，短少3,560元，迄未補足，而有違反勞動契約及勞工法令之情事，伊已於107年1月12日寄發中壢內壢郵局9號存證信函，依勞動基準法（下稱勞基法）第14條第1項第6款規定終止兩造間勞動契約（下稱系爭存證信函），被告並於107年1月15日收受，爰

01 依勞動契約、勞基法第19條及勞工退休金條例（下稱勞退條
02 例）第12條規定，請求被告給付106年12月薪資差額3,560
03 元及資遣費30萬375元暨開立非自願離職證明書等語，並聲
04 明：(一)被告應給付原告30萬3,935元，及自起訴狀繕本送達
05 翌日起至清償日止，按年息5%計算之利息；(二)被告應開立非
06 自願離職證明書；(三)就第1項聲明部分願供擔保，請准宣告
07 假執行。

08 二、被告則以：伊於105年3月間為因應勞基法規定而實施薪資
09 結構調整，將間接人員之薪資結構調整為：「底薪＋績效獎
10 金＋全勤；績效獎金之計算基準為（當月業績／目標營業額
11 ）×績效薪資」（下稱系爭新制）。原告為伊之品保課長係
12 屬間接人員，而原告知悉後仍繼續為伊服勞務，並無任何異
13 議，足認原告已同意系爭新制，又上開系爭新制並無實施之
14 終期，原告所謂短期減薪措施，並無足採。嗣伊係為提升員
15 工士氣而於106年7月至11月間發給100%績效獎金，僅屬恩
16 惠性給予，另106年12月之績效達成率僅72%，然伊為體恤
17 員工遂以80%比例計算發給，並無短少之情事，則原告以此
18 為由終止勞動契約，即有未合，又原告自107年1月15日起
19 即無正當理由連續曠工3日，伊已於107年1月18日寄發存
20 證信函，依勞基法第12條第1項第6款規定終止兩造間勞動
21 契約，原告並於同年月22日收受，是原告請求伊給付薪資差
22 額、資遣費及開立非自願離職證明書均無理由等語，資為抗
23 辯，並聲明：(一)原告之訴駁回；(二)如受不利判決請准供擔保
24 免為假執行。

25 三、原告主張其自93年10月6日起任職於被告，嗣擔任品保課課
26 長，被告於107年1月5日發放106年12月薪資為4萬940
27 元，而原告於107年1月12日寄發系爭存證信函向被告為終
28 止兩造間勞動契約之意思表示，被告則於107年1月15日收
29 受等情，業據其提出系爭存證信函（見本院卷第12頁至第13
30 頁）為證，且為被告所不爭執（見本院卷第77頁），自堪信
31 為真實。

01 四、原告另主張被告違法減薪，已違反勞動契約及勞工法令，致
02 其權益受損，其業以系爭存證信函終止勞動契約，並請求被
03 告給付薪資差額3,560元、資遣費30萬375元及開立非自願
04 離職證明書等情，則為被告所否認，並以前詞置辯，茲就兩
05 造之爭執論斷如下：

06 (一) 按勞工法上之勞動契約，雖以勞工生存權作為其基礎理念
07 ，然並非完全摒除契約自由原則之適用，勞雇雙方所議定
08 勞動條件如未違勞基法關於勞動條件最低標準之限制，即
09 得藉由私法自治以達符合其共同之利益，而為勞動契約之一
10 部，自應從其所訂。又所謂合意，既係意思表示相互一
11 致，自不以書面及明示為限，默示亦屬之（民法第153條
12 第1項規定參照）；且所謂默示之意思表示，除依表意人
13 之舉動或其他情事，足以間接推知其有承諾之效果意思者
14 外，倘單純之沈默，依交易上之慣例或特定人間之特別情
15 事，在一般社會之通念，可認為有一定之意思表示者，亦
16 非不得謂為默示之意思表示（最高法院107年度台上字第
17 1506號判決參照）。查：

18 1、原告雖主張兩造原約定月薪4萬4,500元，而被告於107
19 年1月5日發放106年12月薪資時片面減薪為4萬940元
20 云云，固據其提出薪資明細表為證（見本院卷第8頁至第
21 11頁），惟查，證人即被告所屬前製造部經理曾勝煌到庭
22 證稱：伊原薪資為4萬8,000元，大約在105年年初時，
23 總經理有召集各部門經理級以上主管及課級以上主管開會
24 ，告知因景氣不佳，希望大家共體時艱，日後要調整薪資
25 結構，將原本底薪加職務獎金調整成底薪加績效獎金加全
26 勤獎金，如果營業額目標沒達標會按比例扣款，當時大家
27 也沒有提出異議等語（見本院卷第264頁至第265頁），
28 另證人即被告前人事蔡明靜則證稱：伊負責統計員工出缺
29 勤及計算薪資，伊係107年10月離職，工作約一年多，而
30 伊交接時前一任人事有告知伊如何計算薪資，亦即，績效
31 薪資每個人係固定的，另每個月會計會結算當月業績，目

01 標營業額則以人數乘以每人數萬元為計算，伊計算後會再
02 由主管核定金額等語（見本院卷第225頁至第226頁），
03 原告亦不否認被告曾於105年農曆過年後找主管開會，告
04 知公司虧損，希望共體時艱，當時員工只能配合減薪等語
05 （見本院卷第78頁），復有被告提出之原告歷年薪資明細
06 表（見本院卷第163頁至第197頁）在卷可參，可知被告
07 就原告之計薪方式自105年3月起確已依系爭新制之方式
08 發放，而原告既於前開會議中無任何表示，且對於被告持
09 續以系爭新制發放薪資亦未反對之表示，自足堪認原告已
10 默示同意計薪方式改採系爭新制，而此關於薪酬勞動條件
11 之變更係屬勞動契約之一部，依前揭說明，原告自應受此
12 拘束，不容事後否認之。

13 2、原告另主張被告僅稱係短暫減薪，而被告自105年11月起
14 已回復發放原約定薪資，惟被告於106年12月再次減薪，
15 伊已立即向主管反應云云，查證人曾勝煌固證稱：總經理
16 開會時有說這是短期的調整等語（見本院卷第266頁），
17 惟其亦證稱：但總經理也沒有說何時結束回復原來的薪資
18 結構等語（見本院卷第266頁），參以被告於105年11月
19 至107年1月期間仍係以系爭新制計薪發放，此觀被告提
20 出之原告薪資明細表及績效獎金調整表即明（見本院卷第
21 163頁至第205頁），是原告雖於105年11月至106年11
22 月期間所領取之薪資總額與原約定薪資（即4萬4,500元
23 ）相同，然此係因被告就績效獎金部分均以達成率100%計
24 算，並未改變系爭新制之計薪方式甚明，原告雖爭執前開
25 績效獎金調整表之形式上真正，惟證人蔡明靜已到庭證稱
26 ：伊有經手的部分確實為真，伊係依會計結算之當月業績
27 去計算薪資，再由主管核定等語（見本院卷第226頁），
28 堪認前開績效獎金調整表應屬真正，則被告辯稱其並無回
29 復原有計薪方式仍以系爭新制計薪發放等語，應非子虛，
30 自無從僅以特定期間薪資與原約定薪資相同即遽認兩造就
31 薪酬勞動條件再次變更。從而，原告主張自105年11月後

01 即恢復原約定薪資云云，自無足採。

02 (二) 承上，原告既應受系爭新制之勞動契約拘束，被告亦無短
03 給薪資，則原告以此為由請求被告補足薪資，並依勞基法
04 第14條第1項第6款規定終止勞動契約云云，於法自屬無
05 據。又原告之離職並不符合所謂非自願離職，自不得請求
06 被告開立非自願離職證明書。

07 五、綜上所述，原告依勞動契約、勞基法第19條及勞退條例第12
08 條規定，請求被告給付106年12月薪資差額3,560元及資遣
09 費30萬375元暨開立非自願離職證明書，均無理由，應予駁
10 回。原告之訴既經駁回，其假執行之聲請即失所依據，應併
11 予駁回。

12 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及舉證，核與判
13 決結果無影響，爰不予一一論述，併此敘明。

14 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

15 中 華 民 國 108 年 4 月 19 日
16 民事勞工法庭 法官 張永輝

17 正本係照原本作成。

18 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。

19 如委任律師提起上訴者，應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 108 年 4 月 22 日
21 書記官 劉雅婷